

Nota Universiteitsraad

UR nummer	DMS nummer
20.087	-

- Aan** : College van Bestuur
- Van** : UUinActie, UPP, VLAM, zetel UMCU, VUUR en PvdUS
- Opsteller** : Ashley van Driel, Lieke Schrijvers
- Onderwerp** : Genderquotum
- Status** : Ter bespreking
- Behandeling in** : commissie FPI, d.d. 15 juni 2020

Kern van de inhoud

Deze nota stelt een genderquotum voor waarbij in 2030 ten minste 40% van de werknemers (in fte) vrouw is. Dit geldt voor alle functiecategorieën, en binnen elke faculteit of directie. Voor besturen wordt de regel dat 1/3 van de leden vrouw is, bindend. We beargumenteren waarom een genderquotum nodig is, waarom de huidige streefcijfers niet toereikend zijn, en welke andere maatregelen nodig zijn voor de benodigde cultuurverandering. Deze nota is tweetalig.

This note proposes a genderquota for Utrecht University by which 40% of all staff members (in ft's) should be a woman in 2030, in each faculty or management. For boards, the rule that 1/3 should be a woman will be binding. We argue why a gender quota is needed, why the current target numbers are not sufficient, and which other measures are needed for the desired cultural change. This nota is bilingual.

Verzoek aan het College van Bestuur

Wij vragen het CvB een quotum-advies commissie te vormen om het beleid de komende zes maanden uit te werken, in samenspraak met de Raad, om de quota zoals hier geformuleerd in werking te stellen vanaf 2021.

We ask the Executive Board to appoint a quota advisory committee to develop the policy further in the upcoming six months, in collaboration with the Council, to set the proposed quota in motion by 2021.

1.Introductie

In deze nota wordt uiteengezet waarom wij het noodzakelijk achten een genderquotum in te stellen voor de universiteit Utrecht. Concreet stellen wij een genderquotum voor waarbij in 2030 ten minste 40% van de werknemers (in fte) vrouw is, in alle functiecategorieën wetenschappelijk personeel en OBP, en binnen elke faculteit (of directie). Wij vragen het College van Bestuur om een quotum adviescommissie te benoemen, bestaande uit experts op het gebied van diversiteit, gender, e/o HR, om het beleidsplan concreet op te stellen. Dit zal teruggekoppeld worden aan de Universiteitsraad. Deze commissie zal zich ook buigen over verdere concrete maatregelen om het quotum te bewerkstelligen, zoals het verplicht stellen van de bias-training voor alle leidinggevenden. De expliciete opdracht aan de commissie is om het plan uit te werken om de komende tien jaar toe te werken naar de 40%. Daarnaast wordt aan de faculteiten gevraagd om concrete plannen om dit te realiseren.

In wat volgt reflecteren wij op de landelijke situatie en het beleid aan de UU, en motiveren wij het belang van deze maatregel, gestoeld op wetenschappelijke onderzoeken¹. Hoewel er steeds meer aandacht is voor representatie voor en door vrouwen, is de verdeling in onze universitaire gemeenschap nog niet overal evenwichtig. Dat is een zeer onwenselijke situatie, en is het anno 2020 eindelijk tijd voor structurele verandering. Het belang van gelijke vertegenwoordiging werd al eerder benadrukt door het College van Bestuur.

In antwoord op een brief vanuit de Universiteitsraad, schrijft het College het volgende: "Wij zijn het eens dat diversiteit breed moet worden gezien en gericht is op bijdragen aan het verbeteren van de universiteit. Maar het gaat ook om onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om een evenwichtige participatie van alle groepen binnen de UU te bevorderen. Zoals algemeen bekend is de vertegenwoordiging van vrouwen ook in de maatschappij in besturen en hogere leidinggevende posities nog niet evenwichtig."² En het College spreekt uit: "Uit bijgevoegde cijfers van de huidige samenstelling van de besturen blijkt dat deze nog niet in alle gevallen evenwichtig zijn, de helft van de besturen bestaat alleen uit mannen. Het College van Bestuur heeft geconstateerd dat dit binnen een universiteit die diversiteit nastreeft een onwenselijke situatie is en de voorzitter heeft daarom de intentie uitgesproken om hier verandering in te brengen."³

Zowel het College als de gemeenschap zet zich volop in om inclusiviteit voor, onder anderen, vrouwen te realiseren. Juist gezien de historische voortrekkersrol op het gebied van genderinclusiviteit op onze universiteit, is dit de ultieme kans voor Utrecht om deze geschiedenis voort te zetten. Hoe mooi zou het zijn om in navolging van de drie vrouwen die sinds 2012 vertegenwoordigd zijn in de Senaatszaal tussen rijen en rijen mannen - Jacoba Hol, Cornelia de Vogel en Johanna Westerdijk - te kunnen zeggen dat de Universiteit Utrecht een van de eersten was die gendergelijkheid vooropstelde met een genderquotum?

In deze nota maken wij duidelijk dat een genderquotum als onderdeel van een grotere cultuuromslag binnen de Universiteit Utrecht een bewezen goed middel is om grote sprongen te maken op het gebied van representatie, gendergelijkheid in topfuncties en een betere doorstroom; en waarom dit een betere en noodzakelijkere stap is dan de huidige instelling van streefcijfers. Allereerst willen we benadrukken dat alleen een quotum geen totale oplossing biedt, ook de werkomgeving wacht met smart op een bredere cultuurverandering. Wij streven naar een situatie waarbij iedereen gelijke kansen heeft; erkenning en waardering de centrale factor is in leidinggeven; en waarbij junior onderzoekers en docenten zichzelf herkennen in hun leidinggevenden. Maar, zo blijkt, een cultuurverandering gebeurt niet vanzelf. Daarom is een genderquotum een noodzakelijk middel, maar niet een doel op zich. Het instellen van een quotum heeft hierin twee doelstellingen:

¹ Voor het schrijven van deze nota hebben wij overleg gehad met vertegenwoordiging van de Taskforce Diversiteit en Inclusie. Wij hebben ook om input gevraagd vanuit Genderstudies en het Vrouwenennetwerk van de UU, maar van de laatste nog geen inhoudelijke reactie ontvangen bij het insturen van deze nota.

² [Nota 19.034: 'Reactie of brief S. Wijnands Genderquota', ter kennisname 06-03-2019.](#)

³ Idem

het trekt op korte termijn de ongelijke situatie recht, maar het is ook de manier om de status quo (en daarmee de cultuur) binnen de Universitaire gemeenschap blijvend te wijzigen. We benadrukken dat het werk van oa. de Taskforce Diversiteit en Inclusie, en de Genderhub, voor veel verbetering zorgt op het gebied van sociale veiligheid. Echter, zonder een krachtige stimulans om daadwerkelijk meer vrouwen aan te nemen in diverse functies, zal het nog jaren duren voor gelijkheid bereikt is.

2. Vrouwen naar en in de academische top

Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat representatie een enorme impact heeft op sociale inclusie. Dit vergroot de motivatie om te solliciteren op hogere functies, ondergerepresenteerde groepen zullen namelijk minder geneigd zijn voor bepaalde functies te solliciteren⁴. Ook wijst veel onderzoek erop dat vrouwen meer barrières dan mannen tegenkomen om verder te groeien in de academische wereld⁵. Een academische carrière is voor niemand makkelijk, wat hun gender dan ook is, wat wij wel degelijk erkennen. Veel vrouwen krijgen echter, bovenop de druk en competitie die voor alle jonge academici gelden, te maken met weerstand die enkel en alleen gebaseerd is op hun gender. De belangrijkste barrière aan de kant van leidinggevendenden, is een genderbias die zich maar moeilijk laat uitroeien.

