

MONITOR
VROUWELIJKE
HOOGLERAREN
2020



Een publicatie van het
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2020

Een publicatie van het
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

OVER DE MONITOR

Voor u ligt de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020. Met deze Monitor geeft het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) in een vast aantal jaarlijks terugkerende hoofdstukken inzicht in de actuele man-vrouwverdeling in de wetenschap en de percentages vrouwelijke wetenschappers en bestuurders aan de Nederlandse universiteiten, universitair medische centra en in andere wetenschappelijke organisaties.

In de Monitor 2020 presenteren we de nieuwe streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren, die de universiteiten opstelden op verzoek van het LNVH. Zo zetten we samen stippen op de horizon en maken we een belangrijke gezamenlijke vuist voor het verbeteren van de doorstroom van vrouwen in de wetenschap en het voorkomen van uitstroom. Met deze nieuwe streefcijfers moeten we in 2025 het punt van de *critical mass* voorbij zijn en is minstens één op de drie hoogleraren vrouw.

Met 24,2% vrouwelijke hoogleraren ultimo 2019 is dat doel zeker niet zomaar bereikt. Er zijn grote verschillen per universiteit en ook per vakgebied is er uiteenlopende inzet nodig. We lieten daarnaast in de vorige Monitor al zien dat alleen met een externe impuls, zoals met de Westerdijk Talent Impuls in het Westerdijkjaar, de percentages daadwerkelijk significant harder stijgen (2,2 procentpunt), maar dat deze zonder verdere actie direct terugzakken naar een schamele 1,1 procentpunt groei. Bovendien weten we dat wanneer de 30%-grens nadert, ook de aandacht voor de problematiek verslapt en men terugschiet in oude patronen met negatieve gevolgen van dien. Alle reden dus om ons de komende vijf jaar in kritisch bondgenootschap met de universiteiten, de umc's, onderzoeksinstituten en koepelorganisaties, te blijven inzetten voor een evenredige man-vrouwverdeling.

Dat er hierbij verder moet worden gekeken dan alleen de percentages hoogleraren spreekt voor zich. Voor voldoende aanwas en een goede doorstroom zijn onder andere een inclusieve werkomgeving, gedegen loopbaanbeleid en uiteraard ook een adequate monitoring van de percentages vrouwelijke universitair docenten en universitair hoofddocenten en de andere functiecategorieën van net zo groot belang.

Oog voor de toekomst dus, oog voor duurzame en structurele verandering, dat is de boodschap die we willen meegeven. Wij wensen u veel leesplezier en maken graag van de gelegenheid gebruik eenieder – student, wetenschapper, bestuurder, beleidsmaker, ondersteuner, Diversity Officer, ambassadeur of anderszins - die bijdraagt, of door het lezen is aangespoord bij te dragen, aan talentbehoud en gendergelijkheid in de wetenschap te bedenken. Daarnaast gaat er grote dank uit naar SoFoKles, sociaal fonds voor de kennissector, zonder wiens financiële bijdrage deze Monitor niet gerealiseerd had kunnen worden.

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

HET BESTUUR

Prof. dr. Hanneke Takkenberg, *voorzitter LNVH, hoogleraar Thoraxchirurgie, ErasmusMC*

Prof. dr. Sandra Groeneveld, *bestuurslid LNVH, hoogleraar Publiek Management, UL*

Prof. dr. Sera Markoff, *bestuurslid LNVH, hoogleraar Theoretische Hoge-energie Astrofysica, UvA*

Prof. dr. Sandra Ponzanesi, *bestuurslid LNVH, hoogleraar Gender and Postcolonial Studies, UU*

Prof. dr. Henriëtte Prast, *bestuurslid LNVH, hoogleraar Persoonlijke financiële planning, TiU*

Prof. dr. Moniek Tromp, *bestuurslid LNVH, hoogleraar Materiaalchemie, RUG*

HET BUREAU

drs. Lidwien Poorthuis, *senior policy officer | managing director*

Tamar van der Wouden MA, *beleidsondersteunend bureaumedewerker*

Irma Scheer, *secretariaat*

INHOUDSOPGAVE

Over de Monitor	2
Inhoudsopgave	4
01 Het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan de universiteiten	6
02 Het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan universitair medische centra	19
03 De verdeling van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland.....	23
04 Vrouwen in hoogste niveaus academisch management en bestuurders in wetenschappelijke organisaties	39
05 Ondersteunend en beheerspersoneel en wetenschappelijk personeel vergeleken	49
Bijlage 1 – Brongegevens	51
Bijlage 2 – Samenwerkende partners.....	53
Colofon	56

— 01 —

HET AANDEEL VROUWELIJKE HOGLERAREN AAN DE UNIVERSITEITEN

HET AANDEEL VROUWELIJKE HOGLERAREN STIJGT BIJ 12 VAN DE 14 UNIVERSITEITEN

Ultimo 2019 is het percentage vrouwelijke hoogleraren dat werkzaam is aan een van de 14 universiteiten gemiddeld 24,2%. Dit houdt een groei van 1,1 procentpunt in ten opzichte van ultimo 2018, toen dat percentage 23,1% bedroeg.

Bij 12 van de 14 universiteiten is een stijging van het percentage vrouwelijke hoogleraren te zien. De Open Universiteit nadert met 39,9% de 40% vrouwelijke hoogleraren, Maastricht University doorkruist met 30,1% ultimo 2019 voor het eerst ook de grens van 30% vrouwelijke hoogleraren. De Radboud Universiteit en de Universiteit Leiden zijn ruim over de 29% vrouwelijke hoogleraren heen.

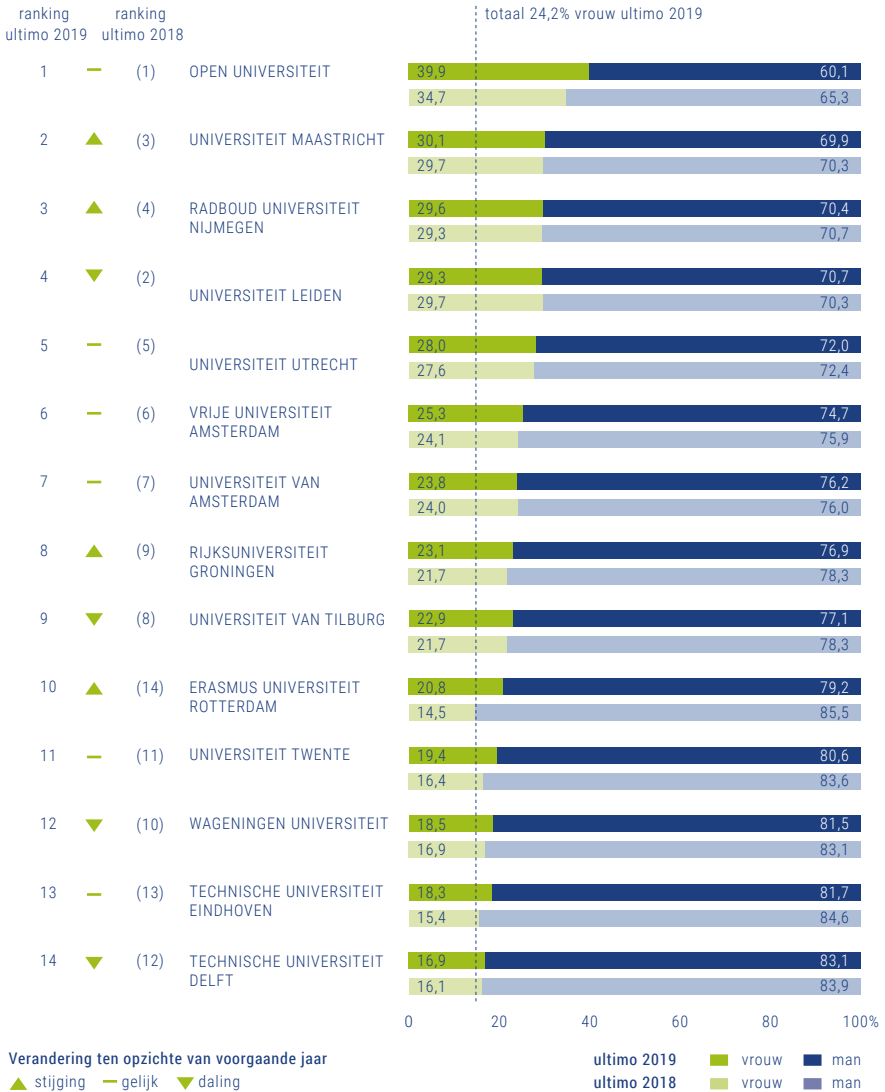
Net als vorige jaren staat de Open Universiteit op de eerste plaats. Ten opzichte van vorig jaar is het percentage vrouwelijke hoogleraren daar gestegen van 34,7 naar 39,9%. Een stijging van 5,2 procentpunt. We plaatsen hierbij de kanttekening dat het bij de Open Universiteit in verhouding om zeer kleine aantallen gaat: ultimo 2019 betreft dat in fte 21,3 aan mannen en 14,1 aan vrouwen. Hierdoor veroorzaakt een kleine verandering in aantallen een grote verandering in percentage.

Bij twee universiteiten zien we de percentages vrouwelijke hoogleraren licht afnemen. Het gaat hier om de Universiteit Leiden (29,7 naar 29,3%) en de Universiteit van Amsterdam (24,0 naar 23,8%).

Ultimo 2019 is de Technische Universiteit Delft (16,9%) hekkensluiter, samen met de Technische Universiteit Eindhoven (18,3%) en Wageningen University (18,5%).

FIGUUR 1.1.

Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke hoogleraren bij universiteiten, in fte, ultimo 2018 en ultimo 2019. Hoog naar laag, naar percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2019.



Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2018 en ultimo 2019, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Ook dit jaar onderstrepen we dat de plek in de ranking niet direct iets zegt over de vorderingen die er binnen de universiteit zijn gemaakt. Er zijn dan ook een paar opvallende stijgingen, die we uitlichten:

Bij de Technische Universiteit Eindhoven steeg het percentage vrouwelijke hoogleraren in één jaar met 2,9 procentpunt van 15,4% naar 18,3%. Bij de Universiteit Twente zien we een stijging van 3 procentpunt van 16,4% naar 19,4% vrouwelijke hoogleraren ultimo 2019.

De grootste stijger is echter de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR), die de afgelopen jaren regelmatig onderaan in de ranking te vinden was. Ultimo 2018 bevond de EUR zich met 14,5% vrouwelijke hoogleraren nog op de laatste plaats, ultimo 2019 stijgen ze met 6,3 procentpunt naar 20,8% vrouwelijke hoogleraren, en dus naar een 10^e plek¹.

In tabel 1.1 (op pagina 10) zetten we nogmaals de percentages vrouwelijke hoogleraren ultimo 2018 en 2019 per universiteit op een rijtje en laten we de groeipercentages zien.

Aan de Universiteit voor Humanistiek (UvH) waren ultimo 2019 in totaal 8 hoogleraren werkzaam, waarvan 6 vrouwen en 2 mannen. In termen van fte is dit 6,9 fte in totaal, waarvan 5,1 fte vrouwelijke hoogleraren en 1,8 fte mannelijke hoogleraren. De Universiteit voor Humanistiek heeft daarmee 73,9% vrouwelijke hoogleraren (in fte)².

1. Kanttekening hierbij is dat er binnen de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) in het tijdsbestek ultimo 2018-ultimo 2019 een functie-omkating heeft plaatsgevonden waarbij vrouwelijke bijzonder hoogleraren in een UHD UFO profiel in een hoogleraar 2 UFO-profiel zijn geplaatst. Dit heeft dus effect op het percentage vrouwelijke hoogleraren zoals dat in de monitor wordt weergegeven, maar niet op de populatie vrouwelijke wetenschappers als geheel binnen de EUR.

2. Bron: opvraag College van Bestuur UvH, september 2020, peildatum 31-12-2019. De personeelsgegevens van de Universiteit voor Humanistiek zijn niet opgenomen in de WOPI-data van de VSNU. Daarom kunnen zij niet worden meegenomen in de reguliere data-analyse die ten grondslag ligt aan de weergaves in deze Monitor.

