

MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2021



Een publicatie van het
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2021

Een publicatie van het
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

OVER DE MONITOR

Voor u ligt de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2021. De Monitor geeft 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.

Deze Monitor verschijnt in een jaar waarin er op meerdere vlakken bijzondere omstandigheden zijn. We zitten midden in een pandemie die veel impact heeft op het werk en welzijn van wetenschappers. Uit onderzoek blijkt dat die impact niet voor iedereen gelijk is. Het is van belang te monitoren of en hoe de impact van de pandemie zijn weerslag heeft op de vertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap. Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) zal zich hier uiteraard op (blijven) toeleggen.

Los van alle ontwikkelingen rondom de pandemie, is 2021 ook een feestelijk jaar waarin het LNVH stilstaat bij het 20-jarig bestaan. Het LNVH werd opgericht in een tijd waarin het percentage vrouwelijke hoogleraren een schamele 6,5% bedroeg. Ultimo 2020 passeren we voor het eerst in de geschiedenis van de Nederlandse academie de grens van 25%: met 25,7% is 1 op de 4 hoogleraren aan de Nederlandse universiteiten vrouw.

Hoewel er een grote slag is geslagen, is er nog veel werk te verzetten. Een evenredige man-vrouwverdeling is op vele fronten nog lang niet behaald. Daarom is continue aandacht voor talentbehoud over de gehele linie, inzicht in het aantal vrouwen in beslisfuncties, een goede afstemming tussen in- en doorstroom van vrouwelijke wetenschappers in alle functiecategorieën, en het voorkomen van uitstroom cruciaal. Dit geldt ook voor het creëren van een inclusieve en veilige werkomgeving waarin gelijke beloning de norm is.

Het LNVH zal zich daar in de komende 20 jaar met onverminderde inzet hard voor blijven maken en dat doen wij zoals altijd in kritisch bondgenootschap met alle stakeholders in de sector.

Voor nu wensen wij u veel leesplezier en maken graag van de gelegenheid gebruik eenieder - 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 bedanken. 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

Hanneke Takkenberg, *voorzitter, hoogleraar Thoraxchirurgie, Erasmusmc*

Tanya Bondarouk, *hoogleraar Human Resource Management, UTwente*

Sandra Groeneveld, *hoogleraar Publiek Management, Universiteit Leiden*

Sera Markoff, *hoogleraar Theoretische hoge-energie astrofysica, Universiteit van Amsterdam*

Sandra Ponzanesi, *hoogleraar Media, Gender and Postcolonial Studies, Universiteit Utrecht*

Henriëtte Prast, *em. hoogleraar Persoonlijke financiële planning, Tilburg University*

Moniek Tromp, *hoogleraar Materiaalchemie, Rijksuniversiteit Groningen*

HET BUREAU

Lidwien Poorthuis, *managing director, senior policy officer*

Sophie Reinders, *beleidsondersteunend bureaumedewerker*

Irma Scheer, *secretariaat*

INHOUDSOPGAVE

Over de Monitor	2
Inhoudsopgave	4
1 Het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan de universiteiten	6
2 Het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan de universitair medische centra	26
3 De verdeling vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland	32
4 Nederland in Europees perspectief	46
5 Vrouwen in hoogste niveaus academisch management en bestuurders in wetenschappelijke organisaties	48
6 Ondersteunend en Beheerspersoneel en Wetenschappelijk Personeel vergeleken	58
Bijlage 1 – Brongegevens	60
Bijlage 2 – Samenwerkende partners	62
Colofon	64

— 1 —

HET AANDEEL VROUWELIJKE HOOGLERAREN AAN DE UNIVERSITEITEN

EEN STIJGING VAN HET PERCENTAGE VROUWELIJKE HOOGLERAREN AAN ALLE UNIVERSITEITEN

In de vorige monitor zagen we nog een daling van het percentage vrouwelijke hoogleraren bij twee van de veertien universiteiten. Tussen ultimo 2019 en ultimo 2020 is echter een stijging te zien van het percentage vrouwelijke hoogleraren bij alle universiteiten. De stijging loopt uiteen van 0,1 procentpunt bij de Radboud Universiteit Nijmegen tot 3,5 procentpunt bij de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Er zijn ultimo 2020 inmiddels 4 universiteiten de grens van 30% vrouwelijke hoogleraren gepasseerd: de Open Universiteit, de Universiteit Maastricht, de Radboud Universiteit Nijmegen¹ en de Universiteit Leiden.

De Open Universiteit staat net als vorige jaren op de eerste plaats met 42% vrouwelijke hoogleraren. Het is daarmee de eerste universiteit die de grens van 40% vrouwelijke hoogleraren overschrijdt. Dit is uiteraard een **mijlpaal** .

Hekkensluiter is dit jaar de Technische Universiteit Delft met 17,9% vrouwelijke hoogleraren. De TU Delft is de enige universiteit die de grens van 20% vrouwelijke hoogleraren nog niet heeft bereikt. Aan de Technische Universiteit Eindhoven is ultimo 2020 voor het eerst 1 op de 5 hoogleraren vrouw.

Aan de Universiteit voor Humanistiek (UvH) waren ultimo 2020 in totaal 9 hoogleraren werkzaam, waarvan 7 vrouwen en 2 mannen. In termen van fte is dit 8 fte in totaal, waarvan 6 fte vrouwelijke en 2 fte mannelijke hoogleraren. De Universiteit voor Humanistiek heeft daarmee 75% vrouwelijke hoogleraren (in fte)².

Het percentage vrouwelijke hoogleraren is ultimo 2020 gemiddeld 25,7%. Dat betekent een groei van 1,5 procentpunt ten opzichte van ultimo 2019 toen dat percentage 24,2% was. Het betekent ook dat voor het eerst in de geschiedenis in Nederland een op de vier hoogleraren vrouw is: een **mijlpaal** .

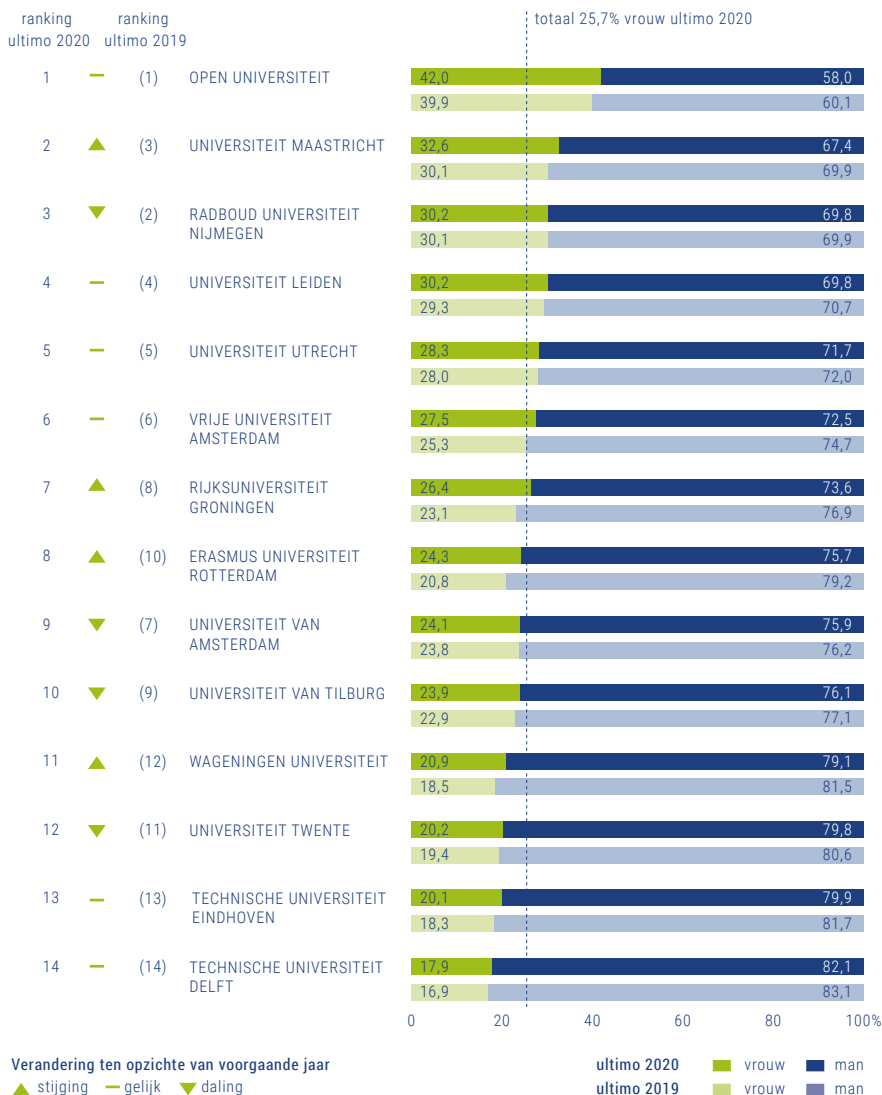
In hoofdstuk drie zullen we verder ingaan op de sectorbrede ontwikkelingen.

1. Anders dan vorig jaar vermeld op basis van de toen bekende data, is de Radboud Universiteit Nijmegen (RU) ultimo 2019 de 30% reeds gepasseerd. Door een correctie in 2020 uitgevoerd door de RU op de data ultimo 2019, blijkt het percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2019 30,1% te zijn in plaats van 29,6%, zoals vermeld in de monitor 2020.

2. **Bron:** opvraag College van Bestuur UvH, september 2021, peildatum 31-12-2020. 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.

FIGUUR 1.1

Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke hoogleraren bij universiteiten, in fte, ultimo 2019, ultimo 2020. Van hoog naar laag, naar percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2020.



Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2019 en ultimo 2020, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

In tabel 1.1 geven we de percentages vrouwelijke hoogleraren aan alle universiteiten ultimo 2019 en ultimo 2020 weer en is de groei in procentpunt te vinden. Een opvallende stijging is te zien bij de Rijksuniversiteit Groningen (3,2 procentpunt), die daarmee van de 8e naar de 7e plek stijgt. Ook bij de Erasmus Universiteit Rotterdam is voor het tweede jaar op rij een opvallende stijging te zien (3,5 procentpunt). De EUR stijgt daarmee van de 10e plek naar de 8e plek.

Opmerkelijk is de zeer lichte stijging van de percentages vrouwelijke hoogleraren bij de grote algemene universiteiten: bij de Radboud Universiteit Nijmegen steeg het percentage met 0,1 procentpunt, bij de Universiteit van Amsterdam 0,2 procentpunt, bij de Universiteit Utrecht 0,3 procentpunt en bij de Universiteit Leiden 0,9 procentpunt. Alle ruim onder de gemiddelde stijging van 1,5 procentpunt.

TABEL 1.1

Percentages vrouwelijke hoogleraren per universiteit ultimo 2020 en ultimo 2019, in fte, en procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2019 - ultimo 2020.

	Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2020	Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2019	Procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo '19 - ultimo '20
UNIVERSITEIT LEIDEN	30,2	29,3	0,9
UNIVERSITEIT UTRECHT	28,3	28,0	0,3
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	26,4	23,1	3,2
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	24,3	20,8	3,5
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	32,6	30,1	2,5
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	24,1	23,8	0,2
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	27,5	25,3	2,3
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	30,2	30,1	0,1
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	23,9	22,9	1,0
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	17,9	16,9	1,0
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	20,1	18,3	1,8
UNIVERSITEIT TWENTE	20,2	19,4	0,8
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	20,9	18,5	2,4
OPEN UNIVERSITEIT	42,0	39,9	2,1
TOTAAL	25,7	24,2	1,5

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2019 en ultimo 2020, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

TOTAAL AANTAL HOOGLERAREN AAN UNIVERSITEITEN IN FTE EN IN PERSONEN

Bij alle universiteiten is ultimo 2019 - ultimo 2020 het aantal fte aan vrouwelijke hoogleraren gegroeid, behalve bij Tilburg University. Van de krimp van 11,2 fte bij Tilburg University komt 1 fte voor rekening van de vrouwen en 10,2 fte voor die van de mannen. De toename in fte van de vrouwen is bij de Erasmus Universiteit Rotterdam 7,8 fte, de Universiteit Leiden 7,7 fte en de Vrije Universiteit Amsterdam 7,3 fte. Dit levert een opvallend hoog aandeel in de groei van het aantal hoogleraren-fte bij vrouwen op. De opmerkelijkste toename is te zien bij de Rijksuniversiteit Groningen. Daar komt van de 16 fte aan toename 14 fte bij de vrouwelijke hoogleraren terecht³.

De Universiteit Utrecht heeft met 337,1 het hoogste aantal fte aan hoogleraren in huis. De Open Universiteit met 39,1 het laagste.

TABEL 1.2

Totaal aantal hoogleraren en groei ultimo 2019 – ultimo 2020, naar instelling en geslacht, en procentuele groei totaal hoogleraren, in fte.

	Totaal aantal fte hoogleraren ultimo 2020	Groei V '19-'20	Groei M '19-'20	Procentuele groei totaal aantal fte hoogleraren, ultimo '19 - '20
UNIVERSITEIT LEIDEN	288,5	7,7	9,5	6,3
UNIVERSITEIT UTRECHT	337,1	0,7	-1,7	-0,3
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	316,5	14,0	2,0	5,3
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	185,2	7,8	-1,5	3,5
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	137,5	6,8	4,5	9,0
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	300,7	1,7	2,3	1,3
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	280,5	7,3	-3,8	1,2
RADBOD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	244,2	2,3	4,9	3,0
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	155,4	-1,0	-10,2	-6,7
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	273,9	3,9	2,9	2,6
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	169,8	4,0	1,1	3,1
UNIVERSITEIT TWENTE	163,7	3,5	7,4	7,1
WAGNINGEN UNIVERSITEIT	115,9	4,0	2,7	6,1
OPEN UNIVERSITEIT	39,1	2,3	1,4	10,5
TOTAAL	3.007,9	64,7	21,5	3,0

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2019 en ultimo 2020 in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

3. De Rijksuniversiteit Groningen creëerde in 2020 een stimuleringsfonds voor het instellen van vijftien (uiteindelijk zeventien) nieuwe leerstoelen binnen een tijdsbestek van een jaar, exclusief bedoeld voor vrouwelijke wetenschappers: de Aletta Jacobsleerstoelen.

