

MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2019



Een publicatie van het
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2019

Een publicatie van het
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

OVER DE MONITOR 2019

Voor u ligt de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2019. Deze Monitor geeft in een vast aantal jaarlijks terugkerende hoofdstukken inzicht in de actuele man-vrouw verdeling in de wetenschap en de percentages vrouwelijke wetenschappers en bestuurders aan de Nederlandse universiteiten, universitair medische centra en in andere wetenschappelijke organisaties.

Deze Monitor brengt mooi nieuws: nooit eerder steeg het percentage vrouwelijke hoogleraren sneller dan in het jaar ultimo 2017 – ultimo 2018. Het percentage vrouwelijke hoogleraren nam toe met 2,2 procentpunt, van 20,9% naar 23,1%. Een groot gedeelte van deze groei is naar alle waarschijnlijkheid toe te schrijven aan de Westerdijk Talent Impuls, waarbij er 100 'extra' vrouwelijke hoogleraren werden benoemd tussen februari 2017 en februari 2018.

Daarnaast kunnen we constateren dat, met een extra stapje erbij, vrijwel alle universiteiten hun streefcijfers moeten kunnen halen in 2020. Sterker nog: een aantal universiteiten behaalde hun gestelde doelen al. Er is echter nog geen sprake van nieuwe gezamenlijk gestelde doelen. Wat gaan de universiteiten doen na 2020? Met slechts één universiteit met een percentage vrouwelijke hoogleraren van boven de 30% dient de collectieve aandacht voor genderdiversiteit onverminderd hoog te blijven.

Deze Monitor brengt ook minder goed nieuws: nog altijd neemt het aandeel vrouwen bij elke stap op de carrière ladder af. Bovendien daalt voor het eerst het percentage vrouwelijke UHD's; ook een effect van het benoemen van 100 extra vrouwelijke hoogleraren. Het artificieel en versneld omhoog brengen van de percentages vrouwelijke hoogleraren heeft uiteraard effect, maar daarbij is aandacht voor de doorstroom van vrouwelijke UD's en UHD's en het tegengaan van de uitstroom van vrouwelijke hoogleraren evengoed van cruciaal belang om de groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren op lange termijn te bestendigen.

Ook op andere vlakken is er continue aandacht nodig. De verschillen tussen de percentages vrouwelijke studenten en vrouwelijke hoogleraren per wetenschapsgebied zijn alarmerend. En kijken we naar inschaling, dan zitten vrouwelijke hoogleraren in vergelijking met hun mannelijke collega's nog altijd vaker in de lagere schalen. Daar is dus ook nog een grote slag te slaan.

We zien dat universiteiten zich op allerlei manieren inzetten voor verbetering van de in-, en doorstroom en het voorkomen van de uitstroom van vrouwen in de wetenschap. Vorig jaar kwam daar een eenmalig initiatief van buiten de academie bij en werd er door het ministerie van OCW 5 miljoen beschikbaar gesteld voor de benoeming van 100 'extra' vrouwelijke hoogleraren. Deze Westerdijk Talent Impuls lijkt een stempel te hebben gedrukt op de ontwikkelingen in de m/v-verdeling onder het wetenschappelijk personeel in de periode 2017-2018. In deze Monitor kunt u de (mogelijke) effecten herkennen aan het Westerdijkicoontje (W). Of het hier écht om 100 'extra' vrouwelijke hoogleraren gaat die bovenop de benoemingen komen die in het kader van de gestelde streefcijfers toch al hadden moeten plaatsvinden, en wat het uiteindelijke effect is van deze maatregel, weten we pas ultimo 2020.

Wij wensen u veel leesplezier en maken graag van de gelegenheid gebruik eenieder - wetenschapper, bestuurder, beleidsmaker, ondersteuner, Diversity Officer, ambassadeur of anderszins - die bijdraagt, of door het lezen is aangespoord bij te dragen, aan talentbehoud en gendergelijkheid in de wetenschap te bedanken. Daarnaast gaat er grote dank uit naar SoFoKles, sociaal fonds voor de kennissector, zonder wiens financiële bijdrage deze Monitor niet gerealiseerd had kunnen worden.

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

HET BESTUUR

Hanneke Takkenberg, <i>voorzitter</i>	Sandra Ponzanesi
Sandra Groeneveld	Henriëtte Prast
Sera Markoff	Moniek Tromp

HET BUREAU

Lidwien Poorthuis
Tamar van der Wouden
Irma Scheer

INHOUDSOPGAVE

01	De verdeling van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland.....	6
02	Nederland in Europees perspectief	20
03	Het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan de universiteiten	22
04	Het aandeel vrouwelijke hoogleraren bij umc's.....	28
05	Vrouwen in hoogste niveaus academisch management en bestuur in wetenschappelijke organisaties.....	32
06	Ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) en wetenschappelijk personeel (WP) vergeleken	39
	Bijlage – Brongegevens	40
	Bijlage – Samenwerkende partners.....	42
	Colofon	44

DE VERDELING VAN **VROUWELIJKE** EN MANNELIJKE WETENSCHAPPERS IN NEDERLAND

STIJGING VROUWELIJKE HOOGLERAREN, MAAR DALING VROUWELIJKE UHD'S

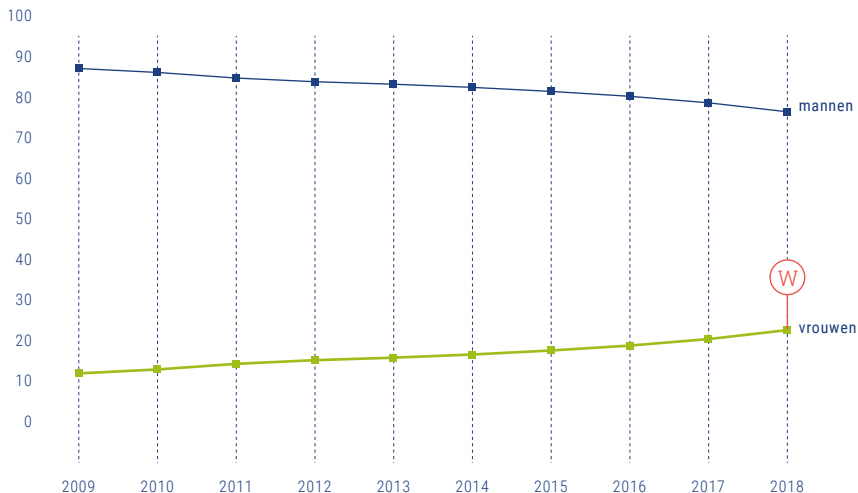
23,1% vrouwelijke hoogleraren in 2018

Eind 2018 is het gemiddelde percentage vrouwelijke hoogleraren aan de universiteiten in Nederland 23,1%. Dat is een stijging van 2,2 procentpunt ten opzichte van 2017, toen het gemiddelde percentage 20,9 bedroeg. Deze toename van het percentage vrouwelijke hoogleraren is de hoogste sinds de start van het verzamelen van de universitaire personeelsdata in WOPI in 1998.

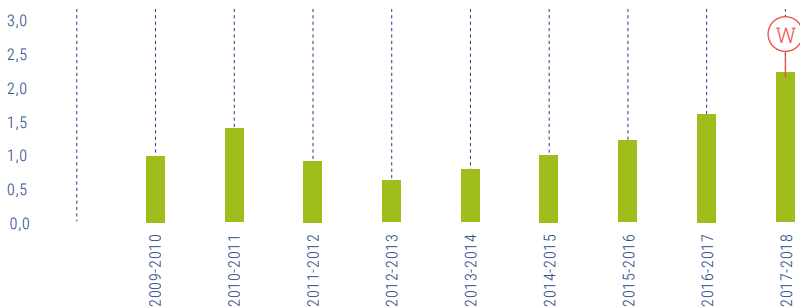
FIGUUR 1.1

Procentuele verdeling hoogleraren naar geslacht en toename van het percentage vrouwelijke hoogleraren ten opzichte van het vorige jaar, in fte, ultimo 2009-2018.

PERCENTAGE VROUWELIJKE EN MANNELIJKE HOOGLERAREN



TOENAME PERCENTAGE VROUWELIJKE HOOGLERAREN TEN OPZICHTE VAN HET VORIGE JAAR, IN FTE, ULTIMO 2009 T/M ULTIMO 2018



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

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

HOOGLERAREN IN FTE

Ook in het aantal hoogleraren-fte dat erbij kwam in de periode ultimo 2017 – ultimo 2018 is een grote stijging te zien van het hoogleraren-fte dat bij vrouwelijke wetenschappers terecht kwam. De totale groei van het hoogleraren-fte ultimo 2017 – ultimo 2018 is 115,4 fte. 86,5 fte daarvan wordt ingevuld door vrouwelijke hoogleraren. Zowel de totale toename van het aantal fte als het aantal fte dat daarvan wordt ingevuld door vrouwelijke hoogleraren is het grootst sinds de start van de registratie van de universitaire personeelsgegevens in WOPI in 1998.

Kijken we naar het procentuele deel van de totale toename (ultimo 2017 – ultimo 2018) van het aantal fte dat bij vrouwen is terechtgekomen, dan kunnen we constateren dat dat 75% is. Dit percentage is in het verleden hoger geweest.

