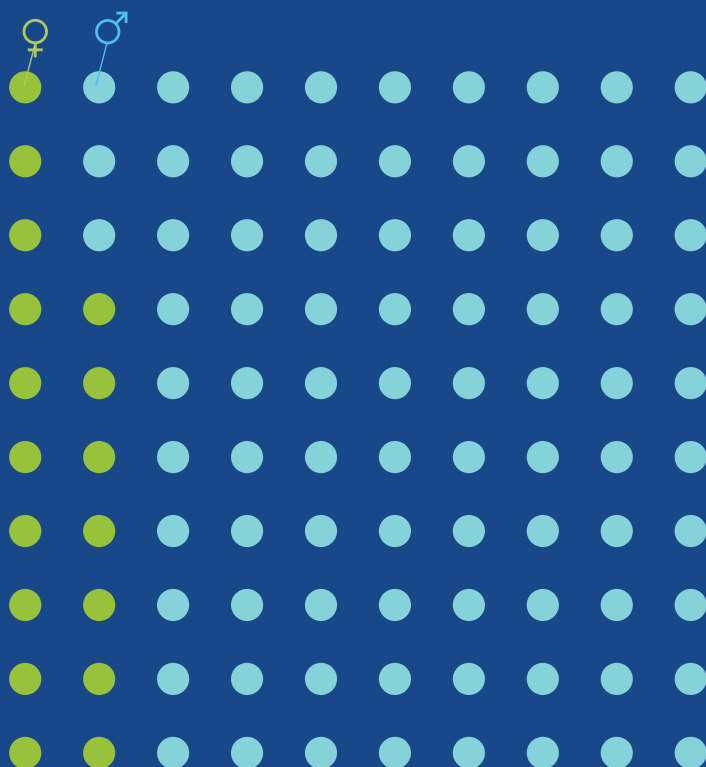


Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)



Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)



Over de Monitor

De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015 biedt inzicht in de actuele man-vrouwverdeling in de wetenschap en geeft de actuele percentages weer van vrouwelijke wetenschappers en bestuurders aan de Nederlandse universiteiten, universitair medische centra en in andere wetenschappelijke organisaties. Hoe groot is het aandeel vrouwelijke wetenschappers in elke functiecategorie en hoe verschilt dat per universiteit en per wetenschapsgebied? Wat is daarbij bekend over aanstellingsomvang en salaris? In de Monitor 2015 vindt u antwoorden op deze vragen.

Sinds 2003 is de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren elke drie jaar uitgebracht door Stichting de Beauvoir in samenwerking met het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH).¹ In 2015 is Stichting de Beauvoir gefuseerd met het LNVH, waarmee het uitgeven van de Monitor een taak van het LNVH is geworden.

Uit de Monitor 2015 blijkt dat aan de Nederlandse universiteiten 17,1% van de hoogleraren-fte's door vrouwen ingevuld wordt: een toename ten opzichte van de vorige Monitor. Binnen de functiecategorieën universitair docent en universitair hoofddocent is het aandeel vrouwen eveneens gegroeid. Belemmeringen in de doorstroom van vrouwen naar de hogere echelons lijken in meer of mindere mate af te nemen. Met een percentage van 17,1% vrouwelijke hoogleraren loopt Nederland echter achter ten opzichte van de meeste andere Europese landen. Nederland staat op de drie na laatste plek in de rangschikking van EU-landen op basis van vertegenwoordiging van vrouwen binnen de wetenschap staat, net als in de vorige Monitor. Bovendien neemt het aandeel vrouwelijke hoogleraren in de Nederlandse wetenschap maar langzaam toe: met een gelijkblijvend groeitempo komt een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de groep hoogleraren pas in 2055 in zicht. Dat langzame groeitempo in het aandeel vrouwelijke hoogleraren laat zich niet verklaren door de afwezigheid van gekwalificeerde vrouwelijke wetenschappers. Er is nu al (meer dan) voldoende potentieel onder vrouwelijke universitair hoofddocenten om in de nabije toekomst vertrekkende hoogleraren op te volgen.

Het LNVH biedt met de Monitor 2015 een cijfermatig overzicht van de vertegenwoordiging van vrouwen in de Nederlandse wetenschappelijke gemeenschap. De Monitor dient als handreiking en naslagwerk voor universiteiten, universitair medische centra en andere betrokkenen en geïnteresseerden.

Het bestuur van het Landelijk
Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Catholijn Jonker (voorzitter)
Marise Born
Angela Maas
Halleh Ghorashi
Willemien den Ouden
Ingrid Molema

Het bureau van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren

Lidwien Poorthuis
Fernie Maas

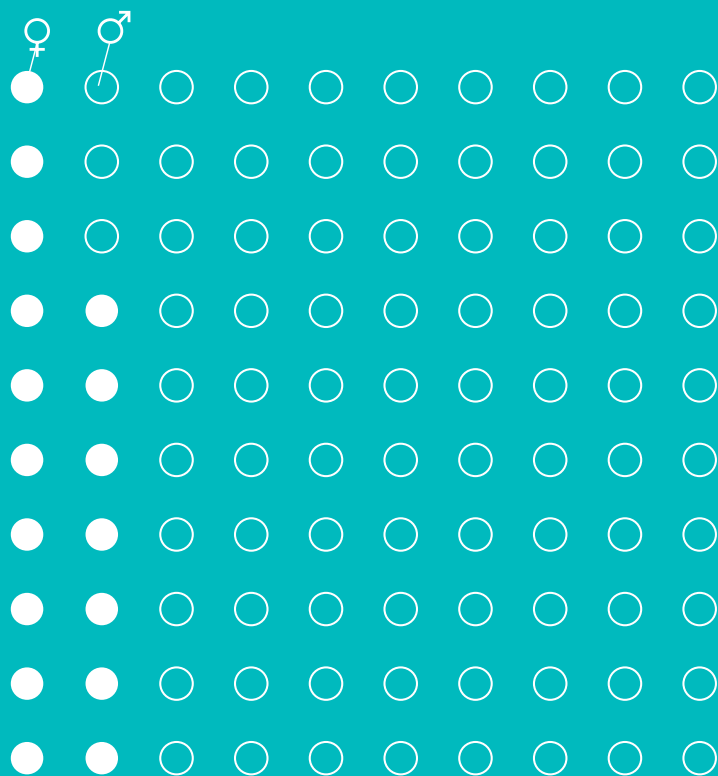
¹ Voorgaande edities van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren zijn te raadplegen via de website van het LNVH <http://lnvh.nl/site/LNVH-Publications/Monitor>.



Inhoudsopgave

H 1 Zo is de verdeling vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland	8
H 2 Nederland scoort laag in vergelijking met West-Europese landen	16
H 3 Aandeel vrouwelijke hoogleraren groeit aan vrijwel alle universiteiten ...	18
H 4 Aandeel vrouwelijke hoogleraren groeit bij alle umc's	26
H 5 Verdeling vrouw/man varieert sterk tussen wetenschapsgebieden	30
H 6 Er zijn meer dan voldoende vrouwen met hoogleraarpotentie	36
H 7 Vrouwelijke wetenschappers werken vaak fulltime	40
H 8 Vrouwelijke wetenschappers verdienen gemiddeld minder dan mannelijke collega's in eenzelfde functie	42
H 9 Vrouwen ondervertegenwoordigd in hoogste niveaus academisch management	46
H 10 Steeds meer vrouwelijke bestuurders in wetenschappelijke organisaties	54
Bijlage Brongegevens	58
Bijlage Samenwerkende partners	60
Colofon	62

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

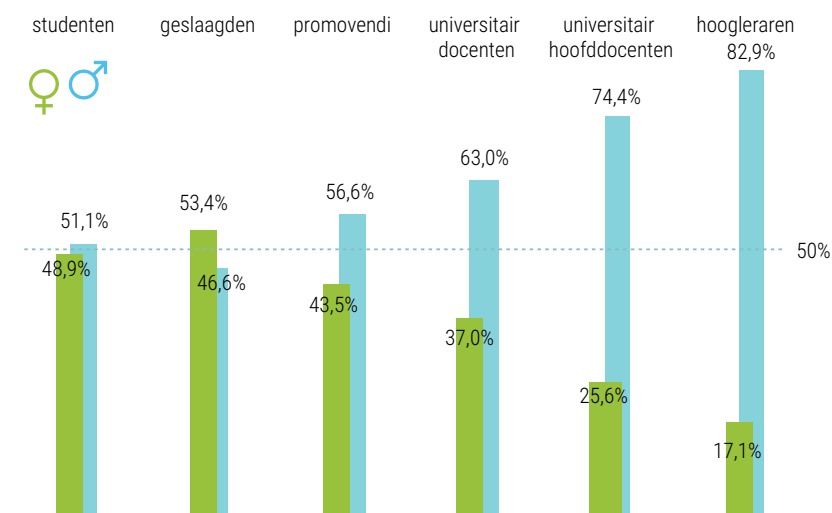


17,1 Procent hoogleraar-fte's voor vrouwen in 2014

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

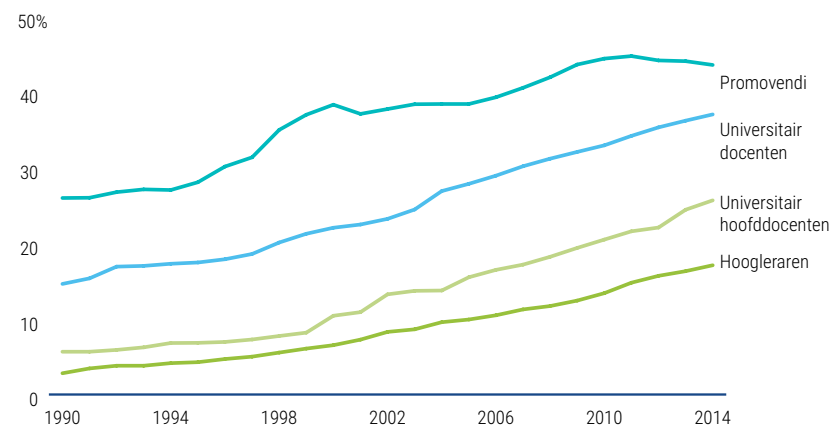
	Op basis van aantal personen			Op basis van aantal fte		
	V (%)	M (%)	Totaal (personen)	V (%)	M (%)	Totaal (fte)
Studenten	48,9	51,1	220.494	nvt	nvt	nvt
Geslaagden	53,4	46,6	34.083	nvt	nvt	nvt
Promovendi	44,0	56,0	8.456	43,5	56,5	8.160
Universitair docenten	37,9	62,1	5.130	37,0	63,0	4.539
Universitair 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