Kijken we naar de groei in personen per instelling⁴ ultimo 2019 - ultimo 2020 dan zien we dat bij de meeste universiteiten de toename in aantal vrouwelijke hoogleraren groter is dan de toename bij de mannen. Dit geldt echter niet voor de Universiteit Leiden, de Radboud Universiteit Nijmegen, de UTwente en de Technische Universiteit Delft. Bij de Universiteit Leiden en de UTwente is de toename bij mannen en bij vrouwen in personen gelijk. Bij de Radboud Universiteit Nijmegen nam de totale hooglerarenpopulatie toe met 12, waarvan 4 vrouw en 8 man. Bij de TU Delft was de verhouding in de toename 4 vrouwen en 5 mannen.

Kijken we per instelling naar de ontwikkeling van de totale populatie hoogleraren ultimo 2019 – ultimo 2020, dan valt de krimp van de populatie hoogleraren bij Tilburg University op. De populatie hoogleraren is daar tussen 2019 en 2020 met 5,3 procentpunt gekrompen. Bij Universiteit Utrecht is een hele lichte groei van de hooglerarenpopulatie te zien (0,3 procent). Bij Universiteit Maastricht, UTwente, Universiteit Leiden en Open Universiteit is de hooglerarenpopulatie het hardst gegroeid: respectievelijk met 8,3, 6,5, 6,3 en 6,3 procentpunt.

TABEL 1.3

Totaal aantal hoogleraren en groei ultimo 2019 – ultimo 2020, naar instelling en geslacht, en procentuele groei totaal aantal hoogleraren, in personen.

	Totaal aantal personen hoogleraren ultimo 2020	Groei V '19-'20	Groei M '19-'20	Procentuele groei totaal aantal personen hoogleraar ultimo '19 - '20
UNIVERSITEIT LEIDEN	340	10	10	6,3
UNIVERSITEIT UTRECHT	389	2	-1	0,3
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	355	17	1	5,3
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	225	7	-3	1,8
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	169	7	6	8,3
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	346	3	2	1,5
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	364	9	2	3,1
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	277	4	8	4,5
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	197	-1	-10	-5,3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	326	4	5	2,8
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	196	4	0	2,1
UNIVERSITEIT TWENTE	197	6	6	6,5
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	123	4	2	5,1
OPEN UNIVERSITEIT	51	2	1	6,3
TOTAAL	3.555	78	29	3,1

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2019 en ultimo 2020, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

4. De groei en/of krimp wordt hier bepaald door de som van in- uit- en doorstroom.

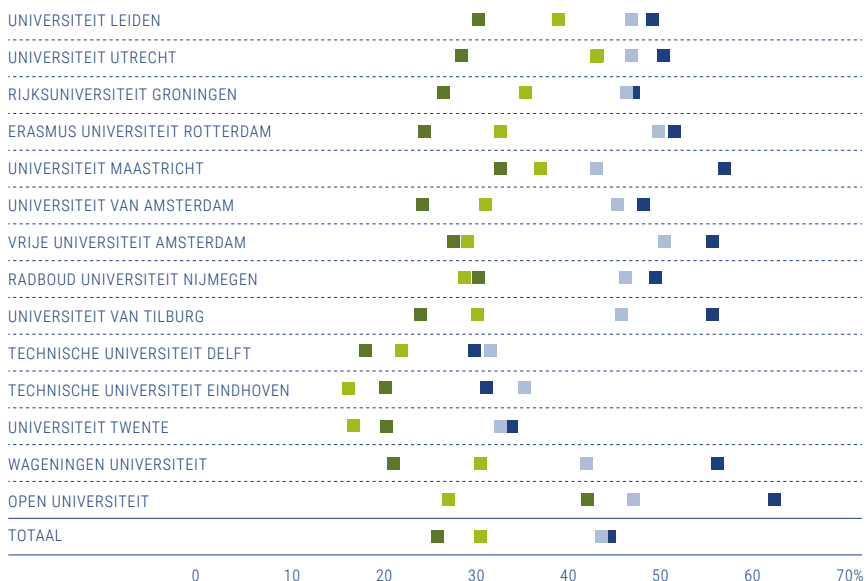
HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN DE UNIVERSITEITEN PER FUNCTIECATEGORIE

Het aandeel vrouwen groeit ultimo 2019 – ultimo 2020 in elke functiecategorie. Deze groei zien we echter niet overal als we per instelling kijken. Sterker nog: het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten daalt bij 6 van de 14 universiteiten: de Vrije Universiteit Amsterdam, de Radboud Universiteit Nijmegen, Tilburg University, de UTwente, Wageningen Universiteit en bij de Open Universiteit. Bij de Universiteit Maastricht zien we een daling van het aandeel vrouwelijke universitair docenten. Kijken we naar de vrouwelijke promovendi dan zien we bij 5 van de 14 universiteiten een daling: de Rijksuniversiteit Groningen, de Erasmus Universiteit Rotterdam, de Universiteit van Amsterdam, de Radboud Universiteit Nijmegen en de Open Universiteit. De opvallendste groei bij de vrouwelijke universitair hoofddocenten zien we bij TU Delft, de Universiteit Maastricht en de Universiteit Utrecht. Bij de Technische Universiteit Eindhoven⁵ en de Vrije Universiteit Amsterdam zien we een opvallende stijging in het aandeel vrouwelijke universitair docenten.

5. Deze opvallende stijging aan de TU Eindhoven is onder andere toe te schrijven aan de instelling van het Irène Curie Fellowship.

FIGUUR 1.2

Percentage vrouwen naar functiecategorie per universiteit, in fte, ultimo 2020.



Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2020, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

- hoogleraren
- universitair hoofddocenten
- universitair docenten
- promovendi

Als extra duiding bij figuur 1.2, laten we in tabel 1.4 per universiteit zien hoe de percentages in de functiecategorieën promovendus, universitair docent en universitair hoofddocent en het percentage vrouwelijke hoogleraren procentueel van elkaar verschillen.

Gemiddeld genomen is het verschil tussen het percentage vrouwelijke promovendi en het percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2020 18,6 procentpunt en daarmee iets minder groot dan het verschil ultimo 2019 was, namelijk 19,4 procentpunt. Er zijn wel grote verschillen te zien tussen de instellingen. Zo is bij 9 van de 14 universiteiten dit verschil groter dan 20% en varieert dit verschil van 35,2 bij Wageningen Universiteit tot 10,9 procentpunt bij de Technische Universiteit Eindhoven.

Het verschil tussen het percentage vrouwelijke universitair docenten en vrouwelijke hoogleraren is gemiddeld 17,8 procentpunt. Dit verschil is het grootst bij Erasmus Universiteit Rotterdam (25,5 procentpunt) gevolgd door Vrije Universiteit Amsterdam (22,8), Tilburg University (21,8) en de Universiteit van Amsterdam (21,1 procentpunt).

We zien dit jaar 4 universiteiten waarvan het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten kleiner is dan het percentage vrouwelijke hoogleraren: de Radboud Universiteit Nijmegen, de Technische Universiteit Eindhoven, de UTwente en de Open Universiteit. Bij de Radboud Universiteit Nijmegen, de UTwente en de Open Universiteit is er een krimp te zien in zowel het aandeel als het aantal vrouwelijke universitair hoofddocenten. Dit betekent dat het verschil tussen het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten en vrouwelijke hoogleraren groter wordt en dat heeft invloed op het vervangingspotentieel binnen de betreffende universiteit.

TABEL 1.4

Verskil in percentage vrouwen tussen de functiecategorieën PROM-HGL, UD-HGL en UHD-HGL, naar instelling, in fte, ultimo 2020.

	PROM-HGL	UD-HGL	UHD-HGL
UNIVERSITEIT LEIDEN	18,9	16,6	8,7
UNIVERSITEIT UTRECHT	21,9	18,5	14,8
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	20,7	19,9	9,0
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	27,1	25,5	8,3
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	24,2	10,3	4,3
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	24,0	21,1	6,8
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	27,9	22,8	1,5
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	19,2	15,9	-1,4
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	31,6	21,8	6,1
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	11,8	13,7	3,9
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	10,9	15,1	-3,9
UNIVERSITEIT TWENTE	13,5	12,4	-3,3
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	35,2	21,0	9,5
OPEN UNIVERSITEIT	20,2	5,0	-15,1
TOTAAL	18,6	17,8	4,7

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2020, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

GLAZEN PLAFOND INDEX

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).

Op sectorniveau zijn de GPI's naar de drie functieovergangen - promovendus-universitair docent, universitair docent-universitair hoofddocent en universitair hoofddocent-hoogleraar - ultimo 2020 gelijk aan de GPI's ultimo 2019⁶, respectievelijk 1,0, 1,4 en 1,2. Kijken we echter per instelling, dan zien we wel een aantal verschillen met ultimo 2019.

Bij bijna alle instellingen is de GPI voor vrouwen voor de functieovergang PROM/UD gedaald. De algemene GPI voor deze functieovergang blijft 1,0. Opvallend is dat deze GPI bij TU Delft en TU Eindhoven onder de grens van 1,0 is gezakt.

Bij de functieovergang UD/UHD zien we het tegenovergestelde. De GPI stijgt daar voor de vrouwen bij de Vrije Universiteit Amsterdam, de Radboud Universiteit Nijmegen, Tilburg University, de Technische Universiteit Eindhoven, de UTwente, Wageningen Universiteit en de Open Universiteit.

Bij Vrije Universiteit Amsterdam, de Radboud Universiteit Nijmegen, Tilburg University, de UTwente, Wageningen Universiteit en de Open Universiteit is het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten gedaald. Dat geldt niet voor het percentage vrouwelijke universitair docenten. Dit veroorzaakt een hogere GPI bij deze functieovergang. Zoals eerder gemeld, zien we bij de Technische Universiteit Eindhoven een lichte stijging in het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten, maar een nog grotere stijging bij het percentage vrouwelijke universitair docenten. Ook dit veroorzaakt een hogere GPI.

6. Zie p. 39 voor meer informatie met betrekking tot de GPI's op sectorniveau.

De Glazen Plafond Index

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. Dat wordt een neutrale GPI genoemd.

GPI > 1,0 belemmerde doorstroom

GPI = 1,0 normale 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 b.v. 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.

TABEL 1.5

GPI vrouwen naar functieovergang per instelling, in fte, ultimo 2020.

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

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2020, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN DE UNIVERSITEITEN PER WETENSCHAPSGBIED

In deze Monitor laten we voor het eerst zien wat de verdeling van het aandeel vrouwen per wetenschapsgebied is voor de verschillende instellingen. Zo kijken we verder dan de muren van de universiteiten en het sectorbrede beeld, en hopen we uitwisseling tussen universiteiten over het stimuleren van de groei van het aandeel vrouwen in specifieke wetenschapsgebieden⁷ te kunnen aanmoedigen.

Kijken we naar de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen de verschillende wetenschapsgebieden, dan is er traditioneel veel aandacht gericht op het omhoog brengen van het aandeel vrouwen in de Techniek. We lichten in deze Monitor echter wetenschapsgebied Economie uit, waar slechts 15,4% van de hoogleraren vrouw is.

Figuur 1.3.1 laat duidelijk zien dat in dit wetenschapsgebied in zijn geheel en in het bijzonder voor een aantal universiteiten werk aan de winkel is om een evenredige man-vrouwverdeling te bereiken.

Bij de hoogleraren is in het wetenschapsgebied Economie sprake van 15,4% vrouw - voor de hele sector is dat 25,7%. De Open Universiteit⁸, Rijksuniversiteit Groningen en Universiteit Utrecht vallen ten opzichte van 15,4% in positieve zin op met respectievelijk 36,1, 19,1 en 18,4% vrouwelijke hoogleraren. De Universiteit van Amsterdam valt op met een kleine 6,7% vrouwelijke hoogleraren. Er komt daar van het totaal van 46,3 aan hoogleraren-fte, slechts 3,1 fte voor rekening van de vrouwen.

Bij de universitair hoofddocenten is in het wetenschapsgebied Economie 21,2% vrouw. Ook hier ligt dit percentage onder het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten in de hele sector (30,4%) en verschilt het aandeel vrouwen tussen de universiteiten enorm. Opvallend zijn vooral Universiteit Utrecht en Open Universiteit waar sprake is van 0% vrouwelijke universitair hoofddocenten. Dit in tegenstelling tot het percentage vrouwelijke hoogleraren dat bij beide universiteiten voor dit wetenschapsgebied boven het gemiddelde uitkomt.

7. Kijk voor meer informatie over vakgebieden per wetenschapsgebied op www.onderwijsinspectie.nl/onderwijssectoren/hoger-onderwijs/sectoren/indeling-sectoren.

8. We plaatsen hierbij de kanttekening dat het bij de Open Universiteit in verhouding om zeer kleine aantallen gaat. Hierdoor veroorzaakt een kleine verandering in aantallen een grote verandering in percentage.

