

# EXCUSEER, HEEFT U EEN PROFESSOR GEZIEN?

ANALYSE VAN ONBEWUSTE GENDERVEROORDELEN, CULTUREEL SEKSISME EN DE GLAZEN HINDERNISBAAN BIJ MANNELIJKE EN VROUWELIJKE ACADEMICI



Jasper De Cuydt

01103873

Promotor: Dr. Tine Brouckaert

Co-Promotor: Prof. dr. Chia Longman

Masterproef voorgelegd tot het behalen van de graad van Master in Gender en Diversiteit

8 augustus 2019

Klassieke masterproef, woordaantal: 21 129



Deze masterproef is een examendocument dat niet werd gecorrigeerd voor eventueel vastgestelde fouten. In publicaties mag naar dit werk worden gerefereerd, mits schriftelijke toelating van de promotor(en) die met naam op de titelpagina is vermeld.



# INHOUDSOPGAVE

<b>DANKWOORD</b>	<b>I</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>II</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>1</b>
<b>CONTEXT</b>	<b>3</b>
<b>THEORETISCH KADER</b>	<b>6</b>
1. <b>IMPLICIT GENDERBIAS</b> .....	<b>6</b>
2. <b>CULTURAL SEXISM</b> .....	<b>7</b>
3. <b>GLASS OBSTACLE COURSE</b> .....	<b>7</b>
<b>METHODOLOGIE</b>	<b>8</b>
1. <b>ONDERZOEKSVRAGEN</b> .....	<b>9</b>
2. <b>ONDERZOEKSDSIGN</b> .....	<b>9</b>
2.1. <b>GROUNDING THEORY</b> .....	<b>9</b>
2.2. <b>GEHANTEERDE BENADERING GROUNDING THEORY</b> .....	<b>10</b>
2.3. <b>VISUELE VOORSTELLING</b> .....	<b>11</b>
3. <b>BESCHRIJVING DATASETS</b> .....	<b>12</b>
3.1. <b>EERSTE SET VAN DATA</b> .....	<b>12</b>
3.2. <b>TWEDE SET VAN DATA</b> .....	<b>13</b>
3.2.1. <b>INTERVIEWLEIDRAAD</b> .....	<b>15</b>
<b>ANALYSE</b>	<b>17</b>
1. <b>CODING</b> .....	<b>17</b>
2. <b>THEMA'S</b> .....	<b>19</b>
2.1. <b>HINDERNISSEN IN DE ACADEMISCHE CARRIÈRE</b> .....	<b>19</b>
2.1.1. <b>COMBINATIE WERK EN GEZIN</b> .....	<b>19</b>
2.1.2. <b>MENTORING EN ROLMODELLEN</b> .....	<b>20</b>
2.1.3. <b>WERKDRIJK</b> .....	<b>22</b>
2.1.4. <b>WERKZEKERHEID</b> .....	<b>22</b>
2.1.5. <b>INTERNATIONALE MOBILITEIT</b> .....	<b>23</b>
2.2. <b>CULTUREEL SEKSISME EN KOUDE KLIMAAT</b> .....	<b>24</b>
2.2.1. <b>MARGINALISATIE EN ISOLATIE</b> .....	<b>26</b>
2.2.2. <b>ZELFVERTROUWEN EN MOTIVATIE</b> .....	<b>27</b>

2.2.3.	VOORTGANG IN ACADEMISCHE LOOPBAAN.....	27
2.2.3.1.	AMBITIES.....	29
2.2.3.2.	NETWERKEN EN ENGAGEMENTEN.....	30
2.3.	ONBEWUSTE GENDERVEROORDELEN .....	32
2.3.1.	INTERNE GENDERVEROORDELEN.....	32
2.3.2.	EXTERNE GENDERVEROORDELEN .....	35
2.4.	GLAZEN HINDERNISBAAN EN SURVIVAL MECHANISME.....	36
2.5.	STRUCTURELE EN PERSOONLIJKE MAATREGELEN .....	37
<b>DISCUSSIE</b>		<b>39</b>
1.	WELKE HINDERNISSEN ERVAREN ACADEMICI DOORHEEN HUN ACADEMISCHE CARRIÈRE? .....	39
2.	IS ER SPRAKE VAN CULTUREEL SEKSIME EN EEN KOUD KLIMAAT? .....	40
3.	WELKE ONBEWUSTE GENDERVEROORDELEN WORDEN ER VASTGESTELD? .....	42
4.	IS ER SPRAKE VAN EEN GLAZEN HINDERNISBAAN? .....	43
5.	MOETEN ACADEMICI BESCHIKKEN OVER EEN SURVIVAL MECHANISME?.....	43
<b>CONCLUSIE</b>		<b>44</b>
<b>BEPERKINGEN EN SUGGESTIES VOOR ONDERZOEK</b>		<b>45</b>
<b>AANBEVELINGEN</b>		<b>46</b>
<b>REFERENTIES</b>		<b>47</b>
<b>BIJLAGEN</b>		<b>54</b>
	BIJLAGE A.....	54
	BIJLAGE B.....	55

## DANKWOORD

Het afronden van deze masterproef vormt voor mij geen grote last die van mijn schouders valt. Ik heb altijd graag onderzoek gedaan en het uitschrijven van bevindingen hoort daar vanzelfsprekend bij. Het mooie aan deze masterproef is dat het een product is dat een duidelijke integratie weergeeft van de verworven theoretische inzichten en ervaringen waar ik doorheen deze opleiding mee in aanraking ben gekomen. Iets waar ik uitermate tevreden over ben. Met dit dankwoord wens ik dan ook graag een organisatie en een aantal personen in de kijker te zetten die dit alles hebben mogelijk gemaakt.

Allereerst dank ik graag mijn promotor en co-promotor, Dr. Tine Brouckaert & Prof. dr. Chia Longman, die mij hebben ondersteund in het gehele proces. Hun feedback en expertise waren nodig om dit product tot een goed einde te brengen.

Ten tweede geef ik veel dank aan de betrokken participanten in dit onderzoek. Zij waren bereid om gevoelige en persoonlijk informatie met mij te delen. Ik hoop dan ook dat hun ervaringen en verhalen bijdragen tot het verbeteren van hun academische loopbaan.

Ten derde richt ik graag extra dank aan de Jonge Academie. Deze vormde het vertrekpunt van de problematiek die ik doorheen deze masterproef behandel. Zonder hen was ik hier nooit bij betrokken geweest en had ik mij hierin niet kunnen verdiepen. Bedankt om mij deel te laten uitmaken van een excellent netwerk vol jonge enthousiaste toponderzoekers.

Ten slotte dank ik graag nog zowel collega's als vrienden die de tijd hebben vrijgemaakt om deze masterproef te lezen. Een externe blik zorgde voor nieuwe suggesties zowel taalkundig als inhoudelijk. Een enorme meerwaarde om mijn masterproef steeds verder te ontwikkelen.

## ABSTRACT

De academische wereld kenmerkt zich door een ondervertegenwoordiging en uitval van vrouwelijke academici. Verklaringen hiervoor zijn onder andere onbewuste gendervooroordelen, cultureel seksisme en de glazen hindernisbaan die hun ervaring bemoeilijkt. Het doel van dit onderzoek bestaat erin na te gaan met welke onbewuste gendervooroordelen en hindernissen academici doorheen hun loopbaan te maken krijgen. Grounded theory werd gebruikt om twee datasets kwalitatief te analyseren. Deze bevatten interviews met zowel vrouwelijke als mannelijke academici om zo een breder inzicht te krijgen in deze problematiek. Zowel reeds gekende als nieuwe hindernissen worden geanalyseerd. Aansluitend worden de aanwezige onbewuste gendervooroordelen in de academische wereld bevestigd. Samen vormen deze een hindernisbaan die de uitval van vrouwelijke academici verklaren. Belangrijk blijft dat de bevindingen gelden voor vrouwen én mannen in de academische wereld. Het hanteren van een breed gender- en diversiteitsperspectief over deze problematiek blijft dus noodzakelijk en moet in verder onderzoek toegepast worden.

Kernwoorden: gendergelijkheid – onbewuste gendervooroordelen – cultureel seksisme – glazen hindernisbaan – ideale academicus



## INLEIDING

*“Wanneer de huidige koers behouden blijft, duurt het echter nog minstens tot 2050 voor er sprake kan zijn van daadwerkelijk genderevenwicht onder het academisch personeel in onze universiteiten”. (Jonge Academie, 2019)*

Bovenstaande quote kwam er naar aanleiding van het charter over ‘Gender in Academia’ dat werd opgesteld door de Jonge Academie en de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR). Op 26 juni 2019 werd dit charter door de (vice)rectoren van de vijf Vlaamse universiteiten ondertekend. Daarmee toonde ze hun engagement voor een snellere transitie naar gendergelijkheid in de academische wereld (Jonge Academie, 2019). De noodzaak aan en het belang van het charter benadrukken de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de academische wereld net als *implicit bias* (‘heersende onbewuste vooroordelen’). De grote belangstelling over dit thema vormt dan ook het vertrekpunt van deze masterproef. Ikzelf was als stagiair bij de Jonge Academie betrokken in kader van een campagne over onbewuste vooroordelen in de academische wereld (Wetenschap = M+V+X)<sup>1</sup>, wat uiteindelijk heeft geleid tot het vermelde charter. Doorheen deze periode kwam ik in aanraking met dit thema en voerde gesprekken met vrouwelijke en mannelijke academici zodat ik hun ervaringen over *genderbias* (‘gendervooroordelen’) kon verzamelen. Dit alles heeft mij geïnspireerd om verdere aandacht te besteden aan deze problematiek.

De gesprekken die ik voerde met academici maakten duidelijk dat er nog steeds sprake is van *genderbias* in de academische wereld. De aanwezigheid hiervan zorgt voor de bevestiging van de heersende mannelijke normen aan de universitaire instellingen en zorgt voor obstakels en barrières die, voornamelijk vrouwelijke, academici ervaren. Die leiden er vaak toe dat ze hun academische carrière stopzetten. Om deze problematiek verder te onderzoeken zal deze masterproef voortbouwen op de bevindingen die zijn ontstaan doorheen mijn stageperiode. Daarnaast zal er specifiekere aandacht besteed worden aan de situatie van vrouwelijke postdocs aan de Universiteit Gent. De postdoctorale periode wordt namelijk gekenmerkt door een sterke uitval van vrouwelijke academici (Easterly & Ricard, 2011; Nielsen, 2017; Shen, 2013).

Er wordt gestart met de context waarin vrouwelijke academici zich bevinden, met een focus op de UGent. Naast de aanwezige hindernissen en barrières worden vrouwen geconfronteerd met het beeld van de ‘ideale academicus’ (Bleijenbergh et al., 2012). Omdat dit veeleer het beeld van een man oproept, verkeren vrouwen in een hegemonische mannelijke context die hen positioneert als ‘de ander’ (Knights & Richards, 2003; Smith, 2008). Het verklaart waarom de meest gekende professoren zoals Perkamentus, Barabas en Gobelijn allemaal mannen zijn en vrouwelijke professoren eerder de uitzondering.

Uit de literatuurstudie blijkt dat vrouwen worden geconfronteerd met *cultural sexism* (‘cultureel seksisme’) (Savigny, 2014) en *implicit genderbias* (‘onbewuste gendervooroordelen’) (Davies et al., 2013; Greenwald & Krieger, 2006), sommige onderzoekers beschrijven dit zelfs als een academische ratriece (Landes et al., 2012) en een *glass*

---

<sup>1</sup> Deze campagne werd gelanceerd op 11 februari 2019 (Internationale dag van vrouwen en meisjes in de wetenschap) en bestond uit een website ([www.wetenschapismvx.be](http://www.wetenschapismvx.be)), posters en cartoons.

*obstacle course* ('glazen hindernisbaan') (De Welde & Laursen, 2011). Om breder inzicht te krijgen in de ervaringen van zowel mannelijke als vrouwelijke academici, worden de theoretische inzichten nagegaan in twee datasets. Die bestaan uit zowel mannelijke als vrouwelijke academici, met verschillende academische graden uit verschillende wetenschappelijke disciplines. Deze aanpak zorgt er voor dat er ook aandacht gaat naar de ervaringen van mannelijke academici, iets wat in de literatuur onderbelicht is.

Om beide datasets met elkaar te vergelijken wordt *grounded theory* ('gefundeerde theorie') gehanteerd (Strauss & Corbin, 1994). Deze methodologie vertrekt vanuit de ervaringen van de participanten en maakt het mogelijk om zowel betekenissen te ontdekken (Charmaz, 1996) als een culturele analyse uit te voeren (Reinharz, 1992). De eerste set omvat verhalen en anekdotes van academici die ik doorheen mijn stage bij de Jonge Academie heb verzameld. De tweede set besteedt extra aandacht aan de ervaringen van vrouwelijke postdocs aan de UGent. Hierbij maakte ik gebruik van semigestructureerde interviews. De gehanteerde methodologie zal gebruik maken van beide datasets en deze doorheen de analyse met elkaar vergelijken, om zo een diepgaandere analyse te verkrijgen over onbewuste gendervooroordelen, cultureel seksisme en de glazen hindernisbaan in de academische wereld. Deze aanpak is vernieuwend in vergelijking met voorgaand onderzoek (Ehm & Phillips, 2013; Rothblum, 1988; Silander et al., 2013; Thanacoody et al., 2006) omdat deze zich enkel focust op de situatie van vrouwen.

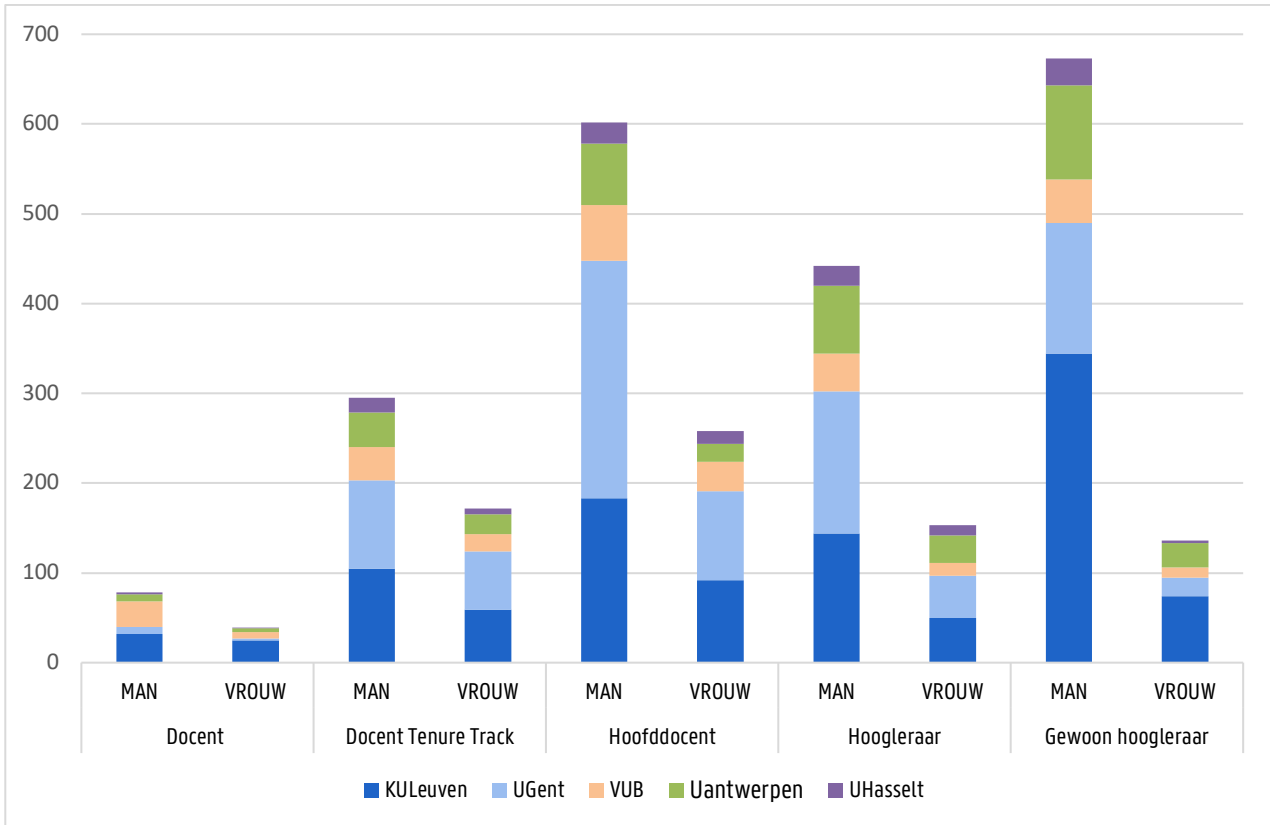
Het doel bestaat erin beter inzicht te krijgen in de hindernissen, barrières en vormen van gendervooroordelen die zowel mannelijke als vrouwelijke academici ervaren en hoe deze aan elkaar gerelateerd zijn. Deze dragen bij tot het debat over genderbias in de academische wereld en dit vanuit een gender- en diversiteitsperspectief. Deze masterproef biedt een antwoord op volgende onderzoeksvragen:

1. Welke hindernissen ervaren academici doorheen hun academische carrière?
2. Is er sprake van cultureel seksisme en een koud klimaat?
3. Welke onbewuste gendervooroordelen worden er vastgesteld?
4. Kan er sprake zijn van een glazen hindernisbaan?
5. Moeten academici beschikken over een survival mechanisme?

Tot slot worden er nieuwe vaststellingen gedaan om deze problematiek vanuit een gender- en diversiteitsperspectief binnen de academische wereld te beschrijven, welke veranderingen er reeds zijn en hoe deze problematieken verder aangepakt kunnen worden. De bekomen resultaten zijn belangrijk voor zowel beleidmakers als academici. Na afloop worden een aantal gerichte aanbevelingen gedaan, gericht naar zowel het beleid van de UGent als voor verder wetenschappelijk onderzoek.

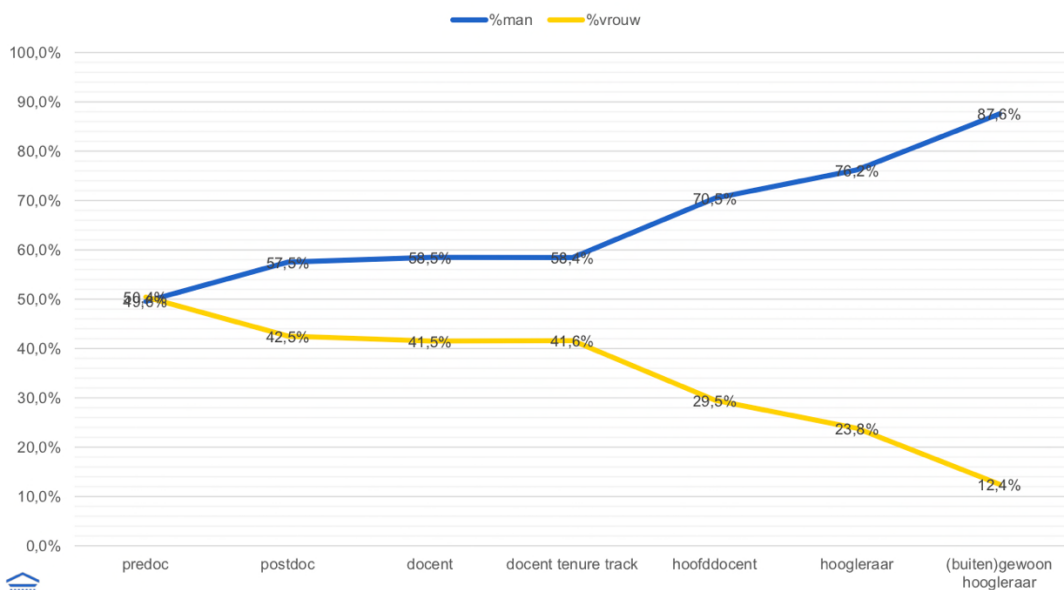
## CONTEXT

Jaarlijks publiceert de VLIR het overzicht *Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten* (VLIR, 2018). Deze geeft inzicht in de evolutie in het personeelsbestand van de vijf Vlaamse universiteiten. In figuur 1 worden deze gegevens weergegeven volgens universitaire instelling, academische graden en gender.