Onderzoek laat zien dat de graadmeters voor kwaliteit en 'goed' leiderschap, 'gendered' zijn, in andere woorden: beïnvloed zijn door onbewuste stereotypen en vooroordelen gebaseerd op gender. Mannen, en mannelijke eigenschappen vormen nog altijd de norm in sollicitatieprocedures⁶. Ingrid Robeys, hoogleraar Ethiek aan de UU, zei hierover in Trouw: "Wij worden in onze zoektocht naar kwaliteit altijd beperkt door onze vooroordelen. Stapels academische literatuur laten zien dat wij leiderschap intuïtief associëren met mannelijkheid"⁷. Het lastige is dat dit soort vooroordelen (of bias) vaak grotendeels onbewust, maar desalniettemin hardnekkig zijn.

Ook krijgen vrouwen vaak te maken met weerstand en tegenslagen als zij een hogere functie in hun carrière nastreven, wederom gevormd door stereotypen⁸. Zoals Belle Derks, hoogleraar psychologie aan de UU, in de Volkskrant concludeerde⁹: "We accepteren van vrouwen niet dat ze zich boven anderen stellen." Een man zou nooit gevraagd worden of hij de functie krijgt 'omdat hij een man is', hoewel de geschiedenis laat zien dat dit toch wel degelijk het geval is geweest, en vrouwen regelmatig een functie *niet* krijgen, precies omdat zij een vrouw zijn. Idealiter zou dit geen rol meer spelen – het is zelfs strafbaar om, bijvoorbeeld, een sollicitante naar haar zwangerschap te vragen – maar discriminatie op het gebied van gender speelt wel degelijk een rol. Dit is helaas ook het geval in Nederland, waar regelmatig is gewezen op de schrijnende situatie binnen het hoger onderwijs¹⁰.

Hierdoor loopt de universiteit een enorme kans mis om nieuw talent aan te trekken. Door het instellen van een genderquotum worden vrouwen gestimuleerd om wél hun hoofd boven het maaiveld uit te steken, gesteund door hun universiteit. Daarnaast is in zowel de academische wereld¹¹ als binnen het bedrijfsleven¹² het effect van een diverse werknemerspopulatie van grote invloed op de geleverde prestaties. Organisaties die diverser zijn, zijn ook succesvoller. Als het om genderdiversiteit gaat, kan dat verschil oplopen tot wel 25%.¹³ Hierbij is het wel van belang uit te

⁴ Morley, 2014.

⁵ Howe-Walsh & Turnbull, 2014; Pyke, 2013; Redmond ea., 2016.

⁶ Morley, 2013; Redmond ea., 2016.

⁷ <https://www.trouw.nl/religie-filosofie/is-30-procent-vrouwen-in-het-kabinet-genoeg~b5bba8b7/>

⁸ Acker, 2014.

⁹ <https://www.volkskrant.nl/wetenschap/we-accepteren-van-vrouwen-niet-dat-ze-zich-boven-anderen-stellen~b9324d6b/>

¹⁰ <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/12/03/politieke-meerderheid-voor-vrouwenquotum-kwam-stapje-voor-stapje-dichterbij-a3982517>

¹¹ Timmer ea., 2009

¹² McKinsey & Company, 2020

¹³ Ibid, p. 3.

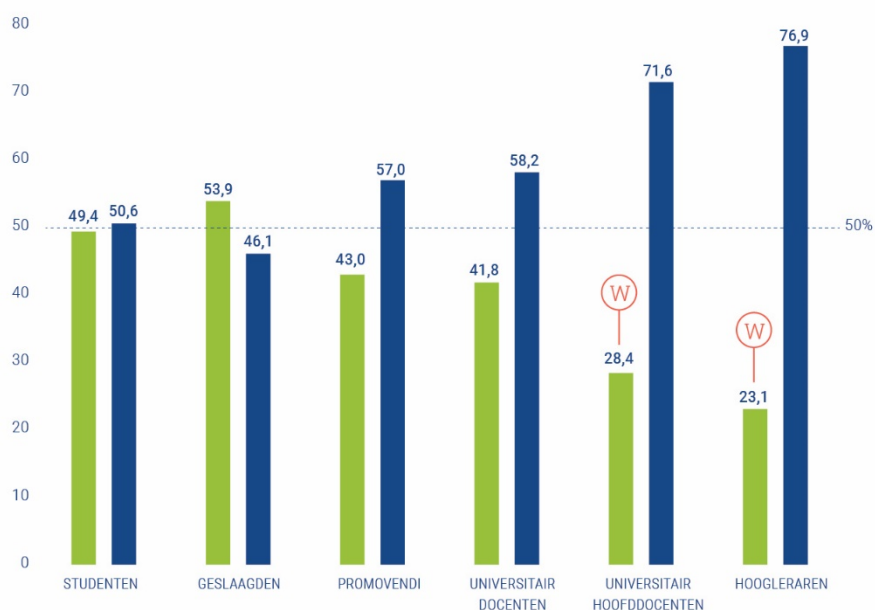
gaan van een genderbalans, en te voorkomen dat bepaalde functies slechts ingevuld worden door vrouwen.

3. Huidige situatie in Nederland

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) onderzoekt sinds 2001 de (cijfermatige) representatie van vrouwen in de academische gemeenschap. Het LNVH is ook kritisch op het instellen van streefcijfers en benadrukt dat het merendeel van de universiteiten de 30% vrouwelijke hoogleraren niet haalt. Dat betekent dat de aandacht voor genderdiversiteit onverminderd hoog dient te blijven.

In hun monitor 2019¹⁴ komt onder andere naar voren dat het afgelopen jaar het percentage vrouwelijke hoogleraren ongelooflijk hard is gegroeid, zeer waarschijnlijk deels veroorzaakt door de Westerdijkimpuls in 2017. Er zijn ultimo 2018 3.350 hoogleraren werkzaam aan de Nederlandse universiteiten, daarvan zijn er 2.605 man en 745 vrouw. Eind 2018 kwamen er per saldo 125 bij, waarvan 94 vrouwen en 31 mannen, aldus de monitor. Dit toont ook direct het beeld dat de vrouw nog steeds ondervertegenwoordigd is binnen de academische gemeenschap. De monitor zet uiteen dat Nederland 23,1% vrouwelijke hoogleraren telt, nog niet eens één op de vier hoogleraren. Nederland staat op plek 24 van de 28 EU-landen in de ranking en het zal nog tot 2042 duren voordat er evenredigheid zal zijn bereikt, zo liet het LNVH berekenen.

Het LNVH maakte ook inzichtelijk hoe het aandeel vrouwen bij elke stap op de wetenschappelijke carrière ladder afneemt. Van de studenten die afstuderen aan de Nederlandse universiteiten is meer dan de helft vrouw (53,9%), het aandeel vrouwen bij de promovendi is 43% en bij de universitair docenten 41,8%; van de universitair hoofddocenten is 28,4% vrouw en van de hoogleraren 23,1%, ook te zien in onderstaande grafiek van het LNVH.



Het LNVH benadrukt ook het risico van versneld en artificieel omhoog brengen van het percentage vrouwelijke hoogleraren, zoals gebeurd in het Westerdijkjaar, aangezien het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten is gekrompen sinds 2018. Het "leegvissen" van de pool met vrouwelijke UHD's is zeker iets dat aandacht behoeft, willen we een evenredige man-vrouwverdeling binnen alle functie categorieën bereiken, meldt de monitor. Hierin staat ook de oproep aan universiteiten om

¹⁴ <https://www.lnvh.nl/a-3209/women-professors-monitor-2019>

niet alleen te sturen op de percentages vrouwelijke hoogleraren, maar ook te kijken naar de doorstroom van UD naar UHD, om de welbekende 'leaky pipeline' te dichten¹⁵.