Ook bij Tilburg University en de Universiteit van Amsterdam is het aandeel vrouwen onder de universitair hoofddocenten beduidend lager dan 21,2%. Het betreft hier respectievelijk 13,8 en 15,5%. De Erasmus Universiteit Rotterdam, Rijksuniversiteit Groningen en Vrije Universiteit hebben met respectievelijk 25,4, 25,3 en 25,0% een aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten dat voor dit wetenschapsgebied boven het gemiddelde van 21,2% uitkomt.

Kijken we naar de vrouwelijke universitair docenten dan zien we voor de hele sector een aandeel van 43,5% vrouw. Voor wetenschapsgebied Economie is dat aandeel 37,4%. De Universiteit Maastricht komt met 28,2% beduidend onder het gemiddelde van 37,4% vrouwelijke universitair docenten voor dit wetenschapsgebied uit. In positieve zin valt de Vrije Universiteit op met 47,4% vrouwelijke universitair docenten.

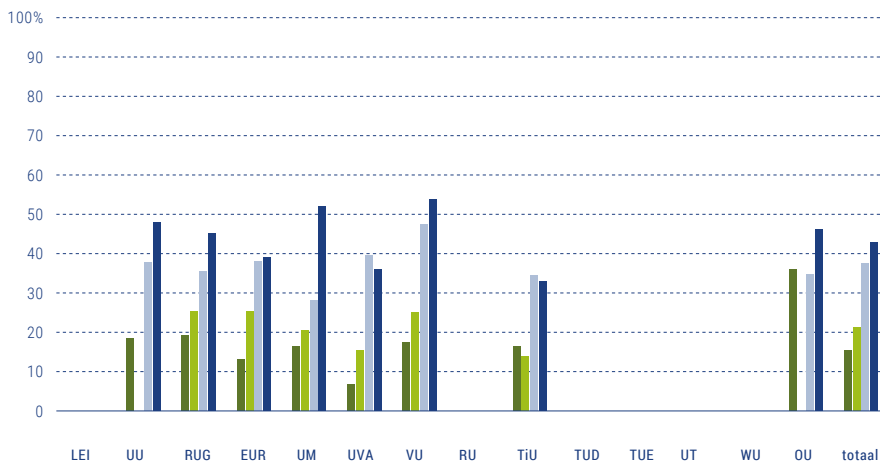
Het aandeel vrouwen onder de promovendi in wetenschapsgebied Economie is 42,9%, terwijl dat voor de hele sector 44,4% is. De Vrije Universiteit, Universiteit Maastricht en Universiteit Utrecht doen het op dit vlak goed met respectievelijk 53,9 51,9 en 48% vrouwelijke promovendi. Meer werk aan de winkel is er voor Tilburg University (32,9%), de Universiteit van Amsterdam (36,1%) en de Erasmus Universiteit Rotterdam (39,1%).

Opvallend is dat het aandeel vrouwelijke promovendi in het wetenschapsgebied Economie slecht 1,5 procentpunt afwijkt van het aandeel in de gehele sector. Dat verschil van 1,5 procentpunt loopt echter op per opeenvolgende functiecategorie: 1,5 procentpunt bij de promovendi, 6,1 procentpunt bij de universitair docenten, 9,2 procentpunt bij de universitair hoofddocenten tot 10,3 procentpunt verschil bij de hoogleraren.

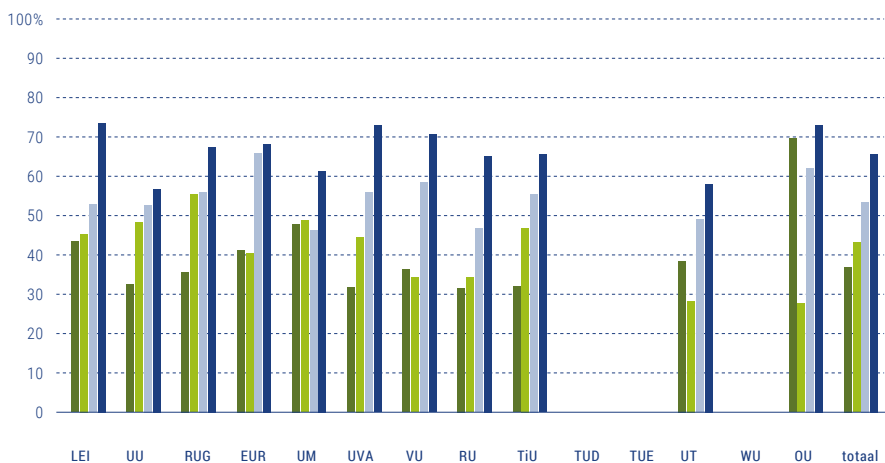
FIGUUR 1.3.1

Aandeel vrouwen per wetenschapsgebied, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2020.

WETENSCHAPSGBIED ECONOMIE



WETENSCHAPSGBIED GEDRAG&MAATSCHAPPIJ



- hoogleraren
- universitair hoofddocenten
- universitair docenten
- promovendi

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2020, in fte.

FIGUUR 1.3.2

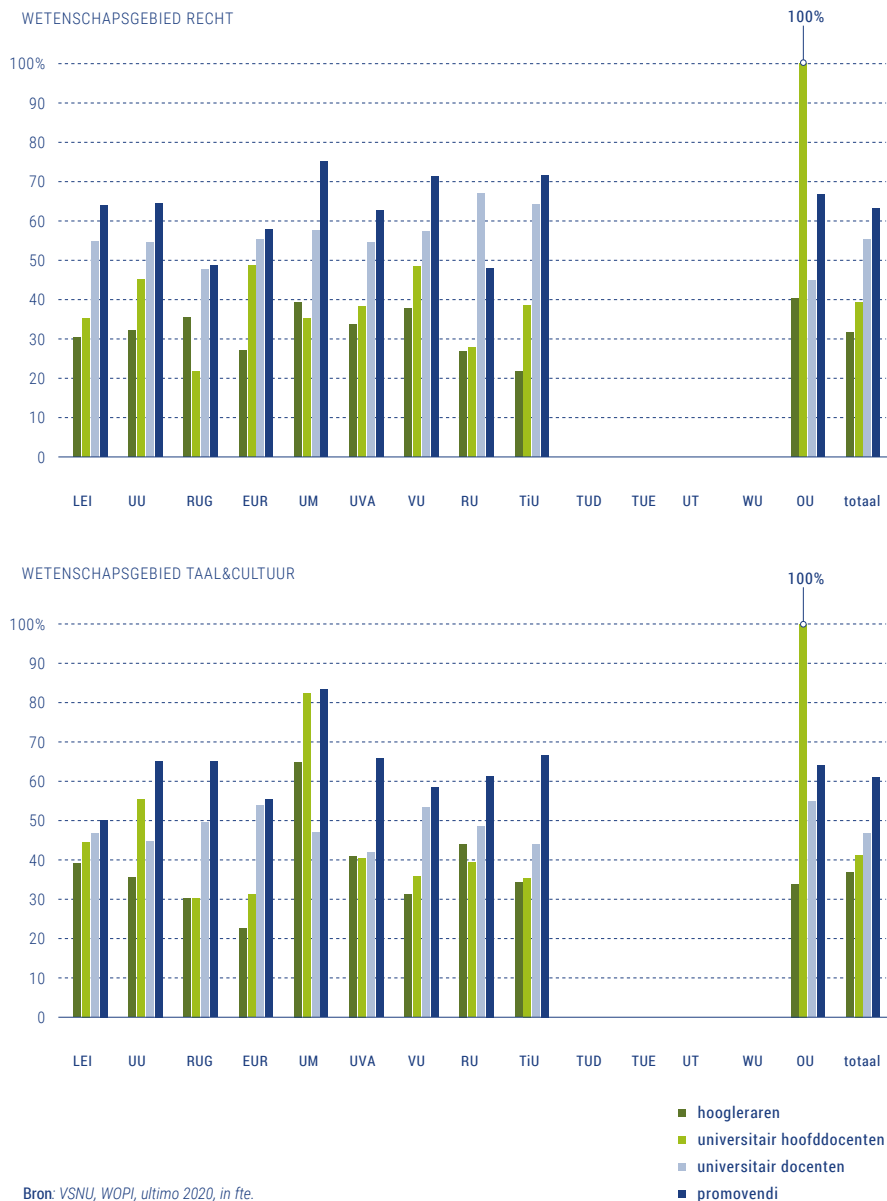
Aandeel vrouwen per wetenschapsgebied, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2020.



Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2020, in fte.

FIGUUR 1.3.3

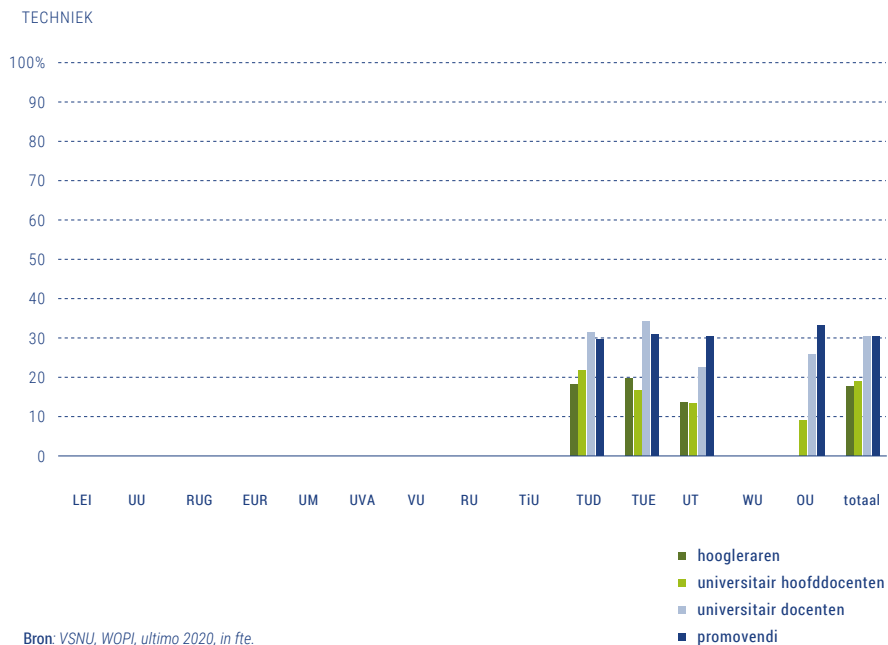
Aandeel vrouwen per wetenschapsgebied, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2020.



Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2020, in fte.

FIGUUR 1.3.4

Aandeel vrouwen per wetenschapsgebied, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2020.



Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2020, in fte.

STREEFCIJFERS VOOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN

Universiteiten stelden voor de periode 2015-2020 streefcijfers op voor de te behalen percentages vrouwelijke hoogleraren. Ultimo 2020 hebben 11 van de 14 universiteiten hun streefcijfer voor 2020 behaald. Van de 3 universiteiten die hun streefcijfer niet hebben behaald zijn Universiteit van Amsterdam en Tilburg University hun doel heel dicht genaderd. Wageningen Universiteit zit met een gerealiseerd percentage vrouwelijke hoogleraren van 20,9 ultimo 2020 het verst af van haar streefcijfer: 24,6%⁹.

Begin 2020 verzocht het LNVH de universiteiten streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren op te stellen voor de periode 2020-2025. Alle 14 universiteiten hebben gehoor gegeven aan het verzoek en nieuwe stippen op de horizon gezet. 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 gemiddeld 31,2% voor het eerst 1 op de 3 hoogleraren vrouw zijn. Met deze nieuwe streefcijfers zouden we in 2025 het punt van de *critical mass*¹⁰ dus voorbij moeten zijn.

Uiteraard is het belangrijk dat alle universiteiten doelen hebben gesteld en werken aan evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen hun instellingen. Of de gestelde doelen voor 2025 uitzonderlijk ambitieus zijn, kan betwist worden. Het verschil dat vanaf ultimo 2020 overbrugd moet worden om het streefcijfer ultimo 2025 te bereiken, varieert van 0,7 procentpunt (Erasmus Universiteit Rotterdam) tot 9,1 procentpunt (Wageningen Universiteit). Als we op het verschil dat tot ultimo 2025 nog te overbruggen valt afgaan, dan kunnen we concluderen dat niet alle universiteiten hun streefcijfer even ambitieus hebben bepaald. Daarnaast laten we in de prognosefiguur (figuur 3.6) zien, dat op basis van het gemiddelde groeitempo van de afgelopen 10 jaar (2011-2020) de 30%-grens al zal worden bereikt in 2024, een jaar eerder dan het uiteindelijke doeljaar van de nieuwe streefcijfers voor 2025. Dit pleit dus voor het naar boven bijstellen van de doelen en het waken voor achteroverleunen door de universiteiten.

