

Meer vrouwelijke hoogleraren? Graag, maar niet door 'witte' mannen te discrimineren

Posted on 16 december 2023 by Eduard Bomhoff

Een paar maanden na mijn pensionering benoemde Monash University Malaysia een nieuwe hoogleraar economie. Maandag 18 december gaan mijn vrouw Janneke en ik eten met professor Grace Lee om dat te vieren. Ze nodigde ons uit en schreef: 'Ik ben je eeuwig dankbaar voor je steun in mijn academische carrière'. Dan zou het toch onbeschoft zijn (en in haar geval volkomen onterecht, ze geeft uitstekend les en heeft originele en uitstekende publicaties) als ik maandagavond het glas hef en zeg: 'Wat een geluk voor jou, Grace, dat Monash dit jaar verplicht was om nog een paar vrouwelijke hoogleraren te benoemen'.

Toch is in Nederland een quotum voor vrouwen de wens van onderwijsminister Robbert Dijkgraaf (D66). Dit jaar gaf hij opnieuw 150.000 euro aan het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). Dijkgraaf betaalt vijftig keer meer dan wat de hooggeleerde vrouwen zelf bijdragen aan hun vereniging, dus het is alleen dankzij de minister dat het LNVH vorige week zijn jaarlijkse 'monitor' (tachtig

pagina's in kleur) kon presenteren.

De officiële marsorder blijft *fifty-fifty* vrouwen-mannen in het corps van hoogleraren. In 2022 werden 48 nieuwe plaatsen gecreëerd voor hoogleraren. Er zijn 43 vrouwen en vijf mannen benoemd. Dat laat zien dat de universiteiten buigen voor het LNVH. Elke universiteit heeft tegenwoordig een directie voor diversiteit en emancipatie en die kijken mee bij het opstellen van de leeropdracht, de gewenste eigenschappen van kandidaten, en de selectie van wie wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.

Wie gewoon de beste kandidaat wil, hoort bij de 'grijze prop'

Een uitkomst van 43 tegen vijf is zó extreem dat er sprake moet zijn van hevige discriminatie van mannelijke geïnteresseerden. Dat is makkelijker door te zetten bij een nieuwe leerstoel, waar het bestuur of een donerende stichting makkelijk kan manipuleren, dan bij een gewone vacature, want daar lopen nog te veel 'witte' mannen rond die misschien niet zo makkelijk hun oren laten hangen naar de diversiteitsofficieren. Hardnekkige mannelijke hoogleraren die bij een vacature gewoon de beste kandidaat willen voordragen, heten bij het LNVH 'de grijze prop'.

Geteld over alle 3108 hoogleraren in aan de Nederlandse universiteiten wordt de kloof tussen mannen en vrouwen ieder jaar kleiner, maar volgens het LNVH gaat het niet snel genoeg. Het officiële doel van *fifty-fifty* moet volgens de laatste berekening van 7 december misschien nog twintig jaar wachten. Daarom wil het LNVH nu extra miljoenen belastinggeld om de vereiste *fifty-fifty*-verdeling al in 2041 te bereiken.

Daarnaast geldt voor onder meer de Vrije Universiteit dat er streefcijfers zijn voor medewerkers met een niet-westerse achtergrond. De VU wil daarom de rekrutering en selectie van de wetenschappelijke staf voor een deel uitbesteden aan gespecialiseerde wervingsbureaus als Colourful People en Global People. Dat is dus niet alleen hevige discriminatie van 'witte' mannen maar ook 'statistisch racisme'. Is de VU dan niet bang dat straks tientallen gekleurde hoogleraren hun hele leven worstelen met de vraag of ze hun baan vooral hebben gekregen vanwege hun huidskleur?

Precies om die reden hanteren de grote symfonieorkesten een ander systeem. Wél mensen met verstand van diversiteit bij de marketing, maar nooit bij de selectie van musici. Die vindt plaats door kandidaten achter een scherm te laten proefspelen. Dan kan de winnaar of winnares gewoon trots zijn op zijn of haar selectie. Ooit waren er theorieën dat alleen mannen op topniveau trombone en tuba konden spelen. Dat is overwonnen, niet door functionarissen aan te stellen en een quotum te forceren, maar door blinde audities te houden. De bezoekers willen trots zijn op hun orkest en willen de beste musici, man of vrouw.