De Nederlandse universiteiten hebben in 2015 streefcijfers geformuleerd, om een gebalanceerde man-vrouwverdeling onder het universitaire personeel te stimuleren. Bovenstaande categorieën, percentages en factoren kunnen aan de hand van streefcijfers in het oog worden gehouden en veranderingen inzichtelijk maken. De UU heeft dergelijke streefcijfers én heeft deze streefcijfers in 2019 behaald. De vraag blijft dan, wat worden de nieuwe doelen? Of nog beter: welke nieuwe doelen zijn nodig?

4. Huidig beleid aan de UU

De UU laat zien representatie van vrouwen belangrijk te vinden en heeft behoorlijke stappen gemaakt om deze ambities waar te maken. Zo is er al 4 jaar een Taskforce Diversiteit en Inclusie¹⁶; zijn er in 2018 39 vrouwelijke hoogleraren aangesteld deels naar aanleiding van de Westerdijkimpuls¹⁷; wordt er in 2020 een Diversity Dean aangesteld¹⁸; en hebben er meerdere UU-medewerkers een Aspasia-beurs van het NWO ontvangen, dat sinds kort wordt gebruikt om het doorstromen van vrouwen naar de top van de wetenschappelijke ladder te vergemakkelijken. In 1988 werd door Rosi Braidotti de vakgroep vrouwenstudies opgericht (vandaag genderstudies), wat nog altijd een van de hoogst aangeschreven instituten is in Europa¹⁹. Bovendien heeft het College benadrukt dat de Sustainable Development Goals (SDG) in het Strategisch Plan terecht komen en er gekeken moet worden naar manieren waarop de SDG's in de organisatie, het onderwijs en onderzoek verweven kan worden. Kortom, een mooi startpunt om aan de slag te gaan met SDG 5: "Gelijkheid van man en vrouw", en SDG 10: "Minder ongelijkheid". Tot slot sluit een genderquotum aan bij de doelstelling van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), geformuleerd door de Minister van OCW, Ingrid van Engelshoven, die de "diversiteit [wil] vergroten onder onderzoekers."²⁰

Van streefcijfers naar quota

De UU heeft sinds enkele jaren streefcijfers voor het aantal vrouwen in bepaalde functies. Dit is niet hetzelfde als een quotum, gezien streefcijfers niet bindend zijn, noch sancties kennen. De streefcijfers zijn in 2015 opgesteld, in overleg met de VSNU, met als doel deze uiterlijk in 2020 te behalen. Onderstaande tabel²¹ laat zien dat deze streefcijfers voor de functiecategorie UHD en hoogleraar behaald zijn:

Jaar	2015 (Uitgangswaarde)	2018	2019	2020 (streefwaarde)
Vrouwelijke HGL	22%	28%	29%	27%
Vrouwelijke UHD	31%	34%	37%	36%

Dat deze cijfers opgenomen zijn in het jaarverslag 2019 als 'key performance indicator', laat zien dat de UU het belang van meer vrouwen in hoge functies erkent. Echter, van gelijkheid kunnen we nog niet spreken, aangezien er in geen enkele positie een 50/50 verdeling is. Ook deze cijfers, gepaard met andere geluiden, laten zien dat de UU er nog (lang) niet is. Zoals Brigitte Prieshof, projectmanager diversiteit, zei: "We moeten niet denken dat we er al zijn." Aangezien de situatie in sommige faculteiten nog altijd achter blijft, zouden zelfs sommige leidinggevenden informeel kunnen zeggen dat er een quotum ingevoerd zou kunnen worden. De huidige streefcijfers zijn niet uitgesplitst per faculteit, maar zijn slechts behaald op basis van het gemiddelde. De zere plekken

¹⁵ Europese Commissie, 2008

¹⁶ Nota 17.005: 'Oprichting taskforce diversiteit', geagendeerd in commissie SPO, 7 februari 2017.

¹⁷ <https://www.dub.uu.nl/nl/nieuws/meer-vrouwen-dan-mannen-tot-uu-hoogleraar-benoemd-westerdijkjaar>

¹⁸ Vergadering Universiteitsraad met het College van Bestuur, 20 april 2020.

¹⁹ https://cdn.atria.nl/ezines/web/OpGelijkeVoet/2003/November/terugblik_25_jaar_vrouwenstudies.htm

²⁰ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2019

²¹ Opgenomen als KPI in het [Jaarverslag 2019](#), p. 40.

komen zo niet aan het licht, noch worden ze aangepakt. Streefcijfers zijn immers niet bindend. Juist een quotum biedt de gelegenheid om de benodigde stimulans te geven richting meer gelijkheid in het hoger onderwijs en 'goed werkgeverschap'²².

Bovendien zien we nog altijd dat de doorstroom van vrouwelijk academisch personeel stagneert, en hun aandeel afneemt op de wetenschappelijke ladder. De UU is zich hiervan slechts tot op zekere hoogte bewus. Door bijvoorbeeld te verplichten dat in de benoemingsadvies-commissies voor hoogleraren (BAC's) tenminste één vrouw plaats moet nemen²³ wordt de kans voor het benoemen van een vrouw groter, maar voor alle andere sollicitatiecommissies gelden deze richtlijnen niet.

In 2017 heeft de UU de Taskforce Diversiteit en Inclusie aangesteld. Deze universiteitsbrede commissie werkt in navolging van het Strategisch Plan 2016-2020 aan diversiteit en inclusie, door de discussie over diversiteit en inclusie aan te jagen, het diversiteits- en inclusiebeleid te stimuleren en initiatieven te ondersteunen. In hun rapportage van 2019, merkt de Taskforce op dat de cijfers te wensen overlaten²⁴. Daarnaast maken ze ook inzichtelijk dat het percentage vrouwelijke universitair docenten marginaal is gegroeid van 40% naar 47%, dat het percentage vrouwelijke promovendi 47,9% is en dat het de afgelopen jaren zelfs is afgenomen met 3,9%²⁵. Over andere functiecategorieën zijn cijfers niet actueel beschikbaar, en in lijn met de oproep van de LNVH zien wij kansen voor een uitbreiding tot alle functiecategorieën. De streefcijfers zouden niet alleen gewijzigd moeten worden naar een quotum, maar tevens bindend zijn voor elke faculteit.

Vershil per faculteit

De aandacht voor de genderverhouding onder het personeel verschilt per faculteit. Toegespitst op faculteit, zien we dat ook de streefcijfers bij lange na niet overal gehaald worden, zo laat onderstaande tabel²⁶ zien:

% vrouw	Hoogleraar	UHD	UD	Promovendi
Beta	17,1	18,6	32,7	37,2
DGK	29,3	19	53,8	69,3
GW	31	47	44,9	54,5
GEO	16,5	22,8	38,6	38,7
REBO	34	36,6	50,2	64
SW	44,3	48,6	65,8	65,5

Bij de Faculteit Sociale Wetenschappen, bijvoorbeeld, zijn er relatief veel vrouwen in dienst. Voor deze faculteit zou een quotum in bepaalde categorieën een belangrijke ondergrens zijn om deze gelijkheid in de toekomst te waarborgen. Faculteit Beta aan de andere kant blijft schrikbarend ver achter. Bij Diergeneeskunde zien we weliswaar een toename in het aantal hoogleraren, maar een afname in het aantal UHD's, een Utrechts voorbeeld van het leegvissen van de poel. De manier waarop hier facultair mee om wordt gegaan, verschilt. Zo is er begin 2020 een Beleidsplan Genderdiversiteit 2020-2025 besproken bij de faculteit Geowetenschappen. Hierin komt onder andere naar voren dat de faculteit de UU-brede streefcijfers bij lange na niet haalt voor de functiecategorie hoogleraar én UHD en dat ook het percentage vrouwelijke UD's achterblijft²⁷. Maar de faculteit laat met een dergelijk plan wél zien dat de aandacht voor genderdiversiteit weer verscherpt, dat er nieuwe actielijnen worden besproken en belangrijke interventies worden gedaan in bijvoorbeeld selectieprocedures. Dergelijke plannen zijn niet te vinden bij de faculteit Geesteswetenschappen, bij faculteit REBO of bij de faculteit Bèta. Zo lijkt het alsof de universiteit