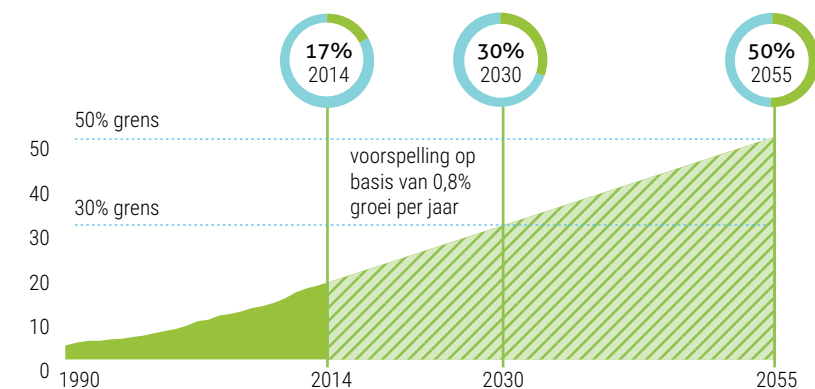
Hoe hoger de functie binnen de wetenschappelijke hiërarchie, hoe kleiner het aandeel vrouwen. Met elke stap in de wetenschappelijke loopbaan neemt het aandeel vrouwen af.

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.

Groeitempo 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>.

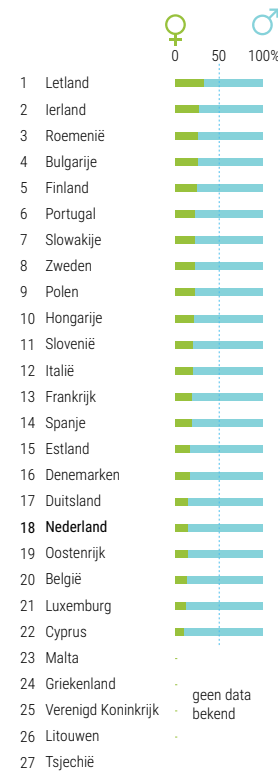
6 Een vertegenwoordiging van 30% wordt in de wetenschappelijke literatuur beschreven als minimum voor een zogenaamde 'critical mass', een groep die groot genoeg is om op een structurele manier de politieke cultuur en het beleid te veranderen. Zie bijvoorbeeld: Verslag 39e sessie VN-commissie voor de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

H 2 | Nederland scoort laag vergeleken met West-Europese landen

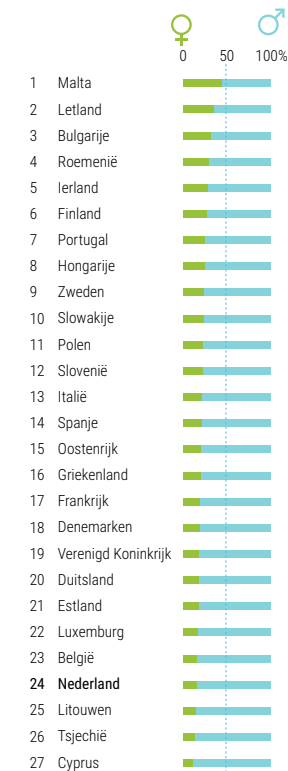


Elke drie jaar brengt de Europese Commissie She Figures uit, een publicatie waarin zij de EU-lidstaten rangschikt onder andere op basis van vertegenwoordiging van vrouwen binnen de wetenschap. Vergeleken met andere West-Europese landen is er aan de Nederlandse universiteiten sprake van een laag percentage vrouwelijke hoogleraren. Uit de voorlopige versie van She Figures 2015 blijkt dat Nederland, net als in de vorige She Figures, in de onderste regionen van deze rangschikking terechtkomt.

Grafiek 2.a Europese ranking aandeel vrouwelijke hoogleraren in 2010

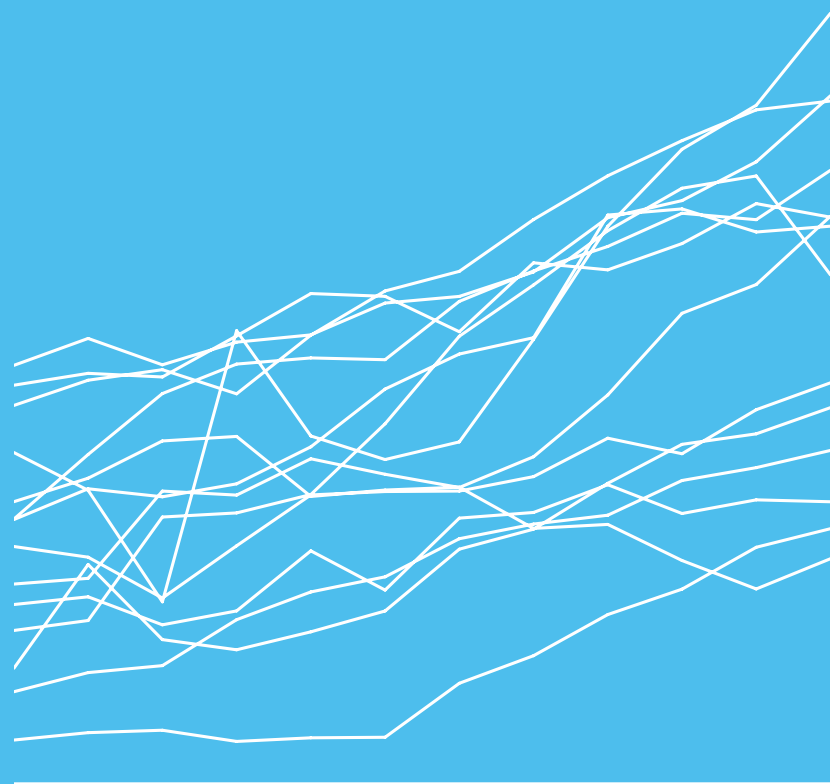


Grafiek 2.b Europese ranking aandeel vrouwelijke hoogleraren in 2013



Bron: Women in Science database (DG Research and Innovation EC), preliminary She Figures 2015. De EC verwacht de definitieve versie van She Figures 2015 eind 2015 te publiceren. De voorlopige versie met daarin informatie over de brongegevens is te vinden via https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality

H 3 | Aandeel vrouwelijke hoogleraren groeit aan vrijwel alle universiteiten



Percentages vrouwelijke hoogleraren aan de verschillende universiteiten lopen uiteen

Per universiteit varieert het aandeel vrouwelijke hoogleraren van 7,6% (Wageningen UR) tot 26,1% (Open Universiteit). Met 26,1% komt de Open Universiteit ver boven het landelijk gemiddelde van 17,1% uit. Deze universiteit heeft over het geheel genomen echter het kleinste aantal fte's aan hoogleraren.

Universiteit Leiden en Radboud Universiteit Nijmegen volgen met respectievelijk 23,3% en 23,1% vrouwelijke hoogleraren. Overigens hebben Universiteit Leiden, Universiteit van Amsterdam en Universiteit Utrecht in absolute zin de meeste fte's ingevuld door vrouwelijke hoogleraren (respectievelijk 54,1 fte, 53,2 fte en 51,6 fte).

Tabel 3.1 Percentage vrouwelijke (V) en mannelijke (M) hoogleraren aan universiteiten in 2014

	V hoogleraren (%)	M hoogleraren (%)	Totaal (fte)
Open Universiteit	26,1	73,9	28
Universiteit Leiden	23,3	76,7	232
Radboud Universiteit Nijmegen	23,1	76,9	219
Universiteit Utrecht	20,8	79,2	248
Vrije Universiteit Amsterdam	19,2	80,8	257
Universiteit van Amsterdam	19,2	80,8	277
Rijksuniversiteit Groningen	18,9	81,1	265
Universiteit Maastricht	17,2	82,8	99
Universiteit van Tilburg	13,6	86,4	172
Universiteit Twente	12,7	87,3	141
Technische Universiteit Delft	11,3	88,7	231
Erasmus Universiteit Rotterdam	9,5	90,5	117
Technische Universiteit Eindhoven	8,6	91,4	143
Wageningen Universiteit	7,6	92,4	99
Totaal	17,1	82,9	2.529

Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2014, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Aandeel vrouwelijke hoogleraren groeit aan vrijwel alle universiteiten

