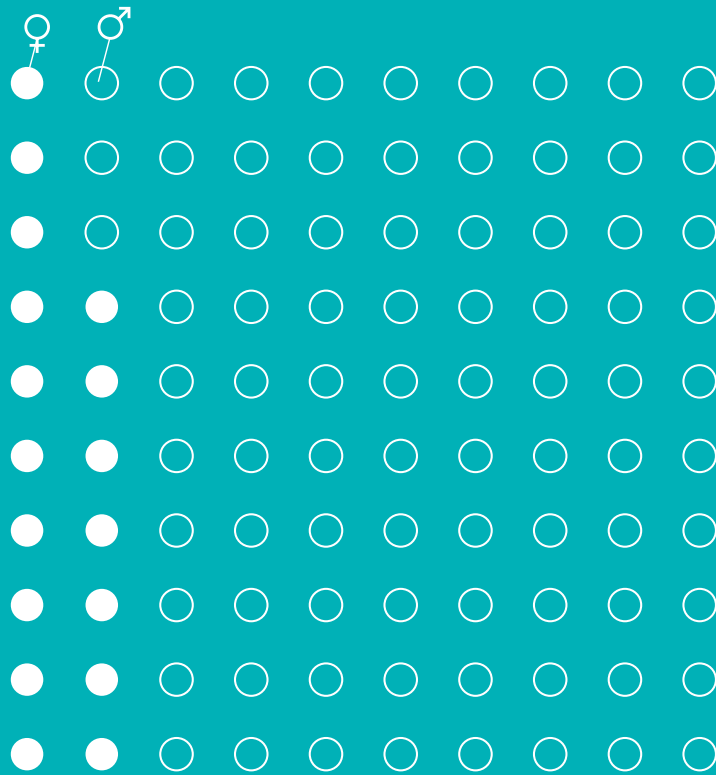


H 1 | Zo is de verdeling vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland

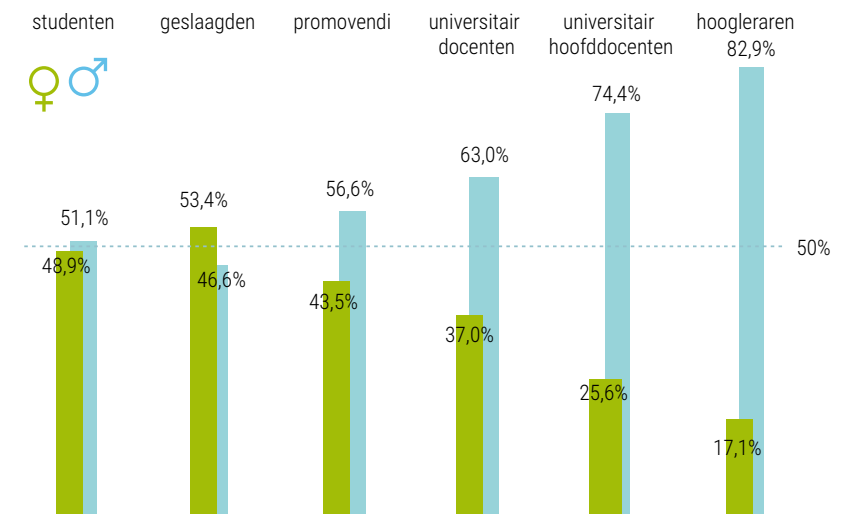


17,1 Procent hoogleraar-fte's voor vrouwen in 2014

Van de afstudeerders aan de Nederlandse universiteiten is in 2014 53,4% vrouw. Bij de volgende stap in de wetenschappelijke carrière, het promoveren, is het aandeel vrouwen kleiner dan het aandeel mannen.² Vervolgens neemt het aandeel vrouwen in elke opeenvolgende functie categorie af. Van de universitair docenten is in 2014 ongeveer 1 op de 3 vrouw, van de universitair hoofddocenten is dat ongeveer 1 op de 4 en van de hoogleraren is ongeveer 1 op de 6 vrouw.

Van het aantal personen dat aan de Nederlandse universiteiten in dienst is als hoogleraar is 16,9% vrouw (516 van de 3.056). Van de hoogleraar-fte's is 17,1% ingevuld door vrouwelijke hoogleraren. Dit houdt in dat vrouwen een relatief grote aanstelling hebben (zie hoofdstuk 7). Het gaat hierbij om hoogleraren met een bezoldigde arbeidsovereenkomst bij de universiteit. Naast deze hoogleraren zijn er in 2014 634 bijzonder hoogleraren werkzaam aan de Nederlandse universiteiten, van wie 111 vrouw (17,5%).³

Grafiek 1.1 Percentage vrouwen van student tot hoogleraar (2014)



Bron studenten en geslaagden: 1cho 2014, oktober 2014, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid. Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2014, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Tabel 1.1 Verdeling vrouwelijke (V) en mannelijke (M) wetenschappers in Nederland