²² Dit is eerder als belangrijke ambitie van de UU genoemd. [Nota 20.31: Stand van zaken tijdelijk personeel UU, ter kennisname.](#)

²³ [UR Nota 12/037: 'Aanscherping hooglerarenbeleid', ter kennisname](#)

²⁴ [Nota 19.082: 'Rapportage programma diversiteit en inclusie', geagendeerd bij commissie FPI 17 juni 2019](#)

²⁵ De Uraad heeft meerdere keren zorgen geuit over de afname van vrouwelijke promovendi: [Vastgelegd verslag vergadering Commissie FPI, 08-04-2019](#); [Vastgelegd verslag vergadering Commissie FPI, 07-10-2019](#); [Vastgelegd verslag vergadering Commissie FPI, 25-11-2019](#).

²⁶ [Nota 19.082: 'Rapportage programma diversiteit en inclusie', geagendeerd bij Commissie FPI 17-06-2019](#)

²⁷ Beleidsplan Faculteit Geowetenschappen Genderdiversiteit 2020-2025, p.3

wil aansturen op het behalen van gemiddelden, maar zich vooral niet wil branden aan faculteiten met slechte percentages en een ongelijke genderbalans.

In hetzelfde plan van de faculteit Geowetenschappen komt het beleid op vacatures en adverteren terug. De UU adverteert bij wervingen voor vaste WP-posities genderneutraal. Dat is een belangrijke stap in het aanspreken van vrouwelijke kandidaten. Echter, er gaat soms toch iets mis. Ofwel in het genderneutraal werven, ofwel in het daadwerkelijk aanspreken van vrouwen. In het beleidsplan van Geowetenschappen komt naar voren dat sommige departementen hebben aangegeven dat in de afgelopen jaren bij sommige wervingen, ondanks de genderneutrale tekst, (vrijwel) geen vrouwen reageerden. De faculteit stelt voor HR-advies (of een lid van de diversiteitscommissie) bij elke werving de tekst te laten toetsen op vrouwvriendelijk taalgebruik en eventueel weergave van een duidelijk voorkeursbeleid²⁸. Dit is niet alleen van belang bij posities voor wetenschappelijk personeel, maar ook binnen OBP dient de quorum advies commissie kritisch mee te kijken met werving- en selectieprocedures.

Voor een cultuuromslag lijken de faculteiten meer nodig te hebben. Een quorum kan daar veel in uitmaken. Om Brigitte Prieshof, programmaleider van de Taskforce Diversiteit en Inclusie, te citeren: "Het gaat niet enkel om het binnenhalen van vrouwen, maar ook om hen binnen houden, en de sociale veiligheid (voor hen) te verstevigen."²⁹ Een genderquorum is niet de enige manier om dit te bereiken, maar het is wel een middel om, aan de ene kant, te laten zien dat de UU zich inzet voor gendergelijkheid, terwijl het aan de andere kant vrouwen stimuleert zich aan te melden voor verdere functies³⁰.

Kwaliteit en kansen

Het instellen van een quorum brengt niet alleen meer vrouwen in de wetenschap, maar heeft verrijkende voordelen voor de gehele organisatie. Een nieuwe manier van personeel aannemen – waarbij genderdiversiteit in acht wordt genomen met het quorum – leidt tot een andere manier van erkennen en waarderen. Aandacht voor de genderbias in sollicitatieprocedures, gecombineerd met een genderquorum binnen alle functiecategorieën zal immers leiden tot een nieuwe vorm van erkennen en waarderen die voorbijgaat aan de masculiene bias die helaas maar al te vaak onze opvattingen vormen. Een genderquorum gaat, als middel, om het rechte trekken van deze expliciete en onbewuste vormen van discriminatie.

Een veel gehoord argument *tegen* genderquota, is dat dit ten koste zou gaan van de kwaliteit. Nieuwe werknemers, zo klinkt dit argument, zouden geselecteerd moeten worden op kwaliteit, en niet op gender. In andere woorden: Een vrouw zou geen positie moeten krijgen 'omdat ze een vrouw is'. Dit argument, en de bijbehorende terughoudendheid jegens quota, kan gemakkelijk onderuit gehaald worden als drogreden: wanneer wij veronderstellen dat mannen en vrouwen gelijke kwaliteiten bezitten; en wanneer wij veronderstellen dat personeel daadwerkelijk slechts op kwaliteit geselecteerd wordt; zou het aandeel man/vrouw ongeveer gelijk moeten zijn. De werkelijkheid laat zien dat dit niet het geval is, dus kunnen wij niets anders dan veronderstellen dat genderverschil wel degelijk een rol speelt. De cijfers van studenten en promovendi-aantallen laten zien dat er wel degelijk vrouwelijk talent aanwezig is. Prof. Belle Derks zei hierover tegen De Volkskrant: "Ik hoor dat jonge mannen zich zorgen maken over hun kansen. Ik snap dat, maar die collega's moeten begrijpen dat een scheve situatie nu wordt rechtgetrokken. Ze hebben nu niet minder kansen dan vrouwen, maar wel minder kansen dan vroeger. Ze moeten beseffen dat er tot nu toe de neiging was om mannen te selecteren, deels omdat ze man zijn."³¹ De enige manier waarop een genderquorum zou leiden tot een *afname* van kwaliteit, zou zijn wanneer men veronderstelt dat vrouwen structureel minder vaardige werknemers zijn, en wij gaan ervanuit dat deze opvatting noch door ons, noch de Universiteit Utrecht gedeeld wordt.

²⁸ Beleidsplan Faculteit Geowetenschappen Genderdiversiteit 2020-2025, p.13

²⁹ Gesprek tussen nota opstellers en Brigitte Prieshof

³⁰ Op internationaal niveau is er bijvoorbeeld het EU project '[Casper](#)', dat als doel heeft gendergelijkheid in het hoger onderwijs te bevorderen.

³¹ <https://www.volkskrant.nl/wetenschap/we-accepteren-van-vrouwen-niet-dat-ze-zich-boven-anderen-stellen~b9324d6b/>

Een tweede, vaak gehoord tegenargument is dat een quotum niet de oplossing voor het maatschappelijke waarderingsprobleem tussen mannen en vrouwen, maar eerder "symptoombestrijding" is. Dit zou onwenselijk zijn omdat het de arbeidsmarkt onevenredig beïnvloedt, terwijl het geen oplossing biedt. Echter, door de huidige genderbias is de arbeidsmarkt al ongelijk verdeeld, aangezien mannen eerder aangenomen worden voor hogere functies dan vrouwen. Hoewel wij erkennen dat de ongelijke verdeling van mannen en vrouwen binnen de universiteit een gevolg is van bredere maatschappelijke en historische processen, zien wij het als uiterst noodzakelijk dat dit 'symptoom' wordt recht getrokken en de kansen binnen de werkomgeving gelijk worden. Door het veranderen van de status quo met een bindend middel als een quotum, wordt een cultuuromslag in gang gezet.