TABEL 1.1

Percentages vrouwelijke hoogleraren per universiteit ultimo 2019 en ultimo 2018, in fte, en procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2018 - ultimo 2019.

	2019	2018	Procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo '18 - ultimo '19
UNIVERSITEIT LEIDEN	29,3	29,7	-0,4
UNIVERSITEIT UTRECHT	28,0	27,6	0,4
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	23,1	21,7	1,4
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	20,8	14,5	6,2
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	30,1	29,7	0,5
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	23,8	24,0	-0,1
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	25,3	24,1	1,2
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	29,6	29,3	0,3
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	22,9	21,7	1,3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	16,9	16,1	0,8
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	18,3	15,4	3,0
UNIVERSITEIT TWENTE	19,4	16,4	3,0
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	18,5	16,9	1,6
OPEN UNIVERSITEIT	39,9	34,7	5,2
TOTAAL	24,2	23,1	1,1

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2018 en ultimo 2019, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Uiteraard verschillen de universiteiten van elkaar als het gaat om omvang van het personeelsbestand. De volgende tabel geeft inzicht in de aantallen vrouwelijke en mannelijke hoogleraren (in personen) per universiteit ultimo 2018 en ultimo 2019 en de groei (in personen) in die jaren.

Het totaal aantal personen hoogleraar aan de Nederlandse universiteiten is in één jaar gestegen met 105, waarvan 36 bij de mannen en 69 bij de vrouwen³. De Erasmus Universiteit Rotterdam is voor het grootste deel verantwoordelijk voor deze groei: er kwamen daar 28 mannelijke en 21 vrouwelijke hoogleraren bij. Zie voetnoot 1 voor een toelichting. Het aantal vrouwelijke hoogleraren (in personen) loopt uiteen van 16 aan de Open Universiteit tot 110 aan de Universiteit Utrecht.

3. Met totaal wordt hier de som van de in-, door- en uitstroom bedoeld.

TABEL 1.2

Aantal hoogleraren in 2018 en 2019 en groei ultimo 2018 – ultimo 2019, naar instelling en geslacht, in personen.

	V		M		Ultimo 2018 - Ultimo 2019	
	2019	2018	2019	2018	Groei V	Groei M
UNIVERSITEIT LEIDEN	92	93	228	228	-1	0
UNIVERSITEIT UTRECHT	110	103	278	277	7	1
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	74	70	263	267	4	-4
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	46	25	175	147	21	28
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	43	38	114	105	5	9
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	76	75	265	268	1	-3
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	86	78	267	266	8	1
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	76	75	186	184	1	2
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	47	45	161	170	2	-9
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	52	50	265	266	2	-1
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	35	28	158	157	7	1
UNIVERSITEIT TWENTE	36	29	149	143	7	6
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	21	18	96	88	3	8
OPEN UNIVERSITEIT	16	14	32	35	2	-3
TOTAAL	810	741	2.637	2.601	69	36

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2018 en ultimo 2019, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN DE UNIVERSITEITEN PER FUNCTIECATEGORIE

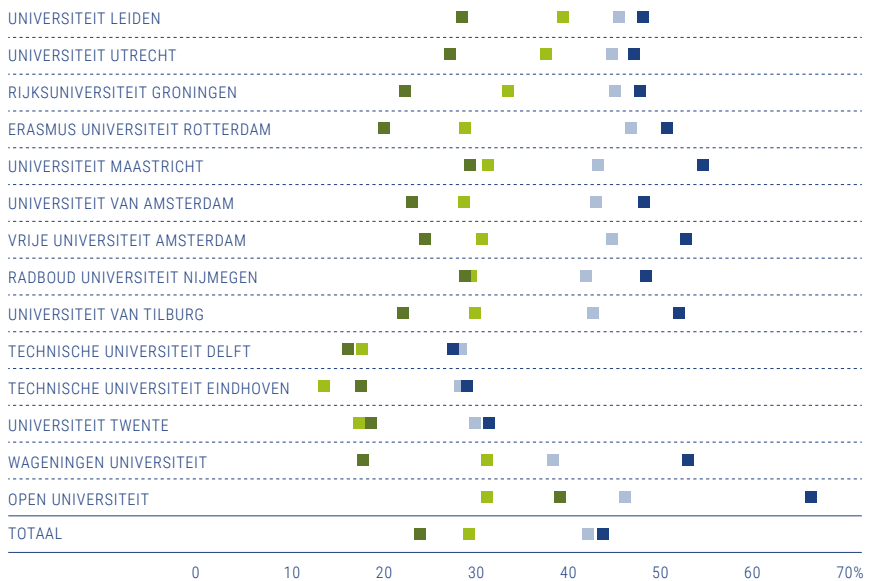
In de inleiding werd al onderstreept dat een focus van de universiteiten op het omhoog brengen van de percentages vrouwelijke hoogleraren cruciaal is, maar dat aandacht voor en inzicht in de onderliggende functiecategorieën tevens van groot belang is. Hoe het bij de universiteiten zit met die verschillende functiecategorieën, wordt in figuur 1.2 weergegeven.

Opvallend is daarbij dat bij alle instellingen het percentage vrouwelijke promovendi zeer veel hoger is dan het percentage vrouwelijke hoogleraren. Gemiddeld zakt dat percentage van 43,6% vrouwelijke promovendi naar 24,2% vrouwelijke hoogleraren. Bij 8 van de 14 universiteiten zien we een aanzienlijk verschil van zelfs meer dan 25 procentpunt tussen het percentage vrouwelijke promovendi en vrouwelijke hoogleraren.

Bij iedere functieovergang van promovendus tot aan hoogleraar neemt het percentage vrouwen af, echter bij welke functieovergang dit percentage het hardst zakt, verschilt per instelling. Zo vormen bijvoorbeeld de Technische Universiteit Eindhoven, de Universiteit Twente en de Open Universiteit een uitzondering, aangezien daar het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten *lager* is dan het percentage vrouwelijke hoogleraren. Bij de Erasmus Universiteit liggen de percentages vrouwelijke universitair docenten en universitair hoofddocenten opvallend ver uiteen (respectievelijk 47,6 en 29,6%).

FIGUUR 1.2

Percentage vrouwen naar functiecategorie per universiteit, in fte, ultimo 2019.



Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2019, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

- hoogleraren
- universitair hoofddocenten
- universitair docenten
- promovendi

Als extra duiding bij figuur 1.2, laten we in tabel 1.3 per universiteit zien hoe de percentages in de functiecategorieën promovendus, universitair docent en universitair hoofddocent en het percentage vrouwelijke hoogleraren procentueel van elkaar verschillen.

TABEL 1.3

Vershil in percentage vrouwen tussen de functiecategorieën PROM-HGL, UD-HGL en UHD-HGL naar instelling, in fte, ultimo 2019.

	PROM - HGL	UD - HGL	UHD - HGL
UNIVERSITEIT LEIDEN	19,6	17,0	10,9
UNIVERSITEIT UTRECHT	20,0	17,6	10,4
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	25,5	22,8	11,1
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	30,7	26,8	8,8
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	25,3	13,9	2,0
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	25,1	20,0	5,7
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	28,3	20,3	6,3
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	19,6	13,0	0,6
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	29,8	20,5	7,8
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	11,4	12,3	1,5
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	11,5	10,8	-4,0
UNIVERSITEIT TWENTE	12,8	11,3	-1,3
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	35,2	20,7	13,5
OPEN UNIVERSITEIT	27,4	7,1	-7,9
TOTAAL	19,4	17,7	5,2

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2019, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Aan de Glazen Plafond Index (GPI) per instelling is te zien bij welke functieovergang bij die instelling de belemmeringen voor doorstroom naar het volgende functieniveau het grootst zijn. Hoe groter het getal, hoe dikker het glazen plafond (zie kader).

TABEL 1.4

GPI voor vrouwen naar functieovergang per instelling, in fte, ultimo 2019.

	PROM/UD	UD/UHD	UHD/HGL
UNIVERSITEIT LEIDEN	1,1	1,2	1,4
UNIVERSITEIT UTRECHT	1,1	1,2	1,4
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	1,1	1,3	1,5
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	1,1	1,6	1,4
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	1,3	1,4	1,1
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	1,1	1,5	1,2
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	1,2	1,4	1,2
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	1,2	1,4	1,0
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	1,2	1,4	1,3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	1,0	1,6	1,1
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	1,0	2,0	0,8
UNIVERSITEIT TWENTE	1,1	1,7	0,9
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	1,4	1,2	1,7
OPEN UNIVERSITEIT	1,4	1,5	0,8
TOTAAL	1,0	1,4	1,2

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2019, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

De Glazen Plafond Index uitgelegd

De Glazen Plafond Index (GPI) is een indicator voor (belemmeringen in) de doorstroom van vrouwen naar hogere functiecategorieën. De GPI is groter dan 1,0 wanneer vrouwen minder sterk zijn vertegenwoordigd op het hoger liggende niveau, in vergelijking met het niveau daaronder. Als in twee opeenvolgende functiecategorieën het aandeel vrouwen hetzelfde is, is de GPI gelijk aan 1,0.

GPI > 1,0 belemmerde doorstroom
 GPI = 1,0 evenredige doorstroom
 GPI < 1,0 makkelijke doorstroom

De GPI wordt berekend door het percentage vrouwen in functiecategorie x-1 te delen door het percentage vrouwen in functiecategorie x.

De GPI geeft geen informatie over de feitelijke doorstroming en is niet hetzelfde als de doorstroomkans. De GPI werd door onderzoeksbureau SEOR BV in 2002 ontwikkeld in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in het kader van het ontwikkelen van een benchmark voor het vaststellen van de positie van vrouwen in hogere en leidinggevende functies.

De GPI kan met dezelfde methodiek uiteraard ook voor mannen worden berekend.

DE STREEFCIJFERS: UNIVERSITEITEN ZETTEN NIEUWE STIP OP DE HORIZON VOOR 2025.

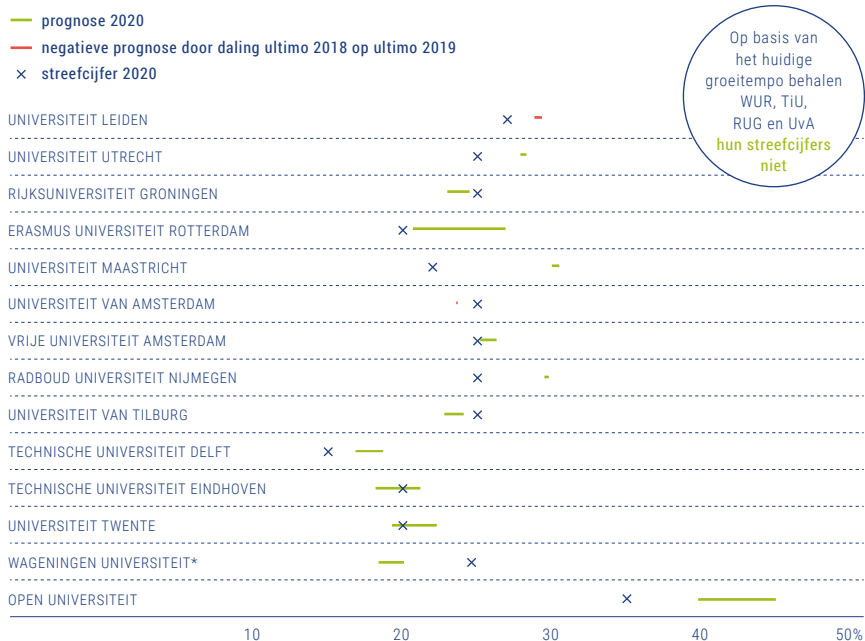
In 2015 formuleerden de universiteiten streefcijfers met betrekking tot het percentage vrouwelijke hoogleraren dat zij in 2020 zouden moeten hebben behaald. Er zijn ultimo 2019 8 universiteiten die hun streefcijfer voor ultimo 2020 al hebben behaald. 6 universiteiten hebben hun streefcijfer voor ultimo 2020 nog niet behaald. Het streefcijfer wordt door 2 van deze 6 ultimo 2020 alsnog behaald als uitgegaan wordt van dezelfde groei in 2019-2020 als de groei van het percentage ultimo 2018-2019. Dat betekent dat op basis van het huidige groeitempo Wageningen University, Tilburg University, Rijksuniversiteit Groningen en de Universiteit van Amsterdam hun streefcijfers niet zullen gaan halen, maar met enige extra inspanning liggen ook hun streefcijfers zeker binnen bereik.

