

MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2023



Een publicatie van het
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2023

Een publicatie van het
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

OVER DE MONITOR

Voor u ligt de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2023. Deze 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.

In de vorige Monitor luidden we de alarmbel 🚨. Dit deden we onder andere om aandacht te vragen voor de verontrustende daling in de groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren. Met slechts 1,0 procentpunt constateerden we de laagste groei in de afgelopen 8 jaar.

In deze Monitor op dat vlak geen beter bericht: wederom zien we een afname in de groei van het aandeel vrouwelijke hoogleraren. We komen in deze Monitor met 0,9 procentpunt groei niet boven het laagterecord van vorig jaar uit. Dat moet en kan beter. Daarom pleit het LNVH voor een nieuwe impuls, vergelijkbaar met de Westerdijk Talent Impuls. Meer over de plannen in deze Monitor.

Het LNVH riep de afgelopen jaren op de focus op de in- en doorstroom van vrouwen in de andere functiecategorieën dan die van hoogleraar te verscherpen, en te letten op het zekerstellen van een goedgevulde 'kweekvijver'. We zien gelukkig dan ook voor het tweede jaar op rij het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten en universitair docenten toenemen. Voor het eerst is het aandeel vrouwelijke UD's zelfs groter dan het aandeel vrouwelijke promovendi. Een opmerkelijke ontwikkeling 📈.

Opvallend is tevens de toegenomen uitstroom van mannen in de leeftijdscategorie 60+. Het lijkt erop dat de (lang)verwachte relatief massale exit van deze groep is begonnen. Dit, en het meer dan vol zijn van de kweekvijver, biedt dus buitengewoon veel perspectief voor de toekomst. Dan is het natuurlijk wel aan de instellingen hiernaar te handelen, en te zorgen dat de werkcultuur er een is die focust op het binnenhalen én binnenhouden van vrouwelijk talent.

Graag vragen we in deze Monitor ook aandacht voor vrouwen in academisch management. We zien het aandeel daar op sommige plekken toenemen, maar op veel andere plekken ook juist weer sterk dalen. Belangrijke ontwikkelingen dus, die het verdienen scherp in de gaten gehouden te worden.

Tot slot, uiteraard ook in deze Monitor weer gegevens over de samenstelling van het internationale WP, ditmaal afgezet tegen de data van vorig jaar toen we daar voor het eerst gegevens over opnamen. Ook treft u in deze Monitor bredere data aan dan de binaire gegevens die we tot voor kort ter beschikking hadden. Het zijn eerste stappen in het loslaten van de geijkte dataregistratie die ons daar de mogelijkheid toe bieden.

Wij nodigen iedereen uit de inhoud van de Monitor tot zich te nemen en ook anderen erop attent te maken. Gebruik de gegevens in deze Monitor – waarvan ook alle grafieken en tabellen op de website te vinden zijn als *downloadables* – om het gesprek aan te gaan en zo bij te dragen – ieder op een eigen manier – aan het bevorderen van evenredigheid en het bereiken van een veilige en inclusieve academische omgeving waar gelijke beloning de norm is.

We maken tot slot graag van de gelegenheid gebruik iedereen – 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 het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, zonder wiens financiële bijdrage deze Monitor niet gerealiseerd had kunnen worden.

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

HET BESTUUR

Prof. dr. Moniek Tromp, *voorzitter LNVH Ad Interim, hoogleraar Materiaalchemie, RUG*

Prof. dr. Yvonne Benschop, *bestuurslid LNVH, hoogleraar Bedrijfskunde, RU*

Prof. dr. Tanya Bondarouk, *bestuurslid LNVH, hoogleraar HRM and Technology, UT*

Prof. dr. Annelien de Dijn, *bestuurslid LNVH, hoogleraar Moderne Politieke Geschiedenis, UU*

Prof. dr. Kiki Lombarts, *bestuurslid LNVH, hoogleraar Professional Performance, AMC/UvA*

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

HET BUREAU

Lidwien Poorthuis, *managing director, senior policy officer*

Sophie Reinders, *beleidsondersteunend bureaumedewerker*

Linde Lammers, *beleidsondersteunend bureaumedewerker a.i.*

Irma Scheer, *secretariaat*

INHOUDSOPGAVE

Over de monitor.....	2
Inhoudsopgave.....	4
1 De verdeling vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland	6
2 Het aandeel vrouwelijke wetenschappers aan de universiteiten	38
3 Het aandeel vrouwelijke wetenschappers aan universitair medische centra.....	64
4 Vrouwen in hoogste niveaus academisch management en bestuurders in wetenschappelijke organisaties.....	70
5 Ondersteunend en Beheerspersoneel en Wetenschappelijk Personeel vergeleken	81
Bijlage 1 – Brongegevens	84
Bijlage 2 – Samenwerkende partners.....	86
Colofon	88

— 1 —

DE VERDELING
VROUWELIJKE
EN MANNELIJKE
WETENSCHAPPERS
IN NEDERLAND

WEDEROM EEN SCHRIKBAREND LAAG GROEIpercentage

Eind 2022 is het gemiddelde percentage vrouwelijke hoogleraren aan de universiteiten in Nederland 27,6%. Dat is een stijging van 0,9 procentpunt ten opzichte van ultimo 2021, toen het gemiddelde percentage 26,7 bedroeg. Het groeipercentage van 0,9 procentpunt is bovengemiddeld laag. Vorig jaar luidde het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren al de alarmbel bij een teleurstellend groeipercentage van 1,0 procentpunt. Ultimo 2022 is er wederom een daling te constateren in het groeipercentage. Het gemiddelde groeipercentage bedroeg de afgelopen vijf jaar 1,4 procentpunt. Met 0,9 procentpunt ultimo 2022 is het met stip het laagste in de afgelopen vijf jaar 📉.

In figuur 1.1 laten we de ontwikkelingen van de groeipercentages van de afgelopen 5 jaar zien. Tussen ultimo 2018 en ultimo 2022 is er zoals gezegd een gemiddelde groei van 1,4 procentpunt per jaar te zien. De groeipercentages van 1,0 en 0,9¹ procentpunt liggen daar ver onder.

Het positieve effect van de Westerdijk Talent Impuls² op de groei van het aandeel vrouwelijke hoogleraren is zichtbaar in de bovengemiddelde groei van ultimo 2017 op ultimo 2018.

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 2022 in personen 605, van wie 193 vrouw. Dit komt neer op 31,9%³. Dit is een stijging van 2,1 procentpunt ten opzichte van de vorige Monitor.

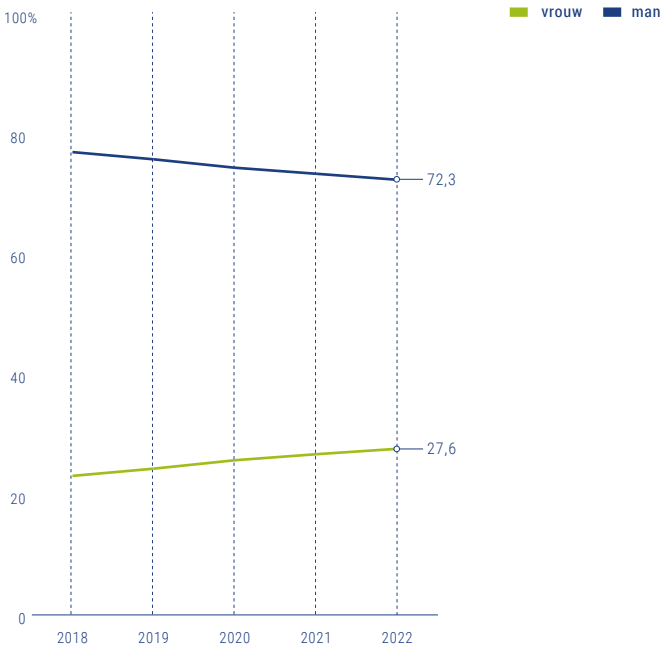
1. De oplettende lezer ziet dat het groeipercentage in de tekst afwijkt van dat in de bijbehorende figuur 1.1 op pagina 8. Dat klopt. We baseren de groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren op het verschil tussen het afgeronde percentage vrouwelijke hoogleraren van dat jaar en het afgeronde percentage vrouwelijke hoogleraren van het voorgaande jaar. Voor de monitor 2023 is dat 27,6% (ultimo 2022) respectievelijk 26,7% (ultimo 2021), dus 0,9 procentpunt. Gaan we uit van de onafgeronde percentages voor deze beide jaren dan komen we uit op (naar boven afgerond) 1,0 procentpunt. In de figuren en tabellen in de monitor laten we altijd de groei op basis van de onafgeronde percentages zien.

2. Voor meer informatie over de Westerdijk Talent Impuls en de effecten ervan op de M/V-verdeling binnen verschillende functiecategorieën, zie hoofdstuk 2, pag. 10.

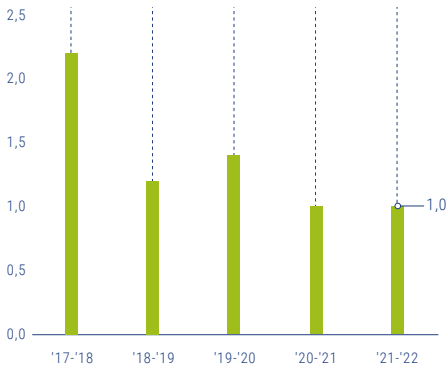
3. Dit betreft gegevens van 14 universiteiten. Tussen 2017 en 2021 leverde de Universiteit Utrecht geen data over bijzonder hoogleraren aan UNL. Dit jaar kunnen we echter weer over alle universiteiten rapporteren.

FIGUUR 1.1

Procentuele verdeling hoogleraren naar geslacht en groei aandeel vrouwelijke hoogleraren ultimo 2018 – ultimo 2022, in fte.



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




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

HOGLERAREN IN FTE

De totale omvang van de populatie hoogleraren nam toe van 3.060,3 fte ultimo 2021 naar 3.108,4 fte ultimo 2022. Van de 3.108,4 fte worden er 858,6 ingevuld door vrouwen en 2.247,8 door mannen. De totale populatie is in een jaar tijd toegenomen met 48 fte waarvan 42,5 bij de vrouwen en 4,5 bij de mannen is terechtgekomen. In de categorie 'Overig'⁴ is er een stijging te zien van 1,0 fte. Hiermee is 88,5% van de totale toename bij vrouwen terecht gekomen, vorig jaar was dit 82%.

HOGLERAREN IN PERSONEN

Er zijn ultimo 2022 3.612 hoogleraren werkzaam aan de Nederlandse universiteiten. Daarvan zijn 976 vrouw, 2.634 man en 2 personen behoren tot de categorie 'Overig'. Het percentage vrouwelijke hoogleraren in personen komt daarmee op 27,0%. Een groei van 1,1 procentpunt ten opzichte van ultimo 2021, vorig jaar was dat 0,9 procentpunt. Ultimo 2021 - ultimo 2022 nam de populatie hoogleraren per saldo toe met 34 personen. Deze toename bestaat uit een toename van 48 personen bij de vrouwen, 1 persoon bij de categorie 'Overig' en een afname van 15 personen bij de mannen.

Het is opvallend dat voor het tweede jaar op rij bij de mannen sprake is van een afname in personen hoogleraar. Het lijkt erop alsof de verwachte sterke uitstroom van mannen in de hoogste leeftijdscategorie nu echt doorzet . Zie pagina 28 voor meer informatie. Dit biedt dus kansen voor de doorstroom van vrouwen naar deze posities. Op pagina 30 meer informatie over het vervangingspotentieel.

4. Vanwege de sectorbrede weergave en de iets grotere beschikbaarheid van data, wordt hier ook de UNL WOPI categorie 'Overig' meegenomen. Op andere plekken in deze Monitor wordt dat niet gedaan vanwege mogelijke herleidbaarheid. Zie bijlage 1 voor meer uitleg over deze categorie. Het LNVH pleit voor een herbenaming van deze categorie gezien 'Overig' leest als 'buiten de norm'.

PROGNOSE WEDEROM VERSLECHTERD. BLIJVEN WE WACHTEN TOT 2045?

Ultimo 2022 is het aandeel vrouwelijke hoogleraren 27,6%. De groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren ligt in de periode ultimo 2021 - ultimo 2022 met een verontrustende 0,9 procentpunt lager dan gemiddeld in de afgelopen 8 jaar het geval was 📉. Het bereiken van de 30%-grens vindt volgens de prognose, gebaseerd op de ontwikkelingen in de afgelopen 10 jaar, plaats in 2024. De grens van de 50% zal pas in 2041 bereikt worden. Deze prognose is onveranderd ten opzichte van de prognose in de Monitor van 2022. Kijken we echter naar de afgelopen 2 jaar en baseren we daar onze prognose op, dan zal de 50%-grens pas bereikt worden in 2045 📉. Het LNVH herhaalt daarom met klem de oproep tot een tweede stevige impuls, vergelijkbaar met de Westerdijk Talent Impuls in 2017 – zie daarvoor het kader.

Westerdijk Talent Impuls & Plannen

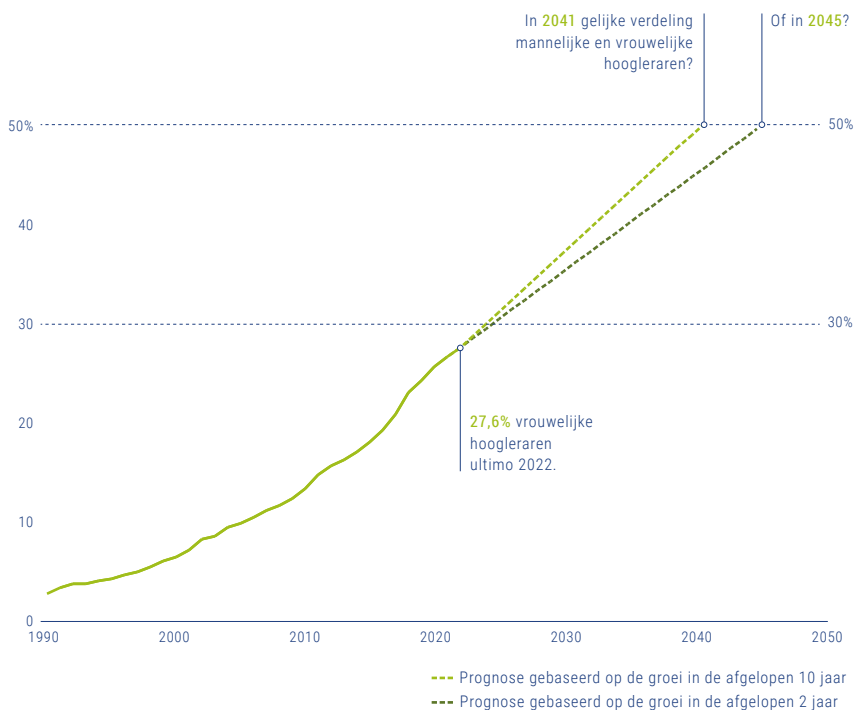
Op 10 februari 2017 was het 100 jaar geleden dat in Nederland de eerste vrouwelijke hoogleraar, prof. dr. Johanna Westerdijk, werd benoemd. Jet Bussemaker, toenmalig minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, stelde eenmalig 5 miljoen euro beschikbaar als impuls voor de benoeming van 100 vrouwelijke hoogleraren. Deze extra investering liet universiteiten meer werk maken van het vergroten van het aantal vrouwelijke hoogleraren, bovenop de streefcijfers die zij zich voor 2020 hadden gesteld. Het oorspronkelijke idee voor de 100 extra vrouwelijke hoogleraren in het Westerdijkjaar kwam van Athena's Angels. NWO voerde dit programma voor het ministerie uit. De impuls werkte. Hij had een aanzienlijk effect op de toename van het aandeel vrouwelijke hoogleraren.

Het effect ervan lijkt echter uitgewerkt. Een 50/50-verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke hoogleraren zal in het huidige tempo pas in 2041, mogelijk zelfs pas in 2045 (fig. 1.2) bereikt worden. Athena's Angels en het LNVH hebben daarom gezamenlijk een oproep gedaan voor een tweede impuls, die ertoe moet leiden dat in 2036 pariteit bereikt wordt. Dat is 400 jaar nadat de eerste vrouwelijke student, Anna Maria van Schurman, werd toegelaten aan een Nederlandse universiteit. Om dat te bereiken moeten er de komende tijd 200 extra vrouwelijke hoogleraren worden benoemd. 'Klaar in 400 jaar', dus. Het lijkt niet overdreven ambitieus.

Gesprekken over de Anna Maria van Schurman Impuls zijn door het demissionair worden van het kabinet stil komen te liggen.


FIGUUR 1.2

Percentage vrouwelijke hoogleraren, in fte (1990 – 2022) en prognose 2022 – 2041, en percentage vrouwelijke hoogleraren, in fte (1990 – 2022) en prognose 2022 – 2045.



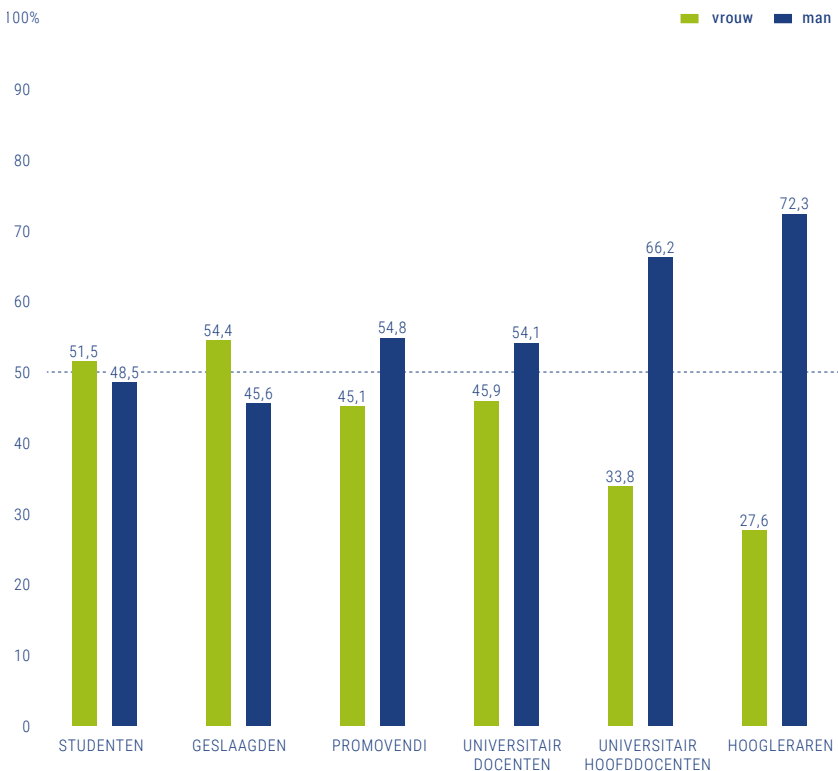
Bron: UNL, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

AANDEEL VROUWEN PER OPEENVOLGENDE FUNCTIECATEGORIE

Het aandeel vrouwelijke studenten steeg ultimo 2022 licht naar 51,5%. Nog altijd is het aandeel vrouwelijke studenten groter dan het aandeel mannelijke studenten. Datzelfde geldt voor het aandeel vrouwelijke geslaagden, dat eveneens licht toenam naar 54,4%. Ook het aandeel vrouwelijke promovendi steeg van 44,5% naar 45,1%. Opvallend dit jaar is dat voor het eerst het aandeel vrouwelijke universitair docenten met 45,9% 0,8 procentpunt groter is dan het aandeel vrouwelijke promovendi . We zien echter nog altijd na de functiecategorie van universitair docent het aandeel vrouwen per opeenvolgende functiecategorie sterk dalen van 45,9% universitair docenten, naar 33,8% vrouwelijke universitair hoofddocenten en 27,6% vrouwelijke hoogleraren.

FIGUUR 1.3

Percentage vrouwen en mannen van student tot hoogleraar, in fte en in personen, ultimo 2022.