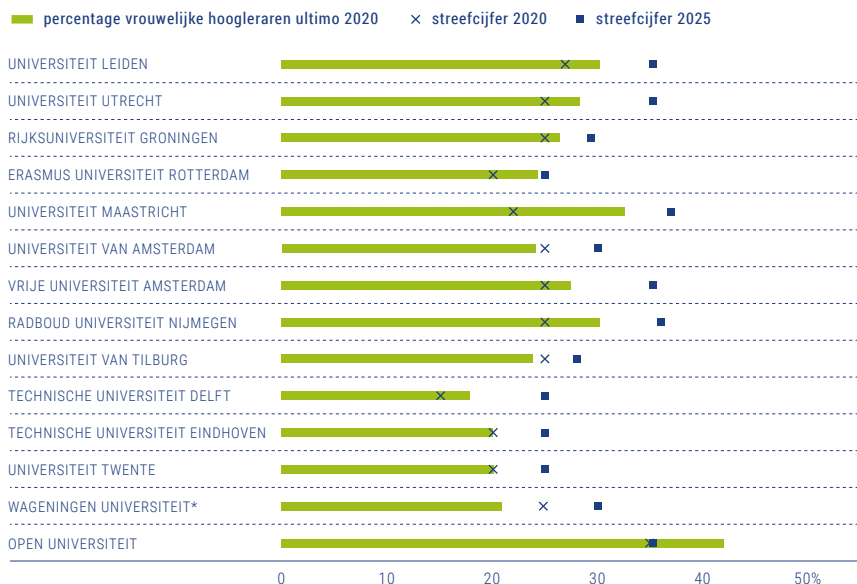
Figuur 1.4 laat overigens zien dat de Open Universiteit het gestelde 'streefcijfer' van 35% ultimo 2020 al ruim gepasseerd is. De Open Universiteit stelde echter geen streefcijfer vast, maar een zogenaamde 'ondergrens'. Het streven is hier de komende jaren niet onder te zakken.

9. Het streefcijfer van Wageningen Universiteit (30%) 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.

10. Met kritische massa wordt hier 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 ondervetegenwoordigde groep.

FIGUUR 1.4

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



Bron streefcijfers 2020: VSNU brief 17 december 2015 aan minister Bussemaker OCW. **Bron streefcijfers 2025:** bureau VSNU.

Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2015-ultimo 2020, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

*Het streefcijfer van Wageningen Universiteit (30%) 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.

In de vorige Monitors rekenden we voor welke universiteiten de streefcijfers zouden halen en welke nog (net) niet. Dit deden we altijd op basis van de groei in het daaraan voorafgaande jaar. Doen we datzelfde ook voor de prognose in deze Monitor, dan zien we dat op basis van de groei ultimo 2019-2020, 8 van de 14 universiteiten ultimo 2025 hun streefcijfer voor 2025 behalen.

Er ontstaat een ander beeld als we voor de prognose in 2025 niet de groei in het voorgaande jaar, maar de afstand die voor het behalen van het streefcijfer ultimo 2020 is overbrugd tussen 2015 en 2020 gebruiken (zie tabel 1.6). Het effect van de Westerdijk Talent Impuls wordt dan in de prognose meegenomen. Het beeld ziet er als volgt uit: 11 van de 14 universiteiten bereiken dan ultimo 2025 hun streefcijfer. De TU Delft en Wageningen Universiteit bereiken hun streefcijfer op een haar na. Alleen de Universiteit van Amsterdam heeft met het tempo dat is gerealiseerd tussen ultimo 2015 en ultimo 2020 in 2025 nog een aanzienlijke 3,2 procentpunt te overbruggen voor haar streefcijfer is bereikt.

Ook kunnen we in tabel 1.6 zien dat de 3 universiteiten, die volgens de prognose op basis van de periode 2015 – 2020 hun streefcijfer nog niet hebben gehaald in 2025, samen in totaal 4,3 procentpunt moeten overbruggen om hun streefcijfer wel te behalen. Doen we datzelfde met de prognose op basis van de groei voor de periode 2019 - 2020, dan zien we dat 6 universiteiten in 2025 hun streefcijfer nog niet hebben behaald en in totaal 18,5 procentpunt te kort komen om hun gestelde streefcijfer voor 2025 te behalen. Dit zou dus pleiten voor een extra impuls, sectorbreed (zoals de Westerdijk Talent Impuls) of per instelling.

TABEL 1.6

Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2020 en prognose in 2025 op basis van groei '19-'20 en groei '15-'20, per universiteit, in fte.

	Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2020	Prognose 2025 o.b.v. groei '19-'20	Vershil prognose 2025 o.b.v. groei '19-'20 met streefcijfer 2025	Prognose 2025 o.b.v. groei '15-'20	Vershil prognose 2025 o.b.v. groei '15-'20 met streefcijfer 2025
UNIVERSITEIT LEIDEN	30,2	34,7	-0,3	36,1	1,1
UNIVERSITEIT UTRECHT	28,3	29,8	-5,2	35,5	0,5
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	26,4	42,6	9,6	33,3	0,3
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	24,3	41,7	16,7	38,9	13,9
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	32,6	45,0	8,0	46,1	9,1
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	24,1	25,3	-4,7	26,8	-3,2
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	27,5	38,9	3,9	35,5	0,5
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	30,2	30,4	-5,6	36,4	0,4
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	23,9	29,0	1,0	32,6	4,6
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	17,9	22,9	-2,1	24,3	-0,7
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	20,1	29,2	4,2	30,2	5,2
UNIVERSITEIT TWENTE	20,2	24,4	-0,6	27,6	2,6
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	20,9	32,8	2,8	29,6	-0,4
OPEN UNIVERSITEIT	42,0	52,6	17,6	59,5	24,5
TOTAAL	25,7	33,2	2,0	33,4	2,2

Bron streefcijfers 2020: VSNU brief 17 december 2015 aan minister Bussemaker OCW. **Bron streefcijfers 2025:** bureau VSNU.
Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2015-ultimo 2020, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Westerdijk Talent Impuls

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.

— 2 —

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

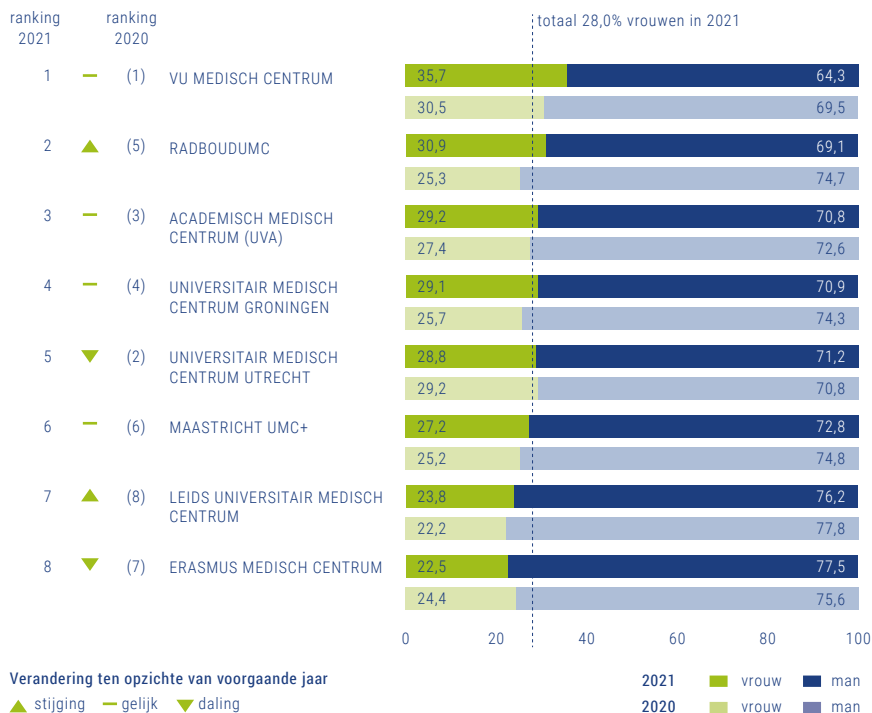
AANDEEL VROUWELIJKE HOOGLERAREN AAN UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de umc's is gestegen van 26,2% in 2020 naar 28% in 2021. Dat is een groei van 1,6 procentpunt, ten opzichte van 1,3 procentpunt vorig jaar. 6 van de 8 umc's laten een stijging zien van het percentage vrouwelijke hoogleraren. Alleen bij het UMCU en ErasmusMC is sprake van een daling: van respectievelijk 29,2% naar 28,8% en van 24,4% naar 22,5%.

Het VUmc en het RadboudUMC zijn in 2021 de 30%-grens gepasseerd. Beide umc's laten een sterke groei zien van respectievelijk 5,2 en 5,7 procentpunt. Als hekkensluiter zien we het ErasmusMC met 22,5% dat, net als vorig jaar, van plaats is gewisseld met het LUMC dat het met 23,8% in 2021 iets beter doet dan het ErasmusMC.

FIGUUR 2.1

Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke hoogleraren bij umc's, in personen, in 2020 en 2021. Van hoog naar laag naar percentage vrouwelijke hoogleraren in 2021.



Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2019 en 01-07-2020 en tussen 31-12-2020 en 01-07-2021, in personen.

In tabel 2.1 zetten we nogmaals duidelijk uiteen wat de percentages vrouwelijke hoogleraren aan de umc's zijn in 2020 en 2021 en wat het groeipercentage is geweest in de periode 2020-2021.¹

TABEL 2.1

Percentages vrouwelijke hoogleraren per umc ultimo 2020 en ultimo 2021, in personen, en procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren 2020-2021.

	Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2021	Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2020	Procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo '20-'21
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	23,8	22,2	1,7
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	28,8	29,2	-0,4
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	29,1	25,7	3,4
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	22,5	24,4	-1,9
MAASTRICHT UMC+	27,2	25,2	1,9
ACADEMISCH MEDISCH CENTRUM (UVA)	29,2	27,4	1,8
VU MEDISCH CENTRUM	35,7	30,5	5,2
RADBOUDUMC	30,9	25,3	5,7
TOTAAL	28,0	26,2	1,8

Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2019 en 01-07-2020 en tussen 31-12-2020 en 01-07-2021, in personen.

AFDELINGSHOOFDEN HOOGLERAAR IN DE UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Het percentage vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar is ten opzichte van 2020 licht gedaald van 18,5% naar 17,7%. We zien een milde daling van het percentage vrouwelijke afdelingshoofden bij zowel het UMCU, het ErasmusMC, het MUMC+ als het RadboudUMC. De percentages vrouwelijke afdelingshoofden verschillen erg per umc: van ruim 11% bij het ErasmusMC tot bijna 29% bij het UMCU.

1. Van alle universiteiten behalve van Universiteit Maastricht is vanaf 1998 tot nu al het personeel van de medische faculteiten overgegaan naar de universitair medische centra. De Universiteit Maastricht vormt hierin een uitzondering ten opzichte van de andere universiteiten. Ultimo 2020 bedraagt bij de Universiteit Maastricht het percentage vrouwelijke hoogleraren exclusief wetenschapsgebied Gezondheid, in fte, 32,6% terwijl het percentage vrouwelijke hoogleraren in het nog substantiële wetenschapsgebied Gezondheid binnen de universiteit Maastricht 25,3% bedraagt. Het percentage vrouwelijke hoogleraren inclusief wetenschapsgebied Gezondheid is bij Maastricht 29,2%. Ultimo 2020 omvat het wetenschapsgebied Gezondheid binnen universiteit Maastricht in personen hoogleraren nog 74 man en 25 vrouw.

TABEL 2.2

Aantal vrouwelijke en mannelijke afdelingshoofden hoogleraar naar umc en aandeel vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar, in personen, in 2021.

	Afdelingshoofden hoogleraar			
	Vrouw	Man	Totaal	Percentage vrouw
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	6	33	39	15,4
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	12	30	42	28,6
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	6	31	37	16,2
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	5	39	44	11,4
MAASTRICHT UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM+	7	43	50	14,0
AMSTERDAM UMC ²	6	36	42	14,3
RADBOUDUMC	11	35	46	23,9
TOTAAL	53	247	300	17,7

Bron: opgave afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2020 en 01-07-2021, in personen.

2. Het Academisch Medisch Centrum (AMC) en het VU Medisch Centrum (VUmc) zijn per 7 juni 2018 gefuseerd tot Amsterdam UMC. Na deze fusie daalde het aantal afdelingshoofden hoogleraar van het AMC en VUmc samen van 69 naar 42 in totaal. In 2020 bedroeg het percentage vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar voor het AMC en VUmc samen 17,4%, dat percentage is in 2021 gedaald naar 14,3%.

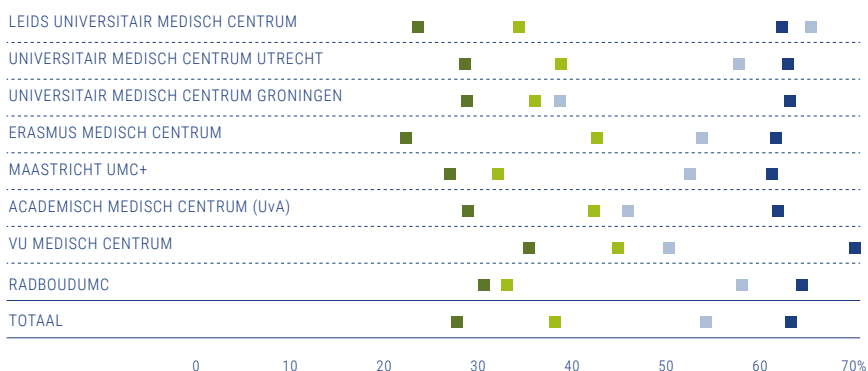
PERCENTAGE VROUWEN PER FUNCTIECATEGORIE

Over het totaal van alle umc's is in alle functiecategorieën het aandeel vrouwen groter dan bij de universiteiten. Ter vergelijking³: bij de universiteiten is het percentage vrouwelijke hoogleraren 25,7%, vrouwelijke universitair hoofddocenten 30,4%, vrouwelijke universitair docenten 43,5% en vrouwelijke promovendi 44,4%. Bij de umc's is dat respectievelijk: 28,0%, 38,4%, 54,6% en 63,7%.

Bij de umc's is met 63,7% vrouwelijke promovendi het verschil met het percentage vrouwelijke hoogleraren (28,0%) groter dan bij de universiteiten (44,4% versus 25,7%). Het verschil tussen het percentage universitair hoofddocenten en het percentage hoogleraren is bij de umc's met 10,4 procentpunt ook opvallend groter dan bij de universiteiten, waar het om 4,7 procentpunt verschil gaat.