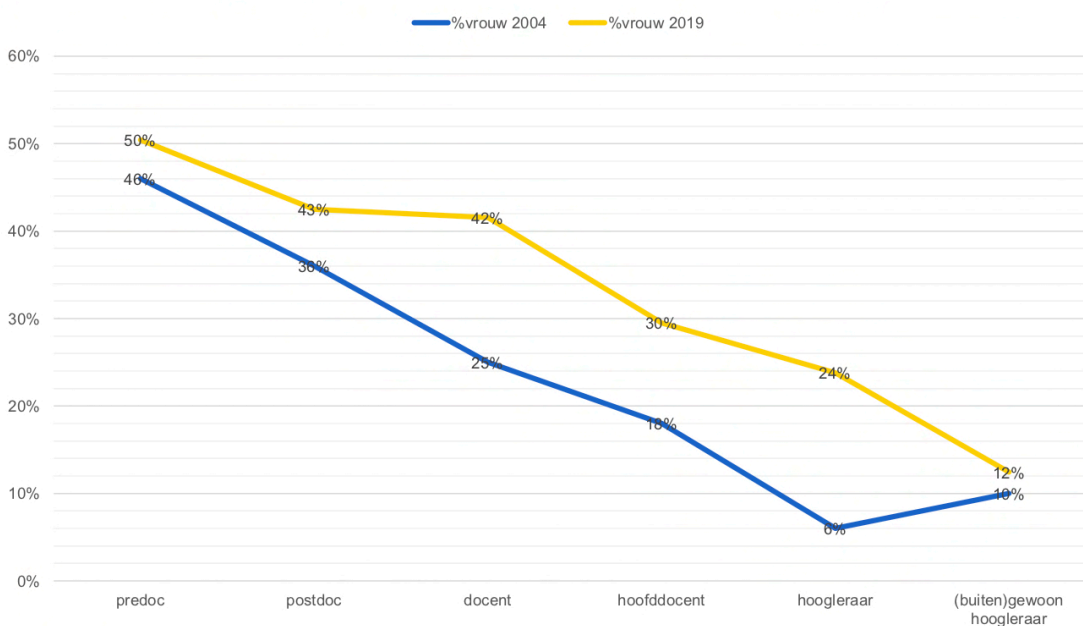
Figuur 1: Overzicht academisch personeel per universitaire instelling, academische graad en gender (2018)

Bovenstaande cijfers tonen dat binnen alle Vlaamse universiteiten vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in alle academische graden en dat in hoge functies ze slechts in beperkte mate tewerkgesteld zijn. Onderzoek toont dat de uitval van vrouwelijke academici zich voornamelijk stelt vanaf de postdoctorale periode (Easterly & Ricard, 2011; Nielsen, 2017; Shen, 2013). Dit kan ook worden vastgesteld aan de UGent (zie figuur 2). Hoewel er in predoctorale periode sprake is van een gelijke verdeling, start de uitval van vrouwelijke academici vanaf de postdoctorale periode en gaat deze door tot aan de hogere functies met slechts 12,4% vrouwen als (buiten)gewoon hoogleraar.



Figuur 2: Academisch personeel UGent (2019)

In vergelijking met het jaar 2009 kan er een positieve evaluatie van het aantal vrouwen vastgesteld worden in alle categorieën (figuur 3). Echter blijft er nog steeds een sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen in alle verschillende academische posities. Het blijft daarom noodzakelijk en relevant om deze problematiek verder te onderzoeken.



Figuur 3: Evolutie vrouwen per wetenschappelijk statuut (2004 vs. 2019)

Er zijn vele redenen die verklaren waarom zowel mannelijke als vrouwelijke postdocs de academische wereld verlaten. Voornamelijk de prestatiedruk die wordt ervaren, de onzekere loopbaan en kortetermijncontracten spelen een rol (Fletcher et al., 2007; Sanders et al., 2009). Hoewel alle academici hiermee geconfronteerd worden, lijkt dit voor vrouwen meer negatieve gevolgen te hebben. Deze karakteristieken dragen bij tot een cultuur waarin een vorm van hegemonische mannelijkheid als norm heerst (Knights & Richards, 2003; Smith, 2008) en er dus meer mannen overblijven, wat reeds werd aangetoond door bovenstaande cijfergegevens.

Deze heersende norm zien we ook terugkomen in het beeld van de 'ideale academicus' (Bleijenbergh et al., 2012) als dat van een oudere blanke hardwerkende man. Dit beïnvloedt de minderheidspositie van vrouwen in de academische wereld. Daarbij komt dat de uitval voornamelijk voorkomt bij vrouwen en bij vrouwen met kinderen (Ehm & Philips, 2013). Vele onderzoekers geven aan dat op dit carrièrepunt vrouwen een structureel nadeel hebben als gevolg van het conflict tussen het inzetten op de academische loopbaan of het starten van een gezin (Bailyn, 2004; Bellas, 1992; Etzkowitz et al., 2000; Goulden et al., 2011; Hochschild, 1975; Mason & Goulden, 2002, 2004; Ward & Wolf-Wendel, 2004). Voor hen is deze periode heel uitdagend, aldus Schiebinger (1999) *"[this period] intentionally or not, tends to sideline women (p.89)"*.

Toch kan moederschap niet gezien worden als de hoofdoorzaak. Bevindingen van Morrison et al. (2011) kanttelen de dominante opvatting dat moederschap de hoofdoorzaak is voor vrouwen om trager voortgang te maken in hun academische loopbaan. Kinderen hebben heeft een negatieve impact op de kansen voor vrouwen om in een bevorderingsprocedure terecht te komen. Echter zodra academici zich in een hogere positie bevinden op de academische ladder, geldt voor zowel mannen als vrouwen die ouder zijn van jonge kinderen, dat ze een lagere kans hebben om hun academische carrière te onderbreken of stop te zetten. Belangrijk blijft dus wel dat academici eerst in een hogere positie dienen te geraken, wat voor vrouwen geen evidentie is.

Naast het stichten van een gezin speelt tegelijk de enorme druk om snel succes(en) te boeken in de academische wereld een grote rol. Dit wordt door Landes et al. (2012) omschreven als een 'academische ratrace'. Knights & Richards (2003) en Fletcher et al. (2007) stellen dat de aanwezige hegemonische mannelijkheid weinig ruimte laat voor het privéleven. Daarbij wordt er verondersteld dat mannelijke academici geen verantwoordelijkheden hebben met betrekking tot het opvoeden van kinderen en huishoudelijke taken. Die leveren opnieuw nadelen op voor vrouwen en de voortgang in hun loopbaan (Bailyn, 2006).

Ehm & Philips (2013) formuleren de voornaamste redenen voor de uitval van vrouwelijke postdocs:

1. Moeizame combinatie tussen gezinsvorming en een academische carrière
2. Zich geïsoleerd voelen
3. Laag zelfvertrouwen
4. Gebrek aan mentoring, ondersteuning en aanmoediging

Bovenstaande redenen focussen zich uitsluitend op het individueel niveau. Oplossingen zoals mentorschap en individuele ondersteuning sluiten hierbij aan. Deze ondersteuning concentreert zich enkel op het verbeteren van de individuele vrouwen (*'fixing the women'*) in plaats van zich te concentreren op het veranderen van de bredere dominante culturen en praktijken die vrouwen in een benadeelde positie plaatsen (Bird, 2011; Riley et al., 2006). Deze veroorzaken namelijk indirecte discriminatie binnen universiteiten (Benschop & Brouns, 2003) en zorgen ervoor dat vrouwelijke academici uitvallen (Shen, 2013).

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere academische functies versterkt dus steeds de mannelijke norm, waardoor vrouwelijke academici gepositioneerd worden als 'de ander' in 'de ivoren kelder' (Eveline & Booth, 2004). Zo is er sprake van een *normative masculinist culture* die voor vrouwen als schaduwzijde in de academische wereld optreedt (Wolffensberger, 1993).

Naast de voornaamste redenen gegeven door Ehm & Philips (2013) gaat deze masterproef verder op zoek naar andere verklaringen en concepten die meer inzicht geven in de hindernissen en barrières die academici ervaren. Er wordt gefocust op de situatie van zowel mannelijke als vrouwelijke academici met verschillende academische graden vanuit verschillende wetenschappelijke disciplines. Aansluitend bij de ervaringen vanuit de Jonge Academie wordt aandacht besteed aan onbewuste gendervooroordelen, cultureel sexisme en de glazen hindernisbaan.

## THEORETISCH KADER

### 1. IMPLICIT GENDERBIAS

Het begrip *implicit bias* ('onbewuste vooroordelen') wordt door Davies et al. (2013) en Greenwald & Krieger (2006) als volgt gedefinieerd:

*"Implicit bias refers to the attitudes or stereotypes that affect our understanding, actions, and decisions in an unconscious manner (Davies et al., 2013, p.6)".*

*"Implicit biases are discriminatory biases based on implicit attitudes or implicit stereotypes. Implicit biases are especially intriguing, and also especially problematic, because they can produce behavior that diverges from a person's avowed or endorsed beliefs or principles (Greenwald & Krieger, 2006, p.951)"*

Het komt erop neer dat iedereen associaties en voorkeuren of aversies heeft, zonder zich daarvan bewust te zijn. Implicit bias is geen expliciete vooringenomenheid, maar een psychologisch mechanisme dat mensen snel in categorieën indeelt en sterk beïnvloed wordt door onze ervaringen, omgeving, scholing en beelden uit de maatschappij. Het belangrijkste onderscheid tussen impliciete en andere types bias concentreert zich op het niveau van bewustzijn (Rudman, 2004; Petty, Fazio & Briñol, 2009). Het verschil met *explicit bias* ('bewuste vooroordelen') spreekt voor zich:

*"Explicit biases can be consciously detected and reported (Amodio & Mendoza, 2010, p.355)".*

Er moet benadrukt worden dat onbewuste vooroordelen niet enkel betrekking hebben op vrouwen, maar ook van toepassing zijn op andere groepen (Ellemers, 2018). In kader van dit onderzoek zal ik spreken van onbewuste gendervooroordelen dat zich specifiek focust op vooroordelen en associaties ten opzichte van mannen en vrouwen.

## 2. CULTURAL SEXISM

Savigny (2014) stelt dat het belangrijk is om zowel aandacht te geven aan individuele vrouwenervaringen als aan belangrijke, onzichtbare en normaliserende barrières voor de vooruitgang van vrouwen binnen de academische wereld. Dit wordt door Savigny als *cultural sexism* ('cultureel seksisme') omschreven. Dit cultureel seksisme zichtbaar maken, maakt het dan ook mogelijk om het aan te vechten en verandering teweeg te brengen:

*"[...] women's experiences in academia are still profoundly gendered. The contention is that recognition and discussion of this issue may in turn provide insights into the cultural norms which exist within and constitute institutional, University organizational structures, thereby providing the basis for change" (Savigny, 2014, p.6).*

Dit 'aanvechten' klinkt misschien zeer sterk, maar Wasserman (1998) spreekt zelfs van een *survival mechanism* ('survival mechanisme') die vrouwen dienen te hebben om zich weerbaar te maken tegenover de negatieve culturele en sociale attitudes in een wetenschappelijke carrière. Deze weerbaarheid gaat gepaard met hun status als outsider:

*"[Women] must be willing to be nonconformists and able to tolerate outsiders' status to survive in a traditionally male scientific culture" (Wasserman, 1998, p.7).*

Cultureel seksisme geeft het idee dat seksisme een alledaags, gewoon gebeuren is dat plaatsvindt binnen een hegemonische mannelijke omgeving. Iets waar vrouwen mee geconfronteerd worden en hen machteloos en in een gemarginaliseerde positie plaatst (Savigny, 2014).

Dit wordt gecombineerd met de erkenning van een *chilly climate* ('koude klimaat') voor vrouwen in de academische wereld. Deze uitdrukking werd voor het eerst gebruikt door Hall & Sandler (1982), waarin de nadruk werd gelegd op de manier waarop schijnbaar inconsequente praktijken cumulatief kunnen worden. Er wordt gesteld dat de bijdragen van vrouwen niet worden erkend, wat resulteert in het verliezen van (zelf)vertrouwen en leidt tot marginalisatie. Dit biedt dan een context en een cultuur waarin vrouwen worden gemarginaliseerd, het cultureel koude klimaat (Bracken et al. 2006; Monroe et al., 2008; Prentice, 2000). Savigny (2014) beschrijft dat dit koude klimaat bijdraagt tot twee primaire manieren om vrouwen machteloos te maken:

1. Vrouwen internaliseren deze marginalisering en koud klimaat, waardoor ze niet opkomen voor promoties of hogere functies. Dit kan dan een neerwaartse spiraal worden met verlies van (zelf)vertrouwen en selffulfilling prophecy.
2. Dit koude klimaat wordt een culturele norm waardoor van vrouwen niet verwacht worden dat ze voortgang boeken in hun academische carrière of zelfs een volledige rol spelen in het academische leven.

## 3. GLASS OBSTACLE COURSE

Een deel van het probleem voor vrouwelijke academici werd reeds besproken en is gelinkt aan onbewuste gendervooroordelen. Daarnaast wordt er vaak gebruik gemaakt van het begrip 'glas' om de onzichtbare, maar vaak duurzame barrières en obstakels te beschrijven waarmee vrouwen en andere groepen op de werkvloer geconfronteerd worden. Een bekende metafoor is die van *the glass ceiling* ('het glazen plafond') dat vrouwen weerhoudt om hogere functies in te nemen (Simpson & Kumra, 2016; Williams, 2005).

De Welde & Laursen (2011) stelden echter een nieuwe metafoor op om de ervaringen van vrouwelijke academici te beschrijven: *glass obstacle course* ('glazen hindernisbaan'). Deze benadrukt de uitputtingsmechanismen die vrouwen meemaken en omvat de verzameling van individuele vrouwenervaringen die de sterke uitval verklaren. Gelijkaardig met Biernat & Kobrynowicz (2007) die stellen dat: “[women have to] jump through more hoops (p. 544)”.

Binnen deze glazen hindernisbaan vallen onder andere: de uitsluiting van de *Old Boys Club*, ervaringen met seksisme, gebrek aan rolmodellen en het omgaan met moeilijke keuzes in het werkleven. Gebaseerd op hun onderzoek komen ze tot drie kernaspecten (De Welde & Laursen, 2011):

1. Vrouwen stuiten op hindernissen in hun loopbaan die hun voortgang kunnen stoppen en voorkomen dat ze hun eerste carriëredoelen bereiken of vrij kunnen kiezen tussen loopbaanopties.
2. Deze obstakels zijn gendergebonden omdat ze specifiek en significant zijn voor vrouwen.
3. De obstakels zijn 'van glas' omdat vrouwen er doorheen kunnen kijken en ze dus niet als hindernissen worden gezien tot na het ervaren en erop reflecteren.

Het lijkt er zo op dat de uitval van vrouwelijke academici breder en complexer is dan enkel rekening te houden met individuele factoren. Eerder is er sprake van een opeenstapeling van zowel individuele als structurele/culturele factoren:

*“Gender is done in the distinct aspects of the academic organizational culture; in the symbols, images, rules and values that explicitly and implicitly steer, justify and sometimes question gender distinctions in the organization” (Benschop & Brouns, 2003, p.200).*

De beschreven theoretische inzichten dienen dan ook in de verdere analyse in relatie met elkaar gebracht te worden.

## METHODOLOGIE

Door de specifieke context van deze masterproef en de relatie met mijn stageperiode is het nodig om een duidelijk beeld te scheppen over de methodologie. Om te beginnen worden de onderzoeksvragen en bijhorende deelvragen toegelicht. Grounded theory wordt gehanteerd om expliciet rekening te houden met de verschillende contexten (Glaser & Strauss, 1967). Deze methodologie wordt in het onderzoeksdesign uitvoerig besproken samen met de benadering van de onderzoeker hierin. Verder zullen de twee datasets uitgebreid worden beschreven.

Belangrijk blijft dat voorgaand onderzoek enkel aandacht besteedt aan de positie van vrouwen en andere minderheidsgroepen in de academische wereld. Doorheen deze masterproef wordt er gekozen om zowel de situatie van mannelijke als vrouwelijke academici te analyseren. Om na te gaan in welke mate deze factoren ook bij mannen een invloed hebben op hun positie in de academische wereld.

Er dient wel kritisch te worden omgegaan met het dichotome onderscheid tussen mannen en vrouwen. Hoewel ik mezelf hier sterk van bewust ben, dien ik aan te geven dat in kader van dit onderzoek er wel vanuit dit onderscheid wordt gewerkt. Zowel bij het verzamelen van de anekdotes als het afnemen van de interviews wordt er voornamelijk aandacht besteed aan vrouwen in de academische wereld. Daarnaast valt ook aan te geven dat er



geen intersectioneel perspectief aanwezig is. Dit is voornamelijk te wijten aan het gebrek van minderheidsgroepen in de academische wereld en dit niet enkel volgens gender. Naast het opzet dat zich focust op vrouwen in de academische wereld, was het niet mogelijk om alle aspecten vanuit een intersectioneel perspectief mee te kunnen nemen.

## 1. ONDERZOEKSVRAGEN

Zoals aangegeven in de inleiding wordt er gebruik gemaakt van twee datasets. Dit stelt mij in de mogelijkheid om over zowel mannelijke als vrouwelijk academici uitspraken te doen. Vertrekkend vanuit vooropgesteld theoretisch kader worden volgende onderzoeksvragen en bijhorende deelvragen opgesteld:

1. Welke hindernissen ervaren academici doorheen hun academische carrière?
  - a. Sluiten deze aan bij de vaststellingen van Ehm & Philips (2013) en De Welde & Laursen (2011)?
  - b. Welke specifieke (nieuwe) hindernissen kunnen er worden vastgesteld?
2. Is er sprake van cultureel seksisme en een koud klimaat?
  - a. Welke barrières worden er beschreven?
  - b. Dienen academici zich weerbaar op te stellen tegen negatieve culturele en sociale attitudes?
  - c. Is er sprake van marginalisatie en isolatie en heeft dit een invloed op het zelfvertrouwen en motivatie?
  - d. Zorgde dit ervoor dat er niet van hen verwacht wordt om vooruitgang te maken in hun academische carrière?
3. Welke onbewuste gendervooroordelen worden er vastgesteld?
  - a. Hoe frequent kwamen deze voor?
  - b. Op welke manier wordt hiermee omgegaan en/of hebben ze hier iets aan gedaan?
4. Kan er sprake zijn van een glazen hindernisbaan?
5. Moeten academici beschikken over een survival mechanisme?

## 2. ONDERZOEKSDESIGN

### 2.1. GROUNDED THEORY

Binnen kwalitatief onderzoek wordt grounded theory (GT) opgevat als: *"the discovery of theory from data"* (Glaser & Strauss, 1967, p.1). GT werd voor het eerst gedefinieerd door Glaser & Strauss in hun boek 'The Discovery of Grounded Theory' in 1967. Het doel is theorie te genereren door deze te baseren op data in plaats van theorie te gaan verifiëren zoals traditioneel kwantitatief onderzoek dat doet.

*"Grounded theory is a general methodology for developing theory that is grounded in data systematically gathered and analyzed"* (Strauss & Corbin, 1994, p.273).

Charmaz (1996) stelt dat grounded theory een brug vormt tussen interpretatieve analyses en traditionele positivistische veronderstellingen omdat ze worden gebruikt om de betekenissen van de participanten te ontdekken. De dataverzameling kan bestaan uit persoonlijke verhalen, interviews, veldnotities, etc.

*“That means you start with individual cases, incidents or experiences and develop progressively more abstract conceptual categories to synthesize, to explain and to understand your data and to identify patterned relationships within it. You begin with an area to study. Then, you build your theoretical analysis on what you discover is relevant in the actual worlds that you study within this area” (Charmaz, 1996, p.28).*

Het doel van GT bestaat erin “[to] generate core concepts and develop a theoretical framework that specifies their interrelationships” (Parker & Roffery, 1997, p.222). GT maakt gebruik van volgende vijf principes:

1. Theoretical sampling
2. Coding
3. The constant comparative method
4. Categorizing and category saturation
5. Theoretical sensitivity

Deze methodologie wordt volgens Tan (2010) beschreven als uniek binnen kwalitatief onderzoek, door volgende vier elementen:

- Theorie komt eerder voort uit empirische gegevens dan uit veronderstellingen of bestaande theorieën
- De constante vergelijkingsmethode maakt theorievorming mogelijk tijdens systematische collectieve en analytische procedures
- Het schrijven van memo's zorgt voor de formulering en herziening van theorie gedurende het gehele onderzoeksproces
- Het onderzoeksproces is flexibel en creatief

Belangrijk is wel dat wanneer er gebruik gemaakt wordt van GT onderzoekers hun filosofische perspectieven en methodologische standpunten verduidelijken. In de praktijk moet de onderzoeker specificeren welke benadering er gehanteerd wordt binnen GT (Tan, 2010).

## 2.2. GEHANTEERDE BENADERING GROUNDED THEORY

Tan (2010) stelt dat het als onderzoeker belangrijk is om het eigen methodologisch standpunt te verduidelijken. Om dit te kunnen doen, dient er eerst dieper ingegaan te worden op de verschillende benaderingen binnen GT. Moghaddam (2006) vat deze samen door te vertrekken vanuit het perspectief van de oorspronkelijke bedenkers Glaser & Strauss (1967):

- Glaser heeft een meer traditioneel positivistisch perspectief met de nadruk op de veronderstelling van een objectieve en externe realiteit en de onderzoeker als neutrale waarnemer.
- Strauss baseert zich op de veronderstelling dat een onderzoeker een onpartijdige positie heeft in het verzamelen van gegevens en het toepassen van bepaalde technische procedures door de deelnemers hun eigen stem te laten hebben.