HOOGLERAREN IN PERSONEN

Er zijn ultimo 2018 3.350 hoogleraren werkzaam aan de Nederlandse universiteiten. Daarvan zijn er 2.605 man en 745 vrouw. Kijken we naar het totale percentage vrouwelijke hoogleraren in personen dan komt dat op 22,2%. Ultimo 2017 – ultimo 2018 kwamen er in personen per saldo 125 bij. Daarvan zijn er 94 vrouw en 31 man. Dat betekent in percentage dat 75,2% van deze toename bij de vrouwen terecht is gekomen.

VROUWELIJKE HOOGLERAREN GEMIDDELD EEN GROTERE CONTRACTOMVANG DAN MANNELIJKE HOOGLERAREN

Om iets te kunnen zeggen over de contractomvang van mannelijke en vrouwelijke hoogleraren, zetten we het hoogleraren-fte af tegen het aantal hoogleraren in personen. Dit geeft het volgende beeld:

Het percentage vrouwelijke hoogleraren in personen is 22,2%, in fte is dat percentage 23,1%. De mannen bezetten met 2.605 personen in totaal 2.170 fte. De vrouwen bezetten met 745 personen een totaal fte van 651. De gemiddelde omvang in fte per mannelijke hoogleraar is 0,83, die van vrouwelijke hoogleraar is 0,87. Ofwel vrouwelijke hoogleraren hebben gemiddeld een grotere contractomvang dan mannelijke hoogleraren.

AANDEEL VROUWEN DAALT NOG ALTIJD PER OPEENVOLGENDE FUNCTIECATEGORIE

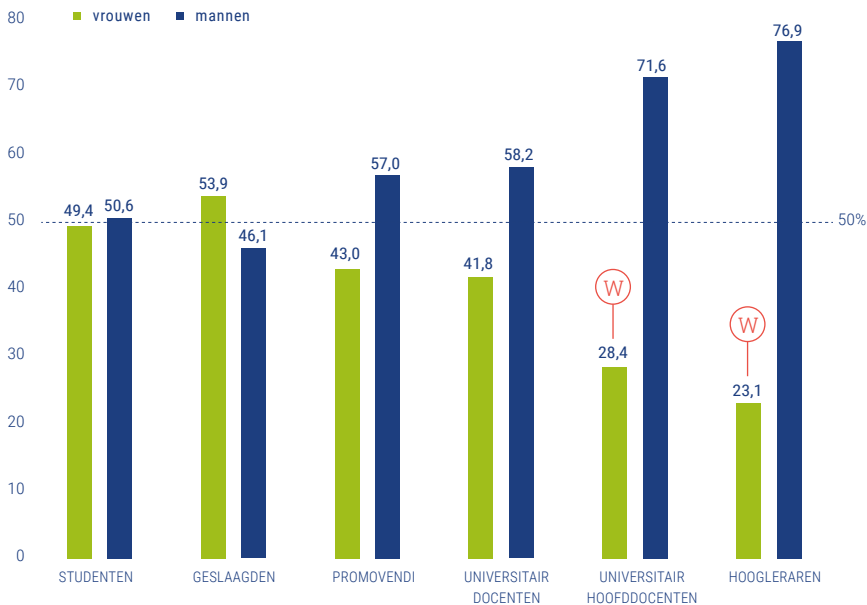
Ontwikkeling van geslaagden tot en met hoogleraren

Nog altijd is het zo dat per functiecategorie het aandeel vrouwen (in fte) afneemt. Nederland telt 53,9% vrouwelijke geslaagden, 43% vrouwelijke promovendi en 41,8% vrouwelijke universitair docenten. Deze percentages liggen relatief dicht bij elkaar. Vervolgens daalt het percentage aanzienlijk naar 28,4% vrouwelijke universitair hoofddocenten en 23,1% vrouwelijke hoogleraren.

Opvallend is hier dat het percentage vrouwelijke hoogleraren de grootste groei in 1 jaar ooit kent (20,9% naar 23,1%) en het percentage vrouwelijke UHD's voor het eerst daalt (28,6% naar 28,4%). Dit heeft te maken met de Westerdijk Talent Impuls, waarbij er in de periode februari 2017 tot februari 2018 100 extra benoemingen van vrouwelijke hoogleraren hebben plaatsgevonden.

FIGUUR 1.2

Percentage vrouwen en mannen van student tot hoogleraar, in fte en in personen, ultimo 2018.



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

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

WESTERDIJK TALENT IMPULS

Op 10 februari 2017 was het 100 jaar geleden dat in Nederland de eerste vrouwelijke hoogleraar, prof. dr. Johanna Westerdijk, werd benoemd. Anno 2016 bedraagt het percentage vrouwelijke hoogleraren met 19,3% nog altijd één van de laagste in Europa (Monitor 2017). Als extra impuls voor het benutten van alle wetenschappelijk talent in Nederland besloot minister Jet Bussemaker, toenmalig minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap eenmalig 5 miljoen euro beschikbaar te stellen voor de benoeming van 100 vrouwelijke hoogleraren. Per benoeming kon een bedrag van €50.000 aangevraagd worden. Dit bedrag kon besteed worden aan salarismeerkosten die met de bevordering van UHD naar hoogleraar gepaard gaan, of het kon worden toegevoegd aan het onderzoeksbudget van de benoemde hoogleraar. Met deze extra investering in het 'Westerdijkjaar' werden universiteiten aangespoord om meer werk te maken van het vergroten van het aantal vrouwelijke hoogleraren, bovenop de streefcijfers die zij zich voor 2020 hebben gesteld. Het uiteindelijke effect van deze impuls is dan ook pas ultimo 2020 volledig te beoordelen. Het idee voor de 100 extra vrouwelijke hoogleraren in het Westerdijkjaar kwam van Athena's Angels. NWO voerde dit programma voor het ministerie uit.



(Mogelijke) effecten van de Westerdijk Talent Impuls kunt u herkennen aan het Westerdijkicoontje.

DALING VAN HET AANDEEL VROUWELIJKE UNIVERSITAIRE HOOFDDOCENTEN

De universitair hoofddocenten uitgelicht

Zoomen we in op de cijfers dan zien we dat de toename in alle functiecategorieën bij de vrouwen boven 50% van de totale toename ligt - dat wil zeggen dat van de toename meer dan de helft bij vrouwen terecht komt. Echter, bij de UHD's is dat niet het geval. Daar wordt van de totale toename slechts 20,9% door vrouwelijke UHD's ingevuld. Voor een stijging van het totale percentage vrouwelijke UHD's dient het aandeel van de toename in fte's (20,9%) hoger te zijn dan het totale aandeel vrouwelijke UHD's (28,6). Dat is niet het geval, en dus daalt het percentage vrouwelijke UHD's.

Uit 2017- ultimo 2018 nam het aantal UHD's in personen per saldo toe met 71. Daarvan waren er 24 vrouw (33,8%) en 47 man (66,2%). Kijken we echter naar het aantal fte, dan zien we dat van de toename in fte er slechts 13 naar vrouwen gaat. Dat betekent dat de gemiddelde arbeidsomvang van de totale groep vrouwelijke UHD's kleiner is geworden. Bij de mannen is het omgekeerde aan de hand: de toename in personen bij mannelijke UHD's is 47 en in fte gaat het om 49,4. Hoewel de toename ontstaat door zowel vertrekkende als instromende UHD's, kun je concluderen dat de toename bij de mannen 1,1 fte per persoon (=49,4 fte/47 personen) bedraagt en bij de vrouwen slechts 0,54 fte per persoon (=13,1 fte / 24 personen).

TABEL 1.1

Toename in fte, ultimo 2017 op ultimo 2018, naar functie en geslacht. En procentueel aandeel van vrouwen van de totale toename, naar functie.

	Toename totaal in fte '17-'18	Toename vrouw in fte '17-'18	Toename man in fte '17-'18	Aandeel van totale toename dat door vrouwen is ingevuld
HOOGLERAAR	115,4	86,5	28,9	75,0
UNIVERSITAIR HOOFDDOCENT	62,4	13,1	49,4	20,9
UNIVERSITAIR DOCENT	132,7	115,4	17,3	86,9
PROMOVENDUS	130,8	81,9	48,9	62,6

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2017 en ultimo 2018, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

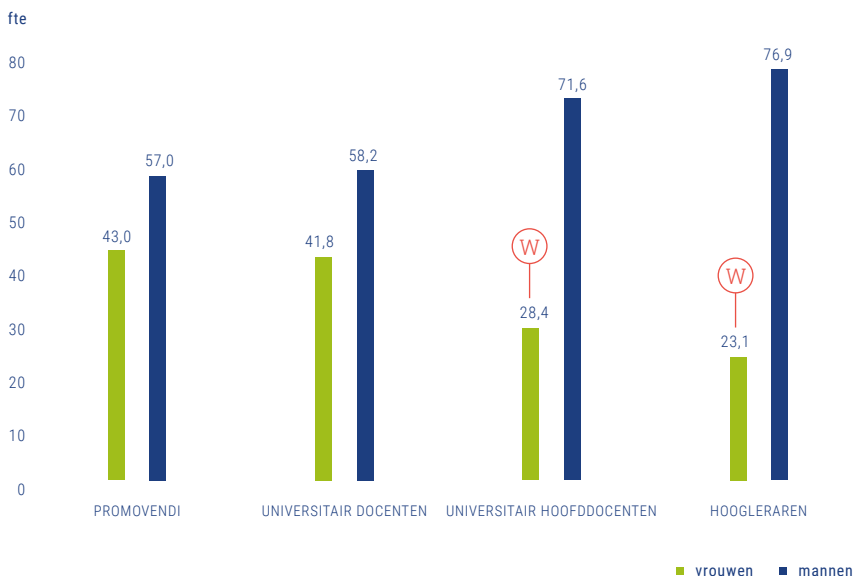
GROTE VERSCHILLEN TUSSEN AANTAL FTE AAN MANNELIJKE EN VROUWELIJKE UHD'S EN HOOGLERAREN

Opvallend is dat er in fte behoorlijk meer mannen (2.170 fte) hoogleraar zijn dan vrouwen (651 fte). Tevens opvallend is dat de kweekvijver aan mannelijke UHD's ten opzichte van de mannelijke hoogleraren minder goed gevuld is dan die van de vrouwen, er vanuit gaande dat alle mannen, mannen zouden vervangen, namelijk 1.703 fte UHD's ten opzichte van 2.170 hoogleraren-fte.