Bron studenten en geslaagden: 1cHO2022, oktober 2022, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Bron personeel: UNL, WOPI, ultimo 2022, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

INZICHT IN DE ONTWIKKELINGEN PER FUNCTIECATEGORIE

In de volgende tabellen en figuren laten we de ontwikkelingen zien van de percentages vrouwen in de functiecategorieën hoogleraar, universitair hoofddocent, universitair docent en promovendus in de periode ultimo 2018 – ultimo 2022. Dit jaar lichten we ook de ontwikkelingen onder studenten en geslaagden uit 📍.

Bij studenten en bij geslaagden is zowel het aandeel als het aantal mannen gedaald. Bij de vrouwen zijn beide categorieën juist licht gegroeid, zoals in figuur 1.4.1 te zien is. Als dit zich in de komende jaren getalsmatig vertaalt naar promovendi dan zou het aandeel vrouwelijke promovendi de komende jaren ook zichtbaar moeten toenemen 📍.

Kijken we over een langere periode naar het verschil tussen het aantal vrouwen en het aantal mannen bij geslaagden, dan valt op dat dat verschil in de loop der jaren steeds groter wordt, ten gunste van de vrouwen: van 822 in diplomajaar 2005 naar 4.175 in diplomajaar 2021.

TABEL 1.1

Ontwikkeling geslaagden naar geslacht en verschil in aantal personen, naar geslacht, diplomajaar 2005-2006 t/m diplomajaar 2021-2022

	'05-'06	'10-'11	'15-'16	'16-'17	'17-'18	'18-'19	'19-'20	'20-'21	'21-'22
M	13.148	14.821	17.256	17.987	18.308	19.574	19.712	22.243	21.796
V	13.970	17.069	19.890	20.259	21.404	22.033	22.671	25.492	25.971
Totaal	27.118	31.890	37.146	38.246	39.714	41.607	42.384	47.737	47.768
Vershil tussen aantal vrouwelijke en mannelijke geslaagden	822	2.248	2.634	2.272	3.096	2.459	2.959	3.249	4.175

Bron geslaagden: TcHO, peildatum 1 oktober, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Kijken we, ondersteund door figuur 1.4.2, naar de ontwikkelingen onder de promovendi en de universitair docenten, dan zien we het volgende: met een stijging van 1,4 procentpunt groeide het aandeel vrouwen onder de universitair docenten aanzienlijk. Voor het eerst zien we zoals gezegd dat het aandeel vrouwelijke universitair docenten groter is dan het aandeel vrouwelijke promovendi dat momenteel 45,1% betreft. De groei in het aandeel vrouwelijke promovendi (0,6 procentpunt) lijkt weer iets aan te trekken na de schamele 0,2 procentpunt groei ultimo 2021.

Kijken we naar de functiecategorieën van universitair hoofddocent en hoogleraar dan zien we het volgende:

Voor het tweede jaar op rij kent het aandeel vrouwen in de functiecategorie universitair hoofddocenten een sterke groei. Met 1,4 procentpunt groei ultimo 2022 is de groei echter niet zo sterk als ultimo 2021 toen deze 2,0 procentpunt bedroeg. In figuur 1.4.3 is duidelijk te zien dat de daling in het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten, toen de benoeming van 100 vrouwelijke hoogleraren in het kader van de Westerdijk Talent Impuls de 'kweekvijver' van vrouwelijke universitair hoofddocenten uitdunde, is gekenterd.

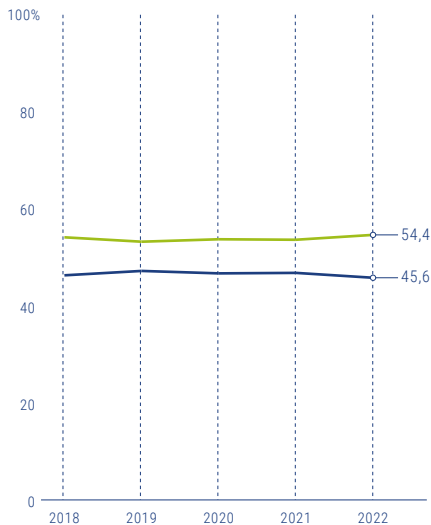
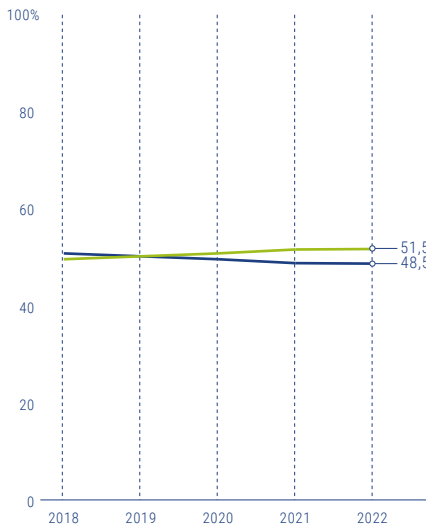
Bij de vrouwelijke hoogleraren is ultimo 2018 – ultimo 2022 een stijging te zien van 23,1% naar 27,6%. Zoals eerder benoemd, zagen we in het jaar '17- '18 een opvallende groei van 2,2 procentpunt vanwege de Westerdijk Talent Impuls. Het jaar daarna zagen we echter een gemiddeld lage groei van 1,2 procentpunt. In '19-'20 trekt de groei weer aan naar 1,5 procentpunt. Ultimo 2021 werd er al aan de bel getrokken vanwege het opvallend lage groeipercentage van 1,0 procentpunt. De daling in de groei zet echter door. De groei van het aandeel vrouwelijke hoogleraren ultimo 2021 - ultimo 2022 is slechts 0,9 procentpunt en daarmee de laagste in de afgelopen 8 jaar 📉. Figuur 1.4.3 laat de stijging van de groei onder het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten en de daling van de groei van het aandeel vrouwen onder de hoogleraren goed zien.

FIGUUR 1.4.1

Procentuele verdeling studenten en geslaagden naar geslacht en groei van het percentage vrouwelijke studenten en geslaagden, 2018 t/m 2022, in personen.

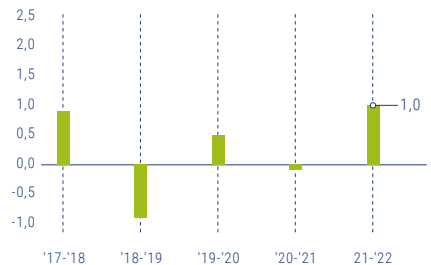
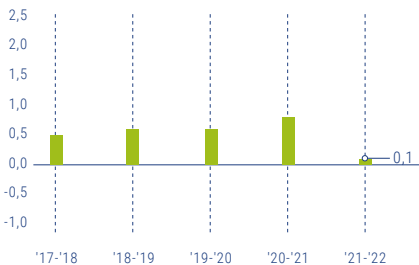
STUDENTEN

GESLAAGDEN



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

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



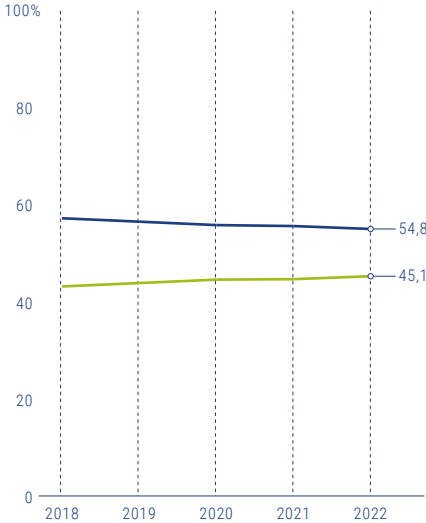
Bron studenten en geslaagden: 1cHO2017 - 1cHO2022, peildatum 1 oktober, in personen.
Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

■ vrouw ■ man

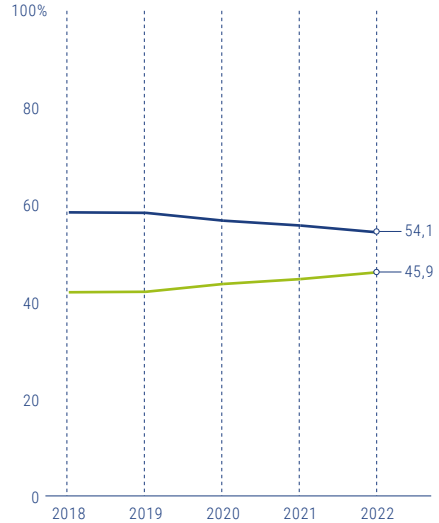
FIGUUR 1.4.2

Procentuele verdeling promovendi en universitair docenten naar geslacht en groei van het percentage vrouwelijke promovendi en universitair docenten, ultimo 2018 t/m ultimo 2022, in fte.

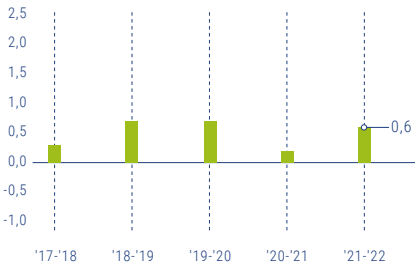
PROMOVENDI



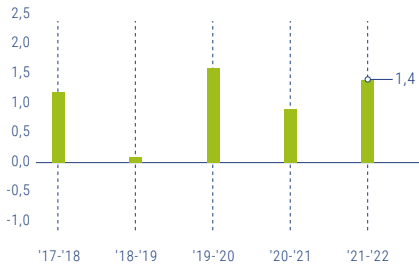
UNIVERSITAIR DOCENTEN



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



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



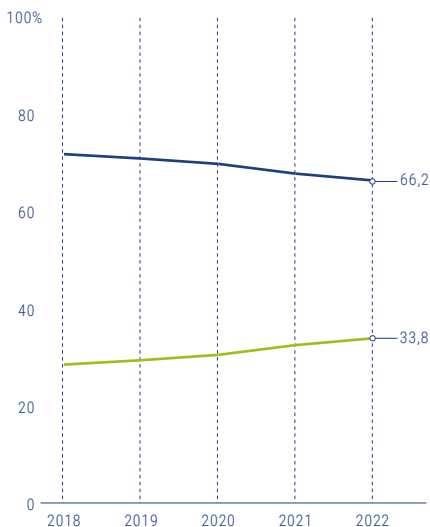
Bron: UNL, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

■ vrouw ■ man

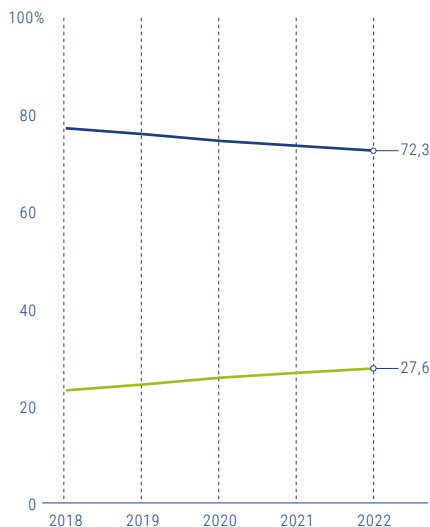
FIGUUR 1.4.3

Procentuele verdeling universitair hoofddocenten en hoogleraren naar geslacht en groei van het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten en hoogleraren⁵, ultimo 2018 t/m ultimo 2022, in fte

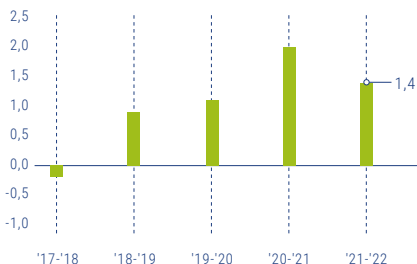
UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN



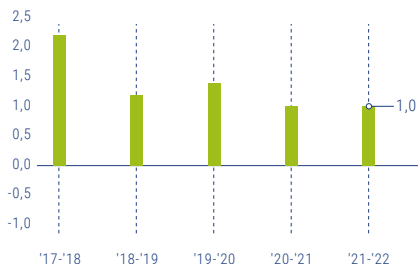
HOOGLERAREN



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



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



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

■ vrouw ■ man

5. De oplettende lezer ziet dat het groeipercentage in de tekst afwijkt van dat in de figuur. Dat klopt. We baseren de groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren op het verschil tussen het afgeronde percentage vrouwelijke hoogleraren van dat jaar en het afgeronde percentage vrouwelijke hoogleraren van het voorgaande jaar. Voor de monitor 2023 is dat 27,6% (ultimo 2022) respectievelijk 26,7% (ultimo 2021), dus 0,9 procentpunt. Gaan we uit van de onafgeronde percentages voor deze beide jaren dan komen we uit op (naar boven afgerond) 1,0 procentpunt. In de figuren en tabellen in de monitor laten we altijd de groei op basis van de onafgeronde percentages zien.

GLAZEN PLAFOND INDEX VOOR MANNEN EN VOOR VROUWEN ONGEWIJZIGD

Sinds het verschijnen van de Monitor nemen we een paragraaf op over de Glazen Plafond Index (GPI). Zie het kader voor meer uitleg over deze index.

Zowel voor vrouwen als voor mannen zijn de GPI's voor alle functieovergangen op sectorniveau onveranderd ten opzichte van de GPI's van ultimo 2021.

De GPI voor de functieovergang universitair docent naar universitair hoofddocent en die van universitair hoofddocent naar hoogleraar blijft voor de vrouwen consequent boven 1,0 en bij de mannen onder 1,0. Dit impliceert dat de stap van universitair docent naar universitair hoofddocent en die van universitair hoofddocent naar hoogleraar voor de vrouwen meer belemmeringen kent dan voor de mannen.

De GPI van promovendus naar universitair docent is voor vrouwen en mannen 1,0 en daarmee een neutrale GPI.

In dit hoofdstuk gaan we in op de GPI's op sectorniveau, en constateren we dat deze ongewijzigd zijn ten opzichte van de vorige Monitor. Werpen we echter een blik op de GPI's per universiteit dan zien we een uiteenlopend beeld. Hiervoor verwijzen we graag naar hoofdstuk 2.

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

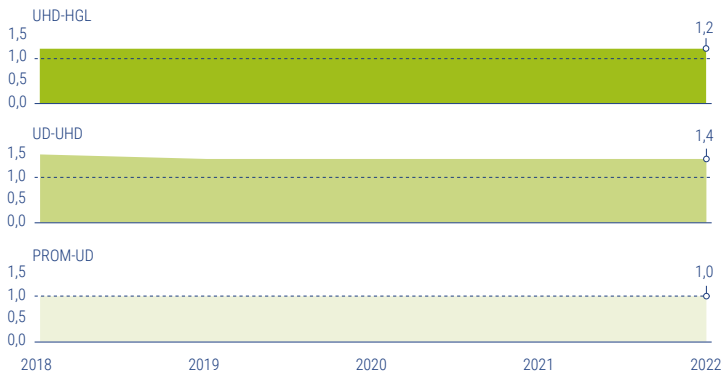
De GPI wordt berekend door het percentage vrouwen in functiecategorie x-1 te delen door het percentage vrouwen in functiecategorie x.

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.

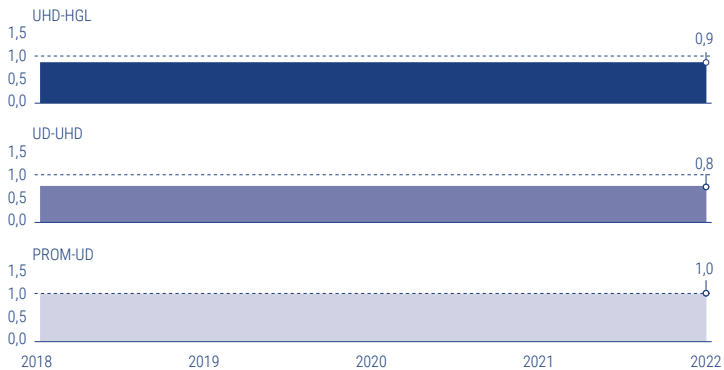
FIGUUR 1.5

Glazen Plafond Index (GPI) vrouwen en mannen naar functieovergang, in fte, ultimo 2018 t/m ultimo 2022.

GPI vrouwen



GPI mannen



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

CONTRACTOMVANG VROUWEN NEEMT LICHT TOE. VERSCHIL IN CONTRACTOMVANG TUSSEN VROUWEN EN MANNEN KLEINER GEWORDEN.

Om de contractomvang te kunnen bepalen, zetten we het aantal fte binnen een functiecategorie af tegen het aantal personen in diezelfde functiecategorie. Dan zien we dat bij de universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi de contractomvang bij de vrouwen ultimo 2021 - ultimo 2022 licht is toegenomen. Bij de mannen blijft deze ongewijzigd. Dat betekent dat het verschil in contractomvang tussen vrouwen en mannen in die functies kleiner is geworden 📍. Er blijft echter sprake van een gemiddeld iets kleinere contractomvang bij de vrouwen dan bij de mannen, behalve onder hoogleraren waar de vrouwen juist een iets grotere contractomvang hebben dan de mannelijke hoogleraren: 0,88 fte ten opzichte van 0,85 fte.

TABEL 1.2

Gemiddelde contractomvang naar functie en geslacht, ultimo 2022 en ultimo 2021.

	2022		2021	
	V	M	V	M
HGL	0,88	0,85	0,88	0,85
UHD	0,90	0,92	0,89	0,92
UD	0,91	0,92	0,90	0,92
PROM	0,97	0,98	0,96	0,98

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

OPVALLENDE STIJGING AANTAL VASTE CONTRACTEN. VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS NOG ALTIJD VAKER IN EEN TIJDELIJKE AANSTELLING. VERSCHIL TEN OPZICHTE VAN DE MANNEN KLEINER.

Ultimo 2022 is er een opvallende stijging te zien in het totale aandeel vaste contracten ten opzichte van tijdelijke contracten⁶. Opvallend is de toename in vaste contracten bij de universitaire docenten: van 67,2% naar 79,6% bij de vrouwen en van 71,6% naar 80,3% bij de mannen. Hierdoor is het verschil tussen het aandeel vrouwen en mannen met een tijdelijk contract afgenomen van 4,4 procentpunt ultimo 2021 naar 0,7 procentpunt ultimo 2022.

In alle functiecategorieën (HGL, UHD en UD) hebben de vrouwen nog iets vaker een tijdelijk contract dan de mannen, maar het verschil met de mannen is ten opzichte van ultimo 2021 kleiner geworden .

TABEL 1.3

Procentuele verdeling van vast en tijdelijk dienstverband naar functie en geslacht, in fte, ultimo 2022.

	V		M	
	Vast	Tijdelijk	Vast	Tijdelijk
HGL	97,5	2,5	98,0	2,0
UHD	97,6	2,4	98,0	2,0
UD	79,6	20,4	80,3	19,7

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

6. De daling van het aantal tijdelijke contracten is het gevolg van meerdere afspraken die de universiteiten de afgelopen jaren hebben gemaakt. Zo hebben universiteiten samen met de vakbonden in de cao van 2021 afgesproken dat universitair (hoofd-)docenten, hoogleraren en ondersteunend en beheerspersoneel bij goed functioneren na één jaar een vast contract krijgen. Voor de functiecategorie docenten hebben de vakbonden en de universiteiten dit jaar in de cao afgesproken om het aantal tijdelijke docenten verder omlaag te brengen. De forse investeringen van het demissionaire kabinet uit het Bestuursakkoord 2022 hebben de universiteiten gebruikt om meer vaste dienstverbanden te realiseren, onder andere door de starters- of stimuleringsbeurzen (bron: UNL 04-09-2023).

