

# Economendames

Onlangs werd de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015 gepubliceerd (LNVH). Terwijl 53 procent van de afgestudeerden in Nederland vrouw is, is de hiërarchie in academia in afnemende mate uit vrouwen samengesteld: 44 procent onder promovendi, 37 procent onder universitair docenten en 26 procent onder universitair hoofddocenten. Slechts zeventien procent van de hoogleraren is vrouw. Saillant detail: met slechts negen procent staat economie bijna onderaan de ladder van de vakgebieden. Alleen landbouw scoort marginaal lager.

Er is verbeterpotentieel, ook al is het aandeel vrouwelijke hoogleraren verzesvoudigd ten opzichte van 1990. Vooral als u bedenkt dat Nederland lager scoort dan alle andere Europese landen, op Litouwen, Tsjechië en Cyprus na. Overigens scoren de meeste landen bedroevend laag met een Europees gemiddelde van circa twintig procent.

Wat is er aan de hand? Op het eerste gezicht lijkt de wetenschap ongevoelig voor discriminatie, want objectief te beoordelen. Het lijkt ook goed te combineren met kinderen door veel vrijheid in keuze van plaats en tijd van handeling. Ook de overheidssdienst lijkt voordelig, met meer oog voor diversiteit en gelijke kansen. Maar de cijfers geven een ander beeld. Waarom? Er zijn drie factoren: baankenmerken, psychologie en beleid. Allereerst de baankenmerken. Academics hebben drie kerntaken: onderwijs, onderzoek en bestuur. Onderwijs en bestuur nemen een vaste hap uit de week, van zeg twintig uur. De restpost, onderzoek, bepaalt de carrière. Iemand die zestig in plaats van veertig uur werkt, heeft dus niet anderhalf keer zoveel tijd voor zijn carrière, maar zelfs twee keer zoveel (60–20 vergeleken met 40–20)! Een carrière wordt dus relatief sterk vergemakkelijkt met meer uren werken. Dat is in verband met de verdeling van de huishoudelijke taken, en zeker in Nederland, een voordeel voor mannen.

Een ander baankenmerk is 'global competition'. Veel reizen dus en dat is vaak lastig voor vrouwen (moeders) tussen de dertig en veertig jaar oud. Ook een langere periode in het buitenland is een pre. Maar de Nederlandse cultuur van 'anderhalve baan per gezin', waarin de vrouw meestal de onbelangrijkere baan heeft, belemmert haar mobiliteit. Een laatste (Nederlands?) baankenmerk is dat universiteiten vaak pas over de brug komen met een promotie als de kandidaat een aanbod laat zien van een andere universiteit. Dan moet de bereidheid er dus wel écht zijn om naar die andere universiteit te verkassen, bijvoorbeeld naar Tilburg of Groningen. Ook hier speelt de mindere mobiliteit van vrouwen dan een belemmerende rol.

Ook psychologische verschillen tussen de seksen kunnen ervoor zorgen dat vrouwen minder snel carrière maken. Academia is



**MIRJAM VAN PRAAG**

Hoogleraar aan Copenhagen Business School en aan de Universiteit van Amsterdam

een extreem competitieve omgeving en vrouwen floreren daarin minder. Bovendien zijn vrouwen minder geneigd 'nee' te zeggen dan mannen tegen taken die hun promotie niet ten goede komen maar die wel moeten gebeuren, zoals commissies en besturen (Vesterlund *et al.*, 2015). Daardoor hebben ze minder tijd voor onderzoek en moeten ze meer taken verrichten. Vrouwen kunnen helemaal niet beter multitasken dan mannen en multitasken is schadelijk voor de productiviteit (Buser en Peter, 2012).

Ten slotte een greep uit de averechtse effecten van beleid. In elke commissie moet tegenwoordig een vrouw zitten. Dit legt een onevenredig beslag op de werktijd van de negen procent vrouwelijke hoogleraren. Ook zijn er allerlei subsidies waarmee

vrouwen makkelijker naar de top kunnen, ook al zijn ze minder goed. Slechte voorbeelden dus en oorzaak van een verkeerde indruk aan de (mannelijke) werkomgeving van het werk van en met vrouwelijke collega's. Universiteitsbestuurders kunnen ook (te) creatief aan de slag gaan met beleidsinstrumenten. Zo werd mij in 2005 door de interne administratie gevraagd of ik een subsidieaanvraag wilde schrijven om van (vrouwelijk) universitair hoofddocent naar (vrouwelijk) hoogleraar bevorderd te worden. Ik was verbaasd, ik was immers net bevorderd naar hoogleraar via de gewone weg. De medewerker in kwestie achtte mijn casus kansrijk, met terugwerkende kracht. Ik weigerde mee te werken: de subsidie was immers bedoeld voor additionele vrouwelijke hoogleraren!

Wat kunnen we hieraan doen? De oplossing ligt niet voor de hand. Een paar ideeën: geen excuustruzen meer! Beter is het om (tijdelijk) topvrouwen naar Nederland te trekken met topsalarissen en topomstandigheden. Om tegelijkertijd vrouwen te ontslaan van de verplichting om in al die commissies te zitten. Om vrouwen ook bewust te maken van het feit dat ze aan een competitie meedoen die gebaseerd is op één soort output en dat ze daarin vliegreuen moeten maken, net zoals mannen, tenzij we de spelregels veranderen. Natuurlijk moeten we ook doorgaan met de mannen-emancipatie: taken en prioriteiten thuis beter verdeelen. Alleen zo kan de balans omslaan en kunnen we het potentieel van vrouwen in de wetenschap ten volle benutten. En die helft van het talent is broodnodig in deze 'global competition'.

## Literatuur

Buser, T. en N. Peter (2012) Multitasking. *Experimental Economics*, 15(4), 641–655.  
Vesterlund, L., L. Babcock en L. Weingart (2015) *Breaking the glass ceiling with 'no'*. NBER Working Paper.