Kijken we naar de vrouwen dan zien we dat de totale aantallen fte's UHD's en hoogleraren daar beduidend lager zijn dan bij de mannen. De kweekvijver is echter relatief gezien beter gevuld, ervan uitgaande dat alle vrouwen ook daadwerkelijk vrouwen zouden vervangen, namelijk 676 fte vrouwelijke UHD's tegenover 651 fte vrouwelijke hoogleraren.

FIGUUR 1.3

Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke wetenschappers per functiecategorie in fte en in personen, ultimo 2018.



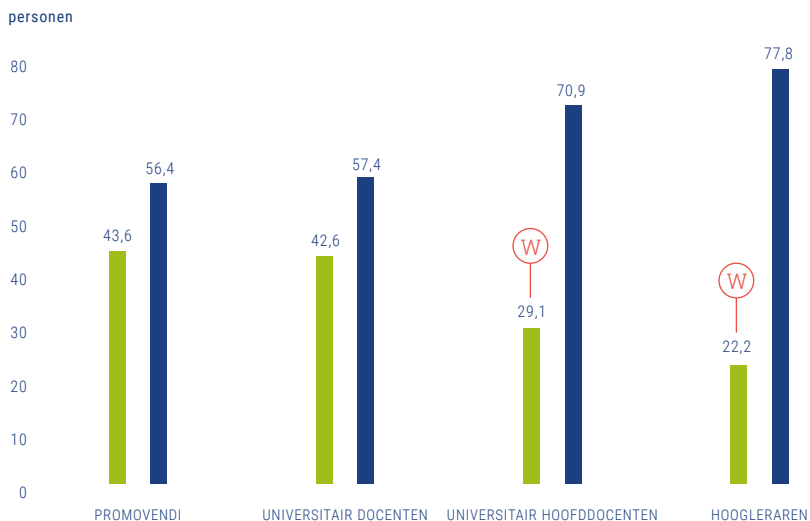
Kort toegelicht:

Universitair docenten

Daar waar de toename van het aantal vrouwelijke universitair hoofddocenten ultimo 2017 – ultimo 2018 lager ligt dan het aantal mannelijke, zien we bij universitair docenten juist een opvallende toename van het aantal vrouwen ten opzichte van de toename van het aantal mannen. Per saldo kwamen er 134 bij, waarvan maar liefst 130 vrouwen en slechts 4 mannen.

Promovendi

In de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018 werd geconstateerd dat het percentage vrouwelijke promovendi sinds 2012 jaarlijks steeds licht afnam van 44,7% in 2011 tot 42,7% ultimo 2017. Ultimo 2018 zien we juist een licht herstel en is het percentage weer gelijk aan het percentage ultimo 2016, namelijk 43,0%. Of dit toeval of een structurele verbetering is, moet de komende jaren uitwijzen.



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

GLAZEN PLAFOND INDEX VOOR MANNEN EN VOOR VROUWEN

Sinds het verschijnen van de Monitor nemen we een paragraaf op over de Glazen Plafond Index (GPI). In deze Monitor geven we de ontwikkeling weer van de GPI sinds 2009, zodat we een paar opvallende zaken kunnen uitlichten.

Tussen 2009 en 2018 is, met wat schommelingen, de GPI voor alle functieovergangen lager geworden. De GPI van promovendus op UD heeft inmiddels de neutrale 1,0 bereikt. Dat wil zeggen dat het percentage vrouwen in de categorie UD ongeveer zo hoog is als het percentage vrouwen in de categorie promovendus. We zien echter ook dat de GPI tussen UD en UHD voor vrouwen de afgelopen jaren juist iets hoger is geworden. Dit komt doordat het afgelopen jaar het percentage vrouwelijke UHD's daalde (28,6% naar 28,4%) en het percentage vrouwelijke UD's juist steeg (40,7% naar 41,8%). Opvallend is dat voor het eerst de GPI tussen UHD en hoogleraar met 1,2 lager is dan de GPI tussen UD en UHD met 1,4.

Bij de mannen zien we over de hele linie van 2009 tot 2018 bij alle functieovergangen een GPI kleiner of gelijk aan 1,0. De GPI's voor mannen zijn tussen ultimo 2017 en ultimo 2018 niet veranderd.

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

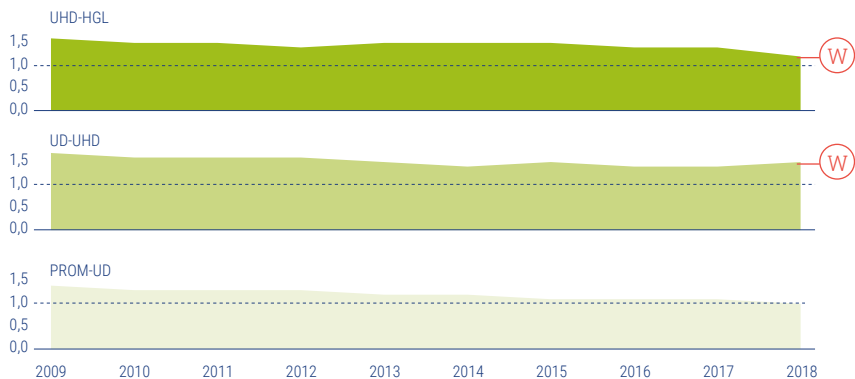
De GPI wordt berekend door het percentage vrouwen in functiecategorie x-1 te delen door het percentage vrouwen in functiecategorie x.

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.

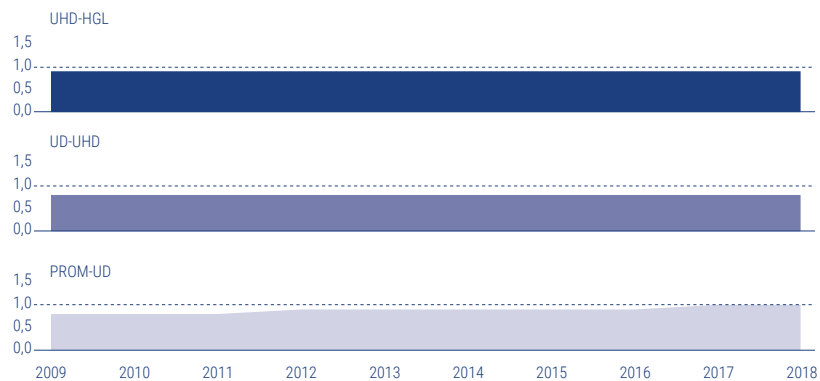
FIGUUR 1.4

Glazen Plafond Index (GPI) vrouwen en mannen naar functieovergang, in fte, 2009-2018.

GPI vrouwen



GPI mannen



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

VROUWELIJKE HOOGLERAREN LAGER INGESCHAALD DAN MANNELIJKE HOOGLERAREN

Vrouwen zijn nog altijd systematisch lager ingeschaald in de schalen 15-16 dan hun mannelijke collega's. Het aandeel vrouwen dat in lagere schalen is ingeschaald is toegenomen van 73,7% ultimo 2017 naar 76,1% ultimo 2018.

Kijken we naar de hoogste salarisschalen (17 en hoger), dan zien we daar een daling van 2 procentpunt bij de vrouwen en een lichte daling van 0,4 procentpunt bij de mannen. Deze daling van 2 procentpunt is niet te zien in absolute fte, daar is juist een lichte stijging te zien, maar door de relatief grote toename van fte bij de vrouwen in de schalen 15-16 vertaalt de veel kleinere stijging in de hoogste schalen (17 en hoger) zich procentueel toch als een kleine daling.

TABEL 1.2

Inschaling mannen en vrouwen naar functie, ultimo 2017 en 2018, in fte.

