

## VERKENNING

# Wat doen de economische faculteiten aan het vrouwentekort

Een enquête onder de economiefaculteiten brengt in kaart wat er gedaan wordt om het lage aandeel vrouwen op te krikken. Maar is het genoeg?

**JANNEKE PLANTENGA**

Decaan en hoogleraar aan de Universiteit Utrecht en voorzitter van het Disciplineoverleg Economie en Bedrijfskunde (DEB)

**E**r zijn weinig vrouwen in het economische debat (Teunissen en Hogendoorn, 2018). Er zijn ook weinig vrouwen met een senior aanstelling binnen de economische wetenschap. Sterker nog: in geen enkele discipline in Nederland is het aandeel vrouwen onder hoogleraren zo laag als binnen de economische discipline, namelijk 10,4 procent tegenover een landelijk gemiddelde van 19,1 procent (Rathenau Instituut, 2018). Dit betreft overigens een internationaal fenomeen; ook in de Verenigde Staten zijn vrouwen in de economische wetenschap sterk ondervertegenwoordigd (Bayer en Rouse, 2016). Verschillende auteurs hebben zich de vraag gesteld hoe dit komt; weer anderen hebben gewezen op de mogelijke gevolgen (Bayer en Rouse, 2016; May et al., 2013; 2018; Teunissen en Hogendoorn, 2018). De vraag die in deze bijdrage centraal staat is vooral: wat doen we er als discipline aan?

Om dat te achterhalen heb ik afgelopen voorjaar onder de Nederlandse Faculteiten Economie en Bedrijfskunde (FEB) een kleine enquête uitgezet naar de vraag wat faculteiten eraan doen om meer 'gender divers' te worden. Onderkennen ze het probleem en

zo ja: wat betekent dit voor het selectie- en aannamebeleid? Alle Faculteiten Economie en Bedrijfskunde die zijn georganiseerd binnen het Discipline-overleg Economie en Bedrijfskunde (DEB) hebben informatie aangeleverd.

## BEWUSTWORDING

Anno 2018 onderkennen de meeste universiteiten het belang van diversiteit. Ook wordt in de meeste gevallen onderkend dat een gender-diverse universiteit niet vanzelf ontstaat, maar dat hiervoor beleid ontwikkeld moet worden. Als een eerste stap hebben veel universiteiten een diversiteitsmanager aangesteld met als opdracht om de universiteit meer 'inclusief' te maken. Veelal heeft een dergelijke manager een brede taakstelling; dat wil zeggen dat het niet alleen gaat om genderissues, maar ook om culturele en etnische diversiteit. Ook het uitvoering geven aan de Participatiewet is vaak onderdeel van zijn of haar taken. In enkele gevallen is ook op facultair niveau een expliciete verantwoordelijkheid voor diversiteit belegd. Dat is bijvoorbeeld het geval bij de UvA, waar de FEB per 1 juli 2017 een *diversity officer* heeft aangesteld. De Rotterdam School of Management (RSM) heeft een *associate dean of diversity*, terwijl de Erasmus School of Economics (ESE) twee medewerkers een expliciete taakstelling heeft gegeven (0,1 fte) om het universitaire beleidsplan op facultair niveau handen en voeten te geven.

Een meer inclusieve universiteit vereist natuurlijk bewustwording bij het zittend personeel. Verschillende

faculteiten geven de mogelijkheid om een ‘bias training’ te volgen, dan wel een cursus ‘selecteren zonder oordeel’. De doelgroep kan wat variëren, maar vaak gaat het om hoogleraren en/of leden van de benoemingsadviescommissies (BAC’s). In Groningen hebben bijvoorbeeld alle leidinggevendenden een cursus ‘diversity & inclusion voor leidinggevendenden’ gevolgd. Bij andere faculteiten lijkt het beleid in dit verband iets minder dwingend. In Tilburg is in 2017 een pilot ontwikkeld met als doel “het effect van gender bias in het selectieproces te verminderen”. De verwachting is dat in de zomer van 2018 een aangepaste module zal zijn ontwikkeld voor een nieuw te houden pilot. Rotterdam (RSM/ESE) houdt het ook op ‘plannen’, terwijl in Maastricht ‘suggestions’ in die richting worden gedaan. De UvA stelt dat dit niet een thema is waar expliciet aandacht aan wordt besteed, en datzelfde geldt voor Nyenrode.