In de Monitor focussen we ons hoofdzakelijk op de categorieën promovendus, universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar. We zouden ook graag inzicht willen kunnen geven in de categorie postdoc, gezien dit in vele opzichten een kwetsbare groep onderzoekers is. Helaas is de UNL⁷ WOPI-dataverzameling op dit punt een lastig uitgangspunt. De categorie postdoc is namelijk niet als zodanig in WOPI opgenomen. Zij vallen in de verzamelcategorie 'onderzoekers' en zijn daar niet als één groep uit te selecteren. Eenduidige en structurele weergave van data over postdocs vanuit de WOPI-data is dus onmogelijk. Vorig jaar kozen we er echter voor toch beschikbare gegevens op te nemen met betrekking tot de man-vrouwverdeling en de verdeling over vaste en tijdelijke contracten binnen de aanpalende categorieën 'docent' en 'onderzoeker'. Dit levert ook dit jaar weer een interessant beeld op.

Bij de docenten is duidelijk te zien dat ultimo 2022 het aandeel vaste contracten substantieel groter is dan ultimo 2021. Bij de vrouwen is dit aandeel gestegen met 8,8 procentpunt van 33,7% naar 42,4%. Bij de mannen met 6,4 procentpunt van 44,4% naar 50,8%.

Bij de onderzoekers is ook een lichte verschuiving ten gunste van vaste contracten te zien. Wel is deze verschuiving een stuk minder groot dan bij de docenten. Bij de vrouwen met 1,9 procentpunt van 8,2% naar 10,1% en bij de mannen met 0,6 procentpunt van 10,7% naar 11,3%.

Kijken we naar het aandeel vrouwen bij docenten en onderzoekers, dan zien we dat van de docenten het grootste deel (53,2%) vrouw is. Bij de onderzoekers zijn de vrouwen nog steeds in de minderheid (41%) 🟡. Er is wel sprake van een toename van het aandeel vrouwen onder onderzoekers: van 39,9% ultimo 2021 naar 41% ultimo 2022.

7. UNL = Universiteiten van Nederland (voorheen VSNU)

TABEL 1.4

Procentuele verdeling docenten en onderzoekers naar dienstverband en geslacht, ultimo 2021 en ultimo 2022, in fte.

	Docenten		Onderzoekers	
	V	M	V	M
2021				
Tijdelijk	66,3	55,6	91,8	89,3
Vast	33,7	44,4	8,2	10,7
2022				
Tijdelijk	57,6	49,2	89,9	88,7
Vast	42,4	50,8	10,1	11,3

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

POSTDOCS: EEN KWETSBARE FUNCTIECATEGORIE

UNL heeft in het verleden de categorie postdoc benaderd met de groep 'onderzoekers 3, 4 met tijdelijk contract'. Navraag bij UNL leert dat, uitgaande van deze benadering, van de categorie 'onderzoeker met tijdelijk contract' ongeveer 95% postdoc is. De beste benadering op basis van de voor de Monitor beschikbare data, is dan ook door van de onderzoekers alleen dat deel dat een tijdelijk contract heeft, te beschouwen. Doen we dat, dan zien we nagenoeg hetzelfde beeld als bij de totale populatie onderzoekers: ook hier is het aandeel vrouwen kleiner dan het aandeel mannen: 41,3% tegen 58,6%. Het aandeel vrouwen groeit in de periode ultimo 2018 - ultimo 2022 wel licht, van 39,7% naar 41,3%.

TABEL 1.5

Verdeling vrouwen en mannen onder onderzoekers met een tijdelijk contract, ultimo 2018 - ultimo 2022, in fte.

	2018	2019	2020	2021	2022
Vrouw	39,7	38,8	39,6	40,5	41,3
Man	60,3	61,2	60,4	59,4	58,6 ⁸

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

8. De percentages tellen hier niet op tot 100. Dat komt omdat we in deze tabel de categorie 'Overig' niet laten zien, maar de percentages M en V wel bepalen op het totaal inclusief de categorie 'Overig'. Zie voor meer uitleg bijlage 1.

VERSCHIL IN INSCHALING MANNELIJKE EN VROUWELIJKE HOOGLERAREN LICHT AFGENOMEN. VROUWEN NOG ALTIJD VRIJWEL IN ELKE FUNCTIECATEGORIE LAGER INGESCHAALD.

Ook ultimo 2022 zijn vrouwelijke hoogleraren nog altijd lager ingeschaald dan mannelijke hoogleraren. Bij de vrouwen is het percentage dat zich in de hoogste schaalcategorie bevindt tussen ultimo 2021 en ultimo 2022 toegenomen met 0,6 procentpunt van 20,8% naar 21,4%. Bij de mannen is dit afgenomen van 37,2% naar 36%.

In de laagste schaalcategorie 15-16 is het aandeel vrouwelijke hoogleraren iets afgenomen en dat van de mannen iets toegenomen.

In de laagste schaalcategorie is bij de vrouwelijke hoogleraren het aantal fte toegenomen met 27,9 fte en in de hoogste met 14,2 fte. Bij de mannen is in de laagste schaalcategorie het aantal fte toegenomen met 30,7 fte en in de hoogste schaalcategorie met 25,8 fte afgenomen. Het lijkt aannemelijk dat de afname van mannen in de hoogste schaalcategorie deels te verklaren is door de uitstroom van mannen in de hoogste leeftijdscategorieën – zie voor meer details pagina 28 en 29.

Kijken we naar de universitair hoofddocenten dan zien we een minder duidelijk verschil in inschaling tussen mannen en vrouwen. Ook bij de universitair docenten is dit verschil minimaal.

Bij de promovendi zien we dat ultimo 2022 de inschaling van vrouwelijke en mannelijke promovendi nagenoeg gelijk is aan ultimo 2021. Nog altijd zijn de vrouwelijke promovendi net iets lager ingeschaald dan de mannelijke promovendi. In de hoogste schaalcategorie 10-12 bevindt zich 96,7% vrouwelijke promovendi tegen 98,3% mannelijke promovendi.

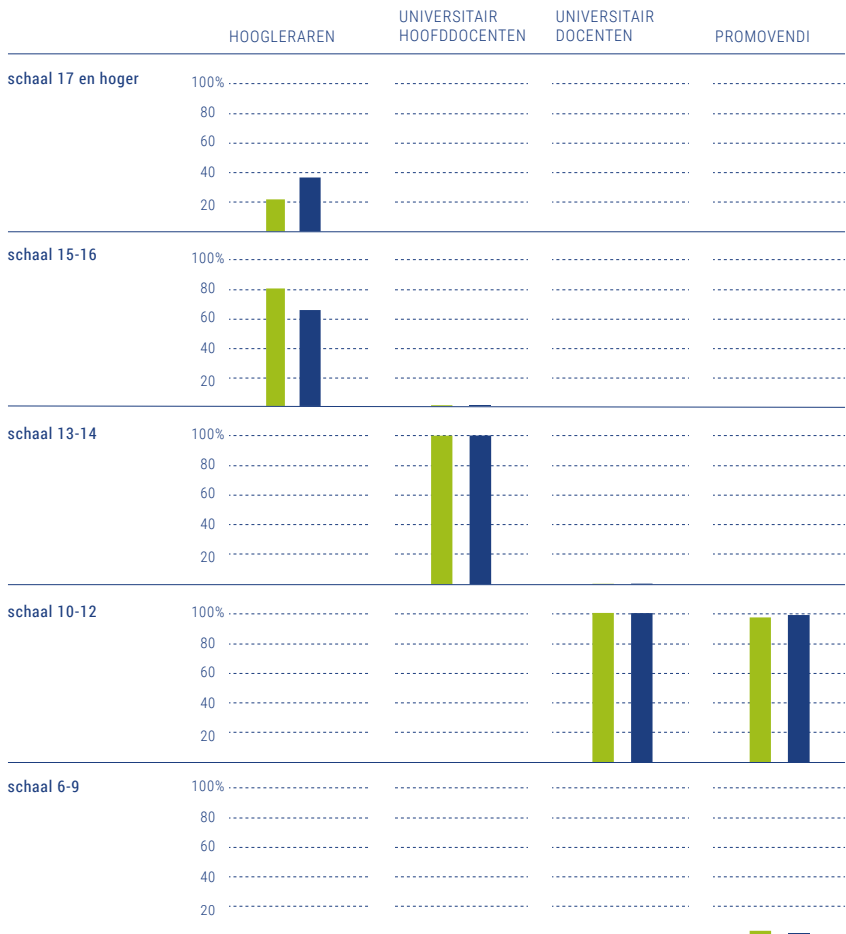
Correctie aangeleverde data salarisschaalgroepen voorgaande Monitors

Door enkele correcties achteraf in de door UNL aangeleverde data met betrekking tot de indeling in salarisschaalgroepen van hoogleraren, zijn in de Monitor 2017 tot en met Monitor 2022 wisselend onjuiste percentages getoond. Zo had in de Monitors 2017 tot en met Monitor 2021 het aandeel vrouwelijke hoogleraren in de hoogste schaalgroep (17 en hoger) kleiner en in de laagste schaalgroep (15-16) groter moeten zijn.

Algemeen kan gezegd worden dat voor de vrouwelijke hoogleraren de percentages in de hoogste salarisschaalgroepen te hoog en in de laagste salarisschaalgroepen te laag zijn voorgesteld.

FIGUUR 1.6

Percentage vrouwelijke en mannelijke wetenschappers naar salarisgroepen, in fte, ultimo 2022.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

■ vrouw ■ man

Ook in deze Monitor onderstrepen we graag weer het belang van gericht kunnen kijken naar verschillen in indeling in salarisschalen, maar vanwege het ontbreken van toegang tot data op meer gedetailleerd niveau dan de indeling in salarisschaalcategorieën, is dit voor het LNVH op dit moment helaas niet mogelijk. We roepen individuele instellingen dan ook op zelf een analyse te doen als het gaat om belonings- en inschalingsystematiek, hierin te kijken naar mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen, deze verschillen op te heffen en voor de toekomst te voorkomen.

OPVALLENDE STIJGING AANTAL VROUWELIJKE UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN, UNIVERSITAIR DOCENTEN EN PROMOVENDI. FORSE VERTRAGING IN GROEI VROUWELIJKE HOGLERAREN.

Het is niet alleen inzichtgevend te kijken naar het aandeel vrouwen per functiecategorie. We houden ook graag in de gaten wat de aantallen (in personen en in fte) doen. Verdiepen we ons daarin, dan zien we het volgende beeld (zie ook figuur 1.7):

Het aantal personen hoogleraren is ultimo 2022 ten opzichte van ultimo 2021 toegenomen met 34 (48 fte) en bestaat uit een afname van 15 (+ 4,5 fte) mannelijke hoogleraren, een toename van 1 (1,0 fte) persoon in de categorie 'Overig' en een toename van 48 (42,5 fte) personen bij de vrouwelijke hoogleraren.

Bij de universitair hoofddocenten zien we wederom een forse toename, zowel in personen als in fte: het aantal personen is toegenomen met 178 (169,7 fte) waarvan 79 (73,4 fte) bij de mannen, 1 (1,0 fte) persoon in de categorie 'Overig' en een toename van 98 personen (95,3 fte) bij de vrouwen.

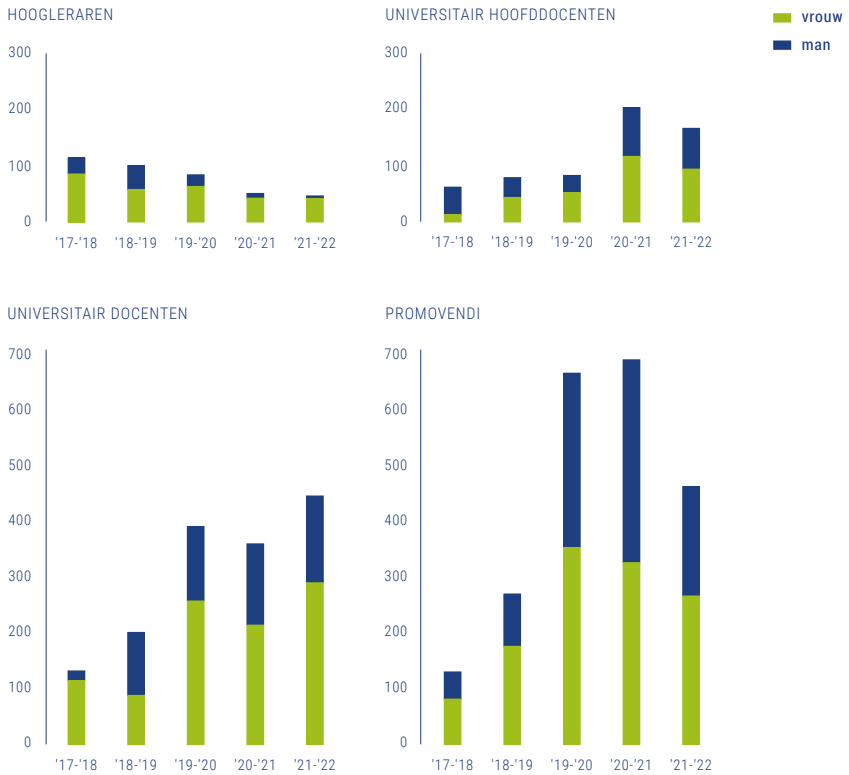
Bij de universitair docenten gaat het om een toename van 452 personen (449,7 fte), waarvan 160 man (156,3 fte), 2 in de categorie 'Overig' (2 fte) en 290 vrouw (291,5 fte).

Bij de promovendi zien we een toename in personen van 456 (468,2 fte). Daarvan zijn 193 man (197 fte), 4 behoren tot de categorie 'Overig' (3,6 fte) en 259 vrouw (267,6 fte).

Zoals eerder opgemerkt is de relatief sterke groei die we de afgelopen 3 jaar hebben gezien in het aandeel vrouwen in de functiecategorieën promovendus, universitair docent en universitair hoofddocent – in potentie – uitstekend nieuws voor de kweekvijver en het vervangingspotentieel. Dan is het uiteraard wel zaak om deze vrouwen voor de academie te behouden 📍.

FIGUUR 1.7

Toename aantal fte, '17-'18 – '21-'22, naar functie en geslacht.



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

UITSTROOM GROOT AANDEEL MANNEN IN HOOGSTE LEEFTIJDSCATEGORIE LIJKT BEGONNEN. VROUWELIJKE HOOGLERAREN EN UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN NOG ALTIJD AANZIENLIJK JONGER DAN MANNELIJKE COLLEGA'S.

Voor het tweede jaar op rij zien we een opvallende afname bij de mannelijke hoogleraren. Tussen ultimo 2021 en ultimo 2022 nam dat aantal in personen met 15 af. Tussen ultimo 2020 en ultimo 2021 kromp het aantal mannelijke hoogleraren ook al, toen met 17 personen.

Ook zien we bij de mannen een krimp in de leeftijdscategorie tot 60 jaar en een toename in de leeftijdscategorie 60 en ouder. Het aandeel mannelijke hoogleraren van 60 jaar en ouder is van 23,4% ultimo 2012 toegenomen naar 32,1% ultimo 2022.

Beide constateringën lijken te wijzen op het doorzetten van de verwachte sterke uitstroom van een grote groep mannen in de hoogste echelons van de wetenschap, in de wandelgangen ook wel 'de grijze prop' genoemd, verwijzend naar het blokkeren van de doorstroom van vrouwen naar de hogere functieniveaus.

Bij de vrouwelijke hoogleraren neemt het aantal personen hoogleraar ultimo 2021 - ultimo 2022 juist met 48 toe. In tegenstelling tot de mannen zien we bij de vrouwen ook in de jongere leeftijdscategorieën een toename, met uitzondering van de leeftijdscategorie 35-39 jaar.

Net als bij de mannelijke hoogleraren zien we ook bij de vrouwen een toename in de categorie 60 en ouder. Het aandeel vrouwelijke hoogleraren in de leeftijdscategorie van 60 jaar en ouder is van 14,2% ultimo 2012 toegenomen naar 19,4% ultimo 2022. Deze toename van 5,2 procentpunt in 10 jaar tijd is kleiner dan de 8,7 procentpunt in diezelfde periode bij de mannen.

Er is momenteel overduidelijk sprake van een jongere populatie vrouwelijke hoogleraren in vergelijking met de populatie mannelijke hoogleraren. Bovendien is er, zoals tabel 1.6 laat zien, veel jong vrouwelijk potentieel om de uitstromende groep hoogleraren nu en in de toekomst te vervangen. Zie ook tabel 1.7 voor meer informatie.

TABEL 1.6


Aantallen hoogleraren en UHD's naar leeftijdscategorie en geslacht, ultimo 2022 en ultimo 2021, in personen.

	HGL				UHD			
	2022		2021		2022		2021	
	V	M	V	M	V	M	V	M
30-34	1	1		2	14	27	14	35
35-39	26	36	30	40	164	269	156	247
40-44	125	214	122	216	321	494	288	487
45-49	190	370	190	380	235	378	237	339
50-54	248	522	246	539	175	278	123	271
55-59	197	646	174	646	98	279	113	293
60-64	150	623	131	608	79	282	60	270
>=65	39	222	35	218	15	102	12	88
Totaal	976	2.634	928	2.649	1.101	2.109	1.003	2.030

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

VERVANGINGSPOTENTIEEL BIJNA 100%

Voor het bepalen van de omvang van de te verwachten uitstroom aan hoogleraren, kijken we naar de hoogleraren in de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder. Voor het bepalen van het totale vervangingspotentieel om de uitstroom aan hoogleraren op te vangen, kijken we naar de universitair hoofddocenten in de leeftijdscategorie tot 60 jaar.

Zonder onderscheid te maken naar wetenschapsgebied, kan bijna 100% (=97,4%)  van de te verwachten uitstroom aan hoogleraren door vrouwelijke universitair hoofddocenten worden vervangen. Daarmee is het vervangingspotentieel in een jaar tijd met 3,5 procentpunt toegenomen. In de vorige Monitor nam dit vervangingspotentieel ook al bijzonder sterk toe, toen met maar liefst 13 procentpunt in een jaar.

TABEL 1.7

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

Hoogleraren >=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	
189	845	1.034	1.007	1.725	97,4

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

VERHOUDING PERCENTAGES VROUWELIJKE HOOGLERAREN EN VROUWELIJKE STUDENTEN PER WETENSCHAPSGBIED

Naast het sectorbrede beeld is het ook interessant te kijken naar de verdeling over de verschillende wetenschapsgebieden. In de volgende paragraaf laten we zien hoe de ratio tussen het aandeel vrouwelijke studenten en het aandeel vrouwelijke hoogleraren eruit ziet per wetenschapsgebied. Zo is bij een ratio van 2 het aandeel vrouwen onder de studenten 2 keer zo groot als het aandeel vrouwen onder hoogleraren. Deze ratio kan een indicatie zijn voor de doorstroomkansen binnen dat wetenschapsgebied. In hoofdstuk 2 is meer informatie te vinden over de percentages vrouwen per wetenschapsgebied op instellingsniveau.

In alle wetenschapsgebieden, behalve in Recht, is de verhouding tussen het aandeel vrouwelijke studenten ten opzichte van het aandeel vrouwelijke hoogleraren, gunstiger geworden. In wetenschapsgebied Recht is de verhouding dezelfde als vorig jaar. Waar in wetenschapsgebied Techniek deze verhouding vorig jaar iets ongunstiger is geworden, is deze nu weer op het peil van ultimo 2020.

Let wel: bij een verhouding van 1,0 waarbij het aandeel vrouwelijke studenten net zo groot (of klein) is als het aandeel vrouwelijke hoogleraren, spreken we over een gunstige verhouding. Maar een verhouding van 1,0 zegt nog niets over het bereiken van evenredigheid (50/50-verhouding tussen mannen en vrouwen) bij vrouwelijke studenten en bij vrouwelijke hoogleraren. In wetenschapsgebied Techniek, waar de verhouding met 1,5 het gunstigst is, is het vergroten van zowel het aandeel vrouwelijke hoogleraren als het aandeel vrouwelijke studenten nog altijd nodig.