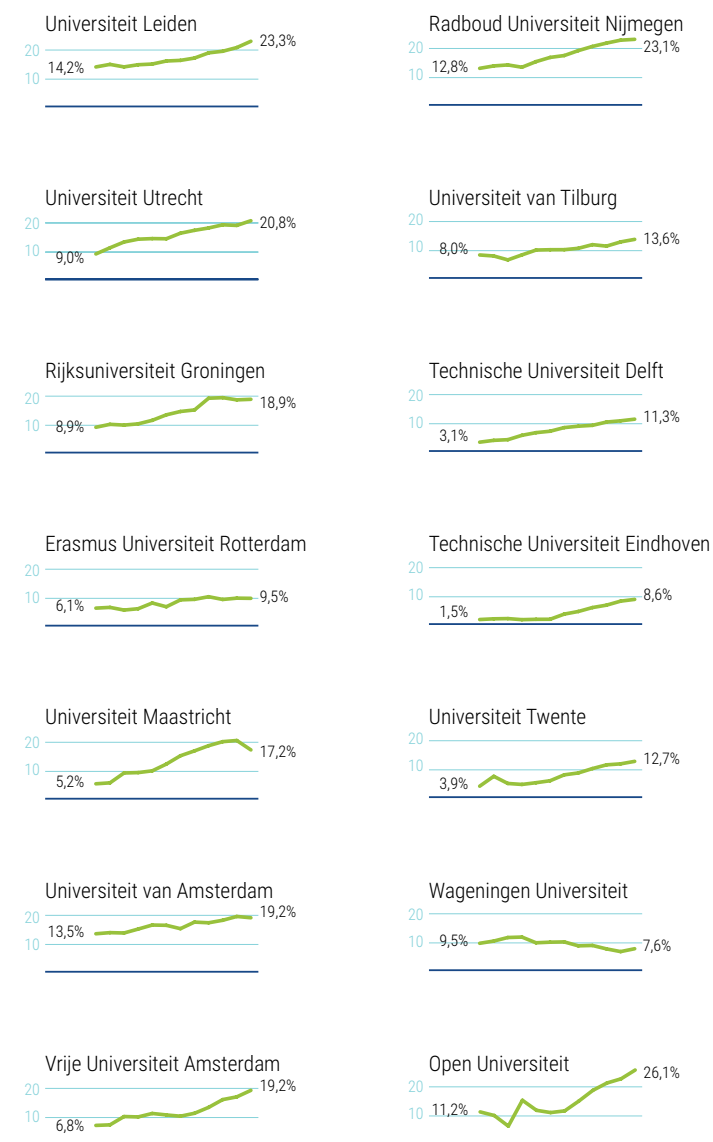
Vanaf 2003, het jaar waarin de functieordening volgens het Universitair Functie Ordeningssysteem (UFO) werd ingevoerd, is het percentage vrouwelijke hoogleraren aan alle universiteiten gestegen. Aan een aantal universiteiten is de totale beschikbaarheid van fte's hoogleraren sinds 2011 gelijk gebleven of afgenomen, maar is het aandeel fte's ingenomen door vrouwelijke hoogleraren toegenomen (zie Universiteit Utrecht, Universiteit van Tilburg, Technische Universiteit Eindhoven en Universiteit Twente). Binnen een gelijk arbeidsvolume is er dus een groeiend aantal fte's naar vrouwen gegaan.

Tabel 3.2 Percentages en fte vrouwelijke hoogleraren aan universiteiten in 2011 en 2014

	2011 (%)	2014 (%)	2011 Totaal (fte)	2014 Totaal (fte)
Universiteit Leiden	19,2	23,3	218	232
Universiteit Utrecht	18,2	20,8	252	248
Rijksuniversiteit Groningen	19,2	18,9	263	265
Erasmus Universiteit Rotterdam	10,1	9,5	124	117
Universiteit Maastricht	18,7	17,2	96	99
Universiteit van Amsterdam	17,4	19,2	253	277
Vrije Universiteit Amsterdam	13,2	19,2	233	257
Radboud Universiteit Nijmegen	20,6	23,1	206	219
Universiteit van Tilburg	11,7	13,6	186	172
Technische Universiteit Delft	9,1	11,3	221	231
Technische Universiteit Eindhoven	5,7	8,6	143	143
Universiteit Twente	10,2	12,7	156	141
Wageningen Universiteit	8,8	7,6	98	99
Open Universiteit	18,9	26,1	32	28
Totaal	14,8	17,1	2.481	2.529

Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2011 en 2014, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Grafiek 3.1 Percentage vrouwelijke hoogleraren aan universiteiten 2003 - 2014



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

Ondervertegenwoordiging vrouwelijke hoogleraren ten opzichte van vrouwelijke universitair hoofddocenten

De doorstroom van vrouwen naar hogere functiecategorieën binnen elk van de Nederlandse universiteiten kan inzichtelijk worden gemaakt door het aandeel vrouwen in opeenvolgende functiecategorieën te vergelijken. Een indicator voor (belemmeringen in) de doorstroom van vrouwen naar de hogere functiecategorieën is de Glazen Plafond Index (GPI). 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 stap van promovendus naar universitair docent levert voor vrouwelijke wetenschappers aan bijna alle universiteiten de minste belemmeringen op. Aan veel universiteiten wordt het verschil tussen het aandeel vrouwelijke universitair docenten en het aandeel vrouwelijke promovendi kleiner. Aan de Universiteit Leiden heeft de GPI die betrekking heeft op de stap van promovendus naar universitair docent in 2014 de neutrale 1,0 bereikt. Aan de

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.

Wageningen Universiteit zijn de belemmeringen voor het doorstromen van vrouwen van promovendus naar universitair docent, in vergelijking met de overige universiteiten, het grootst.

De GPI van universitair docent naar universitair hoofddocent is eveneens aan bijna alle universiteiten gedaald, ten opzichte van 2011. Erasmus Universiteit Rotterdam, maar ook Leiden Universiteit, de Vrije Universiteit en de Universiteit van Tilburg vormen een uitzondering op deze algemene ontwikkeling. Daar lijkt de stap van universitair docent naar universitair hoofddocent juist moeilijker te zijn geworden in de afgelopen jaren. Aan de Erasmus Universiteit Rotterdam stijgt de GPI voor de overgang universitair docent naar universitair hoofddocent van 1,4 in 2011 naar een GPI van 1,8 in 2014.

In de functieovergang van universitair hoofddocent naar hoogleraar zijn de meeste verschillen onder de universiteiten te zien. In tien gevallen is deze GPI gelijk gebleven of gestegen, wat betekent dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen op niveau hoogleraar ten opzichte van het niveau universitair hoofddocent gelijk is gebleven of nog versterkt. Bij de Erasmus Universiteit Rotterdam en Wageningen Universiteit kent de stap van universitair hoofddocent naar hoogleraar voor vrouwelijke wetenschappers, met GPI's van respectievelijk 2,6, en 3,1, de meeste belemmeringen. Bij de Vrije Universiteit en de Radboud Universiteit Nijmegen (beide GPI van 1,3) naderen het aandeel vrouwelijke hoogleraren en het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten elkaar.



Tabel 3.4a Glazen Plafond Index (GPI) vrouwen naar functieovergang en universiteit in 2011 en 2014

♀	promovendus/ universitair docent		universitair docent/ universitair hoofddocent		universitair hoofddocent/ hoogleraar	
	2011	2014	2011	2014	2011	2014
Universiteit Leiden	1,3	1,0	1,3	1,4	1,4	1,4
Universiteit Utrecht	1,3	1,2	1,2	1,2	1,8	1,6
Rijksuniversiteit Groningen	1,3	1,2	1,8	1,4	1,1	1,5
Erasmus Universiteit Rotterdam	1,3	1,2	1,4	1,8	2,4	2,6
Universiteit Maastricht	1,6	1,4	1,3	1,1	1,4	2,0
Universiteit van Amsterdam	1,4	1,2	1,5	1,5	1,5	1,5
Vrije Universiteit Amsterdam	1,4	1,2	1,5	1,6	1,9	1,3
Radboud Universiteit Nijmegen	1,5	1,4	1,3	1,2	1,3	1,3
Universiteit van Tilburg	1,5	1,2	1,5	1,6	2,0	1,9
Technische Universiteit Delft	1,3	1,2	2,5	1,5	1,0	1,4
Technische Universiteit Eindhoven	1,4	1,3	3,0	1,5	1,1	1,6
Universiteit Twente	1,1	1,1	2,1	1,6	1,4	1,4
Wageningen Universiteit	1,8	1,8	1,9	1,3	1,8	3,1
Open Universiteit	1,1	1,1	1,4	1,1	1,7	1,5

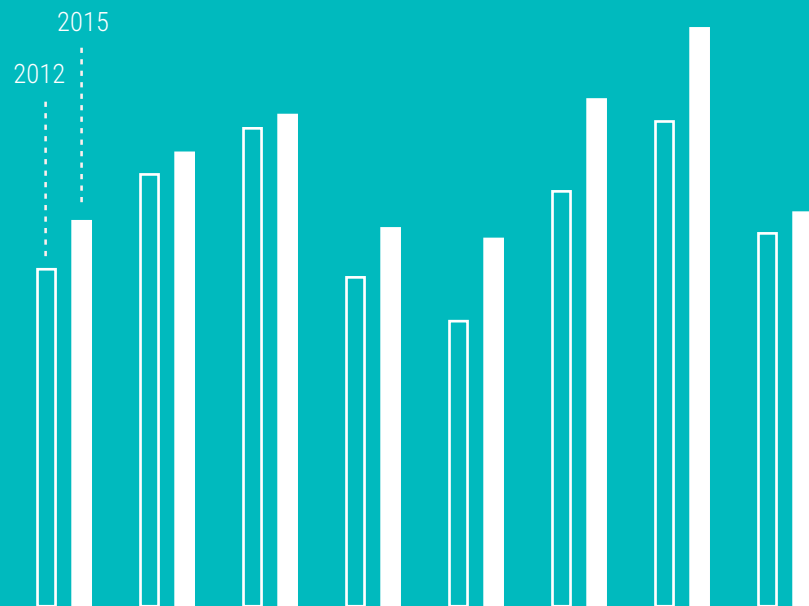
Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2011 en 2014, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Tabel 3.4b Glazen Plafond Index (GPI) mannen naar functieovergang en universiteit in 2011 en 2014

♂	promovendus/ universitair docent		universitair docent/ universitair hoofddocent		universitair hoofddocent/ hoogleraar	
	2011	2014	2011	2014	2011	2014
Universiteit Leiden	0,8	1,0	0,9	0,8	0,9	0,9
Universiteit Utrecht	0,8	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8
Rijksuniversiteit Groningen	0,8	0,9	0,8	0,8	1,0	0,9
Erasmus Universiteit Rotterdam	0,9	0,9	0,9	0,7	0,8	0,8
Universiteit Maastricht	0,7	0,8	0,9	0,9	0,9	0,8
Universiteit van Amsterdam	0,7	0,9	0,8	0,8	0,9	0,9
Vrije Universiteit Amsterdam	0,8	0,9	0,8	0,8	0,9	0,9
Radboud Universiteit Nijmegen	0,7	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9
Universiteit van Tilburg	0,7	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9
Technische Universiteit Delft	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	0,9
Technische Universiteit Eindhoven	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	0,9
Universiteit Twente	0,9	0,9	0,8	0,9	1,0	0,9
Wageningen Universiteit	0,6	0,6	0,8	0,9	0,9	0,8
Open Universiteit	0,9	1,0	0,8	0,9	0,8	0,8

Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2011 en 2014, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

H 4 | Aandeel vrouwelijke hoogleraren groeit bij alle umc's



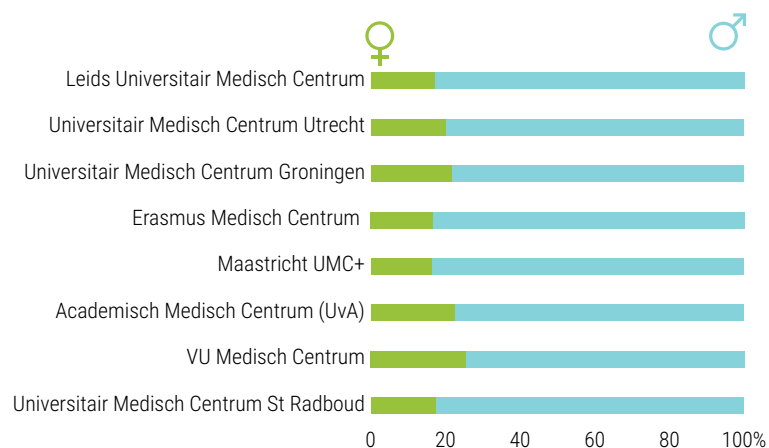
Voor het wetenschapsgebied Gezondheid (met een aandeel van 66,7% vrouwelijke studenten) geldt dat het grootste deel van het wetenschappelijk personeel niet onder de medische faculteiten van de universiteiten, maar onder de universitair medische centra valt. Ook de registratie van dat personeel valt onder de universitair medische centra.⁷

Het percentage vrouwelijke hoogleraren is tussen 2012 en 2015 bij alle universitair medische centra gegroeid. Van het aantal personen dat bij het VU medisch centrum als hoogleraar in dienst is, is 25,5% vrouw. Het VU medisch centrum is daarmee het eerste universitair medisch centrum met meer dan 25% vrouwelijke hoogleraren.⁸ Het VU medisch centrum kent bovendien, samen met het Academisch Medisch Centrum, de sterkste toename in het percentage vrouwelijke hoogleraren sinds het uitkomen van de vorige Monitor in 2012, namelijk 4,1 procentpunt. Binnen de groep van 25,5% vrouwelijke hoogleraren aan het VU medisch centrum kan er sprake zijn van zowel grote (voltijd) als kleine (deeltijd) aanstellingen als hoogleraar.

⁷ Door overgang van het personeel van de medische faculteiten van de universiteiten naar de universitair medische centra, is zicht op het totale wetenschapsgebied Gezondheid verloren gegaan. Voor deze monitor is het kleine deel van het wetenschapsgebied Gezondheid dat nog in de WOPI-bestanden zit buiten beschouwing gelaten. Gegevens over hoogleraren voor het overgrote deel van het wetenschapsgebied Gezondheid zijn aangeleverd door de afzonderlijke universitair medische centra.

⁸ Peildata: LUMC, Erasmus MC en AMC 31-12-2014; Maastricht UMC+ 1-4-2015; UMC Utrecht, UMCG, VUMC en UMC St. Radboud 1-5-2015.

Grafiek 4.1 Percentage vrouwelijke en mannelijke hoogleraren bij de umc's in 2015



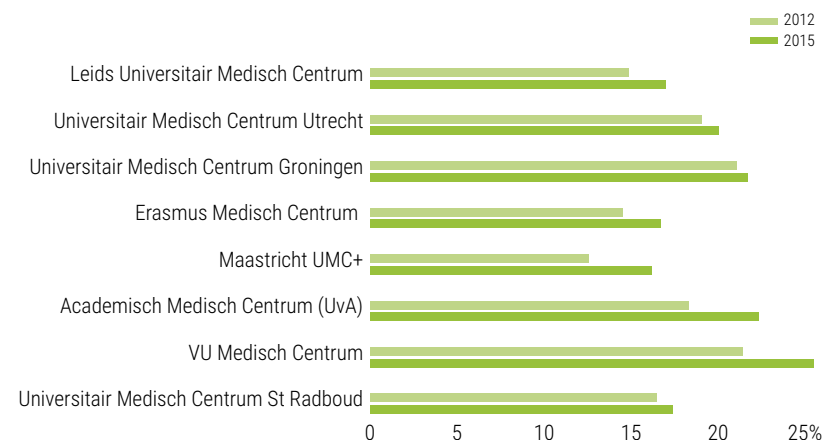
Bron: Opgaven afzonderlijke universitair medische centra, in personen. Peildata LUMC, Erasmus MC en AMC 31-12-2014, Maastricht UMC+ 1-4-2015, overige umc's 1-5-2015

Tabel 4.1 Percentage vrouwelijke (V) en mannelijke (M) hoogleraren en totaal hoogleraren bij umc's in 2015

	V (%)	M (%)	Totaal
Leids Universitair Medisch Centrum	17,0	83,0	159
Universitair Medisch Centrum Utrecht	20,0	80,0	150
Universitair Medisch Centrum Groningen	21,7	78,3	180
Erasmus Medisch Centrum	16,7	83,3	228
Maastricht UMC+	16,2	83,8	179
Academisch Medisch Centrum (UvA)	22,4	77,6	170
VU Medisch Centrum	25,5	74,5	153
Universitair Medisch Centrum St Radboud	17,4	82,6	144
Alle universitair medische centra	19,4	80,6	1.363

Bron: opgaven afzonderlijke universitair medische centra, in personen. Peildata LUMC, Erasmus MC en AMC 31-12-2014, Maastricht UMC+ 1-4-2015, overige umc's 1-5-2015.

Grafiek 4.2 Percentage vrouwelijke hoogleraren bij umc's in 2012 en 2015



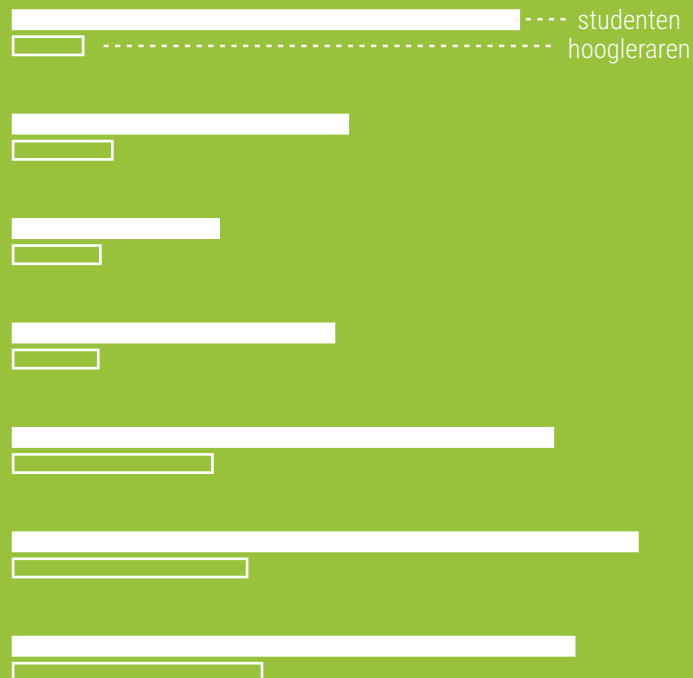
Bron: Opgaven afzonderlijke universitair medische centra, in personen. Peildata 2012: april-mei 2012. Peildata 2015: LUMC, Erasmus MC en AMC 31-12-2014, Maastricht UMC+ 1-4-2015, overige umc's 1-5-2015.

Tabel 4.2 Percentage vrouwelijke hoogleraren bij de umc's in 2012 en 2015

	2012 (%)	2015 (%)
Leids Universitair Medisch Centrum	14,9	17,0
Universitair Medisch Centrum Utrecht	19,0	20,0
Universitair Medisch Centrum Groningen	21,1	21,7
Erasmus Medisch Centrum	14,5	16,7
Maastricht UMC+	12,6	16,2
Academisch Medisch Centrum (UvA)	18,3	22,4
VU Medisch Centrum	21,4	25,5
Universitair Medisch Centrum St Radboud	16,4	17,4
Alle universitair medische centra	17,3	19,4

Bron: opgaven afzonderlijke universitair medische centra, in personen. Peildata 2012: april-mei 2012. Peildata 2015: LUMC, Erasmus MC en AMC 31-12-2014, Maastricht UMC+ 1-4-2015, overige umc's 1-5-2015.

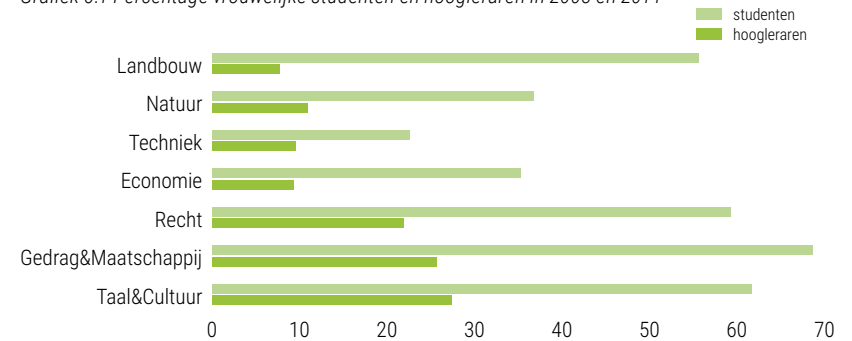
H 5 | Verdeling vrouw/man varieert sterk tussen wetenschapsgebieden



Percentage vrouwelijke hoogleraren lager dan percentage vrouwelijke studenten

In de wetenschapsgebieden Taal & Cultuur en Gedrag & Maatschappij is het aandeel vrouwelijke hoogleraren, gerekend in zowel personen als fte, hoger dan in andere wetenschapsgebieden (in personen respectievelijk 27,5% en 25,4%, in fte respectievelijk 27,3% en 25,4%). De wetenschapsgebieden Landbouw, Techniek en Economie kennen het laagste aandeel vrouwelijke hoogleraren (in personen respectievelijk 8,6%, 10,0% en 8,5%, in fte respectievelijk 7,7%, 9,6% en 9,4%).⁹

Grafiek 5.1 Percentage vrouwelijke studenten en hoogleraren in 2003 en 2014



Bron studenten: 1cHO 2014, oktober 2014, in personen, Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2014, in fte.