4. Conclusie en voorstel

Binnen onze bredere ambitie om van het streven naar gendergelijkheid naar het bewerkstelligen van gendergelijkheid te gaan, hebben wij de volgende concrete invulling. Wij stellen de volgende quota voor, leidend voor de periode 2020-2030, met mogelijke positieve bijstelling als de quota behaald zijn. We suggereren het jaartal 2030 omdat, enerzijds zonder quotum pas in 2042 gelijkheid behaald is en, anderzijds, om de faculteiten de kans te geven zich te verbeteren. De hoogte van deze quota zijn voorstellen, gebaseerd op eerdere diversiteitsmaatregelen in verscheidene Europese landen.³² Hoewel een ideale situatie een 50/50 verdeling zou garanderen, zien wij in dat dit de komende tien jaar geen realistisch quotum vormt. Tussen het huidige streefcijfer (rond de 30%) en het principiële ideaal van 50%, is ons voorstel voor 40% vrouw een haalbaar, hetzij ambitieus, percentage.

Na vijf jaar, in 2025, zal een tussentijdse evaluatie volgen waarin moet worden aangetoond welke maatregelen zijn getroffen, hoe het aandeel vrouwelijk personeel verbeterd is, en wat de prognose is met betrekking tot het halen van het quotum in 2030. Als de prognose negatief is, volgt een sanctie in de vorm van een wervingsmaatregel (door de SER een ingroeiquote genoemd³³), waarbij bij nieuwe vacatures de eerste zes maanden uitsluitend vrouwen worden overwogen.

Wij vragen het College van Bestuur om een quotum-advies commissie te benoemen, bestaande uit een (gebalanceerde) groep van experts, die dit beleid verder zullen uitwerken en vormgeven. De verantwoordelijkheid en het mandaat van de quota liggen bij de Taskforce Diversiteit en Inclusie, en haar opvolgers (Diversity Dean), of bij de nieuw te vormen quotum-advies commissie. De monitoring wordt in eerste instantie door faculteiten gedaan, met een jaarlijkse rapportage aan het College van Bestuur en de Universiteitsraad.

a. Wetenschappelijk personeel.

In 2030 dient 40% van het wetenschappelijk personeel, binnen elke functiecategorie, vrouw te zijn. Dit is een uitbreiding van de huidige streefcijfers op twee manieren: 1) de cijfers worden bindend, en 2) de cijfers worden uitgebreid naar alle WP functiecategorieën.

Momenteel zijn de aantallen studenten ongeveer gelijk verdeeld over de genders, en binnen tien jaar verwachten wij dat het haalbaar is om deze gelijkheid gereflecteerd te zien in de wetenschappelijke staf.

In plaats van het huidige beleid, waarbij slechts de centrale cijfers de maatstaf vormen, is het van belang om de quota per faculteit te waarborgen. Dat betekent dat de quota decentraal, per faculteit, behaald dienen te worden. Om dit te waarborgen, stellen wij een jaarlijkse rapportage en monitoring voor per faculteit, waarvan de universiteitsraad jaarlijks een verslag ontvangt. De faculteiten worden gevraagd om in ieder geval voor eind 2021 een plan van aanpak op te stellen, in acht nemend dat dit in het huidige jaar niet haalbaar is gezien de Covid-19 crisis en het nieuwe Strategisch Plan.

³² Vinkenburg e.a., 2020

³³ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/diversiteit-in-de-top>

b. Bestuursfuncties

Momenteel is afgesproken dat in ieder bestuur tenminste 1/3 van de leden vrouw is. Wij stellen voor om deze afspraak bindend te maken en pleiten voor sancties. Daarom stellen wij voor, in het geval van besturen op onze universiteit, dat wanneer een functie volgens het quotum door een vrouw gevuld moet worden, maar er geen vrouw gevonden kan worden, de stoel leeg blijft. Gedurende deze periode kunnen de bestuurstaken worden waargenomen door een interimmer.

c. Ondersteunend personeel

Binnen OBP stellen wij ook de 40% norm in alle functiecategorieën voor. Momenteel zien we dat in sommige functies het aandeel vrouwen hier ruim boven zit, terwijl dit in andere directies en categorieën juist achter blijft. Hoewel de verdeling van totale FTE over mannen en vrouwen binnen OBP gelijk is dan binnen WP, zien we dat dit per functiecategorie vaak erg traditioneel verdeeld is. Ook hier bij is het zaak om toegespitst te kijken, en per directie een quotum in acht te nemen. Gezien het grote aantal vrouwen in OBP, zal de focus hier zijn op 1) een genderbalans, en 2) gelijke representatie binnen functieniveaus.

Naast deze quota is moet de Universiteit Utrecht op meerdere manieren concreet invulling geven aan hun ambitie voor een gelijke genderverdeling. Een genderquotum werkt³⁴, maar heeft alleen effect als het ingebed is in het bredere genderbeleid van de UU. Het is van belang om de regel bij BAC's (waarin tenminste één vrouw plaatsneemt) uit te breiden naar alle sollicitatiecommissies, en hierin ook de 40% vrouw-regel te volgen. Bovendien stellen we voor om de bias-training beschikbaar en verplicht te maken voor alle leidinggevenden in onze universitaire gemeenschap, zowel WP als OBP. Verder blijven maatregelen tegen sociaal ongewenst gedrag cruciaal voor het goed functioneren van onze universiteit³⁵.

³⁴ Timmer ea., 2009

³⁵ <https://www.uu.nl/organisatie/profiel/gedragscodes/ongewenst-gedrag>; Agterberg 2019

English version

1. Introduction

This note proposes a gender quota for Utrecht University, by which 40 per cent of all employees (measured in fts) should be a woman by 2030; in all academic and non-academic staff categories; and in each faculty (or management). We ask the Executive Board to appoint a quota advisory committee, consisting of experts on diversity, gender a/o HR, to formulate the concrete policy plan. This will be reported to the University Council. This committee should also work on further concrete measurements needed to effectuate the quota, such as a mandatory bias-training for everyone in a leadership position. They are explicitly asked to formulate plans to reach the 40% in 2030. The faculties are asked to make concrete plans in line with this quota.

In what follows, we first reflect on the current situation in the Netherlands and at the UU, specifically, and argue for a quota based on academic research.³⁶ Although there has been increased attention for the representation by and of women, not every part of our academic community has an equal balance in gender. This situation is troublesome, and it is due time to make some structural changes. The importance of equal representation has been confirmed by the Executive Board on previous occasions.

In answer to a letter from the University Council, the Executive Board writes: "We agree that diversity should be considered in its broadest sense, and that it should be directed toward improving the university. But a balanced participation of all groups within the UU is also our societal responsibility. As is commonly known, the representation of women in society, in boards and positions of high leadership, is not yet equal."³⁷ Furthermore, the Board states: "The attached figures show that the current boards are not balanced yet: half of the boards only consist of men. Since our university strives for diversity, the Board noted that this situation is undesirable, which is why the chair expressed the intention to change the current situation."³⁸

Both the Board and the wider community do their best to realise inclusivity for, amongst others, women. Taking into consideration that our university has been a historical pioneer in the area of gender equality, this would be the ultimate opportunity for Utrecht to continue this history. How wonderful would it be – in legacy of the three women professors represented in the Senaatszaal since 2012 between rows, and rows, of men (Jacoba Hol, Cornelia de Vogel and Johanna Westerdijk) – to be able to say that Utrecht University was one of the first to prioritise gender equality with a gender quota?

A gender quota, as part of a broader culture shift in Utrecht University, is an proven effective means to ensure large improvements in the area of representation, gender equality in top positions, and to fix the 'leaking pipeline'. We also argue that this is a better, and much needed, step than the installment of target numbers. First we would like to emphasise that a mere quota will not provide a full solution, the work environment desperately longs for a change in culture. We need an environment where everyone has equal opportunity; where recognition and appreciation are the central features of leadership; and where junior researchers and teachers find themselves represented by their employers. But, as has been shown, a work environment does not change by itself. That is why a gender quota is a necessary instrument, but not as an aim on its own. Introducing a quota has a dual aim. On short term, it corrects the unequal situation. At the same time, it is also the most effective way to ensure durable change to the status quo within the academic community and culture. We emphasise that the work of, amongst others, the Taskforce Diversity and Inclusion, and the Genderhub, continues to help with issues of social safety. However, without a powerful incentive to actually higher more women in a variety of positions, it will most likely take years before equality is achieved.