Het verschil tussen het percentage vrouwelijke studenten en het percentage vrouwelijke hoogleraren is het grootst in de wetenschapsgebieden Gedrag & Maatschappij en Landbouw. Bij Gedrag & Maatschappij is het verschil met 32,3 procentpunt iets kleiner dan vorig jaar (33,8 procentpunt). Bij Landbouw is het verschil ultimo 2022 30,8 procentpunt waar dat vorig jaar nog 35,1 procentpunt was. Dit is vooral te danken aan de stijging van het percentage vrouwelijke hoogleraren in Landbouw van 22% naar 25,3%.

TABEL 1.8

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 2022 en ultimo 2021.

	Vrouwelijke studenten 2022	Vrouwelijke hoogleraren ultimo 2022	Verhouding vrouwelijke studenten/vrouwelijke hoogleraren ultimo 2022	Verhouding vrouwelijke studenten/vrouwelijke hoogleraren ultimo 2021
LANDBOUW	56,2	25,3	2,2	2,5
NATUUR	40,7	20,4	2,0	2,1
TECHNIEK	28,4	18,7	1,5	1,6
ECONOMIE	35,6	16,2	2,2	2,3
RECHT	63,6	34,0	1,9	1,9
GEDRAG & MAATSCHAPPIJ	72,2	39,9	1,8	1,9
TAAL & CULTUUR	62,7	38,4	1,6	1,7

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021 en ultimo 2022, in fte.

Bron studenten: 1cHO2021, oktober 2021 en 1cHO2022, oktober 2022, in personen.

SAMENSTELLING VAN HET WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL NAAR HERKOMST

In de Monitor 2022 verschaften we voor het eerst inzicht in de man-vrouwverhouding met betrekking tot de samenstelling van het wetenschappelijk personeel op basis van de zogenaamde UNL WOPI-variabele 'Herkomst'⁹. In deze Monitor zullen we dat weer doen en onder andere de gegevens van ultimo 2022 afzetten tegen die van ultimo 2021. We kunnen dan het volgende beeld schetsen:

TABEL 1.9.1

Aantal fte naar functie en herkomstcategorie, ultimo 2022 en ultimo 2021.

	HGL		UHD		UD		PROM	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
NL	2.395,1	2.372,4	1.919,4	1.849,7	3.384,8	3.289,1	4.770,1	4.648,1
EER excl. NL	535,6	515,9	694,6	628,2	1.960,2	1.756,6	2.543,9	2.469,8
Europees niet-EER	71,2	74,0	110,4	90,7	330,6	294,6	593,8	537,4
Niet-Europees	106,5	98,0	195,4	181,5	901,6	788,2	2.686,4	2.469,8
Onbekend					4,0	3,0	2,0	3,0
Totaal	3.108,4	3.060,3	2.919,8	2.750,1	6.581,2	6.131,5	10.596,2	10.128,1

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

TABEL 1.9.2

Procentuele verdeling naar functie en herkomstcategorie, in fte, ultimo 2022 en ultimo 2021.

	HGL		UHD		UD		PROM	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
NL	77,1	77,5	65,7	67,3	51,4	53,6	45,0	45,9
EER excl. NL	17,2	16,9	23,8	22,8	29,8	28,6	24,0	24,4
Europees niet-EER	2,3	2,4	3,8	3,3	5,0	4,8	5,6	5,3
Niet-Europees	3,4	3,2	6,7	6,6	13,7	12,9	25,4	24,4
Onbekend					0,1	0,0	0,0	0,0

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

In alle functiecategorieën is het aandeel met een internationale herkomst tussen ultimo 2021 en ultimo 2022 licht gestegen. Per opeenvolgende functiecategorie van promovendus naar hoogleraar, neemt het aandeel met een internationale herkomst af. Van 55% bij de promovendi naar 22,9% bij de hoogleraren.

9. Met 'Herkomst' wordt hier de UNL WOPI-variabele bedoeld. Het gaat in deze variabele om de paspoortnationaliteit. Meer informatie over deze variabele is te vinden in bijlage 1.

Het aandeel met een niet-Europese herkomst daalt van 25,4% bij de promovendi, naar 13,7% bij de universitair docenten, naar 6,7% onder de universitair hoofddocenten, naar 3,4% bij de hoogleraren. Het verschil tussen dit aandeel bij de promovendi en de hoogleraren is daarmee van 21,2 procentpunt ultimo 2021 naar 22 procentpunt ultimo 2022 gestegen.

Kijken we voor vrouwen en mannen per functie naar de verdeling over de herkomstcategorieën, dan zien we het volgende:

FIGUUR 1.8

Verdeling vrouwen en mannen naar functie en herkomstcategorie, in fte, ultimo 2022.

vrouwen

HOOGLERAREN



UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN



UNIVERSITAIR DOCENTEN



PROMOVENDI



mannen

HOOGLERAREN



UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN



UNIVERSITAIR DOCENTEN



PROMOVENDI



- Nederlands
- EER (niet-Nederlands)
- Europees (niet-EER)
- niet-Europees
- onbekend

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Bij de hoogleraren, universitair hoofddocenten en promovendi heeft een groter aandeel vrouwen dan mannen een internationale herkomst. Bij de universitair docenten is het aandeel vrouwen met een internationale herkomst juist net iets kleiner dan bij de mannen.

Vooraf het kleiner worden van het aandeel met een niet-Europese herkomst in de opeenvolgende functiecategorieën valt op, zowel bij de vrouwen als bij de mannen. Zo is 24,3% van de vrouwelijke promovendi van niet-Europese herkomst en is dat nog maar het geval bij 3,9% van de vrouwelijke hoogleraren. Bij de mannelijke promovendi heeft 26,3% een niet-Europese herkomst tegen 3,2% bij de mannelijke hoogleraren.

Bij de hoogleraren valt verder op dat van de vrouwen 23,1% uit de EER¹⁰ (exclusief Nederland) komt tegen 15,0% bij de mannen.

Breiden we deze blik uit naar de ontwikkelingen van de afgelopen 5 jaar, dan zien we het volgende beeld:

TABEL 1.9.3

Aandeel hoogleraren, universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi met een internationale herkomst (= niet NL) naar functie, ultimo 2018 t/m ultimo 2022, in fte.

	2018	2019	2020	2021	2022
HGL	19,2	20,3	21,5	22,5	22,9
UHD	26,3	29,3	31,0	32,7	34,3
UD	38,8	40,5	43,4	46,4	48,6
PROM	50,1	51,5	52,6	54,1	55,0

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

10. EER staat voor Europese Economische Ruimte. Bij de Europese Economische Ruimte (EER) horen alle EU-landen plus Liechtenstein, Noorwegen en IJsland (bron: Rijksoverheid).

TABEL 1.9.4

Aandeel hoogleraren, universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi met een internationale herkomst (= niet NL), ultimo 2018 t/m ultimo 2022, in personen.

	2018	2019	2020	2021	2022
HGL	18,7	19,9	21,0	21,9	22,3
UHD	25,5	28,4	30,2	31,7	33,2
UD	36,8	38,4	41,2	44,1	46,3
PROM	49,4	50,8	51,9	53,5	54,5

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

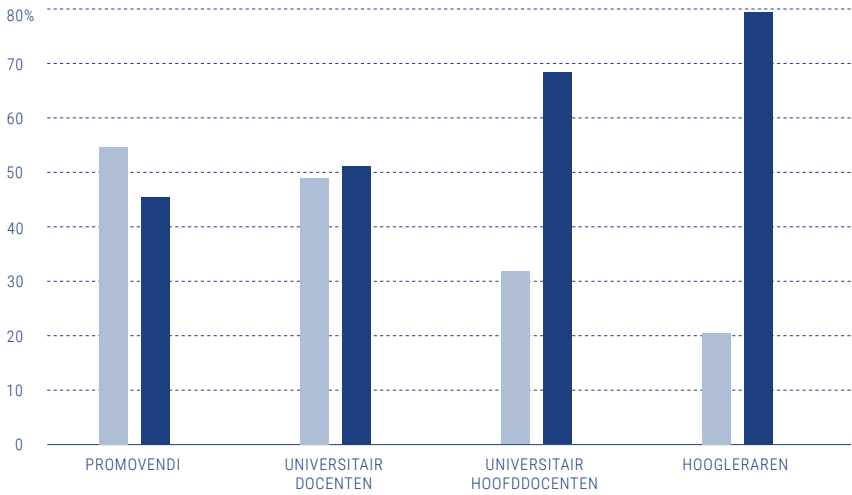
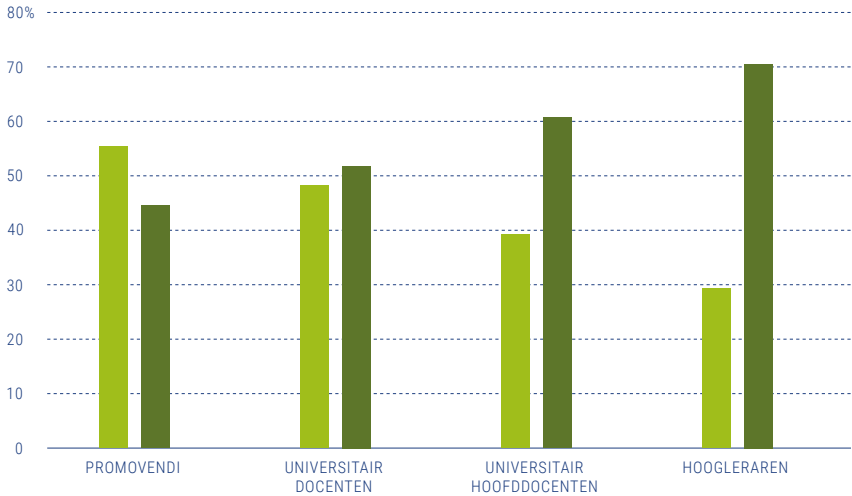
In de afgelopen vijf jaar is het aandeel fte met een internationale herkomst in alle functiecategorieën gestegen. Onder de universitair docenten is dit aandeel in de afgelopen 5 jaar het sterkst gestegen: van 38,8% naar 48,6%. Gemeten in personen is het aandeel met een internationale herkomst onder de universitair docenten de afgelopen 5 jaar gestegen van 36,8% naar 46,3%.

Het aandeel met een internationale herkomst is in fte gemeten iets groter dan in personen. Dit duidt op een iets grotere gemiddelde arbeidsomvang onder hoogleraren, universitair docenten, universitair hoofddocenten en promovendi met een internationale herkomst dan bij dezelfde functiecategorieën met een Nederlandse herkomst.

Het is uiteraard interessant om ook hier weer te kijken naar de man-vrouwverhouding. We zien dan het volgende:

FIGUUR 1.9.1

Procentuele verdeling van Nederlandse en niet-Nederlandse herkomst, naar functie en geslacht, ultimo 2022, in fte.



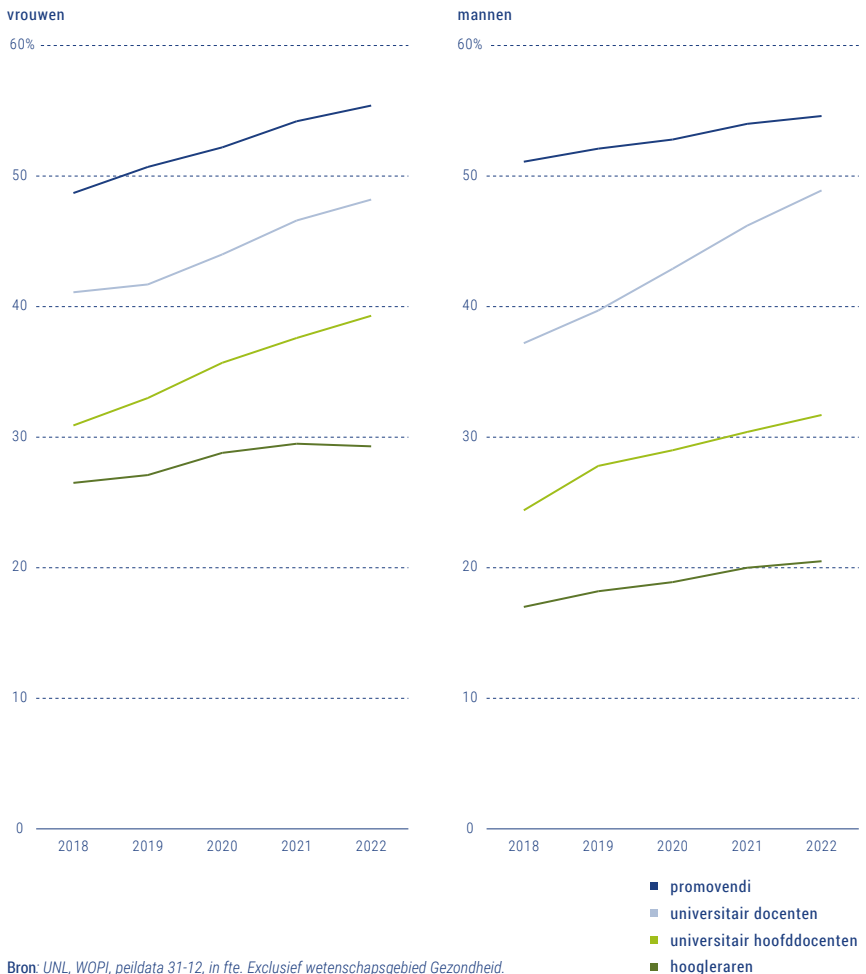
- vrouw niet-Nederlands
- vrouw Nederlands
- man niet-Nederlands
- man Nederlands

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

In de afgelopen 5 jaar is in alle functiecategorieën zowel bij de mannen als bij de vrouwen het aandeel met een internationale herkomst gestegen. Deze stijging is het sterkst bij de mannelijke universitair docenten waar het aandeel met internationale herkomst gestegen is met 11,7 procentpunt, van 37,2% ultimo 2018 tot 48,9% ultimo 2022.

FIGUUR 1.9.2

Aandeel promovendi, universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren met een internationale herkomst, naar geslacht, ultimo 2018 t/m ultimo 2022, in fte.



Bron: UNL, WOPI, peildata 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

— 2 —

HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN DE UNIVERSITEITEN

BEPERKTE GROEI VAN HET PERCENTAGE VROUWELIJKE HOOGLERAREN BIJ DE MEESTE UNIVERSITEITEN

Zoals toegelicht in hoofdstuk 1, is het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de Nederlandse universiteiten ultimo 2022 gemiddeld 27,6%. Dat betekent een groei van 0,9 procentpunt ten opzichte van ultimo 2021 toen dat percentage 26,7% was.

In de Monitor van 2022 zagen we een daling van het percentage vrouwelijke hoogleraren aan 3 van de 14 universiteiten 📉. Bij 10 universiteiten nam het aandeel vrouwen in hoogleraarposities (licht) toe. Bij één universiteit bleef het percentage ongewijzigd.

De Monitor van 2023 laat het volgende beeld zien:

Bij 12 van de 14 universiteiten is tussen ultimo 2021 en ultimo 2022 sprake van groei in het aandeel vrouwelijke hoogleraren. Deze groei loopt uiteen van 0,4 procentpunt bij de Technische Universiteit Delft en de Open Universiteit tot 3,4 procentpunt bij Wageningen Universiteit. Bij de Universiteit Leiden is het aandeel vrouwelijke hoogleraren gelijk gebleven. Bij de Vrije Universiteit Amsterdam is sprake van een krimp van 0,1 procentpunt in het aandeel vrouwelijke hoogleraren ten opzichte van ultimo 2021. Naast de groei van 3,4 procentpunt bij Wageningen Universiteit, valt ook de bovengemiddelde groei van 2,4 procentpunt bij de Universiteit van Tilburg en die van 2,1 procentpunt bij de Radboud Universiteit Nijmegen op.

De Universiteit Leiden, Universiteit Utrecht en de Rijksuniversiteit Groningen daalden in de ranking. Hun aandeel vrouwelijke hoogleraren is gelijk gebleven of minimaal gestegen.

Vorig jaar waren drie universiteiten de grens van 30% vrouwelijke hoogleraren gepasseerd, dit jaar zijn dat er vijf 📍: de Open Universiteit, Universiteit Maastricht, Universiteit Leiden, de Radboud Universiteit Nijmegen en de Universiteit Utrecht. Daarmee heeft de Radboud Universiteit Nijmegen de daling van ultimo 2020 - ultimo 2021 die hen terugbracht onder de grens van 30%, omgezet naar een stijging.

Ook dit jaar voert de Open Universiteit¹ de ranking aan met ultimo 2022 een percentage vrouwelijke hoogleraren van 40,9%. Een lichte stijging van 0,4 procentpunt ten opzichte van ultimo 2021. Hiermee blijft de Open Universiteit nog steeds boven de grens van 40%. Universiteit Maastricht volgt met een stijging in het aandeel vrouwelijke hoogleraren van 35,1% naar 36,0%.

Tenslotte blijft TU Delft met een ondergemiddelde stijging van 0,4 procentpunt van 17,7% naar 18,1% nog steeds hekkensluiter. De afstand tot het gemiddelde percentage vrouwelijke hoogleraren van 27,6 is daarmee voor TU Delft wederom groter geworden dan vorig jaar al het geval was.

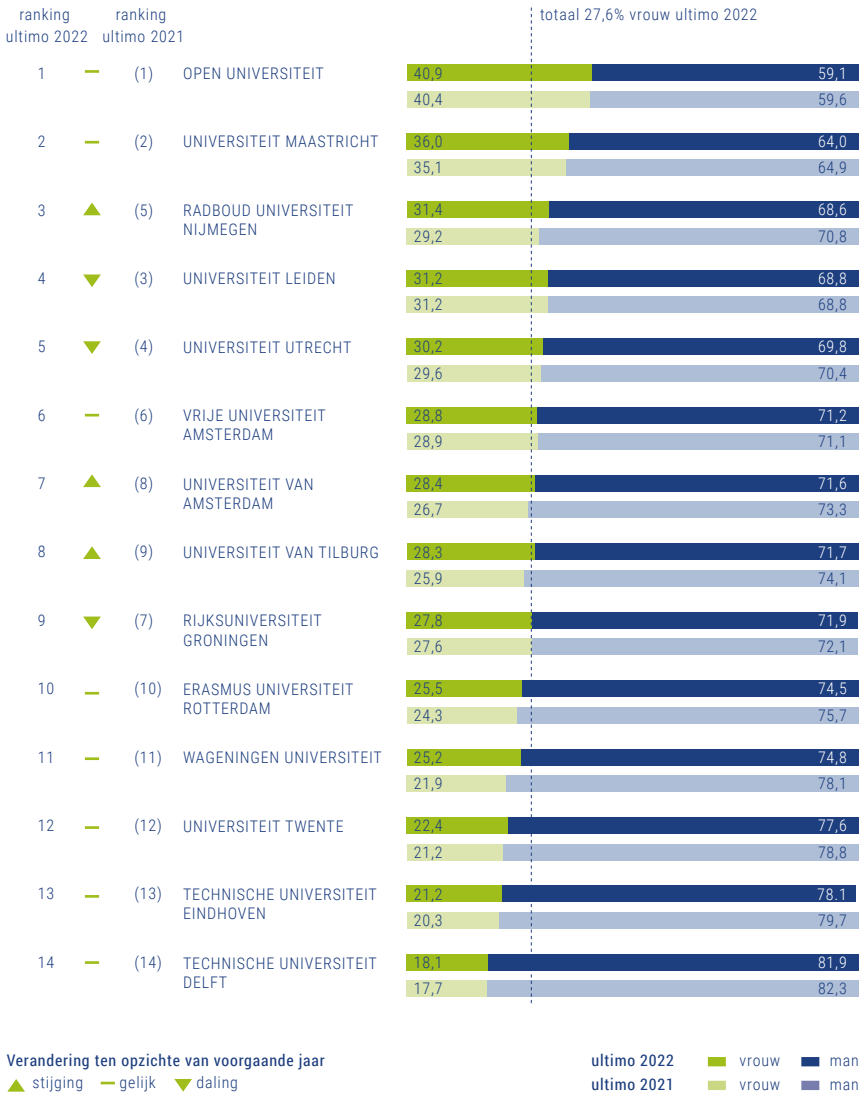
Aan de Universiteit voor Humanistiek (UvH) waren ultimo 2022 in totaal 9 hoogleraren werkzaam, waarvan 8 vrouwen en 1 man. In termen van fte is dit 7,8 waarvan er 6,8 ingevuld worden door vrouwelijke en 1,0 door mannelijke hoogleraren. De Universiteit voor Humanistiek (UvH) heeft daarmee 87,2% vrouwelijke hoogleraren (in fte)².

