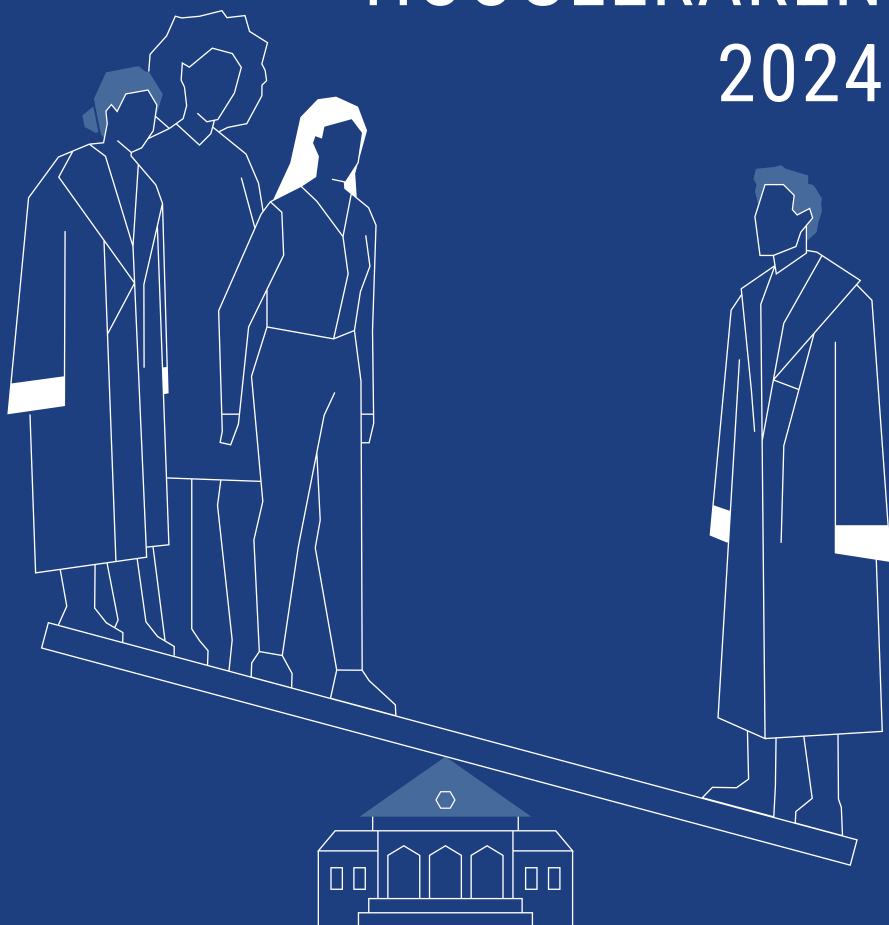


# MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2024



Een publicatie van het  
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren



# MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2024

Een publicatie van het  
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

## OVER DE MONITOR

Voor u ligt de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2024. Deze Monitor geeft in een vast aantal jaarlijks terugkerende hoofdstukken inzicht in de actuele man-vrouwverdeling in de wetenschap en de percentages vrouwelijke wetenschappers en bestuurders aan de Nederlandse universiteiten, universitair medische centra en in andere wetenschappelijke organisaties.

Vorig jaar en het jaar daarvoor rapporteerden wij laagtere records in het groeipercentage van vrouwelijke hoogleraren. Met de schamele 1,0 procentpunt ultimo 2021 en 0,9 procentpunt ultimo 2022 was de groei allesbehalve om over naar huis te schrijven. We luidden dan ook de alarmbel.

Dit jaar zien we een iets positievere ontwikkeling. De groei trok licht aan. Met 1,1 procentpunt groei komen we ultimo 2023 uit op een aandeel van 28,7% vrouwelijke hoogleraren. Iedereen die deze Monitor een beetje kent, weet inmiddels dat deze publicatie zoveel meer informatie bevat dan alleen data met betrekking tot de hoogste functiecategorie. In de functiecategorieën daaronder zien we veelbelovende ontwikkelingen. Wederom nam het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten aanzienlijk toe. In combinatie met het feit dat de verwachte grote uitstroom van mannelijke hoogleraren in de hoogste leeftijdscategorie nu echt lijkt door te zetten, geeft dit hoop voor de nabije toekomst. Deze Monitor laat dan ook zien dat het vervangingspotentieel aan vrouwelijke universitair hoofddocenten voor de met emeritaat gaande hoogleraren meer dan 100% bedraagt. De instellingen zijn aan zet om van dit vervangingspotentieel gebruik te maken en in te zetten op een gedegen bevorderingsbeleid dat tot zichtbare en structurele verandering leidt in zowel representatie als cultuur.

Dat daar nog een tandje bijgezet kan worden, laat deze Monitor ook zien. Vooralsnog rapporteren we zeer geringe stijgingen in de percentages vrouwelijke hoogleraren binnen de universiteiten. Zoals het er nu naar uitziet, behalen we het gezamenlijk gestelde streefcijfer van 31,2% in 2025 niet. Extra lokale impulsen en gericht sturend beleid zijn dus noodzakelijk.