De lichte daling in het percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2018 - ultimo 2019 bij de Universiteit Leiden en de Universiteit van Amsterdam levert in figuur 1.3 een negatieve prognose voor ultimo 2020 op.

FIGUUR 1.3

Prognose en streefcijfers percentage vrouwelijke hoogleraren per universiteit in 2020.

De prognose ultimo 2020 is berekend op basis van de groei ultimo 2018 - ultimo 2019.



Op basis van het huidige groitempo behalen WUR, Tiu, RuG en UvA hun streefcijfers niet

Bron streefcijfers: VSNU brief 17 december 2015 aan minister Bussemaker OCW.

Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2018 en ultimo 2019, in ft. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

*Het streefcijfer van Wageningen Universiteit (24,95%) is inclusief persoonlijk hoogleraren. Deze persoonlijk hoogleraren vallen in het UFO-profiel van universitair hoofddocent. Universitair hoofddocenten worden in de percentages vrouwelijke hoogleraren zoals weergegeven in de Monitor logischerwijs niet meegenomen. Het streefcijfer is dus niet met het percentage vrouwelijke hoogleraren in WOPI te vergelijken.

Begin 2020 verzocht het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) de universiteiten streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren op te stellen voor de periode 2020-2025⁴. Alle 14 universiteiten hebben hier gehoor aan gegeven en nieuwe stippen op de horizon gezet. Deze zijn in tabel 1.5 te vinden.

Mochten de streefcijfers behaald worden, dan zal er in 2025 geen enkele universiteit meer een percentage vrouwelijke hoogleraren onder de 25% hebben. Bovendien zal met 31,2% voor het eerst gemiddeld 1 op de 3 hoogleraren vrouw zijn.

4. Verzoek per brief van LNVH aan VSNU, 3 maart 2020.

De vraag blijft of deze nieuwe streefcijfers 'ambitueus' genoeg zijn. In figuur 3.8 laten we zien dat, op basis van het huidige groeitempo in 2024 de 30%-grens bereikt wordt. Met de 31,2% vrouwelijke hoogleraren in 2025 zetten de universiteiten dus in op een realistische, weliswaar voorzichtige, groei en niet op een bijzondere versnelling.

TABEL 1.5

Percentage vrouw ultimo 2019, streefcijfers 2020 en streefcijfers 2025 vrouwelijke hoogleraren per universiteit.

	Percentage vrouw ultimo 2019	Streefcijfer 2020	Streefcijfer 2025
UNIVERSITEIT LEIDEN	29,3	27,0	35,0
UNIVERSITEIT UTRECHT	28,0	25,0	35,0
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	23,1	25,0	33,0
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	20,8	20,0	25,0
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	30,1	22,0	37,0
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	23,8	25,0	30,0
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	25,3	25,0	35,0
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	29,6	25,0	36,0
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	22,9	25,0	28,0
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	16,9	15,0	25,0
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	18,3	20,0	25,0
UNIVERSITEIT TWENTE	19,4	20,0	25,0
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	18,5	25,0	30,0
OPEN UNIVERSITEIT	39,9	35,0	35,0
TOTAAL	24,2	22,1	31,2

Bron streefcijfers 2020: VSNU brief 17 december 2015 aan minister Bussemaker OCW.

Bron streefcijfers 2025: bureau VSNU.

Bron percentages personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2019, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Het LNVH heeft tevens verzocht om streefcijfers voor vrouwelijke universitair docenten en universitair hoofd-docenten en streefcijfers per faculteit. Deze zijn er bij veel universiteiten ook gekomen, en hiermee is bij elke universiteit de aandacht voor de man-vrouwverdeling binnen deze functiecategorieën steviger op de kaart komen te staan.

— 02 —

HET AANDEEL **VROUWELIJKE** HOOGLERAREN AAN UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

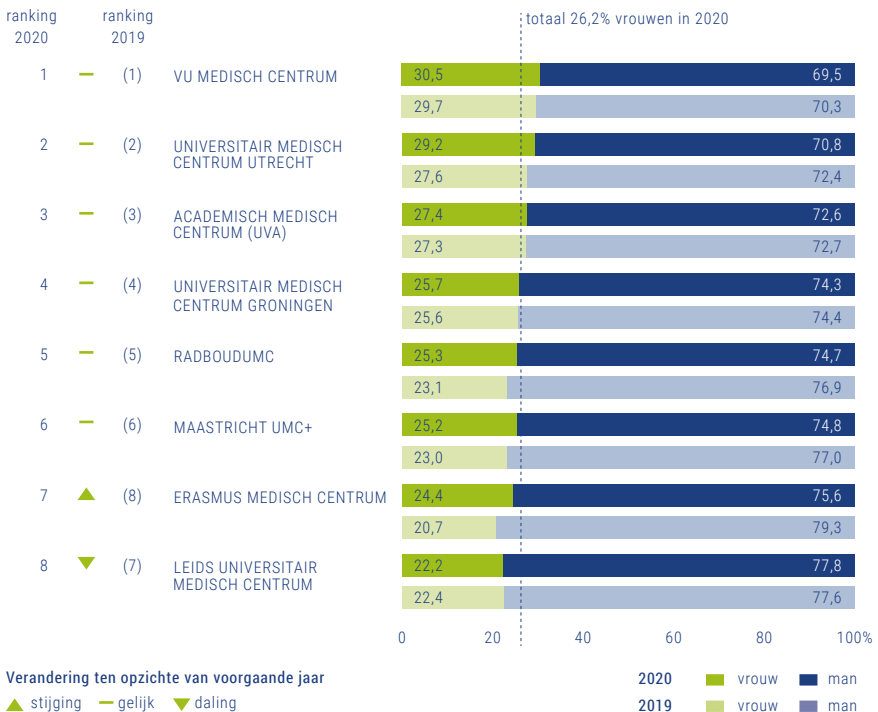
AAN 7 VAN DE 8 UMC'S STIJGT HET PERCENTAGE VROUWELIJKE HOOGLERAREN

Het percentage vrouwelijke hoogleraren aan umc's is gestegen van 24,9% in 2019 naar 26,2% in 2020. Dat houdt een groei in van 1,3 procentpunt ten opzichte van 2019. Alle umc's laten een stijging zien in het percentage vrouwelijke hoogleraren, behalve het LUMC. Daar is het percentage vrouwelijke hoogleraren iets gedaald van 22,4% in 2019 naar 22,2% in 2020.

Het VUmc passeert met 30,5% dit jaar voor het eerst de 30% vrouwelijke hoogleraren en voert samen met het UMCU (29,2%) en het AMC (27,4%) de lijst aan. Het Erasmusmc (24,4%) en het LUMC (22,2%) wisselen dit jaar van plek als hekkensluiter.

FIGUUR 2.1

Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke hoogleraren bij umc's, in personen, in 2019 en 2020. Van hoog naar laag naar percentage vrouwelijke hoogleraren in 2020.



Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2018 en 01-07-2019 en tussen 31-12-2019 en 01-07-2020, in personen.

AFDELINGSHOOFDEN HOOGLEERAAR BIJ DE UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Het percentage vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar is iets gestegen van 18,2 naar 18,5% in 2020. Er zijn grote verschillen in de percentages per umc. Zo heeft het AMC met 12,5% het laagste percentage en is het percentage aan het UMCU met 30,8% bijna tweeënhalf keer zo hoog.

TABEL 2.1

Aantal vrouwelijke en mannelijke afdelingshoofden hoogleraar en aandeel vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar, naar umc, in 2020.

	Afdelingshoofden hoogleraar			
	V	M	Totaal	Percentage vrouw
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	5	30	35	14,3
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	12	27	39	30,8
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	6	35	41	14,6
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	8	38	46	17,4
MAASTRICHT UMC+	7	41	48	14,6
ACADEMISCH MEDISCH CENTRUM (UVA)	4	28	32	12,5
VU MEDISCH CENTRUM	8	29	37	21,6
RADBOUDUMC	10	36	46	21,7
TOTAAL	60	264	324	18,5

Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2019 en 01-07-2020, in personen.

VROUWELIJKE UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN, UNIVERSITAIR DOCENTEN EN PROMOVENDI

In de vorige monitor konden we voor het eerst iets zeggen over de man-vrouwverdeling onder universitair hoofddocenten en universitair docenten binnen de umc's. Dit jaar kunnen we dat voor het eerst ook over de promovendi¹. Net als bij de universiteiten, neemt bij de umc's het percentage vrouwen af bij iedere opeenvolgende functiecategorie.

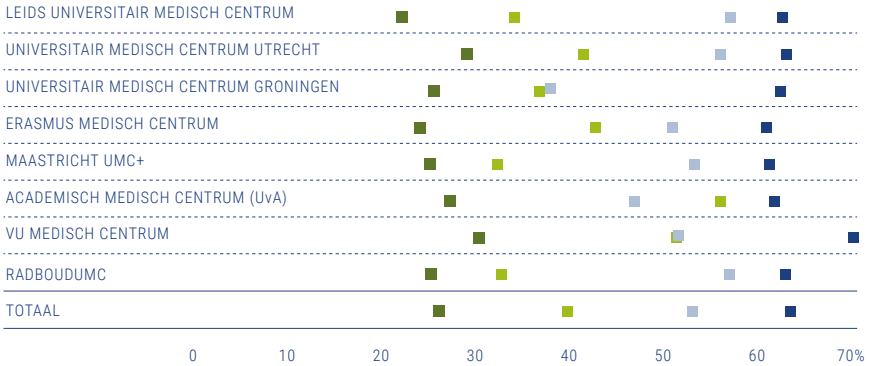
Het percentage vrouwen zakt van 63,4% bij de promovendi, 52,9% bij de universitair docenten, 39,8% bij de universitair hoofddocenten naar 26,2% bij de hoogleraren.

1. De data bij sommige umc's kunnen afwijken ten opzichte van vorige jaren vanwege nauwkeurigere registraties en/of nieuwe systemen bij de umc's. Door verschillen in de registraties tussen umc's dienen de data van de umc's eerder indicatief dan als absoluut gelezen te worden.

Opvallend bij de umc's zijn de zeer hoge percentages vrouwelijke promovendi. Zeker als je deze afzet tegen de percentages vrouwelijke hoogleraren. VUmc valt op met 70% vrouwelijke promovendi. Het AMC valt op met een hoger percentage vrouwelijke universitaire hoofddocenten dan het percentage vrouwelijke universitaire docenten.

FIGUUR 2.2

Percentage vrouwen naar functiecategorie per umc, in personen, in 2020.



Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2019 en 01-07-2020, in personen.

- hoogleraren
- universitair hoofddocenten
- universitair docenten
- promovendi

— 03 —

DE VERDELING VROUWELIJKE EN MANNELIJKE WETENSCHAPPERS IN NEDERLAND

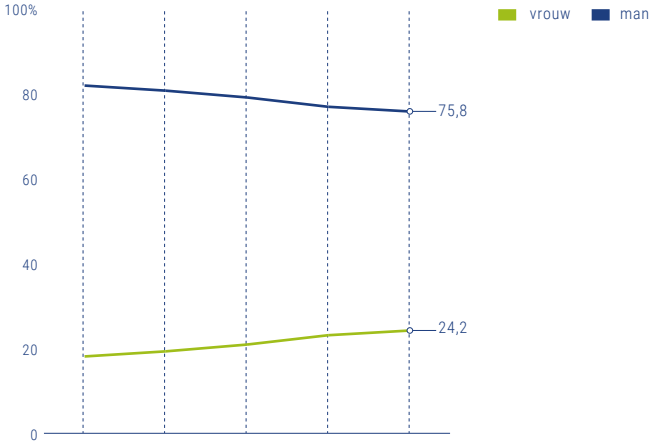
24,2% VROUWELIJKE HOOGLERAREN IN 2019

Eind 2019 is het gemiddelde percentage vrouwelijke hoogleraren aan de universiteiten in Nederland 24,2%. Dat is een stijging van 1,1 procentpunt ten opzicht van 2018, toen het gemiddelde percentage 23,1 bedroeg.