Daarnaast dient opgemerkt te worden dat sommige onderzoekers aangeven dat het onderscheid tussen Glaser en Straus niet langer houdbaar is. Er zijn nieuwe perspectieven ontstaan binnen GT door onderzoekers in verschillende gebieden (Bryant, 2003). Zo ontwikkelde Charmaz (2006) GT vanuit een constructivistisch perspectief. Zij benadrukt

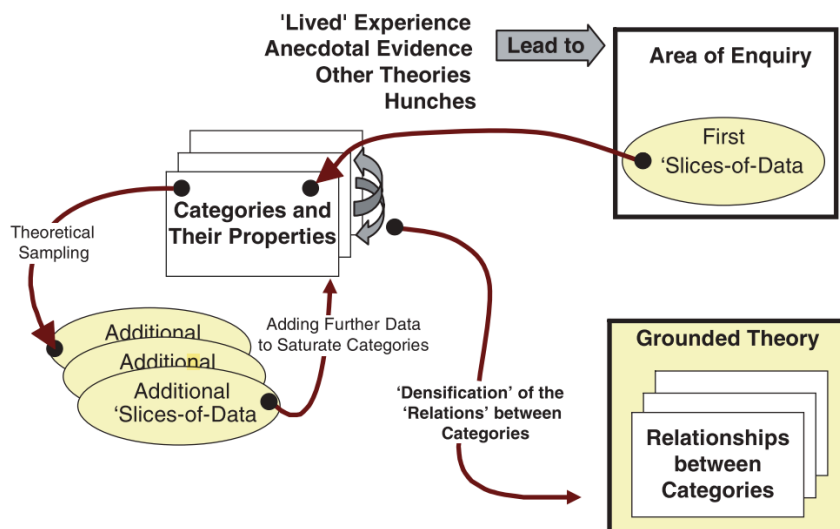
de pragmatische basis en eigentijdse constructivistische gevoeligheden; *“a constructivist grounded theory retains the fluidity and open-ended character of pragmatism as evidenced in Strauss’ works and those influenced by him”* (Charmaz, 2006, p.184). Ze benadrukt dat een onderzoeker niet neutraal kan zijn:

*“Unlike their position, I assume that neither data nor theories are discovered. Rather, we are part of the world we study and the data we collect. We construct our grounded theories through our past and present involvements and interactions with people, perspective, and research practices”* (Charmaz, 2006, p.10).

Aansluitend bij Charmaz (2006) positioneer ik mezelf binnen de constructivistische benadering op GT. Door mijn betrokkenheid binnen de campagne van de Jonge Academie zie ik mezelf als deel van het onderzoek en merk ik op dat de constructie van theorie en ervaringen steeds gebeuren door betrokkenheid en interactie met de bevroegde personen. Het zijn ook deze ervaringen die het onderzoek en mijn persoonlijke creativiteit hierin sturen en vormgeven. Zoals met elke methodologie is het gebruik van GT in de praktijk aanpasbaar met de bijzonderheden van het onderzochte gebied, het doel, de focus van het onderzoek en de onvoorziene omstandigheden tijdens het onderzoek (Strauss & Corbin, 1994). Het dient duidelijk te zijn dat mijn positie als onderzoeker niet neutraal is.

### 2.3. VISUELE VOORSTELLING

Om dit alles beter te kunnen voorstellen maak ik gebruik van de visuele voorstelling van Urquhart et al. (2010). Deze voorstelling dient als referentiekader voor de methodologische aanpak van deze masterproef (zie figuur 4).



Figuur 4: Visuele voorstelling (Gebaseerd op Urquhart, et al., 2010).

Het bovenstaand theoretisch kader werd ontwikkeld vanuit de individuele verhalen verzameld doorheen mijn stage bij de Jonge Academie. Doorheen deze periode had ik geen inzicht in de reeds bestaande theorieën en onderzoeken. Het analyseren van deze verhalen stelde mij dan ook in staat om de data voor zich te laten spreken en te komen tot eigen inzichten en relaties. Dit gaf een eerste set van data (*first slices of data*). Op basis hiervan werd het

theoretisch kader opgesteld. Dit zal verder gebruikt worden bij de analyse van de ervaringen van vrouwelijke postdocs aan de UGent (*additional slices of data*). Door gebruik te maken van semigestructureerde interviews (*theoretical sampling*). Om op deze manier het theoretisch kader na te gaan en verder uit te diepen. De gehanteerde methodologie zal gebruik maken van beide datasets en deze doorheen de analyse met elkaar vergelijken. Dit maakt het mogelijk om nieuwe theoretische inzichten en relaties te verwerven die kunnen bijdragen aan reeds bestaand onderzoek. Wat aansluit bij het kernproces van grounded theory, namelijk *constant comparison*.

In wat volgt wordt er eerst duiding gegeven bij de twee datasets die werden verzameld. Zoals gesteld door Tan (2010) dien ik als onderzoeker de specifieke context toe te lichten.

### 3. BESCHRIJVING DATASETS

#### 3.1. EERSTE SET VAN DATA

Doorheen mijn stage bij de Jonge Academie was ik verantwoordelijk voor het bevragen van academici over impliciet genderbias in kader van een bewustwordingscampagne. Ik ben gestart met het afnemen van deze verhalen en anekdotes op 8 november 2018. De participanten kwamen tot stand door gebruik te maken van mijn eigen netwerk en leden van de JA. Participanten werden via mail gevraagd om een verhaal of anekdote met mij te delen over genderbias. Hoewel er ook contact werd opgenomen met een aantal mannelijke academici gaven zij aan dat zij geen ervaring hadden met genderbias in hun dagelijkse werkcontext. De vrouwelijke academici hadden echter geen moeite om tot een aantal ervaringen te komen. In totaal had ik 13 gesprekken met academici vanuit verschillende wetenschappelijke disciplines en academische posities, waaronder 11 vrouwen en 2 mannen (zie tabel 1). Om hun anonimiteit te garanderen werd er gebruik gemaakt van een pseudoniem.

Pseudoniem	Statuut	Wetenschappelijke discipline
Amber	Decaan	Alfawetenschappen
Evi	ZAP	Alfawetenschappen
Sonia	ZAP	Alfawetenschappen
Lieve	ZAP	Bètawetenschappen
Annelies	ZAP	Bètawetenschappen
Liesbeth	ZAP	Gammawetenschappen
Helena	Postdoc	Alfawetenschappen
Astrid	Postdoc	Alfawetenschappen
Britt	Postdoc	Alfawetenschappen
Nele	Postdoc	Bètawetenschappen
Joke	Postdoc	Gammawetenschappen
Nick	ZAP	Bètawetenschappen
Tim	Postdoc	Alfawetenschappen

Tabel 1: Beschrijving eerste set van data (Jonge Academie)

Het afnemen van deze verhalen en anekdotes gebeurde niet op een formele en structurele manier. Het vertrekpunt was steeds volgende vraag: "Heeft u reeds ervaring gehad met implicit genderbias doorheen u academische loopbaan? Zo ja, op welke manier?". Deze vraag werd door de verschillende personen op een eigen wijze beantwoord en zorgde voor veel interessante en persoonlijke verhalen. Deze werden door mij opgenomen, uitgeschreven en voorgelegd aan de participant. Dezelfde aanpak vinden we bij Savigny (2014) terug, die op zoek ging naar een methode waarmee ze de terugkerende thema's uit haar afgenomen gesprekken kon beschrijven en tegelijkertijd de vertrouwelijkheid kon respecteren. Zelf kwam ze bij de methodiek *oral history* dat de mogelijkheid biedt om niet gehoorde stemmen aan bod te laten komen:

*"[Oral history provides] a written record of the interviewee's life recorded from his/her perspective in his/her own words" (Reinharz, 1992, p.133).*

Als methode wordt het ook wel biografische interviews of persoonlijke verhalen genoemd. Ze kunnen kwantitatief worden gebruikt om empirische patronen vast te stellen of kwalitatief om een culturele analyse te maken die rekening houdt met de manier waarop gesprekken plaatsvinden, de mythen en sociale normen die zijn belichaamd en opgenomen (Reinharz, 1992). Zoals gesteld werd het theoretisch kader op basis van deze persoonlijke verhalen opgesteld. Deze zullen verder meegenomen worden in de komende kwalitatieve analyse om nieuwe inzichten te formuleren.

Vanuit mijn ervaringen valt op dat dit thema heel gevoelig ligt bij zowel vrouwelijke als mannelijke academici. Hoewel ze bereid waren om hun verhalen met mij te delen, werd er op voorhand afgesproken dat dit zeker anoniem diende te gebeuren. Elk van hen vond het belangrijk dat hun ervaringen werden bloot gelegd, maar de schrik om mogelijke negatieve gevolgen was zeker aanwezig. Het werd mij dan ook snel duidelijk dat de invloed van de universitaire context heel sterk te voelen was en dat anonimiteit moest gegarandeerd worden. Dit kan worden gezien als een effect van cultureel seksisme en werd ook door Savigny (2014) vastgesteld:

*"while happy to share their story with me personally and despite assurances of anonymity, [the women] did not want their stories to be included in any academic article for fear of reprisals and/or repercussions. This in itself is perhaps an indictment of some of the more pernicious effects of this kind of cultural sexism" (p.11).*

### 3.2. TWEEDE SET VAN DATA

Zoals beschreven bevat de gehanteerde methodologie twee datasets. In deze set werd er specifiek aandacht besteed aan de situatie van vrouwelijke postdocs. De dataset werd opgebouwd door middel van semigestructureerde interviews. Deze worden voornamelijk gebruikt in kwalitatieve analyse wat aansluit bij dit onderzoeksopzet. In een semigestructureerd interview beschikt de onderzoeker over een lijst met belangrijke thema's, problemen en vragen die behandeld moeten worden. Dit type interview maakt het mogelijk om de volgorde van de vragen te wijzigen, afhankelijk van de richting van het interview. Er wordt een interviewgids gebruikt, maar er kunnen aanvullende vragen gesteld worden. Corbetta (2003) duidt dit als volgt:

*“The order in which the various topics are dealt with and the wording of the questions are left to the interviewer’s discretion. Within each topic, the interviewer is free to conduct the conversation as he thinks fit, to ask the questions he deems appropriate in the words he considers best, to give explanation and ask for clarification if the answer is not clear, to prompt the respondent to elucidate further if necessary, and to establish his own” (Corbetta, 2003, p.270).*

Aanvullend geven Barriball & White (1994) twee primaire redenen om semigestructureerde interviews te hanteren:

1. Deze zijn goed geschikt voor de verkenning van percepties en meningen van respondenten met betrekking tot complexe en soms gevoelige problemen.
2. Deze methode voorziet de mogelijkheid om diepere kennis te verwerven en om antwoorden te verduidelijken.

De diversiteit in persoonlijke verhalen en achtergronden bemoeilijkt het gebruik van gestandaardiseerde interviews. Aansluitend bij Barriball & White (1994) sluit het gebruik van semigestructureerde interviews beter aan bij gevoelige en complexe problemen. Mijn ervaringen bevestigen reeds de gevoeligheid en complexiteit. De mogelijke flexibiliteit vormt dan ook een meerwaarde in de dataverzameling. Zowel bij het ontwerpen en verfijnen van het interview als bij het uitvoeren ervan (Lowe, 2005; Roose & Meulemans, 2014).

Er is nood aan een groter methodologisch bewustzijn bij het uitvoeren van kwalitatief onderzoek (Diefenbach, 2009). Met name volgende aspecten:

- Om de mogelijke nadelen van subjectiviteit het hoofd te bieden, moeten onderzoekers hun eigen (impliciete) aannames, interesses en doelstellingen met betrekking tot het onderzoek als de sociale praktijk zo expliciet mogelijk maken.
- Methoden voor kwalitatief onderzoek moeten zo precies mogelijk worden gebruikt. Er is een duidelijke behoefte om zo expliciet mogelijk te vermelden waarop deze zijn gebaseerd.

Het tot stand komen van deze dataset werd gedaan door het uitsturen van een oproep aan de verschillende diversiteitscoördinatoren van de 11 faculteiten van de UGent (bijlage A). Dit maakte het mogelijk om op een efficiënte manier in verschillende wetenschappelijke disciplines vrouwelijke postdocs aan te spreken. Geïnteresseerden konden via mail met mij contact opnemen. Door gebruik te maken van *snowball sampling* werd na afloop van het interview gevraagd naar mogelijks nieuwe participanten. De oproep werd eerst in het Nederlands verspreid en pas later in het Engels (bijlage B). Echter werd ik niet door Engelstalige postdocs gecontacteerd, waardoor deze dataset enkel bestaat uit Nederlandstalige postdocs.

In totaal werden er 8 participanten bevroegd die elk tewerkgesteld zijn als postdoc aan de UGent. 5 participanten zijn tewerkgesteld in de alfawetenschappen, 2 in de bètawetenschappen en 1 in de gammawetenschappen. Qua leeftijd is er een kleine spreiding van 30 tot 39 jaar. Er was geen sprake van etnische diversiteit onder deze participanten. Om de anonimiteit te garanderen, werd er opnieuw een pseudoniem toegekend (zie tabel 2)

Pseudoniem	Wetenschappelijke discipline	Geboortejaar
Bea	Alfawetenschappen	1987
An	Alfawetenschappen	1988
Lily	Alfawetenschappen	1980
Inneke	Alfawetenschappen	1988
Saartje	Alfawetenschappen	1984
Linde	Bètawetenschappen	1983
Margriet	Bètawetenschappen	1989
Martine	Gammawetenschappen	1986

Tabel 2: Beschrijving tweede set van data (postdocs)

De selectie en groepering van alle gegevens, net als hun interpretatie en het uitschrijven van bevindingen, gebeuren op subjectieve basis. Wat tegelijkertijd de sterkte en positieve kant is in kwalitatief onderzoek (Diefenbach, 2009). De selectie of uitsluiting van participanten maakt deel uit van organisatorische aspecten en beïnvloedt de uitkomst van het onderzoek in belangrijke mate. Hier dient men dus bewust van te zijn. Ondanks de aandachtspunten die worden gegeven, kan er zeker gebruik gemaakt worden van semigestructureerde interviews. Daarbij biedt het open format een waardevol middel om onderzoekers in staat te stellen te onderzoeken in hoeverre hun eigen theoretische fundering weerspiegeld wordt in het gedrag en de percepties van de participanten. Dit laat toe om nieuwe gefundeerde theorie te formuleren (Lowe, 2005). Het gebruik van semigestructureerde interviews sluit daarom naadloos aan bij de vooropgestelde methodologie.

### 3.2.1. INTERVIEWLEIDRAAD

Zoals aangegeven door Kang (2011) dient er aandacht te gaan naar zowel impliciete, expliciete als structurele vooroordelen die invloed hebben op vrouwelijke postdocs. De flexibiliteit van het semigestructureerd interview maakt het mogelijk om al deze niveaus te bevragen.

Daarnaast voorziet het vooropgestelde theoretische kader verschillende thema's die belicht worden:

- Hindernissen in academische carrière
- Cultureel seksisme en koud klimaat
- Onbewuste gendervooroordelen
- Glazen hindernisbaan en survival mechanisme

De bijhorende vragen voor het semigestructureerd interview werden opgesteld aan de hand van dezelfde thema's:

Thema	Vragen
Hindernissen in academische carrière	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In welke mate hebt u het gevoel gehad buitengesloten/geïsoleerd te zijn in deze periode? Had dit te maken met de grote hoeveelheid mannen?</li> <li>- Bent u ooit geconfronteerd geweest met (vormen van) seksisme doorheen deze periode?</li> <li>- Heeft u moeilijke keuzes moeten maken doorheen deze periode die een invloed hebben gehad op u privéleven? (zoals gezinsvorming)</li> <li>- Waren er eventuele rolmodellen aanwezig? Denkt u dat het gebrek hieraan een invloed heeft gehad op u drop-out?</li> <li>- Zou mentoring een mogelijke meerwaarde geweest zijn doorheen deze periode?</li> </ul>
Cultureel seksisme en koude klimaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe zou u uw ervaring in de academische wereld omschrijven?</li> <li>- Heeft u bepaalde barrières voor vrouwen ervaren doorheen deze periode? (zichtbaar en/of impliciet)</li> <li>- Heeft u het gevoel gehad dat er van u niet verwacht werd om vooruit te gaan in een academische carrière, zoals het opkomen voor promoties of hogere functies?</li> <li>- Zag u dezelfde aanpak bij u mannelijke collega's? Of waren er hier verschillen?</li> </ul>
Onbewuste gendervooroordelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ervaarde u discriminerende vooroordelen m.b.t. vrouwen in de academische wereld?</li> <li>- Heeft u eventueel verhalen die deze onbewuste gendervooroordelen weergeven?</li> </ul>
Glazen hindernisbaan en survival mechanisme	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kwamen deze frequent voor in deze periode en had dat een invloed op u zelfvertrouwen en motivatie?</li> <li>- Hebt u uzelf weerbaar moeten opstellen tegenover negatieve culturele en sociale attitudes in een wetenschappelijke carrière?</li> <li>- Denkt u dat er ook andere vrouwen zijn die deze ervaringen mee maken?</li> </ul>

Tabel 3: Interviewleidraad semigestructureerd interview



## ANALYSE

Beide datasets werden geanalyseerd door gebruik te maken van het programma NVivo 12. Hierdoor was het mogelijk om aan belangrijke stukken tekst een code toe kennen. De codering was gebaseerd op vooropgesteld theoretisch kader. Nieuwe inzichten en onderwerpen werden als nieuwe code toegevoegd.

### 1. CODERING

De eerste dataset bestond uit 13 gesprekken die werden geanalyseerd. Dit leverde in totaal 11 codes op. In tabel 3 wordt er een overzicht gegeven van de gehanteerde code en het bijhorend aantal personen en quotes. Sommige codes werden gebruikt om het theoretisch kader op te stellen. De anderen worden verder meegenomen in de analyse.

Code	Beschrijving code	Aantal personen	Totaal aantal quotes
Academische carrière	Beschrijving van aspecten binnen de academische carrière.	2	2
Ambities	Beschrijving van een situatie waarin er al dan niet werd gepeild naar de ambities.	3	3
Combinatie werk en gezin	Beschrijving van situaties waarbij de combinatie van werk en gezin werd aangegeven.	2	2
Cultureel seksisme	Beschrijving van onzichtbare barrières gelinkt aan de cultuur of instelling.	3	3
Genderbias	Discriminatie gebaseerd op stereotypen (gedrag en rollen).	11	13
Genderquota	Verwijzing naar genderquota.	3	3
Koude klimaat	Situaties waarbij er sprake is van het gebrek aan erkenning.	1	1
Moederschap	Beschrijving van een situatie waarin moederschap wordt benadrukt.	4	4
Netwerken	Beschrijving van een situatie waarin er wordt verwezen naar het gebruik van netwerken.	2	2
Structurele maatregelen	Verwijzing naar structurele maatregelen die kunnen ingevoerd worden.	3	3
Persoonlijke maatregelen	Situatie waarin er eigen maatregelen worden gehanteerd om vooroordelen tegen te gaan.	1	1

Tabel 3: Codering eerste dataset

De tweede dataset werd op dezelfde wijze geanalyseerd en leverde in totaal 17 codes op (tabel 4).