Tabel 5.1 Percentage vrouwen per wetenschapsgebied

	Studenten (%)	Hoogleraren (%)
Landbouw	55,6	7,7
Natuur	36,8	10,9
Techniek	22,6	9,6
Economie	35,2	9,4
Recht	59,3	21,9
Gedrag&Maatschappij	68,6	25,7
Taal&Cultuur	61,6	27,3

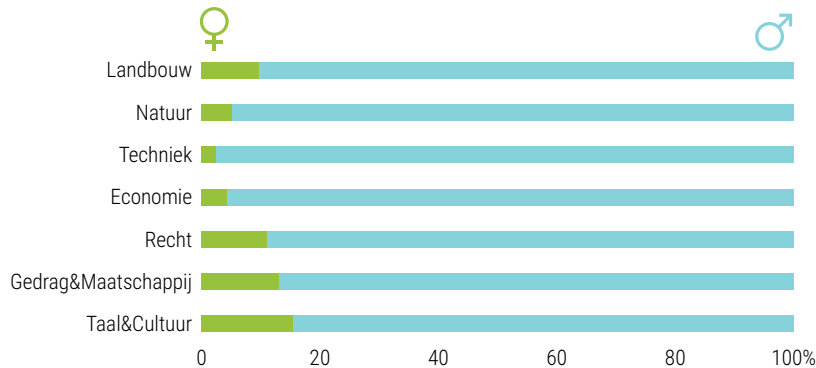
Bron studenten: 1cHO 2014, oktober 2014, in personen, Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2014, in fte.

Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

⁹ Door overgang van het personeel van de medische faculteiten van de universiteiten naar de universitaire medische centra, is zicht op het totale wetenschapsgebied Gezondheid verloren gegaan. Voor deze monitor is het kleine deel van het wetenschapsgebied Gezondheid dat nog in de WOPI-bestanden zit buiten beschouwing gelaten.

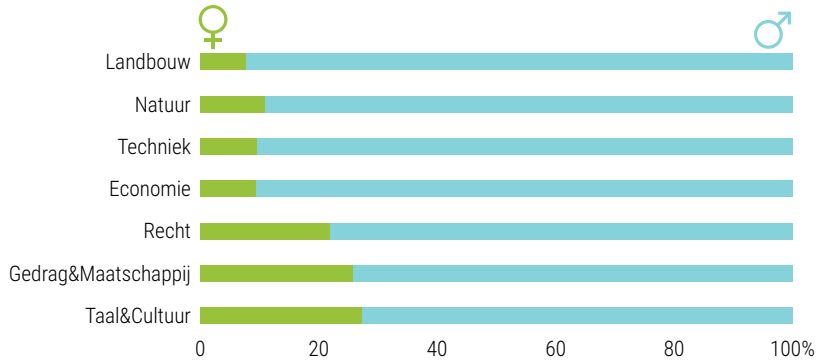
In alle wetenschapsgebieden is het percentage vrouwelijke hoogleraren lager dan het percentage vrouwelijke studenten. In wetenschapsgebied Landbouw is meer dan de helft van de studentenpopulatie (55,6%) vrouw, tegenover slechts 8,6% van de hoogleraren. Het percentage vrouwelijke studenten in dit wetenschapsgebied is dus 6,5 keer zo groot als het percentage vrouwelijke hoogleraren.

Grafiek 5.2 Percentage vrouwelijke en mannelijke hoogleraren naar wetenschapsgebied in 2003



Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2003, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Grafiek 5.3 Percentage vrouwelijke en mannelijke hoogleraren naar wetenschapsgebied in 2014



Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2014, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Tabel 5.2 Wetenschapsgebieden met kwart of meer vrouwelijke (V) hoogleraren 2012 - 2014¹⁰

	Gedrag & Maatschappij			Taal & Cultuur		
	V (fte)	V (%)	totaal (fte)	V (fte)	V (%)	totaal (fte)
2012	107	24,1	446	99	25,1	394
2013	116	25,2	462	103	25,8	399
2014	119	25,7	463	109	27,3	400

Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2012, 2013 en 2014, in fte. In fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Binnen het wetenschapsgebied Techniek is het percentage vrouwelijke studenten 2,3 keer zo groot als het percentage vrouwelijke hoogleraren. Dit wetenschapsgebied heeft daarmee bijna dezelfde verhouding tussen het percentage vrouwelijke studenten en vrouwelijke hoogleraren als de gebieden Gedrag&Maatschappij (2,7) en Taal&Cultuur (2,2) (zie tabel 5.1).

Glazen Plafond Index voor vrouwen daalt in bijna ieder wetenschapsgebied

De Glazen Plafond index (GPI) kan gebruikt worden om de vertegenwoordiging van vrouwen in hogere functie categorieën binnen de wetenschapsgebieden te bestuderen. De GPI is groter dan 1,0 wanneer vrouwen minder sterk zijn vertegenwoordigd op het hoger liggende niveau, in vergelijking met het niveau daaronder.

¹⁰ 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.

Tussen 2003 en 2014 zijn de GPI's voor elke functiecategorie in bijna ieder wetenschapsgebied afgenomen. Dit duidt op meer gelijke aandelen vrouwen in de opeenvolgende functiecategorieën. Uitzondering hierop is de overgang van universitair hoofddocent naar hoogleraar binnen het wetenschapsgebied Landbouw. Daar is het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten sinds 2003 toegenomen van 10,9% naar 24%, terwijl het percentage vrouwelijke hoogleraren in die periode juist iets is gedaald: van 9,7% naar 7,7%. De GPI stijgt daarmee van 1,1 in 2003 naar 3,1 in 2014.

De stap van universitair hoofddocent naar hoogleraar kent voor vrouwen in vrijwel alle wetenschapsgebieden, uitgedrukt in GPI, de meeste belemmeringen van alle stappen in de academische carrière. Alleen in het wetenschapsgebied Natuur kent de overgang van universitair docent naar universitair hoofddocent voor vrouwen een hogere GPI dan bij de andere functieovergangen. De GPI die betrekking heeft op de overgang promovendus naar universitair docent nadert in alle wetenschapsgebieden de neutrale 1,0, behalve in het wetenschapsgebied Landbouw. In het wetenschapsgebied Taal & Cultuur zijn volgens de GPI in vergelijking met andere wetenschapsgebieden, over het algemeen minder belemmeringen te vinden bij alle functieovergangen.

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.

Tabel 5.3a Glazen Plafond Index (GPI) vrouwen naar functieovergang en per wetenschapsgebied in 2003 en 2014

♀	promovendus/ universitair docent		universitair docent/universitair hoofddocent		universitair hoofddocent/ hoogleraar	
	2003	2014	2003	2014	2003	2014
Landbouw	2,6	1,8	1,6	1,3	1,1	3,1
Natuur	2,2	1,3	2,0	1,8	1,5	1,4
Techniek	1,8	1,3	3,2	1,5	1,6	1,6
Economie	1,8	1,4	2,2	1,7	2,1	2,0
Recht	1,2	1,2	1,5	1,3	2,5	1,7
Gedrag&Maatschappij	1,9	1,3	1,6	1,2	1,5	1,5
Taal&Cultuur	1,9	1,3	1,1	1,3	1,7	1,2

Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2003 en 2014, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

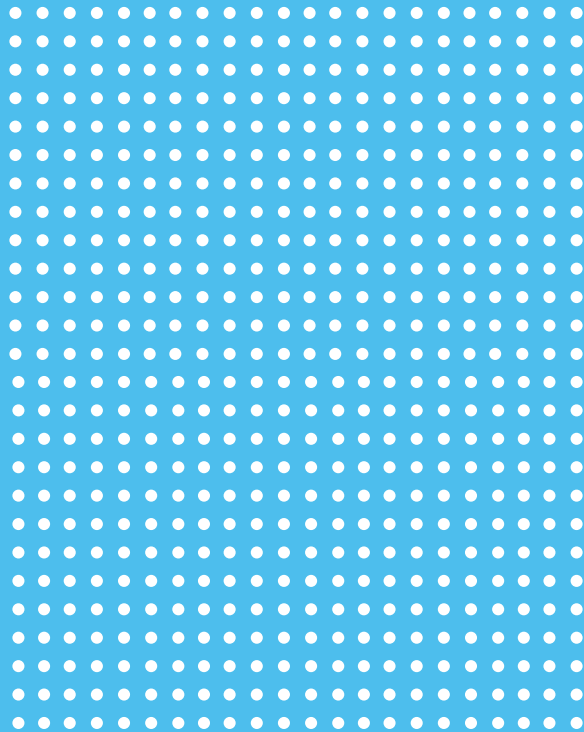
Tabel 5.3b Glazen Plafond Index (GPI) mannen naar functieovergang en per wetenschapsgebied in 2003 en 2014

♂	promovendus/ universitair docent		universitair docent/universitair hoofddocent		universitair hoofddocent/ hoogleraar	
	2003	2014	2003	2014	2003	2014
Landbouw	0,7	0,6	0,9	0,9	1,0	0,8
Natuur	0,8	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0
Techniek	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	0,9
Economie	0,8	0,8	0,9	0,8	1,0	0,9
Recht	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Gedrag&Maatschappij	0,6	0,7	0,9	0,8	0,9	0,8
Taal&Cultuur	0,6	0,8	1,0	0,9	0,9	0,9

Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2003 en 2014, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

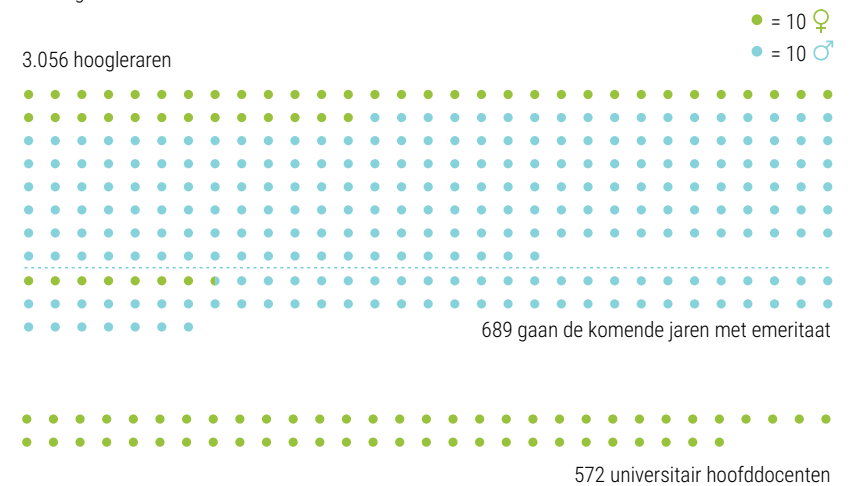
H 6 | Er zijn meer dan voldoende vrouwen met hoogleraarpotentie

572 ♀



Het groeitempo van het percentage vrouwelijke hoogleraren is in het afgelopen decennium gelijk gebleven, met een gemiddelde groei van 0,8 procentpunt per jaar. Daarmee komt een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de groep hoogleraren rond 2055 in zicht. Er is echter nu al (meer dan) voldoende potentieel binnen de groep vrouwelijke universitair hoofddocenten (572) om de in de nabije toekomst vertrekkende mannelijke en vrouwelijke hoogleraren op te volgen en daarmee een 50/50-verdeling onder hoogleraren te bereiken (689).