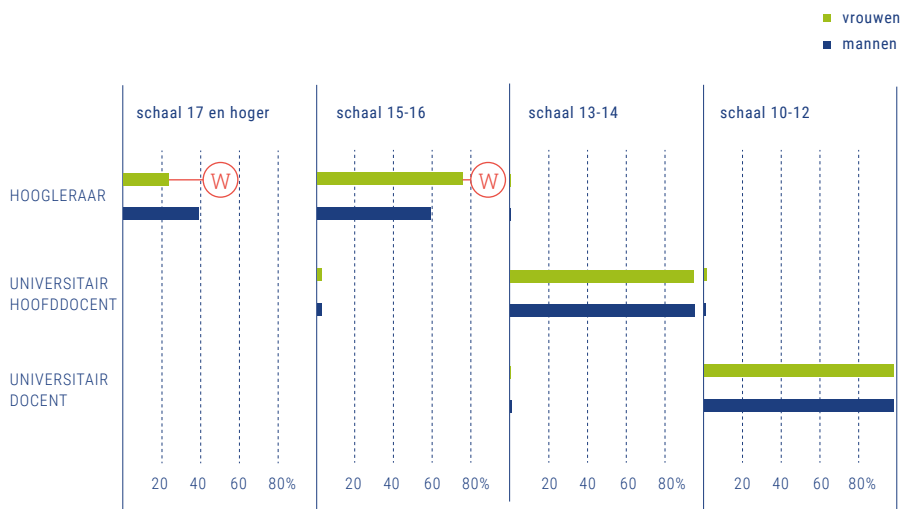
	HGL				UHD				UD			
	V	V	M	M	V	V	M	M	V	V	M	M
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
SCHAAL 10-12					1,4	1,6	0,9	0,7	99,4	99,5	98,9	99,2
SCHAAL 13-14	0,2	0,0	0,3	0,1	96,4	96,0	96,0	96,8	0,6	0,5	0,9	0,8
SCHAAL 15-16	73,7	76,1	58,9	59,7	2,1	2,2	2,9	2,4			0,0	
SCHAAL 17&>	25,5	23,5	39,9	39,5								
DIVERS*	0,7	0,4	1,0	0,7	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2017 en 2018, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

* De categorie DIVERS bevat personen/fte waarvan in de WOPI-bestanden geen salarisschaal is gespecificeerd.

FIGUUR 1.5

Percentage mannelijke en vrouwelijke wetenschappers naar salarisgroepen, in fte, ultimo 2018.



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

VROUWELIJKE HOOGLERAREN GEMIDDELD JONGER DAN MANNELIJKE HOOGLERAREN

Kijken we naar de verschillende leeftijdscategorieën, dan zien we bij de mannen een aanwas in de categorie 55 – 65 jaar, namelijk van 1.190 naar 1.226 personen en een kleine afname in de leeftijdscategorie tot 55 jaar, van 1.239 naar 1.199 personen. Dit betekent dat er zich een grote uitstroom aandient van mannen die richting emeritaat gaan. Dit biedt de komende jaren mooie kansen voor het benoemen van vrouwen op deze posities.

Bij de vrouwen is in de leeftijdscategorie van 55-65 jaar geen duidelijke groei of afname te zien: het aantal steeg met 2, van 238 naar 240 personen. Er is echter wél een duidelijke toename te zien in de leeftijdscategorie tot 55 jaar: van 402 naar 482 personen.

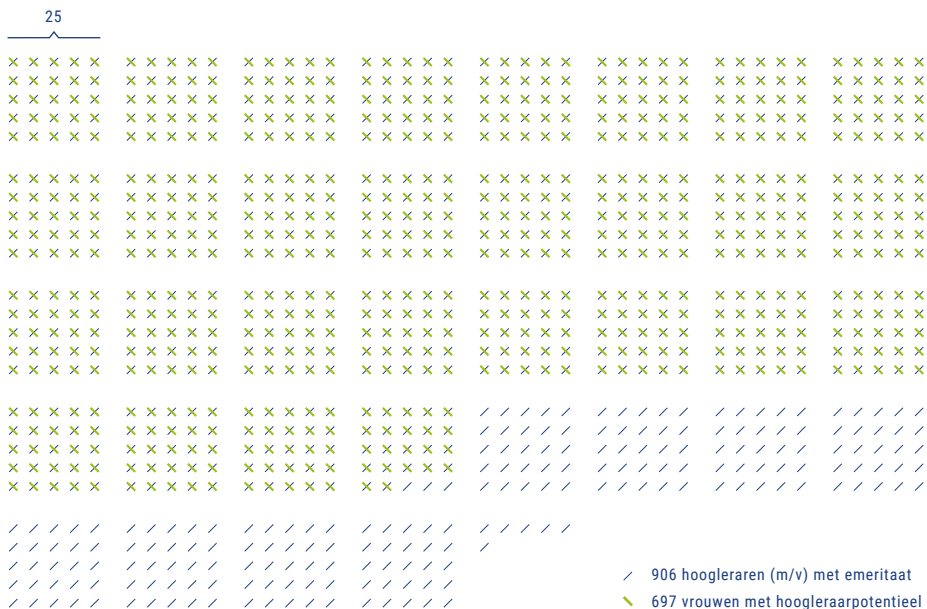
KWEEKVIJVER RIANT GEVULD

Kijken we naar de huidige groep vrouwelijke UHD's dan zien we dat er 697 vrouwen met hoogleraarpotentie zijn om in de nabije toekomst 906 hoogleraren (mannen en vrouwen) die in de komende jaren met emeritaat gaan op te volgen. Zonder onderscheid te maken tussen wetenschapsgebied, kan bijna 77% van de uitstroom door emeritaat vervangen worden door vrouwelijke UHD's.

Om preciezere uitspraken te doen over de kweekvijver, zijn uitsplitsingen nodig per universiteit en per wetenschapsgebied en dient ook overige uitstroom te worden meegerekend. Deze data ontbreken echter in de WOPI-overzichten ultimo 2018.

FIGUUR 1.6

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



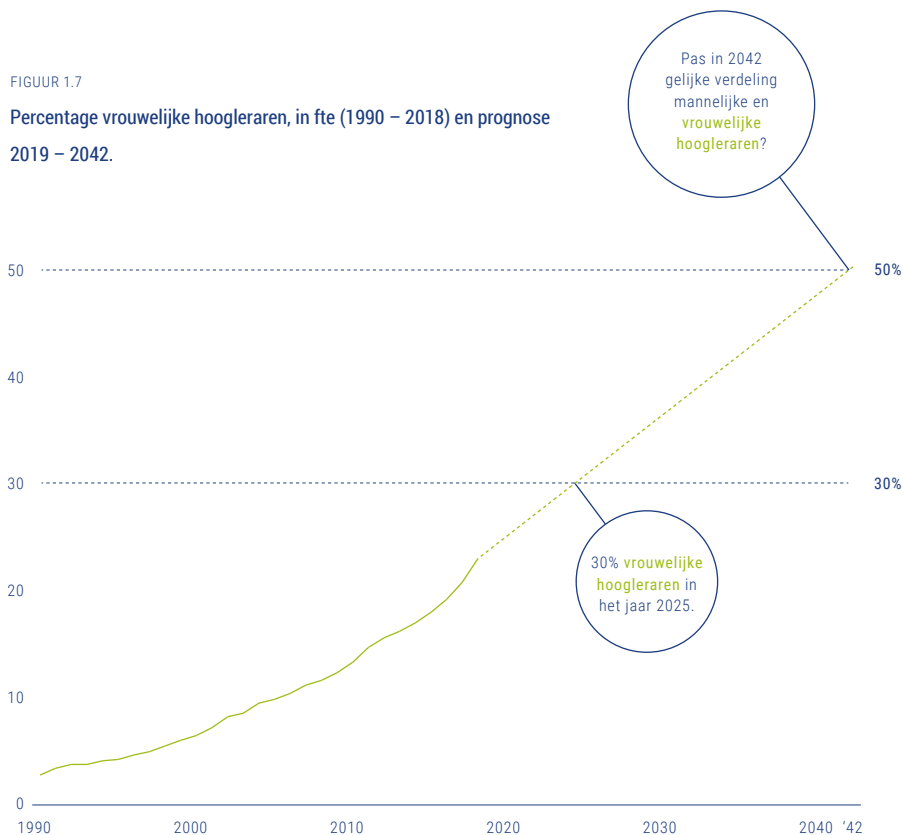
Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2018, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

BLIJVEN WE WACHTEN TOT 2042?

Door de sterke ontwikkeling van de percentages vrouwelijke hoogleraren de afgelopen twee jaar, zien we een opvallende versnelling in het gemiddelde groeitempo van het aandeel vrouwelijke hoogleraren. Op basis van het gemiddelde groeitempo van de afgelopen 10 jaar (2009 – 2018) zal ultimo 2025 de 30%-grens worden gepasseerd. In de vorige Monitor was dit in 2027. Mochten de percentages vrouwelijke hoogleraren met ditzelfde groeitempo blijven stijgen, dan bereiken we ultimo 2042 een evenredige m/v-verdeling onder de hoogleraren. Vorig jaar lag deze prognose nog op 2048. Als het groeitempo zo aanzienlijk blijft stijgen als de laatste jaren (2015: 0,99, 2016: 1,2%, 2017, 1,6% en 2018: 2,2%), dan zal de 50/50-grens uiteraard eerder worden bereikt.

FIGUUR 1.7

Percentage vrouwelijke hoogleraren, in fte (1990 – 2018) en prognose 2019 – 2042.



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

NEDERLAND IN EUROPEES PERSPECTIEF

In 2018 bracht de Europese commissie een herziene versie van She Figures uit, een publicatie met onder meer een ranking van een aantal Europese landen op basis van het aandeel vrouwelijke hoogleraren. In She Figures 2018 worden voor het aandeel vrouwelijke hoogleraren de jaren 2013 en 2016 met elkaar vergeleken. We zien dan dat Nederland nog steeds laag scoort. Binnen de EU-28 staan we op een 24^e plek, net boven België, Luxemburg, Tsjechië en Cyprus. Nederland heeft in vergelijking met 2013 Luxemburg achter zich gelaten, maar bevindt zich dus in 2016 net als in 2013 nog steeds in de onderste regionen.