<b>Code</b>	<b>Beschrijving code</b>	<b>Aantal personen</b>	<b>Totaal aantal quotes</b>
Ambities	Beschrijving van een situatie waarin er al dan niet werd gepeild naar de ambities.	3	5
Cultureel seksisme	Beschrijving van onzichtbare barrières gelinkt aan de cultuur of instelling.	6	12
Koude klimaat	Situaties waarbij er sprake is van het gebrek aan erkenning.	4	4
Marginalisatie en isolatie	Situaties waarbij er sprake is van gevoelens van marginalisatie en isolatie.	6	13
Zelfvertrouwen en motivatie	Situaties waarbij er wordt aangegeven dat er een impact aanwezig is op het zelfvertrouwen en motivatie van de participant.	6	7
Survival mechanisme	Beschrijving van weerbaarheid tegen negatieve culture en sociale attitudes.	2	6
Genderbias	Discriminatie gebaseerd op vrouwelijke stereotypen (gedrag en rollen).	9	21
Netwerken	Beschrijving van een situatie waarin er wordt verwezen naar het gebruik van netwerken.	0	0
Promoties en vooruitgang	Beschrijving van situaties over promoties en de vooruitgang in de academische loopbaan.	6	16
Rolmodellen en mentoring	Aanwezigheid van rolmodellen en de mening over mentoring.	8	23
Strategische keuzes	Situaties waarin duidelijk sprake is van het maken van strategische keuzes doorheen de loopbaan (zoals gezinsvorming).	8	11
Suggesties en verbeteringen	Bepaalde suggesties die door de participant wordt aangehaald.	5	10
<b>Hindernissen in academische carrière</b>			
Combinatie werk en gezin	Beschrijving van situaties waarbij de combinatie van werk en gezin werd aangegeven.	7	20
Gebrek aan rolmodellen	Beschrijving van het gebrek aan rolmodellen.	3	4
Internationale mobiliteit	Situaties waarbij er wordt aangegeven dat internationale mobiliteit een sterke hindernis vormt.	7	13
Werkdruk	Beschrijving van situaties waarbij de werkdruk wordt benadrukt.	5	10

Werkonzekerheid	Beschrijving van situaties waarbij de werkonzekerheid wordt benadrukt.	7	9
-----------------	--	---	---

Tabel 4: Codering tweede dataset

Aan de hand van de bevroegde thema's zal er een antwoord worden gegeven op de onderzoeksvragen. Door gebruik te maken van beide datasets worden uitspraken gedaan over zowel mannelijke als vrouwelijke academici. Waar relevant zullen nieuwe inzichten en relaties worden gefundeerd door nieuwe theoretische inzichten. Met als doel om zo het theoretisch kader verder aan te vullen en nieuwe relaties vast te stellen.

Om de interpretatie en leesbaarheid eenvoudiger te maken wordt er bij elke quote verwezen als volgt: 'pseudoniem, academische graad, wetenschappelijke discipline'. Dit maakt het mogelijk om te achterhalen bij welke dataset de participant behoorde.

## 2. THEMA'S

### 2.1. HINDERNISSEN IN DE ACADEMISCHE CARRIÈRE

#### 2.1.1. COMBINATIE WERK EN GEZIN

Zoals beschreven door Ehm & Philips (2013) ervaren vrouwelijke postdocs voornamelijk een moeilijke combinatie tussen gezinsvorming en een academische carrière. Dit kwam in zowel de verhalen als interviews sterk naar voor. Naast zwangerschap en moederschapsverlof werd ook de moederschapsrol aangegeven als een grote hindernis in hun loopbaan. De verwachte prestaties kunnen niet altijd gehaald worden door deze combinatie, waardoor hun vooruitgang wordt tegengehouden.

*"Als ik een kind had in het begin, ja, dat was onmogelijk om aan die hoge werkdruk te blijven werken en dan ook nog een gezin. Allé, dus een kind te hebben en daar dus nog een kind te hebben thuis. Dus ik ben eigenlijk bijna ingestort". (Saartje postdoc alfawetenschappen)*

*"De druk is even hoog, maar je hebt wel een beetje een achterstand omdat je je gezin wel aan het runnen bent en dat je er ook vaak uitligt. Het is niet altijd evident om op één twee drie terug op te starten. Ik slaap kei slecht want ik heb een baby van negen maand, dus het is allemaal niet evident". (Linde postdoc bètawetenschappen)*

*"Puur als je als vrouw aan een gezin begint, dan zie je dat wel duidelijk in de publicatielijjn. Bij mannen is dat mooi één rechte lijn, bij mij zit daar een knik in, en dat is echt de knik van mijn zwangerschap. En mijn bevalling. Maar het werk blijft wel door lopen. Ook als je hier zelf niet fysiek aanwezig bent en daar moet je ook rekening mee houden, tijdens uw zwangerschap en ook erna, ben je als vrouw zo fysiek moet dat er maar 60% intellectuele capaciteit bij zit". (Martine postdoc gammawetenschappen)*

Daarnaast spreken vele vrouwen ook over strategische keuzes met betrekking tot gezinsvorming.

*“Ik heb er wel voor gekozen om het uit te stellen tot na mijn doctoraat omdat ik het geen ideale combinatie vond. En omgedraaid beïnvloedt de keuze nu wel om voor een gezin te gaan in mijn verdere carrièrebeslissingen”. (Bea postdoc alfawetenschappen)*

*“Dat ik nu denk van een tweede kind, neen, nu niet. Ik kan dat dit echt niet aan op dit moment van mijn carrière”. (Martine postdoc gammawetenschappen)*

De combinatie werk en gezin komt als voornaamste barrière aan bod doorheen hun loopbaan. Daarbij valt aan te geven dat sommige vrouwen strategische keuzes gaan maken met betrekking tot gezinsvorming om hun carrière niet in het gedrag te brengen. Een participant gaf aan dat van zodra er meer collega's zijn die deze moeilijke combinatie maken er meer aandacht naartoe gaat.

*“In het begin voelde het als de pionier zijn, maar hoe meer mensen hier gaan zijn met kinderen, hoe meer zij ook gaan begrijpen van ok, wij willen onze job keigoed doen en ik zou niet zonder mijn job kunnen en ik heb die echt nodig om voldoening te hebben maar ge kunt niet aan dat immens hoge tempo blijven werken”. (Saartje postdoc alfawetenschappen)*

In de literatuur wordt er gesproken van een *maternal wall* ('moedermuur') die de voortgang van vrouwen remt van zodra ze moeder worden (Williams & Segal, 2003). Deze is echter niet enkel van toepassing op moeders, maar ook op elke volwassene die zich bezighoudt met zorgende functies. Helaas is er weinig onderzoek dat ingaat op de specifieke situatie van vaders met een actieve zorgende rol (Cunningham, 2001; Malin, 1998). Dit werd wel kort door een mannelijk ZAP aangehaald.

*“Binnen het bestuur van een vereniging werd er afgesproken om een vergadering in te plannen om 18u in het Brusselse. [...] Ik heb dan ook een opmerking gemaakt dat dit niet enkel voor de vrouwen slecht uitkomt, ikzelf heb namelijk ook kinderen en dat er ook via andere manieren tot een oplossing kan gekomen worden”. (Nick ZAP bètawetenschappen)*

Hij stelt dat er van hem niet verwacht wordt om een prominente ouderschapsrol op te nemen en het voor hem dus wel mogelijk is om 's avonds te vergaderen.

## 2.1.2. MENTORING EN ROLMODELLEN

Ehm & Philips (2013) stellen dat het gebrek aan mentoring en rolmodellen bijdraagt tot de uitval van vrouwelijke postdocs. Doorheen de interviews werd duidelijk dat bij drie participanten geen mentoren of rolmodellen aanwezig zijn.

*“Maar het maakt wel dat hier binnen mijn dagelijkse werkcontext niet echt rolmodellen zijn van vrouwen die de stap van Postdoc naar ZAP hebben gezet”. (Bea postdoc alfawetenschappen)*

*“Omdat ik ook geen voorbeeld heb van een mannelijke collega die dat op die manier doet. Ik zie ze alleen maar werken”. (Lily postdoc alfawetenschappen)*

Vijf van de participanten wijzen wel op de aanwezigheid van mentoren en rolmodellen in hun omgeving. Verwijzend naar hun eigen netwerk of hun promotor dat deze rol opneemt.

*“Ik heb wel een vrij breed netwerk en ik heb wel veel mentoren eigenlijk. Maar soms heb ik wel al een keer gedacht als ik zo iemand leerde kennen en een vrouw die wel prof is. Van amai dat is wel een vrouwelijk rolmodel voor mij. Dat vond ik wel tof”. (Linde postdoc bètawetenschappen)*

*“Mijn supervisor sowieso en dan een aantal vrouwelijke profs vanuit de geneeskunde, die ik door mijn onderzoeksveld heb leren kennen. En dat je zo voelt van ok, daar kun je wel uw ei bij kwijt. Ze blijven je motiveren en alles in perspectief plaatsen. En dan zijn de mensen ook mijn cv gaan bekijken van wat kan ik hier nog aan feedback over krijgen. En die zeiden van nee, je bent goed bezig. Uw tijd komt nog wel en geduld”. (Martine postdoc gammawetenschappen)*

Het lijkt erop dat door de vervrouwelijking van de universiteit er meer mentoren en rolmodellen aanwezig zijn. Echter is het verhaal over mentoring en rolmodellen niet altijd positief. Sommigen geven aan dat door de hiërarchische relatie met de promotor een barrière kan optreden om bepaalde zaken aan te kaarten.

*“Ik denk dat het ook heel moeilijk is, ik heb altijd een heel goeie relatie gehad met mijn promotoren, maar het is heel moeilijk om dat te gaan aankaarten als er geen goeie relatie is met uw rechtstreekse, ja, het zijn toch ergens uw bazen”. (Inneke postdoc alfawetenschappen)*

Daarnaast wordt ook aangehaald dat rolmodellen niet noodzakelijk aansluiten bij de verwachtingen van de postdoc zelf. Zoals een rolmodel dat zelf zeer hard werkt en geen gezin heeft of vrouwen die voor elkaar concurrentie gaan vormen. De vraag blijft dan of dit wel een gepast rolmodel is.

*“Ik heb een zeer direct rolmodel aan mijn vakgroep zitten. Maar ja, het is dan wel een vrouw zonder kinderen en werken als een paard”. (Lily postdoc alfawetenschappen)*

*“Tegelijkertijd ervaar ik soms zelf tussen vrouwen een grote concurrentie. En heb ik soms zelf het gevoel dat ik een beetje tegengewerkt word zelfs door vrouwen. Dat ik niet weet of het dan zoveel zou kunnen helpen, het is een beetje dubbel”. (Linde postdoc bètawetenschappen)*

Doorheen de interviews werd duidelijk dat vele postdocs deel uitmaakten of reeds kennis hadden van het mentoringprogramma dat wordt aangeboden door de postdoc community. Alle participanten waren hier positief

over, maar hadden toch suggesties om dit anders te organiseren. Zo zou het een meerwaarde opleveren om een mentor te hebben vanuit een andere faculteit of wetenschappelijke discipline. Om zo de blik te verruimen, maar ook een meer vertrouwelijke sfeer te kunnen creëren. De best mogelijke invulling omvat echter een combinatie van zowel mentoren vanuit dezelfde faculteit als vanuit andere faculteiten.

*“Absoluut, van een andere faculteit. Die daar niks mee te maken heeft. Die uw vakgroep niet kent, die vooral eigenlijk geen belangen te behartigen heeft. Die die context niet kent, maar die u gewoon ziet als postdoc in een bepaald statuut in een bepaalde periode. En dan kan zeggen en nu kunt ge dat doen en nu kunt ge dat doen”. (Lily postdoc alfawetenschappen)*

*“Daarom dat ik ook zei die peermentoring, ik denk gesprekken met andere mensen op uw zelfde niveau die het toch iets anders aanpakken, toch uw blik kunnen verruimen naar dit zijn ook mogelijkheden of dit zijn ook manieren om het aan te pakken die niet minderwaardig zijn of die niet slecht zijn”. (Margriet postdoc bètawetenschappen)*

*“Mijn mentor is van een andere wetenschap en dat is wel super interessant omdat die door een andere bril kijkt. Maar aan de andere kant is het ook niet slecht om iemand van uw eigen faculteit of uw supervisor omdat die dan ook het volledige beleidskader kent van de faculteit zelf. En faculteit en onderzoeksdomein en wat er allemaal aan mogelijkheden zijn. Ik denk inderdaad dat dat niet slecht kan zijn”. (Martine postdoc gammawetenschappen)*

### 2.1.3. WERKDRUK

Een andere hindernis dat door de vrouwelijke postdocs ervaren werd is de werkdruk binnen de academische carrière. De verwachtingen over publicaties en het uitvoeren van onderzoek, samen met onderwijs en dienstverlening vragen veel tijdsinvestering. Bijkomstig geeft Linde aan dat vrouwen extra belast worden door deel te moeten nemen aan bepaalde commissies.

*“Waaronder de hoge werkdruk en de onduidelijkheid en verantwoordelijkheden en het gevoel van wat je doet is... niet weten wanneer het genoeg is wanneer je iets doet. De enorme druk om steeds heel hard te moeten presteren zonder te weten wat er tegenover staat”. (Saartje postdoc alfawetenschappen)*

*“Anderzijds is het feit ook dat je zonder voldoende vrouwen zit, maar paradoxaal genoeg een overbelasting van vrouwen, want commissies moet wel gender gelijk opgesteld worden. Dus je wordt elke keer opgeroepen”. (Linde postdoc bètawetenschappen)*

### 2.1.4. WERKZEKERHEID

Naast de aanwezige werkdruk werd er ook gesproken over de werkonzekerheid binnen de academische wereld. Een deel is te wijten aan de korte termijncontracten wat deze onzekerheid mee in de hand werkt samen met de onduidelijke toekomst. Er is sprake van een flessenhals waarbij de postdoc posities niet allemaal kunnen

doorstromen naar ZAP posities. Dit stapelt zich op met de voorgaande hindernissen zoals gezinsleven, werkdruk en financiële zekerheid.

*“De jobs zijn schaars, dus ge weet dat ge heel hard moet presteren en een goed cv moet hebben om te kunnen, over die barrière heen te gaan en eventueel, wie weet, meer jobzekerheid te hebben in de academische wereld”. (Saartje postdoc alfawetenschappen)*

*“Ik ben nu 9 jaar bezig en ik heb nog altijd niets van zekerheid. Het is een beetje frustrerend soms. Mensen die die context niet kennen denken dikwijls alé 9 jaar en ze geven nog altijd geen vast contract moet zijn dat ze nog niet content zijn. Dus dat is iets waarvan ik denk van ja 't zou toch wel leuk zijn om een beetje zekerheid te hebben”. (An postdoc alfawetenschappen)*

*“Dus er is enorm veel druk op mijn schouders, ook het gezinsleven, de verantwoordelijkheden naar financiën die je hebt, maar ook emotioneel”. (Linde postdoc bètawetenschappen)*

## 2.1.5. INTERNATIONALE MOBILITEIT

Een nieuwe hindernis dat bij de bevroegde vrouwelijke postdocs uit de tweede dataset werd aangehaald had betrekking tot internationale mobiliteit. In hun positie als postdoc wordt internationalisering gezien als een belangrijke bijdrage aan hun dossier. Aansluitend bij de andere hindernissen zien we ook hier dat het voor hen zeer moeilijk is om naar het buitenland te trekken. Zeker indien dit gecombineerd wordt een gezin of het zorgen voor ouderen. Daarbij wordt er aangegeven dat dit voor mannen evidentier zou zijn omdat ervan uitgegaan wordt dat vrouwen wel voor het gezin zullen zorgen. Belangrijk blijft dus de samenhang tussen alle verschillende hindernissen.

*“Om echt stappen te kunnen zetten naar een vaste aanstelling, wordt er heel veel internationale mobiliteit van je verwacht. Dat is niet zo eenvoudig met een jong gezin, zeker niet als je ervoor kiest om borstvoeding te geven en je dus veel meer aan die baby gekluisterd bent. Ik weet dat mijn beslissing nu, om daar volop voor te gaan, nefast kan zijn voor mijn carrière”. (Bea postdoc alfawetenschappen)*

*“Vroeger was ik ook veel in het buitenland. Nu is het zo dat toen ik een kind gekregen heb dat ik eigenlijk beslist heb om mijn focus een beetje te verleggen”. (Linde postdoc bètawetenschappen)*

*“Ik krijg veel aanbiedingen om naar het buitenland te gaan, buitenlandse internships te doen, les gaan geven, maar ik moet continue nee zeggen. Waarom? Ik heb ook een keuze gemaakt om moeder te worden. Dat is een afweging die ik maak, ik moet er ook zijn voor mijn zoon. En ik heb veel mannelijke collega's, en ok, die mannelijke collega's hebben het ook wel moeilijk om weg te gaan, maar voor hen is die stap, die drempel veel kleiner. De vrouw gaat wel zorgen voor het kind”. (Martine postdoc gammawetenschappen)*

Om dit aan te pakken heeft één iemand een eigen manier ontwikkeld om internationale mobiliteit in te vullen. Zodat deze beter bij haar persoonlijke situatie past. Het effectief in het buitenland verblijven, is voor haar niet

mogelijk. Waardoor ze internationale mobiliteit invult door korte onderzoeksstages en het uitbouwen van een internationaal netwerk.

*“Wat ik eigenlijk gedaan heb, ik heb mijn internationaal netwerk zelf opgebouwd door altijd heel korte onderzoeksstages te doen. Eén week naar daar en één week naar daar enzovoort. Dat ik nu een internationaal netwerk als coördinator zelf leidt, en nu heb ik niet één partner waar ik bijvoorbeeld zes maanden gezeten heb, maar ik heb over de gehele wereld een globaal netwerk uitgebouwd. En dat is voor mij internationale mobiliteit”. (Martine postdoc gammawetenschappen)*

De huidige invulling over internationale mobiliteit lijkt gegenderd. Het belang van een langdurig ononderbroken buitenlands verblijf blijkt een criterium te zijn dat in het nadeel speelt van personen met zorgtaken. Dit levert opnieuw nadelen op voor vrouwen. Het lijkt erop dat er een nieuwe invulling nodig is rekeninghoudend met de specifieke situatie van academici met zorgtaken.

## 2.2. CULTUREEL SEKSISME EN KOUDE KLIMAAT

Over cultureel seksisme (Savigny, 2014) kwamen er een aantal verschillende ervaringen naar voren. Hoewel de meeste participanten uit de tweede dataset stellen dat ze geen flagrante vormen van seksisme ervaren, werd dit in de eerste dataset wel aangehaald. Opvallend lijkt het dat de vorige generatie vrouwen hier vaker mee geconfronteerd werden.

*“Ik herinner mij een situatie waarbij een mannelijke medewerker van onze vakgroep door zijn promotor naar mij werd gestuurd om statistisch advies te verkrijgen. Terwijl ik hem uitleg gaf en suggesties voor wat hij anders en beter zou kunnen doen, zei hij “gij hebt wel stevige bilspieren precies”. Ik heb daar toen niet op gereageerd. Die situatie is me wel altijd bijgebleven. Hij kon waarschijnlijk niet goed omgaan met het feit dat een vrouw hem corrigeerde”. (Amber decaan alfawetenschappen)*

*“Ik zat als enige vrouw in een vergadering tussen meerdere mannen en het ging over de actualiteit, nl. over twee vrouwen die aangerand waren toen ze meededen aan een betoging. Toen zei een van mijn collega's: “Goh ja, dan hadden ze maar thuis moeten blijven.” (Liesbeth ZAP gammawetenschappen)*

Een vrouwelijke postdoc haalde wel aan dat ze geconfronteerd wordt met normaliserende barrières in een hegemonisch mannelijk gedomineerde context. Zoals de verwachting over uiterlijk dat in het voor- of nadeel kan spelen.

*“Het zit er toch in gebakken in die appearance van die vrouwen. Dat een vrouw zich goed verzorgt. Het zijn twee extremen: ofwel achten ze u niet credibel of intelligent genoeg, ofwel van ja, daar moeten we echt mee samen gaan werken”. (Martine postdoc gammawetenschappen)*

Ook wordt er gesteld dat vrouwen meer moeten vechten om erkend te worden. Eén participant stelt zelf dat een vrouw dubbel zo hard haar expertise moet duidelijk maken. Wat alreeds het begin kan zijn van een uitputtingslag



voor vrouwen. Aansluitend geeft een andere participant aan dat dit een van de belangrijkste redenen is waarom veel vrouwen uitvallen.

*“Ik dwing dat af, terwijl ik zie wel dat vrouwen die uit de academische wereld stappen en eerlijk gezegd ik ken er echt talloze. En het is verschrikkelijk. Ik zit hier nog als enige vrouw op mijn niveau. Ja, dat ze het op den duur toch gewoon zo moe zijn”. (Linde postdoc bètawetenschappen)*

Hall & Sandler (1982) stellen dat bij cultureel seksisme er de aanwezigheid is van een koud klimaat. Centraal ligt de nadruk op de manier waarin deze praktijken cumulatief worden en vrouwen hun bijdragen niet worden erkend. Over dit thema waren er ook een aantal uiteenlopende antwoorden. De meeste participanten beschrijven dat ze dit niet ervaren, maar toch merken we dat bij anderen dit wel aanwezig is. Hun professionele identiteit wordt dan niet erkend en er wordt teruggevallen op hun rol als moeder.

*“Op congressen kan mij dat nog altijd van mijn stuk brengen. Kan ik nog altijd heel onzeker worden. Als ge zo reacties krijgt of als ge het gevoel hebt van ze nemen mij niet serieus”. (Saartje postdoc alfawetenschappen)*

*“Voor de aanstelling van een nieuw ZAP-lid vergeleek de beoordelingscommissie het CV van een vrouwelijke kandidaat met dat van een mannelijke kandidaat. De vrouwelijke kandidaat had kwantitatief iets minder publicaties. Toen een van de commissieleden opmerkte dat dat wellicht te maken had met het feit dat ze twee korte carrière-onderbrekingen had gehad toen ze kinderen kreeg, antwoordde een ander commissielid “ik heb toch ook een hond die zorg nodig heeft”. (Astrid postdoc alfawetenschappen)*

Dit koude klimaat dient niet uitsluitend aanwezig te zijn in een professionele setting, maar kan ook informeel optreden zoals tijdens de lunchpauze. Daarnaast geeft Lily aan dat haar internationale context meer respect voor haar opbrengt in vergelijking met haar eigen vakgroep. Wat wijst op het gebrek aan erkenning. Hetzelfde vinden we bij Linde die stelt dat haar werkomgeving wel aansluit bij het koude klimaat.