³⁶ We have spoken to representatives of the Taskforce Diversity and Inclusion. We also approached the Genderstudies centre, and UU's women's network for advice, but have not yet received a response at the time of writing.

³⁷ [Nota 19.034: 'Reactie of brief S. Wijnands Genderquota', ter kennisname 06-03-2019.](#)

³⁸ Ibid

2. Women in high levels of academia

Academic studies have shown that representation has an enormous impact on social inclusion, as well as on motivations to apply for jobs higher up in the career³⁹. Research has also shown that women come across more barriers than men in their academic career trajectory.⁴⁰ An academic career is not easy for anyone, no matter their gender. We empathize with that. However, on top of the pressure and competition that all young academics experience, many women have to deal with added difficulties solely based on their gender. The most important barrier for women in their work environment, is a notorious and persistent gender bias.

Research shows that the measures for quality and 'good' leadership are gendered. In other words, they are formed by subconscious stereotypes and prejudices based on gender. Men and masculine character features, are still the default option in many application procedures.⁴¹ Ingrid Robeyns, professor in Ethics at UU, argued in *Trouw*: "In searching for quality, we are always limited by our prejudice. Piles of academic literature shows that we intuitively associate leadership with masculinity."⁴² The difficulty lies in the fact that these prejudices (bias) are often mostly subconscious, but nevertheless persistent.

Women often have to deal with rejection and setbacks if they aspire to a higher position in their career – again, formed by stereotypes.⁴³ Belle Derks, professor in Psychology at the UU, concluded in the *Volkskrant*⁴⁴: "We don't accept it when women place themselves above others." A man would never be asked whether he gets a position 'because he's a man', even though history shows that this certainly has been the case. Women tend to *not* get a position simply because they are a woman. Of course, ideally this would no longer be of influence. It is even illegal to, for example, ask a female job applicant about her (potential/future) pregnancy. Unfortunately though, discrimination on the basis of gender has not been eliminated, also in the Netherlands, where the distressing situation in higher education has been pointed out many times.⁴⁵

Because of this bias, the university misses a huge opportunity to attract new talent. With a gender quota, women are encouraged to stand out, supported by their university. In both the academic world⁴⁶, as in corporate life⁴⁷, the effect of a diverse employee population has a large influence on job performances. More diverse organizations, are more successful. If it amounts to gender diversity, the difference can be up to 25 per cent.⁴⁸ It is important, however, to have a gender *balance* as a starting point, and to be aware of some function positions only being taken on by women.

3. Current situation in the Netherlands

The Dutch Network of Women Professors (*Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren*, LNVH) studies the (numerical) representation of women in the academic community. LNVH is also critical about installing target numbers, and stresses that the majority of the universities do not reach the target of 30% female professors. This means that the attention to gender diversity must remain high.

Their Women Professors Monitor 2019⁴⁹ shows that the percentage of women professors has increased significantly over the past year, most probably due to the Westerdijk Talent Scheme of

³⁹ Morley, 2014.

⁴⁰ Howe-Walsh & Turnbull, 2014; Pyke, 2013; Redmond ea., 2016.

⁴¹ Morley, 2013; Redmond ea., 2016.

⁴² <https://www.trouw.nl/religie-filosofie/is-30-procent-vrouwen-in-het-kabinet-genoeg~b5bba8b7/>

⁴³ Acker, 2014.

⁴⁴ <https://www.volkskrant.nl/wetenschap/we-accepteren-van-vrouwen-niet-dat-ze-zich-boven-andere-stellen~b9324d6b/>

⁴⁵ <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/12/03/politieke-meerderheid-voor-vrouwenquotum-kwam-stapje-voor-stapje-dichterbij-a3982517>

⁴⁶ Timmer ea., 2009

⁴⁷ McKinsey & Company, 2020

⁴⁸ Ibid, p. 3.

⁴⁹ <https://www.lnvh.nl/a-3209/women-professors-monitor-2019>

2017. In 2018, 3350 full professors were employed at the Dutch universities, 2605 of whom were men and 745 were women. By the end of 2018, according to the Monitor, this number had increased with 125, of whom 94 women and 31 men. This shows right away that women are still underrepresented in the academic community. The Monitor tells us that 23.1% of the Dutch full professors is a woman, which is not even one in four professors. The LVNH has calculated that The Netherlands hold place 24 in the ranking of the 28 EU-countries, and it will take until 2042 before equality is achieved.

LVNH also made clear that the number of women on each step on the career ladder decreases. Over half of the Dutch university graduates is female (53.9%), the percentage of female PhD candidates is 43%, and among the assistant professors this reduces to 41.8%. Of the associate professors, 28.4% is woman, and of the full professors 23.1%. This is also shown in the following graph by LVNH.



LVNH furthermore points to the risk of an accelerated and artificial increase in the percentage of women full professors, as happened in the Westerijk year, as the share of women associate professors has decreased since 2018. LVNH calls awareness to the decreasing of the number of associate professors and other non-professor staff, and we aim for an equal man/woman representation within all job staff categories. The Monitor calls the universities to not only aspire for a percentual increase of women full professors, but to pay additional attention to the job flow from assistant professor to associate professor in order to fix the 'leaky pipeline'⁵⁰.

In 2015, the Dutch universities formulated target numbers in order to bring about a gender balance among university staff. With target numbers, the above categories, percentages, and factors, can be monitored and changes can be reflected upon. The UU also has these target numbers, and has reached these targets in 2019. The question remains: What will be the new aims? Or, in other words: Which new targets are needed?

4. Current policy at the UU

Utrecht University has shown to find women's representation of importance, and has taken some important steps to fulfill their ambitions in this regards. We've had a Taskforce Diversity and Inclusion for the past four years⁵¹; a Diversity Dean will be appointed in 2020⁵²; 29 women full

⁵⁰ European Committee, 2008

⁵¹ [Nota 17.005: 'Oprichting taskforce diversiteit', discussed in committee SPO, 7 februari 2017.](#)

⁵² Meeting between University Council and Executive Board, 20 april 2020.

professors were appointed in 2018, partly in light of the Westerdijk Talent Scheme⁵³; and more UU staff members have received an NWO Aspasia grant, which has been put into use to make it easier for women to move higher up the academic career ladder. Rosi Braidotti founded the researchgroup women's studies (nowadays called gender studies) in 1988, which still counts as one of the best gender studies institutes in Europe.⁵⁴ Moreover, the Executive Board has stressed that the Sustainable Development Goals will be a central feature of the new Strategic Plan. It should be explored how these SDG's can be integrated in the organisation, education, and research. All-in all, this is a great starting point to work on SDG 5: "gender equality", and SDG 10: "reducing inequalities." Lastly, a gender quota connects to the aims of the Ministry of Education, Culture and Science (OCW), formulated by the Minister of OCW, Ingrid van Engelshoven who aims to "increase the diversity among researchers." ⁵⁵

From targets to quotas

Since a few years, the UU has targets for the number of women in certain staff categories. This is not the same as a quota, since targets are neither binding, nor sanctioned. The targets were formulated in 2015 in line with VSNU, with the aim to reach these in 2020. The table below⁵⁶ shows that the targets for the staff categories of associate professor and full professors, have been met:

Year	2015 (Start)	2018	2019	2020 (Target)
Women full professors	22%	28%	29%	27%
Women associate professor	31%	34%	37%	36%

These numbers were included in the annual report of 2019 as 'key performance indicator', which shows that the UU acknowledges the importance of increasing the number of women in higher levels of the university. Nevertheless, we still cannot speak of equality, since none of the positions have a 50/50 division. There are still many indicators and numbers that show that the UU needs improvement. As Brigitte Prieshof, project manager diversity, said: "We shouldn't think that we're there yet." Since the situation is still lagging behind in some faculties, some leaders might even suggest by the water cooler that a quota wouldn't be such a bad thing. Target numbers are not binding, and are currently only measured on a university central level, not per faculty. The sore spots are not focused on, nor are they dealt with. A quota is the best way to give the needed incentive toward more equality in higher education as well as 'good employership'⁵⁷.