Grafiek 6 Potentieel vrouwelijke universitair hoofddocenten dat uitstromende hoogleraren kan vervangen



Tabel 6 Potentieel vrouwelijke (V) universitair hoofddocenten (uhd) naar wetenschapsgebied dat uitstromende hoogleraren kan vervangen¹¹

	Hoogleraren			Universitair hoofddocenten			vrouwelijke uhd-ers (%)
	60 jaar en ouder			tot 60 jaar			percentages
	V	M	Totaal	V	M	Totaal	
Landbouw	3	24	27	42	104	146	155,6
Natuur	10	115	125	54	258	312	43,2
Techniek	2	111	113	73	323	396	64,6
Economie	4	67	71	53	218	271	74,6
Recht	6	58	64	79	115	194	123,4
Gedrag&Maatschappij	106	22	128	179	232	411	139,8
Taal&Cultuur	106	26	132	79	135	214	59,8
Divers*	27	2	29	13	24	37	44,8
Totaal	614	75	689	572	1409	1981	83,0

Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2014, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

¹¹ De categorie 'Divers' bevat hoogleraren die niet in een wetenschapsgebied gecategoriseerd kunnen worden.

H 7 | Vrouwelijke wetenschappers werken vaak fulltime



Naar verhouding werken vrouwen in Nederland vaker in deeltijd dan mannen. Volgens de actuele CBS-cijfers heeft ongeveer driekwart van de werkende vrouwen een deeltijdbaai, van de mannen heeft ongeveer een vijfde een deeltijdbaai.¹²

Vrouwelijke universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren aan de Nederlandse universiteiten werken echter juist vaak fulltime. Voor alle functiecategorieën geldt dat meer dan de helft van de vrouwen een volledige baan heeft. Dit houdt in dat zij volgens de definitie van het CBS meer dan 34 uur per week werken. Binnen de groep vrouwelijke hoogleraren is dat 67,8%, van de vrouwelijke universitair hoofddocenten is dat 65,2% en van de vrouwelijke universitair docenten is dat 60,0%.

Het percentage vrouwen dat in deeltijd werkt (0 t/m 34 uur) is in de functiecategorie universitair docenten in vergelijking met de andere functiecategorieën het hoogst: 40,0% van de vrouwelijke universitair docenten werkt in deeltijd.

Het percentage vrouwen dat in deeltijd werkt, wordt kleiner naarmate de positie op de academische ladder hoger wordt, met 34,8% voor vrouwelijke universitair hoofddocenten en 32,2% voor vrouwelijke hoogleraren.

Tabel 7 Fulltime versus parttime werken onder vrouwelijke (V) en mannelijke (M) wetenschappers

		0 tot 12 u	12 t/m 34 u	>34 u (fulltime)
Hoogleraren	V (%)	9,1	23,1	67,8
	M (%)	12,7	16,1	71,1
Universitair hoofddocenten	V (%)	5,2	29,7	65,2
	M (%)	5,7	15,0	79,3
Universitair docenten	V (%)	2,5	37,5	60,0
	M (%)	4,3	20,2	75,5

Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2014, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid. Procentuele verdeling over het aantal uren dat men werkt per week, naar functiecategorie en geslacht, ultimo 2014. Basis is de totale omvang van de arbeidsrelatie(s) per persoon per functie en binnen 1 universiteit.

¹² Zie onder meer: Emancipatiemonitor 2014 (SCP en CBS)
http://scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Emancipatiemonitor_2014, geraadpleegd op 23/09/2015. De CBS-norm voor een voltijdbaai is meer dan 34 uur per week. Deze norm wordt hier gebruikt. Banen met een omvang van 12 tot en met 34 uur per week worden hier beschouwd als deeltijdbaai.

H 8 | Vrouwelijke wetenschappers verdienen gemiddeld minder dan mannelijke collega's in eenzelfde functie



Voor alle universitaire functiecategorieën geldt dat meer vrouwen dan mannen in de lagere salarisschalen van de functie zitten. Zo krijgt 77% van de vrouwelijke hoogleraren een salaris in schaal 16, tegenover 57,8% van de mannelijke hoogleraren. 40,6% van de mannelijke hoogleraren zit in schaal 18, tegenover 21,2% vrouwelijke hoogleraren.¹³

De genoemde verschillen in inschaling tonen aan dat vrouwen in de Nederlandse wetenschap gemiddeld genomen minder verdienen dan mannen. De hier gepresenteerde gegevens zijn echter niet gedetailleerd genoeg om te onderzoeken hoe groot het salarisverschil precies is. Er is bijvoorbeeld geen informatie over de treden binnen de salarisschalen en ook eventuele toelages worden niet in de WOPI-data geregistreerd.¹⁴

Tabel 8.1 Verdeling van vrouwelijke (V) en mannelijke (M) wetenschappers over de salarisschalen (percentages op basis van fte)

Salarisschaal	Hoogleraar		Universitair hoofddocent		Universitair docent	
	V (%)	M (%)	V (%)	M (%)	V (%)	M (%)
<=10					3,6	2,1
11			0,4	0,3	50,8	40,8
12			1,8	0,5	45,0	55,8
13			59,4	42,8	0,5	0,9
14	0,2	0,4	35,3	54,0	0,2	0,3
15	0,4	0,3	2,9	2,3		0,1
16	77,0	57,8	0,3	0,1		
17	0,5	0,4				
18	21,2	40,6				
divers*	0,7	0,5		0,1		
Totaal	100	100	100	100	100	100

Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2014, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

* De categorie 'Divers' bevat hoogleraren die niet in een wetenschapsgebied gecategoriseerd kunnen worden.

Eén van de verklaringen die worden gegeven voor het hogere percentage mannen in de hoogste salarisschaal binnen de functiecategorie van hoogleraren, is leeftijd. Inschaling gebeurt immers onder andere op basis van anciënniteit. De groep mannelijke wetenschappers is altijd groter geweest dan de groep vrouwelijke wetenschappers en hoewel vrouwen aan een inhaalslag bezig zijn, zijn de mannen gemiddeld genomen al langer in de wetenschap werkzaam, waardoor zij een hogere anciënniteit hebben. Wanneer de groep vrouwelijke hoogleraren groter wordt en de anciënniteit toeneemt, is het mogelijk dat de verschillen in inschaling minder worden.

Van de groep mannelijke hoogleraren tot 60 jaar zit een aandeel van 36,9% in de hoogste schaal behorende bij de functie. Voor de groep mannelijke hoogleraren tot 55 jaar is dat 32,2%.

Voor beide leeftijdscategorieën en voor de totale populatie hoogleraren geldt dat het percentage mannen in de hoogste salarisschaal behorend bij deze functie groter is dan het percentage vrouwen.

Tabel 8.2 Verdeling van vrouwelijke (V) en mannelijke (M) hoogleraren over de salarisschalen naar leeftijd (percentages op basis van fte)

	Hoogleraren alle leeftijden			Hoogleraren tot 60 jaar			Hoogleraren tot 55 jaar		
	V (%)	M (%)	Totaal (fte)	V (%)	M (%)	Totaal (fte)	V (%)	M (%)	Totaal (fte)
<=14	0,2	0,4	10	0,3	0,4	8	0,5	0,5	7
15-16	77,4	58,0	1551	76,6	62,5	1298	75,5	67,2	913
17-18	21,7	41,1	955	22,3	36,9	681	23,1	32,2	410
divers*	0,7	0,5	13	0,8	0,2	6	1,0	0,0	2
Totaal	100	100	2.528	100	100	1.993	100	100	1.331

Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2014, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

* De categorie 'Divers' bevat hoogleraren die niet in een wetenschapsgebied gecategoriseerd kunnen worden.

13 Volgens de functieniveaumatrix binnen CAO-NU: HL 1 = schaal 18; HL 2 = schaal 16; UHD 1 = schaal 14; UHD 2 = schaal 13; UD 1 = schaal 12; UD 2 = schaal 11 <http://vsnu.nl/cao-universiteiten.html> geraadpleegd op 04/09/2015. Percentages die buiten genoemde schalen vallen kunnen te maken hebben met inschaling op een schaaltegrede ten behoeve van een gunstiger salarisoniveau. Daarnaast worden ook schalen H1 en H2 (voor hoogleraren) gevoerd, deze wijken licht af van salarisschalen 16 t/m 18.

14 In opdracht van het LNvH wordt in 2015/2016 een onderzoek uitgevoerd naar de verschillen in beloning (in brede zin). Doel is een meer specifieke kwantitatieve inschatting te geven van salaris en andere financiële beloningen van vrouwen en mannen aan de Nederlandse universiteiten. Daarnaast zal het onderzoek bekijken in welke situaties wetenschappers salarisverhoging en/of toelages krijgen, inclusief niet-financiële beloningen zoals onderzoekstijd of -ondersteuning.