FIGUUR 2.2

Percentage vrouwen naar functiecategorie per umc, in personen, in 2021.



Bron: opgaaf afzonderlijke umc's; peildata tussen 31-12-2020 en 01-07-2021, in personen.

■ hoogleraren
■ universitair hoofddocenten
■ universitair docenten
■ promovendi

3. Let wel: de percentages van de universiteiten zijn gebaseerd op fte, die van de umc's op personen. Er is van de umc's geen data in fte beschikbaar.

GLAZEN PLAFOND INDEX

Aan de GPI per umc is te zien bij welke functiecategorie de belemmeringen voor doorstroom naar het volgende functieniveau het grootst zijn. Hoe groter het getal, hoe dikker het glazen plafond.

Opvallend is dat bij alle umc's bij alle functieovergangen de GPI groter is dan 1,0. Slechts een umc kent een functieovergang met een GPI gelijk aan 1,0, namelijk het LUMC bij de functieovergang PROM/UD. De grootste GPI's tussen de functieovergang UD/UHD zien we bij het LUMC (1,9) en het Radboudumc (1,8). De grootste GPI tussen de functieovergang UHD/HGL is te zien bij het ErasmusMC (1,9).

TABEL 2.3

GPI vrouwen per umc, in personen, in 2021⁴.

	PROM/UD	UD/UHD	UHD/HGL
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	1,0	1,9	1,5
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	1,1	1,5	1,4
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	1,6	1,1	1,2
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	1,1	1,3	1,9
MAASTRICHT UMC+	1,2	1,6	1,2
ACADEMISCH MEDISCH CENTRUM (UVA)	1,3	1,1	1,5
VU MEDISCH CENTRUM	1,4	1,1	1,3
RADBODUMC	1,1	1,8	1,1
TOTAAL	1,2	1,4	1,4

Bron: opgave afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2020 en 01-07-2021, in personen.

4. De GPI-bepaling op basis van fte is accurater dan die op basis van personen. Van de umc's ontbreekt echter de data over fte. De GPI-bepaling op basis van personen voor de umc's moet om die reden als indicatief gelezen worden.

DE VERDELING VROUWELIJKE EN MANNELIJKE WETENSCHAPPERS IN NEDERLAND

EEN OP DE VIER HOOGLERAREN VROUW

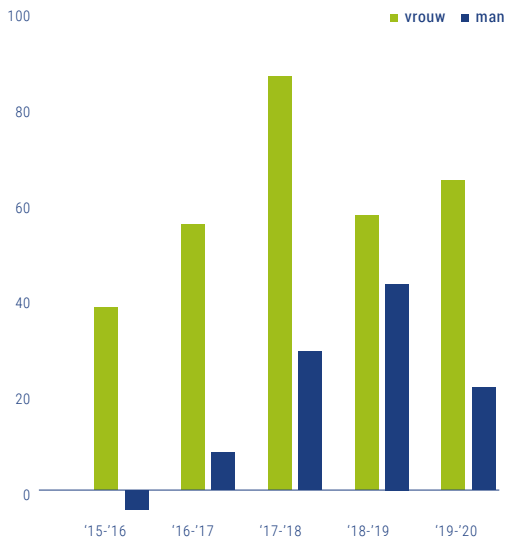
Eind 2020 is het gemiddelde percentage vrouwelijke hoogleraren aan de universiteiten in Nederland 25,7%. Dat is een stijging van 1,5 procentpunt ten opzichte van ultimo 2019, toen het gemiddelde percentage 24,2 bedroeg. Voor het eerst in de geschiedenis is het percentage vrouwelijke hoogleraren in Nederland meer dan 25% en is dus een op de vier hoogleraren vrouw. Een belangrijke **mijlpaal**  op weg naar de *critical mass*.

Figuur 3.1 en 3.2 laten duidelijk het effect van de Westerdijk Talent Impuls zien, die een bovengemiddelde stijging van 2,2 procentpunt van 2017 op 2018 veroorzaakte. Ook zien we de opvallende terugval in groeipercentage het jaar daarna (1,2 procentpunt). De groei is ultimo 2020 weer wat aangetrokken.

Het percentage vrouwelijke hoogleraren betreft regulier en persoonlijk hoogleraren met een bezoldigde arbeidsovereenkomst. Kijken we naar de bijzonder hoogleraren werkzaam aan de Nederlandse universiteiten, dan zijn dat er ultimo 2020 in personen in totaal 551, van wie 144 vrouw (26,1%)¹.

FIGUUR 3.1

Groei aantal hoogleraren ultimo 2016 – ultimo 2020, naar geslacht, in fte.



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

HOOGLERAREN IN FTE

De totale omvang van de populatie hoogleraren nam toe van 2.921,6² fte ultimo 2019 naar 3.007,9 fte in 2020. Van de 3.007,9 fte worden er 773,1 ingevuld door vrouwen en 2.234,8 door mannen. De totale populatie is in een jaar tijd toegenomen met 86,3 fte. Van deze 86,3 fte komt 64,7 fte bij de vrouwen terecht.

1. Dit betreft gegevens van 13 van de 14 universiteiten. De Universiteit Utrecht levert aan de VSNU sinds 2017 geen data meer over bijzonder hoogleraren.

2. De oplettende lezer zou kunnen constateren dat in de Monitor 2020 dit getal nog 2918,7 fte was. Dat klopt ook. Er is dit jaar door de VSNU een correctie op deze data doorgevoerd voor dat jaar vanuit de Radboud Universiteit Nijmegen (-0,9 fte man en -2 fte vrouw).

HOOGLERAREN IN PERSONEN

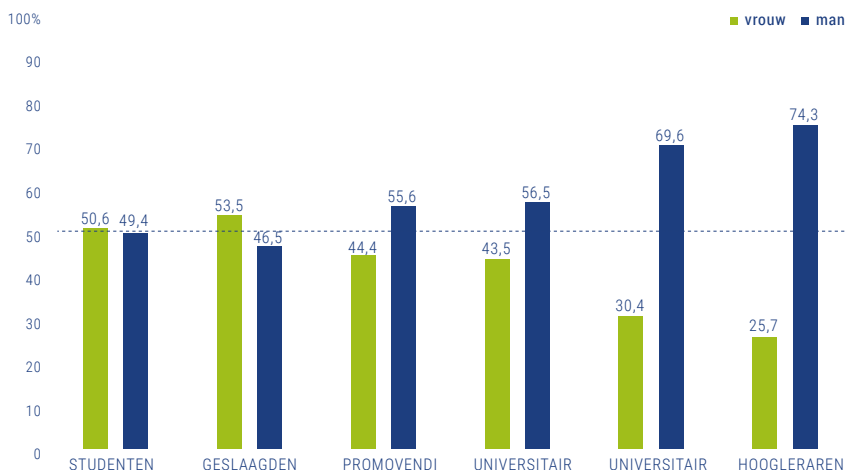
Er zijn ultimo 2020 3.555 hoogleraren werkzaam aan de Nederlandse universiteiten. Daarvan zijn er 2.666 man en 889 vrouw. Kijken we naar het totale percentage vrouwelijke hoogleraren in personen dan komt dat voor het eerst op 25% - een kwart van de hoogleraren vrouw dus. Dit is een toename van 1,5 procentpunt ten opzichte van ultimo 2019. Ultimo 2019 – ultimo 2020 kwamen er in personen per saldo 107 bij. Daarvan zijn er 78 vrouw en 29 man. Dat betekent in percentage dat 72,9% van deze toename bij de vrouwen terecht is gekomen.

AANDEEL VROUWEN PER OPEENVOLGENDE FUNCTIECATEGORIE

Bij de studenten is het aandeel vrouwen (50,6%) net iets groter dan het aandeel mannen. Het aandeel vrouwen bij de geslaagden is met 53,5% nog groter dan bij de studenten. Des te opvallender is de terugval in het aandeel vrouwen in de functiecategorie promovendus naar 44,4%. Per opeenvolgende functiecategorie zien we het aandeel vrouwen verder dalen van 43,5 procent universitair docenten, naar 30,4% vrouwelijke universitair hoofddocenten en 25,7% vrouwelijke hoogleraren.

FIGUUR 3.2

Percentage vrouwen en mannen van student tot hoogleraar, in fte en in personen, ultimo 2020.



Bron studenten en geslaagden: 1cHO2020, oktober 2020, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2020, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

EEN BLIK OP DE ONTWIKKELINGEN BINNEN ALLE FUNCTIECATEGORIEËN

In figuur 3.3 laten we de ontwikkelingen zien van de percentages vrouwen in de functiecategorieën hoogleraar, universitair hoofddocent, universitair docent en promovendi in de periode ultimo 2016 – ultimo 2020.

Bij de vrouwelijke hoogleraren is in de jaren ultimo 2016 – ultimo 2020 een stijging te zien van 19,3% naar 25,7%. In deze periode gingen we van 1 op de 5 naar 1 op de 4 hoogleraren vrouw. Uiteraard zagen we in het jaar '17- '18 een opvallende groei (2,2 procentpunt) vanwege de Westerdijk Talent Impuls. Het jaar daarna zagen we echter een gemiddeld lage groei van 1,2 procentpunt. In '19-'20 trekt de groei weer aan naar 1,5 procentpunt.

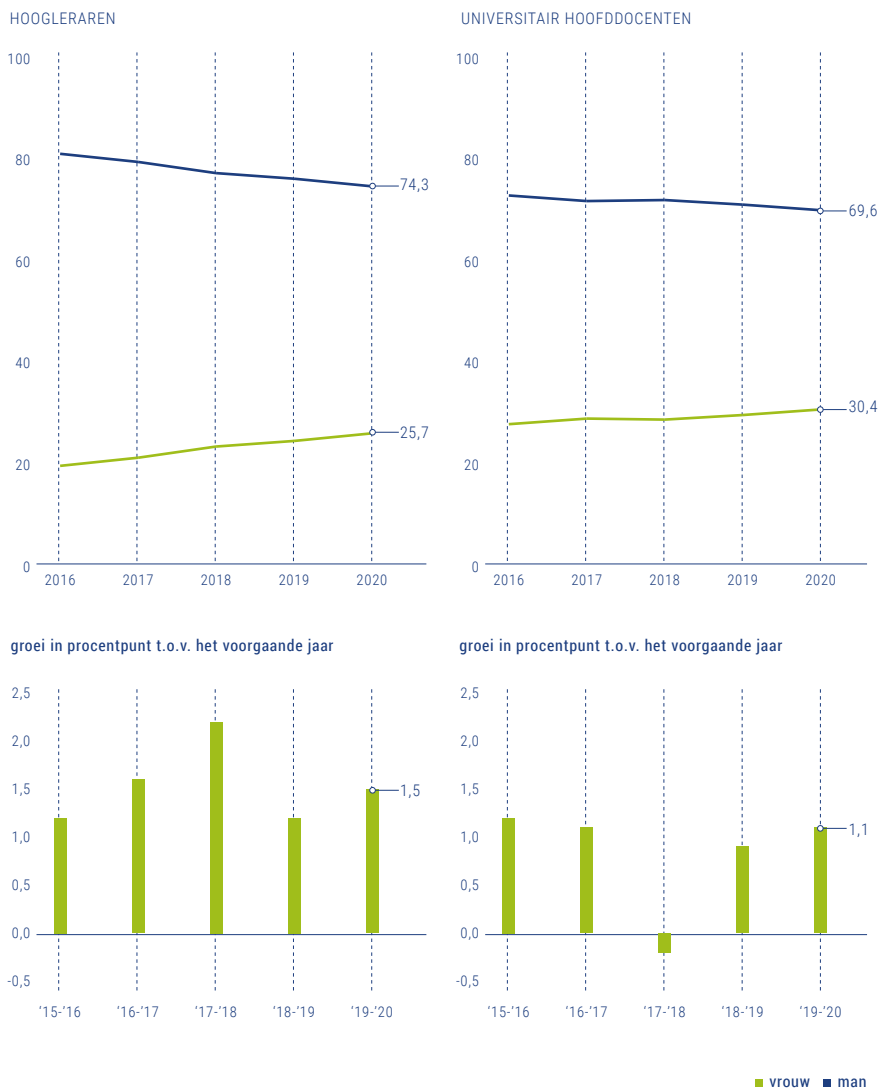
Bij de vrouwelijke universitair hoofddocenten zien we een stijging van 27,5% naar 30,4%. Daarmee stijgt het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten voor het eerst boven de 30%-grens uit; een **mijlpaal** 🏆. Deze mijlpaal had echter al eerder bereikt kunnen worden. In het jaar '17-'18 zagen we een plotselinge daling (-0,2 procentpunt) van het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten, veroorzaakt door de Westerdijk Talent Impuls. Daarbij werden in een jaar 100 extra vrouwelijke hoogleraren benoemd, hetgeen de pool van vrouwelijke universitair hoofddocenten uitdunde. In de jaren daarop herstelde de groei zich (0,9 procentpunt in '18-'19 en 1,1 procentpunt in '19-'20).

Bij de universitair docenten nam het percentage vrouwen over dezelfde periode toe van 39,3% naar 43,5%. Na een opvallend beperkte groei van 0,1 procentpunt in het jaar '18-'19, is de groei over de periode '19-'20 met 1,6 procentpunt weer relatief hoog.

Kijken we naar de promovendi dan zien we na een daling ultimo 2016 en ultimo 2017 het percentage vrouwen weer licht toenemen. Met 0,7 procentpunt in de jaren '18-'19 en '19-'20 is de stijging vrij beperkt, maar het herstel van de groei van het percentage vrouwelijke promovendi lijkt zich voort te zetten.