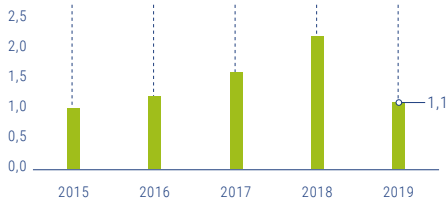
Figuur 3.1 laat duidelijk zien dat de gemiddelde groei in procentpunt de afgelopen jaren steeds toenam, naar een hoogtepunt van 2,2 procentpunt groei in 2018, toen er in het kader van de Westerdijk Talent Impuls middelen beschikbaar werden gesteld voor de benoeming van 100 'extra' vrouwelijke hoogleraren, bovenop de streefcijfers die de universiteiten zelf opstelden. Ultimo 2019 zakt dit direct weer terug naar 1,1 procentpunt. Dit laat zien dat specifieke acties buiten het reguliere benoemingsproces om nodig zijn om versnelling te creëren, en dat het bovendien vervolgens ook nodig is aandacht voor doorstroom en benoeming via de reguliere processen zeer hoog te houden, willen deze acties geen remmende invloed hebben in de jaren erop.

FIGUUR 3.1

Procentuele verdeling hoogleraren naar geslacht en groeipercentage vrouwelijke hoogleraren, ultimo 2015 t/m ultimo 2019, in fte.



groei in procentpunt t.o.v. het voorgaande jaar



Bron: VSNU, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Het percentage vrouwelijke hoogleraren betreft regulier en persoonlijk hoogleraren met een bezoldigde arbeidsovereenkomst. Voorheen kon het LNVH ook uitspraken doen over de man-vrouwverdeling onder bijzonder hoogleraren. Echter, sinds ultimo 2017 zijn via de VSNU data over bijzonder hoogleraren niet meer beschikbaar.

Op 10 februari 2017 was het 100 jaar geleden dat in Nederland de eerste vrouwelijke hoogleraar, prof. dr. Johanna Westerdijk, werd benoemd. Als extra impuls besloot Jet Bussemaker, toenmalig minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap eenmalig 5 miljoen euro beschikbaar te stellen voor de benoeming van 100 vrouwelijke hoogleraren. Met deze extra investering in het 'Westerdijkjaar' werden universiteiten aangespoord om meer werk te maken van het vergroten van het aantal vrouwelijke hoogleraren, bovenop de streefcijfers die zij zich voor 2020 hebben gesteld. Het idee voor de 100 extra vrouwelijke hoogleraren in het Westerdijkjaar kwam van Athena's Angels. NWO voerde dit programma voor het ministerie uit.

HOOGLERAREN IN FTE

Het totaal aantal fte hoogleraren ultimo 2019 is 2.918,7. Dat is een stijging van 97,6 fte ten opzichte van ultimo 2018. Van de totale stijging wordt 55,4 fte (56,7%) ingevuld door vrouwelijke hoogleraren.

Vorig jaar, over de periode ultimo 2017 tot ultimo 2018, nam het totaal aantal fte hoogleraren nog toe met 115,4 waarvan 86,5 fte (= 75%) bij vrouwen. De opvallende toename in dat jaar is te verklaren vanuit de Westerdijk Talent Impuls.

HOOGLERAREN IN PERSONEN

Er zijn ultimo 2019 3.447¹ hoogleraren werkzaam aan de Nederlandse universiteiten. Daarvan zijn er 2.637 man en 810 vrouw. Kijken we naar het totale percentage vrouwelijke hoogleraren in personen dan komt dat op 23,5%. Dit is een toename van 1,3 procentpunt ten opzichte van ultimo 2018. Ultimo 2018 – ultimo 2019 kwamen er in personen per saldo 105 bij². Daarvan zijn er 69 vrouw en 36 man. Dat betekent in percentage dat 65,7% van deze toename bij de vrouwen terecht is gekomen.

ONTWIKKELING VAN GESLAAGDEN TOT EN MET HOOGLERAREN

Nog altijd daalt het aandeel vrouwen per functiecategorie. Nederland telt 53% vrouwelijke geslaagden, 43,6% vrouwelijke promovendi en 41,9% vrouwelijke universitair docenten. Vervolgens daalt het percentage sterk naar 29,4% vrouwelijke universitair hoofddocenten en 24,2% vrouwelijke hoogleraren.

Kijken we naar de studenten dan zien we dat het percentage ingeschreven vrouwelijke studenten voor het eerst gelijk is aan het percentage ingeschreven mannelijke studenten (exclusief HOOP-gebied Gezondheid). Het percentage vrouwelijke geslaagden is met 53,0% 0,9 procentpunt gezakt ten opzichte van vorig jaar, maar ligt nog altijd ruim boven het percentage mannelijke geslaagden.

1. De oplettende lezer die de monitor 2019 erbij pakt, ziet dat we vorig jaar spraken over 3.350 hoogleraren. Met een groei van 105 zou het totaal dan ultimo 2019 op 3.505 komen. Een verschil van 8 met 3.447. Dit is te verklaren door een correctie op de WOPI-data door de VSNU die in de tweede helft van 2019 heeft plaatsgevonden op het totaal aantal personen hoogleraar ultimo 2018, waardoor het totaal ultimo 2018 met 8 is afgenomen. Dit verklaart het verschil in aantal ultimo 2018 in monitor 2020 met aantal ultimo 2018 in monitor 2019.

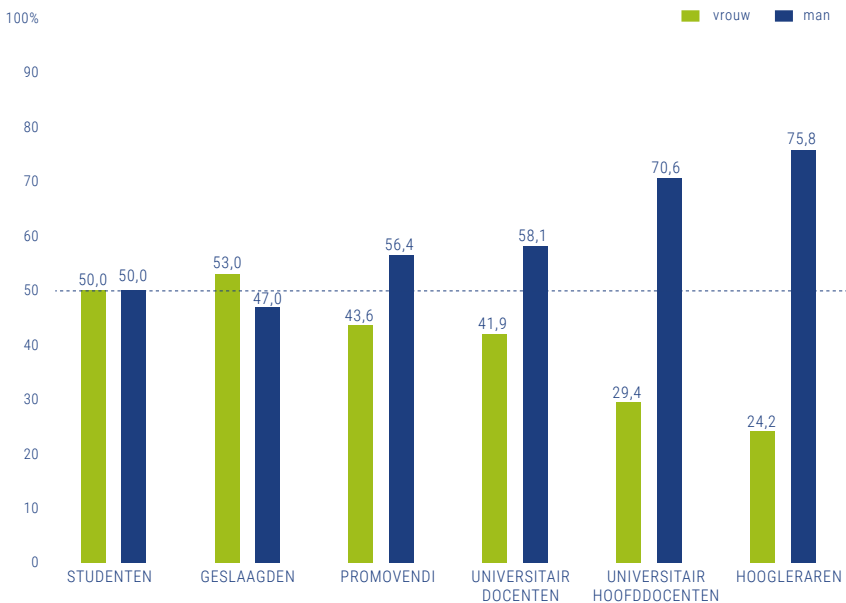
2. Met totaal wordt hier de som van de in-, door- en uitstroom bedoeld.

Hoewel het aandeel vrouwen per stap op de carrièreladder daalt, is er in alle functiecategorieën een stijging van het percentage vrouwen te zien. Variërend van een minimale stijging van 0,1 procentpunt onder de vrouwelijke universitair docenten tot en met een stijging van 1,1 procentpunt bij de vrouwelijke hoogleraren.

De eerdere daling van het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten van 28,6 naar 28,4% ultimo 2018 is ultimo 2019 gekeerd. Er is sprake van een groei van 1,0 procentpunt van 28,4 naar 29,4% vrouwelijke universitair hoofddocenten. We plaatsen daar wél als kanttekening bij dat als in 2017-2018 en 2018-2019 de gemiddelde groei van het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten over de periode van 10 jaar daarvoor was opgetreden, het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten ultimo 2019 niet 29,4, maar 30,9% was geweest. Dit achterblijven van het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten is, naar alle waarschijnlijkheid, een bijkomend effect van de Westerdijk Talent Impuls, dat zonder inhaalslag nog jaren zichtbaar zal zijn in het aantal en het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten.

FIGUUR 3.2

Percentage vrouwen en mannen van student tot hoogleraar, ultimo 2019.



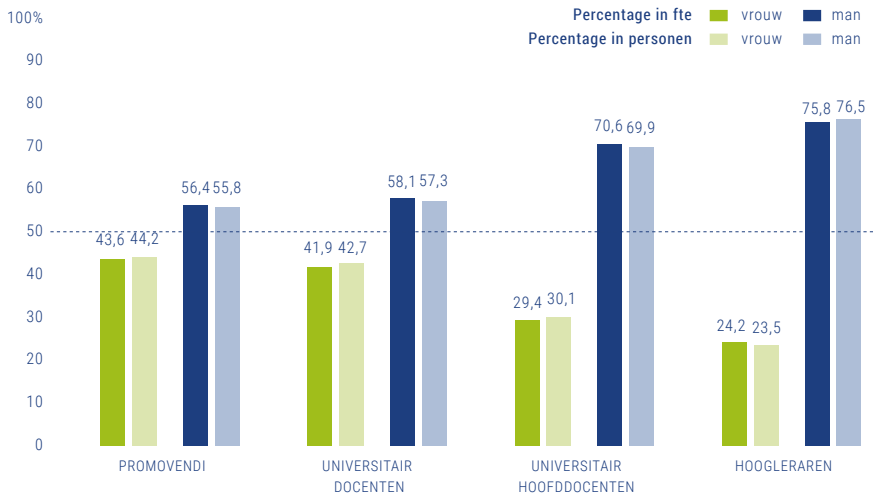
Bron studenten en geslaagden: 1cHO2019, oktober 2019, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2019, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

AANDEEL VROUWEN PER OPEENVOLGENDE FUNCTIECATEGORIE

FIGUUR 3.3

Aandeel vrouwelijke en mannelijke wetenschappers per functiecategorie, in fte en in personen, ultimo 2019.



Bron: VNSU, WOPI, ultimo 2019, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Het percentage van de totale groei in fte dat bij vrouwen terecht komt schommelt ultimo 2019 gemiddeld genomen voor alle functies rond de 50%. Vooral bij die functies waarbij het aandeel vrouwen in de totale populatie ver onder de 50% zit, is voor het snel bereiken van een evenredige man-vrouwverhouding uiteraard een substantieel groter aandeel in de jaarlijkse toename dan 50% nodig.

Dit jaar groeit de totale populatie universitair hoofddocenten met 81,8 fte waarvan 47,1 fte (57,6%) bij de vrouwelijke universitair hoofddocenten. Een groei die, uitgezonderd 2018, redelijk in lijn ligt met de afgelopen 5 jaar. Datzelfde geldt voor de groei van het aantal fte vrouwelijke hoogleraren.