Moreover, we see that the higher one goes on the academic ladder, the fewer women there are. The UU is aware of this issue only to a certain extend. For example, one woman is required in each appointment committee for full professors.⁵⁸ This directive has not been extended to other appointment committees.

In 2017 the UU founded the Taskforce Diversity and Inclusion. This university-wide committee works, in line with the Strategic Plan 2016-2020, on diversity and inclusion by: starting and facilitating the debate about diversity and inclusion; encouraging policy related to diversity and inclusion; and supporting initiatives. The Taskforce noted in their 2019 report that the numbers leave a lot to be desired. ⁵⁹ They also show that the percentage of women assistant professors only grew marginally, from 40% to 47%, and that the percentage of women PhD candidates has even

⁵³ <https://www.dub.uu.nl/nl/nieuws/meer-vrouwen-dan-mannen-tot-uu-hoogleraar-benoemd-westerdijkjaar>

⁵⁴ https://cdn.atria.nl/eazines/web/OpGelijkeVoet/2003/November/terugblik_25_jaar_vrouwenstudies.htm

⁵⁵ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2019

⁵⁶ Included as KPI in the [Annual Report 2019](#), p. 40.

⁵⁷ This recently came up as a central ambition of the Executive Board. [Nota 20.31: Stand van zaken tijdelijk personeel UU, ter kennisname.](#)

⁵⁸ [UR Nota 12/037: 'Aanscherping hooglerarenbeleid', ter kennisname](#)

⁵⁹ [Nota 19.082: 'Rapportage programma diversiteit en inclusie', discussed in committee FPI 17 juni 2019](#)

decreased the past years with 3.9%.⁶⁰ Accurate numbers are not consistently available for the other staff categories. In line with the call of LVNH, we argue for an extension of the numbers for all staff categories. The target numbers should furthermore not only be changed to a quota, but these should be binding for each faculty.

Faculty differences

The attention given to a gender balance among staff varies per faculty. Focusing on each faculty, we see that the target numbers for academic staff are no where nearly met in all faculties, as the following table⁶¹ shows:

% women	Full professor	Associate professor	Assistant professor	PhD candidate
SC	17,1	18,6	32,7	37,2
VM	29,3	19	53,8	69,3
HUM	31	47	44,9	54,5
GEO	16,5	22,8	38,6	38,7
LEG	34	36,6	50,2	64
SBS	44,3	48,6	65,8	65,5

The Faculty of Social and Behavioral Science, for example, has quite a large number of women employed. For this faculty, a quota will function as an important bottom limit for certain staff categories in order to guarantee this equality in the future. The Faculty of Science, on the other hand, remains alarmingly behind. And in the case of Veterinary Medicine, we do see an increase in the number of full professors, but a decrease of associate professors. The way the different faculties deal with this, varies.

In 2020 the 'Policy Plan Gender Diversity 2020-2025' was discussed in the Faculty of Geoscience. This plan shows that this faculty does not come near the UU targets for full- and associate professor, and that percentage of women assistant professors stagnates too.⁶² With this plan, the faculty does show a renewed attention to gender diversity and a willingness for change and action. Important interventions have been made in, for example, selection procedures. Similar plans cannot be found in the Faculties of Humanities, LEG, or Science. It seems as if the university strives to achieve an average, but refuses to intervene in faculties with worse percentages and gender inequality.

In the same plan of Geoscience, the policy on job vacancies and advertisements is discussed. The UU uses gender neutral language in advertisements for academic vacancies. This is an important step toward reaching out to potential women candidates. But this does not always go as planned in gender neutral recruitment, or in reaching out to women. The policy plan shows how some departments had (almost) no women responding to a job opening, regardless of the genderneutral terminology. The faculty therefore proposes to have each recruitment checked on gender inclusive terminology by an HR advisor (or member of the diversity committee). This includes potential preferences in the application procedures.⁶³ This is not only important for academic vacancies, but should be extended to non-academic staff as well.

But more is needed to ensure the culture change in the faculties, in which a quota can be of great help. To quote Brigitte Prieshof, project leader of the Taskforce Diversity and Inclusion: "It is not only about getting women, but it's also important to pay attention to keeping them here, and to strengthen social safety."⁶⁴ A gender quota is not the only means to ensure this, but it is an instrument to, on the one hand, show that the UU is committed to gender equality, and on the other and, to encourage women to apply for higher job positions.⁶⁵

⁶⁰ The Council has expressed worry about the decrease of female PhD candidates on multiple occasions: [Vastgelegd verslag vergadering Commissie FPI, 08-04-2019](#); [Vastgelegd verslag vergadering Commissie FPI, 07-10-2019](#); [Vastgelegd verslag vergadering Commissie FPI, 25-11-2019](#).

⁶¹ [Nota 19.082: 'Rapportage programma diversiteit en inclusie', geagendeerd bij Commissie FPI 17-06-2019](#)

⁶² Beleidsplan Faculteit Geowetenschappen Genderdiversiteit 2020-2025, p.3

⁶³ Beleidsplan Faculteit Geowetenschappen Genderdiversiteit 2020-2025, p.13

⁶⁴ Conversation between Van Driel, Schrijvers, and Brigitte Prieshof

⁶⁵ See for example the EU project '[Casper](#)', which has genderequality in higher education as its aim.

Quality and opportunity

Installing a quota will not only increase the number of women in academia, but has far-reaching benefits for the whole organization. A different way of recruitment and hiring – in which gender diversity is taken into account via the quota – will lead to a change in recognition and appreciation, again a central theme in the SP. Attention to the gender bias in application procedures, combined with a gender quota for all staff categories, will enable a new way of recognition and appreciation which moves beyond the masculine bias that all too often shapes our perspectives. A gender quota, as a means, is about fixing these explicit and implicit forms of discrimination.

An often heard argument *against* gender quotas, is that this would be at the expense of quality. New employees, so the argument goes, should be selected on the basis of quality, and not on gender. In other words: a woman should not be hired simply 'because she is a woman'. This argument, and the connected resistance to quotas, can be debunked easily as a fallacy: If we presume that men and women possess equal qualities; and if we presume that staff is truly selected on the basis of quality; the division men/women should approximately be the same. Reality shows that this is not the case, which leads us to understand that gender difference does indeed play a role. The amount of women students and PhD candidates furthermore proves that there certainly is female talent among us. Prof. Belle Derks said this to *De Volkskrant*: "I often hear that young men are worried about their chances. I understand that, but those colleagues have to understand that an unequal situation is rectified here. They do not have fewer opportunities than women, but they do have fewer opportunities than in the past. They should realise that, up until recently, the tendency was to hire men, partly only because they are men."⁶⁶ The only way a gender quota would lead to a *decrease* of quality, is when one presumes that women are structurally less capable employees than men, and we assume that this view is shared by neither us or Utrecht University.