FIGUUR 3.3.1

Procentuele verdeling hoogleraren en universitair hoofddocenten naar geslacht en groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten, ultimo 2016 t/m ultimo 2020, in fte.



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

FIGUUR 3.3.2

Procentuele verdeling universitair docenten en promovendi naar geslacht en groei van het percentage universitair docenten en promovendi, ultimo 2016 t/m ultimo 2020, in fte.



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

GLAZEN PLAFOND INDEX VOOR MANNEN EN VOOR VROUWEN

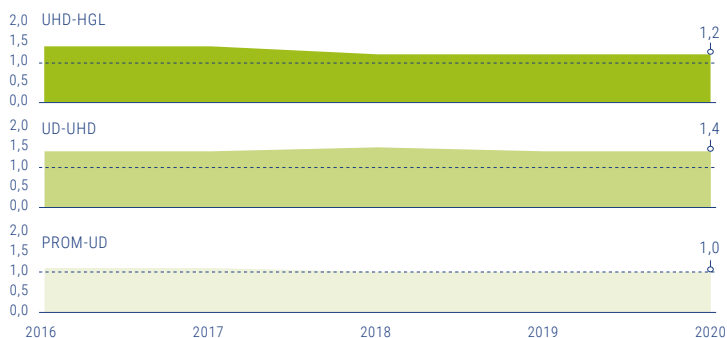
Sinds het verschijnen van de Monitor nemen we een paragraaf op over de Glazen Plafond Index (GPI). De GPI's bij de vrouwen zijn voor alle functieovergangen van 2019 op 2020 nagenoeg gelijk gebleven. De GPI voor de stap van UD naar UHD is net als vorig jaar hoger dan de GPI voor de stap van UHD naar HGL. Dat geeft aan dat de stap van UD naar UHD meer belemmeringen kent dan de stap van UHD naar HGL. De GPI voor de stap promovendus/UD is net als vorig jaar een neutrale 1,0.

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

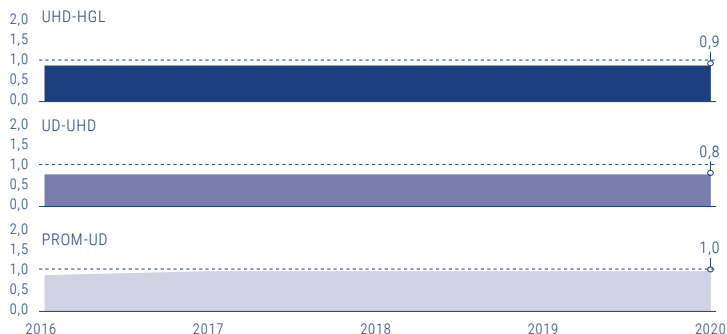
FIGUUR 3.4

Glazen Plafond Index (GPI) vrouwen en mannen naar functieovergang, in fte, ultimo 2016 t/m ultimo 2020.

GPI vrouwen



GPI mannen



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

CONTRACTOMVANG MANNELIJKE WETENSCHAPPERS GEMIDDELD GROTER, BEHALVE ONDER
HOOGLERAREN

TABEL 3.1

Gemiddelde contractomvang naar functie en geslacht, ultimo 2020.

	2020		2019	
	V	M	V	M
PROMOVENDI	0,96	0,98	0,96	0,98
UNIVERSITAIR DOCENTEN	0,89	0,91	0,89	0,91
UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN	0,88	0,91	0,88	0,91
HOOGLERAREN	0,87	0,84	0,87	0,84

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

Om iets te kunnen zeggen over de contractomvang van mannelijke en vrouwelijke hoogleraren, zetten we het hoogleraren-fte af tegen het aantal hoogleraren in personen. Doen we dat per functie van promovendus tot hoogleraar, dan zien we dat ultimo 2020 de contractomvang van mannen en vrouwen in alle functies ongewijzigd is ten opzichte van ultimo 2019.

Bij de promovendi, universitair docenten en universitair hoofddocenten zien we dat de contractomvang van mannen licht hoger is dan die van de vrouwen. Bij hoogleraren is de gemiddelde contractomvang van vrouwen nog altijd groter dan die van mannen.

VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS VAKER IN EEN TIJDELIJKE AANSTELLING

In deze Monitor nemen we voor het eerst gegevens op over de man-vrouwverdeling in vaste en tijdelijke aanstellingen. Tabel 3.2 laat zien dat zowel vrouwelijke universitair docenten, universitair hoofddocenten als vrouwelijke hoogleraren iets vaker een tijdelijk contract hebben dan de mannen. Het verschil is met 4,8% bij de universitair docenten het grootst: 31,6% van de vrouwelijke universitair docenten heeft een tijdelijk contract tegenover 26,8% van de mannelijke universitair docenten.

TABEL 3.2

Procentuele verdeling van vast en tijdelijk dienstverband naar functie en geslacht, in fte, ultimo 2020.

	V		M	
	Vast	Tijdelijk	Vast	Tijdelijk
HGL	94,5	5,5	96,6	3,4
UHD	95,8	4,2	97,2	2,8
UD	68,4	31,6	73,2	26,8
TOTAAL	78,6	21,4	86,3	13,7

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2020. *Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.*

VROUWELIJKE HOOGLERAREN LAGER INGESCHAALD DAN MANNELIJKE HOOGLERAREN

Ultimo 2020 bevindt zich van de vrouwelijke hoogleraren nog steeds een hoger percentage in de lagere salarisschaalgroepen dan de mannen. Ook bij de andere functiecategorieën zien we eenzelfde beeld.

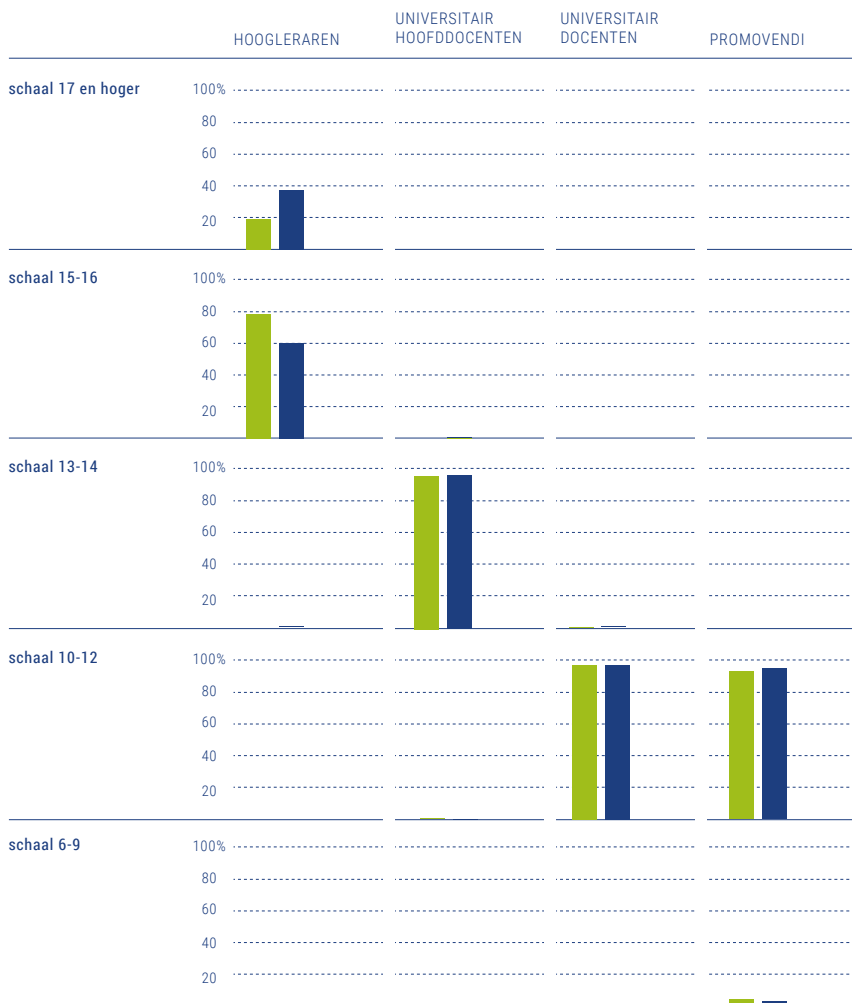
Bij de vrouwelijke hoogleraren is ultimo 2020 22,8% ingedeeld in de hoogste salarisschaalgroep tegen 24,0% ultimo 2019. Hoewel in fte er ultimo 2020 meer vrouwen in de hoogste salarisschaalgroep zijn ingedeeld dan ultimo 2019 (een stijging van 6,9 fte) is de toename in fte in de lagere salarisschaalgroep 15-16 groter: 57,8 fte³.

Ook bij de mannen zien we een daling in het percentage in de hoogste salarisschaalgroep, maar deze daling is kleiner dan bij de vrouwen. Bij de mannen gaat het om een toename van 36,9 fte in de lagere salarisschaalgroep 15-16 en een afname van 15,1 fte in de hogere salarisschaalgroep.

3. Gebleken is dat Tilburg University vanaf ultimo 2016 in de WOPI-data incorrecte salarisschalen van hoogleraren aangeleverd heeft aan de VSNU. Bij Radboud Universiteit Nijmegen was er ultimo 2019 ook sprake van een incorrecte aanlevering van salarisschalen van hoogleraren in de WOPI-data. Met terugwerkende kracht is vanaf 2016 voor TiU en voor RU voor ultimo 2019 de verdeling over de salarisschalen van hoogleraren in de WOPI-data gecorrigeerd. Vergelijking met de data/figuren in de monitors vanaf 2016 met de data en figuren in de huidige monitor gaat voor de verdeling van hoogleraren over salarisschaalgroepen om die reden mank.

FIGUUR 3.5

Percentage mannelijke en vrouwelijke wetenschappers naar salarissgroepen, in fte, ultimo 2020.



Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2020, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

■ vrouw ■ man

AANDEEL VROUWEN NEEMT TOE IN ELKE LEEFTIJDSCATEGORIE

Vrouwelijke hoogleraren zijn gemiddeld jonger dan de mannelijke hoogleraren. Dat geldt ook voor de universitaire hoofddocenten. Bij de vrouwelijke hoogleraren is bijna 83% jonger dan 60 jaar, bij de mannen gaat het om bijna 69%. Kijken we voor de UHD's naar de leeftijdsgroep tot 55 jaar, dan zien we dat 80% van de vrouwen zich in die leeftijdscategorie bevindt en 68% van de mannen. Voor de leeftijdsgroep tot 50 jaar zien we dat 68% van de vrouwelijke UHD's en 53% van de mannelijke UHD's zich in die categorie bevindt.

We zien in alle leeftijdscategorieën een stijging van het aantal vrouwen, behalve bij de vrouwelijke hoogleraren in de leeftijdscategorie tot 39 jaar. Daar neemt het aantal met 6 af. Bij het aantal vrouwelijke hoogleraren in de leeftijd tot 60 jaar er is een opvallende stijging te zien, vooral in de categorie van 50-54 jaar: een toename van 61 personen (van 674 naar 735). Bij de mannen zien we in de leeftijd tot 60 jaar slechts een lichte toename van 11 personen (van 1.815 naar 1.826).

De toename in de categorie 60 jaar en ouder is voor vrouwen en mannen bijna gelijk. Bij de mannen gaat het in deze categorie om een toename van 18 en bij de vrouwen om 17 personen.

Per saldo neemt het aantal personen hoogleraar bij de vrouwen toe met 78 en bij de mannen met 29.

Kijken we naar de universitaire hoofddocenten, dan zien we zowel bij de mannen als bij de vrouwen in de leeftijd tot 60 jaar een stijging. Bij de vrouwen gaat het om een toename van 57 personen, bij de mannen om een toename van 51 personen. In de categorie 60 jaar en ouder stijgt het aantal vrouwelijke UHD's met 10 en daalt het aantal mannelijke UHD's met 13 personen⁴.

Per saldo neemt het aantal personen universitaire hoofddocenten toe met 67 bij de vrouwen en met 38 bij de mannen.

Zoals tabel 3.3 en 3.4 laten zien, is er veel jong vrouwelijk potentieel om de uitstromende groep hoogleraren nu en in de toekomst te vervangen.

4. Let wel: de toe- of afname in een leeftijdscategorie wordt bepaald door de som van in- uit- en doorstroom. Zo kan de afname bij de mannen van 14 personen in de leeftijdscategorie 35-39 een onderdeel zijn van de toename van 20 personen in de leeftijdscategorie 40-44. Het ontbreekt aan data om hier nadere analyses naar te doen.

TABEL 3.3

Aantallen hoogleraren en UHD's naar leeftijdscategorie en geslacht, ultimo 2019 en ultimo 2020, in personen.

	HGL				UHD			
	2020		2019		2020		2019	
	V	M	V	M	V	M	V	M
<25								
25-29								
30-34		2		2	12	27	11	25
35-39	25	45	31	59	137	227	125	239
40-44	129	222	126	202	253	432	223	391
45-49	190	387	176	398	201	336	175	289
50-54	225	541	190	509	103	292	115	308
55-59	166	629	151	645	98	285	98	296
60-64	122	634	114	631	55	267	57	269
>=65	32	206	23	191	22	75	10	86
TOTAAL	889	2.666	811	2.637	881	1.941	814	1.903

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

VERVANGINGSPOTENTIEEL

Voor het totale vervangingspotentieel aan universitair hoofddocenten kijken we naar de leeftijdscategorie tot 60 jaar; de zogenaamde kweekvijver. We zien dan bij de vrouwelijke UHD's ultimo 2020 in de leeftijdscategorie tot 60 jaar een toename van 57 personen in vergelijking met ultimo 2019. Bij de mannen is de kweekvijver UHD's 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 en bij de vrouwen toegenomen met 18.