Bewustwording kan ook op andere manieren dan via een cursus worden gestimuleerd, bijvoorbeeld via het uitnodigingsbeleid bij seminars, of tijdens het onderwijs. De score op deze terreinen is evenwel ook tamelijk mager. Geen enkele faculteit blijkt expliciet beleid te ontwikkelen met betrekking tot het uitnodigingsbeleid bij seminars. Rotterdam (RSM) stelt: “Wat betreft het uitnodigen van gastsprekers gelden de criteria uit het supportplan van ERIM voor uitnodigingen. Het gaat dan om wetenschappers met publicaties in vooraanstaande tijdschriften.” Wel zeggen sommige faculteiten dat er bij seminars wordt gezorgd voor een ‘gezonde’ samenstelling van de sprekers: “er wordt zeker op gelet dat niet alleen mannen op het podium staan” (VU). Verder wordt er vooral gewezen op de rol van de diversity officer dan wel de afdeling HR die hier goed werk zouden kunnen verrichten. Het gaat dan vooral om het uitrollen van strategisch personeelsbeleid, zodanig dat er een meer inclusieve universiteit wordt gerealiseerd.

Bewustwording vraagt ook om positieve rolmodellen. Zonder positieve en aansprekende voorbeelden is het voor jonge vrouwen (en mannen) moeilijk om zich voor te stellen dat ook vrouwen succesvol kunnen zijn binnen de economische discipline. Een goed rolmodel opent letterlijk en figuurlijk deuren en verlaagt bijvoorbeeld de drempel om te solliciteren naar een functie als *tenure tracker* of – later in de carrière – als hoogleraar.

### TENURE TRACK

Een belangrijke stap in een academische carrière is het verkrijgen van een baan als *tenure tracker*. Hier en daar

lijkt het besef door te breken dat het selectieproces vrouwelijke kandidaten kan benadelen als er niet aan een paar randvoorwaarden wordt voldaan. Zo eisen verschillende faculteiten dat zoekcommissies ook vrouwelijke leden moeten hebben. De UvA stelt bijvoorbeeld dat er sinds enige jaren serieus wordt gewerkt aan het uitnodigen van evenveel vrouwen als mannen voor *job talks*, overigens “met wisselend succes”. In Tilburg heeft een departement dit jaar de zoekcommissie de opdracht meegegeven om de helft van de *fly-outs* (sollicitatiegespreken voor *tenure tracks*) aan vrouwelijke kandidaten aan te bieden. In Twente geldt een vergelijkbaar streven: “Uitgangspunt is dat vijftig procent van de preselectie bestaat uit vrouwelijke kandidaten.” Bij de overige faculteiten gelden geen nadere voorwaarden.

Een onderwerp dat bij de meeste faculteiten wel de nodige aandacht heeft gekregen, is hoe om te gaan met zwangerschaps- en bevallingsverlof, met name tijdens de *tenure track*. De meeste faculteiten (Utrecht, Nijmegen, Tilburg, Groningen, Rotterdam (RSM/ESE), Wageningen, Twente) compenseren voor de duur van het verlof door de aanstelling te verlengen en het beoordelingsmoment uit te stellen. Ook wordt bij de meeste faculteiten de onderwijstaakstelling verminderd. Er is overigens geen sprake van een uniforme regeling. De UvA bijvoorbeeld is tamelijk terughoudend: de faculteit staat ‘op het punt’ om uitstel van de *tenure*-beoordeling en de duur van de *tenure track* aan te passen, zodat er meer ruimte komt voor bepaalde omstandigheden zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof. “De duur van de uitbreiding is nog in discussie, de precieze uitkomst staat nog niet vast.”

### HOGLERAAR

De hoogste trede van de academische loopbaan betreft de benoeming tot hoogleraar. Daar heeft de discussie met betrekking tot een meer evenredige vertegenwoordiging ook het meest profiel gekregen (LNVH, 2017). Binnen de economische wetenschap ligt hier een extra aandachtspunt omdat het aandeel vrouwelijke hoogleraren ver onder het landelijk gemiddelde ligt. Welke acties worden er ondernomen om dit te veranderen?

Bij de meeste faculteiten is het staand beleid dat de BAC’s ten minste één vrouwelijk lid moeten hebben. In Groningen is de standaard dat er ten minste twee vrouwen lid zijn van de BAC. In Maastricht geldt de regel dat vrouwen op zijn minst een aandeel hebben van dertig procent. Bij de UvA is men opnieuw terughoudend: hoewel de universiteit als beleidslijn heeft dat er mini-

maal één vrouw lid is van de BAC, geldt deze eis niet op facultair niveau. Ook Nyenrode stelt geen nadere voorwaarden aan de samenstelling van de BAC.