A second often heard counterargument is that quotas do not provide the solution to the societal gender bias problem, but only treats the symptoms. This would be undesirable since it would affect the job market unequally, without providing a thorough solution. However, the current job market is already unequal because of the gender bias, since men are more likely to be hired for higher functions than women. We acknowledge that the uneven distribution of men and women in the university is a result of broader historical and societal processes. Nevertheless, we deem it necessary that this 'symptom' is treated, and that the chances within the job environment become equal. Changing the status quo with a binding force like a quota, will initiate a wider cultural change.

4. Conclusion and proposal

Within our ambition to move from striving to gender equality, to achieving gender equality, we have the following concrete proposal. We propose the following quota for the period of 2020-2030, with potential positive adjustments if the quota are reached. We suggest the year 2030 to ensure equality before 2042, while offering the faculties the opportunity to improve. The height of these quota are proposals based on earlier diversity measures in several European countries.⁶⁷ An ideal situation would have a 50/50 division of genders, but we acknowledge that this is not a realistic quota for the upcoming decade. Our proposal of 40% is between the current target number (around 30%) and the principal ideal of 50%, and as such a realistic, albeit ambitious, percentage.

After five years, in 2025, a midterm evaluation will show which measures have been taken by the faculties, how the percentage of women in staff positions has improved, and what the prognosis is for fulfilling the quota in 2030. If a faculty or management has a negative prognosis, a sanction will follow in which only women are taken into consideration for job openings, for the first six months of an open vacancy.⁶⁸

We ask the Executive Board to appoint a (balanced) expert advisory committee that will further develop the policy. The responsibility and mandate of the quotas lies with the Taskforce Diversity and Inclusion, and her successors (Diversity Dean); or with the formed quota-committee. Monitoring

⁶⁶ <https://www.volkskrant.nl/wetenschap/we-accepteren-van-vrouwen-niet-dat-ze-zich-boven-anderen-stellen~b9324d6b/>

⁶⁷ Vinkenburg e.a., 2020

⁶⁸ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/diversiteit-in-de-top>

is done, on first instance, at the faculty-level, with a yearly report to the Executive Board and the University Council.

a. Academic staff

In 2030, at least 40% of the academic staff should be a woman, within each staff category. This is an extension of the current target numbers in three regards: 1) the numbers will be binding, 2) the numbers are extended to all staff categories, and 3) the quotas should be met in each faculty.

Currently, women make up about half of the student population, and we expect it feasible to see this equality reflected in academic staff within the next decade. Instead of the current policy, where only the central average numbers count as targets, it's necessary to ensure the quota per faculty. That means that the quotas need to be achieved within each faculty. To monitor this, we propose a yearly report per faculty, of which the University Council receives a copy. The faculties will be asked to write a policy plan before the end of 2021, taking into account that this will not be feasible within 2020 due to the Covid-19 crisis and the new Strategic Plan.

b. Board positions

The current agreement is that at least 1/3 of members of each board is a woman. We propose to make this agreement binding and argue for sanctions. Therefore, we have the following addition: If a board position should be filled, according to the quota, by a woman, but no women can be found, the position remains empty until a woman is hired. During this time, the tasks of the board can be taken on by an interim.

c. Non-academic staff

We propose a similar 40% quota for all non-academic job functions as well. We see that the number of women in some staff categories is far above this percentage, while other managements and categories remain behind. Even though the distribution of genders among the total number of fte's is more equal than among academic staff, there are differences within staff categories, which are often divided rather traditionally. It is important to make each management section accountable with a quota. Considering the higher number of women in non-academic staff positions, the focus will be on 1) a gender balance, and 2) equal representation among career levels.

Next to these quota, Utrecht University should take concrete steps to implement their aim of gender equality. A gender quota works⁶⁹, but only reaches its fullest effect when it is embedded in the broader gender policy of the UU. It is important to ensure that the rule for hiring committees for full professors, is extended to all hiring committees, and to follow the 40% rule here as well. We also suggest to make the bias-training available and mandatory for everyone in a leadership position in our academic community, both academic and non-academic. Lastly, measures against social harassment⁷⁰ continue to be of great importance for the functioning of our university.

⁶⁹ Timmer ea., 2009

⁷⁰<https://www.uu.nl/en/organisation/about-us/codes-of-conduct/inappropriate-behaviour>; Agterberg 2019

Bronnen/Sources

- Acker, Sandra. 2014. "A Foot in the Revolving Door? Women Academics in Lower-Middle Management." *Higher Education Research & Development* 33(1): 73-85. DOI: [10.1080/07294360.2013.864615](https://doi.org/10.1080/07294360.2013.864615)
- Agterberg, Ries. 2019. "We willen laten zien dat we klachten over ongewenst gedrag serieus nemen", *DUB* 28 mei.
- Europese Commissie. 2008. Mapping the maze: Getting more women to the top in research. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf
Nederlandse en Engelse versie.
- Kammer, Claudia, en Annemarie Sterk. 2019. 'Vrouwenquotum – historische stap of slap poldercompromis?', *NRC Handelsblad*, 3 december.
- Knobel, Gwenda. 2018. 'Meer vrouwen dan mannen tot UU-hoogleraar benoemd in Westerdijkjaar', *DUB*, 26 februari
- Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. 2019. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2019. Nederlandse en Engelse versie.
- McKinsey & Company. 2020. "Diversity Wins. How Inclusion Matters."
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. 2019. "Nieuwsgierig en betrokken: De waarde van wetenschap". *Wetenschapsbrief 2019*.
- Morley, Louise. 2014. "Lost Leaders: Women in the Global Academy." *Higher Education Research & Development* 33(1): 114-128. <https://doi.org/10.1080/07294360.2013.864611>
- Morley, Louise. 2013. "The Rules of the Game: Women and the Leaderist Turn in Higher Education." *Gender and Education* 25(1): 116-131. DOI: [10.1080/09540253.2012.740888](https://doi.org/10.1080/09540253.2012.740888)
- Howe-Walsh, Liza & Sarah Turnbull. 2014. "Barriers to Women Leaders in Academia: Tales from Science and Technology." *Studies in Higher Education* 41(3): 415-428. DOI: [10.1080/03075079.2014.929102](https://doi.org/10.1080/03075079.2014.929102)
- Redmond, Petrea, Hannah Gutke, Linda Galligan, Angela Howard & Tara Newman. 2016. "Becoming a Female Leader in Higher Education: Investigations from a Regional University." *Gender and Education* 29(3): 322-351. DOI: [10.1080/09540253.2016.1156063](https://doi.org/10.1080/09540253.2016.1156063)
- Sociaal Economische Raad. 2019. "Diversiteit in de top, tijd voor versnelling." *Onderzoeksrapport*.
- Timmers, Tanya M., Tineke M. Willemsen & Kea G. Tijdens. 2010. Gender Diversity Policies in Universities: a Multi-Perspective Framework of Policy Measures. *Higher Education* 59(6): 719-735. DOI: [10.1007/s10734-009-9276-z](https://doi.org/10.1007/s10734-009-9276-z)
- Pyke, Joanne. 2013. "Women, Choice and Promotion, or Why Women are Still a Minority in the Professoriate." *Journal of Higher Education Policy and Management* 35(4): 444-454. DOI: [10.1080/1360080X.2013.812179](https://doi.org/10.1080/1360080X.2013.812179)
- Van Ditmars, Alexandra. 2017. 'Is 30 procent vrouwen in het kabinet genoeg?', *Trouw*, 19 oktober.
- Van Zijl, Frank, en Laura de Jong. 2017. 'We accepteren van vrouwen niet dat ze zich boven anderen stellen', *De Volkskrant*, 1 april.
- Vinkenburg, C., de Blank, M. & Bouma, S. (2020). "Nationaal Actieplan Diversiteit in de Wetenschap. Verkennend onderzoek naar internationale voorbeelden." *Onderzoeksrapport Atria*.