*“Die layback of het respect voor het feit dat ge nog een leven hebt buiten de universiteit vind ik veel groter in de internationale context dan bij ons in de vakgroep hier”. (Lily postdoc alfawetenschappen)*

*“Maar ik had wel graag mijn carrière toch wel liever in een leukere werksfeer gewerkt, dat wel”. (Linde postdoc bètawetenschappen)*

De invloed van zowel cultureel seksisme als het koude klimaat kan resulteren tot het verliezen van zelfvertrouwen en marginalisatie, waardoor vrouwen niet opkomen voor promoties en hogere functies. Dit wordt hieronder verder geanalyseerd.

## 2.2.1. MARGINALISATIE EN ISOLATIE

Het is zeker niet verbazend dat de meeste vrouwen aangeven dat ze geen marginalisatie of isolatie ervaren. Zoals hierboven beschreven, is er in de meeste gevallen geen sprake van cultureel seksisme en een koud klimaat. Echter zien we wel dat twee vrouwen, Lily en Linde, dit wel ervaren. Ik ga dan ook dieper in op hun persoonlijke situatie om dit verder te analyseren.

Lily omschrijft doorheen het interview dat ze haar heeft moeten afsluiten van haar werkcontext. Ze heeft zelf een gezin waar ze volledig haar aandacht aan wil geven. Dit betekent dat ze minder inzet op haar carrière. Doorheen het gesprek wordt duidelijk dat haar collega's haar gezinsleven niet interesseren, waardoor ze zichzelf gemarginaliseerd voelt.

*“Dat is echt een deel van mij, dat ik voor mijn professioneel leven echt heb afgesloten. Die zijn daar ook totaal niet in geïnteresseerd, wat ook logisch is. Ik heb twee tieners, twee dochters. Die zijn met dingen bezig, als ik dat tegen mijn mannelijke postdoc'ers zeg, die zitten u dan te bekijken...”. (Lily postdoc alfawetenschappen)*

Belangrijk is wel dat haar gevoelens van isolatie en marginalisatie gaat over haar persoonlijke leven en niks te maken heeft met haar professionele capaciteiten. Ze stelt dat haar internationale context meer aandacht besteedt aan haar persoonlijk leven. Tot zover zelfs dat ze haar daar meer thuis voelt.

*“Het is een enorm verschil. Als ik naar Oxford ga, het eerste wat die vragen is hoe is het met de kinderen en zijt ge er geraakt en hoe is dat en dat, en dat is omdat die zelf ook allemaal kinderen hebben, dat dat een hele andere situatie is. Waardoor ik mij wel veel meer thuis voel in Oxford dan hier in de vakgroep”. (Lily postdoc alfawetenschappen)*

Linde haar ervaringen hebben meer betrekking op haar professionele identiteit. Doorheen het gesprek omschrijft ze gevoelens van isolatie en marginalisatie binnen haar vakgroep. Belangrijk in haar context is dat zij als enigste vrouw tewerkgesteld is.

*“Ik heb het wel soms moeilijk met bepaalde mensen waardoor dat ik vergaderingen mijd. Ook al gaat het mij echt aan. Met een soort van gevoel dat ik niet vrij kan zijn en niet vrij mag zeggen wat ik wil. Dat het niet aanvaard wordt. Of het er toch nog toe doet wat ik zeg, dus ja waarom zou ik dan gaan”. (Linde postdoc bètawetenschappen)*

Gekoppeld aan de hoge competitie die ze ervaart binnen haar werkcontext, voelt dit voor haar onaangenaam en isoleert dit haar verder. De invloed van een mannelijke context blijkt in deze situatie van cruciaal belang.

*“Het heeft ook te maken met competitie, interne concurrentie, maar ik vind dat op den duur gewoon niet meer aangenaam en dat isoleert mij wel”. (Linde postdoc bètawetenschappen)*

## 2.2.2. ZELFVERTROUWEN EN MOTIVATIE

Beide vrouwen beschrijven dan ook dat dit een effect heeft op hun zelfvertrouwen en motivatie.

Lily legt sterk de nadruk op haar internationale context, die voor haar veel positiever is. Deze zorgt dat ze nog steeds motivatie heeft om door te gaan omdat ze daar wel erkent wordt.

*"Ik heb heel snel meer mijn academische appreciatie in het buitenland weten te vinden en niet meer in mijn vakgroep". (Lily postdoc alfawetenschappen)*

Linde echter omschrijft dat door haar context ze zichzelf vaak geïntimideerd voelt, wat een duidelijke invloed heeft op haar zelfvertrouwen. Hierdoor durft ze vaak haar standpunten of meningen niet te zeggen.

*"Ik voel mij ook wel vaak geïntimideerd door een context waar alleen mannen werken. Ik bedoel, je hebt niet altijd het gevoel dat je vrij kunt zeggen wat je denkt, dat je begrepen wordt ook niet". (Linde postdoc bètawetenschappen)*

Verder stelt ze ook dat de mannelijke context een sterke invloed heeft op haar motivatie.

*"Dat zet een zware domper op mijn motivatie. Ik ben wel intrinsiek gemotiveerd, maar ik had het toch graag soms wel anders gezien. De manier van samenwerking en hoe dat er met vrouwen wordt omgegaan. [...] Door in de academische wereld te werken, heb ik echt gezien dat dat totaal geen verworven recht is en dat er gewoon nog zo een grote kloof is". (Linde postdoc bètawetenschappen)*

## 2.2.3. VOORTGANG IN ACADEMISCHE LOOPBAAN

Savigny (2014) beschrijft dat deze marginalisering verklaart waarom vrouwen niet opkomen voor promoties of hogere functies. Dit kan een neerwaartse spiraal worden met verlies van (zelf)vertrouwen en selffulfilling prophecy. Bij zowel Lily als Linde kunnen we dit vaststellen.

*"Doordat er gebabbeld wordt over nieuwe posities die dan vrijkomen en dat er dan altijd wordt gebabbeld in termen van goh, wie zou daarvoor in aanmerking komen. En dat uw eigen naam daar nooit bij zit". (Lily postdoc alfawetenschappen)*

*"Vrouwen worden niet direct aangeschreven van kijk wij willen u aanmoedigen om deel te nemen. Er is dus gewoon geen enkel, er is geen bewustwording, dat dat het probleem is dus daar wordt ook niets aan gedaan". (Linde postdoc bètawetenschappen)*

Bij Lily merken we ook dat dit heeft geleid tot een selffulfilling prophecy en ze ervan uitgaat dat promoveren bij haar niet zal gebeuren.

*“En dat is een heel vreemde opmerking maar misschien is dat omdat ik zelf, zoals ik al zei, een aantal jaren geleden duidelijk die beslissing heb genomen en dat zal er dan niet inzitten. En dat ik daar waarschijnlijk bewust of onbewust over heb gecommuniceerd op die manier.” (Lily postdoc alfawetenschappen)*

In Linde haar situatie zien we wel dat zij nog steeds opkomt voor hogere functies en dat dit niet geleid heeft tot een neerwaartse spiraal. Ze geeft echter wel aan dat er sterke verschillen zijn tussen universitaire instellingen en dat een vrouwelijke context haar meer stimuleert om te kandideren.

*“Ik zie echt wel verschillen, want ik heb nu eigenlijk wel al eens aan drie Vlaamse universiteiten gesolliciteerd en zie duidelijk verschillen. Aan de een bijvoorbeeld bestond het equivalent van mijn vakgroep, bestaat voor een groot deel uit vrouwen en wordt ook geleid door een vrouw en die hebben mij ook echt aangetrokken als vrouw om mee te kandideren voor een centrale positie en dat is een enorm verschil”. (Linde postdoc bètawetenschappen)*

De voortgang in de academische loopbaan heeft echter niet enkel te maken met de impact van marginalisering zoals door Savigny (2014) beschreven. Eén anekdote verwijst naar verwachtingen van mannen en vrouwen in de academische wereld, waarbij ze stelt dat mannelijke postdocs veel sterker gestimuleerd worden.

*“Toen er aan onze vakgroep een vacature verscheen voor een nieuwe ZAP-positie, werden alle mannelijke postdocs gestimuleerd om daarvoor te kandideren. Toen een vrouwelijke postdoc te kennen gaf dat ze ook wel interesse had en overwoog te solliciteren bleek dat ze niet eens aan haar gedacht hadden als potentiële kandidaat”. (Astrid postdoc alfawetenschappen)*

Andere participanten stellen dat ze wel gesteund worden om voortgang te maken in hun carrière. Deze ondersteuning komt vaak van de promotor(en).

*“Dus ik heb, ja echt niet het gevoel dat er mij een strobreed in de weg wordt gelegd integendeel. Ik voel mij wel gesteund”. (Ann postdoc alfawetenschappen)*

*“Van zodra ik begonnen ben aan mijn postdoc werd er mij heel vaak gevraagd van en word je ook prof hierna? Er wordt wel echt van je verwacht dat als je postdoc wordt dat je daarna ook prof gaat worden”. (Margriet postdoc bètawetenschappen)*

Echter gaf één participant aan dat het voor vrouwen wel moeilijk is om voortgang te maken. Volgens haar te wijten aan de criteria waarin vrouwen niet zouden passen. Terwijl mannen meer zouden fitten in het plaatje.

*“Maar als je dan kijkt naar de criteria waarom je er dan niet doorgeraakt, dan voel je wel dat het een moeilijke kaart was. En dat zijn wel serieuze muurtjes waar je tegen op bokst van ik kan nog zo hard werken, uw cv kan nog zo sterk zijn, als je niet fit in het plaatje van het beleid, dan gaat het ook niet lukken”. (Martine postdoc gammawetenschappen)*

De beschreven voortgang in de academische loopbaan zorgt opnieuw voor verschillende uitdagingen waarmee vrouwelijke academici worden geconfronteerd. Zowel naar ondersteuning als verwachtingen van vrouwen lijkt er, binnen de UGent, een positieve trend te zijn. Hoewel deze sterk zouden verschillen ten opzichte van mannelijke academici. Echter zijn er nog steeds voorbeelden waarbij dit geen vanzelfsprekendheid is. Gekoppeld aan de voorgaande thema's zou er een direct effect kunnen vastgesteld worden tussen gevoelens van marginalisatie en isolatie en voortgang in de loopbaan. Dit kan leiden tot een neerwaartse spiraal met verlies van (zelf)vertrouwen en selffulfilling prophecy.

### 2.2.3.1. AMBITIES

In beide datasets werd er gesproken over het verschil in aanpak over ambities tussen mannen en vrouwen in de academische wereld. Er wordt verondersteld dat vrouwen een gebrek hebben aan ambitie, waardoor ze hen niet stimuleren om te solliciteren. Een aanpak die duidelijk verschilt met hun mannelijke collega's.

*“Doorheen mijn doctoraatsperiode merkte ik dat geen van mijn promotoren, alledrie mannen, peilden naar mijn werkambities binnen of buiten de academische wereld. Ik ben akkoord dat je proactief moet zijn in het uiten van ambities, maar ik had als vrouw toch de ervaring dat er a priori vanuit gegaan werd dat ik minder ambities zou hebben dan mannelijke collega's”. (Liesbeth ZAP gammawetenschappen)*

*“Doorheen mijn doctoraatstraject werd er mij meermaals gevraagd naar mijn academische ambities door een mannelijke professor. Ik had daar toen geen pasklaar antwoord op. Achteraf is uit gesprekken met vrouwelijke collega's gebleken dat hen die vraag nooit werd gesteld”. (Tim postdoc alfawetenschappen)*

Onderzoek over ambities is echter schaars terwijl studies over verwante concepten zoals loopbaanmotivatie, aspiratie of de behoefte aan prestatie wel goed onderzochte onderwerpen zijn (Day & Allen, 2004; Londen, 1993). Indien ambitie wel werd onderzocht, wordt dit vaak bestudeerd vanuit een sociaalpsychologisch perspectief, waarin het gezien wordt als een individueel kenmerk of een persoonlijkheidskenmerk (Bicknell & Liefhooghe, 2006; Judget et al., 1995). Voor vrouwen wordt het begrip ambitie of voornamelijk het gebrek eraan vaak aangehaald om hun langzame loopbaanontwikkeling te verklaren. Vrouwen 'missen de ambitie' om een carrière na te streven (Hakim, 2000; Vianen & Keizer, 1996). Martin (2003) situeert ambitie in een context van tijd- en ruimtespecifieke sociale en culturele processen. Hierdoor is ambitie een product van sociale interactie, als een vorm van zeggen en doen dat gebaseerd is op impliciete en expliciete culturele normen en regels.

Het sociale en relationele karakter van ambitie impliceert dat het geen neutraal concept is, maar gerelateerd aan macht. Deze machtsdimensie van ambitie wordt uitgedrukt in de verschillende constructies van ambitie als positief of negatief (Larimer et al., 2007). Dit zorgt ervoor dat er verbanden kunnen ontdekt worden tussen verschillende interpretaties van ambitie en de verschillende vormen van mannelijkheid en vrouwelijkheid die gehanteerd worden op het werk (Martin, 2003).

De verschillende interpretaties over ambities kwamen ook in de gesprekken naar voren, waarbij deze gebaseerd zijn op de assumptie dat vrouwen in een academische context minder ambitieus zouden zijn. Dit bevestigt opnieuw het dominante beeld over mannelijkheid. Doordat bij mannen wel gepeild wordt naar hun ambities.

Deze inzichten sluiten aan bij het onderzoek van Benschop, et al. (2013). Zij deden onderzoek om de gendergerichte praktijken in ambitie te ontrafelen en de hegemonische mannelijkheid ervan aan te kaarten. Hun belangrijkste bevindingen hebben betrekking op de sociaal geconstrueerde aard van ambitie, de specifieke normen en regels over tijd en geslacht op de werkplek en hun machtheffecten op verschillende groepen werknemers. Hun analyse toonde aan hoe hegemonische mannelijkheid zich manifesteert in het discours van 'ambitie als een hulpbron'. Het impliciete verband tussen het dominante discours van ambitie als een hulpbron en specifieke groepen werknemers leidt dus tot ongelijkheden in organisaties.

Fels (2008) toonde reeds aan dat vrouwen minder erkenning en waardering krijgen voor hun prestaties en hoe dit hun ambities belemmert. Op deze manier kunnen genderverschillen bij meer uitdagende taken de loopbaanontwikkeling van vrouwen negatief beïnvloeden, waardoor gender een zeer relevante kwestie is in relatie tot ambitie. Vrouwen kunnen niet op dezelfde manier profiteren van ondersteuning, erkenning en uitdaging als mannen. Dit verwijst naar de invloed van hegemonische mannelijkheid in de sociale praktijken van ambitie. Deze zogenaamde 'paradox van ambitie' is gegenderd omdat het met name belangrijk is voor vrouwen om hun loopbaanambities te presenteren, aangezien het niet vanzelfsprekend is dat vrouwen dergelijke ambities hebben.

Sools et al. (2007) geven aan dat er veel genderstereotypen rond ambitie zijn. Ze merken op dat het over het algemeen vanzelfsprekend is dat mannen ambitieus zijn om vooruitgang te boeken in hun loopbaan, dus is er geen noodzaak voor mannen om hun ambities expliciet te maken. Voor vrouwen, en met name vrouwen met zorgende verplichtingen, is dit anders. Deze paradox komt ook doorheen de verhalen aan bod. De moeilijke combinatie tussen werk en gezin voor vrouwen staat hiermee in relatie en werd alreeds besproken.

### 2.2.3.2. NETWERKEN EN ENGAGEMENTEN

Andere situaties spreken van verschillen bij het erkennen van engagementen en het inzetten van netwerken om de carrière te bevorderen. Een vrouwelijke academicus gaf aan dat haar extra maatschappelijke engagementen minder sterk in haar bevordering doorwegen in vergelijking met publiceren. Veel van deze engagementen worden door vrouwen opgenomen, wat hen een nadeel oplevert.

*"Ikzelf ben betrokken bij veel extra engagementen, buiten onderwijs en onderzoek. Echter zie ik dat bij sollicitaties dit soort engagementen, die heel vaak door vrouwen worden opgenomen, veel minder tot niet doorwegen in vergelijking met andere factoren - waardoor mannen die exclusief inzetten op die andere factoren (met name publiceren en binnenhalen van onderzoeksgelden) dus voordeel doen". (Evi ZAP alfawetenschappen)*

Dezelfde vrouw gaf aan dat het netwerk van haar mannelijke collega's er makkelijker voor zorgt dat ze aan bepaalde zaken kunnen deelnemen, wat aansluit bij de Old Boys Club waar vrouwelijke academici niet bij betrokken zijn. Dit versterkt opnieuw de positie voor mannen binnen de academische wereld.

*"Binnen mijn eigen vakgroep en faculteit valt het mij toch op dat het voor mannen evidentier is om gebruik te maken van hun opgebouwde netwerk. Zij worden veel sneller betrokken bij vanalles en worden sneller gevraagd om aan bepaalde zaken deel te nemen." (Evi ZAP alfawetenschappen)*

De mannelijke postdoc bevestigt dit, hoewel het voor hem niet opvalt. Extra stelt hij dat het hier gaat over zowel werkgerelateerde als persoonlijke zaken die makkelijker te bespreken zijn met collega's.

*"Ik heb er nooit echt bij stilgestaan, maar ik merk wel dat ik in vergelijking met mijn vrouwelijke collega's veel dichter sta bij professoren, ik denk dat dit niet alleen aan mijn persoonlijkheid ligt. Dit gaat dan zowel over werkgerelateerde als persoonlijke zaken die ik informeler kan bespreken met de zowel mannelijke als vrouwelijke professoren". (Tim postdoc alfawetenschappen)*

In de academische wereld is het nodig om te beschikken over zowel sociaal als menselijk kapitaal om te kunnen doorgroeien (Baker, 2008). Een van de factoren die bijdraagt aan een succesvolle academische loopbaan zijn netwerken. Netwerken wordt voorgesteld als een centrale strategie voor objectieve loopbaanontwikkeling, zoals publicatie-uitkomst, prestige en leiderschap of tenure track posities (Hadani et al., 2012; Lowrie & McKnight, 2004; Parker & Welch, 2013; Pifer & Baker, 2013).

Onderzoek heeft aangetoond dat er geen opmerkelijke genderverschillen zijn over het opbouwen van een netwerk (Forret & Dougherty, 2001; Wolff & Moser, 2009). In plaats daarvan zit het verschil eerder op het gebruik van deze netwerken of op de samenstelling ervan (Burt, 1998). Spurk et al. (2015) onderzochten genderverschillen in samenstelling van netwerken en vonden dat mannen professionele netwerken opbouwen met een groter aantal mannelijke professionals. Dit zowel binnen als buiten hun afdeling die direct en indirect invloed hebben op hun carrièresucces. Personen met een groter aantal mannelijke contacten in hun netwerken zouden zo betere toegang hebben tot verschillende carrière gerelateerde hulpmiddelen, zoals menselijk en/of sociaal kapitaal. Voornamelijk omdat mannelijke contacten nog steeds worden gezien als meer carrièregeoriënteerd (Evans & Diekman, 2009). Het opbouwen van zo'n netwerk verschilt doordat mannen en vrouwen deze opbouwen vanuit interpersoonlijke aantrekkingskracht gebaseerd op gelijkentje (Spurk et al., 2015).

Bovenstaande verhalen geven dit ook kort weer. Voor mannelijke academici is het opbouwen van een netwerk zeer eenvoudig. De vrouwelijke academicus stelt dat mannen hierdoor sneller betrokken worden en dit zo positief is voor hun carrière.

## 2.3. ONBEWUSTE GENDERVOORoorDELEN

Onbewuste gendervooroordelen zorgen ervoor dat iedereen associaties en voorkeuren heeft, zonder zich daarvan bewust te zijn (Davies et al., 2013; Greenwald & Krieger, 2006). Om dit te analyseren ben ik op zoek gegaan naar situaties waarin duidelijk sprake was van discriminatie gebaseerd op stereotypen. Zowel naar gedragskenmerken als bepaalde stereotiepe rollen. Door gebruik te maken van beide datasets was het ook mogelijk op zoek te gaan naar mannelijke stereotypen.