Idem dito in de sport. Daar willen de supporters kunnen juichen en als de *drive* om excellent te zijn maar sterk genoeg is, komen er geen racistische quota. Wie wil er nou diversiteitsofficieren die eisen dat de eerstvolgende aankoop voor het eerste team verplicht uit land X moet komen, omdat X nog ondervertegenwoordigd is. Opnieuw: wel culturele specialisten bij de marketing en de 'opvoeding' van het publiek; geen diversiteitsofficieren bij de keuze van spelers.

Excellentie in onderwijs en research hoort het hoofddoel zijn van een serieuze universiteit. In de praktijk kan dat zeker worden gecombineerd met andere doelen, maar liever niet als dat ten koste gaat van de excellentie. Een aparte directie met ambtenaren die meekijken en voorwaarden stellen bij alle vacatures is dan ook een heel slecht idee. Die ambtenaren kunnen moeilijk anders dan hun hogere bestuurders geruststellen dat ze nog harder dan vorig jaar hebben gezorgd voor meer vrouwelijke hoogleraren en voor minder klachten van studenten over de leerstof die voor hun etnische groep, sekse of sociale klasse wel erg zwaar is.

Een Amerikaans rapport met saillante bevindingen

De uitkomst wordt dan discriminatie (aan de VU ook nog racisme) bij benoemingen, lagere exameneisen voor de studenten, en een cultuur van groepsdenken waarbij de 'witte' mannen de gehate onderdrukkers zijn van alle anderen en dus 'slecht'.

Ook de eis van het LNVH voor een *fifty-fifty* man-vrouw-verdeling is bizar. Ik heb als 'witte' man met wat ik hier schrijf waarschijnlijk weinig *standing* bij geleerde vrouwen. Daarom verwijs ik graag naar een rapport uit 2019 waarin vier Amerikaanse hoogleraren in de politicologie voorstellen doen om de positie van vrouwen aan de universiteiten te verbeteren. De auteurs zijn ook zelf van vrouwelijke kunne en één van hen is niemand minder dan president Claudine Gay

van Harvard University. Recent kreeg ze veel kritiek, ook van 'witte' mannen, omdat ze een ontwijkend antwoord gaf op de vraag of oproepen tot genocide tegen Joden in strijd zijn met de regels van haar universiteit. Misschien is ze daarom bij het LNVH wel erg populair.

Nergens in hun rapport bepleiten de vier een quotum voor vrouwen – dat zou ook evident in strijd zijn met de Amerikaanse wet uit 1964 tegen racisme en discriminatie. Wél analyseren ze een groot aantal interviews met vrouwelijke wetenschappers die twintig jaar geleden begonnen aan hun loopbaan en nu terugblikken op hun ervaringen. Een paar saillante bevindingen:

- Vrouwen worden tegenwoordig extra vaak gevraagd voor commissies en besturen, maar houden daardoor minder tijd over voor onderwijs en onderzoek.
- Bij academische echtparen is de man vaak werkzaam in een vakgebied waar de salarissen hoger liggen dan bij zijn partner. Bij een carrièrestap volgt de vrouw meestal haar man naar een andere universiteit en dat kan haar eigen carrière schaden.
- Vrouwen worden soms scheef aangekeken bij zwangerschapsverlof omdat het kan lijken dat ze dan thuis meer tijd hebben voor research. Maar de eerste maanden met een baby en herstel van de bevalling zijn gewoon zwaar. Het realiseren van kinderopvang op de universiteit zou helpen.
- Sommige vrouwen verkiezen na hun promotie werk voor een onderzoeksinstituut boven een universitaire loopbaan. 'Je hebt meer te maken met de praktijk; je kunt hoge politici adviseren,' is dan dikwijls de redenering.

Stop het toeteren met extreme targets

Dit is een serieuze analyse voor iedereen die oprecht wil dat méér vrouwen kiezen voor de wetenschap. Het LNVH daarentegen opereert net als onze minister van Volkshuisvesting Hugo de Jonge, die steeds toeterde met extreme targets. Bij De Jonge blokkeerden de targets het grondig nadenken over het proces. Ik wens mijn geleerde vrouwelijke collega's toe dat ze daarvan leren en met een beter doordachte aanpak energiek doorgaan met hun campagnes. Maar dan wel zonder discriminatie en zonder racisme.

Eduard Bomhoff *is oud-hoogleraar economie aan de EUR, Nyenrode en Monash University. In 2002 was hij vicepremier in het eerste kabinet-*

Balkenende.

*Het zijn de donateurs die **Wynia's Week** mogelijk maken. Doet u al mee? Doneren kan op verschillende manieren. Kijk **HIER**. Hartelijk dank!*