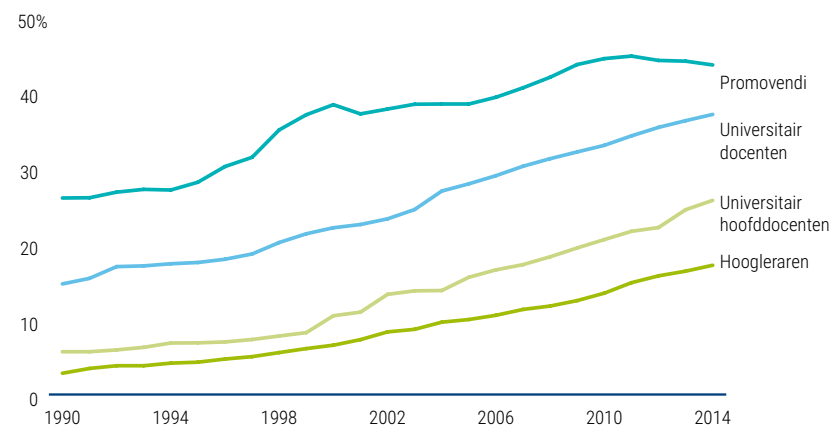
	Op basis van aantal personen			Op basis van aantal fte		
	V (%)	M (%)	Totaal (personen)	V (%)	M (%)	Totaal (fte)
Studenten	48,9	51,1	220.494	nvt	nvt	nvt
Geslaagden	53,4	46,6	34.083	nvt	nvt	nvt
Promovendi	44,0	56,0	8.456	43,5	56,5	8.160
Universitair docenten	37,9	62,1	5.130	37,0	63,0	4.539
Universitair hoofddocenten	26,4	73,6	2.348	25,6	74,4	2.097
Hoogleraren	16,9	83,1	3.056	17,1	82,9	2.529

Bron studenten en geslaagden: 1cHO 2014, oktober 2014, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid. Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2014, in fte en in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Het aandeel vrouwen groeit in bijna alle functiecategorieën

Voor vrijwel alle functiecategorieën geldt dat het aandeel vrouwen elk jaar groeit. Sinds 1990 is het percentage vrouwelijke universitair docenten 2,5 keer zo hoog geworden en het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten 4,5 keer zo hoog.⁴ Het percentage vrouwelijke hoogleraren is vanaf 1990 verzesvoudigd. Alleen bij promovendi lijkt de stijgende lijn de laatste jaren af te buigen: het percentage vrouwelijke promovendi is ten opzichte van 2011 licht afgenomen van 44,7% naar 43,5% in 2014. Of dit een tijdelijke, toevallige fluctuatie is of een trend zal de komende jaren moeten blijken.

Grafiek 1.2 Toename vrouwen aan Nederlandse universiteiten 1990 - 2014



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

Tabel 1.2a Glazen Plafond Index (GPI) vrouwen naar functieovergang 2003-2014

♀	promovendus / universitair docent	universitair docent / universitair hoofddocent	universitair hoofddocent/ hoogleraar
2003	1,6	1,8	1,6
2007	1,3	1,8	1,5
2011	1,3	1,6	1,5
2014	1,2	1,4	1,5

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

Tabel 1.2b Glazen Plafond Index (GPI) mannen naar functieovergang 2003 - 2014

♂	promovendus / universitair docent	universitair docent / universitair hoofddocent	universitair hoofddocent / hoogleraar
2003	0,8	0,9	0,9
2007	0,9	0,8	0,9
2011	0,8	0,8	0,9
2014	0,9	0,8	0,9

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

Het glazen plafond bestaat

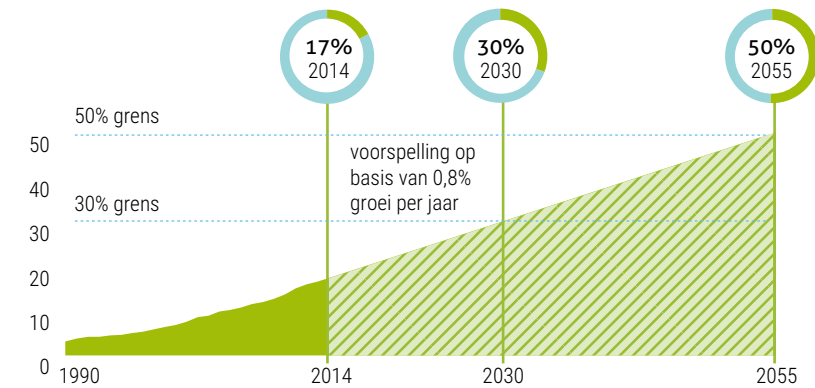
Hoe hoger de functie binnen de wetenschappelijke hiërarchie, hoe kleiner het aandeel vrouwen. Met elke stap in de wetenschappelijke loopbaan neemt het aandeel vrouwen af.