Om een duidelijke analyse te maken dient er een onderscheid gemaakt te worden tussen interne en externe gendervooroordelen die kunnen optreden. Hier hebben interne gendervooroordelen betrekking heeft tot de dagelijkse werkomgeving, zoals de vakgroep, en externe tot de brede academische wereld en maatschappij. De context van de participanten waarin deze optreedt, verschilt dus onderling, maar steeds hebben zij betrekking tot de academische wereld.

### 2.3.1. INTERNE GENDERVOORoorDELEN

Bij vrouwen wordt er verwezen naar bepaalde karaktereigenschappen die meer vrouwelijk zijn alsook de verzorgende rol.

*“Mijn promotor gaat ervan uit dat hij zeker niet beïnvloed is door genderbiases. In de praktijk als hij uit zijn kantoor komt en hij wil praten over wetenschap, politiek of het nieuws, dan maakt hij een toer langs de mannelijke collega's. Wil hij over zijn gezinssituatie praten dan gaat hij automatisch naar de vrouwen”. (Nele postdoc bètawetenschappen)*

*“Sommige mannelijke ZAP'ers verwachten meer dat een vrouw emotioneler is of wat dan ook en dat ze dat ook meer kunnen verdragen van een vrouw dan van een man”. (An postdoc alfawetenschappen)*

*“Een tijdje geleden kwam een koppel gastprofessoren een lezing geven op de dienst. Zij hadden een baby bij van een aantal maanden oud. Daarop verstuurde de professor een mail met de vraag of er “some ladies” beschikbaar waren om tijdens de lezing voor de baby te zorgen”. (Joke postdoc gammawetenschappen)*

Bovenstaande situaties tonen aan dat vrouwen snel in een bepaalde categorie worden ingedeeld, beïnvloed door stereotiepe gedragingen en verwachtingen. Zo worden vrouwen vaker gelinkt aan de private sfeer (gezinsleven en moederschap) terwijl de mannelijke academici gelinkt worden aan meer professionele onderwerpen. Volgende situatie maakt opnieuw een onderscheid naar professionele mogelijkheden tussen mannen en vrouwen, waarbij vrouwen gelinkt worden aan meer administratieve opdrachten in tegenstelling tot technologie.

*“Bij ons op de dienst worden de meeste beslissingen genomen door twee mannen. In de taken die zijn dan verdelen, zie je heel hard de genderstereotypen terugkomen. Bijvoorbeeld het administratief en organisatorisch werk wordt doorgegeven aan de vrouwen, zoals het vertalen van teksten, het aanvullen van referenties in teksten of het organiseren van labactiviteiten. Bij de mannen komen dan taken die te maken hebben met computers of technologie terecht”. (Joke postdoc gammawetenschappen)*



In andere situaties gaat het verder en worden er vrouwonvriendelijke opmerkingen of gedragingen vastgesteld. Deze hebben een duidelijke impact op de vrouwelijke academici.

*“Ook hier lopen er nog mannen rond die denigrerend over hun vrouwelijke medewerker spreken en dat beïnvloedt uiteraard de manier waarop je naar je carrière kijkt als je als een dom kalf wordt bekeken”. (Bea postdoc alfawetenschappen)*

*“Bijvoorbeeld onlangs, dat was wel intern, een collega wordt aangesproken, krijgt een email met de vraag of ze wil deelnemen in een consortium van haar expertise. We bespreken dat hier intern en een mannelijke collega reageert direct door te zeggen van ik heb die email niet gehad, ja, vaak is dat omdat ze nog een vrouw zoeken in het consortium”. (Saartje postdoc alfawetenschappen)*

Deze gedragingen komen al dan niet voor in de vorm van humor. Een participant benadrukt dat het “voor de rest best mee valt”. Wat toch aangeeft dat de aanwezigheid van vrouwonvriendelijk gedrag vaak wordt gezien als vanzelfsprekend.

*“Wel eens vrouwonvriendelijke humor die ter sprake wordt gebracht”. (Bea postdoc alfawetenschappen)*

*“Ja, onze baas is soms nogal ne speciale. Die maakt soms nogal vreemde mopjes, maar voor de rest valt dat best allemaal wel mee”. (Margriet postdoc bètawetenschappen)*

Andere situaties verwijzen specifiek naar discriminatie ten aanzien van vrouwen over hun expertise. Deze zouden als kwalitatief minderwaardig worden beschouwd of er is een man nodig om de expertise te bevestigen.

*“Na afloop kreeg ik veel positieve reacties en op het diner 's avonds komt een van de grote Amerikaanse professoren die ik vaak citeerde naar mij toe. “That was so cute! I don't remember a word that you said, but you were just SO cute!” Ik wist natuurlijk niet wat zeggen.. Het enigste was “Oh, thank you”, waarna ik mij omdraaide en ben weggegaan. De rest van de avond was ik er echt niet goed van”. (Helena postdoc alfawetenschappen)*

*“Er was een PhD commissie die volledig mannelijk was. Er werd daar vanuit de facultaire gendercommissie een opmerking over gegeven, en toen is echt letterlijk gezegd van als ze vrouwen zouden aantrekken voor dit expertiseveld, dan zou de kwaliteit van de PhD commissie dalen”. (Martine postdoc gammawetenschappen)*

*“Dat ik er toch efkens voor heb moeten vechten dat ze me op mijn woord geloofden en niet mij antwoorden met mijn prof in cc”. (Margriet postdoc bètawetenschappen)*

Hoewel bij aanvang van de gesprekken met vrouwelijke academici er werd gesteld dat ze niet werden geconfronteerd met gendervooroordelen, werd doorheen de gesprekken duidelijk dat ze allemaal bepaalde situaties hadden meegemaakt waarin dit wel kon worden vastgesteld. Veelal werd er verwezen naar de context

waarin ze tewerkgesteld zijn en de invloed die deze heeft op het al dan niet aanwezig zijn van gendervooroordelen. Zo zou een vrouwelijke context of de 'zachte' wetenschappen dit minder met zich meebrengen.

*"Ik zit altijd in een vrouwelijke omgeving. En een omgeving die heel erg rekening houdt met ook wel een beetje genderbias. Ik denk dat er bij ons ook wel aandacht voor is. En die gevoeligheden, ik denk sociale wetenschappen zijn ook wel ietske zachter dan harde wetenschappen, denk ik. Dat het daardoor komt dat ik minder echt problemen heb ervaren". (Inneke postdoc alfawetenschappen)*

Bij participanten die tewerkgesteld zijn in een mannelijk gedomineerde context, in deze steekproef de bèta- en gammawetenschappen, werden deze vormen van gendervooroordelen ook vastgesteld en aangegeven door de participanten zelf. Het gaat hier opnieuw over vrouwonvriendelijke humor en bepaalde gedragingen die mannen stellen. Zoals het negatief reageren tijdens een vergadering.

*"Ik zit sowieso vaak alleen met mannen aan tafel. Dan ontstaat er soms zo een dynamiek, een beetje zo macho grapjes. Waar ik mij natuurlijk niet echt op mijn gemak bij voel en kan ik ook niet appreciëren. Ik ben eigenlijk een beetje het punt voorbij dat ik er nog mee kan lachen". (Linde postdoc bètawetenschappen)*

Deze vooroordelen heeft bij een participant als gevolg dat ze bepaalde mannelijke kenmerken nodig heeft om in het plaatje te kunnen passenn, zoals competitie en doorzettingsvermogen. Iets wat van een vrouw in haar positie niet verwacht wordt.

*"Het zou kunnen dat zij dat misschien wel zien, maar eerlijk gezegd ik zie geen verschil en ik denk de reden waarom ik hier nog altijd zit is omdat ikzelf zeer competitief ben ingesteld en omdat ik een enorm doorzettingsvermogen heb. En dat wordt eigenlijk ook niet echt verwacht van een vrouw". (Linde postdoc bètawetenschappen)*

Een andere participant wijst er dan weer op dat vrouwen in hogere functies ook te maken krijgen met gendervooroordelen en dat dit hun reputatie negatief beïnvloedt.

*"Het gevoel dat ik wel heb, we hebben aan deze faculteit relatief weinig tot weinig vrouwelijke professoren. En diegenen die ik dan wel ken, die hebben heel snel de reputatie van moeilijk om mee samen te werken. Zo een beetje dat bitchy imago". (Margriet postdoc bètawetenschappen)*

Bij de mannelijke academici vinden we ook voorbeelden van gendervooroordelen terug. Zij zijn dus ook onderhevig aan een aantal stereotiepe assumpties. Zo wordt er van hen niet verwacht om bepaalde huishoudelijke taken op te nemen.

*"De genderbias die ik soms ervaar, hangt samen met de soort relatie die ik heb met mijn vriendin. Deze omschrijf ik als 'niet-stereotiep' waarbij we geen onderscheid maken tussen mannelijke en vrouwelijke taken. Zo is het voor mij vanzelfsprekend huishoudelijke taken op te nemen; bv. mijn kledij te strijken. In*

*gesprekken met mijn vrouwelijke collega's merk ik toch een vorm van 'medelijden' met deze situatie en ze benoemen mijn situatie ook expliciet als uitzonderlijk. Vaak dien ik dan ook in het verweer te gaan en het voor mijn vriendin op te nemen". (Tim postdoc alfawetenschappen)*

Al deze voorbeelden duiden aan dat gendervooroordelen in verschillende vormen aanwezig zijn in de academische wereld. De getuigenissen stellen dat er een verschil naar verwachting is bij vrouwelijke academici. Door de heersende mannelijke norm heeft dit negatieve gevolgen voor de academische carrière van vrouwen. Iets wat bij mannelijke academici een voordeel voor de loopbaan biedt. Daarbij kan wel gesteld worden dat dit voor mannelijke academici een nadeel biedt in de privé/zorg context. Aansluitend zorgt ook de context voor verschillende invullingen van gendervooroordelen. Zo kunnen mannelijke contexten nadelig zijn voor vrouwen, maar vrouwelijke contexten eveneens nadelig zijn voor mannen. De wetenschappelijke disciplines draagt bij aan deze complexe relatie.

Verder werd ook eigen gendervooroordelen door twee vrouwen benadrukt, waarbij beiden erkennen dat zij hiervoor niet immuun zijn.

*"Waar ik mezelf wel op betrap is dat in administratieve of onderwijskundig gerelateerde functies, ik altijd veronderstel dat het een vrouw zal zijn. Zo hadden we bij het monitoraat onlangs een vacature en was er een sollicitant. Ik ging ervan uit dat het een vrouw zou zijn, gelukkig was er de mannelijke onderwijsdirecteur die mij erop attent maakte dat het ook wel een man kon zijn". (Sonia ZAP alfawetenschappen)*

### 2.3.2. EXTERNE GENDERVOORORDELEN

Bepaalde participanten wezen erop dat ook de brede academische wereld en de maatschappij bepaalde verwachtingen hebben over wat nu juist een academicus of professor is. Voornamelijk een oudere blanke man. Bepaalde participanten werden met dit beeld geconfronteerd toen ze in contact kwamen met de media.

*"Het beeld van de gesettelde mannelijke professor en niet de jonge vrouwelijke gastdocente. Of dat dan met mijn leeftijd of mijn geslacht te maken had is mij niet helemaal duidelijk, maar het voelde alsof ik een tweederangs academica was". (Bea postdoc alfawetenschappen)*

Naast de media bevat de maatschappij ook stereotiepe beelden en verwachtingen als het gaat over academici. Deze kunnen specifiek disciplinegebonden zijn, zoals het gebrek aan vrouwen in de harde wetenschappen.

*"Ja, ik voel het soms wel maar zeer impliciet. Bijvoorbeeld ha je bent ingenieur, ja ik ben ingenieur. Ah ja. Kan dat niet misschien?". (Linde postdoc bètawetenschappen)*

Of opnieuw over de expertise van vrouwelijke academici waar er sneller wordt gekozen om een man te contacteren.

*"Of andere zaken, samen met mijn mannelijke collega heb ik nu een opiniestuk geschreven, bijvoorbeeld ik sta daar als eerste auteur op, ik moet zeggen, binnen het centrum ervaar ik dat veel minder, wij hebben dat*

*gepubliceerd en dan gaan er heel wat mails naar mijn mannelijke collega die eigenlijk als tweede auteur staat om eigenlijk reactie te geven. Dat maakt mij soms wel boos". (Saartje postdoc alfawetenschappen)*

De gegeven gendervooroordelen kunnen worden ingedeeld in enerzijds interne en anderzijds externe gendervooroordelen. Uit de gehele analyse blijkt dat er nog steeds veel sprake is van gendervooroordelen en dit zowel ten aanzien van mannen als vrouwen in de academische wereld. Deze gaan samen met bepaalde stereotiepe verwachtingen en gedragingen. Daarnaast wordt het belang van de context en de wetenschappelijke disciplines aangehaald die een complexer beeld scheppen van gendervooroordelen. Deze factoren dienen zeker in kaart gebracht te worden om te verklaren waarom bepaalde gendervooroordelen al dan niet voorkomen en welke impact dit met zich meebrengt.

#### 2.4. GLAZEN HINDERNISBAAN EN SURVIVAL MECHANISME

De nieuwe metafoor van een glazen hindernisbaan benadrukt de uitputtingsmechanismen die vrouwen meemaken doorheen hun academische loopbaan (De Welde & Laursen, 2011). De meeste aspecten van deze hindernisbaan werden reeds besproken. Op basis van bovenstaande ervaringen kan er wel sprake zijn van een verzameling van vrouwenervaringen dat gepaard gaat met een gevoel van uitputting. De ervaringen van vrouwen in de academische wereld zijn zeker niet beperkt tot een bepaald aspect, zoals het maken van promotie, maar bevinden zich op verschillende domeinen. Steeds opnieuw krijgen vrouwelijke academici te maken met hindernissen en barrières die hun voortgang tegenhouden. Belangrijk is wel dat deze niet van 'glas' zijn. De vrouwen geven aan dat ze op de hoogte zijn van de mogelijke barrières en maken hierdoor zelf strategische keuzes omze te omzeilen.

De hindernissen zijn echter niet enkel relevant voor vrouwen. Ook mannelijke academici worden hiermee geconfronteerd doorheen hun academische carrière, weliswaar in verschillende domeinen dan vrouwen. Deze dienen verder in kaart gebracht te worden om de situatie van mannen binnen de academische wereld beter te begrijpen.

Het survival mechanisme (Wasserman, 1998) omschrijft dat vrouwen zich weerbaar dienen te maken tegenover negatieve culture en sociale attitudes. Doorheen de analyse waren er twee participanten, Lily en Linde, die sterk te maken krijgen met negatieve attitudes. Bij hen is er dus wel een survival mechanisme aanwezig.

Voorname Linde spreekt over vechten, uitputting en stress:

*"Dus ik ga ervoor vechten en ik laat mij niet doen. Ik wil daarmee niet zeggen dat ik er niet van afzie, want ik zie er wel veel vanaf. Ik heb op sommige momenten heel veel stress van. [...] Het feit dat ik niet gemakkelijker kan doorgroeien dan mannen op mijn eigen vakgroep en dat er veel barrières zijn".*

Dit gaat zelf zo ver dat ze de UGent wenst te verlaten.

*"Als het over mezelf gaat heb ik eerder de neiging om mijn focus te verleggen op andere ambities en andere plaatsen. Ik ben eigenlijk niet snel geneigd om hier nog te solliciteren".*

Bij Lily zien we een andere manier om met dit survival mechanisme om te gaan. Door haar rol als moeder sterk te benadrukken heeft ze aangeleerd haar werkomgeving te relativëren.

*“Dat is het voordeel van kinderen, alles wordt relatief dan. Ik weet dat dat een ongelofelijke irritante houding is van jonge ouders, maar als je kinderen hebt dan is de rest echt peanuts”.*

Aansluitend dient er ook onderzocht te worden of mannen dienen te beschikken over een survival mechanisme. Nu is hiervan enkel sprake bij vrouwen.

## 2.5. STRUCTURELE EN PERSOONLIJKE MAATREGELEN

Doorheen de gesprekken kwamen een aantal suggesties naar voren om de situatie van vrouwen in de academische wereld te verbeteren. Vaak gaat dit over structurele maatregelen die het voor vrouwen mogelijk moet maken om te kunnen doorgroeien, al dan niet gepaard met richtlijnen en quota om voor genderevenwicht te zorgen.

*“We moeten op de structuren ingrijpen. Er is een generatie vrouwen nodig die de structuren mee helpt doorbreken door goed te zijn én via positieve discriminatie functies op te nemen. Dat is de verdienste van de generatie quotumvrouwen: uitstekend zijn in je vak en functies opnemen om structuren te doorbreken”.* (Amber decaan alfawetenschappen)

*“Onlangs woonde ik een conferentie bij binnen mijn vakgebied, waar opvallend veel vrouwelijke sprekers aanwezig waren. Blijkbaar hanteert de organisator specifieke richtlijnen om gendergelijkheid te stimuleren. Zo moeten er minstens 30% van de sprekers van elk geslacht een lezing geven en kunnen sprekers en organisatoren beroep doen op extra budget voor kinderopvang. Een mooi voorbeeld van concrete maatregelen die écht werken”.* (Joke postdoc gammawetenschappen)

*“Ik heb toch zeker een jaar de moeite moeten doen om mijn stem te laten horen. Mocht er een kader zijn waarbij iedereen en voornamelijk vrouwen gestimuleerd worden om iets te zeggen, had dit makkelijker voor mij geweest. Je hebt hier natuurlijk zelf een verantwoordelijkheid, maar toch kunnen structurelere maatregelen hieraan bijdragen. Zoals het actief aanspreken en stimuleren van alle deelnemers”.* (Evi ZAP alfawetenschappen)

Een van de vrouwelijke postdocs vertelde dat ze zelf een eigen mechanisme had opgebouwd om tegen discriminatie en gendervooroordelen in te gaan. Het gaat hier dan niet om een structurele maatregel, maar eerder om een persoonlijke maatregel.

*“Op een teamvergadering zorg ik er altijd voor dat ik het standpunt van een vrouwelijke collega altijd extra naar voren schuif. Want je ziet vaak dat het onder de mat geveegd wordt of gekaapt wordt door een man. Door haar punt te herhalen, erop verder te elaboreren en het laat uitschijnen dat het zijn idee was. Ik treed dan op als een soort sparringpartner om de ideeën van mijn vrouwelijke collega's niet te laten ondersneuwen”.* (Britt postdoc alfawetenschappen)

De erkenning van het minderheidsperspectief en elkaar versterken vanuit solidariteit lijkt alvast vernieuwend. Het bewustzijn van bepaalde barrières die vrouwen ervaren, zorgt voor een nieuw perspectief dat pas kan plaatsvinden in de huidige generatie vrouwelijke postdocs.

## DISCUSSIE

Het charter 'Gender in Academia' van de VLIR en de Jonge Academie gaf aanleiding tot deze masterproef. Het problematiseren van gendervooroordelen in de academische wereld staat hier dan ook centraal. Concepten zoals implicit genderbias, cultural sexism en glass obstacle course vormden het theoretisch kader. Door gebruik te maken van grounded theory werden er twee datasets kwalitatief met elkaar vergeleken. Om specifiek na te gaan welke hindernissen en barrières, zowel mannelijke als vrouwelijke, academici doorheen hun loopbaan ervaren. Het beeld van de 'ideale academicus' lijkt voornamelijk de minderheidspositie van vrouwen in de academische wereld te beïnvloeden. Op basis van bovenstaande analyse is er sprake van een opeenstapeling van zowel individuele als structurele/culturele factoren. De situatie van vrouwelijke academici kenmerkt zich dan ook als breed en complex, waarbij er rekening moet gehouden worden met zowel de specifieke werkcontext als de wetenschappelijke discipline.

In wat volgt zal er een antwoord geboden worden op de vooropgestelde onderzoeksvragen en bijhorende deelvragen. De opbouw laat uitschijnen dat de geanalyseerde thema's losstaan van elkaar, echter dienen ze begrepen te worden in relatie met elkaar.

### 1. WELKE HINDERNISSEN ERVAREN ACADEMICI DOORHEEN HUN ACADEMISCHE CARRIÈRE?

De analyse van beide datasets bevestigt de voornaamste hindernis beschreven door Ehm & Philips (2013), namelijk de moeilijke combinatie tussen gezin en een academische carrière. Voor vrouwen geldt dit zowel voor de zwangerschapsperiode, het moederschapverlof als de rol van moeder. Er werd aangegeven dat de impact voor vrouwen op de academische carrière zeer sterk doorweegt. Voornamelijk omdat dit tijd wegneemt van het onderzoek dat ze dienen te volbrengen. Daarbij valt aan te geven dat veel vrouwen strategische keuzes maken met betrekking tot gezinsvorming en dit inplannen wanneer dit het minst een negatieve impact zou hebben op hun carrière. De moedermuur die de voortgang van vrouwen remt (Williams & Segal, 2003) wordt vastgesteld, maar door het maken van strategische keuzes komt deze bij elke participant anders voor. Aanvullend werd door een mannelijk ZAP aangehaald dat ook zij kampen met een spanning tussen academische carrière en ouderschap. Zo wordt van hen niet verwacht om een prominente ouderschapsrol op te nemen. Het is echter niet duidelijk of dit een hindernis vormt doorheen hun loopbaan.