1. 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.

2. **Bron:** opvraag College van Bestuur UvH, september 2023, peildatum 31-12-2022. De personeelsgegevens van de Universiteit voor Humanistiek zijn niet opgenomen in de WOPI-data van UNL. Daarom kunnen zij niet worden meegenomen in de reguliere data-analyse die ten grondslag ligt aan de weergaves in deze Monitor.

FIGUUR 2.1

Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke hoogleraren bij universiteiten, in fte, ultimo 2021, ultimo 2022. Van hoog naar laag, naar percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2022.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021 en ultimo 2022, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

In tabel 2.1 geven we de percentages vrouwelijke hoogleraren aan alle universiteiten ultimo 2021 en ultimo 2022 weer en is de groei in procentpunt te vinden. Verontrustend is dit jaar het lage gemiddelde groeipercentage van 0,9 procentpunt 📉.

Opvallend in deze Monitor is de beperkte groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren bij 7 van de 14 universiteiten; daar ligt het groeipercentage precies op of onder de 1 procentpunt. Ook zien we dit jaar maar één 📈 enkele uitschieter met een groeipercentage van boven de 3 procentpunt: Wageningen Universiteit.

TABEL 2.1

Percentage vrouwelijke hoogleraren per universiteit ultimo 2022 en ultimo 2021, in fte, en procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2021 - ultimo 2022.

	Percentage vrouw ultimo 2022	Percentage vrouw ultimo 2021	Groei procentpunt percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo '21 - '22
UNIVERSITEIT LEIDEN	31,2	31,2	0,0
UNIVERSITEIT UTRECHT	30,2	29,6	0,6
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	27,8	27,6	0,2
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	25,5	24,3	1,2
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	36,0	35,1	0,9
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	28,4	26,7	1,7
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	28,8	28,9	-0,1
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	31,4	29,2	2,1
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	28,3	25,9	2,4
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	18,1	17,7	0,4
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	21,2	20,3	1,0
UNIVERSITEIT TWENTE	22,4	21,2	1,2
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	25,2	21,9	3,4
OPEN UNIVERSITEIT	40,9	40,4	0,4
Totaal	27,6	26,7	1,0³

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021 en ultimo 2022, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

3. We baseren de groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren op het verschil tussen het afgeronde percentage vrouwelijke hoogleraren van dat jaar en het afgeronde percentage vrouwelijke hoogleraren van het voorgaande jaar. Voor de monitor 2023 is dat 27,6% (ultimo 2022) respectievelijk 26,7% (ultimo 2021), dus 0,9 procentpunt. Gaan we uit van de onafgeronde percentages voor deze beide jaren dan komen we uit op (afgerond naar boven) 1,0 procentpunt. In de figuren en tabellen in de monitor laten we de groei op basis van de onafgeronde percentages zien.

TOTAAL AANTAL HOOGLERAREN AAN UNIVERSITEITEN IN FTE

Voor meer inzicht in de daling of stijging van de percentages vrouwelijke hoogleraren is het interessant te kijken naar de ontwikkelingen in de totale aantallen hoogleraren. In de periode ultimo 2021 – ultimo 2022 is de totale populatie hoogleraren gegroeid van 3.060,3 naar 3.108,4 fte. Dit betekent een toename van 48 fte.

Kijken we naar waar die groei plaatsvond, dan zien we dat er bij 11 universiteiten sprake is van groei van het aantal fte hoogleraren. Bij 3 universiteiten (Universiteit Utrecht, Erasmus Universiteit Rotterdam en de Technische Universiteit Eindhoven) zien we een krimp in het totaal aantal fte hoogleraren van respectievelijk 4,7, 5,9 en 5,2 fte. Wageningen Universiteit heeft, relatief gezien, de grootste groei van het aantal fte hoogleraren: 14,6 procentpunt.

In vorige Monitors zagen we een krimp in de hooglerarenpopulatie bij Universiteit van Tilburg. Ultimo 2021 - ultimo 2022 is dit echter veranderd in een bescheiden relatieve groei van 2,7 procentpunt.

TABEL 2.2

Totaal aantal hoogleraren en groei ultimo 2021 – ultimo 2022, naar instelling en geslacht, en procentuele groei totaal aantal hoogleraren, in fte.

	Totaal fte hoogleraren ultimo 2022	Groei V ultimo '21-'22	Groei M ultimo '21-'22	Procentuele groei totaal aantal fte hoogleraren ultimo '21-'22
UNIVERSITEIT LEIDEN	287,9	0,1	0,5	0,2
UNIVERSITEIT UTRECHT	333,8	0,7	-5,4	-1,4
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	315,9	0,9	-0,5	0,1
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	187,3	0,8	-6,8	-3,1
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	151,0	3,3	2,2	3,8
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	312,1	6,9	-1,1	1,9
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	296,6	0,9	3,5	1,5
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	254,5	6,3	-3,2	1,3
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	152,6	4,7	-0,6	2,7
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	288,2	2,3	4,7	2,5
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	163,8	0,5	-6,7	-3,1
UNIVERSITEIT TWENTE	174,4	4,2	5,9	6,1
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	145,5	8,9	9,6	14,6
OPEN UNIVERSITEIT	45,0	2,0	2,5	11,0
Totaal	3.108,4	42,5	4,5	1,6

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021 en ultimo 2022 in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

TOTAAL AANTAL HOOGLERAREN AAN UNIVERSITEITEN IN PERSONEN

Kijken we naar de populatie hoogleraren in personen dan zien we dat deze tussen ultimo 2021 en ultimo 2022 is toegenomen met 34 personen, bestaande uit een toename van 48 personen vrouwelijke hoogleraar, een toename van 1 persoon in de categorie 'Overig' en een afname van 15 personen mannelijke hoogleraar⁴.

We zien bij 4 van de 14 universiteiten een afname van het totaal aantal personen hoogleraar: Universiteit Utrecht, Rijksuniversiteit Groningen, Erasmus Universiteit Rotterdam en de Technische Universiteit Eindhoven. Bij alle 4 veroorzaakt door afname van het aantal mannen.

Bij 9 van de 14 universiteiten is een afname van het aantal mannelijke hoogleraren te zien. Bij 12 van de 14 universiteiten zien we een toename van het aantal personen vrouwelijke hoogleraar.

Bij de Rijksuniversiteit Groningen en de Technische Universiteit Eindhoven is het aantal vrouwen in personen gelijk gebleven.

De grootste groei van de populatie hoogleraren in personen zien we, net als in fte, bij Wageningen Universiteit. Daar is de populatie gegroeid met 18 personen hoogleraar, waarvan 9 vrouw en 9 man.

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

TABEL 2.3

Totaal aantal hoogleraren en groei ultimo 2021 – ultimo 2022 naar instelling en geslacht, en procentuele groei totaal aantal hoogleraren, in personen.

	Totaal personen hoogleraar ultimo 2022	V	M	Groei V '21-'22	Groei M '21-'22	Procentuele groei totaal aantal personen hoogleraar ultimo '21-'22
UNIVERSITEIT LEIDEN	332	103	229	1	-1	0,0
UNIVERSITEIT UTRECHT	385	117	268	1	-4	-0,8
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	346	94	251	0	-3	-0,9
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	223	54	169	2	-10	-3,5
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	181	59	122	3	-1	1,1
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	357	98	259	8	-2	1,7
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	368	103	265	1	1	0,5
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	286	89	197	7	-5	0,7
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	194	54	140	9	-1	4,3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	342	60	282	3	4	2,1
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	189	41	147	0	-7	-3,1
UNIVERSITEIT TWENTE	204	46	158	2	4	3,0
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	151	38	113	9	9	13,5
OPEN UNIVERSITEIT	54	20	34	2	1	5,9
Totaal	3.612	976	2.634	48	-15	1,0

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021 en ultimo 2022, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN DE UNIVERSITEITEN PER FUNCTIECATEGORIE

Voor het bereiken van evenredigheid aan de top is het uiteraard noodzakelijk te kijken naar de man-vrouwverdeling in alle functiecategorieën. We kijken dan ook graag weer naar de gehele pijplijn.

We constateerden eerder al dat ook dit jaar de groei onder de vrouwelijke universitair hoofddocenten sectorbreed aanzienlijk is. Kijken we naar de groei van het aantal universitair hoofddocenten en welk deel van die groei bij de vrouwelijke universitair hoofddocenten is terechtgekomen, dan zien we dat meer dan de helft van de groei (56,1%) bij hen terecht komt.

We zien hierin wel grote verschillen per universiteit. Zo varieert het aandeel van de groei dat bij vrouwelijke universitair hoofddocenten terecht komt van 1,7% bij Universiteit Leiden tot 106,4% en 120,9% bij respectievelijk de Vrije Universiteit Amsterdam en de Universiteit Twente.

Gemiddeld groeide het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten met 1,4 procentpunt. Kijken we naar deze groei per universiteit, dan valt op dat bij de Universiteit Utrecht, de Vrije Universiteit Amsterdam en de Universiteit Twente in de periode ultimo 2021 – ultimo 2022 het aandeel het hardst is gegroeid, met respectievelijk 2,4 en 3,9 en 5,8 procentpunt. Bij de Universiteit Leiden, Erasmus Universiteit Rotterdam, Universiteit Maastricht en de Open Universiteit is het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten juist iets afgenomen met respectievelijk 1,7 en 1,0 en 0,2 en 0,1 procentpunt 📉.

TABEL 2.4

Aantal UHD, groei totaal en groei vrouwen en mannen UHD en aandeel van de groei dat bij vrouwen is terechtgekomen, naar universiteit, ultimo 2021 - ultimo 2022, in fte.

	Aantal fte UHD ultimo 2022	Groei totaal '21-'22	Groei V '21-'22	Groei M '21-'22	Aandeel van de groei dat bij vrouwen terecht is gekomen	Procentpunt groei aandeel vrouwelijke UHD's '21-'22
UNIVERSITEIT LEIDEN	216,1	9,8	0,2	9,6	1,7	-1,7
UNIVERSITEIT UTRECHT	316,1	36,4	22,2	14,3	60,8	2,4
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	277,1	12,3	5,8	6,4	47,5	0,5
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	192,5	5,9	0,4	5,5	6,8	-1,0
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	134,1	5,2	1,8	2,4	34,5	-0,2
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM ⁵	295,0	-0,3	3,2	-3,5	-	1,1
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	242,2	12,8	13,6	-0,8	106,4	3,9
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	186,2	27,3	10,8	16,6	39,3	0,6
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	133,3	17,2	7,8	9,4	45,3	2,0
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	342,2	28,5	12,1	16,4	42,3	1,6
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	147,7	7,3	1,9	5,4	25,9	0,4
UNIVERSITEIT TWENTE	180,5	10,4	12,6	-2,2	120,9	5,8
WAGENINGEN UNIVERSITEIT ⁵	223,8	-7,9	1,5	-9,4	-	1,8
OPEN UNIVERSITEIT	33,1	4,7	1,5	3,2	31,9	-0,1
Totaal	2.919,8	169,7	95,3	73,4	56,1	1,4

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021 en ultimo 2022, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Bij de universitair docenten groeide tussen ultimo 2021 en ultimo 2022 het aandeel vrouwen ook met 1,4 procentpunt van 44,5% naar 45,9%. Opvallend is de bovengemiddelde groei van het aandeel vrouwelijke universitair docenten bij de Universiteit Leiden, de Erasmus Universiteit Rotterdam en de Radboud Universiteit Nijmegen met respectievelijk 2,6 en 4,7 en 2,6 procentpunt. Bij Universiteit Maastricht, de Vrije Universiteit Amsterdam en Wageningen Universiteit is het aandeel vrouwelijke universitair docenten gedaald 📉 en wel met respectievelijk 0,3, 0,3 en 0,8 procentpunt.

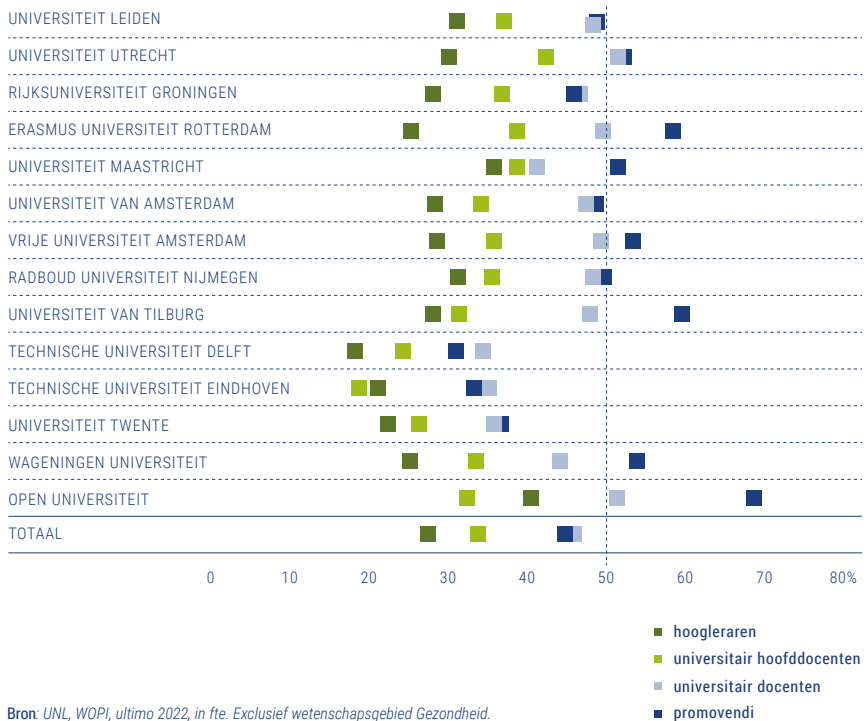
Het aandeel vrouwelijke promovendi is dit jaar licht gestegen met 0,6 procentpunt van 44,5% naar 45,1%. Hiermee zet het herstel van het aandeel vrouwelijke promovendi ook in het afgelopen jaar door.

5. Bij een negatieve totale groei (= afname), bestaande uit een toename van een deel en een grotere afname van een ander deel, geeft het berekenen van het aandeel in de groei van het toegenomen deel, rekenkundig lastig te interpreteren uitkomsten. Om die reden is in deze tabel bij Universiteit van Amsterdam en Wageningen Universiteit het aandeel van de groei van de vrouwen weggelaten.

Kijken we naar het aandeel vrouwelijke promovendi per universiteit, dan zien we dat er bij 5 universiteiten sprake is van een daling: Universiteit Leiden (0,5), Rijksuniversiteit Groningen (0,3), Universiteit Maastricht (2,3), de Vrije Universiteit Amsterdam (1,0) en de Open Universiteit (2,1) 📉. Daar staat tegenover dat bij de Erasmus Universiteit Rotterdam, Universiteit Utrecht, Universiteit van Tilburg en de Technische Universiteit Eindhoven sprake is van een bovengemiddelde groei van respectievelijk 3,6 en 1,9 en 2,8 en 1,8 procentpunt.

FIGUUR 2.2

Percentage vrouwen naar functiecategorie per universiteit, in fte, ultimo 2022.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Opvallend in figuur 2.2 is dat bij de Universiteit Leiden bij iedere functiecategorie het aandeel vrouwen boven het gemiddelde ligt. Bij de Rijksuniversiteit Groningen, de TU Delft en de TU Eindhoven is het aandeel vrouwelijke universitair docenten – net als in de sectorbrede ontwikkeling – groter dan het aandeel vrouwelijke promovendi. Verder valt op dat het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten van 18,6% bij TU Eindhoven ver onder het gemiddelde van 33,8% ligt en tevens het kleinste aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten van alle universiteiten is.

Als extra duiding bij figuur 2.2, laat tabel 2.5 per universiteit zien hoe de percentages in de functiecategorieën promovendus, universitair docent en universitair hoofddocent en het percentage vrouwelijke hoogleraren procentueel van elkaar verschillen.

Het verschil tussen het percentage vrouwelijke promovendi en vrouwelijke hoogleraren is ultimo 2022 gemiddeld 17,5 procentpunt en is daarmee weer kleiner geworden. Ultimo 2021 was dat verschil 17,9 procentpunt.

Er zijn 5 universiteiten met een verschil van meer dan 25 procentpunt: de Erasmus Universiteit Rotterdam, de Vrije Universiteit Amsterdam, Universiteit van Tilburg, Wageningen Universiteit en de Open Universiteit. Het verschil is het grootst bij de Erasmus Universiteit Rotterdam: 33,4 procentpunt. Het verschil is het kleinst bij de TU Eindhoven: 12,2 procentpunt.

Het verschil tussen het percentage vrouwelijke universitair docenten en vrouwelijke hoogleraren is ultimo 2022 gemiddeld 18,2 procentpunt.

Hoewel dit verschil nagenoeg gelijk is aan het verschil tussen het percentage vrouwelijke promovendi en vrouwelijke hoogleraren, is het verschil per universiteit opvallend anders. Zo is bij de Open Universiteit het verschil tussen vrouwelijke universitair docenten en vrouwelijke hoogleraren met 10,9 procentpunt ver onder het gemiddelde van 18,2 procentpunt terwijl het verschil tussen het aandeel vrouwelijke promovendi en vrouwelijke hoogleraren met 28,8 procentpunt ver boven het gemiddelde van 17,5 procentpunt ligt.

Het verschil tussen het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten en het aandeel vrouwelijke hoogleraren is gemiddeld 6,2 procentpunt.

We zien dit jaar 2 universiteiten waar het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten kleiner is dan het percentage vrouwelijke hoogleraren: TU Eindhoven en de Open Universiteit. Ultimo 2021 was dat ook aan de hand bij de Universiteit Twente. Door een groei van 5,8 procentpunt van het aandeel vrouwelijke hoofddocenten van 20,5% naar 26,3% en een stijging van het aandeel vrouwelijke hoogleraren van 1,2 procentpunt van 21,2% naar 22,4% is het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten ultimo 2022 bij de Universiteit Twente weer groter geworden dan het aandeel vrouwelijke hoogleraren.

TABEL 2.5

Vershil in percentage vrouwen tussen de functiecategorieën PROM-HGL, UD-HGL en UHD-HGL, naar instelling, in fte, ultimo 2022.

	PROM-HGL	UD-HGL	UHD-HGL
UNIVERSITEIT LEIDEN	17,8	17,5	6,0
UNIVERSITEIT UTRECHT	22,6	21,8	12,4
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	18,3	18,9	9,0
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	33,4	24,6	13,4
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	16,1	5,7	3,0
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	20,5	19,5	5,9
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	25,1	21,0	7,4
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	18,7	17,2	4,5
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	32,0	20,0	3,4
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	13,0	16,6	6,5
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	12,2	14,0	-2,7
UNIVERSITEIT TWENTE	14,4	13,6	3,9
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	29,2	19,4	8,4
OPEN UNIVERSITEIT	28,8	10,9	-8,4
Totaal	17,5	18,2	6,2

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

DE 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 GPI in hoofdstuk 1).

Dat een GPI hoger of lager wordt, kan komen door een verandering in het aandeel vrouwen in de laagste en/of in de hoogste functiecategorie van de betreffende functieovergang en verschilt per universiteit. Welke interventie nodig is om een GPI te laten dalen tot op of onder de neutrale GPI van 1,0 verschilt dus ook per universiteit en moet op het niveau van een individuele universiteit worden bekeken en ingezet – maatwerk dus.