H 9 | Ondervertegenwoordiging vrouwen in hoogste niveaus academisch management



In 2014 wordt ongeveer 21% van de posities binnen het academisch management ingevuld door een vrouw. Ten opzichte van de vorige Monitor is dat aandeel met 7 procentpunt gestegen. De totale omvang in fte van het academisch management is gekrompen van 109 naar 105 fte.¹⁵ Dat betekent dat er binnen een krimpend arbeidsvolume meer fte's naar vrouwen zijn gegaan.

Aantal vrouwen in colleges van bestuur neemt gestaag toe

Vrouwelijke collegeleden waren lange tijd een unicum. Nog steeds is het aandeel vrouwen in de colleges van bestuur (CvB) laag. Maar er is wel een stijging in de aantallen vast te stellen. In 2009 waren er drie universiteiten (van de veertien) met één of meer vrouwelijke leden in het CvB, in 2012 waren dat er zes, en in 2015 zijn dat er negen.

Een derde van de toezichthouders is vrouw

In de raden van toezicht is net als in 2012 ook in 2015 ruim een derde van de leden vrouw. In de Wet op het Hoger Onderwijs is vastgelegd dat bij de benoeming van de toezichthouders 'zoveel mogelijk rekening gehouden [wordt] met een evenwichtige verdeling van de zetels over mannen en vrouwen'.¹⁶ Het aandeel vrouwen in de raden van toezicht is over het geheel genomen groter (35%) dan het aandeel vrouwen in de colleges van bestuur (22%).

¹⁵ Het LNVH liet in 2014 een onderzoek uitvoeren door prof. dr. Mijntje Lückers-Rovers (TiasNimbas): *V/M-verdeling in bestuur en toezicht bij de Nederlandse universiteiten en UMC's*. Het geeft een overzicht van het aandeel vrouwen in colleges van bestuur en raden van bestuur van veertien bij de VSNU aangesloten universiteiten, alsmede de raden van bestuur en raden van toezicht van acht academische ziekenhuizen <http://lnvh.nl/site/LNVH-Publications/LNVH-Reports/Rapport-MV-verdeling-in-bestuur-en-toezicht-bij-de-Nederlandse-universiteiten-en-UMCs>.

¹⁶ Artikel 9.7 Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek (WHW) <http://wetten.overheid.nl/BWBR0005682/Hoofdstuk9>

Tabel 9.1 Aandeel vrouwen (V) en mannen (M) in academisch management (totaal fte en percentages op basis van fte) in 2008, 2011 en 2014

	2008			2011			2014		
	V (%)	V (fte)	M (fte)	V (%)	V (fte)	M (fte)	V (%)	V (fte)	M (fte)
Decaan	5	3,0	54,4	7	4,0	56,0	18	9,3	43,1
Directeur onderwijsinstituut	24	10,6	33,5	31	11,0	24,6	31	12,3	27,2
Directeur onderzoeksinstituut	0	0,0	14,8	0	0,0	13,1	15	2,0	11,2
Totaal	12	13,6	102,8	14	15,0	93,6	21	23,6	81,5

Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2008, 2011 en 2014, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Tabel 9.3 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in colleges van bestuur van de universiteiten in 2009, 2012 en 2015

	2009		2012		2015	
	V	M	V	M	V	M
Universiteit Leiden	1	2	1	2	1	2
Universiteit Utrecht	1	2	1	2	1	2
Rijksuniversiteit Groningen	0	3	0	3	0	3
Erasmus Universiteit Rotterdam	0	3	1	2	1	2
Universiteit Maastricht	0	3	0	3	0	3
Universiteit van Amsterdam	1	2	3	1	1	2
Vrije Universiteit	0	3	1	2	1	2
Radboud Universiteit Nijmegen	0	3	0	3	1	3
Universiteit van Tilburg	0	2	0	2	0	2
Technische Universiteit Delft	0	3	0	3	1	2
Technische Universiteit Eindhoven	0	3	0	3	0	3
Universiteit Twente	0	3	0	3	0	3
Wageningen Universiteit	0	3	0	3	1	2
Open Universiteit	0	3	1	2	1	1
Totaal	3	38	8	34	9	32
percentage vrouwen	7%		19%		22%	

Bron: websites Nederlandse universiteiten, geraadpleegd juli 2009, juli 2012 en april 2015.

Tabel 9.2 Totaal fte academisch management in 2008, 2011 en 2014

	2008	2011	2014
Decaan	57,4	60,0	52,4
Directeur onderwijsinstituut	44,1	35,5	39,5
Directeur onderzoeksinstituut	14,8	13,1	13,2
Totaal	116,4	108,6	105,1

Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2008, 2011 en 2014, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Tabel 9.4 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in raden van toezicht van de universiteiten in 2009, 2012 en 2015

	2009		2012		2015	
	V	M	V	M	V	M
Universiteit Leiden	2	3	2	3	3	2
Universiteit Utrecht	1	4	1	4	2	2
Rijksuniversiteit Groningen	2	3	2	3	1	4
Erasmus Universiteit Rotterdam	2	3	2	3	2	3
Universiteit Maastricht	1	4	1	3	2	2
Universiteit van Amsterdam	1	3	2	2	1	3
Vrije Universiteit	2	7	2	4	2	5
Radboud Universiteit Nijmegen	3	4	3	4	3	4
Universiteit van Tilburg	2	5	3	4	2	2
Technische Universiteit Delft	2	3	2	3	2	3
Technische Universiteit Eindhoven	2	4	1	4	1	4
Universiteit Twente	1	4	2	3	2	2
Wageningen Universiteit	1	3	1	3	0	6
Open Universiteit	2	3	2	3	1	3
Totaal	24	53	26	46	24	45
percentage vrouwen	31%		36%		35%	

Bron: websites Nederlandse universiteiten, geraadpleegd juli 2009, juli 2012 en april 2015.

Toename vrouwen in management universitair medische centra

Aan de universitair medische centra is 14,4% van de functiegroep hoogleraar/afdelingshoofd vrouw. Dit percentage is bij Universitair Medisch Centrum Groningen in 2015 in vergelijking met de andere universitair medische centra het hoogst: 26,5%.

In de raden van bestuur van de universitair medische centra is het percentage vrouwelijke bestuurders laag, maar dat percentage is sinds 2012 wel gestegen.

In absolute aantallen is het aantal vrouwelijke bestuurders verdubbeld (van twee naar vier). Bij Universitair Medisch Centrum Utrecht, Maastricht Universitair Medisch Centrum+ en bij Academisch Medisch Centrum (UvA) is één vrouwelijke bestuurder toegetreden sinds 2012. Bij het Erasmus Medisch Centrum is het vrouwelijke bestuurslid afgetreden. Het aandeel vrouwelijke toezichthouders is voor de universitair medische centra niet aanzienlijk gestegen sinds 2012. In 2015 zijn zeventien toezichthouders vrouw, dat waren er zestien in 2012.

Tabel 9.5 Aantal vrouwelijke (V) en mannelijke (M) afdelingshoofden hoogleraar van de umc's in 2015

	Afdelingshoofden hoogleraar			2015
	V	M	Totaal	V (%)
Leids Universitair Medisch Centrum	3	32	35	9,4
Universitair Medisch Centrum Utrecht	5	33	38	15,0
Universitair Medisch Centrum Groningen	9	34	43	26,5
Erasmus Medisch Centrum	3	42	45	6,7
Maastricht Universitair Medisch Centrum+	3	38	41	7,9
Academisch Medisch Centrum (UvA)	6	35	41	17,1
VU medisch centrum	6	30	36	20,0
Universitair Medisch Centrum St Radboud	6	41	47	14,6
Totaal	41	285	326	14,4

Bron: opgaven afzonderlijke universitair medische centra. Peildata 31-12-2014 tot juli 2015.

Tabel 9.6 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in de raden van bestuur van de umc's in 2009, 2012 en 2015

	2009			2012			2015		
	V	M	Totaal	V	M	Totaal	V	M	Totaal
Leids Universitair Medisch Centrum	0	4	4	0	3	3	0	3	3
Universitair Medisch Centrum Utrecht	0	4	4	0	4	4	1	3	4
Universitair Medisch Centrum Groningen	0	4	4	0	4	4	0	4	4
Erasmus Medisch Centrum	1	3	4	1	2	3	0	3	3
Maastricht Universitair Medisch Centrum+	0	4	4	0	4	4	1	4	5
Academisch Medisch Centrum (UvA)	1	2	3	0	3	3	1	2	3
VU medisch centrum	0	4	4	0	3	3	0	3	3
Universitair Medisch Centrum St Radboud	0	3	3	1	3	4	1	3	4
Totaal leden	2	28	30	2	26	28	4	25	29
Percentage vrouw	6,7%			7,1%			13,8%		

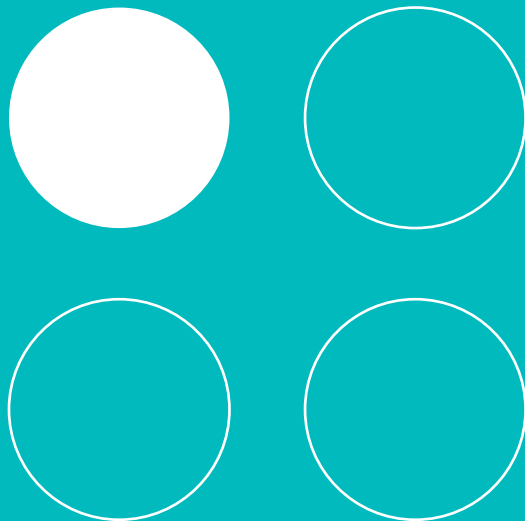
Bron: websites universitair medische centra, geraadpleegd juli 2009, juli 2012 en april 2015.