In deze steekproef was er slechts in beperkte mate sprake van gebrek aan mentoring en rolmodellen. Het lijkt erop dat er genoeg rolmodellen en ondersteuning aanwezig is in de verschillende wetenschappelijke disciplines. Deze omvatten voornamelijk personen uit het eigen netwerk zoals de promotoren die deze rol invullen. Echter werd er gesproken over een spanning met de hiërarchische relatie tussen postdoc en promotor, wat het soms onmogelijk maakt om bepaalde zaken te bespreken. Belangrijk is wel dat er reeds initiatieven zijn die mentoring mogelijk maken. De participanten geven aan dat ze dit zeer positief vinden en hiervan ook gebruik maken. Een mogelijke suggestie om dit te versterken is door een combinatie te maken van mentorschap binnen de eigen faculteit en vanuit een andere faculteit. Zodat de eventuele hiërarchische relaties kunnen worden omzeild.

Naast deze hindernissen werden er ook nieuwe vastgesteld. Zoals de aanwezige werkdruk en werkonzekerheid dat de academische wereld kenmerkt. De verwachtingen als academicus zorgen voor een hoge werkdruk dat duidelijk voelbaar is. Het gaat hier dan over zowel publicatiedruk als het verlenen van onderwijs en dienstverlening. In combinatie met het hebben van een gezin wordt dit steeds moeilijker om te kunnen waarmaken. Ook de onzekerheid die wordt ervaren kwam naar voren. Doordat er met korte termijncontracten wordt gewerkt en er niet genoeg zekerheid bestaat over de academische posities na de postdoctorale periode. Dit brengt de nodige stress met zich mee. Belangrijk hierbij is wel dat dit niet uitsluitend geldt voor vrouwelijke academici.

Een laatste hindernis dat door de participanten wordt beschreven, heeft betrekking tot internationale mobiliteit. Hoewel internationalisering behoort tot het versterken van het academisch profiel, geven de vrouwelijke postdocs aan dat dit in combinatie met een gezin voor hen niet mogelijk is. Het langdurig verblijven in het buitenland is voor hen nefast. Vanuit de analyse kan er geen uitspraak gedaan worden of dit ook van toepassing is op mannelijke academici. Daarnaast dient te worden nagegaan of dit enkel een impact heeft doorheen de postdoctorale periode. Het kan zijn dat internationale mobiliteit doorheen de volledige academische loopbaan een hindernis vormt. Deze pijler moet dan ook in vraag worden gesteld bij de bevordering van academici. Er werd een voorbeeld aangehaald dat internationalisering omschrijft als korte onderzoeksstages in het buitenland samen met het uitwerken van een internationaal netwerk, in tegenstelling tot het langdurig verblijven aan een buitenlandse instelling. Dit kan alvast als inspiratie bieden om deze pijler aan te passen.

## 2. IS ER SPRAKE VAN CULTUREEL SEKSISME EN EEN KOUD KLIMAAT?

In deze steekproef is er weinig sprake van cultureel seksisme en een koud klimaat. Hoewel de meeste vrouwen stellen dat ze geen flagrante vormen van seksisme ervaren, stellen sommigen toch dat ze geconfronteerd worden met normaliserende barrières in een mannelijk gedomineerde context. Zoals de verwachting over uiterlijk dat in hun voor- of nadeel kan spelen. Ook wordt er gesteld dat veel vrouwen uit de academische wereld stappen doordat ze te veel moeten vechten om erkend te worden.

Hierbij aansluitend is de afwezigheid van een koud klimaat. De meeste participanten zouden dit niet ervaren, maar toch is dit bij twee participanten wel aanwezig. Belangrijk hierbij is dat dit voornamelijk te wijten is aan de mannelijk gedomineerde context waarin ze zich bevinden. Dit koude klimaat was niet uitsluitend aanwezig in een professionele, maar ook in een informele setting. Er werd door een participant benadrukt dat haar internationale context, in tegenstelling tot haar eigen vakgroep, minder koud is. Dit had te maken met de erkenning die zij daar wel ervaarde.

Verder geven de meeste vrouwen aan dat ze geen marginalisatie of isolatie ervaren. Dit is voornamelijk te wijten aan de context waarin ze tewerkgesteld zijn. De twee participanten die aangeven dat ze vertoeven in een koud klimaat, spreken wel over marginalisatie en isolatie. Een participant sluit zichzelf af binnen haar werkcontext, omdat haar gezinsleven niet erkend wordt. In deze situatie gaat het over haar persoonlijke en niet haar professionele identiteit. De andere participant stelt echter dat de gevoelens van isolatie en marginalisatie enkel te maken hebben met haar professionele identiteit. Dit is te wijten aan haar positie als enige vrouw in een mannelijk



gedomineerde werkomgeving. Deze gevoelens gaan gepaard met de aanwezigheid van interne competitie wat haar opnieuw verder isoleert. Beide vrouwen beschrijven dat dit een effect heeft op hun zelfvertrouwen en motivatie. De ene benadrukt haar internationale context, waar ze zichzelf wel thuis voelt, terwijl de andere haar geïntimideerd voelt wat ervoor zorgt dat ze haar meningen en standpunten niet durft te uiten. Deze bevindingen hangen niet samen met de wetenschappelijke discipline, doordat deze zowel in de zachte als harde wetenschappen werd vastgesteld. De aanwezigheid van een mannelijke werkcontext lijkt dit wel te verklaren.

De impact van marginalisering en isolatie hangt hier samen met de voortgang in de academische loopbaan. De meerderheid van de participanten geeft aan dat ze wel gesteund worden om voortgang te maken, vaak komt deze steun van hun promotor(en). Echter gaf één participant aan dat het voor vrouwen wel moeilijk is om voortgang te maken, wat volgens haar te wijten is aan de criteria waarin vrouwen niet zouden passen. De twee participanten die wel te maken hebben met een koud klimaat, linken hun gevoelens van isolatie wel aan de zwakke voortgang in hun carrière. Een participant bevestigt de aanwezigheid van een selffulfilling prophecy en de neerwaartse spiraal op het (zelf)vertrouwen. Doordat ze ervan uitgaat dat promoveren niet bij haar zal gebeuren waar ze zich ook bij neerlegt. De andere participant kanideert wel nog steeds voor hogere functies, maar opteert er toch voor om de UGent te verlaten.

Naast de impact van marginalisering en isolatie was er ook sprake over verschillen rond ambities. In beide datasets werd er gesproken over het verschil in de aanpak over ambities tussen mannen en vrouwen in de academische wereld. Er wordt verondersteld dat vrouwen een gebrek hebben aan ambitie, waardoor ze hen niet stimuleren om te solliciteren. Een aanpak die duidelijk verschilt met hun mannelijke collega's. Het verschil in aanpak is gebaseerd op de assumptie dat vrouwen in een academische context minder ambitieus zouden zijn. Bij mannen wordt er wel gepeild naar hun ambities wat aansluit bij het onderzoek van Benschop et al. (2013). Het bevragen ervan is dus weldegelijk gegenderd. Verder komt ook de 'paradox van ambitie' (Sools et al., 2007) aan bod. Zo is het voor vrouwen belangrijk om hun loopbaanambities kenbaar te maken, omdat het niet vanzelfsprekend is voor vrouwen om dergelijke ambities te hebben. De moeilijke combinatie tussen werk en gezin voor vrouwen staat hiermee in relatie en werd reeds besproken.

Een deel van de voortgang in de loopbaan hangt ook samen met netwerken die academici opbouwen. In de academische wereld is het nodig om te beschikken over zowel sociaal als menselijk kapitaal om te kunnen doorgroeien (Baker, 2008). Een van de factoren die bijdraagt aan een succesvolle academische loopbaan zijn netwerken. Doorheen de analyse werd duidelijk dat er verschillen zijn bij het erkennen van engagementen en het inzetten van netwerken tussen mannelijke en vrouwelijke academici. Veel engagementen worden door vrouwen opgenomen, maar wegen in totaliteit minder door op het bevorderingsproces. Ook het opbouwen en gebruiken van netwerken verschilt tegenover dat van mannelijke academici. Hun netwerk maakt het mogelijk om sneller aan bepaalde zaken te kunnen deelnemen wat aan sluit bij de Old Boys Club. Op deze manier kunnen mannelijke academici sneller sociaal en menselijk kaptiaal opbouwen en deze inzetten om te kunnen doorgroeien.

### 3. WELKE ONBEWUSTE GENDERVEROORDELEN WORDEN ER VASTGESTELD?

Vanuit de analyse werd duidelijk dat er een onderscheid dient gemaakt te worden tussen interne en externe genderveroordelen. Waarbij interne genderveroordelen betrekking hebben tot de dagelijkse werkomgeving, zoals de vakgroep, en externe genderveroordelen tot de brede academische wereld en de maatschappij. Sommige vrouwen gaven aan dat ze niet te maken krijgen met genderveroordelen bij anderen was dit wel zo.

Interne genderveroordelen zijn gelinkt aan vrouwspecifieke karaktereigenschappen, maar ook de confrontatie met vrouwonvriendelijke opmerkingen, gedragingen en humor kwamen aan bod. Andere situaties verwijzen specifiek naar discriminatie over expertise, waarbij de bijdragen van vrouwen als minderwaardig worden beschouwd of een man nodig is om deze te bevestigen.

Belangrijk uit de analyse over onbewuste genderveroordelen is de context waarin de participant is tewerkgesteld. Deze heeft namelijk een invloed op het al dan niet aanwezig zijn ervan. Bij participanten in een mannelijk gedomineerde contexten worden vormen van onbewuste genderveroordelen vaker vastgesteld. Zoals de aanwezigheid van vrouwonvriendelijke opmerkingen, humor en gedragingen. Vormen van seksisme worden niet vastgesteld bij de vrouwelijke postdocs aan UGent, deze worden wel aangegeven door vrouwelijk ZAP. Het lijkt erop dat seksisme reeds een positieve verandering heeft doorgemaakt. De invloed van onbewuste genderveroordelen zorgt bij één participant ervoor dat ze bepaalde mannelijke kenmerken sterker gaat benadrukken om in het plaatje te kunnen passen. Dit benadrukt opnieuw de aanwezigheid van een mannelijke ideaalbeeld. Een andere participant wijst erop dat vrouwen in hogere functies ook te maken krijgen met genderbias wat hun reputatie negatief beïnvloedt. Bij de mannelijke academici vinden we ook voorbeelden van onbewuste genderveroordelen terug. Zo wordt er van hen niet verwacht om bepaalde huishoudelijke taken op te nemen. Genderveroordelen zijn dus niet exclusief van toepassing op vrouwen en ze zijn hier ook niet immuun voor.

Naast de aanwezigheid van interne genderveroordelen, was er ook sprake van externe genderveroordelen. Deze hebben te maken met het beeld van de 'ideale academicus' (Bleijenbergh et al., 2012) waar vrouwelijke academici tegenaan lopen. Naast de media bevat de maatschappij ook stereotiepe beelden en verwachtingen als het gaat over academici. Deze kunnen specifiek disciplinegebonden zijn, zoals het gebrek aan vrouwen in de harde wetenschappen, of opnieuw de expertise van vrouwelijke academici in vraag stellen doordat er sneller contact opgenomen wordt met mannen.

De frequentie van genderveroordelen kon niet duidelijk worden geanalyseerd. Echter valt wel op dat doorheen de gesprekken en interviews vrouwen snel tot deze voorbeelden kwamen, wat zou laten vermoeden dat het regelmatig gebeurt. Zeker de confrontatie met genderveroordelen in de dagdagelijkse werkomgeving heeft een sterke impact op de situatie van vrouwelijke academici. Bij de mannelijke academici was het niet eenvoudig om te komen tot bepaalde genderveroordelen. Het lijkt er aldus op dat zij deze niet of op een andere manier ervaren.

Belangrijk blijft wel dat onbewuste genderveroordelen niet evident te onderzoeken zijn. Het niveau van bewustzijn (Rudman, 2004; Petty, Fazio & Briñol, 2009) is een zeer dunne lijn. Hoewel de vermelde

gendervooroordelen lijken onbewust op te treden, moet dit toch kritisch bekeken worden. Van zodra een onbewuste actie de ontvanger bereikt, wordt deze automatisch bewust. Op deze manier kan er moeilijk sprake zijn van een onbewust gendervooroordeel. Het niveau van bewustzijn dient dan ook veel explicietier gemaakt te worden. Om deze verder te toetsen en onderzoeken.

#### 4. IS ER SPRAKE VAN EEN GLAZEN HINDERNISBAAN?

Op basis van bovenstaande ervaringen kan er wel sprake zijn van een hindernisbaan dat de ervaringen van vrouwen in een academische carrière typeert. Zoals gesteld dienen alle hindernissen en barrières als cumulatief te worden opgevat, waardoor de ervaringen die zij meemaken niet beperkt zijn tot één aspect, maar tot verschillende domeinen. De glazen hindernisbaan benadrukt de uitputtingsmechanismen die vrouwen meemaken (De Welde & Laursen, 2011) en dit kwam ook doorheen de analyse bij twee participanten sterk naar voren. Andere participanten beschrijven in mindere mate een uitputtingsmechanisme, maar bevestigen wel dat ze in verschillende domeinen dienen op te boksen tegen verschillende barrières. Wat ook bij hen tot de nodige uitputting en frustratie leidt.

Belangrijk uit de analyse is wel dat nadruk op 'glas' niet meer van toepassing lijkt te zijn. De huidige generatie vrouwelijke academici lijken op de hoogte te zijn van hun vaak moeizame positie binnen de academische wereld en gaan hierdoor bepaalde strategische keuzes maken, zoals met betrekking tot gezinsvorming. Naast deze strategische keuzes worden ook eigen persoonlijke maatregelen toegelicht om tegen discriminatie en onbewuste gendervooroordelen in te gaan. Zowel het bewustzijn over bepaalde barrières die vrouwen ervaren als het maken van persoonlijke maatregelen lijkt voor een nieuw perspectief te zorgen dat pas kan plaatsvinden in de huidige generatie vrouwelijke academici. Het (h)erkennen van het minderheidsperspectief en elkaar versterken vanuit solidariteit lijkt alvast vernieuwd.

De besproken obstakels zijn echter niet uitsluitend en specifiek voor vrouwen. Ook mannelijke academici worden geconfronteerd met hindernissen, barrières en onbewuste gendervooroordelen doorheen hun academische carrière, weliswaar op een verschillende manier. Deze dienen verder in kaart gebracht te worden om de situatie van mannen beter te begrijpen. Zo zou er ook een hindernisbaan kunnen voorkomen als gevolg van mannelijke gendervooroordelen eventueel door de invloed van een vrouwelijke werkcontext.

#### 5. MOETEN ACADEMICI BESCHIKKEN OVER EEN SURVIVAL MECHANISME?

Doorheen de analyse waren er twee participanten die sterk te maken krijgen met negatieve culturele en sociale attitudes. Bij hen is er sprake van een survival mechanisme (Wasserman, 1998). Bij één van de participanten is er zelfs sprake van vechten, uitputting en hoge stress met als gevolg dat zij de UGent wenst te verlaten. Bij de andere zien we een andere manier om hiermee om te gaan. Door haar rol als moeder sterk te benadrukken heeft ze aangeleerd haar werkomgeving te relativeren. Het aanwezige survival mechanisme hangt opnieuw samen met de aanwezigheid van een sterk mannelijk gedomineerde context. De normen en verwachtingen die hier worden geschept staan in verband met de weerbaarheid die bij deze vrouwen optreedt en hoe zij hiermee omgaan.

In de volledige analyse is er weinig tot geen sprake van de aanwezigheid van weerbaarheid tegen negatieve culturele en sociale attitudes. Hoewel er bij alle vrouwelijke participanten wordt vastgesteld dat promoveren en voortgang boeken in de academische wereld voor hen zeer moeilijk is. Dit kan gezien worden als een negatieve cultuur voor vrouwelijke academici waar ze weerbaar voor dienen te zijn. Deze cultuur lijkt de academische wereld te typeren. Op deze manier dienen vrouwelijke academici doorheen hun loopbaan wel over een survival mechanisme dienen te beschikken. Deze kan daarbij worden versterkt door de aanwezigheid van een mannelijke gedomineerde context.

Er kunnen geen conclusies getrokken worden over een survival mechanisme bij mannelijke academici. Deze werden niet specifiek bevestigd. Een vanzelfsprekendheid blijft dat mannen minder geconfronteerd worden met een moeizame voortgang doorheen hun carrière, waardoor ze niet dienen op te boksen tegen een negatieve cultuur. Echter kan het wel zijn dat er negatieve sociale attitudes zijn ten opzichte van mannelijke academici in een vrouwelijk gedomineerde context. Zo zou er ook voor hen een specifiek survival mechanisme kunnen worden vastgelegd. De opzet van deze masterproef kan hier echter geen sluitend antwoord op geven en dit dient dan ook verder onderzocht te worden.

## CONCLUSIE

Het charter 'Gender in Academia' (VLIR & JA, 2019) vormt naast het vertrekpunt ook het eindpunt van deze masterproef. De bevindingen van dit onderzoek bevestigen de aanwezigheid van onbewuste gendervooroordelen (Davies et al., 2013; Greenwald & Krieger, 2006) in de academische wereld die een negatieve impact hebben op de voortgang in de academische carrière van vrouwen. Samen met de hindernissen en barrières gegeven door Ehm & Philips (2013) vormen deze een hindernisbaan (De Welde & Laursen, 2011) die de uitval van vrouwelijke academici verklaren. Er werden ook nieuwe hindernissen vastgesteld, waaronder internationale mobiliteit. Deze pijler vormt voor vrouwelijke academici een grote uitdaging en dient dus grondig te worden bekeken. In dit onderzoek is er weinig sprake van cultureel seksisme (Savigny, 2014). Flagante vormen van seksisme worden niet ervaren, maar de vrouwelijke participanten stellen wel dat ze geconfronteerd worden met normaliserende barrières in een mannelijk gedomineerde context. Twee participanten bevestigen de aanwezigheid van een koud klimaat (Hall & Sandler, 1982) dat gepaard gaat met gevoelens van marginalisatie en isolatie.

Belangrijk blijft dat alle bevindingen niet enkel betrekking hebben op vrouwen in de academische wereld, maar ook op mannen. Door de specifieke opzet van dit onderzoek was het mogelijk om deels uitspraken te kunnen doen over de situatie van mannelijke academici. Echter dient dit in verder onderzoek nog uitgediept te worden. Deze bevindingen vormen alvast een eerste aanzet om het theoretisch kader verder aan te vullen met aandacht voor mannelijke academici.

De vijf beschreven actielijnen uit het charter vormen alvast een eerste aanzet om deze problematiek aan te pakken. Aansluitend bij het charter dragen de bevindingen van dit onderzoek bij tot het scheppen van een werkomgeving waarin zowel M, V als X zich aanvaard en gewaardeerd weten.

## BEPERKINGEN EN SUGGESTIES VOOR ONDERZOEK

Er zijn een aantal beperkingen binnen dit onderzoek die moeten aangehaald worden. Zo was er geen grote en diverse steekproef. Dit is deels te wijten aan de korte tijd waarin dit onderzoek diende te gebeuren alsook het onderwerp dat voornamelijk vrouwen aansprak. Hoewel er contact werd opgenomen met mannelijke academici gaven ze zelf aan dat ze geen ervaring hadden met dit onderwerp. Daarnaast werden ook andere minderheidsgroepen niet bevroegd. In verder onderzoek dienen deze zeker opgenomen te worden. De bevindingen formuleren alvast een aantal gefundeerde suggesties voor beleidsacties en verdere aanpak over gendervooroordelen in de academische wereld.

Het gebrek aan een intersectioneel perspectief is deels te wijten aan de doorstroom binnen de academische wereld. De doelgroep omvat academici in verschillende academische functies. Echter worden deze hoge functies gekenmerkt door een sterke ondervertegenwoordiging van minderheidsgroepen. Het zoeken naar participanten vanuit minderheidsgroepen vormt daardoor een uitdaging.

Door gebruik te maken van kwalitatief onderzoek werd het mogelijk om diepgaande inzichten te verwerven. Echter dient er ook gewezen te worden op de subjectiviteit binnen kwalitatief onderzoek. Wat tegelijkertijd de sterkte en positieve kant is (Diefenbach, 2009). De selectie of uitsluiting van de participanten maakt deel uit van organisatorische aspecten en beïnvloedt de uitkomst van het onderzoek in belangrijke mate. Door gebruik te maken van GT zou er nieuwe theorievorming worden bekomen. Door de specifieke context van deze masterproef werd GT niet in zijn volle mate benut. De eerste set data maakte de vorming van theorie mogelijk wel mogelijk, echter werd het theoretisch kader verder meegenomen in de analyse. De sterke connectie met reeds gekende kennis lijkt hierdoor te suggereren dat er geen nieuwe inzichten werden verkregen en dat de 'data niet voor zich kon spreken'. Echter werden er zeker nieuwe inzichten en relaties vastgesteld door deze te funderen uit reeds bestaand onderzoek.