Op sectorniveau zijn de GPI's voor vrouwen van de drie functieovergangen promovendus/universitair docent, universitair docent/universitair hoofddocent en universitair hoofddocent/hoogleraar ultimo 2022 onveranderd ten opzichte van de GPI's ultimo 2021, respectievelijk 1,0 en 1,4 en 1,2.

Kijken we echter naar de individuele universiteiten, dan zien we wel veranderingen in de GPI ten opzichte van ultimo 2021.

De GPI van promovendus/universitair docent is voor de sector ook dit jaar weer 1,0 (neutrale GPI). Voor 1 universiteit is de GPI bij deze functieovergang gestegen (TU Eindhoven) en voor 3 universiteiten gedaald (Universiteit Leiden, Universiteit Maastricht en de Open Universiteit).

De functieovergang universitair docent/universitair hoofddocent kent met een GPI van 1,4 de meeste belemmeringen in de doorstroom voor vrouwen. Deze GPI is voor 5 van de 14 universiteiten iets kleiner geworden (Vrije Universiteit Amsterdam, Universiteit van Tilburg, de TU Delft, Universiteit Twente en Wageningen Universiteit). Bij 4 universiteiten is deze GPI juist groter geworden: Universiteit Leiden, Erasmus Universiteit Rotterdam, Radboud Universiteit Nijmegen en de Open Universiteit.

De GPI voor universitair hoofddocent/hoogleraar is voor de sector 1,2. Bij 3 universiteiten is deze GPI gedaald (Erasmus Universiteit Rotterdam, Radboud Universiteit Nijmegen en Wageningen Universiteit) en voor 3 universiteiten gestegen (Vrije Universiteit Amsterdam, TU Delft en Universiteit Twente). Bij deze functieovergang hebben ultimo 2022 twee universiteiten een GPI kleiner dan 1,0: de TU Eindhoven en de Open Universiteit

TABEL 2.6

GPI vrouwen naar functieovergang per instelling, in fte, ultimo 2022.

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

- GPI lager is geworden (=beter)
- GPI is hoger is geworden (=slechter)
- GPI onder 1,0

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN DE UNIVERSITEITEN PER WETENSCHAPSGBIED

De percentages vrouwen per functiecategorie op instellingsniveau kunnen in sommige gevallen verhullend werken. Dat wil zeggen dat de gemiddelde percentages per instelling geen inzicht geven in de stand van zaken binnen sommige faculteiten, waar het er soms ronduit slecht voor staat. Het LNVH zou dan ook graag inzicht verschaffen in de man-vrouwverhoudingen op het niveau van de faculteiten. Op basis van de huidige beschikbare data is dat echter niet mogelijk. Ook pogingen deze data te verzamelen via losse opvraag leverden onbruikbare data op. Het LNVH roept universiteiten daarom op zelf scherp te zijn op de stand van zaken op faculteitsniveau.

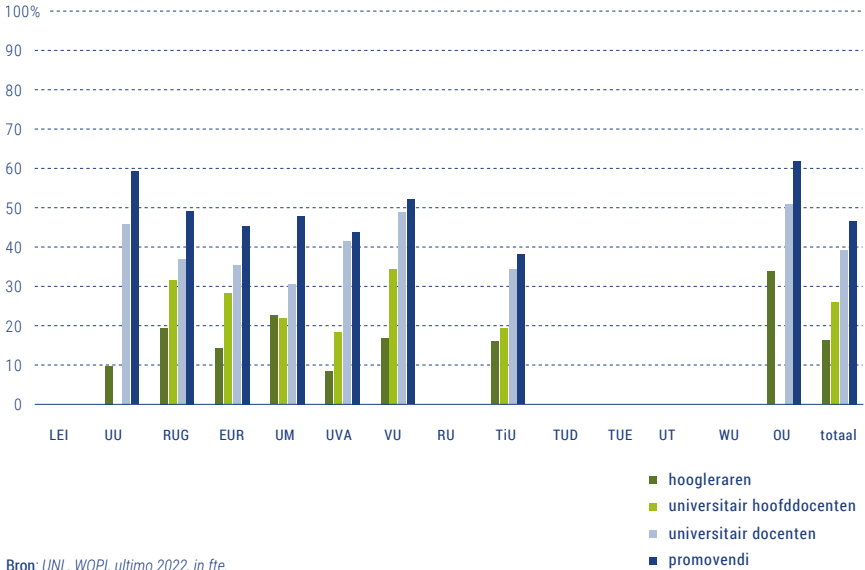
Wat we wel kunnen weergeven is de verdeling van het aandeel vrouwen per wetenschapsgebied voor de individuele instelling. Daarmee kijken we verder dan de muren van de universiteiten en het sectorbrede beeld, en hopen we uitwisseling tussen universiteiten over het stimuleren van de groei van het aandeel vrouwen in specifieke wetenschapsgebieden⁶ te kunnen aanmoedigen.

De wetenschapsgebieden Natuur en Techniek kunnen op veel aandacht rekenen als het gaat om de lage percentages vrouwen in de hogere functiecategorieën. Kijken we echter naar de percentages vrouwen in het wetenschapsgebied Economie, dan verdient dit gebied evengoed de nodige aandacht.

6. Kijk voor meer informatie over vakgebieden per wetenschapsgebied op Indeling sectoren | Hoger onderwijs | Inspectie van het onderwijs (onderwijsinspectie.nl).

FIGUUR 2.3.1

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Economie, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2022.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022, in fte.

Het aandeel vrouwelijke hoogleraren in wetenschapsgebied Economie is op sectorniveau slechts 16,2%. Het aandeel van 8,4% bij Universiteit van Amsterdam en 9,7% bij Universiteit Utrecht ligt daar ver onder. De Open Universiteit heeft met 33,8% het hoogste percentage vrouwelijke hoogleraren binnen wetenschapsgebied Economie⁷.

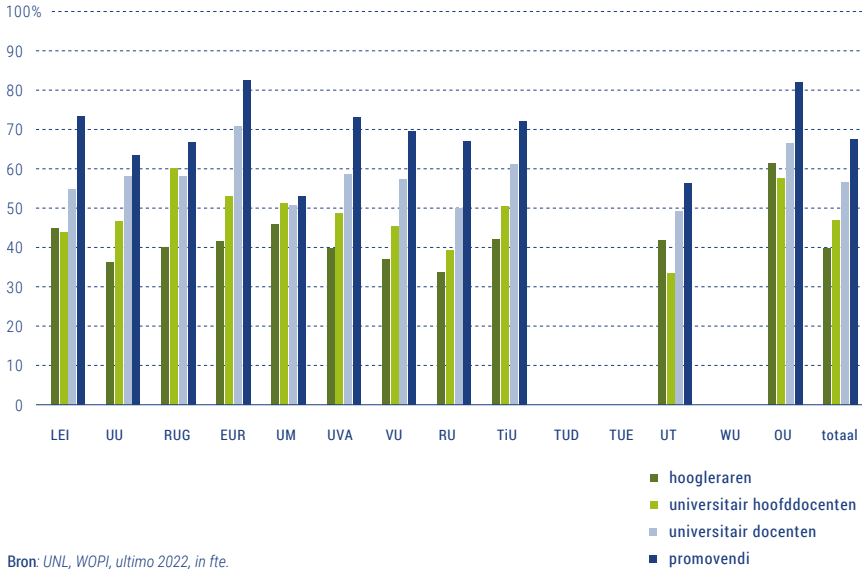
Het valt op dat er bij de Universiteit Utrecht en de Open Universiteit geen vrouwelijke universitair hoofddocenten in dit wetenschapsgebied werkzaam zijn, terwijl bij deze universiteiten er wel sprake is van een, zelfs bovengemiddeld, percentage vrouwelijke promovendi en universitair docenten.

Universiteit van Tilburg heeft in alle functiecategorieën een ondergemiddeld aandeel vrouwen dat werkzaam is in het wetenschapsgebied Economie.

7. 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.

FIGUUR 2.3.2

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Gedrag & Maatschappij, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2022.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022, in fte.

In wetenschapsgebied Gedrag & Maatschappij is het aandeel vrouwelijke hoogleraren gemiddeld bijna 40% (39,9%). De Open Universiteit heeft het grootste aandeel vrouwelijke hoogleraren: 61,4%⁸.

Bij de universitair hoofddocenten heeft de Rijksuniversiteit Groningen het grootste aandeel vrouwen: 60,2%.

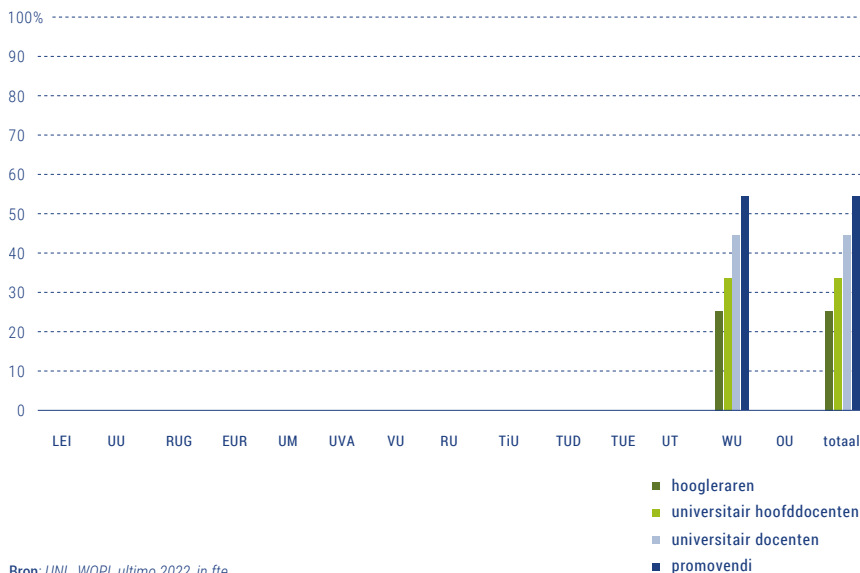
Het aandeel vrouwelijke universitair docenten ligt bij de EUR met 70,9% ver boven het gemiddelde van 56,6%.

Bij alle 11 universiteiten die vrouwelijke promovendi hebben in het wetenschapsgebied Gedrag & Maatschappij, is dat aandeel meer dan 50% (53% - 82,5%). Des te opvallender is het dat 10 van de 11 universiteiten een aandeel vrouwelijke hoogleraren van minder dan 50% heeft.

8. Idem - zie voetnoot 7.

FIGUUR 2.3.3

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Landbouw, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2022.

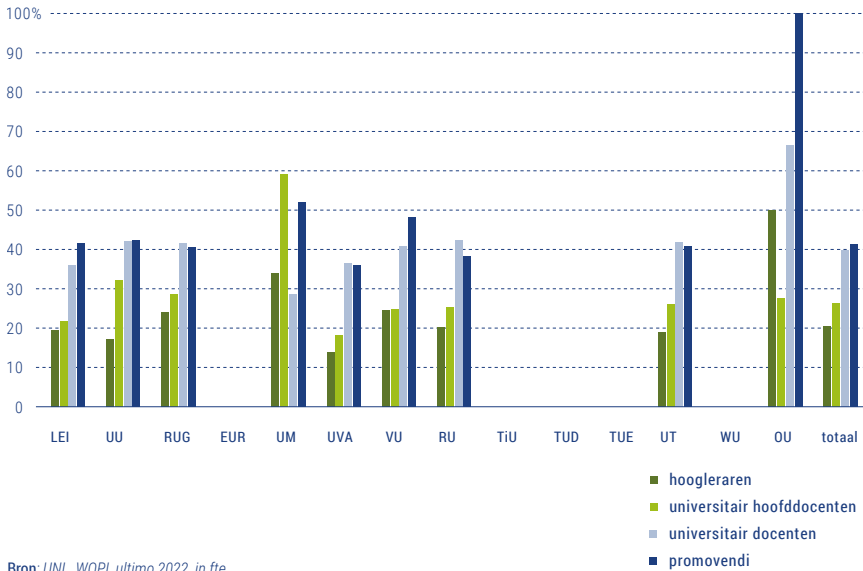


Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022, in fte..

In het wetenschapsgebied Landbouw ligt het aandeel vrouwelijke hoogleraren, universitair hoofddocenten en universitair docenten onder het sectorbrede gemiddelde (= alle wetenschapsgebieden samen). Het aandeel vrouwelijke promovendi ligt echter wel boven het sectorbrede gemiddelde van 45,1%.

FIGUUR 2.3.4

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Natuur, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2022.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022, in fte.

In wetenschapsgebied Natuur is het percentage vrouwelijke hoogleraren gemiddeld 20,4%. Het percentage van 34,0% bij Universiteit Maastricht en 50,0% bij de Open Universiteit ligt ver boven dit gemiddelde.

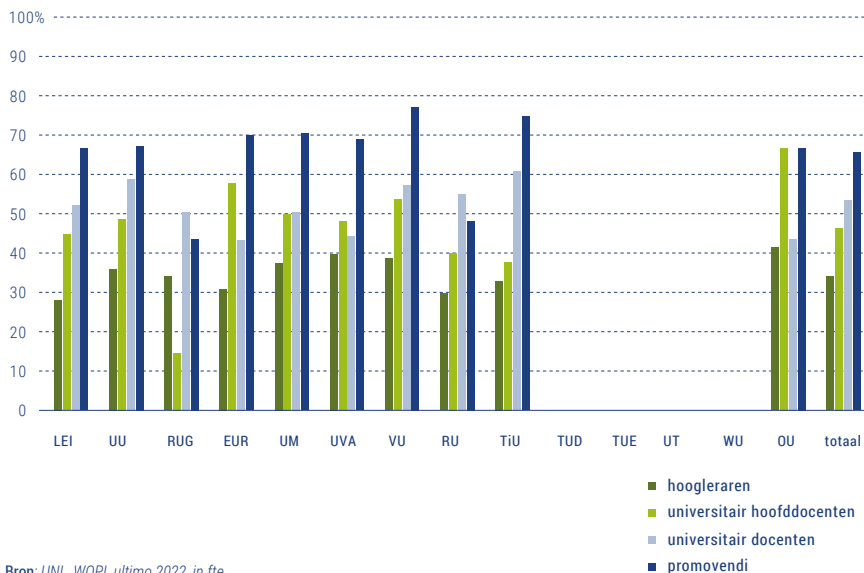
De Universiteit van Amsterdam heeft het kleinste aandeel vrouwelijke hoogleraren binnen wetenschapsgebied Natuur: 13,8%.

Bij de universitair hoofddocenten valt op dat Universiteit Maastricht 59,1% vrouwelijke universitair hoofddocenten heeft, waar het gemiddelde binnen Natuur 26,2% is.

De Open Universiteit heeft uitsluitend vrouwelijke promovendi in dit wetenschapsgebied.

FIGUUR 2.3.5

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Recht, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2022.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022, in fte.

In wetenschapsgebied Recht is het gemiddelde aandeel vrouwelijke hoogleraren 34%. Dit aandeel varieert van 28% bij de Universiteit Leiden tot 41,4% bij de Open Universiteit.

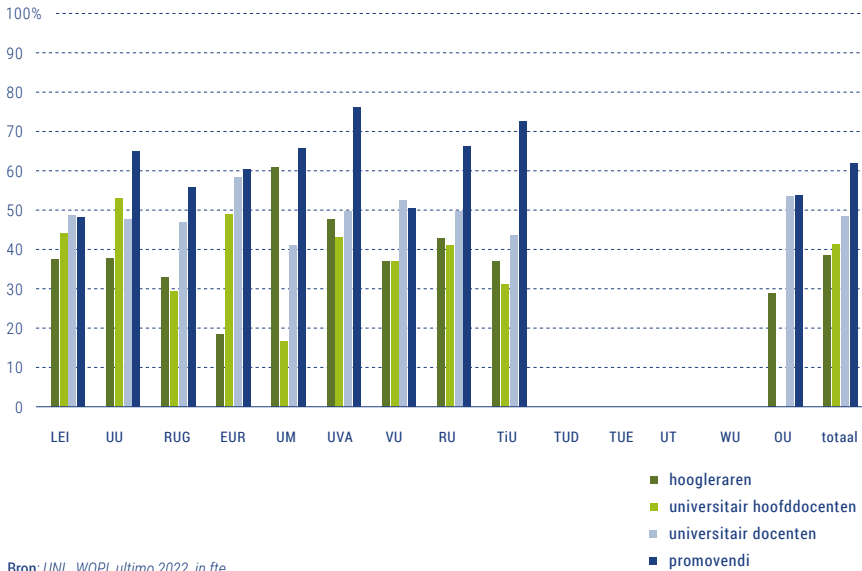
Bij de universitair hoofddocenten valt op dat de Rijksuniversiteit Groningen een heel laag percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten in Recht heeft: 14,6% waar het gemiddelde 46,3% is. Dit is extra opvallend daar bij de RUG het aandeel vrouwelijke universitair docenten 50,3% is en het aandeel vrouwelijke hoogleraren 34,0%. Waar vorig jaar het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten bij de Open Universiteit in het wetenschapsgebied Recht nog 100% was, is dat ultimo 2022 66,7%⁹.

De Vrije Universiteit Amsterdam heeft het hoogste percentage vrouwelijke promovendi in wetenschapsgebied Recht: 77,2%. De Rijksuniversiteit Groningen heeft met 43,5% het kleinste aandeel vrouwelijke promovendi.

9. 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.

FIGUUR 2.3.6

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Taal & Cultuur, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2022.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022, in fte.

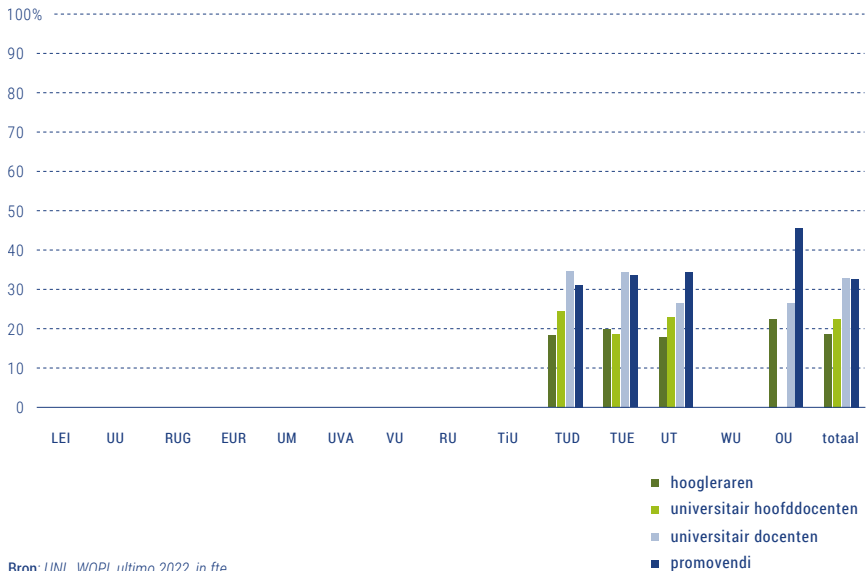
Het gemiddelde percentage vrouwelijke hoogleraren in Taal & Cultuur is 38,4%. Het percentage van 18,5% bij de Erasmus Universiteit Rotterdam steekt hier mager bij af. Daarentegen kent de Universiteit Maastricht een hoog percentage vrouwelijke hoogleraren: 60,8%.

De Open Universiteit heeft ultimo 2022 geen universitair hoofddocenten in Taal & Cultuur terwijl er wel sprake is van vrouwelijke promovendi, universitair docenten en hoogleraren. Het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten bij Universiteit Maastricht, en de Rijksuniversiteit Groningen, respectievelijk 16,7% en 29,3%, ligt ver onder het gemiddelde van 41,2%.

Bij de Erasmus Universiteit Rotterdam is het verschil tussen het percentage vrouwelijke hoogleraren (18,5%) en het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten (48,9%) opvallend groot.

Universiteit van Tilburg en de Universiteit van Amsterdam hebben met 72,7% en 76,2% een bovengemiddeld aandeel vrouwelijke promovendi.