Tabel 9.7 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in de raden van toezicht van de umc's in 2009, 2012 en 2015

	2009			2012			2015		
	V	M	Totaal	V	M	Totaal	V	M	Totaal
Leids Universitair Medisch Centrum	2	3	5	1	3	4	2	3	5
Universitair Medisch Centrum Utrecht	3	4	7	3	4	7	3	4	7
Universitair Medisch Centrum Groningen	2	3	5	2	3	5	2	3	5
Erasmus Medisch Centrum	1	4	5	2	3	5	2	3	5
Maastricht Universitair Medisch Centrum+	0	4	4	2	3	5	2	2	4
Academisch Medisch Centrum (UvA)	1	4	5	1	3	4	1	3	4
VU medisch centrum	2	7	9	2	4	6	2	5	7
Universitair Medisch Centrum St Radboud	3	4	7	3	3	6	3	4	7
Totaal	14	33	47	16	26	42	17	27	44
Percentage vrouw	29,8%			38,1%			38,6%		

Bron: websites universitair medische centra, geraadpleegd juli 2009, juli 2012 en april 2015.

H 10 | Steeds meer vrouwelijke bestuurders in wetenschappelijke organisaties



NWO: Kwart van gebiedsbestuurders is vrouw

In het algemeen bestuur van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek zijn twee van de vier bestuursleden vrouw en meer dan 25% van de gebiedsbestuurders is vrouw. De gebieden Medische wetenschappen en Technische wetenschappen zijn sinds het uitkomen van de vorige Monitor ondergebracht bij respectievelijk ZonMw en STW. Deze gebieden worden om die reden in deze Monitor buiten beschouwing gelaten en staan niet in tabel 10.1.

KNAW: evenwichtige v/m-verdeling op bestuursniveau

Tabel 10.1 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in directie en bestuur van NWO in 2015

	V	M
Algemeen bestuur	2	2
Directie	1	3
Gebiedsbesturen:		
Geesteswetenschappen	4	4
Maatschappij- en gedragwetenschappen	1	6
Natuurkunde	1	4
Chemische wetenschappen	1	6
Exacte wetenschappen	1	3
Aard- en levenswetenschappen	4	4

Bron: website NWO mei 2015.

In 2015 benoemde de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen een nieuwe president: voor het eerst sinds de oprichting is de president een vrouw. Ook de nieuwe algemeen directeur (benoemd in 2014) is een vrouw. De KNAW telt 58 vrouwen onder het totale aantal van 530 leden, dat komt neer op een aandeel van iets meer dan 10%. Leden van de Akademie worden voor het leven benoemd. Het aandeel vrouwelijke leden stijgt wanneer er gerekend wordt met leden geboren na 1950. Het aantal leden geboren na 1950 is 237, van wie 53 vrouw (22,4%).¹⁷

De Jonge Akademie: evenredige vertegenwoordiging mannelijke en vrouwelijke wetenschappers

Bij De Jonge Akademie zijn vrouwen al sinds de oprichting in 2005 goed vertegenwoordigd. In 2015 is 47% van de leden vrouw. Daarnaast is in datzelfde jaar een vrouwelijke voorzitter benoemd.

Tabel 10.2 Aantal vrouwelijke (V) en mannelijke (M) leden van de KNAW in 2015

	V	M	Totaal
Directie	1	1	2
Bestuur	4	3	7
Waarvan:			
President	1	0	1
Bestuur afdeling Letterkunde	2	1	3
Bestuur afdeling Natuurkunde	1	2	3

Bron: website KNAW mei 2015.

Tabel 10.3 Aantal vrouwelijke (V) en mannelijke (M) leden van de KNAW in 2015

	V	M	Totaal	V (%)
Filosofie en Theologie	2	21	23	8,7
Gedrags- en Maatschappijwetenschappen	16	66	82	19,5
Historische Wetenschappen	8	27	35	22,9
Rechtswetenschappen	6	40	46	13,0
Taal- en Literatuurwetenschappen	11	39	50	22,0
<i>Afdeling Letterkunde totaal</i>	43	193	236	18,2
Aardwetenschappen	0	23	23	0,0
Biologie	4	36	40	10,0
Geneeskunde	7	64	71	9,9
Natuur- en Sterrenkunde	1	46	47	2,1
Scheikunde	2	45	47	4,3
Technische Wetenschappen	1	41	42	2,4
Wiskunde	0	24	24	0,0
<i>Afdeling Natuurkunde totaal</i>	15	279	294	5,1
Akademieleden totaal	58	472	530	10,9

Bron: website KNAW mei 2015.

Tabel 10.4 Aantal vrouwelijke (V) en mannelijke (M) leden bij De Jonge Akademie in 2015

	V	M	Totaal	V (%)
Bestuur	3	2	5	60
Leden 2015	23	26	49	47
Alumni	37	54	91	41

Bron: website De Jonge Akademie mei 2015

¹⁷ Gegevens over KNAW-leden geboren na 1950 aangeleverd door KNAW dd. 22/09/2015.

Bijlage | Brongegevens

Universiteiten

Vanaf 1990 wordt door de universiteiten op een gestructureerde manier op peildatum gegevens over het personeel verzameld. Deze dataverzameling wordt vanaf 1999 door de VSNU gecoördineerd en WOPI (Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie) genoemd. De informatie over vrouwelijke wetenschappers 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 Orderings-systeem). In de WOPI-gegevens worden gegevens over personeel zowel in personen als in fte, gebaseerd op de omvang van arbeidsrelatie(s) verzameld. Fte staat voor fulltime-equivalent en is een rekeneenheid waarmee de omvang van een dienstverband kan worden uitgedrukt. Een volledige werkweek staat gelijk aan 1 fte.

Studenten en geslaagden

Gegevens over studenten en geslaagden komen uit het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO), waarin gegevens over instroom, inschrijving en examens zijn opgenomen. Bij studenten betreft het hoofdschrijvingen op 1 oktober van het betreffende jaar, bij geslaagden betreft het master- en doctoraaldiploma's naar academisch jaar. Van de op peildatum 1 oktober 2014 ingeschreven studenten volgt 97,4% de studie in voltijd, 2,4% in deeltijd en 0,2% duaal.

Universitair Medische Centra

Door de overgang van personeel van de medische faculteiten van de universiteiten naar de universitair medische centra vanaf 1998 tot nu, is zicht op het wetenschapsgebied Gezondheid in WOPI verloren gegaan. Gegevens over dat wetenschapsgebied in deze Monitor zijn door de afzonderlijke universitair medische centra aangeleverd. Ultimo 2014 is alleen de overgang van personeel van de medische faculteit van de universiteit naar het Maastricht UMC+ nog

niet afgerond. Van de overige universitair medische centra heeft de overgang van personeel in de jaren 1998 tot 2005 plaatsgevonden.

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 meegenomen. Bij de studenten is het gebied Onderwijs en bij de hoogleraren is het gebied Divers buiten beschouwing gelaten, tenzij anders vermeld.

Academisch management en wetenschappelijke organisaties

Voor het identificeren van het aantal fte aan academische managementfuncties in de WOPI-data zijn de UFO-codes voor academisch management gebruikt. De informatie over de vertegenwoordiging van vrouwen binnen de colleges van bestuur, raden van toezicht, het management binnen de universitair medische centra en wetenschappelijke organisaties in deze Monitor is in het voorjaar 2015 bij de afzonderlijke organisaties opgevraagd (en kent daarvoor andere peildata dan de WOPI-gegevens). Zie voor de peiljaren en peildata de bronvermelding bij de afzonderlijke tabellen.

Bijlage | Samenwerkende partners

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)

www.lnvh.nl

De stichting LNVH heeft tot doel het bevorderen van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de Nederlandse universitaire gemeenschap, door structureel en duurzaam bij te dragen aan het verbeteren van de positie van vrouwen in de wetenschap. Het LNVH tracht dit doel onder meer te bereiken door het versterken van de band tussen vrouwelijke hoogleraren in Nederland en het bieden van steun in alle activiteiten die met het hoogleraarschap samenhangen. 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 door opzet en ondersteuning van projecten met betrekking tot de doorstroom en benoeming van vrouwelijke hoogleraren.
- Relatiebeheer met nationale en internationale organisaties binnen en buiten de academische wereld.
- Voorzitten van het platform van beleidsmedewerkers van alle Nederlandse universiteiten en umc's, NWO en de KNAW, verantwoordelijk voor de implementatie van het Charter Talent naar de Top.
- Het voordragen van vrouwelijke wetenschappers voor wetenschapsprijzen-, premies, grants en posities.
- Het monitoren van de doorstroom van vrouwelijke wetenschappers door publicatie van relevante cijfers in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren.
- Organiseren van mentoring, intervisie, workshops en congressen en symposia.
- Vergroten van de zichtbaarheid van het eigen netwerk en de impact van de activiteiten.
- Initiëren van netwerken en het in kaart brengen van best practices.

Vereniging Van Universiteiten (VSNU)

www.vsnu.nl

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

Colofon

Samenstelling

Marise Born is als hoogleraar personeelspsychologie verbonden aan het Instituut voor Psychologie van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Daarnaast heeft zij sinds 2007 een aanstelling aan de Vrije Universiteit Amsterdam als bijzonder hoogleraar arbeids- en personeelspsychologie, in het bijzonder gericht op allochtoon-etnische groepen. Marise Born is sinds 2009 bestuurslid van het LNVH.

Halleh Ghorashi is werkzaam als Hoogleraar Diversiteit en Integratie bij de afdeling Sociologie aan de Vrije Universiteit in Amsterdam, en sinds april 2015 lid van het LNVH-bestuur.

Fernie Maas is beleidsondersteunende bureaumedewerker bij het LNVH.

Lidwien Poorthuis is senior beleidsmedewerker bij het LNVH.

Thea Verdonk werkt sinds 2011 als senior adviseur bij organisatieadviesbureau BMC. Vanuit BMC werkt zij in het hoger onderwijs als adviseur, interimmanager en projectmanager op het snijvlak van bedrijfsprocessen, informatievraagstukken en ICT.

In haar vorige werkkring, de VSNU, was zij onder andere verantwoordelijk voor het beheer en ontwikkeling van het WOPI-bestand, het voornaamste bronbestand voor de Monitor.

Vormgeving en datavisualisatie

Studio Lakmoes, Arnhem

Drukwerk

GVO, Ede

Contactgegevens

LNVH – Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren
Postbus 3021
3502 GA Utrecht
info@lnvh.nl
www.lnvh.nl