Om tegemoet te komen aan een coherente aanpak lijkt het mij daarom aangewezen om een theoretisch model op te stellen waarin alle besproken hindernissen en barrières in relatie worden gebracht. Dit door onder andere een meta-analyse van reeds bestaand onderzoek uit te voeren en deze verder te verdiepen met kwantitatief onderzoek. Hoewel kwalitatief onderzoek reeds duidelijke inzichten in deze problematieken heeft gegeven, blijft het nog steeds eerder onvolledig. Het lijkt mij dan ook aangewezen om de relaties en samenhang tussen de verschillende onderdelen beter te bepalen. Op deze manier kunnen de inzichten worden toegepast in verschillende contexten en zo leiden tot gerichtere acties. Aanvullend zou longitudinaal onderzoek met deze participanten helpen om na te gaan waar ze zich binnen een aantal jaren bevinden en of ze de geformuleerde hindernissen hebben overwonnen.

## AANBEVELINGEN

Er dient meer aandacht besteed te worden aan zowel mannen als andere (minderheids)groepen in de academische wereld. Zoals reeds gesteld in zowel dit onderzoek als het charter zijn deze bevindingen niet enkel van toepassing op vrouwen. Om beter inzicht te krijgen in de situatie van andere doelgroepen dient er een duidelijk intersectioneel perspectief gehanteerd te worden. Dit zou het mogelijk maken om bepaalde interactie-effecten na te gaan.

Wetende dat zowel mannelijke als vrouwelijke academici onderhevig zijn aan onbewuste gendervooroordelen, seksisme en bepaalde hindernissen en barrières dient het UGent beleid met verschillende doelgroepen rekening te houden. Al te vaak wordt dit alles geformuleerd als een vrouwenprobleem, wat doorheen dit onderzoek wordt tegengesproken. Bij het uitwerken en invoeren van verdere acties moet hier de nodige aandacht voor zijn alsook het hanteren van een intersectioneel perspectief. Een belangrijk onderdeel bestaat erin om meer bewustzijn te creëren bij het academisch personeel aan de UGent en bij uitbreiding het voltallig personeel. Aanvullend dient het mentoringsprogramma gericht naar postdoctorale medewerkers verder worden uitgewerkt. Deze vormt een zeer belangrijk onderdeel om deze problematiek aan te pakken. De geformuleerde suggesties dragen hier aan bij.

Daarnaast dienen de besproken hindernissen en barrières op een hoger beleidsniveau onder de loep genomen te worden. In het bijzonder dient er aandacht te gaan naar zowel werkdruk, werkzekerheid en internationale mobiliteit. Deze werden doorheen het onderzoek extra benadrukt. Belangrijk blijft opnieuw dat hier aandacht wordt geschonken aan zowel mannelijke als vrouwelijke academici en er een intersectioneel perspectief wordt gehanteerd. Slechts dan kan er sprake zijn van een werkomgeving waarin zowel M, V als X zich kan positioneren en doorgroeien.

## REFERENTIES

- Ackers, L. (2004). Managing relationships in peripatetic careers: Scientific mobility in the European Union. *Women's Studies International Forum*, 27(3), 189- 201. <http://dx.doi.org/10.1016/j.wsif.2004.03.001>
- Amodio, D. M., & Mendoza, S. A. (2010). Implicit intergroup bias: Cognitive, affective, and motivational underpinnings.
- Bailyn, L. (2004) Time in careers: careers in time. *Human Relations*, 57, 12, 1507–21
- Bailyn, L. (2006), *Breaking the Mold: Redesigning Work for Productive and Satisfying Lives*, Cornell University Press, Ithaca, NY
- Baker, M. (2008). Ambition, confidence and entrepreneurial skills: Gendered patterns in academia. *Australian Sociological Association Annual Meeting*, Melbourne.
- Barr, D. A., Gonzalez, M. E., & Wanat, S. F. (2008). The leaky pipeline: Factors associated with early decline in interest in premedical studies among underrepresented minority undergraduate students. *Academic Medicine*, 83(5), 503-511.
- Barriball, K. L., & While, A. (1994). Collecting data using a semi-structured interview: a discussion paper. *Journal of Advanced Nursing*, 19, 328–335. <http://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1994.tb01088.x>
- Benckert, Sylvia & Staberg, Else-Marie. (2000). Val, villkor, värderingar. (Choices, Demands, Values). Umeå: Umeå University
- Bellas, M. L. (1992). The effects of marital status and wives' employment on the salaries of faculty men: The (house)wife bonus. *Gender & Society* 6, 609–622
- Benschop, Y., & Brouns, M. (2003). Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects. *Gender, Work and Organization*, 10 (2), 194–212. <http://doi.org/10.1111/1468-0432.t01-1-00011>
- Benschop, Y., van den Brink, M., Doorewaard, H., & Leenders, J. (2013). Discourses of ambition, gender and part-time work. *human relations*, 66(5), 699-723.
- Bicknell, M. & Liefoghe, A. (2006). The art of stress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 79(3): 377–394.
- Bielby, D. D., & Bielby, W. T. (1996). Women and men in film: Gender inequality among writers in a culture industry. *Gender & Society*, 10(3), 248-270.

- Biernat, M. & Kobrynowicz, D. (1997). "Gender- and Race-Based Standards of Competence: Lower Minimum Standards by Higher Ability Standards for Devalued Groups." *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 544–557.
- Bird, S. R. (2011) 'Unsettling Universities' Incongruous, Gendered Bureaucratic Structures: A Case Study Approach' *Gender, Work and Organization* 18 (2) pp. 202-30
- Bleijenbergh, I. L., van Engen, M. L., & Vinkenburgh, C. J. (2012). Othering women: fluid images of the ideal academic. *Equality, diversity and inclusion: An international journal*, 32(1), 22-35
- Bonney, Norman & Love, John. (1991). Gender and Migration. Geographical Mobility and the Wife's Sacrifice. *Sociological Review*, 39 (2), 335–348
- Bracken, S. J., Allen, J. K., & Dean, D. R. (2006). The balancing act: Gendered perspectives in faculty roles and work lives. *Stylus Publishing, LLC*
- Bryant, A. (2003), "A constructive/ist response to Glaser", *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, Vol. 4 No. 1 – Grounded Theory. In J. A. Smith, R. Harré, & L. Van Langenhove (Eds.), *Rethinking Methods in Psychology* (pp. 27-49). London: Sage Publications
- Burt, R. S. (1998). The gender of social capital. *Rationality and Society*, 10, 5–46
- Charmaz, K. (2008). Grounded theory as an emergent method. *Handbook of emergent methods*, 155, 172
- Danniau, F. & Loockx, K. (2016). "Bestuur UGent in cijfers." *UgentMemorie*. Geraadpleegd op 23 februari 2019, via <https://www.ugentmemorie.be/artikel/bestuur-ugent-in-cijfers>
- Davies, S., Reece, J., Rogers, C., & Rudd, T. (2013). *State of the science: Implicit Bias Review*.
- Day, R. & Allen, T. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior* 64(1): 72–91.
- De Welde, K., & Laursen, S. L. (2011). The Glass Obstacle Course: Informal and Formal Barriers For Women Ph.D. Students in STEM Fields. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 3 (3), 571–595. <http://doi.org/10.1001/jama.1889.02401110010001b>
- Diefenbach, T. (2009). Are case studies more than sophisticated storytelling?: Methodological problems of qualitative empirical research mainly based on semi-structured interviews. *Quality and Quantity*, 43(6), 875–894. <http://doi.org/10.1007/s11135-008-9164-0>
- Easterly, D. M., & Ricard, C. S. (2011). Conscious Efforts to End Unconscious Bias: Why Women Leave Academic Research. *Journal of Research Administration*, XLII (1), 61–73



- Ehm, K. F., & Phillips, C. L. J. (2013). *From Ph. D. to Professoriate: The Role of the Institution in Fostering the Advancement of Postdoc Women*. National Postdoctoral Association
- Eisenhart, Margaret A. & Holland, Dorothy C. (2001). Gender Constructs and Career Commitment. The Influence on Peer Culture on Women in College. In: Mary Weyer et. al. (Eds.), *Women, Science and Technology* (S. 26–35). London: Routledge
- Ellemers, N. (2018). Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69, 275–98
- Etzkowitz, H., Kemelgor, C. and Uzzi, B. (2000) *Athena Unbound: the Advancement of Women in Science and Technology*. Cambridge: Cambridge University Press
- European Commission (2010), "Topic report stereotypes and identity. Meta-analysis of gender and science research", geraadpleegd op zaterdag 1 juni 2019, van: [www.genderandscience.org/web/reports.php](http://www.genderandscience.org/web/reports.php)
- Evans, C. D., & Diekmann, A. B. (2009). On motivated role selection: Gender beliefs, distant goals, and career interest. *Psychology of Women Quarterly*, 33, 235–249
- Eveline, J., & Booth, M. (2004). "Don't write about it": Writing "the other" for the ivory basement. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (3), 243–255. <http://doi.org/10.1108/09534810410538306>
- Fels, A. 2008. Vrouwen en Ambitie: Nieuwe Keuzes, Hardnekkige Taboes [Women and Ambition: New Choices, Persistent Taboos]. *Nieuwegein: Réunion*
- Fletcher, C., Boden, R., Kent, J. and Tinson, J. (2007), "Performing women: the gendered dimensions of the UK new research economy", *Gender, Work and Organization*, Vol. 14 No. 5, pp. 433-53
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. *Group & Organization Management*, 26, 283–311
- Green, Anne E. (1995). The Geography of Dual Career Households. *International Journal of Population Geography*, 1, 29–50
- Greenwald, A. G., & Krieger, L. H. (2006). Implicit Bias: Scientific Foundations. *California Law Review*, 94 (4), 945-967
- Goulden, M., Mason, M.A. and Frasc, K. (2011) Keeping women in the science pipeline. *Annals of the American Academy of Political Science*, 638, 141–62
- Hall, R & Sandler, B (1982). *The classroom climate a chilly one for women*. (Washington, DC. Project on the status and education of women. Association of American Colleges)
- Hakim, C. (2000). Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory. *Oxford: Oxford University Press*.

- Hadani, M., Coombes, S., Das, D., & Jalajas, D. (2012). Finding a good job: Academic network centrality and early occupational outcomes in management academia. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 723–739.
- Hochschild, A. R. (1975). Inside the clockwork of male careers. In F. Howe (Ed.), *Women and the power to change* (pp. 47–80). New York: McGraw-Hill
- Jonge Academie (2019). Gender in Academia – Charter VLIR/JA. Geraadpleegd op 1 juli 2019, van <https://jongeacademie.be/charter-vlir-ja/>
- Jöns, H (2011) Transnational academic mobility and gender, *Globalisation, Societies and Education*, 9(2), pp.183-209, ISSN: 1476-7724. <http://doi.10.1080/14767724.2011.577199>
- Judge, T., Cable, D., Boudreau, J. & Bretz, R. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology* 48(3): 485–519
- Kang, J. (2011). Bits of Bias.
- Knights, D. & Richards, W. (2003), "Sex discrimination in UK academia", *Gender, Work and Organization*, Vol. 10 No. 2, pp. 213-38
- Landes, X., Marchman, M., & Nielsen, M. (2012). The academic rat race: Dilemmas and problems in the structure of academic competition. *Learning and Teaching*, 5 (2), 73-90
- Larimer, C., Hannagan, R., & Smith, K. (2007). Balancing ambition and gender among decision makers. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 614(1): 56–73
- League of European Research Universities (LERU) (2018). Implicit bias in Academia. A challenge to the meritocratic principle and to women's careers. And what to do about it.
- Lewis, S. (1997), "Family friendly policies. Organisational culture change or playing around at the margins?", *Gender, Work and Organization*, Vol. 4 No. 1, pp. 13-23
- London, M. (1993). Career motivation of full- and part-time workers in mid and late career. *International Journal of Career Management* 5(1): 21–29
- Lowe, A. (2005). The real life guide to accounting research — A behind-the-scenes view of using qualitative research methods. *The International Journal of Accounting*, 40 (3), 294–298. <https://doi.org/10.1016/j.intacc.2005.06.011>
- Lowrie, A., & McKnight, P. J. (2004). Academic research networks: A key to enhancing scholarly standing. *European Management Journal*, 22, 345–360
- Martin, P. (2003). 'Said and done' versus 'saying and doing': Gendering practices, practicing gender at work. *Gender and Society* 17(4): 342–366.

- Mason, M. A., & Goulden, M. (2002). Do babies matter: The effect of family formation on the lifelong careers of academic men and women. *Academe*, 88(6), 21–28
- Mason, M. A., & Goulden, M. (2004). Marriage and baby blues: Redefining gender equity in the academy. *Annals: American Academy of Political and Social Science*, 596, 87–103
- Moghaddam, A. (2006), "Coding issues in grounded theory", *Issues in Educational Research*, Vol. 16 No. 1, pp. 52-66.
- Monroe, K., Ozyurt, S., Wrigley, T., & Alexander, A. (2008). Gender equality in academia: Bad news from the trenches, and some possible solutions. *Perspectives on politics*, 6(2), 215-233.
- Morrison, E., Rudd, E., & Nerad, M. (2011). Onto, up, off the academic faculty ladder: The gendered effects of family on career transitions for a cohort of social science Ph.Ds. *The Review of Higher Education*, 34(4), 525-553
- Nielsen, M. W. (2017). Reasons for leaving the academy: A case study on the 'opt out' phenomenon among younger female researchers. *Gender, Work & Organization*, 24(2), 134-155. <http://doi:10.1111/gwao.12151>
- Nilsson, K. (2000). Dual university-graduate households in Sweden. *International Journal of Population Geography*, 6 (4), 287–301
- Parker, M., & Welch, E. W. (2013). Professional networks, science ability, and gender determinants of three types of leadership in academic science and engineering. *Leadership Quarterly*, 24, 332–348
- Pell, A. N. (1996). Fixing the leaky pipeline: women scientists in academia. *Journal of animal science*, 74(11), 2843-2848.
- Petty, R. E., Fazio, R. H., & Briñol, P. (2009). The new implicit measures: An overview. *Attitudes: Insights from the new implicit measures*, 3-18.
- Pifer, M. J., & Baker, V. L. (2013). Managing the process: The intradepartmental networks of early-career academics. *Innovative Higher Education*, 38, 323–337
- Prentice, S (2000) 'The conceptual politics of chilly climate controversies'. *Gender and Education* 12 (2), pp195-207
- Rapoport, R., Bailyn, L., Fletcher, J. and Pruitt, B. (2002), *Beyond Work-Family Balance. Advancing Gender Equity and Workplace Performance*, Jossey-Bass, San Francisco, CA
- Reinharz, S (1992) *Feminist Methods in Social Research* (New York: Oxford University Press)
- Roose, H. & Meuleman, B. (2014). *Methodologie van de sociale wetenschappen: een inleiding*. Gent: Academia Press.
- Riley, S., Frith, H., Archer, L., & Veseley, L. (2006). Institutional sexism in academia. *PSYCHOLOGIST-LEICESTER*, 19 (2), 94.

- Rudman, L. A. (2004). Social Justice in Our Minds, Homes, and Society: The Nature, Causes, and Consequences of Implicit Bias. *Social Justice Research*, 17(2), 129–142.
- Sanders, K., Willemsen, T.M. and Millar, C.C.J.M. (2009), "Views from above the glass ceiling: does the academic environment influence women professors' careers and experiences", *Sex Roles*, Vol. 60, pp. 303-12
- Savigny, H. (2014). Women, know your limits: cultural sexism in academia. *Gender and Education*, 26(7), 794–809.
- Schiebinger, L. (1999) *Has Feminism Changed Science?* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Shen, H. (2013). Mind the (gender) gap. *Nature*, 495. <https://doi.org/10.1038/495022a>
- Simpson, R., & Kumra, S. (2016). The Teflon effect: when the glass slipper meets merit. *Gender in Management: An International Journal*, 31(8), 562-576.
- Smith, J. (2008), "Quality assurance and gender discrimination in English universities: an investigation", *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 29 No. 6, pp. 623-38
- Sonnert, Gerhard & Holton, Gerald. (1996). *Gender Differences in Science Careers*. New Brunswick: Rutgers University Press
- Sools, A., Van Engen, M. & Baerveldt, C. (2007). Gendered career-making practices: On doing ambition or how managers discursively position themselves in a multinational corporation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 80(3): 413–435.
- Spurk, D., Meinecke, A. L., Kauffeld, S., & Volmer, J. (2015). Gender, professional networks, and subjective career success within early academic science careers. *Journal of Personnel Psychology*.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1994). Grounded theory methodology. *Handbook of qualitative research*, 17, 273-85.
- Tan, J. (2010). "Grounded theory in practice: issues and discussion for new qualitative researchers", *Journal of Documentation*, Vol. 66 Issue: 1, pp.93-112, <https://doi.org/10.1108/00220411011016380>
- Urquhart, C., Lehmann, H., & Myers, M. D. (2010). Putting the 'theory' back into grounded theory: guidelines for grounded theory studies in information systems. *Information systems journal*, 20(4), 357-381.
- Valian, V. (1998). *Why So Slow? The Advancement of Women*. Cambridge, MA: MIT Press
- Van den Brink, M. and Benschop, Y. (2012), "Slaying the seven-headed dragon: the quest for gender change in academia", *Gender, Work & Organization*, Vol. 19 No. 1, pp. 71-92
- Vianen, A. & Keizer, W. (1996). Gender differences in managerial intention. *Gender, Work and Organization* 3(2): 103–114.

- Vlaamse Interuniversitaire Raad (2018). Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse Universiteiten.
- VLIR & JA (2019). Charter Gender in Academia 2019
- Wagner, Izabella. (2009). Transmobility – Mobility in the Career of a Laboratory Researcher. Paper presented at The Mobility, Science, and Culture conference, Braga, 23–24 of November 2009
- Ward, K., & Wolf-Wendel, L. (2004). Academic motherhood: Managing complex roles in research universities. *The Review of Higher Education*, 27(2), 233–257
- Wasserman, E. (1998) 'Women in the National Academy: Their lives as scientists and women', *AWIS Magazine*, 27(4), 6-10.
- Williams, J. C., & Segal, N. (2003). "Beyond the Maternal Wall: Relief for Family Caregivers Who Are Discriminated Against on the Job." *Harvard Women's Law Journal*, 26, 77.
- Wolff, H.-G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94, 196–206
- Wolffensperger, J. (1993). 'Science Is Truly a Male World.' The Interconnectedness of Knowledge, Gender and Power within University Education. *Gender and Education*, 5 (1), 37-54.

# BIJLAGEN

## BIJLAGE A

### VROUWELIJKE POSTDOCS GEZOCHT

#### MASTERPROEF GENDER EN DIVERSITEIT

Bent u een vrouw en in het bezit van een doctoraat?

Werkt u in een postdoctorale functie (minimum 2 jaar)?  
OF

Heeft u na of doorheen u postdoctorale functie  
(minimum 2 jaar) de academische wereld verlaten?

Dan bent u de persoon die ik zoek!

In kader van mijn masterproef in gender en diversiteit (UGent) doe ik onderzoek naar ervaringen van (implicit) genderbias en vooroordelen die vrouwelijke postdocs ervaren doorheen hun academische loopbaan. Ik vraag kort (40 min.) uw tijd voor een *semigestructureerd interview*. Alle data en bevindingen worden *anoniem* en in overleg verwerkt.

Heeft u interesse? Aarzel dan zeker niet om contact op te nemen!

#### CONTACTGEGEVENS:

**JASPER.DECNUYDT@UGENT.BE**

Promotor: Dr. Tine Brouckaert (UGent)

Co-Promotor: Prof. dr. Chia Longman (UGent)



Thank  
you

# CALL FOR FEMALE POSTDOCS

## MASTER'S DISSERTATION GENDER AND DIVERSITY

Are you a woman with a doctorate?  
AND  
Are you employed in a postdoctoral position?

Then you are the person I'm looking for!

In my master's dissertation in gender and diversity (Ghent University), I will focus on the experiences of (implicit) genderbias and prejudices of female postdocs during the academic career.

Using a **semi-structured interview** of approximately 40 minutes.

All obtained data will be processed **anonymously**.

If you are interested, don't hesitate to contact me!

### CONTACT DETAILS:

**JASPER.DECNUYDT@UGENT.BE**

Supervisor: Dr. Tine Brouckaert (Ghent University)

Co-Supervisor: Prof. dr. Chia Longman (Ghent University)



Thank  
you