



**TER ONDERTEKENING**

Aan: MOCW

**Onderzoek en  
Wetenschapsbeleid**

**Van**  
5.1.2.e

**Datum**  
15 september 2022

**Referentie**  
33998793

**Bijlagen**  
1. Kamerbrief  
2. Eindrapportage onderzoek  
naar de uitval van vrouwen in de  
wetenschap

**Intern OCW afgestemd**  
OWB

# nota

Aanbieding eindrapportage onderzoek naar de uitval van vrouwen in de wetenschap

## Aanleiding

Aanleiding van dit onderzoeksrapport is de motie van de leden Westerveld (GL) en Van den Hul (PvdA) van 25 november 2020, TK 29338, nr. 228 waarbij wordt verzocht de uitval van zwangere vrouwen in de wetenschap te onderzoeken.<sup>1</sup> Nu is de eindrapportage beschikbaar en kan de motie worden afgedaan.

## Geadviseerd besluit

Wij adviseren u het rapport aan de Tweede Kamer aan te bieden zonder inhoudelijke reactie, met de vermelding dat u de bevindingen uit het rapport meeneemt in de integrale aanpak sociale veiligheid. Wij vragen u de aanbiedingsbrief te ondertekenen.

## Kernpunten

- Het rapport geeft invulling aan de motie Westerveld en Van den Hul.
- Dit rapport over de uitval van vrouwen in de wetenschap en de KNAW-gids sociale veiligheid in de wetenschap hebben raakvlakken. Zo laat dit rapport zien dat onder andere de onderzoeks- en organisatiecultuur, het beleid binnen organisaties, leiderschap, en persoonlijke verhoudingen invloed hebben op de beleving van wetenschappers.
- Nu een inhoudelijke reactie geven op dit rapport betekent vooruitlopen op de integrale aanpak sociale veiligheid die u later dit jaar publiceert. Vandaar dit advies aan u. De integrale aanpak is nog niet uitgewerkt en afgestemd met de verschillende veldpartijen. Een aanzet voor dit plan bespreken wij later deze maand met u.
- U kunt er ook voor kiezen het rapport gelijktijdig met een inhoudelijke reactie aan de Tweede Kamer te sturen.

## Toelichting

*De gekozen benadering van het onderzoek:* Omdat de wetenschap voor zowel mannen als vrouwen een intensieve sector is om in te werken, zijn factoren onderzocht die ervoor zorgen dat wetenschappers de sector verlaten. Omdat de uitvraag gaat over de uitval van vrouwen in de wetenschap, is er in het rapport speciale aandacht voor factoren die vrouwen (met en zonder kinderen) raken en daardoor kunnen leiden tot hun uitstroom. De rol van zwangerschapsdiscriminatie wordt meegenomen als factor die daaraan kan bijdragen.

<sup>1</sup> <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-29338-228.html>

*Belangrijkste bevindingen uit het rapport:*

- De belangrijkste factoren die bijdragen aan een negatieve werkbeleving van mannen en vrouwen en de kans op uitval verhogen, zijn de hoge werkdruk, een negatieve werk-privé balans, baan-onzekerheid, de mate van overwerk en onbetaalde werkzaamheden.
- Factoren die negatieve ervaringen van bijvoorbeeld de werkdruk of de baan-onzekerheid versterken óf juist verminderen zijn de organisatiecultuur en de persoonlijke relaties met anderen binnen de organisatie.
- De belangrijkste rol in de overweging om de wetenschap te verlaten (voor zowel mannen als vrouwen) zijn mogelijkheden om een balans tussen werk en privéleven te vinden. Deze reden wordt vaker genoemd dan factoren die betrekking hebben op kinderen of werkomstandigheden.
- Zwangerschapsdiscriminatie bleek moeilijk om uit te vragen en overlapt met bijvoorbeeld genderdiscriminatie (acties specifiek gericht op vrouwen met als gevolg een onvrijwillig vertrek). Het onderzoek toont aan dat wetenschapsverlaters met kinderen de volgende factoren vaker benoemden dan wetenschapsverlaters zonder kinderen als reden voor vertrek: ondersteuning van leidinggevende bij afspraken rondom zwangerschap en/of het krijgen van kinderen, de organisatiecultuur met betrekking tot de balans tussen werk en privé en de aanwezigheid van collega's met kinderen. Deze factoren werden echter niet buitengewoon vaak benoemd.
- Voor vrouwen spelen de volgende factoren een grotere rol dan voor mannen als mogelijke reden voor toekomstig vertrek: de hoge mate van competitie en de daaruit voorkomende werkgewoonten, factoren rond het hebben van kinderen, en de uitvoering van beleid rondom inclusie, beoordelingen en promotie, evenals de werk-privé balans.
- Vrouwen met tijdelijke arbeidscontracten zijn kwetsbaarder voor ongelijke behandeling en discriminatie. Zij benoemen, vergeleken met vrouwen met een vaste aanstelling, vaker organisatiecultuur en onderzoekscultuur in de sector in negatieve zin, specifiek in de context van zwangerschap of het hebben van kinderen. Hierbij gaat het om zaken als negatieve reacties van collega's op een aangekondigde zwangerschap, expliciete vragen over een kinderwens en negatieve rolmodellen.

**Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden**

N.v.t.