

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

2744

Vragen van het lid **Van der Woude** (VVD) aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het bericht «TU Eindhoven hervat beleid om vrouwen voor te trekken, maar dan anders»* (ingezonden 22 april 2021).

Antwoord van Minister **Van Engelshoven** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 12 mei 2021).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «TU Eindhoven hervat beleid om vrouwen voor te trekken, maar dan anders»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Hoe beoordeelt u het voorkeursbeleid van de Technische Universiteit (TU) Eindhoven binnen het Irène Curie Fellowship-programma, dat vorig jaar door het College voor de Rechten van de Mens (CRM) is teruggefloten omdat het in strijd was met de Nederlandse gelijke behandelingswetgeving?

Antwoord 2

Zoals ook aangegeven op eerdere Kamervragen van de leden Wiersma, El Yassini en Smals (VVD) is het aan de TU Eindhoven (hierna: TU/e) zelf om een gepast aannamebeleid vast te stellen. De TU/e heeft na het vorige oordeel van het CRM het voorkeursbeleid aangepast en heeft vervolgens het CRM om een oordeel over deze nieuwe aanpak gevraagd. Daarmee laat de TU/e wat mij betreft zien dat zij willen handelen binnen de kaders van de gelijkebehandelingswetgeving, maar ook dat zij serieus geëngageerd zijn aan het maatschappelijke doel om kansgelijkheid voor vrouwen te bevorderen. Ik waardeer de inzet van de TU/e voor dit maatschappelijke doel zeer.

¹ Nu.nl, 19 april 2021, «TU Eindhoven hervat beleid om vrouwen voor te trekken, maar dan anders», www.nu.nl/economie/6128579/tu-eindhoven-hervat-beleid-om-vrouwen-voor-te-trekken-maar-dan-anders.html

Vraag 3

Op welke manier gaat de TU Eindhoven nu onderscheid maken tussen mannelijke en vrouwelijke sollicitanten? En waarom is dit nu wel toelaatbaar?

Antwoord 3

Het CRM heeft al in het eerdere oordeel vastgesteld dat er bij de TU/e sprake is van een ernstige achterstand van vrouwen in wetenschappelijke functies in relatie tot het beschikbare aanbod van (internationaal) wetenschappelijk personeel met relevante expertise. Het CRM bevestigt dat vrouwen als gevolg van impliciete gendervooroordelen minder kansen hebben gehad dan mannen om te worden aangesteld en carrière te maken, en dit geldt nog sterker voor technische universiteiten. In die situatie is voorkeursbeleid onder strenge voorwaarden toelaatbaar. Het nieuwe programma voldoet volgens het CRM aan die voorwaarden. Zie ook het antwoord op vraag 5.

Vraag 4

Betekent deze nieuwe manier dat mannen nog steeds worden achtergesteld wanneer zij solliciteren op een vacature waar zogenaamd een «inhaalslag» gemaakt moet worden voor vrouwelijke wetenschappers?

Antwoord 4

De TU/e geeft aan dat het herziene programma zich hoofdzakelijk richt op vacatures die het meest bijdragen aan het bereiken van het kantelpunt van 35% vrouwen. Mannelijke kandidaten komen voor 50% tot 70% van de vacatures in aanmerking. Het ICF-programma beperkt de uitsluiting van mannen tot die situaties waar de meest ernstige achterstand van vrouwen is.

Vraag 5

Op welke manier borgt TU Eindhoven de aanbeveling van het College voor de Rechten van de Mens (CRM) dat de aanpassingen niet toe mogen leiden dat «de kans voor een man op een wetenschappelijke positie voor een substantiële periode nagenoeg verwaarloosbaar wordt»?²

Antwoord 5

Het CRM heeft op 2 maart 2021 geoordeeld dat het herziene voorkeursbeleid van de TU/e geoorloofd is en geen verboden onderscheid op grond van geslacht meer oplevert. Dat komt met name door twee wijzigingen, die ervoor zorgen dat de aanvankelijke gebreken van het programma zijn aangepast. Ten eerste bevat het ICF-programma nu het criterium dat een vacature alleen in het ICF-programma komt als het aandeel vrouwelijke wetenschappers in een specifieke functiegroep (Universitair Docent, Universitair Hoofddocent of Hoogleraar) in een specifieke faculteit minder dan 35% bedraagt. Slechts wanneer er sprake is van een ernstig tekort aan vrouwen, worden mannelijke kandidaten uitgesloten. Ten tweede schrijft het ICF-programma nu voor dat slechts 30% tot 50% van de in aanmerking komende vacatures in het programma zal worden geplaatst. De TU/e geeft aan dat het programma tot 1 juli 2024 loopt en jaarlijks zal worden geëvalueerd. Deze evaluatie biedt de mogelijkheid om de breedte van de toepassing te beperken op basis van behaalde positieve resultaten.

Vraag 6

Bent u het eens met het oordeel van het CRM dat «de mate waarin mannen worden uitgesloten door de maatregelen nu in evenredige verhouding staat tot het doel dat wordt nagestreefd»? Waarom is het proportioneel om mannen uit te sluiten van functies puur om het feit dat de sollicitant een man is?

² College voor de Rechten van de Mens, 2 maart 2021, «College oordeelt over herziene voorkeursbeleid TU Eindhoven en geeft praktische handvatten voor werkgevers om achterstand van vrouwen te verminderen», mensenrechten.nl/nl/nieuws/college-oordeelt-over-herziene-voorkeursbeleid-tu-eindhoven-en-geeft-praktische-handvatten

Antwoord 6

Het is niet aan mij om mij hierover uit te spreken. Het College voor de Rechten van de Mens heeft onder andere de wettelijke taak om te oordelen over de vraag of er in een bepaald geval sprake is van verboden ongelijke behandeling. In dit geval heeft het CRM geoordeeld dat het aangepaste ICF-programma aan de wettelijke eisen voor voorkeursbeleid voldoet. Ik juich toe dat de TU/e serieus gecommitteerd is aan het maatschappelijke doel om kansengelijkheid te bevorderen. In die zin draag ik het herziene ICF-programma een warm hart toe.