Figuur 2.3.7 Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Techniek, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2022.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022, in fte.

Het percentage vrouwelijke hoogleraren is in wetenschapsgebied Techniek 18,7% en ligt daarmee ruim onder het sectorgemiddelde van 27,6%. Opvallend is dat het aandeel vrouwelijke universitair docenten in wetenschapsgebied Techniek iets groter is dan het aandeel vrouwelijke promovendi.

Ultimo 2022 kent de Open Universiteit, in tegenstelling tot ultimo 2021, wel vrouwelijke hoogleraren. Er zijn echter geen vrouwelijke universitair hoofddocenten in deze universiteit werkzaam binnen dit wetenschapsgebied, daar waar dat ultimo 2021 nog wel het geval was¹⁰.

10. 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.

STREEFCIJFERS VOOR VROUWELIJKE HOGLERAREN

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*¹¹ dus voorbij moeten zijn.

De realiteit laat echter zien dat we die toekomstige mijlpalen niet zomaar zullen behalen. Hoe hard er nog aan de gestelde doelen gewerkt dient te worden, verschilt per universiteit. Als we dieper in de ontwikkelingen per universiteit duiken, zien we het volgende:

3 van de 14 universiteiten hebben hun gestelde streefcijfer voor 2025 al gehaald. Het gaat hier om de Erasmus Universiteit Rotterdam, Universiteit van Tilburg en de Open Universiteit. De Erasmus Universiteit Rotterdam stelde al een nieuw streefcijfer vast voor 2025, namelijk 35%. De Open Universiteit deed dat niet. Daar stelde men een 'ondergrens' van 30% vrouwelijke hoogleraren in, waar het gemiddelde boven zou moeten blijven. Bij de Universiteit van Tilburg zit een nieuw streefcijfer in de pijplijn. Bij het publiceren van deze Monitor is dit nieuwe streefcijfer nog niet bekend.

Bij de andere universiteiten moeten echter nog inspanningen gedaan worden om hun streefcijfer in 2025 te behalen. De afstand die ultimo 2022 nog te overbruggen valt, varieert van 1,0 bij de Universiteit Maastricht tot 6,9 procentpunt bij de Technische Universiteit Delft.

Ook op sectorniveau is het streefcijfer van 31,2% nog lang niet behaald. Er moet nog 3,6 procentpunt overbrugd worden.

11. 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 ondervertegenwoordigde groep.

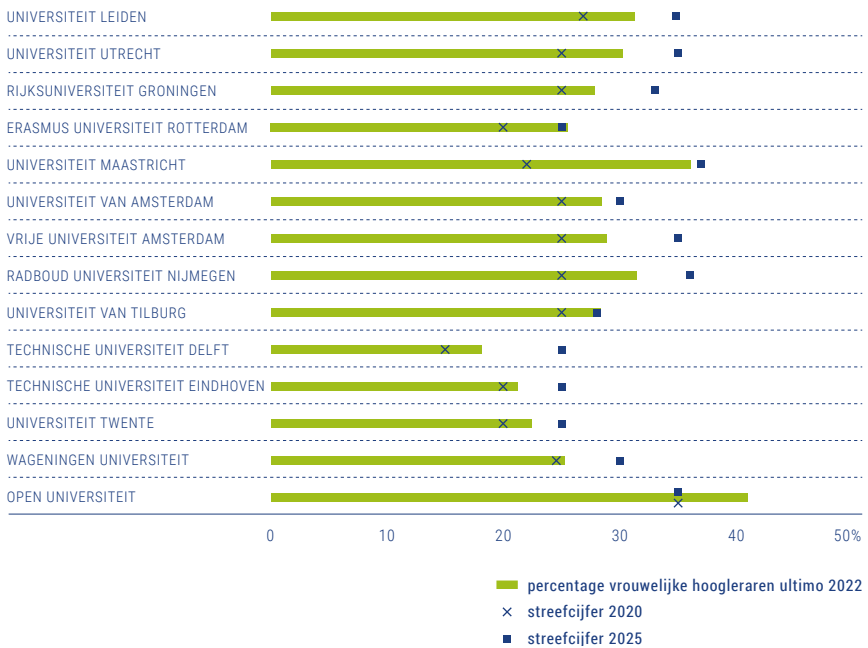
De vraag rijst dan of we het gestelde algemene streefcijfer op dit tempo zouden gaan halen. Baseren we de prognose voor 2025 op de groei ultimo 2021 - ultimo 2022, dan zien we dat op sectorniveau we het streefcijfer **niet** gaan behalen. Ook blijkt uit deze prognose dat maar liefst 6 van de 14 universiteiten hun streefcijfer voor 2025 in het tempo van het afgelopen jaar niet behalen. Deze 6 universiteiten moeten samen volgens deze prognose nog 24,6 procentpunt overbruggen. Ten opzichte van vorig jaar is dit beeld desalniettemin iets positiever geworden: toen betrof het nog 9 van de 14 universiteiten die hun streefcijfer niet zouden behalen.

Gebruiken we voor een prognose van het percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2025, en dus voor het behalen van het streefcijfer voor 2025, de afstand die in de periode ultimo 2017 tot en met ultimo 2022 is overbrugd – waarin dus ook het effect van de Westerdijk Talent Impuls wordt meegenomen -, dan zien we dat nog steeds 5 universiteiten hun streefcijfer niet behalen, maar dat het aantal procentpunt dat deze 5 universiteiten volgens deze prognose moeten overbruggen, met 12,2 procentpunt aanzienlijk kleiner is. Op sectorniveau halen we volgens deze prognose het gestelde percentage van 31,2% wel 💡. Reden temeer voor een tweede impuls zoals al op pagina 10 genoemd.

Het LNVH plaatst bij dit pleidooi voor een – noodzakelijke – extra impuls wel de kanttekening dat er bij zo'n nieuwe impuls lessen uit het verleden meegenomen dienen te worden. Een versnelde benoeming van een grote groep vrouwelijke hoogleraren leidt tot het leegvissen van de onderliggende functiecategorie. Er dient dus gelijktijdig aandacht te worden besteed aan het bevorderen van vrouwelijke universitair docenten naar universitair hoofddocent. Ook leggen de vaak snel in het leven geroepen benoemingsprocedures bloot dat er dikwijls niet transparant wordt geworven en criteria onduidelijk zijn. Daarnaast dient er parallel blijvend aandacht te zijn voor benoemingen van vrouwen in de reguliere benoemingsprocedures, anders vertaalt de impuls zich niet duurzaam door in groei.

FIGUUR 2.4

Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2022 en streefcijfers voor 2020 en 2025, per universiteit.



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

Bron streefcijfers 2025: bureau UNL.

Bron personeel: UNL, WOPI, ultimo 2022, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

TABEL 2.7

Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2022, streefcijfer 2025 en prognose 2025 op basis van groei '21-'22 en op basis van groei '17-'22, per universiteit, in fte.

	Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2022	Streefcijfer 2025	Prognose 2025 o.b.v. groei '21-'22	Vershil prognose 2025 o.b.v. groei '20-'21 met streefcijfer 2025	Prognose 2025 o.b.v. groei '17-'22	Vershil prognose 2025 o.b.v. groei '17-'22 met streefcijfer 2025
UNIVERSITEIT LEIDEN	31,2	35,0	31,1	-3,9	33,6	-1,4
UNIVERSITEIT UTRECHT	30,2	35,0	32,0	-3,0	33,5	-1,5
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	27,8	33,0	28,6	-4,4	36,4	3,4
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	25,5	25,0	29,2	4,2	32,7	7,7
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	36,0	37,0	38,7	1,7	42,9	5,9
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	28,4	30,0	33,6	3,6	31,9	1,9
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	28,8	35,0	28,4	-6,6	32,8	-2,2
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	31,4	36,0	37,8	1,8	33,7	-2,3
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	28,3	28,0	35,4	7,4	33,7	5,7
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	18,1	25,0	19,2	-5,8	20,1	-4,9
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	21,2	25,0	24,1	-0,9	26,5	1,5
UNIVERSITEIT TWENTE	22,4	25,0	25,8	0,8	27,7	2,7
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	25,2	30,0	35,3	5,3	30,2	0,2
OPEN UNIVERSITEIT	40,9	35,0	42,2	7,2	47,3	12,3
Totaal	27,6	31,2	30,5	-0,7	31,7	0,5

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

Bron streefcijfers 2025: bureau UNL.

Bron personeel: UNL, WOPI, ultimo 2017-ultimo 2022, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

— 3 —

HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

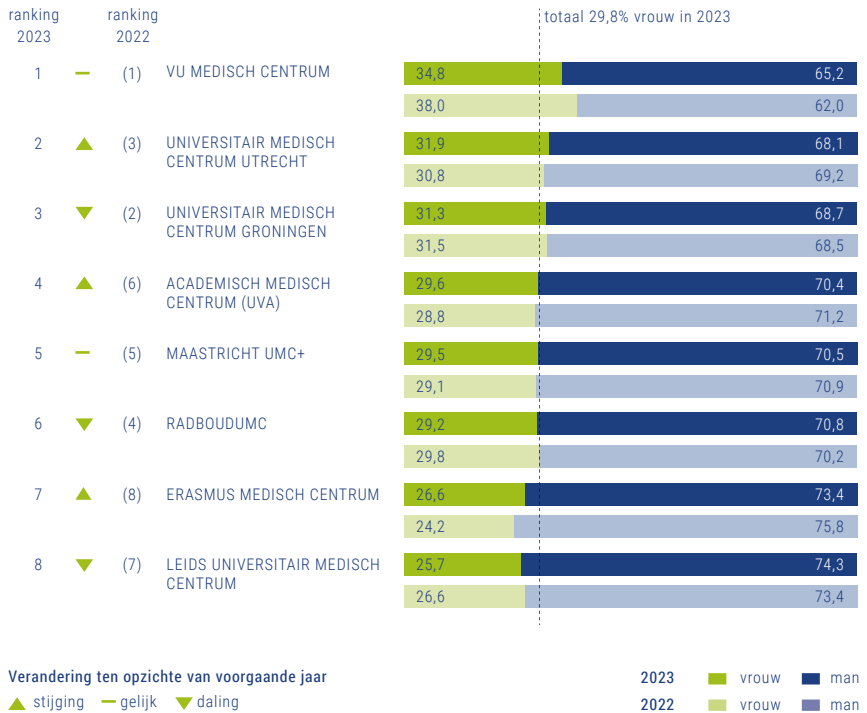
AANDEEL VROUWELIJKE HOOGLERAREN AAN UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de umc's is gestegen van 29,7% in 2022 naar 29,8% in 2023. Een stijging van 0,1 procentpunt ten opzichte van 1,6 procentpunt vorig jaar¹. Opvallend is de daling van het aandeel vrouwelijke hoogleraren bij 4 van de 7 umc's: VUmc, UMCG, Radboudumc en LUMC 📉. Vooral het VUmc valt op met een daling van 3,1 procentpunt. Deze daling wordt volledig veroorzaakt door een stijging in het aantal mannelijke hoogleraren bij het VUmc terwijl daar het aantal vrouwelijke hoogleraren gelijk blijft. Het Erasmusmc valt op in positieve zin, met 2,3 procentpunt groei.

In 2023 zijn net als in 2022 VUmc, UMCU en UMCG de grens van 30% gepasseerd. De overige umc's hebben voor die grens wisselende afstanden te overbruggen. Het LUMC moet de grootste afstand overbruggen en is met 25,7% de hekkensluiter in 2023.

FIGUUR 3.1

Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke hoogleraren bij umc's, in personen, in 2022 en 2023. Van hoog naar laag naar percentage vrouwelijke hoogleraren in 2023.



Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2021 en 01-07-2022 en tussen 31-12-2022 en 01-07-2023, in personen.

1. Bij het interpreteren van de percentages per umc voor 2023 en voor de ranking, is het van belang om te realiseren dat voorgaande jaren bij Academisch Medisch Centrum (UvA), Maastricht UMC+, Radboudumc en Leids Universitair Medisch Centrum zeer waarschijnlijk data is aangeleverd inclusief bijzonder hoogleraren. Zoals eerder in de monitors vermeld, is de data van de umc's onderling niet zonder meer een op een te vergelijken door verschillen tussen de registratiesystemen. De uitkomsten per umc dienen om die reden eerder als indicatief dan als absoluut gelezen te worden.

In tabel 3.1 zetten we nogmaals duidelijk uiteen wat de percentages vrouwelijke hoogleraren aan de umc's zijn in 2022 en 2023 en wat het groeipercentage is geweest in de periode 2022-2023².

TABEL 3.1

Percentages vrouwelijke hoogleraren per umc in 2022 en in 2023, in personen, en procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren 2022-2023.

	Percentage vrouwelijke hoogleraren in 2023	Percentage vrouwelijke hoogleraren in 2022	Procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren '22 - '23
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	25,7	26,6	-0,9
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	31,9	30,8	1,1
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	31,3	31,5	-0,2
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	26,6	24,2	2,3
MAASTRICHT UMC+	29,5	29,1	0,3
ACADEMISCH MEDISCH CENTRUM (UVA)	29,6	28,8	0,8
VU MEDISCH CENTRUM	34,8	38,0	-3,1
RADBOUDUMC	29,2	29,8	-0,6
Totaal	29,8	29,7	0,1

Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2021 en 01-07-2022 en tussen 31-12-2022 en 01-07-2023, in personen.

2. Van alle universiteiten behalve van de 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 2022 bedraagt bij de Universiteit Maastricht het percentage vrouwelijke hoogleraren exclusief wetenschapsgebied Gezondheid, in fte, 36,0% terwijl het percentage vrouwelijke hoogleraren in het nog substantiële wetenschapsgebied Gezondheid binnen de Universiteit Maastricht 28,8% bedraagt. Het percentage vrouwelijke hoogleraren inclusief wetenschapsgebied Gezondheid is bij Maastricht 33,6%. Ultimo 2022 omvat het wetenschapsgebied Gezondheid binnen Universiteit Maastricht in personen hoogleraar nog 66 man en 26 vrouw.

AFDELINGSHOOFDEN HOGLERAAR IN DE UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Het percentage vrouwelijke afdelingshoofden is tussen 2022 en 2023 met 1 procentpunt gedaald van 21,3% naar 20,3% 📉. De percentages lopen sterk uiteen van 14,3% bij Amsterdam UMC tot 33,3% bij het UMCU. Bij het UMCU valt wel de sterke daling van 43,2% in 2022 naar 33,3% in 2023 op. Ze blijven echter de lijst aanvoeren met ruim 1 op de 3 afdelingshoofden hoogleraar vrouw.

TABEL 3.2

Aantal vrouwelijke en mannelijke afdelingshoofden hoogleraar naar umc en aandeel vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar, in personen, in 2023.

	Vrouw	Man	Totaal	Percentage vrouw
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	6	34	40	15,0
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	10	20	30	33,3
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	7	31	38	18,4
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	8	35	43	18,6
MAASTRICHT UMC+	7	39	46	15,2
AMSTERDAM UMC	6	36	42	14,3
RADBOUDUMC	13	29	42	31,0
Totaal	57	224	281	20,3

Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2022 en 01-07-2023, in personen.

PERCENTAGE VROUWEN PER FUNCTIECATEGORIE

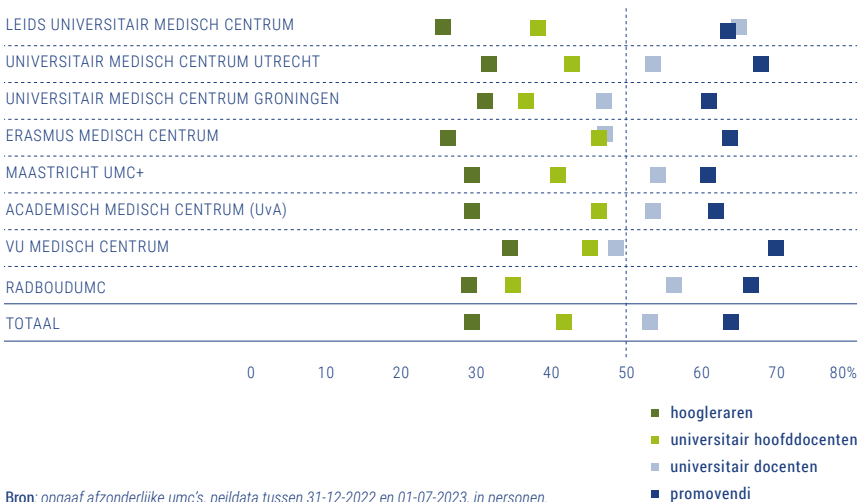
In alle functiecategorieën is het aandeel vrouwen in het totaal van de umc's groter dan bij de universiteiten. Ter vergelijking: bij de universiteiten is het aandeel vrouwelijke hoogleraren 27,6%, vrouwelijke universitair hoofddocenten 33,8%, vrouwelijke universitair docenten 45,9% en vrouwelijke promovendi 45,1%. Bij de umc's is dat respectievelijk 29,8%, 41,8%, 53,2% en 64,2%.

Het verschil tussen het aandeel vrouwelijke hoogleraren en vrouwelijke universitair hoofddocenten is bij de umc's 12 procentpunt tegen 6,2 procentpunt bij de universiteiten. Vorig jaar was dit 9,7 procentpunt verschil bij de umc's en 5,3 procentpunt bij de universiteiten. Dit resulteert bij de umc's in een hogere GPI voor deze functieovergang: 1,4 versus 1,2. Zie figuur 3.2 voor meer details.

Het verschil tussen het aandeel vrouwelijke promovendi en vrouwelijke universitair docenten is bij de umc's 11 procentpunt. Bij de universiteiten is dat verschil negatief en wel -0,8 procentpunt omdat het aandeel vrouwen onder universitair docenten daar groter is dan het aandeel promovendi.

FIGUUR 3.2

Percentage vrouwen naar functiecategorie per umc, in personen, in 2023.



Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2022 en 01-07-2023, in personen.

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.

De GPI voor alle functieovergangen voor het totaal van de umc's is groter dan 1,0. De GPI van promovendus naar universitair docent is gelijk aan die van vorig jaar. De GPI van universitair docent naar universitair hoofddocent is van 1,4 in 2022 naar 1,3 in 2023 gedaald. De GPI van universitair hoofddocent naar hoogleraar is gestegen van 1,3 in 2022 naar 1,4 in 2023.

Bij de functieovergang promovendus naar universitair docent heeft alleen LUMC net als in 2022 een neutrale GPI van 1,0. Alle andere umc's kennen een GPI die groter is dan 1,0.

Voor de functieovergang universitair docent naar universitair hoofddocent hebben 5 van de 8 umc's in 2023 een lagere GPI dan in 2022. Alleen bij het UMCG, het AMC en het VUmc is deze GPI gestegen. Het LUMC en Radboudumc hebben bij deze functieovergang de grootste GPI, maar deze is wel ten opzichte van 2022 licht gedaald.

Bij de functieovergang van universitair hoofddocent naar hoogleraar is bij 3 umc's de GPI licht gestegen (LUMC, MUMC+, Radboudumc) bij 2 umc's licht gedaald (AMC, VUmc) en bij 3 umc's gelijk gebleven (UMCU, UMCG, Erasmusmc).

TABEL 3.3

GPI vrouwen naar functieovergang per umc, in personen, in 2023³.

	PROM/UD	UD/UHD	UHD/HGL
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	1,0	1,7	1,5
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	1,3	1,3	1,3
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	1,3	1,3	1,2
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	1,4	1,0	1,7
MAASTRICHT UMC+	1,1	1,3	1,4
ACADEMISCH MEDISCH CENTRUM (UVA)	1,1	1,2	1,6
VU MEDISCH CENTRUM	1,4	1,1	1,3
RADBOUDUMC	1,2	1,6	1,2
Totaal	1,2	1,3	1,4

Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2022 en 01-07-2023, in personen.



3. 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.