Zonder onderscheid te maken naar wetenschapsgebied kan van de totale verwachte uitstroom van 994 personen hoogleraar ruim driekwart (80,9%) vervangen worden door vrouwelijke universitair hoofddocenten.

TABEL 3.4

Potentieel aan vrouwelijke universitair hoofddocenten dat de hoogleraren van 60 jaar en ouder zou kunnen vervangen.

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	
154	840	994	804	1.599	80,9

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2020, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

PERCENTAGES VROUWELIJKE HOOGLERAREN EN VROUWELIJKE STUDENTEN PER WETENSCHAPSGBIED

In hoofdstuk 1 keken we al naar de percentages vrouwelijke hoogleraren per wetenschapsgebied binnen de verschillende universiteiten. Maar welk beeld krijgen we als we de percentages vrouwelijke hoogleraren sectorbreed afzetten tegen de percentages vrouwelijke studenten per wetenschapsgebied. Hoe ver liggen deze percentages uiteen?

Het verschil tussen het percentage vrouwelijke studenten en het percentage vrouwelijke hoogleraren is in het wetenschapsgebied Landbouw het grootst en in het wetenschapsgebied Techniek het kleinst.

Als we dit verschil uitdrukken in de verhouding vrouwelijke studenten ten opzichte van vrouwelijke hoogleraren per wetenschapsgebied, dan zien we dat deze verhouding voor alle wetenschapsgebieden het afgelopen jaar iets gunstiger is geworden, behalve bij Recht waar de verhouding hetzelfde is gebleven.

Bij een ratio van 1,0 is het aandeel vrouwelijke hoogleraren hetzelfde als het aandeel vrouwelijke studenten. Ultimo 2020 is deze ratio in alle wetenschapsgebieden groter dan 1. Dat betekent dat er nog geen wetenschapsgebied is waarin het aandeel vrouwelijke hoogleraren gelijk is aan het aandeel vrouwen bij de studenten.

TABEL 3.5

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 2019 en ultimo 2020.

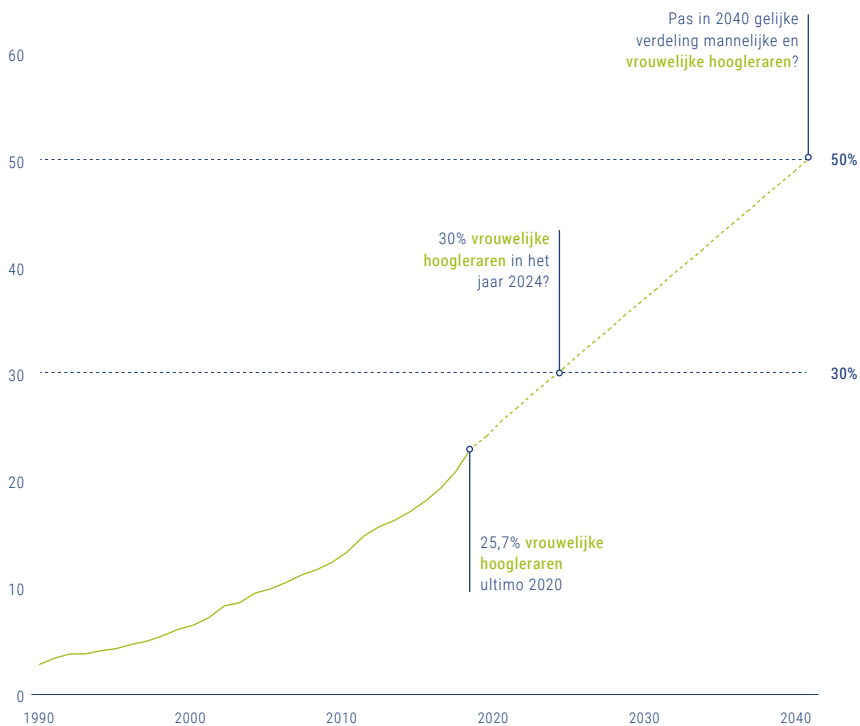
	Vrouwelijke studenten 2020	Vrouwelijke hoogleraren ultimo 2020	Verhouding vrouwelijke studenten / vrouwelijke hoogleraren ultimo 2020	Verhouding vrouwelijke studenten / vrouwelijke hoogleraren ultimo 2019
LANDBOUW	56,1	21,1	2,7	3,0
NATUUR	40,2	18,5	2,2	2,4
TECHNIEK	27,3	17,6	1,5	1,6
ECONOMIE	36,3	15,4	2,4	2,6
RECHT	62,0	31,6	2,0	2,0
GEDRAG&MAATSCHAPPIJ	70,8	36,9	1,9	2,0
TAAL&CULTUUR	62,5	36,8	1,7	1,8

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2019 en ultimo 2020, in fte. **Bron studenten:** 1cHO2019, oktober 2019 en 1cHO2020, oktober 2020, in personen.

BLIJVEN WE WACHTEN TOT 2040?

Met 25,7% is een kwart van de hoogleraren vrouw. De groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2019 – ultimo 2020 is iets hoger dan gemiddeld in de afgelopen 10 jaar het geval was. Hiermee zijn we gestaag op weg naar de 30%, de grens van de *critical mass*. Op basis van het gemiddelde groeitempo van de afgelopen 10 jaar (2011-2020) zal de 30%-grens worden bereikt in 2024 en de 50% in 2040.

Figuur 3.6 Percentage vrouwelijke hoogleraren, in fte (1990 – 2020) en prognose 2021 – 2040.



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

NEDERLAND IN EUROPEES PERSPECTIEF

In 2021 bracht de Europese Commissie een herziene versie van She Figures uit, een publicatie met onder meer een ranking van een aantal Europese landen op basis van het aandeel vrouwelijke hoogleraren. In She Figures 2021 worden voor het aandeel vrouwelijke hoogleraren de jaren 2015 en 2018 met elkaar vergeleken. We zien dan dat Nederland nog steeds laag scoort. Binnen de EU-28¹ bevinden we ons in de onderste regionen, op de 21e plek. Daarmee laten we Cyprus, Luxemburg, België, Duitsland en Hongarije achter ons. We stegen ten opzichte van 2015 3 plekken, toen Nederland zich nog op plek 24 bevond.

TABEL 4.1

Ranking van Europese lidstaten naar percentage vrouwelijke hoogleraren, in personen, 2018. En vergelijking met 2015.

	Land	2018	2015
1	Roemenië	50,8	52,4
2	Letland	44,7	39,1
3	Malta	43,8	60,6
4	Kroatië	43,0	40,6
5	Litouwen	40,4	39,3
6	Bulgarije	39,7	34,0
7	Slovenië	33,0	28,9
8	Finland	30,3	28,4
9	Zweden	28,2	25,4
10	Frankrijk	27,7	25,9
11	Slowakije	27,2	25,3
12	Portugal	27,2	25,7
13	Verenigd Koninkrijk	26,4	25,9
14	Ierland	25,6	20,6
15	Polen	25,2	23,9
16	Oostenrijk	25,1	22,8
17	Spanje	23,9	20,9
18	Italië	23,7	21,6
19	Denemarken	22,6	20,1
20	Griekenland	22,3	21,5
21	Nederland	22,3	18,1
22	Hongarije	21,6	20,2
23	Duitsland	20,5	18,5
24	België	20,3	17,6
25	Luxemburg	17,7	16,6
26	Cyprus	13,3	13,0
	EU-28	26,2	24,4

Nederland heeft een van de laagste percentages vrouwelijke hoogleraren in Europa

Bron: Women in Science database, DG Research and Innovation, She Figures 2021, in personen.

1. N.B. de periode van dataverzameling/peildatum kan verschillen per land. Voor Estland en Tsjechië zijn geen gegevens beschikbaar. Zie voor verdere achtergrondinformatie en kanttekeningen bij de dataverzameling de publicatie She Figures 2021. De volledige versie van She Figures 2021 en de informatie over de brongegevens is te vinden via <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html>.

— 5 —

VROUWEN IN HOOGSTE NIVEAUS ACADEMISCH MANAGEMENT EN BESTUURDERS IN WETENSCHAPPELIJKE ORGANISATIES

ACADEMISCH MANAGEMENT BIJ UNIVERSITEITEN

Het LNVH acht het van belang inzicht te verschaffen in de man-vrouwverdeling binnen bestuurlijke rollen en beslisfuncties. Gegevens over academisch management zijn echter (steeds) beperkt(er) beschikbaar. De dataweergave hieronder betreft de gegevens van 12 van de 14 universiteiten¹, waarvan er vanuit 4 universiteiten data is verkregen via losse opvraag, aangezien deze universiteiten de data niet meer standaard meeleveren in WOPI. We lichten in deze Monitor de percentages vrouwen onder de decanen, en directeuren onderzoeks- en onderwijsinstituut toe.

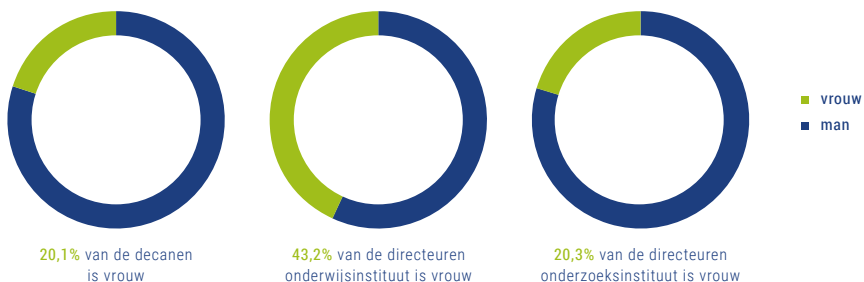
Het percentage vrouwen onder de decanen is ultimo 2020 iets lager dan ultimo 2019. Het daalde van 20,3% naar 20,1%. Hiermee zijn de vrouwen nog steeds sterk in de minderheid.

Bij de directeuren onderwijsinstituut is het percentage vrouwen het afgelopen jaar gestegen van 39,9% naar 43,2%. Ook bij de directeuren onderzoeksinstituut zien we een stijging: van 17,6% naar 20,3%. Vrouwen zijn beter vertegenwoordigd in onderwijs dan in onderzoek en integraal management. Gelet op reputatie, gezag en feitelijk invloed van deze rollen, zijn vrouwen sterker vertegenwoordigd in de rollen met minder invloed.

FIGUUR 5.1

Aantal vrouwen en mannen in academisch management aan 12 van de 14 Nederlandse universiteiten, ultimo 2020, in fte.

Decanen en directeuren onderwijs- en onderzoeksinstituut



Bron: VSNU, WOPI (8 universiteiten), losse opvraag (4 universiteiten), ultimo 2020, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

1. Wageningen Universiteit en de Universiteit Maastricht leveren deze data niet standaard (meer) aan in de VSNU WOPI data en registreren deze data bovendien ook niet meer als zodanig. Er kan dus voor deze universiteiten niet over academisch management gerapporteerd worden.

PERCENTAGES VROUWEN IN COLLEGES VAN BESTUUR EN RADEN VAN TOEZICHT

UNIVERSITEITEN

Colleges van Bestuur (CvB)

Aan de Nederlandse universiteiten zijn in totaal 40 bestuurlijke posities binnen de Colleges van Bestuur. Van de 40 posities worden er 16 door vrouwen bekleed en 24 door mannen. Het totaal aantal posities nam ten opzichte van vorig jaar met 1 af. Het aantal vrouwen is ten opzichte van 2020 gestegen met 2 (van 14 naar 16), het aantal mannelijke leden in de Colleges van Bestuur is gedaald van 27 naar 24. Daarmee komt het gemiddelde percentage vrouwen in Colleges van Bestuur in 2021 op 40,0%. Dit is een aanzienlijke stijging (5,8 procentpunt) ten opzichte van de 34,2% in 2020.

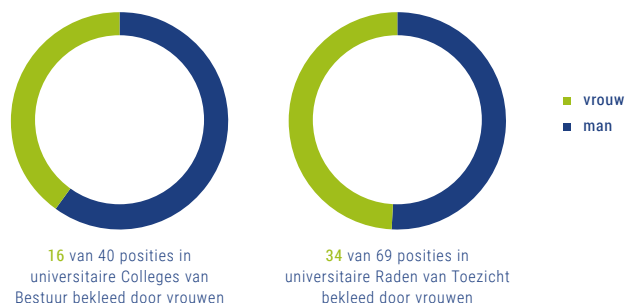
Raden van Toezicht (RvT)

In de Raden van Toezicht zijn in totaal 69 bestuurlijke posities. Daarvan worden er in 2021 34 door vrouwen bekleed en 35 door mannen. Het percentage vrouwen in Raden van Toezicht komt daarmee op 49,3%. Dit is een stijging van 6,2 procentpunt ten opzichte van 2020 en daarmee is de man-vrouwverdeling vrijwel evenredig.

FIGUUR 5.2

Aantal vrouwen en mannen in Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse universiteiten in 2021

Universiteiten



Bron: websites Nederlandse universiteiten, peildatum 26-08-2021, in personen.

TABEL 5.1

Aantal vrouwen en mannen in Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse universiteiten in 2021.

	College van Bestuur		Raad van Toezicht	
	V	M	V	M
UNIVERSITEIT LEIDEN	2	1	3	2
UNIVERSITEIT UTRECHT	1	2	3	1
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	1	3	2
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	0	2	3	2
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	2	1	2	3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	1	2	2	3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	2	2	3	2
UNIVERSITEIT TWENTE	1	2	2	3
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	1	2	2	3
OPEN UNIVERSITEIT	0	2	3	2
TOTAAL	16	24	34	35
PERCENTAGE VROUW	40,0		49,3	

Bron: websites Nederlandse universiteiten, peildatum 26-08-2021, in personen.

UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Raden van Bestuur (RvB)

Het totale aantal leden van de Raden van Bestuur van de Nederlandse umc's steeg in 2021 met 3 van 27 naar 30. Van de 30 leden van de RvB zijn er 14 vrouw en 16 man. Dit komt neer op een percentage van 46,7% aan vrouwelijke leden. In 2020 bedroeg dat percentage 44,4%, we zien dus ook hier een stijging (2,3 procentpunt).

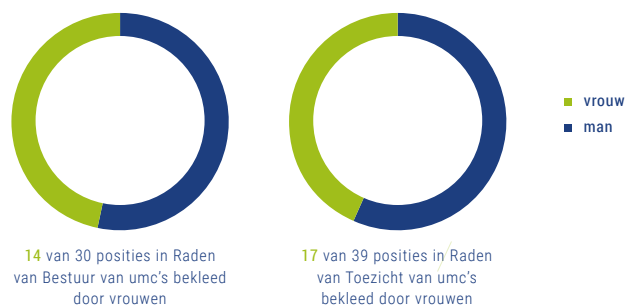
Raden van Toezicht (RvT)

In totaal bedraagt het aantal leden van de Raden van Toezicht aan de Nederlandse umc's 39. Dit is een stijging van 1 ten opzichte van vorig jaar. Het aandeel vrouwen in de Raden van Bestuur is gestegen met 1,5 procentpunt, van 42,1% in 2020 naar 43,6% in 2021.

FIGUUR 5.3

Aantal vrouwen en mannen in Raden van Bestuur en Raden van Toezicht van de umc's in 2021

Universitair Medische Centra



Bron: websites Nederlandse umc's, peildatum 02-9-2021, in personen.

TABEL 5.2

Aantal vrouwen en mannen in Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse umc's in 2021.

	Raad van Bestuur		Raad van Toezicht	
	V	M	V	M
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	1	3	2	3
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	3	1	2	4
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	2	2	2	3
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	1	3	2	4
MAASTRICHT UMC+	3	2	2	3
AMSTERDAM UMC ²	2	3	4	3
RADBOUDUMC	2	2	3	2
TOTAAL	14	16	17	22
PERCENTAGE VROUW	46,7		43,6	

Bron: websites Nederlandse umc's, peildatum 02-9-2021, in personen.

2. 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.

KONINKLIJKE NEDERLANDSE ACADEMIE VAN WETENSCHAPPEN (KNAW)

Leden

De KNAW telt 116 vrouwen onder het totale aantal van 605 leden, dat komt neer op een aandeel van 19,2%. Dit is een stijging van 2,2 procentpunt ten opzichte van de 17,0% in 2020.

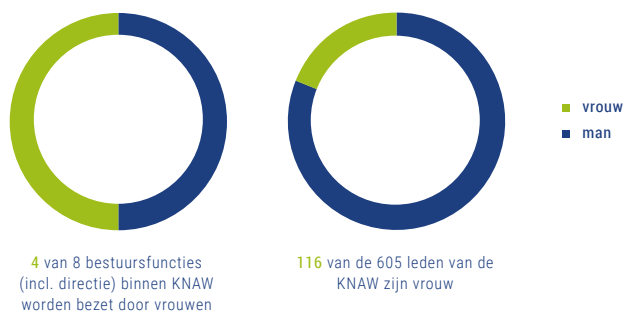
Directie en bestuur

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. Onder de leden vallen de scheve man-vrouwverhoudingen in de domeinen Medische, Medisch-Biologische en Gezondheidswetenschappen (MMBG) en in Natuur- en Technische Wetenschappen (NTW) op.

FIGUUR 5.4

Aantal vrouwen en mannen in de directie en het bestuur van de Koninklijke Academie van Wetenschappen (KNAW) in 2021.

Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW)



Bron: bureau KNAW, peildatum 05-09-2021, in personen.

TABEL 5.3

Aantal vrouwen en mannen in de directie, het bestuur en onder de leden van de Koninklijke Academie van Wetenschappen (KNAW) in 2021.

	V	M
Algemeen directeur	1	
Bestuur	3	4
President	1	
Vice-president	1	1
Algemeen secretaris ³		1
Leden	1	3
Leden		
Geesteswetenschappen (GW)	38	90
Gedrags-, Maatschappij- en Rechtswetenschappen (GMRW)	41	98
Medische, Medisch-Biologische en Gezondheidswetenschappen (MMBG)	16	80
Natuur- en Technische Wetenschappen (NTW)	21	221

Bron: bureau KNAW, peildatum 05-09-2021, in personen.

3. De algemeen secretaris van de KNAW is tevens vicepresident.

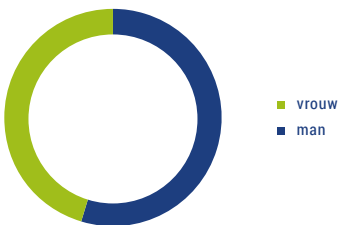
DE JONGE AKADEMIE (DJA)

Het bestuur van DJA bestaat uit 2 vrouwen (40%) en 3 mannen (60%). Het totaal aantal leden van De Jonge Akademie bedraagt 50. Daarvan zijn er 28 vrouw. Dat komt neer op een percentage van 56%. DJA telt 150 alumni, waarvan er 63 (42%) vrouw zijn en 87 (58%) man.

FIGUUR 5.5

Aantal vrouwelijke en mannelijke leden van De Jonge Akademie in 2021

De Jonge Akademie



93 van 205 leden
(incl. bestuur en alumni) van
De Jonge Akademie zijn vrouw

Bron: bureau KNAW, peildatum 05-09-2021, in personen.

TABEL 5.4

Aantal vrouwelijke en mannelijke bestuursleden, leden en alumni van De Jonge Akademie in 2021.

	V	M
Bestuur	2	3
Leden 2021	28	22
Alumni	63	87

Bron: bureau KNAW, peildatum 05-09-2021, in personen.

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 Raad van Bestuur bestaat uit 6 posities waarvan er 3 door een man worden ingevuld en 3 door een vrouw. De voorzitter van de Raad van Bestuur is een man. De Raad van Toezicht telt 6 leden en de M/V-verdeling is ook hier 50/50. De voorzitter van de RvT is net als bij de RvB een man. Kijken we naar de domeinbesturen dan zien we het volgende:

Domein Exacte en Natuurwetenschappen (ENW): 7 posities, waarvan 3 vrouwen en 4 mannen

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

Domein Toegepaste en Technische Wetenschappen (TTW): 7 posities, 3 vrouwen en 4 mannen

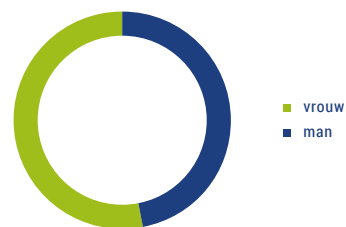
Domeinbestuur Zorgonderzoek en Medische Wetenschappen (ZonMw): 9 posities, 5 vrouwen en 4 mannen.

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 dubbeltelling van domeinvoorzitters. NWO kent dus 38 bestuurlijke functies, die worden bezet door 34 personen.

FIGUUR 5.6

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 38 bestuursfuncties binnen NWO (RvB en domeinbesturen) worden bezet door vrouwen

Bron: bureau Raad van Bestuur NWO, peildatum 05-09-2021, in personen.

TABEL 5.5

Aantal vrouwen en mannen in het bestuur (exclusief RvT) 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)	3	4
Domeinbestuur Sociale en Geesteswetenschappen (SGW)	4	5
Domeinbestuur Toegepaste en Technische Wetenschappen (TTW)	3	4
Domeinbestuur Zorgonderzoek en Medische Wetenschappen (ZonMw)	5	4

Bron: bureau Raad van Bestuur NWO, peildatum 05-09-2021, in personen.

— 6 —

ONDERSTEUNEND EN BEHEERSPERSONEEL EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL VERGELEKEN

STIJGING AANDEEL VROUWEN IN OBP EN WP BLIJFT VOORTZETTEN

Het totaal aantal fte en het percentage vrouwen stijgt bij het Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP) jaar na jaar. Het aantal fte aan OBP is van 2019 op 2020 toegenomen met 846, waarvan 273 bij mannen en 573 bij vrouwen is terechtgekomen. Het percentage vrouwen onder het OBP is gegroeid van 55,8 naar 56,3%.

TABEL 6.1

Aantallen OBP naar geslacht en groei, ultimo 2016-2020, in fte.

	OBP V	OBP M	OBP Totaal	Groei V	Groei M	Groei Totaal	Percentage V
2016	9.600,6	8.169,4	17.770,0	319,3	7,9	327,1	54,0
2017	9.983,9	8.352,3	18.336,1	383,2	182,9	566,1	54,4
2018	10.392,5	8.424,7	18.817,2	408,7	72,4	481,1	55,2
2019	10.959,7	8.692,3	19.652,1	567,2	267,6	834,8	55,8
2020	11.532,3	8.965,5	20.497,7	572,5	273,1	845,7	56,3

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

Het totaal aantal fte aan wetenschappelijk personeel (WP) groeit net als bij het OBP zeer sterk. Het nam in de periode ultimo 2019 – ultimo 2020 met 1.862,1 fte toe. Opvallend is dat van die groei 1.092,0 fte op rekening van de vrouwen komt en 770,1 op die van de mannen. Het percentage vrouwen onder het WP groeit dus nog altijd. Ultimo 2020 is het percentage vrouw onder het WP gestegen van 39,8% naar 41% en daarmee voor het eerst groter dan 40%: een **mijlpaal** 🏆.

Kijken we naar de periode ultimo 2016 – ultimo 2020 dan groeide het OBP van 17.770,0 fte naar 20.497,7 fte, een sterke toename van 2.727,7 fte. Het WP groeide in dezelfde periode van 24.847,9 fte naar 28.939,0 fte, een toename van maar liefst 4.091,1 fte. In diezelfde periode steeg het aantal studenten binnen de universiteiten van 231.483 naar 290.700.

TABEL 6.2

Aantallen WP naar geslacht en groei, ultimo 2016-2020, in fte.

	WP V	WP M	WP Totaal	Groei V	Groei M	Groei Totaal	Percentage V
2016	9.623,8	15.224,1	24.847,9	374,4	259,9	634,3	38,7
2017	9.940,2	15.540,5	25.480,8	316,4	316,5	632,9	39,0
2018	10.269,9	15.721,6	25.991,5	329,7	181,0	510,8	39,5
2019	10.778,2	16.298,7	27.076,9	508,3	577,1	1.085,4	39,8
2020	11.870,2	17.068,8	28.939,0	1.092,0	770,1	1.862,1	41,0

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 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. Tot 2003 werden de gegevens over personeel in WOPI uitsluitend in fte verzameld. Vanaf 2003 worden de WOPI-data zowel in fte als in personen verzameld. Het tonen van informatie over aantallen personen in de periode voor 2003 is om die reden niet mogelijk.

Studenten en geslaagden

Gegevens over studenten en geslaagden komen uit het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRI-HO), 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 2020 ingeschreven studenten volgt 98,4% de studie in voltijd, 1,4% 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. Alleen die studenten en hoogleraren die toe te rekenen zijn aan een wetenschapsgebied zijn in de analyses naar wetenschapsgebied meegenomen. Bij de studenten is het gebied Onderwijs en bij de hoogleraren is het gebied gebied Divers in de analyses naar wetenschapsgebied buiten beschouwinggelaten, 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 van decanen, directeurs onderzoeksinstituut en directeurs onderwijsinstituut zijn voor 12 van de 14 universiteiten vanuit de WOPI-data beschikbaar voor de monitor. De registratie van deze UFO-functies gebeurt bij de overige 2 universiteiten niet dusdanig dat deze functies in WOPI kunnen worden meegeleverd.

BIJLAGE 2 – SAMENWERKENDE PARTNERS

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)

www.lnvh.nl

De stichting LNVH is een netwerk- en kennisorganisatie en heeft tot doel het bevorderen van evenredige vertegenwoordiging, het verbeteren van de positie van vrouwen in de wetenschap en een inclusieve en veilige academie. Het LNVH tracht dit doel onder meer te bereiken door het versterken van de band tussen vrouwelijke wetenschappers in Nederland. Daarnaast zet het LNVH zich in voor bevordering van de doorstroming van vrouwen naar hogere universitaire rangen (zowel wetenschappelijke als bestuurlijke topposities), alsmede het voorkomen van voortijdig uitstromen van vrouwen. Ten einde deze doelen te verwezenlijken houdt het LNVH zich bezig met:

- Beleidsontwikkeling en -beïnvloeding en opzet en ondersteuning van projecten met betrekking tot de doorstroom en benoeming van vrouwelijke academici.
- 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.
- Voorzitten van het platform van adviseurs en beleidsmedewerkers gender/diversiteit/talentbeleid van alle Nederlandse universiteiten en umc's, NWO en de KNAW.
- Relatiebeheer met nationale en internationale organisaties binnen en buiten de academische wereld.
- Het voordragen van vrouwelijke wetenschappers voor wetenschapsprijzen-, premies, grants en posities.
- Organiseren van mentoring, intervisie, workshops en congressen en symposia.
- Vergroten van de zichtbaarheid van het eigen netwerk en de impact van de activiteiten.
- Initiëren van netwerken en het in kaart brengen van best practices.

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 2021 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 en in die functie verantwoordelijk voor de totstandkoming van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren.

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

