Universiteit Leiden
The Netherlands

Divers en samen: diversiteitsbeleid bij de rechtenfaculteiten

Leun, J.P. van der; Deen, S.J.; Huizen, T. van; Koopmans, I.; Remery, C.

Citation
Leun, J. P. van der, & Deen, S. J. (2023). Divers en samen: diversiteitsbeleid bij de rechtenfaculteiten. In T. van Huizen, I. Koopmans, & C. Remery (Eds.), *De wetenschapper, het kind en de rekening* (pp. 200-203). Utrecht: Faculteit REBO, Universiteit Utrecht. Retrieved from https://hdl.handle.net/1887/3718487

Version:	Not Applicable (or Unknown)
License:	Leiden University Non-exclusive license
Downloaded from:	https://hdl.handle.net/1887/3718487

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Divers en samen: diversiteitsbeleid bij de rechtenfaculteiten

Joanne van der Leun en Susanne Deen

DRAFT. J.P. van der Leun & S.J. Deen (2023) Divers en samen: diversiteitsbeleid bij de rechtenfaculteiten. In: Huizen, T. van, I. Koppmans en C. Remery (red.). De wetenschapper, het kind en de rekening. Liber Amicorum Janneke Platenga. Utrecht: faculteit REBO Universiteit Utrecht, 200-203

Dat de Universiteit Utrecht Janneke Plantenga als econome vroeg om de eerste Diversity Dean te worden, is wellicht niet zo verrassend. Als er één discipline niet de vlotste is met veranderingen op D&I terrein is het wel de economie. Janneke is als vrouw in dat veld een uitzondering en ze is niet bang om in haar onderwerpkeuze ook invloed uit te oefenen. Onderwerpen als man-vrouw-verschillen op het punt van arbeid, kinderopvang en werkverdeling getuigen van de eigen route die zij koos. De Rechtsgeleerdheid is minder een mannenbolwerk dan de economie maar ook daarbinnen zien we geen razendsnelle ontwikkelingen in de diversiteit. Het landelijke SSH (Social Sciences and Humanities) domeinbeeld uit 2019 liet zien dat in de sector Economie het percentage vrouwelijke hoogleraren en hoofddocenten het laagst was van alle sectoren (https://sshraad.nl/sectorplan-ssh). Bij Rechtsgeleerdheid en Gedrag & Maatschappij was het hoger dan in de andere gebieden, maar nergens was de man-vrouwverdeling in de hogere rangen evenwichtig. Over mannen en vrouwen hebben we cijfers, maar over andere diversiteitsindicatoren minder. Ook daar is nog een heleboel te doen.
Eveneens in 2019 hadden de rechtenfaculteiten, verenigd in het decanenoverleg de Raad van Decanen Rechtsgeleerdheid, de unieke kans om samen na te denken wat ze met extra geld van het ministerie zouden willen doen, wat echt nodig was voor de toekomst van de sector. Naast allerlei andere doelen, hebben de tien rechtenfaculteiten in Nederland toen in het sectorplan aangegeven dat ze het gezamenlijk beter willen doen op D&I. Het uitgangspunt hierbij geformuleerd legt de focus éérst op inclusie: ‘’Om een goede werkgever te zijn en te blijven is een inclusieve werkomgeving een voorwaarde.’’ Ons streven is dat mensen, ongeacht aspecten als culturele achtergrond, sekse, seksuele voorkeur, neurodiversiteit of leeftijd, rechtenfaculteiten in Nederland sterker gaan overwegen als een serieuze mogelijkheid binnen hun loopbaan. Eenmaal binnen is het belangrijk dat zij zich gewaardeerd en welkom voelen en vervolgens toegang krijgen tot de gewenste faciliteiten om het beste uit zichzelf te halen.
Dit is op dit moment helaas nog onvoldoende het geval. Wel boeken beetje bij beetje vooruitgang door alle inzet, groot en klein, van de rechtenfaculteiten gezamenlijk. <link naar sector plan > https://www.sectorplanrechtsgeleerdheid.nl/speerpunten/diversiteit-inclusiviteit .