Bij de meeste faculteiten wordt dus gewerkt aan bewustwording, en worden er pogingen ondernomen om het selectieproces zonder vooroordelen vorm te geven. Het vervolg van de procedure is echter weinig dwingend. Gevraagd naar het uitnodigingsbeleid, antwoorden de meeste faculteiten dat het 'streven' is om meer vrouwen aan te stellen. Of "er wordt waar mogelijk minimaal één vrouw uitgenodigd voor een gesprek". Rotterdam (RSM) is explicieter en wijst op hun beleid dat er altijd vrouwen worden uitgenodigd, gegeven het streven om vijftig procent vrouwen aan te stellen. Ook Maastricht hanteert een expliciete beleidslijn: de BAC wordt verondersteld ten minste vijf geschikte kandidaten voor te dragen, waaronder minimaal twee vrouwen. Daarnaast kennen de meeste universiteiten richtlijnen met betrekking tot het aandeel vrouwelijke hoogleraren en veel faculteiten hebben zich hieraan gebonden; zie tabel 1 voor de ambities in dit verband.

Uiteraard gaat het hier om 'streefcijfers' en geldt er een inspanningsverplichting; harde sancties bij het niet nakomen van de afspraak zijn er niet. Verschillende faculteiten geven ook aan dat het streefcijfer wel ambitieus is. Groningen bijvoorbeeld zet expliciet vraagtekens bij de haalbaarheid van het streefcijfer van 25 procent in 2025, gezien het feit dat het aandeel in 2018 slechts 13 procent is.

Er zijn ten minste twee routes om hier wat meer ambitie te tonen. Een eerste route is het ontwikkelen van aanvullend beleid, zodanig dat succesvolle UHD's (of tenure trackers) een steuntje in de rug krijgen wat betreft hun academische carrière. Een tweede route is het participeren in of oprichten van een programma dat zich expliciet richt op het verhogen van het aandeel vrouwen bij de senior medewerkers.

De eerste route, aanvullend beleid, komt aarzelend op gang. Op de vraag of vrouwelijke UHD's dan wel HGL's recht hebben op extra ondersteuning, zoals bijvoorbeeld coaching, stellen de meeste faculteiten dat alle medewerkers binnen de faculteit daar inderdaad recht op hebben en dat er in de praktijk veel gebruik wordt gemaakt van coaching. Rotterdam ESE stelt bovendien dat men plannen heeft voor een nieuw programma voor de gehele vrouwelijke wetenschappelijke staf; Rotterdam RSM heeft verschillende mentoring-, coaching- en opleidingsprogramma's gericht op vrouwelijke UHD's. De UU heeft een vergelijkbaar pro-

gramma voor vrouwelijke UD's; in Wageningen maakt men gebruik van een buddy-systeem.

Een bekend voorbeeld van de tweede route, beleid expliciet gericht op vrouwen, is de zogeheten *Westerdijk Talent Impuls*, waarmee in 2017 het Ministerie van OCW 100 extra leerstoelen voor vrouwelijke hoogleraren in Nederland wist te realiseren. Dit om te vieren dat Johanna Westerdijk 100 jaar eerder, in 1917, als eerste vrouwelijke hoogleraar in Nederland werd benoemd. Het is niet bekend hoe deze leerstoelen over de disciplines zijn verdeeld; het is dus ook onduidelijk hoeveel vrouwelijke UHD's binnen de economische discipline op basis van deze impuls zijn bevorderd tot hoogleraar.

Behalve dit landelijke initiatief zijn er ook universitaire stimuleringsprogramma's. Zo heeft Tilburg het *Philip Eijlander diversity programme* (PEDP), dat tot doel heeft om het aandeel vrouwen in hogere academisch functies te verhogen door extra banen voor UD's, UHD's en HGL's te creëren. Het uiteindelijke doel – aldus de website – is "een inclusief werkklimaat te scheppen waarin kwaliteit voorop staat. Gelijke kansen voor allen leidt tot het beter benutten van capaciteiten en een eerlijke vertegenwoordiging van vrouwen in hogere academische posities". Van de huidige vrouwelijke hoogleraren in Tilburg is 13,5 procent via het PEDP benoemd. De economische faculteit heeft tot

## Streefcijfers met betrekking tot het aandeel vrouwelijke hoogleraren

TABEL 1

Nijmegen	37 procent in 2020
Rotterdam ESE	Het streven is om het aandeel vrouwen te verhogen
Amsterdam UvA	Het streven is om het aandeel vrouwen te verhogen
Groningen	25 procent in 2025
Tilburg	25 procent per eind 2021
Rotterdam RSM	25 procent in 2025
Wageningen	25 procent in 2020
Amsterdam VU	Het streven is om het aandeel vrouwen te verhogen
Maastricht	22 procent in 2020
Nyenrode	Nee
Utrecht	27 procent in 2020
Twente BMS	35 procent in 2020