TABEL 2.1

Ranking van Europese lidstaten naar percentage vrouwelijke hoogleraren in 2016, in personen, 2016 en 2013.

	land	2016	2013
1	Roemenië	54,3	48,4
2	Letland	41,4	34,4
3	Kroatië	40,6	38,0
4	Malta	40,0	-
5	Litouwen	39,3	-
6	Bulgarije	36,6	31,7
7	Finland	29,4	26,6
8	Slovenië	28,9	22,5
9	Verenigd Koninkrijk	26,4	25,2
10	Portugal	26,3	24,8
11	Zweden	25,4	23,8
12	Slowakije	25,3	23,7
13	Estland	24,3	23,5
14	Polen	24,1	22,6
15	Oostenrijk	22,7	21,5
16	Italië	22,2	21,1
17	Frankrijk	21,9	20,4
18	Griekenland	21,6	19,8
19	Spanje	21,3	21,8
20	Denemarken	20,7	19,2
21	Ierland	20,6	18,6
22	Hongarije	20,1	24,1
23	Duitsland	19,4	17,3
24	Nederland	18,7	16,2
25	België	18,3	15,6
26	Luxemburg	17,7	16,6
27	Tsjechië	14,6	14,3
28	Cyprus	13,0	12,2
	EU-28	23,7	22,1

Nederland heeft
een van de laagste
percentages
vrouwelijke
hoogleraren
in Europa

Bron: Women in Science database, DG Research and Innovation, She Figures 2018, in personen. N.B. de periode van dataverzameling/peildatum kan verschillen per land. Zie voor verdere achtergrondinformatie en kanttekeningen bij de dataverzameling de publicatie She Figures 2018. De volledige versie van She Figures 2018 en de informatie over de brongegevens is te vinden via: https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality.

HET AANDEEL VROUWELIJKE HOOGLERAREN AAN UNIVERSITEITEN

HET AANDEEL VROUWELIJKE HOOGLERAREN AAN DE UNIVERSITEITEN STIJGT BIJ VRIJWEL ALLE UNIVERSITEITEN

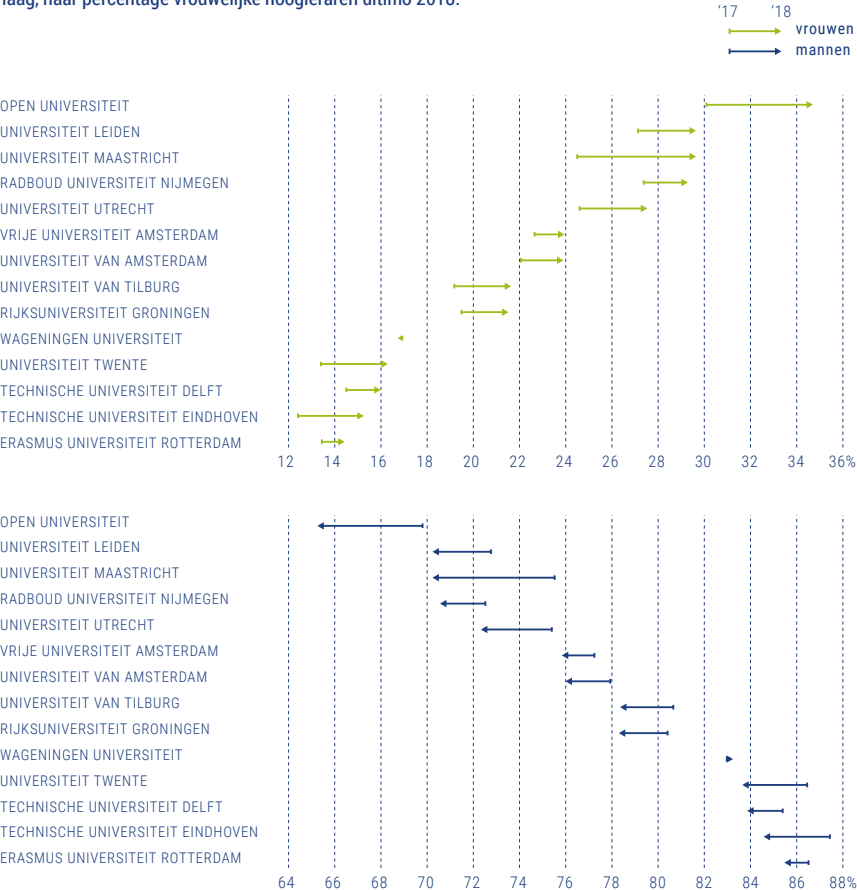
Uitmo 2017 doorkruiste de Open Universiteit als eerste universiteit de grens van 30% vrouwelijke hoogleraren. Ook dit jaar staat deze universiteit bovenaan met bijna 35% vrouwelijke hoogleraren. De Radboud Universiteit (29,3%) wordt in dit overzicht voorbijgestreefd door de Universiteit Leiden (29,7%) en Maastricht University (29,7%). Onderaan de lijst staat de Erasmus Universiteit Rotterdam met een percentage van 14,5.

De plek in de ranking zegt echter niet alles. Belangrijk is het te kijken naar de groei die percentages vrouwelijke hoogleraren uitmo 2017 – uitmo 2018 doormaakten per instelling. Die is dan ook in figuur 3.1 opgenomen. We kunnen constateren dat 7 van de 14 universiteiten een hoger groeipercantage tonen dan het gemiddelde groeipercantage van 2,2 procentpunt. Uitschieters daarin zijn Maastricht University met 5,2 procentpunt, de Open Universiteit met 4,2 procentpunt, de Universiteit Utrecht met 3,0 procentpunt en ook de Technische Universiteit Eindhoven en de Universiteit Twente met 2,8 procentpunt. Bij Wageningen University zien we als enige universiteit een lichte daling van het percentage (min 0,1%).

Aan de Universiteit voor Humanistiek (UvH) waren ultimo 2018 in totaal 10 hoogleraren werkzaam, waarvan 6 vrouwen en 4 mannen. In termen van fte is dit 6,2 fte in totaal, waarvan 4,1 fte vrouwelijke hoogleraren en 2,1 fte mannelijke hoogleraren. De Universiteit voor Humanistiek heeft daarmee 66,1% vrouwelijke hoogleraren (in fte).¹

FIGUUR 3.1

Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke hoogleraren in fte (ultimo 2017, ultimo 2018). Hoog naar laag, naar percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2018.



Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2017 en 2018, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

1. Bron: opvraag College van Bestuur UvH oktober 2019, peildatum 31-12-2018. De personeelsgegevens van de Universiteit voor Humanistiek zijn niet opgenomen in de WOPI-data van de VSNU. Daarom kunnen zij niet worden meegenomen in de reguliere data-analyse die ten grondslag ligt aan de weergaves in deze Monitor.

TABEL 3.1

Groei van percentages vrouwelijke hoogleraren per universiteit ultimo 2017-2018, in fte.

	procentpunt groei % v hgl '17-'18	% v hgl 2018	% v hgl 2017
OPEN UNIVERSITEIT	4,5	34,7	30,1
UNIVERSITEIT LEIDEN	2,5	29,7	27,2
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	5,2	29,7	24,4
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	1,9	29,3	27,4
UNIVERSITEIT UTRECHT	3,0	27,6	24,6
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	1,4	24,1	22,7
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	1,9	24,0	22,0
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	2,3	21,7	19,3
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	2,1	21,7	19,6
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	-0,1	16,9	16,9
UNIVERSITEIT TWENTE	2,8	16,4	13,6
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	1,5	16,1	14,6
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	2,8	15,4	12,6
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	1,0	14,5	13,5

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2017 en 2018, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN DE UNIVERSITEITEN PER FUNCTIECATEGORIE

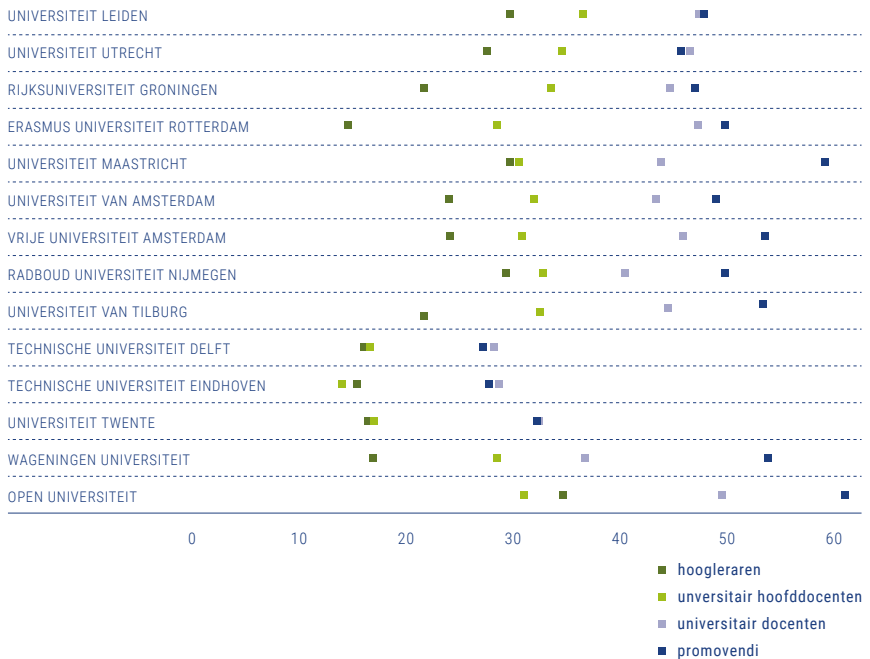
Voor een gedegen doorstroom van vrouwen naar de topposities in de wetenschap, is het van cruciaal belang te kijken naar de aanwas van vrouwelijke wetenschappers binnen de eigen universiteit. In de volgende figuur geven we de percentages vrouwen per functiecategorie per universiteit weer.