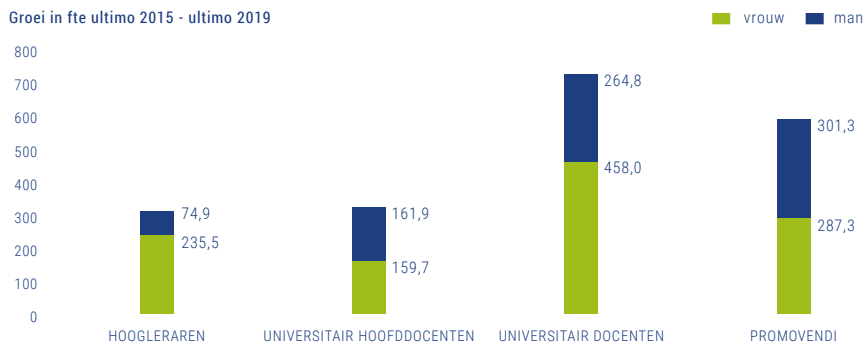
De totale populatie universitair docenten is gegroeid met 201,7 fte. Die groei is vergelijkbaar met die in de jaren '15-'16 en '16-'17. Opvallend is de grote toename in fte bij de mannelijke universitair docenten in vergelijking met voorgaande jaren. Het aandeel van de groei bij de vrouwelijke universitair docenten is dit jaar 43,8% waar dit vorig jaar nog 86,9% was.

Bij de promovendi valt dit jaar de grotere toename in fte dan in andere jaren op. Van de groei van 238,8 fte is 64,9% bij de vrouwelijke promovendi terechtgekomen.

In figuur 3.4 zien we de groei in fte en in personen in de periode 2015 tot 2019. We zien dan dat het plaatje in fte en in personen veel op elkaar lijkt. Wat opvalt is dat het aandeel van de groei in personen dat bij vrouwen terecht komt voor alle functies groter is dan de groei in fte. Dat duidt op een gemiddeld kleinere contractomvang in de toename bij vrouwen dan bij mannen. Zie tabel 3.1.

FIGUUR 3.4

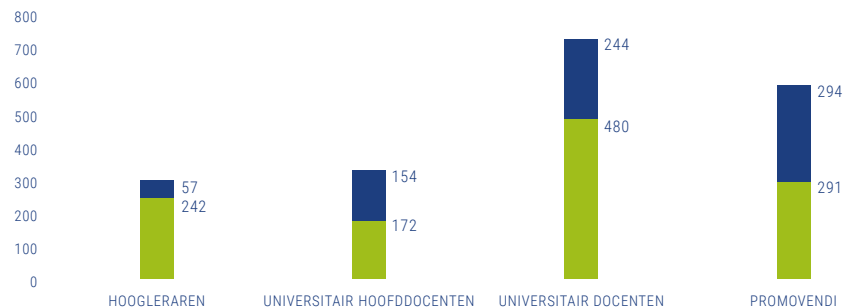
Toename (groei) per functiecategorie, ultimo 2015 – ultimo 2019, naar geslacht. En aandeel van de groei dat bij vrouwen terecht komt. In fte en in personen.



Percentage van totale groei dat bij vrouwen terecht komt



Groei in personen ultimo 2015 - ultimo 2019



Percentage van totale groei dat bij vrouwen terecht komt



Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2015 – ultimo 2019, in fte en in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

CONTRACTOMVANG MANNELIJKE WETENSCHAPPERS GEMIDDELD IETS GROTER, BEHALVE ONDER HOOGLERAREN

Om iets te kunnen zeggen over de contractomvang van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers, zetten we het aantal fte af tegen het aantal in personen. We zien dan het bekende beeld dat vrouwen gemiddeld een iets kleinere contractomvang hebben dan de mannen, behalve bij de hoogleraren. Daar hebben de vrouwen een iets grotere contractomvang. Dit jaar is de contractomvang in de totale populatie mannelijke hoogleraren iets gestegen van 0,83 ultimo 2018 naar 0,84 ultimo 2019, die van de vrouwen bleef gelijk: 0,87.

TABEL 3.1

Gemiddelde contractomvang naar functie en geslacht, ultimo 2019.

	V	M
PROMOVENDI	0,96	0,98
UNIVERSITAIR DOCENTEN	0,89	0,91
UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN	0,88	0,91
HOOGLERAREN	0,87	0,84

Bron: VSNV, WOPI, ultimo 2019, in fte en in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

GLAZEN PLAFOND INDEX VOOR VROUWEN EN VOOR MANNEN PER FUNCTIEOVERGANG

Sinds het verschijnen van de Monitor nemen we een paragraaf op over de Glazen Plafond Index (GPI). Zie pagina 14 voor een uitleg van en een toelichting op de berekening van de GPI.

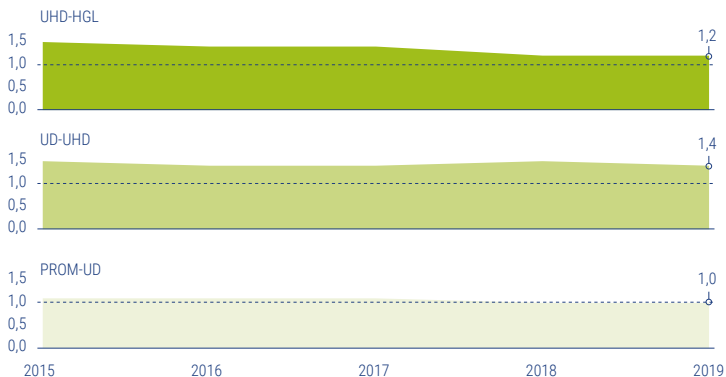
De GPI's bij de vrouwen zijn voor alle functieovergangen van 2018 op 2019 nagenoeg gelijk gebleven. De GPI voor de stap van universitair docent naar universitair hoofddocent is net als vorig jaar hoger dan de GPI voor de stap van universitair hoofddocent naar hoogleraar. Dat geeft aan dat de stap van universitair docent naar universitair hoofddocent meer belemmeringen kent dan de stap van universitair hoofddocent naar hoogleraar. De GPI voor de stap promovendus naar universitair docent is net als vorig jaar 1,0.

De GPI's van de mannen zijn ultimo 2019 identiek aan die van 2017 en 2018. Ook voor de mannen geldt dat de GPI voor de stap promovendus naar UD 1,0 is.

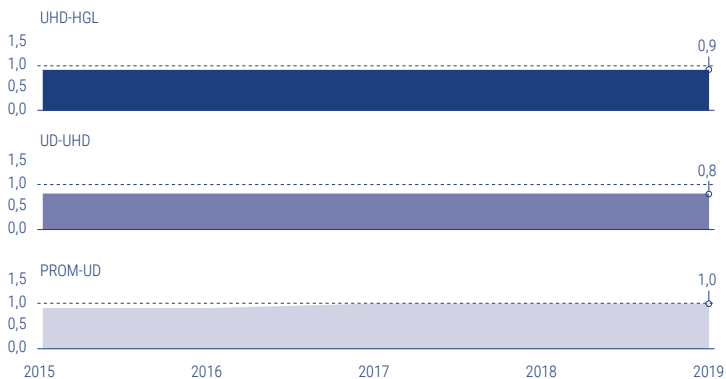
FIGUUR 3.5

Glazen Plafond Index (GPI) vrouwen en mannen naar functieovergang, in fte, 2015-2019.

GPI vrouwen



GPI mannen



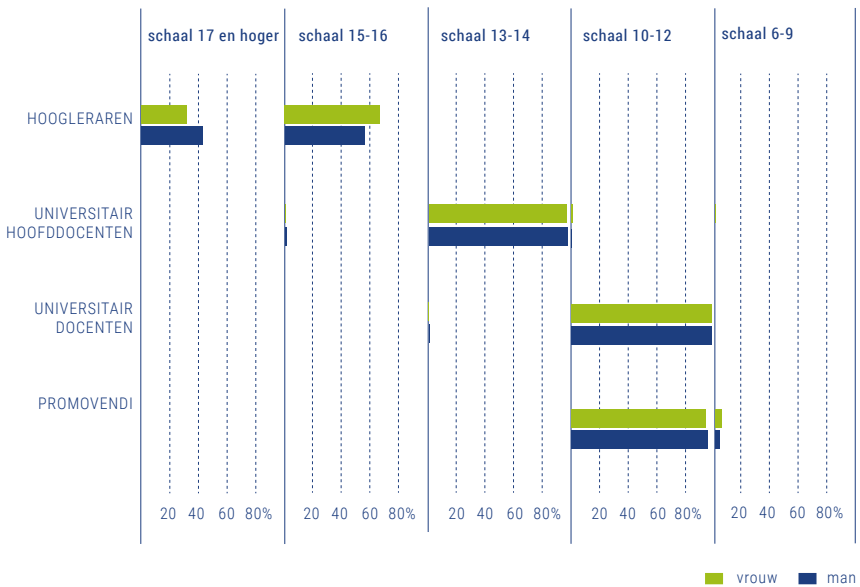
Bron: VSNU, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

VROUWELIJKE HOOGLERAREN LAGER INGESCHAALD DAN MANNELIJKE HOOGLERAREN

Bij de hoogleraren is ultimo 2019 een hoger percentage in de hoogste schaalgroepen ingedeeld dan ultimo 2018. Bij de mannen ging dat percentage van 39,6 naar 43,3% en bij de vrouwen van 23,5 naar 32,2%. Er is echter nog steeds sprake van lagere inschaling van vrouwen. Dat geldt in geringere mate ook voor de andere functiegroepen³.

FIGUUR 3.6

Percentage vrouwelijke en mannelijke wetenschappers naar salarisgroepen, in fte, ultimo 2019.



Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2019, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

3. In de VSNU WOPI-data is door een beperktere aanlevering door universiteiten geen data meer beschikbaar op schaalniveau (11, 12, 13 et cetera), maar alleen op het niveau van een schaalgroep, waardoor uitspraken op detailniveau (bijvoorbeeld over de belangrijke functie-overgangen UD1-2, UHD1-2 en HGL1-2) niet meer mogelijk zijn.

VROUWELIJKE HOOGLERAREN GEMIDDELD JONGER DAN MANNELIJKE HOOGLERAREN

Kijken we naar de hoogleraren dan zien we het volgende:

Bij de mannen een aanwas (50) in de categorie 55 – 65 jaar, namelijk van 1.224 naar 1.274 personen en een kleine afname (28) in de leeftijdscategorie tot 55 jaar, van 1.197 naar 1.169 personen.

Bij de vrouwen steeg het aantal in de leeftijdscategorie 55-65 met 26, van 238 naar 264 personen. In de leeftijdscategorie tot 55 jaar is een duidelijke stijging (45) te zien, van 478 naar 523 personen.

Er bevinden zich net als andere jaren beduidend meer mannen dan vrouwen in de categorie 65+: 194 ten opzichte van 23. De toename in die categorie zit vooral bij de mannen: 14 personen meer dan ultimo 2018. Bij de vrouwen zijn dat slechts 2 personen meer.

Kijken we naar het overall beeld dan zien we dat vrouwelijke hoogleraren gemiddeld jonger zijn dan hun mannelijke collega's.

Kijken we naar de universitair hoofddocenten dan zien we het volgende:

Bij de mannen is in de categorie tot 55 jaar sprake van een toename van 13 personen. In de categorie 55-65 jaar is de toename 9 personen. De categorie 65+ is gegroeid met 12 personen. Kijken we naar de totale leeftijdscategorie tot 60 jaar dan zien we bij de mannen een toename in die groep van 33 personen.

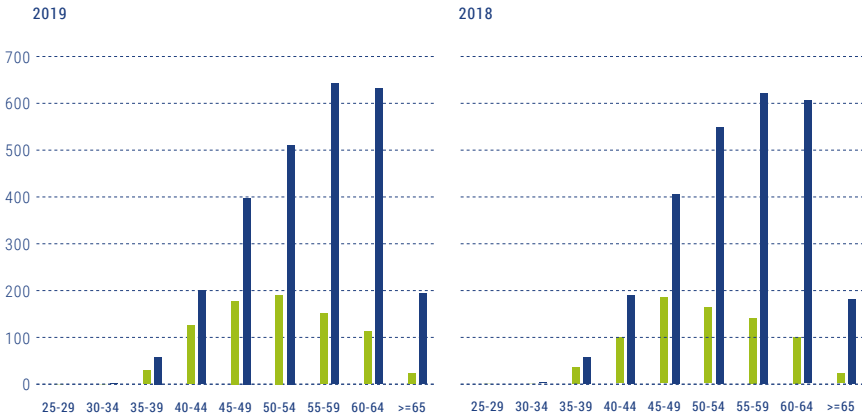
Bij de vrouwen is in de categorie tot 55 jaar sprake van een toename van 33 personen. In de categorie 55-65 jaar is de toename 12 personen. 65+ is gegroeid met 6 personen. Kijken we naar de totale leeftijdscategorie tot 60 jaar dan zien we in die groep een toename van 55 personen.