nu toe vooral ingezet op extra UD-banen; binnen de tweede ronde van het PEDP is er sprake van één UHD-functie en één hoogleraarspost. Een ander voorbeeld is Groningen, waar het *Rosalind Franklin Fellowship programme* (RFF) is opgezet voor talentvolle vrouwelijke PhD's. De kandidaten worden geselecteerd voor een tenure track-functie met als uiteindelijk doel een vaste aanstelling als hoogleraar. De afgelopen jaren zijn ongeveer 100 vrouwen binnen dit programma aangesteld, van wie er nog ongeveer 80 in dienst zijn. De Faculteit Economie en Bedrijfskunde heeft circa zeven 'RFF'ers' in dienst, van wie er twee inmiddels hoogleraar zijn.

### CONCLUSIE

Uit bovenstaande inventarisatie blijkt dat diversiteit meer en meer als een aandachtspunt wordt gezien, ook binnen de economische discipline. Tegelijkertijd blijkt uit deze inventarisatie ook dat de veranderingen niet met een groot gevoel van urgentie worden ingezet.

#### LITERATUUR

Bayer, A. en C.E. Rouse (2016) Diversity in the economics profession: a new attack on an old problem. *Journal of Economic Perspectives*, 30(4), 221–242.

LNvH (2017) *Monitor vrouwelijke hoogleraren 2017*. Utrecht: Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.

May, A.M., M.G. McGarvey en R. Whaples (2013) Are disagreements among male and female economists marginal at best? A survey of AEA members and their views on economics and economic policy. *Contemporary Economic Policy*, 32(1), 111–132.

May, A.M., M.G. McGarvey en D. Kucera (2018) Gender and European economic policy: a survey of the views of European economists on contemporary economic policy. *Kyklos*, 71(1), 162–183.

Rathenau Instituut (2018) Het aandeel vrouwelijke hoogleraren in Nederland en EU-landen. Data te vinden op [www.rathenau.nl](http://www.rathenau.nl).

Teunissen, S. en C. Hogendoorn (2018) Weinig vrouwen in het economisch debat. *ESB*, 19 maart. Te vinden op [esb.nu](http://esb.nu).

Veel maatregelen zijn nog in de voorwaardelijke sfeer: de selectie moet evenwichtiger, dus er komt een bias-training en dus moet er ten minste één vrouw lid zijn van de BAC. Maar daarmee is het resultaat natuurlijk nog niet per definitie meer divers. Het meest succesvol lijken de additionele programma's die specifiek op vrouwen zijn gericht. Met andere woorden, zolang het 'extra' is, worden er vrouwen benoemd. Vrouwen krijgen echter nog weinig voet aan de grond via het reguliere uitnodigingen- en aannamebeleid.

Drie aanbevelingen dringen zich op. De eerste is om eerder te beginnen. Op dit moment worden nog hele generaties studenten opgeleid zonder aansprekende rolmodellen. Als een student nooit les heeft gehad van een vrouwelijke UD of hoogleraar, is het ook niet heel verwonderlijk dat hij of zij tijdens de studie, en ook later in de loopbaan, zekere vooroordelen kent ten opzichte van vrouwelijke wetenschappers of vrouwelijke leidinggevendenden. Dit pleit voor bias-trainingen als standaardonderdeel van het vaardighedenonderwijs van de bachelor. Een tweede aanbeveling is om nog eens goed te kijken naar het tenuretrack-beleid en dan met name hoe er wordt omgegaan met zwangerschap en bevalling. De huidige tamelijk casuïstische benadering lijkt meer te verwijzen naar een gunst dan naar een recht, en bevestigt impliciet het idee dat een wetenschappelijke carrière eigenlijk niet te combineren valt met andere verantwoordelijkheden. Een ruimhartiger standaardregeling, bijvoorbeeld dat er bij iedere baby recht is op een jaar verlenging, geeft meer ruimte en straalt meer begrip uit voor andere verantwoordelijkheden. De derde aanbeveling is dat het ingezette beleid meer strikt moet worden nageleefd. Het is nu nog veelal een optelsom van goede bedoelingen en daarmee te vrijblijvend. Genderdiversiteit is ook nog te veel een zaak van vrouwen, vormgegeven als een additioneel programma. Iedereen, mannen en vrouwen, zouden zich moeten binden aan het vormgeven van relevante en rechtvaardige selectie- en beoordelingscriteria.

#### In het kort:

- ▶ Alle faculteiten Economie nemen maatregelen om diversiteit te bevorderen.
- ▶ Naleving kan beter; het beleid is te vaak een optelsom van goede bedoelingen.
- ▶ Er is meer aandacht nodig voor rolmodellen en voor het recht op verlof tijdens de tenure track.