We lichten één opvallende casus uit:

Hoewel de Erasmus Universiteit Rotterdam op de laatste plaats staat als het om het percentage vrouwelijke hoogleraren gaat, is het percentage promovendi en UD's bij de EUR juist relatief hoog. Het onverwacht lage percentage vrouwelijke hoogleraren is opmerkelijk. Het valt op dat van de toename van 13,2 hoogleraar-fte tussen ultimo 2017 en ultimo 2018 er slechts 3,2 bij de vrouwelijke hoogleraren terecht zijn gekomen.

FIGUUR 3.2

Percentage vrouwen naar functiecategorie per universiteit, in fte, ultimo 2018.



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

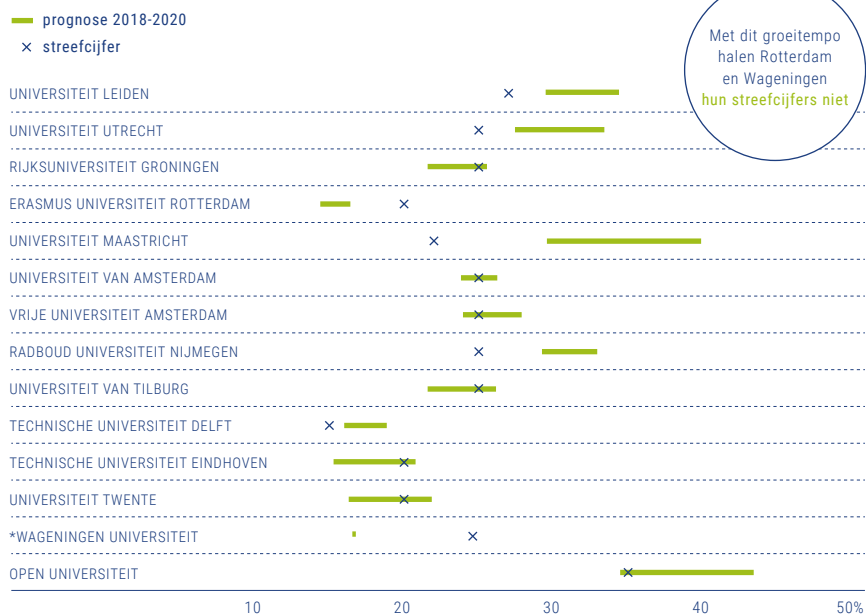
STREEFCIJFERS – VOOR VRIJWEL ALLE UNIVERSITEITEN MOGELIJK OM DE GESTELDE DOELEN TE BEHALEN

In 2015 formuleerden de universiteiten streefcijfers met betrekking tot het percentage vrouwelijke hoogleraren dat zij in 2020 zouden moeten hebben behaald. Uit onderstaande figuur is op te maken dat een aantal universiteiten de gestelde streefcijfers inmiddels heeft behaald en dat een groot aantal de gestelde doelen op een haar na heeft behaald.

FIGUUR 3.3

De prognose en streefcijfers percentage vrouwelijke hoogleraren per universiteit in 2020.

De prognose ultimo 2020 is berekend op basis van de groei ultimo 2017-ultimo 2018.



Bron personeel: VSNU, WOPI, ultimo 2017 en 2018, in fte. **Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.** **Bron streefcijfers:** VSNU brief 17 december 2015 aan minister Bussemaker van OC&W. *Het streefcijfer van Wageningen Universiteit is inclusief persoonlijk hoogleraren en niet met het percentage vrouwelijke hoogleraren in WOPI te vergelijken.

In vergelijking met ultimo 2017 hebben alle universiteiten, behalve Wageningen University, vooruitgang geboekt. Het zal voor een aantal universiteiten nog lastig, doch niet onmogelijk, worden om de gestelde streefcijfers in 2020 te behalen: Erasmus Universiteit Rotterdam, Rijksuniversiteit Groningen, Universiteit van Tilburg, TU

Eindhoven, Universiteit Twente en Wageningen University hebben op dit vlak nog veel werk te doen. Echter, als per universiteit de groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren tussen 2017 en 2018 zich ook voordoet in 2019 en 2020, dan is het mogelijk voor alle universiteiten, behalve Wageningen University en de Erasmus Universiteit Rotterdam, om de streefcijfers ultimo 2020 te halen. Er is – nog – geen gezamenlijk initiatief vanuit de universiteiten om nieuwe streefcijfers voor 2025 op te stellen.

PERCENTAGES VROUWELIJKE STUDENTEN EN VROUWELIJKE HOOGLERAREN PER WETENSCHAPSGBIED LIGGEN VER UITEEN

De percentages vrouwelijke hoogleraren per wetenschapsgebied lopen sterk uiteen. Het is echter ook interessant te kijken naar de percentages vrouwelijke studenten in deze wetenschapsgebieden en deze percentages tegen elkaar af te zetten. Hoever liggen deze percentages uit elkaar?

Als we de twee afgelopen jaren naast elkaar zetten, zien we dat in alle wetenschapsgebieden, behalve bij Landbouw, de verhouding tussen het percentage vrouwelijke studenten en het percentage vrouwelijke hoogleraren iets gunstiger wordt. Opvallend zijn de grote verschillen tussen de percentages vrouwelijke studenten en de percentages vrouwelijke hoogleraren in de wetenschapsgebieden Landbouw en Economie.

TABEL 3.2

Percentage vrouwelijke hoogleraren en vrouwelijke studenten naar wetenschapsgebied ultimo 2018, en de verhouding tussen het percentage vrouwelijke studenten en het percentage vrouwelijke hoogleraren binnen een wetenschapsgebied, ultimo 2017 en ultimo 2018.

	Vrouwelijke studenten	Vrouwelijke hoogleraren	Verhouding vrouwelijke hoogleraar en vrouwelijke student, ultimo 2018	Verhouding vrouwelijke hoogleraar en vrouwelijke student, ultimo 2017
LANDBOUW	56,3	17,1	3,3	3,3
NATUUR	38,8	16,2	2,4	2,8
TECHNIEK	25,7	15,0	1,7	2,0
ECONOMIE	36,1	12,2	3,0	3,2
RECHT	60,8	30,4	2,0	2,1
GEDRAG&MAATSCHAPPIJ	69,6	33,4	2,1	2,3
TAAL&CULTUUR	61,5	32,8	1,9	2,0

Bron: VSNU, WOPI, ultimo 2017 en 2018, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

— 04 —

HET AANDEEL VROUWELIJKE HOOGLERAREN BIJ UMC'S

STIJGING AANDEEL VROUWELIJKE HOOGLERAREN AAN VRIJWEL ALLE UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

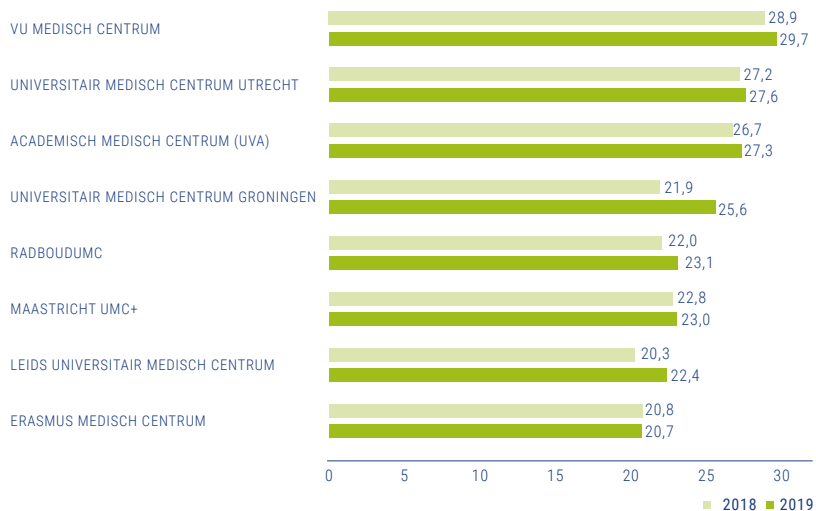
Aan vrijwel alle umc's is een stijging te zien van het percentage vrouwelijke hoogleraren. Alleen aan het Erasmus Medisch Centrum constateren we een lichte daling van 0,1%. Het Erasmus MC is hekkensluiter met het laagste percentage vrouwelijke hoogleraren (20,7%), net als de Erasmus Universiteit Rotterdam dat is met het percentage vrouwelijke hoogleraren aan een universiteit (14,5%).

Kijken we naar het totale percentage vrouwelijke hoogleraren aan de umc's, dan is dat met 24,9% hoger dan dat van de vrouwelijke hoogleraren aan de universiteiten, dat ultimo 2018 op 23,1% uitkomt.

Opvallend is het grote verschil in percentage tussen vrouwelijke hoogleraren (24,9%) en vrouwelijke studenten (68,9%) binnen het HOOP-gebied Gezondheid². Zie voor een overzicht van de verschillen in percentages studenten – hoogleraren per wetenschapsgebied, pag. 27, tabel 3.2.

FIGUUR 4.1

Het percentage vrouwelijke hoogleraren per umc in 2018 en 2019.



Bron: opgave afzonderlijke umc's, in personen, peildata tussen 31-12-2017 en 01-07-2018 en 31-12-2018 en 01-07-2019.

2. Het percentage vrouwelijke hoogleraren aan umc's bestrijkt het overgrote deel, maar niet het gehele, HOOP-gebied Gezondheid. De vergelijking moet hier dan ook indicatief gelezen worden.