Zowel bij de mannen als bij de vrouwen valt de toename van het aantal universitair hoofddocenten in de leeftijdscategorie 40-45 jaar op: 24 vrouwen en 55 mannen.

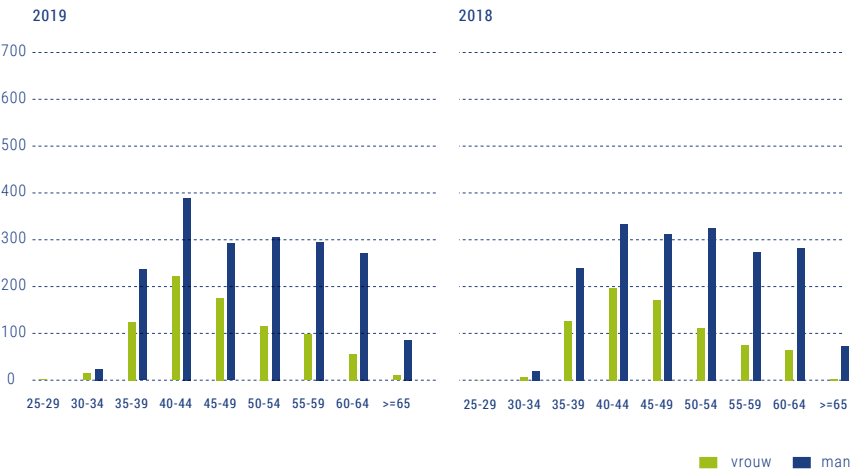
FIGUUR 3.7

Aantal hoogleraren en universitair hoofddocenten naar leeftijdscategorie en geslacht, ultimo 2018 en ultimo 2019, in personen.

HOOGLERAREN



UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN



■ vrouw ■ man

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2018 en ultimo 2019, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

VERVANGINGSPOTENTIEEL

Voor het vergroten van het aandeel vrouwen binnen de universiteiten is het zaak niet alleen te kijken naar de vrouwen die kunnen doorstromen, maar ook naar de mannen en vrouwen die zullen uitstromen.

Voor het totale vervangingspotentieel aan universitair hoofddocenten kijken we naar de leeftijdscategorie tot 60 jaar. We zien dan bij de vrouwelijke universitair hoofddocenten ultimo 2019 in de leeftijdscategorie tot 60 jaar een toename van 55 personen in vergelijking met ultimo 2018. Bij de mannen is de 'kweekvijver' universitair hoofddocenten tot 60 jaar toegenomen met 33 personen. Bij de hoogleraren beschouwen we de leeftijdscategorie vanaf 60 jaar als de categorie die de komende jaren met emeritaat gaat. Deze groep is bij de mannen toegenomen met 42. Bij de vrouwen met 16.

TABEL 3.2

Aantal vrouwelijke en mannelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten per leeftijdscategorie, ultimo 2018 en ultimo 2019, in personen.

	2019		2018		2019		2018	
	HGL V	HGL M	HGL V	HGL M	UHD V	UHD M	UHD V	UHD M
25-29					1			
30-34		2		2	14	24	8	20
35-39	29	58	35	56	124	236	128	241
40-44	125	200	98	188	222	389	198	334
45-49	178	398	183	404	176	292	173	314
50-54	191	511	162	547	116	306	113	325
55-59	151	642	139	620	98	295	76	275
60-64	113	632	99	604	56	272	66	283
>=65	23	194	21	180	10	86	4	74
TOTAAL	810	2.637	737	2.601	817	1.900	766	1.866

Bron: VSNU, WOPI, peildatum 31-12, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Zonder onderscheid te maken naar wetenschapsgebied kan van de totale verwachte uitstroom van 962 personen hoogleraar (v/m) ruim driekwart (78,1%) vervangen worden door vrouwelijke universitair hoofddocenten. Vorig jaar betrof dit vervangingspotentieel nog 77%.

Dat er voldoende potentieel is, betekent niet dat er niet tevens moet worden opgelet op de doorstroom en aanwas vanuit de onderliggende functiecategorieën, zodat dit potentieel niet wordt uitgedund. Een fenomeen zoals we bijvoorbeeld zagen bij de Westerdijk Talent Impuls waarbij er naast – of door - de stijging in het percentage hoogleraren, een daling in het gemiddelde percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten te zien was.

TABEL 3.3

Potentieel aan vrouwelijke universitair hoofddocenten dat de hoogleraren van 60 jaar en ouder zou kunnen vervangen, in personen, ultimo 2019.

Hoogleraar >= 60		Totaal hoogleraren >= 60	UHD tot 60 jaar		Percentage van de totale uitstroom dat door vrouwelijke UHD's kan worden vervangen
vrouwen	mannen		vrouwen	mannen	
136	826	962	751	1.542	78,1

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2019, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

PERCENTAGES VROUWELIJKE HOOGLERAREN EN VROUWELIJKE STUDENTEN PER WETENSCHAPSGBIED

De percentages vrouwelijke hoogleraren verschillen per wetenschapsgebied. Dat geldt ook voor de percentages vrouwelijke studenten per wetenschapsgebied. Hoe ver liggen de percentages vrouwelijke studenten en vrouwelijke hoogleraren per wetenschapsgebied uit elkaar?

Ultimo 2019 zien we een gunstiger verhouding in alle wetenschapsgebieden dan ultimo 2018, met uitzondering van Recht en Natuur. Bij Recht is de verhouding met 2,0 hetzelfde gebleven (2,0 = het percentage vrouwelijke studenten is tweemaal het percentage vrouwelijke hoogleraren). Bij Natuur blijft de verhouding 2,4.

Opvallend is het grote verschil tussen de percentages vrouwelijke studenten en vrouwelijke hoogleraren in wetenschapsgebied Landbouw en in iets mindere mate in wetenschapsgebied Economie en Natuur.

TABEL 3.4

Percentage vrouwelijke studenten en vrouwelijke hoogleraren naar wetenschapsgebied en de verhouding tussen het percentage vrouwelijke studenten en het percentage vrouwelijke hoogleraren binnen een wetenschapsgebied, ultimo 2018 en ultimo 2019.

	Vrouwelijke studenten	Vrouwelijke hoogleraren	Verhouding vrouwelijke studenten en vrouwelijke hoogleraren ultimo 2019	Verhouding vrouwelijke studenten en vrouwelijke hoogleraren ultimo 2018
LANDBOUW	55,9	18,7	3,0	3,3
NATUUR	39,4	16,2	2,4	2,4
TECHNIEK	26,6	17,1	1,6	1,7
ECONOMIE	36,4	13,9	2,6	3,0
RECHT	61,4	31,1	2,0	2,0
GEDRAG&MAATSCHAPPIJ	70,2	34,7	2,0	2,1
TAAL&CULTUUR	62,1	34,6	1,8	1,9

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2018 en ultimo 2019, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Bron studenten: 1cHO2018 en 1cHO2019, oktober 2018 en oktober 2019, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

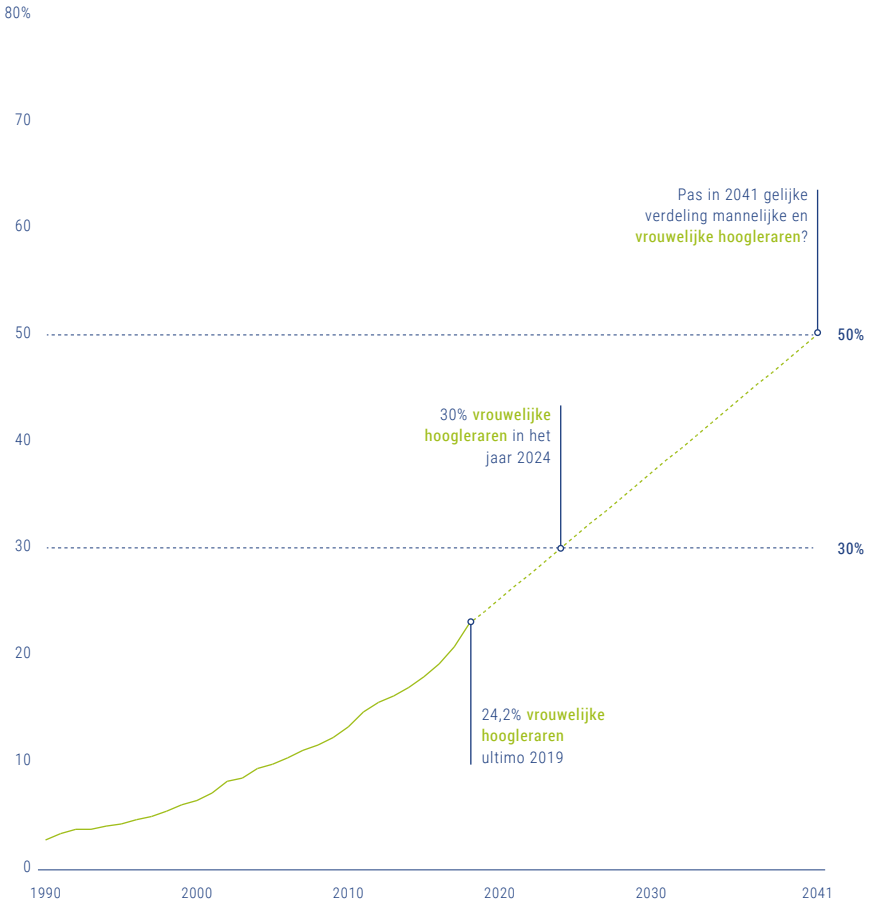
BLIJVEN WE WACHTEN TOT 2041?

Met 24,2% is bijna een kwart van de hoogleraren vrouw. Dit betekent dat we langzaam maar gestaag in de buurt komen van de zogenaamde 'critical mass', het percentage van een ondervertegenwoordigde groep dat minimaal nodig is om een omslagpunt te creëren in het gezien en erkend worden als onderdeel van het geheel⁴. We zijn weliswaar op weg naar de 30%, maar nog ver van een evenredige verdeling. Op basis van het gemiddelde groeitempo van de afgelopen 10 jaar (2010-2019) zal de 30% grens worden bereikt in 2024 en de 50% in 2041. Beide mijlpalen komen 1 jaar eerder in zicht dan vorig jaar.

4. Met kritische massa wordt hier eveneens bedoeld: een voldoende aantal adoptanten van een nieuw idee, technologie of innovatie in een sociaal systeem, zodat de acceptatiegraad zichzelf in stand houdt en verdere groei creëert, en zo in het geval van ongelijke vertegenwoordiging niet meer leidt tot een isolement van de ondervertegenwoordigde groep.

FIGUUR 3.8

Percentage vrouwelijke hoogleraren, in fte (1990 – 2019) en prognose 2020 – 2041.