Fijn om te merken is het welbegrepen eigenbelang en een groeiend inzicht in meerwaarde van D&I binnen de factulteiten. Niet alleen zal een inclusieve manier van werven ons een grotere diversiteit in perspectieven, ervaringen en kwaliteiten opbrengen binnen de medewerkerspopulatie, ook zal de pool aan geïnteresseerden toenemen waardoor het aantrekken van personeel wordt vergemakkelijkt. Dit laatste is iets wat de afgelopen periode een steeds grotere uitdaging voor ons bleek.
Inclusieve werving en selectie is een brede doelstelling. De man-vrouw verdeling in hogere functies is een meetbaar element van D&I, en daar is binnen het sectorplan ook een duidelijke doelstelling aan verbonden, maar feitelijk is het slechts een van de vele elementen waar verandering wenselijk is. Er is onder de bestuurders van de RDR consensus dat de man-vrouw verdeling nog altijd te scheef is, maar ook dat er te weinig mensen met een migratieachtergrond doorgroeien in academische functies. Daarnaast krijgen onderwerpen als een meer inclusief curriculum en een meer inclusief onderzoeksklimaat en bias in werving en selectie ook steeds meer aandacht op verschillende faculteiten.

Er zijn veel voordelen om gezamenlijk op te trekken in het streven naar meer diversiteit en inclusie in de sector. Een belangrijke is dat faculteiten meer van elkaar kunnen leren. Binnen de RDR wisselen we ervaringen met beleidsmaatregelen uit (zie ook de bijdrage van Ivo Giesen in deze bundel), inspireren we elkaar en delen we ideeën. Hoe selecteren we bijvoorbeeld student-assistenten? Als we daar niet beginnen met een open blik wordt het lastig. Een ander voorbeeld is de aanpak van de loonkloof: hoe gaan we om met te lage salarissen voor vrouwen? Hoe zorgen we dat die verschillen niet meer ontstaan? Een tweede reden is dat een simpele indicator per faculteit zou kunnen leiden tot elkaar beconcurreren om de talentvolle wetenschappers die iets van diversiteit met zich meebrengen. Een faculteit die vrouwelijke hoofddocenten werft bij een andere faculteit zou er dan beter uitkomen. Met de beoordelende commissie is afgesproken dat het erom gaat dat de sector als geheel er beter voorstaat op het punt van D&I in 2025. Elke faculteit draagt daaraan bij. Een derde reden is dat het juridische en criminologische werkveld ook worstelt met D&I vraagstukken. Samenwerken met het afnemend beroepenveld is hierbij dus ook cruciaal en elke faculteit heeft weer andere bindingen met het veld.

De komende jaren gaan we echt proberen vaart te maken. Daarbij is van belang steeds te blijven bedenken dat diversiteit is niet hetzelfde als inclusie. Met een divers bestand van studenten en medewerkers ben je er nog niet. Een duurzaam diverse medewerkers en studentenpopulatie creëer je alleen als de sfeer inclusief, veilig en transparant is. Daarnaast moeten wrijvingen of gemaakte fouten bespreekbaar gemaakt kunnen worden in de werkcultuur. Daar ligt een link met op Erkennen en Waarderen. Die beweging in de wetenschap leidt ertoe dat inclusie geen los beleidsterrein meer is. De kern hiervan ligt immers in meer openstaan voor verschillen. Ook in de meest recente onderzoek visitatie van rechten was dit echt een thema. Dit meer integrale beleid vergroot de kans op slagen, maar dat ontslaat ons niet van hard werken om de dingen gericht beter te doen.

Tot slot: de maatschappelijke aandacht en vaak ook ophef over het hele spectrum van *#metoo* via *woke* en dekolonisatie tot de zeven vinkjesman laat enerzijds zien dat D&I vraagstukken niet meer weg te denken zijn. Het goede is ook dat gesprek niet meer vooral wordt neergelegd bij mensen uit de ondergerepresenteerde groepen. De kunst is elkaar niet de maat te nemen, maar de handen ineen te slaan. Diversity is a fact, Inclusion an act, zo luidt een populaire uitspraak. Laten de komende jaren actiejaren zijn, in de geest van Janneke als Diversity Dean.