TABEL 4.1

Aantal mannelijke en vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar naar umc in 2019.

	Vrouw	Man	Totaal	Percentage vrouw
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	4	32	36	11,1
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	12	29	41	29,3
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	6	26	32	18,8
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	9	39	48	18,8
MAASTRICHT UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM+	6	42	48	12,5
ACADEMISCH MEDISCH CENTRUM (UVA)	4	17	21	19,0
VU MEDISCH CENTRUM	7	29	36	19,4
RADBOUDUMC	8	38	46	17,4
TOTAAL	56	252	308	18,2

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

Kijken we naar het aantal vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar binnen de umc's, dan zien we sterk uiteenlopende percentages van 11,1% bij het LUMC tot 29,3% bij het UMCU. Gemiddeld is 18,2% van alle afdelingshoofden hoogleraar aan umc's vrouw.

VROUWELIJKE UHD'S EN UD'S BINNEN DE UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Vanwege een uitgebreidere data-opvraag en –aanlevering kunnen we in deze Monitor voor het eerst iets zeggen over de man-vrouwverdeling onder UHD's en UD's binnen de umc's. Het totale percentage vrouwelijke universitaire hoofddocenten aan de umc's is 39%. Het totale percentage vrouwelijke UD's is 51%, waarbij vermeld moet worden dat het voor UMCU en AMC niet mogelijk was data over UD's aan te leveren.

TABEL 4.2

Aantal mannelijke en vrouwelijke universitair hoofddocenten en aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten aan umc's, in 2019.

	Vrouw	Man	Totaal	Percentage vrouw
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	37	76	113	32,7
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	76	106	182	41,8
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	33	54	87	37,9
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	53	76	129	41,1
MAASTRICHT UMC+	38	69	107	35,5
ACADEMISCH MEDISCH CENTRUM (UVA)	21	23	44	47,7
VU MEDISCH CENTRUM	40	48	88	45,5
RADBOUDUMC	40	76	116	34,5
TOTAAL	338	528	866	39,0

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

TABEL 4.3

Aantal mannelijke en vrouwelijke universitair docenten en aandeel vrouwelijke universitair docenten aan umc's, in 2019.

	Vrouw	Man	Totaal	Percentage vrouw
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	58	46	104	55,8
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	-	-	-	-
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	42	64	106	39,6
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	75	70	145	51,7
MAASTRICHT UMC+	166	157	323	51,4
ACADEMISCH MEDISCH CENTRUM (UVA)	-	-	-	-
VU MEDISCH CENTRUM	42	33	75	56,0
RADBOUDUMC	46	44	90	51,1
TOTAAL	429	414	843	50,9

Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, in personen, peildata tussen 31-12-2018 en 01-07-2019. Universitair Medisch Centrum Utrecht en Academisch Medisch Centrum hebben geen data over UD's aangeleverd.

— 05 —

VROUWEN IN HOOGSTE NIVEAUS ACADEMISCH MANAGEMENT EN BESTUUR IN WETENSCHAPPELIJKE ORGANISATIES

STIJGING VAN PERCENTAGES VROUWEN IN COLLEGES VAN BESTUUR EN RADEN VAN TOEZICHT UNIVERSITEITEN

In eerdere versies van de Monitor werden gegevens weergegeven met betrekking tot decanen, directeuren van onderzoeks- en onderwijsinstituten. Gegevens over de man/vrouw verdeling bij decanen, directeuren onderzoeks- en onderwijsinstituten zijn helaas niet meer beschikbaar voor de Monitor omdat enkele universiteiten in verband met mogelijke herleidbaarheid naar personen hebben besloten deze gegevens niet meer standaard mee te leveren in de WOPI-data. Voor de gegevens van academisch management en wetenschappelijke organisaties is voor deze Monitor uitgegaan van gegevens gepubliceerd op de websites van de organisaties.

UNIVERSITEITEN

Colleges van Bestuur (CvB)

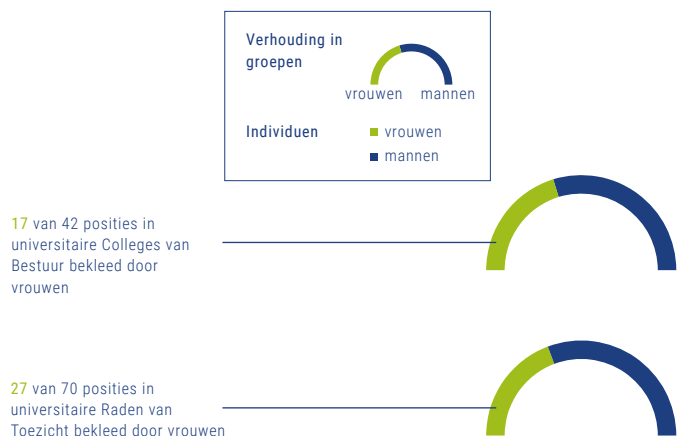
Aan de Nederlandse universiteiten zijn in totaal 42 bestuurlijke posities binnen de Colleges van Bestuur. Van de 42 posities worden er 17 door vrouwen bekleed en 25 door mannen. Het aantal vrouwen is ten opzichte van 2018 gestegen met 3 (van 14 naar 17), het aantal mannelijke leden in de Colleges van Bestuur is gedaald van 27 naar 25. Daarmee komt het gemiddelde percentage vrouwen in Colleges van Bestuur in 2019 op 40,5%. Dit is een aanzienlijke stijging (6,4%) ten opzichte van de 34,1% in 2018.

Raden van Toezicht (RvT)

In de Raden van Toezicht zijn in totaal 70 bestuurlijke posities. Daarvan worden er in 2019 27 door vrouwen bekleed en 43 door mannen. Het percentage vrouwen in Raden van Toezicht komt daarmee op 38,6%. Dit is een stijging van 0,9 procentpunt ten opzichte van 2018.

FIGUUR 5.1

Aantal vrouwen en mannen in Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse universiteiten in 2019.



	Colleges van Bestuur		Raden van Toezicht			
UNIVERSITEIT LEIDEN	1		2	3		2
UNIVERSITEIT UTRECHT	1		2	2		3
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	1		2	2		3
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	2		1	2		2
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	1		2	2		3
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	2		1	2		3
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	2		1	1		4
RADBOD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	1		2	3		3
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	1		2	1		4
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	1		2	2		3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	1		2	1		4
UNIVERSITEIT TWENTE	1		2	2		3
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	1		2	2		4
OPEN UNIVERSITEIT	1		2	2		2

Bron: websites Nederlandse universiteiten, in personen, peildatum 11-09-2019.

UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Raden van Bestuur (RvB)

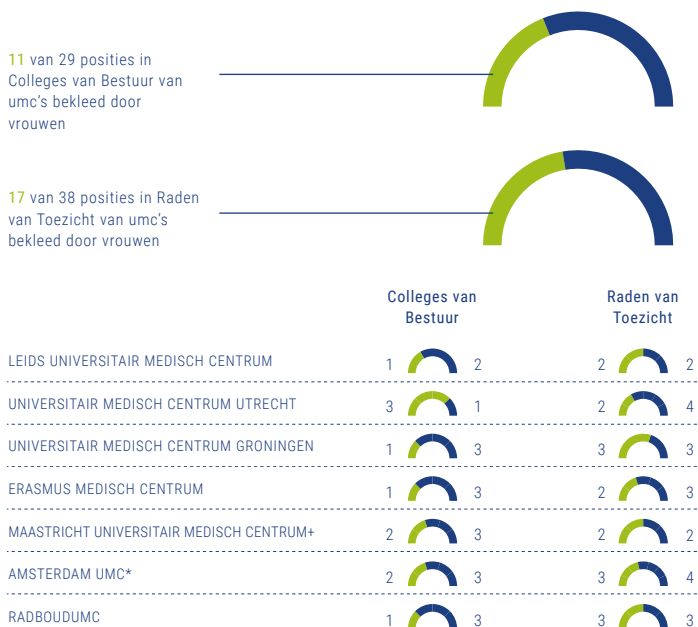
Het totale aantal leden van de Raden van Bestuur van de Nederlandse umc's steeg in 2019 met 1 van 28 naar 29. Van de 29 leden van de RvB zijn er 11 vrouw en 18 man. Dit komt neer op een percentage van 37,9. In 2018 bedroeg dat percentage 32,1, we kunnen dus een stijging constateren van 5,8 procentpunt.

Raden van Toezicht (RvT)

In totaal bedraagt het aantal leden van de Raden van Toezicht aan de Nederlandse umc's 38. Dit is een stijging van 1 ten opzichte van vorig jaar. Het aandeel vrouwen in de Raden van Bestuur is gestegen met 6,4 procentpunt, van 40,5% in 2018 naar 44,7% in 2019.

FIGUUR 5.2

Aantal vrouwen en mannen in Raden van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse universitair medische centra in 2019.



Bron: websites Nederlandse umcs, in personen, peildatum 23-09-2019.