Bron: VSNU, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

— 04 —

VROUWEN IN HOOGSTE NIVEAUS ACADEMISCH MANAGEMENT EN BESTUURDERS IN WETENSCHAPPELIJKE ORGANISATIES

ACADEMISCH MANAGEMENT BIJ UNIVERSITEITEN

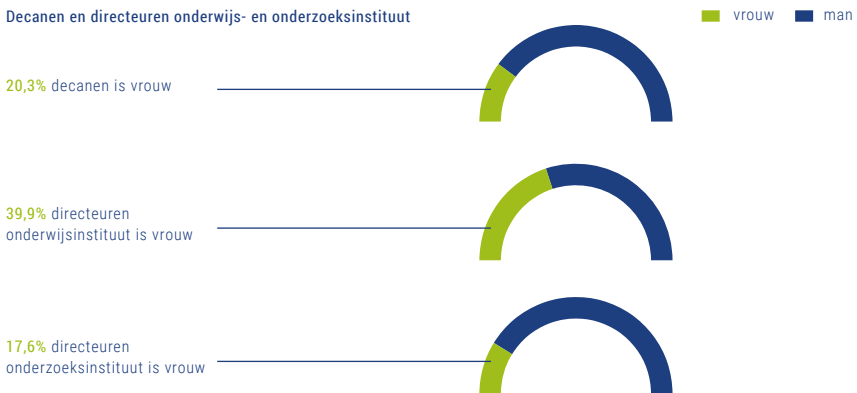
Door een beperktere beschikbaarheid van de VSNU WOPI data, heeft het LNVH in de afgelopen twee edities van de Monitor minder uitgebreid kunnen rapporteren over het academisch management. Gegevens over decanen en directeuren onderwijs- en onderzoeksinstituut ontbraken. Dit jaar kunnen we wel over deze onderdelen van het academisch management rapporteren, dankzij een extra data-opvraag die wij deden bij twee universiteiten die de data niet meer standaard meeleveren in WOPI.

Voor de Monitor 2017 waren de data met betrekking tot decanen nog beschikbaar via WOPI en betrof dit percentage 14,7%. In 2020 is aan de universiteiten 1 op de 5 decanen vrouw (20,3%). We kunnen dus over de periode 2016-2020 een stijging van 5,6 procentpunt constateren, waarmee de vrouwen echter nog altijd sterk in de minderheid zijn.

Kijken we naar de directeuren van onderwijs- en onderzoeksinstituten, dan zien we bij de directeuren onderwijsinstituut bijna 40% vrouwen (39,9). Dit betrof in de Monitor 2017 nog 34,8%. Ook daar is dus een stijging te zien (5,1 procentpunt). Bij de directeuren onderzoeksinstituut zien we een aanzienlijk minder groot aandeel vrouwen, namelijk 17,6%. In de Monitor 2017 betrof dit zelfs slechts 7,5%.

FIGUUR 4.1

Aandeel vrouwen en mannen in academisch management aan de Nederlandse universiteiten, in fte. Ultimo 2019 (12 universiteiten) en oktober-november 2020 (2 universiteiten).



Bron 12 van de 14 universiteiten: VSNU, WOPI, ultimo 2019, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.
Bron 2 van de 14 universiteiten: Opgaaf individuele universiteiten oktober – november 2020, in fte.

PERCENTAGES VROUWEN COLLEGES VAN BESTUUR EN RADEN VAN TOEZICHT UNIVERSITEITEN

Universiteiten

Colleges van Bestuur (CvB)

Aan de Nederlandse universiteiten zijn in totaal 41 bestuurlijke posities binnen de Colleges van Bestuur. Van de 41 posities worden er 14 door vrouwen bekleed en 27 door mannen. Het totale aantal posities nam ten opzichte van vorig jaar met 1 af. Het aantal vrouwen is ten opzichte van 2019 gedaald met 3 (van 17 naar 14), het aantal mannelijke leden in de Colleges van Bestuur is gestegen van 25 naar 27. Daarmee komt het gemiddelde percentage vrouwen in Colleges van Bestuur in 2020 op 34,2%. Dit is een daling van 6,3 procentpunt ten opzichte van 2019. Er is slechts één college van bestuur met meer vrouwelijke collegeleden dan mannelijke (UvA), bij de andere 13 universiteiten is de meerderheid van de collegeleden man.

Raden van Toezicht (RvT)

In de Raden van Toezicht zijn in totaal 72 bestuurlijke posities. Daarvan worden er in 2020 31 door vrouwen bekleed en 41 door mannen. Het percentage vrouwen in Raden van Toezicht komt daarmee op 43,1%. Dit is een stijging van 1,1 procentpunt ten opzichte van 2019. Bij 9 van de 14 Raden van Toezicht zijn er meer mannelijke dan vrouwelijke leden.

FIGUUR 4.2

Aantal vrouwen en mannen in Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse universiteiten in 2020.

Universiteiten

14 van 41 posities in universitaire Colleges van Bestuur bekleed door vrouwen



31 van 72 posities in universitaire Raden van Toezicht bekleed door vrouwen



Bron: websites Nederlandse universiteiten, peildatum 31-08-2020, in personen.

TABEL 4.1

Aantal vrouwen en mannen in Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse universiteiten in 2020.

	College van Bestuur		Raad van Toezicht	
	V	M	V	M
UNIVERSITEIT LEIDEN	1	2	3	2
UNIVERSITEIT UTRECHT	1	2	3	2
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	1	2	2	3
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	1	2	2	3
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	1	2	2	3
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	2	1	2	3
VRIJE UNIVERSITEIT	1	2	1	4
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	1	2	3	3
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	1	2	2	3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	1	2	2	3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	1	2	1	4
UNIVERSITEIT TWENTE	1	2	3	2
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	1	2	3	3
OPEN UNIVERSITEIT	0	2	2	3

Bron: websites Nederlandse universiteiten, peildatum 31-08-2020, in personen.

UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Raden van Bestuur (RvB)

Het totale aantal leden van de Raden van Bestuur van de Nederlandse umc's daalde in 2020 met 2 van 29 naar 27. Van de 27 leden van de RvB zijn er 12 vrouw en 15 man. Dit komt neer op een percentage van 44,4. In 2019 bedroeg dat percentage 37,9, we kunnen dus een stijging constateren van 6,5 procentpunt. Bij 2 van de 7 Raden van Bestuur zijn er meer vrouwelijke dan mannelijke leden.

Raden van Toezicht (RvT)

In totaal bedraagt het aantal leden van de Raden van Toezicht aan de Nederlandse umc's 38. Dit aantal is gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar. Het aantal vrouwen in de Raden van Toezicht is 16. Het percentage vrouwen is daarmee gedaald met 2,6 procentpunt, van 44,7% in 2019 naar 42,1% in 2020. Er is geen enkele Raad van Toezicht met meer vrouwen dan mannen.

FIGUUR 4.3

Aantal vrouwen en mannen in Raden van Bestuur en Raden van Toezicht van de umc's in 2020.

Universitair Medische Centra

12 van 27 posities in Raden van Bestuur van umc's bekleed door vrouwen



vrouw man

16 van 38 posities in Raden van Toezicht van umc's bekleed door vrouwen



Bron: websites Nederlandse umc's, in personen, peildatum 03-09-2020.

TABEL 4.2

Aantal vrouwen en mannen in Raden van Bestuur en Raden van Toezicht van de umc's in 2020.

	Raad van Bestuur		Raad van Toezicht	
	V	M	V	M
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	1	2	2	3
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	3	1	2	3
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	1	2	2	3
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	1	3	2	3
MAASTRICHT UMC+	3	2	2	3
AMSTERDAM UMC ¹	2	3	3	4
RADBOUDUMC	1	2	3	3

Bron: websites Nederlandse umc's, peildatum 03-09-2020, in personen.

KONINKLIJKE NEDERLANDSE ACADEMIE VAN WETENSCHAPPEN (KNAW)

Leden

De KNAW telt 109 vrouwen onder het totale aantal van 590 leden, dat komt neer op een aandeel van 18,5%. Dit is een stijging van 1,5 procentpunt ten opzichte van de 17% in 2019. Het aantal leden onder de 65 jaar is 263, van wie 81 vrouw (31%). Dit is een stijging van 1 procentpunt ten opzichte van vorig jaar.

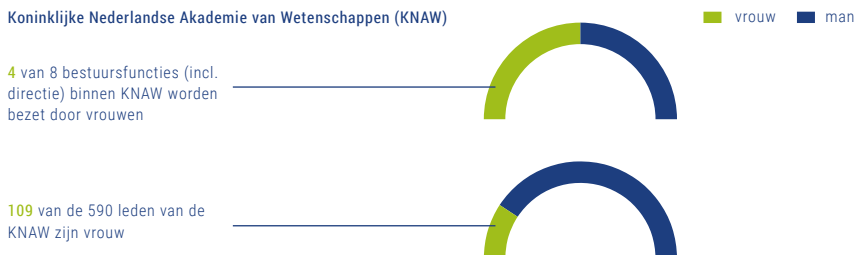
Directie en bestuur

Het bestuur van de KNAW bestaat uit de president, twee vicepresidenten (waarvan een tevens algemeen secretaris) en vier bestuursleden die tevens domeinvoorzitters zijn. In het bestuur van de KNAW zijn in totaal 7 posities te bekleden. Daarvan worden er 3 (inclusief de president) bekleed door een vrouw, en 4 door een man. Daarnaast heeft de KNAW een algemeen directeur. Die positie wordt bekleed door een vrouw.

1. Het Academisch Medisch Centrum en het VU Medisch Centrum zijn per 7 juni 2018 gefuseerd tot Amsterdam UMC en hebben een gezamenlijke Raad van Bestuur.

FIGUUR 4.4

Aantal vrouwen en mannen in de directie, in het bestuur en onder de leden van de Koninklijke Academie van Wetenschappen (KNAW) in 2020.



Bron: Bureau KNAW, peildatum 04-09-2020, in personen.

TABEL 4.3

Aantal vrouwen en mannen in de directie, het bestuur en de leden van de Koninklijke Academie van Wetenschappen (KNAW) in 2020.

	V	M
Algemeen directeur	1	0
Bestuur	3	4
President	1	0
Vicepresident	1	1
Algemeen secretaris ²	0	1
Leden	1	3
Leden	V	M
Geesteswetenschappen (GW)	16	112
Gedrags-, Maatschappij- en Rechtswetenschappen (GMRW)	36	98
Medische, Medisch-Biologische en Gezondheidswetenschappen (MMBG)	37	56
Natuur- en Technische Wetenschappen (NTW)	20	221

Bron: Bureau KNAW, peildatum 04-09-2020, in personen.

2. De algemeen secretaris van de KNAW is tevens vicepresident

DE JONGE AKADEMIE (DJA)

Het bestuur van De Jonge Akademie (DJA) bestaat uit 3 vrouwen en 2 mannen. Het totaal aantal leden van De Jonge Akademie bedraagt 60³. Daarvan zijn er 31 vrouw en 29 man. Dat komt neer op een percentage vrouwen van 52%. DJA telt 130 alumni, waarvan er 55 (42%) vrouw zijn en 75 (58%) man.

FIGUUR 4.5

Aantal vrouwelijke en mannelijke leden van De Jonge Akademie in 2020.

De Jonge Akademie

89 van 195 leden
(incl. bestuur en alumni) van
De Jonge Akademie zijn vrouw



Bron: Bureau KNAW, peildatum 27-08-2020, in personen.

TABEL 4.4

Aantal vrouwelijke en mannelijke bestuursleden, leden en alumni van De Jonge Akademie in 2020.

	V	M
Bestuur	3	2
Leden 2020	31	29
Alumni	55	75

Bron: Bureau KNAW, peildatum 27-08-2020, in personen.

3. Dit aantal bedraagt in reguliere jaren 50. Echter vanwege de COVID-19 pandemie is er besloten de 10 leden van vorig jaar nog enige tijd als actief lid te behouden.

NEDERLANDSE ORGANISATIE VOOR WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK (NWO)

De bestuurlijke structuur van NWO bestaat uit een Raad van Bestuur, een Raad van Toezicht en vier domeinbesturen. De man-vrouwsamenstelling van de Raad van Bestuur bestaat uit zes posities waarvan er 3 door een man worden ingevuld en 3 door een vrouw. De voorzitter van NWO is een man. De Raad van Toezicht telt eveneens 6 leden en de man-vrouwverdeling is ook hier 50/50. De voorzitter van de RvT is een man. Kijken we naar de domeinbesturen dan zien we het volgende:

Domein Exacte en Natuurwetenschappen (ENW): 7 posities, waarvan 2 vrouwen en 5 mannen

Domein Sociale en Geesteswetenschappen (SGW): 9 posities, waarvan 4 vrouwen en 5 mannen

Domein Toegepaste en Technische Wetenschappen (TTW): 6 posities, 4 vrouwen en 2 mannen

Domeinbestuur Zorgonderzoek en Medische Wetenschappen (ZonMw): 9 posities, 5 vrouwen en 4 mannen

Let op: de domeinvoorzitters (2 vrouwen en 2 mannen) zijn zowel domeinvoorzitter als lid van de Raad van Bestuur. Het totaal is gebaseerd op de totalisering van functies, daarin zit een dubbel telling van domeinvoorzitters. NWO kent dus 37 bestuurlijke functies, die worden bezet door 33 personen.