Tussen 2003 en 2014 is de Glazen Plafond Index (GPI) (zie Box) voor vrouwelijke wetenschappers voor elke functieovergang gedaald, maar ligt nog voor iedere functieovergang boven 1,0. De GPI van promovendus naar universitair docent nadert in 2014 met 1,2 de neutrale 1,0. Voor het eerst is de GPI van universitair docent naar universitair hoofddocent lager dan de GPI voor de overgang van universitair hoofddocent naar hoogleraar. De daling van de GPI voor de functieovergang universitair hoofddocent naar hoogleraar lijkt te blijven steken: sinds 2007 is deze onveranderd gelijk aan 1,5. Het glazen plafond is het meest belemmerend in de functieovergang van universitair hoofddocent naar hoogleraar.

Box | 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. De GPI wordt berekend door het percentage vrouwen in functiecategorie x-1 te delen door het percentage vrouwen in functiecategorie x. De GPI neemt toe naarmate vrouwen sterker zijn ondervertegenwoordigd 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. 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.

Grafiek 1.3 Toename vrouwelijke hoogleraren 1990 - 2014 en prognose tot 2055



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

Groei tempo percentage vrouwelijke hoogleraren versnelt niet

De aandacht van de Nederlandse universiteiten voor diversiteit en doorstroomproblematiek is in de afgelopen jaren (2004 - 2014) toegenomen, zo stelt het LNVH vast. Verschillende gender action plans en fellowship programmes zijn inmiddels in het leven geroepen en aan enkele universiteiten is een (chief) diversity officer aangesteld. In het groeitempo van het percentage vrouwelijke hoogleraren is deze toegenomen aandacht echter (nog) niet terug te zien. De afgelopen jaren (2004-2014) blijft de gemiddelde groei 0,8 procent per jaar.

Bij een gelijkblijvend groeitempo zal het percentage vrouwelijke hoogleraren over 10 jaar (in 2025) voldoen aan de Lissabon-doelstellingen van 25%.⁵ In 2030 zal van de hoogleraren-fte's aan Nederlandse universiteiten, 30% gekoppeld zijn aan aanstellingen van vrouwen. Hiermee wordt een zogenaamde 'critical mass' bereikt, dat wil zeggen een groep die groot genoeg wordt geacht om op een structurele manier de interne politieke cultuur en het beleid te kunnen veranderen.⁶ Tenslotte komt met genoemd groeitempo pas tegen 2055 een 50/50-verdeling onder hoogleraren in zicht.

2 Met promovendi worden personen aangeduid die in een promotietraject zitten en nog niet zijn gepromoveerd. Deze promovendi hebben een arbeidsovereenkomst aan een universiteit. Andere categorieën promovendi, zoals buitenpromovendi, zijn hier buiten beschouwing gelaten.

3 De VSNU verzamelt sinds 2009 gegevens over hoogleraren die in enige vorm als hoogleraar werk verrichten voor de universiteit, maar hiervoor met de universiteit geen arbeidsovereenkomst met bezoldiging hebben. Deze dataverzameling wordt 'Hoogleraren NIET in WOPI (Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie)' genoemd. De dataverzameling omvat de groep bijzonder hoogleraren volgens de definitie van de WHW en een restgroep waarin alle overige soorten hoogleraren zonder bezoldigde arbeidsovereenkomst zijn opgenomen. Deze dataverzameling komt niet uit de personeelsadministraties en moet daarom eerder gezien worden als een benadering, dan als de daadwerkelijke gegevens. Bovendien is de precieze arbeidsomvang (in fte) niet in deze registratie opgenomen, waardoor de dataverzameling alleen iets zegt over het aantal bijzonder hoogleraren in personen.

4 Vanaf 1990 worden door de universiteiten op een gestructureerde manier, op peildatum, gegevens over het personeel verzameld. Deze dataverzameling wordt vanaf 1999 door de VSNU gecoördineerd.

5 In het Lissabon-akkoord van maart 2000 sprak de Europese Raad af om van Europa tegen 2010 de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie ter wereld te maken. Daaruit kwam een doelstelling van 25% vrouwen op leidende posities in de publieke sector voort, zie Outcome of proceedings of the Council (Competitiveness) on 18 April 2005 Europa' <https://ec.europa.eu/research/science-society/women/wssi/pdf/st08194.en05.pdf>.

6 Een vertegenwoordiging van 30% wordt in de wetenschappelijke literatuur beschreven als minimum voor een zogenaamde 'critical mass', een groep die groot genoeg is om op een structurele manier de politieke cultuur en het beleid te veranderen. Zie bijvoorbeeld: Verslag 39e sessie VN-commissie voor de status van de vrouw, New York 1995 <http://un.org/documents/ecosoc/cn6/1995/ecn61995-3add6.htm>.