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

KONINKLIJKE NEDERLANDSE ACADEMIE VAN WETENSCHAPPEN (KNAW)

Leden

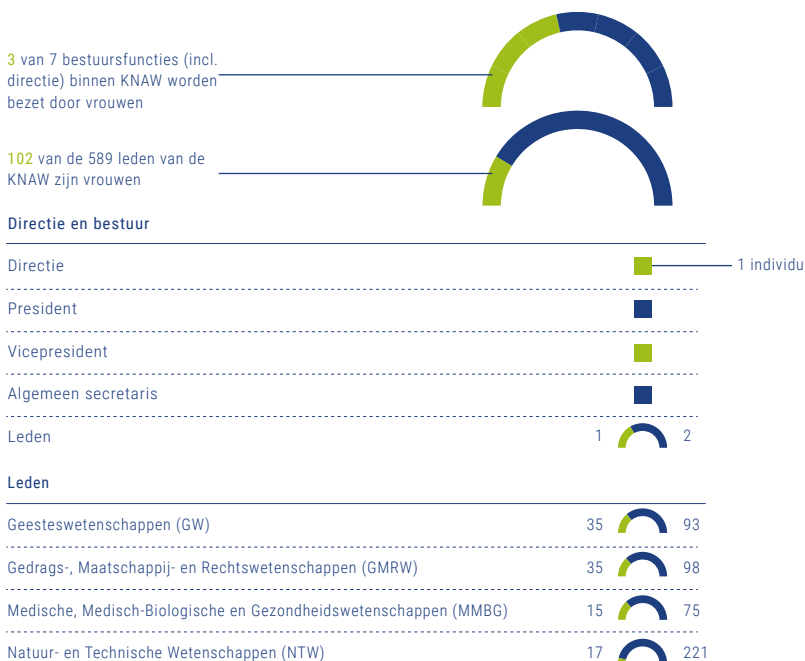
De KNAW telt 102 vrouwen onder het totale aantal van 589 leden, dat komt neer op een aandeel van 17%. Dit is een stijging van 0,8% ten opzichte van de 16,2% in 2018. Deze stijging is aanzienlijk lager dan de stijging van 1,3 procentpunt in het jaar 2017-2018, toen er gericht actie werd ondernomen om het aandeel vrouwelijke KNAW-leden omhoog te brengen middels een extra selectieronde. KNAW-leden worden benoemd voor het leven. Van het aantal leden onder de 65 jaar is 247, van wie 75 vrouw (30%). Dit is een stijging van 1 procentpunt ten opzichte van vorig jaar.

Directie en bestuur

In de directie van de KNAW zijn in totaal 7 posities te bekleden. De situatie is ten opzichte van 2018 ongewijzigd gebleven. Dit betekent dat het presidentschap wordt bekleed door een man en het bestuur bestaat uit 2 vrouwen en 4 mannen.

FIGUUR 5.3

Aantal vrouwelijke en mannelijke leden van de Koninklijke Academie van Wetenschappen (KNAW) in 2019.

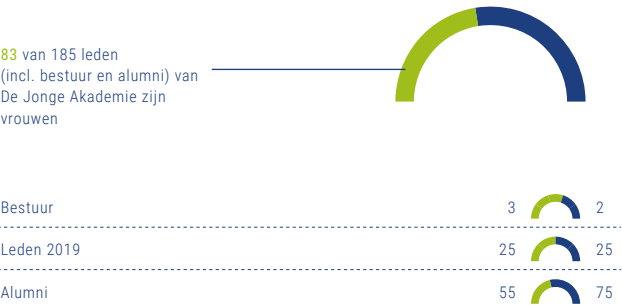


Bron: Bureau KNAW, in personen, peildatum 15-09-2019.

DE JONGE AKADEMIE (DJA)

Binnen De Jonge Akademie (DJA) is de m/v-verdeling traditiegetrouw vrijwel evenredig. Het bestuur van DJA bestaat uit 3 vrouwen (60%) en 2 mannen (40%). Het totaal aantal leden van De Jonge Akademie bedraagt 50. Daarvan zijn er 25 vrouw en 25 man. Dat komt neer op een percentage van 50%. DJA telt 130 alumni, waarvan er 55 (42%) vrouw zijn en 75 (58)% man.

FIGUUR 5.5
Aantal vrouwelijke en mannelijke leden van De Jonge Akademie in 2019.



Bron: Bureau KNAW, in personen, peildatum 15-09-2019.

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 m/v-samenstelling van de Raad van Bestuur bestaat uit zes posities waarvan er 5 door een man worden ingevuld en 1 door een vrouw. Het aantal vrouwen in de RvB nam ten opzichte van vorig jaar met 1 af. De Raad van Toezicht telt 6 leden en de m/v-verdeling is hier 50/50. De voorzitter van de RvT is een man. Kijken we naar de domeinbesturen, dan zien we het volgende:

Domein Exacte en Natuurwetenschappen (ENW)	7 posities, waarvan 2 vrouwen en 4 mannen (1 vacant)
Domein Sociale en Geesteswetenschappen (SGW)	9 posities, waarvan 4 vrouwen en 4 mannen (1 vacant)
Domein Toegepaste en Technische Wetenschappen (TTW)	6 posities, 3 vrouwen en 3 mannen
Domeinbestuur Zorgonderzoek en Medische Wetenschappen (ZonMw)	9 posities, 5 vrouwen en 4 mannen

FIGUUR 5.6

Aantal vrouwen en mannen in het bestuur van de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek in 2019.

15 van 37 bestuursfuncties binnen NWO worden bezet door vrouwen*



Raad van Bestuur

Voorzitter	0	4
Portefeuillehouder Bedrijfsvoering	0	4
Domeinvoorzitters	0	4

Domeinbesturen

Exacte en Natuurwetenschappen (ENW)**	2	4
Sociale en Geesteswetenschappen (SGW)**	4	4
Toegepaste en Technische Wetenschappen (TTW)	3	3
Zorgonderzoek en Medische Wetenschappen (ZonMw)	5	4

Bron: Bureau Raad van Bestuur NWO, in personen, peildatum 01-09-2019.

ONDERSTEUNEND EN BEHEERSPERSONEEL (OBP) EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL (WP) VERGELEKEN

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

De omvang van het OBP is tussen 2017 en 2018 gestegen van 18.336 naar 18.811 fte. Dit komt neer op een totale stijging van 475 fte in één jaar tijd, waarvan 409 fte bij vrouwen en 66 fte bij mannen. Het percentage vrouwen onder het OBP is nog nooit zo hoog geweest: 55,2%.

Kijken we naar het totale Wetenschappelijke personeel dan zien we ook daar een stijging, namelijk van 25.481 fte ultimo 2017 naar 25.991 ultimo 2018. Het percentage vrouwen onder het totale WP is ultimo 2018 39,5%.

BIJLAGE – BRONGEGEVENS

WOPI

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

De WOPI-bestanden bevatten de populatie van medewerkers in dienst van de universiteiten op peildatum. Het betreft uitdrukkelijk geen cohortstudie. Iedere medewerker wordt in WOPI opgenomen met een versleuteld, geanonimiseerd nummer dat per universiteit verschilt. Mocht een medewerker in de loop van zijn carrière veranderen van universiteit, dan krijgt deze in WOPI binnen de nieuwe universiteit een nieuw versleuteld nummer. Daarmee is de koppeling met de loopbaan in de vorige universiteit niet mogelijk. Het is in WOPI om bovenstaande redenen niet mogelijk om exact te bepalen wat van de groei of krimp van de populatie in een jaar, toe te wijzen is aan instroom, doorstroom of uitstroom.

Studenten en geslaagden

Gegevens over studenten en geslaagden komen uit het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO), waarin gegevens over instroom, inschrijving en examens zijn opgenomen. Bij studenten betreft het hoofdin-schrijvingen op 1 oktober van het betreffende jaar, bij geslaagden betreft het master- en doctoraaldi-ploma's naar academisch jaar. Van de op peildatum 1 oktober 2018 ingeschreven studenten volgt 98,1% de studie in voltijd, 1,7% in deeltijd en 0,2% dual.

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

Academisch management en wetenschappelijke organisaties

Voor de gegevens van academisch management en wetenschappelijke organisaties is voor deze Monitor uitgegaan van gegevens gepubliceerd op de websites van de organisaties. Gegevens over de man/vrouw verdeling bij decanen, directeuren onderzoeksinstituut en directeuren onderwijsinstituut zijn helaas niet meer beschikbaar voor de Monitor omdat een enkele universiteit in verband met mogelijke herleidbaarheid naar personen heeft besloten deze gegevens niet meer standaard mee te leveren in de WOPI-data.

BIJLAGE – SAMENWERKENDE PARTNERS

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)

www.lnvh.nl

De stichting LNVH, lobby-, netwerk- en kennisorganisatie, heeft tot doel het bevorderen van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de Nederlandse universitaire gemeenschap, door structureel en duurzaam bij te dragen aan het verbeteren van de positie van vrouwen in de wetenschap. Het LNVH tracht dit doel onder meer te bereiken door het versterken van de band tussen vrouwelijke wetenschappers in Nederland en het bieden van steun in alle activiteiten die met carrièreontwikkeling richting 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:

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

Vereniging Van Universiteiten (VSNU)

www.vsnv.nl

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

Nederlandse Federatie Van Universitair Medische Centra (NFU)

www.nfu.nl

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

SoFoKles

De Monitor 2019 werd medegefinancierd middels een bijdrage vanuit SoFoKles.

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

Stichting De Beauvoir – in herinnering

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

COLOFON

Samenstelling

Lidwien Poorthuis is senior beleidsmedewerker en hoofd van het bureau bij het LNVH.

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

Datavisualisatie en vormgeving

Studio Lakmoes, Arnhem

Drukwerk

Productiemannen, Zevenaar

Contactgegevens



LNVH – Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Postbus 3021

3502 GA Utrecht

info@lnvh.nl

www.lnvh.nl