FIGUUR 4.6

Aantal vrouwen en mannen in het bestuur (exclusief RvT) van de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek in 2020.

Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO)

18 van 37 bestuursfuncties binnen NWO (RvB en domeinbesturen) worden bezet door vrouwen



Bron: Bureau Raad van Bestuur NWO, peildatum 26-08-2020, in personen.

TABEL 4.5

Aantal vrouwen en mannen in het bestuur van de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek in 2020.

	V	M
Raad van Bestuur		
Voorzitter	0	1
Portefeuillehouder Bedrijfsvoering	1	0
Domeinvoorzitters	2	2
Domeinbesturen		
Domeinbestuur Exacte en Natuurwetenschappen (ENW)	2	5
Domeinbestuur Sociale en Geesteswetenschappen (SGW)	4	5
Domeinbestuur Toegepaste en Technische Wetenschappen (TTW)	4	2
Domeinbestuur Zorgonderzoek en Medische Wetenschappen (ZonMw)	5	4

Bron: Bureau Raad van Bestuur NWO, peildatum 26-08-2020, in personen.

— 05 —

ONDERSTEUNEND EN BEHEERSPERSONEEL EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL VERGELEKEN

TOTALE AANDEEL VROUWEN IN OBP EN WP NOG NOOIT ZO HOOG GEWEEST

Zowel bij het Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP) als bij het Wetenschappelijk Personeel (WP) is zowel het totaal fte als het percentage vrouwen nog niet eerder zo hoog geweest.

De omvang van het OBP is tussen 2018 en 2019 gestegen van 18.817 naar 19.611 fte. Dit is een stijging van 794 fte waarvan 255 bij mannen en 539 fte bij vrouwen is terechtgekomen. Het percentage vrouwen onder het OBP is daarmee gegroeid: van 55,2% ultimo 2018 naar 55,7% ultimo 2019.

TABEL 5.1

Aantallen OBP naar geslacht, en groei, ultimo 2017-2019, in fte.

	OBP V	OBP M	OBP totaal	Groei V	Groei M	Groei totaal	Percentage vrouw
2019	10.932	8.680	19.611	539	255	794	55,7
2018	10.393	8.425	18.817	409	72	481	55,2
2017	9.984	8.352	18.336				54,4

Bron: VSNU, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Bij het Wetenschappelijk Personeel (WP) is het aantal fte ultimo 2019 27.005. Een stijging t.o.v. ultimo 2018 van 1.013 fte. Het percentage vrouwen onder het totale WP is ultimo 2019 39,8%.

TABEL 5.2

Aantallen WP naar geslacht, en groei, ultimo 2017-2019, in fte.

	WP V	WP M	WP totaal	Groei V	Groei M	Groei totaal	Percentage vrouw
2019	10.739	16.266	27.005	469	544	1.013	39,8
2018	10.270	15.721	25.991	330	181	511	39,5
2017	9.940	15.541	25.481				39,0

Bron: VSNU, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

BIJLAGE 1 – BRONGEGEVENS

Universiteiten

Vanaf 1990 wordt door de universiteiten op een gestructureerde manier op peildatum (31/12) gegevens over het personeel verzameld. Deze dataverzameling wordt vanaf 1999 door de VSNU gecoördineerd en vanaf die tijd WOPI (Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie) genoemd. De informatie uit deze Monitor is hierop gebaseerd. De bestanden bevatten gegevens van het personeel **in dienst** van universiteiten, sinds 2003 gecategoriseerd in UFO-profielen (profielen uit het Universitair Functie Ordeningssysteem). In de WOPI-gegevens worden gegevens over personeel zowel in personen als in fte, gebaseerd op de omvang van arbeidsrelatie(s) verzameld. Fte staat voor fulltime-equivalent en is een rekeneenheid waarmee de omvang van een dienstverband kan worden uitgedrukt. Een volledige werkweek staat gelijk aan 1 fte.

Studenten en geslaagden

Gegevens over studenten en geslaagden komen uit het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO), waarin gegevens over instroom, inschrijving en examens zijn opgenomen. Bij studenten betreft het hoofdin-schrijvingen op 1 oktober van het betreffende jaar, bij geslaagden betreft het master- en doctoraaldiploma's naar academisch jaar. Van de op peildatum 1 oktober 2019 ingeschreven studenten volgt 98,4% de studie in voltijd, 1,5% in deeltijd en 0,2% duaal.

Universitair Medische Centra

Door de overgang van bijna al het personeel van de medische faculteiten van de universiteiten naar de universitair medisch centra vanaf 1998 tot nu, is zicht op het totale wetenschapsgebied Gezondheid in WOPI verloren gegaan. Gegevens over het overgrote deel van dat wetenschapsgebied in deze Monitor zijn door de afzonderlijke universitair medische centra aangeleverd. De resterende gegevens van personeel in het HOOP-gebied Gezondheid in de WOPI-data worden in de Monitor buiten beschouwing gelaten.

Wetenschapsgebieden

In het Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan (HOOP) van het ministerie van OCW is een indeling opgenomen in wetenschapsgebieden. Deze wetenschapsgebieden worden ook wel HOOP-gebieden genoemd. Het HOOP onderscheidt negen gebieden: Landbouw, Natuur, Techniek, Economie, Recht, Gezondheid, Gedrag & Maatschappij, Taal & Cultuur en Onderwijs. De studenten en geslaagden zijn in de bronbestanden naar opleiding ingedeeld in de negen gebieden. Het universitair personeel is in de WOPI-bestanden ingedeeld in acht gebieden en een categorie 'Divers'. Het gebied Onderwijs wordt voor de indeling van het universitair personeel niet gebruikt. Waar in deze Monitor naar wetenschapsgebieden wordt verwezen, worden de HOOP-gebieden bedoeld. Voor de analyses naar HOOP-gebied geldt: alleen die studenten en hoogleraren die toe te rekenen zijn aan een wetenschapsgebied zijn in de analyses meegenomen; bij de studenten is het gebied Onderwijs en bij de hoogleraren is het gebied Divers buiten beschouwing gelaten, tenzij anders vermeld.

Academisch management en wetenschappelijke organisaties

Voor de gegevens van academisch management en wetenschappelijke organisaties is voor deze Monitor uitgegaan van gegevens gepubliceerd op de websites van de organisaties. Gegevens over de man-vrouwverdeling bij decanen, directeuren onderzoeksinstituut en directeuren onderwijsinstituut worden niet meer standaard door alle universiteiten meegeleverd in de WOPI-data. Voor de Monitor 2020 zijn de gegevens voor een deel van de universiteiten uit de WOPI-data verkregen en voor een deel van de universiteiten via een losse data-opvraag.

BIJLAGE 2 – SAMENWERKENDE PARTNERS

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)

www.lnvh.nl

De stichting LNVH, netwerk-, belangenbehartigers- en kennisorganisatie, heeft tot doel het bevorderen van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de Nederlandse universitaire gemeenschap, door structureel en duurzaam bij te dragen aan het verbeteren van de positie van vrouwen in de wetenschap. Het LNVH tracht dit doel onder meer te bereiken door het versterken van de band tussen vrouwelijke wetenschappers in Nederland en het bieden van advies en ondersteuning op het gebied van ontwikkeling van leiderschap, beleid, projecten en activiteiten die met de bevordering van de doorstroom en het voorkomen van de uitstroom van vrouwen in de wetenschap samenhangen. Ten einde deze doelen te verwezenlijken houdt het LNVH zich bezig met:

- Het monitoren van de doorstroom van vrouwelijke wetenschappers door publicatie van relevante cijfers in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren.
- Het publiceren van onderzoeksrapporten over relevante thema's gelieerd aan genderdiversiteit.
- Beleidsontwikkeling en –beïnvloeding, o.a door opzet en ondersteuning van beleid en projecten met betrekking tot de doorstroom en benoeming van vrouwelijke academici.
- Adviesfunctie voor en relatiebeheer met nationale en internationale organisaties binnen en buiten de academische wereld.
- Voorzitten van het platform van adviseurs en beleidsmedewerkers gender/diversiteit/talentbeleid van alle Nederlandse universiteiten en umc's, NWO en de KNAW en lidmaatschap relevante andersoortige platforms en gremia gelieerd aan D&I.
- Het voordragen van vrouwelijke wetenschappers voor wetenschapsprijzen-, premies, grants en posities.
- Initiëren van netwerken en het in kaart brengen van best practices.
- Organiseren van mentoring, intervisie, workshops en congressen en symposia.
- Vergroten van de zichtbaarheid van het eigen netwerk en de impact van de activiteiten.

Vereniging Van Universiteiten (VSNU)

www.vsnu.nl

De VSNU beheert en ontwikkelt informatie over onderwijs, onderzoek, personeel en financiën ten behoeve van beleidsontwikkeling, verantwoording, benchmarking en kwaliteitszorg. Kengetallen op het gebied van personeel zijn onderdeel van het bestand Wetenschappelijk Onderwijs Personeel Informatie (WOPi).

Nederlandse Federatie Van Universitair Medische Centra (NFU)

www.nfu.nl

De Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) vertegenwoordigt de acht samenwerkende umc's in Nederland, als belangenbehartiger en werkgever van 65.000 medewerkers. Daarmee zet de NFU zich in voor de continuïteit van zorg en de veiligheid van patiënten met vaak ernstige, zeldzame en moeilijk behandelbare ziektes. Het samenwerkingsverband stelt de umc's nog meer in staat om hun patiënten te behandelen naar de laatste inzichten van de medische wetenschap, zorgverleners toekomstgericht op te leiden en wetenschappelijk onderzoek te doen op wereldniveau. Leidende motieven daarbij zijn: verantwoordelijkheidsgevoel voor patiënten en de ambitie om te innoveren.

SoFoKles

De Monitor 2020 werd medegefinancierd middels een bijdrage vanuit SoFoKles.

SoFoKleS, het Sociaal Fonds voor de Kennissector, voert projecten en onderzoek uit en subsidieert activiteiten op het gebied van de academische arbeidsmarkt. Het fonds deelt zijn kennis met de Nederlandse universiteiten, onderzoekinstellingen en universitair medische centra (umc's).

Stichting De Beauvoir – in herinnering

Sinds 2003 is de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren elke drie jaar uitgebracht door Stichting de Beauvoir in samenwerking met het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). In 2015 heeft het LNVH de Stichting de Beauvoir ingelijfd. De 'De Beauvoir Monitor' is daarmee 'LNVH Monitor Vrouwelijke Hoogleraren' geworden. Het LNVH is Stichting de Beauvoir zeer erkentelijk voor alles wat de stichting en het stichtingsbestuur heeft betekend voor de doorstroom van vrouwen naar de hogere echelons van de wetenschap.

COLOFON

Samenstelling

Lidwien Poorthuis is sinds oktober 2013 werkzaam voor het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren als managing director en senior beleidsmedewerker.

Thea Verdonk was van 2007 t/m 2011 werkzaam bij de VSNU en was in die periode onder andere verantwoordelijk voor het beheer en de ontwikkeling van het WOPI-bestand, het voornaamste bronbestand voor de Monitor. Zij is coach vanuit DPM-Coaching en richt zich op coaching bij hoogbegaafdheid en bij stressklachten en burn-out.

Datavisualisatie en vormgeving

Studio Lakmoes, Arnhem

Drukwerk

Libertas Pascal, Utrecht

Contactgegevens



LNVH – Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Postbus 3021

3502 GA Utrecht

info@lnvh.nl

www.lnvh.nl