— 4 —

VROUWEN IN HOOGSTE NIVEAUS ACADEMISCH MANAGEMENT EN BESTUURDERS IN WETENSCHAPPELIJKE ORGANISATIES

ACADEMISCH MANAGEMENT BIJ UNIVERSITEITEN

Naast inzicht in de samenstelling van de wetenschappelijke staf, is het zeker zo belangrijk te kijken naar de man-vrouwverdeling in bestuurlijke rollen en beslisfuncties. Het blijft echter zo dat gegevens over academisch management slechts beperkt beschikbaar zijn. De dataweergave hieronder betreft de gegevens van 12 van de 14 universiteiten¹. We kunnen op basis van de beschikbare gegevens het licht laten schijnen op de percentages vrouwen onder de decanen, en directeuren onderwijs- en onderzoeksinstituut.

Het percentage vrouwen onder de decanen is ultimo 2023 hoger dan ultimo 2022. Het steeg van 29,7% naar 34,1%. Daarmee is voor het eerst ruim 1 op de 3 decanen vrouw . Kijken we, met behulp van tabel 4.1, naar de ontwikkelingen van de percentages over de afgelopen vijf jaar, dan zien we een aanzienlijke stijging van het aandeel vrouwen onder de decanen van 14,9% ultimo 2018 tot 34,1% ultimo 2022 .

Hoewel bij de directeuren onderwijsinstituut het aandeel vrouwen tussen 2021 en 2022 iets is gedaald, van 53,5% naar 52,7%, zien we ook hier dat tussen ultimo 2018 en ultimo 2022 sprake is van een substantiële stijging van het aandeel vrouwen: van 35,8% naar 52,7% .

Bij de directeuren onderzoeksinstituut blijft, hoewel er ook tussen ultimo 2018 en ultimo 2022 sprake is van een stijging (van 10,5% naar 25%), slechts 1 op de 4 vrouw .

Zichtbaar is dat vrouwen nog steeds beter vertegenwoordigd zijn in onderwijs dan in onderzoek en integraal management. Gelet op reputatie, gezag en feitelijke invloed van deze rollen, zijn vrouwen sterker vertegenwoordigd in de rollen met minder invloed.

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

FIGUUR 4.1

Aandeel vrouwen en mannen in academisch management aan 12 van de 14 Nederlandse universiteiten, ultimo 2022, in fte.



Bron: UNL, WOPI (12 universiteiten), ultimo 2022, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

TABEL 4.1

Aandeel vrouwen en mannen in academisch management aan 12 van de 14 Nederlandse universiteiten, ultimo 2018 t/m ultimo 2022, in fte.

	2018	2019	2020	2021	2022
V					
DECAAN	14,9	19,8	20,1	29,7	34,1
DIRECTEUR ONDERWIJSINSTITUUT	35,8	39,2	43,2	53,5	52,7
DIRECTEUR ONDERZOEKINSTITUUT	10,5	11,1	20,3	25,0	25,0
M					
DECAAN	85,1	80,2	79,9	70,3	65,9
DIRECTEUR ONDERWIJSINSTITUUT	64,2	60,8	56,8	46,5	47,3
DIRECTEUR ONDERZOEKINSTITUUT	89,5	88,9	79,7	75,0	75,0

Bron: UNL, WOPI (12 universiteiten), ultimo 2022, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

PERCENTAGES VROUWEN IN COLLEGES VAN BESTUUR EN RADEN VAN TOEZICHT

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 18 door vrouwen bekleed en 23 door mannen. Het aantal vrouwen is ten opzichte van 2022 gestegen met 1 (van 17 naar 18), het aantal mannelijke leden in de Colleges van Bestuur is gelijk gebleven. Daarmee komt het gemiddelde percentage vrouwen in Colleges van Bestuur in 2023 op 43,9%. Dit is een stijging (1,4 procentpunt) ten opzichte van de 42,5% in 2022.

Raden van Toezicht (RvT)

In de Raden van Toezicht zijn in totaal 67 bestuurlijke posities. Daarvan worden er in 2023 32 door vrouwen bekleed en 35 door mannen. Het percentage vrouwen in Raden van Toezicht blijft daarmee gelijk aan het percentage van vorig jaar: 47,8%. Een evenredige man-vrouwverdeling blijft echter in zicht 📍.

FIGUUR 4.2

Aantal vrouwen en mannen in Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse universiteiten in 2023.



Bron: websites Nederlandse universiteiten, peildatum 19-07-2023, in personen.

TABEL 4.2

Aantal vrouwen en mannen in Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse universiteiten in 2023.

	College van Bestuur		Raad van Toezicht	
	V	M	V	M
UNIVERSITEIT LEIDEN	2	1	1	4
UNIVERSITEIT UTRECHT	1	2	2	3
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	1	2	2	3
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	2	1	2	3
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	2	1	3	2
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	1	2	2	3
VRIJE UNIVERSITEIT	1	2	3	2
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN ²	1	2	2	2
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	2	1	2	3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT ²	1	2	2	2
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	2	1	3	2
UNIVERSITEIT TWENTE	1	2	2	2
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	1	2	3	2
OPEN UNIVERSITEIT	0	2	3	2
Totaal	18	23	32	35
Percentage vrouw	43,9		47,8	

Bron: websites Nederlandse universiteiten, peildatum 19-07-2023, in personen.

2. Vacature in de Raad van Toezicht op moment van dataverzameling.

UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Raden van Bestuur (RvB)

Het totale aantal leden van de Raden van Bestuur van de Nederlandse umc's nam in 2023 met 1 toe naar 32 ten opzichte van 2022. Van de 32 leden van de RvB zijn er 11 vrouw en 21 man. Dit komt neer op een percentage van 34,4%. Dit is een forse daling ten opzichte van de 40,0% aan vrouwelijke leden in 2022 📉.

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 aan vorig jaar. In 2022 werd er voor het eerst evenredigheid bereikt onder de leden van de Raden van Toezicht. In 2023 zakt het percentage vrouwen echter weer terug naar 47,4% 📉.

FIGUUR 4.3

Aantal vrouwen en mannen in Raden van Bestuur en Raden van Toezicht van de umc's in 2023.



Bron: websites Nederlandse umc's, peildatum 30-08-2023, in personen.

TABEL 4.3

Aantal vrouwen en mannen in Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse umc's in 2023.

	Raad van Bestuur		Raad van Toezicht	
	V	M	V	M
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	1	4	2	3
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	2	2	2	3
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	1	4	3	2
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	1	3	2	4
MAASTRICHT UMC+	3	2	2	3
AMSTERDAM UMC ³	1	4	4	3
RADBOUDUMC	2	2	3	2
Totaal	11	21	18	20
Percentage vrouw	34,4		47,4	

Bron: websites Nederlandse umc's, peildatum 30-08-2023, in personen.

KONINKLIJKE NEDERLANDSE AKADEMIE VAN WETENSCHAPPEN (KNAW)

Leden

De KNAW telt 141 vrouwen onder het totale aantal van 627 leden, dat komt neer op een aandeel van 22,5%. Dit is een stijging van 1,2 procentpunt ten opzichte van de 21,3% in 2022.

Directie en bestuur

Het bestuur van de KNAW bestaat uit de president, twee vicepresidenten (waarvan een tevens algemeen secretaris) en vier bestuursleden die tevens domeinvoorzitter zijn⁴. In het bestuur van de KNAW zijn in totaal 7 posities te bekleden. Daarvan worden er 3 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.

3. 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

4. Op het moment van publiceren van de Monitor 2023 in december 2023 heeft de KNAW net per 10 oktober 2023 een vrij grote verandering in governance-structuur ondergaan. De algemeen directeur zal worden vervangen door een algemeen directeur a.i., een adjunct directeur onderzoeksbeleid a.i. en een adjunct directeur bedrijfsvoering a.i. De peildatum van de data in deze Monitor ligt echter voor de datum van deze bestuurlijke transitie, vandaar deze weergave.

FIGUUR 4.4

Aantal vrouwen en mannen in de directie en het bestuur van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) in 2023.



Bron: bureau KNAW, peildatum 20-7-2023, in personen.

TABEL 4.4

Aantal vrouwen en mannen in de directie, het bestuur en onder de leden van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) in 2023.

	V	M
Algemeen directeur	1	
Bestuur	3	4
President	1	
Vice-president	1	1
Algemeen secretaris ⁵		1
Leden	1	3
Leden		
Geesteswetenschappen (GW)	43	89
Gedrags-, Maatschappij- en Rechtswetenschappen (GMRW)	49	97
Medische, Medisch-Biologische en Gezondheidswetenschappen (MMBG)	22	81
Natuur- en Technische Wetenschappen (NTW)	27	219

Bron: bureau KNAW, peildatum 20-07-2023, in personen.

5. N.B. Algemeen secretaris van de KNAW is tevens vice-president.

DE JONGE AKADEMIE (DJA)

Het bestuur van De Jonge Akademie (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%. Dit is een daling van 2 procentpunt ten opzichte van vorig jaar. DJA telt 170 alumni, waarvan er 75 (44,1%) vrouw zijn en 95 (55,9%) man.

FIGUUR 4.5

Aantal vrouwelijke en mannelijke leden van De Jonge Akademie in 2023

105 van 225 leden
(incl. bestuur en alumni)
van De Jonge Akademie
zijn vrouw



Bron: bureau KNAW, peildatum 20-07-2023, in personen.

TABEL 4.5

Aantal vrouwelijke en mannelijke bestuursleden, leden en alumni van De Jonge Akademie in 2023.

	V	M
Bestuur	2	3
Leden 2023	28	22
Alumni	75	95

Bron: bureau KNAW, peildatum 20-07-2023, 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 4 door een man worden ingevuld en 2 door een vrouw. De voorzitter van de Raad van Bestuur is een man. De Raad van Toezicht telt 5 leden: 2 vrouwen en 3 mannen. 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 2 vrouwen en 5 mannen
Domein Sociale en Geesteswetenschappen (SGW)	9 posities, waarvan 3 vrouwen en 6 mannen
Domein Toegepaste en Technische Wetenschappen (TTW):	8 posities, 4 vrouwen en 4 mannen
Domeinbestuur Zorgonderzoek en Medische Wetenschappen (ZonMw)	9 posities, 3 vrouwen en 6 mannen

Let op: de domeinvoorzitters (1 vrouw en 3 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 39 bestuurlijke functies, die worden bezet door 35 personen.

FIGUUR 4.6

Aantal vrouwen en mannen in het bestuur (exclusief RvT) van de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek in 2023.



Bron: bureau Raad van Bestuur NWO, peildatum 01-07-2023, in personen.

TABEL 4.6

Aantal vrouwen en mannen in het bestuur (exclusief RvT) van de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek in 2023.

	V	M
Raad van Bestuur		
Voorzitter		1
Portefuillehouder Bedrijfsvoering	1	
Domeinvoorzitters	1	3
Domeinbesturen		
Domeinbestuur Exacte en Natuurwetenschappen (ENW)	2	5
Domeinbestuur Sociale en Geesteswetenschappen (SGW)	3	6
Domeinbestuur Toegepaste en Technische Wetenschappen (TTW)	4	4
Domeinbestuur Zorgonderzoek en Medische Wetenschappen (ZonMw)	3	6

Bron: bureau Raad van Bestuur NWO, peildatum 01-07-2023, in personen.

— 5 —

ONDERSTEUNEND EN BEHEERSPERSONEEL EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL VERGELEKEN

AANDEEL VROUWEN IN OBP EN WP BLIJFT STIJGEN

Het totaal aantal fte in het Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP) is tussen ultimo 2021 en ultimo 2022 toegenomen met 1.192,6 fte waarvan 825,9 bij vrouwen en 359,6 bij mannen is terechtgekomen. In de categorie 'Overig' kwam er 7,1 fte bij¹. Het aandeel vrouwen in het OBP is ultimo 2022 57,3%. Een stijging van 0,6 procentpunt ten opzichte van het vorige jaar.

TABEL 5.1

Aantallen OBP naar geslacht en groei, ultimo 2018 - ultimo 2022, in fte.

	OBP V	OBP M	OBP Overig	Totaal	Groei V	Groei M	Groei Overig	Groei Totaal	Percentage vrouw
2018	10.392,5	8.423,9		18.816,5	408,7	71,7		480,3	55,2
2019	10.962,9	8.691,9		19.654,8	570,4	268,0		838,3	55,8
2020	11.532,4	8.965,0		20.497,5	569,6	273,1		842,7	56,3
2021	12.169,7	9.304,2	2,5	21.476,4	637,2	339,2	2,5	978,9	56,7
2022	12.995,5	9.663,9	9,6	22.669,0	825,9	359,6	7,1	1.192,6	57,3

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

Niet alleen het aantal fte OBP, maar ook het totaal fte WP is toegenomen. Tussen ultimo 2021 en ultimo 2022 is het WP gegroeid met 1.281,6 fte. Daarvan is 824,3 bij de vrouwen en 443,5 bij de mannen terechtgekomen. Het aandeel vrouwen in het WP is tussen 2021 en 2022 gestegen van 42,0 naar 42,9%.

TABEL 5.2

Aantallen WP naar geslacht en groei, ultimo 2018 - ultimo 2022, in fte.

	WP V	WP M	WP Overig	Totaal	Groei V	Groei M	Groei Overig	Groei Totaal	Percentage vrouw
2018	10.269,9	15.721,6		25.991,5	329,7	181,0		510,8	39,5
2019	10.781,7	16.301,1		27.082,8	511,7	579,5		1.091,3	39,8
2020	11.872,1	17.069,4		28.941,5	1.090,4	768,3		1.858,7	41,0
2021	12.818,4	17.668,7	7,5	30.494,6	946,3	599,3	7,5	1.553,2	42,0
2022	13.642,7	18.112,3	21,2	31.776,2	824,3	443,5	13,7	1.281,6	42,9

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

1. Vanwege de sectorbrede weergave en de iets grotere beschikbaarheid van data, wordt hier ook de categorie 'Overig' meegenomen. Op andere plekken in deze Monitor wordt dat niet gedaan vanwege mogelijke herleidbaarheid. Zie bijlage 1 voor meer uitleg over deze categorie.

In dezelfde periode nam het aantal studenten binnen de universiteiten af met 45 personen van 302.925 naar 302.880 personen. Het is interessant te kijken hoeveel WP en OBP er beschikbaar is per student. Houdt de aanwas van WP en OBP de aanwas van studenten nog bij?

TABEL 5.3

Aantal studenten, WP en OBP, en verhouding WP en OBP onderling met het aantal studenten, uitgedrukt in een aantal ratio's, ultimo 2017 t/m ultimo 2022.

	Studenten	WP	OBP	WP/student ratio	OBP/WP ratio	OBP/student ratio	(OBP+WP)/student ratio
2017	242.798	25.480,8	18.336,1	0,1049	0,7196	0,0755	0,1805
2018	256.704	25.991,5	18.816,5	0,1013	0,7239	0,0733	0,1746
2019	268.177	27.082,8	19.654,8	0,1010	0,7257	0,0733	0,1743
2020	290.614	28.941,5	20.497,5	0,0996	0,7082	0,0705	0,1701
2021	302.925	30.494,6	21.476,4	0,1007	0,7043	0,0709	0,1716
2022	302.880	31.776,2	22.669,0	0,1049	0,7134	0,0748	0,1798

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

Bron studenten: 1cH02017 t/m 1cH02022, peildatum 1-10, in personen.

We zien in tabel 5.3 dat ultimo 2022 de ratio's WP/student, OBP/student en de ratio (OBP+WP)/student groter zijn dan ultimo 2021. Dit wordt veroorzaakt door de lichte krimp in het studentenaantal in de periode 2021 – 2022 met 45 van 302.925 naar 302.880. Het WP en OBP nam in die periode toe met aantallen vergelijkbaar met de jaren ervoor.

Kijken we over een langere periode, 2017-2022, dan zien we dat het aantal ingeschreven studenten toenam met 60.082 van 242.798 in 2017 naar 302.880 in 2022. De ratio's ultimo 2022 zijn groter dan de ratio's ultimo 2021, maar behalve de WP/student ratio, kleiner dan de ratio's ultimo 2017. De ratio WP/student is ultimo 2022 gelijk aan deze ratio ultimo 2017.

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 UNL 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.

UNL WOPI-variabele 'Herkomst' en categorie 'Overig' van variabele 'Geslacht'

De variabele Herkomst in WOPI is gebaseerd op de paspoortnationaliteit zoals deze is opgenomen in de registratiesystemen van de universiteiten. De volgende herkomstcategorieën worden in de voor het LNVH beschikbare WOPI-data onderscheiden en sluiten elkaar uit: NL, EER (exclusief NL), Europees niet-EER, Niet-Europees en Onbekend. Om herleidbaarheid tot individuen te voorkomen, rapporteert het LNVH op sectorniveau en niet op instellingsniveau.

In de WOPI-data ultimo 2020 is het Verenigd Koninkrijk opgenomen onder EER. Ultimo 2021 is Verenigd Koninkrijk in de WOPI-data verschoven naar niet-EER. Het vergelijken van de categorie EER en Europees niet-EER, ultimo 2021 met vorige jaren leidt door deze "Brexit-verschuiving" niet tot een helder beeld. De analyses op de categorie EER en Europees niet-EER worden voor de monitors 2022 en verder, daarom beperkt tot een weergave van de data vanaf ultimo 2021.

De variabele Geslacht in WOPI bevat ultimo 2022 naast de categorie M en categorie V ook de categorie 'Overig'. De categorie 'Overig' is in de WOPI-data door een aantal instellingen gebruikt. De aantallen fte en personen in de categorie 'Overig' zijn echter dermate klein dat we deze in de monitor met het oog op mogelijke herleidbaarheid niet apart opnemen, met uitzondering van enkele overzichten op sectorniveau. Waar we percentages man of vrouw laten zien, zijn deze gebaseerd op het totaal inclusief de categorie 'Overig'. Het LNVH pleit voor een herbenaming van deze categorie, gezien 'Overig' nog altijd als 'buiten de norm' leest.

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 hoofdinscripties op 1 oktober van het betreffende jaar, bij geslaagden betreft het master- en doctoraal diploma's naar academisch jaar. Van de op peildatum 1 oktober 2022 ingeschreven studenten volgt 98,4% de studie in voltijd, 1,4% in deeltijd en 0,2% daaal.

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 Divers in analyses naar wetenschapsgebied 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 van decanen, directeuren onderzoeksinstituut en directeuren 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 vanuit alle disciplines en achtergronden en een inclusieve en veilige academie waarin gelijke beloning de norm is. 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*.

Universiteiten van Nederland (UNL)

www.unl.nl

De maatschappelijke taak van universiteiten is het geven van hoogwaardig academisch onderwijs en het verrichten van hoogwaardig wetenschappelijk onderzoek om daarmee te bouwen aan een sterke kennissamenleving. Belangrijke wetenschappelijke vragen voor de samenleving worden bestudeerd en zo mogelijk opgelost. Kennis wordt gecreëerd om tot innovatie te komen. Zo dragen de universiteiten bij aan een krachtige samenleving waarmee Nederland internationaal een vooraanstaande positie behaalt en behoudt.

In Universiteiten van Nederland (UNL)-verband laten de universiteiten aan de buitenwereld zien hoe zij vormgeven aan hun maatschappelijke taak, formuleren ze gezamenlijke ambities rond wetenschappelijk onderwijs en onderzoek en lobbyen zij voor de randvoorwaarden die nodig zijn om deze ambities te verwezenlijken.

In dat licht, beheert en ontwikkelt UNL tevens 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.

Ministerie van OCW

De Monitor 2023 werd medegefinancierd middels een bijdrage vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).

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 directeur en senior beleidsmedewerker en in die functie tevens verantwoordelijk voor de samenstelling en totstandkoming van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren.

Thea Verdonk was van 2007 t/m 2011 werkzaam bij de VSNU (huidige UNL) 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

FutureFolks – kennisregie en figuren

Spectric – ontwerp en illustratie

Drukwerk

Libertas Pascal, Utrecht

Contactgegevens



LNVH – Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Postbus 3021

3502 GA Utrecht

info@lnvh.nl

www.lnvh.nl