We opereren bij het uitkomen van deze Monitor in een ander politiek landschap en onder andere financiële omstandigheden dan toen de vorige Monitor verscheen. Donkere wolken pakken zich samen boven de sector en voorgenomen bezuinigingen van 1 miljard euro op hoger onderwijs en onderzoek dreigen daadwerkelijk te worden omgezet naar uitvoering.

Dit betekent dat onderwerpen als diversiteit en inclusie en aandacht voor gendergelijkheid verder onder druk komen te staan. Mensen in precare posities, vaak vrouwen zoals ook deze Monitor wederom laat zien, zijn hierdoor extra kwetsbaar.

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren verzet zich uiteraard tegen de bezuinigingen en betwist de noodzaak en de legitimiteit ervan, in de overtuiging ze nog tegen te kunnen houden of in te perken. Tegelijkertijd roepen we de gehele sector op alert te blijven op de positie van vrouwen binnen de instellingen, actief te blijven sturen op behoud van focus op het bestaande beleid, de aandacht voor het onderwerp op de bestuurlijke agenda's en aan de beslisstafels niet te laten verslappen, en de beschikbare middelen, fte's en ondersteuning voor talentbehoud overeind te houden. Dit alles in de hoop dat we de dreigende achteruitgang kunnen voorkomen en in de komende Monitors positieve ontwikkelingen kunnen laten zien – tegen alle verwachtingen in.

Nieuw in de Monitor is dit jaar een weergave van de man-vrouwverdeling binnen de instituten van NWO en de KNAW. Met deze toevoeging, bovenop de eerdere uitbreiding van de data met gegevens over de samenstelling van het internationale wetenschappelijk personeel, geeft deze Monitor opnieuw een gedetailleerder beeld van de gehele sector.

We wensen iedereen veel leesplezier en maken tot slot graag van de gelegenheid gebruik eenieder – student, 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 dank uit naar het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, zonder wiens financiële bijdrage deze Monitor niet gerealiseerd had kunnen worden.

## Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

### HET BESTUUR

---

Prof. dr. Yvonne Benschop, *voorzitter LNVH, Hoogleraar Organizational Behavior, RU*

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

Prof. dr. Annelien De Dijn, *bestuurslid LNVH, Hoogleraar Modern Political History, UU*

Prof. dr. mr. ir. Neelke Doorn, *bestuurslid LNVH, Hoogleraar Ethics of Water Engineering, TU Delft*

Prof. dr. Sarah Giest, *bestuurslid LNVH, Hoogleraar Public Policy (Innovation and Sustainability), LEI*

Prof. dr. Kiki Lombarts, *bestuurslid LNVH, Hoogleraar Professional Performance, AmsterdamUMC/UvA*

Prof. dr. Sera Markoff, *bestuurslid LNVH, Hoogleraar Theoretical High Energy Astrophysics, UvA*

### HET BUREAU

---

Lidwien Poorthuis, *directeur, senior policy officer*

Sophie Reinders, *beleidsondersteunend bureaumedewerker*

Ellen De Boel, *stagiair*

Irma Scheer, *secretariaat*

# INHOUDSOPGAVE

Over de monitor.....	2
Inhoudsopgave.....	4
1 De verdeling vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland.....	6
2 Het aandeel vrouwelijke wetenschappers aan de universiteiten.....	42
3 Het aandeel vrouwelijke wetenschappers aan universitair medische centra.....	70
4 Het aandeel vrouwelijke wetenschappers bij de NWO- en KNAW-instituten.....	76
5 Vrouwen in hoogste niveaus academisch management en bestuurders in wetenschappelijke organisaties.....	84
6 Ondersteunend en Beheerspersoneel en Wetenschappelijk Personeel vergeleken.....	97
Bijlage 1 – Brongegevens.....	100
Bijlage 2 – Samenwerkende partners.....	102
Colofon.....	104

— 1 —

DE VERDELING  
VROUWELIJKE  
EN MANNELIJKE  
WETENSCHAPPERS  
IN NEDERLAND



## VAN SCHRIKBAREND LAAG GROEIpercentage NAAR NOG ALTIJD BEPERKTE GROEI

Eind 2023 is het gemiddelde percentage vrouwelijke hoogleraren aan de universiteiten in Nederland 28,7%. Dat is een stijging van 1,1 procentpunt ten opzichte van ultimo 2022, toen het gemiddelde percentage 27,6 bedroeg.

Met een groeipercentage van 1,1 procentpunt is er nog altijd een zeer beperkte groei 📍. Het is echter wel een positievere ontwikkeling dan de vorig jaar gerapporteerde, bovengemiddeld lage groei van 0,9 procentpunt - met stip de laagste in de afgelopen negen jaar.

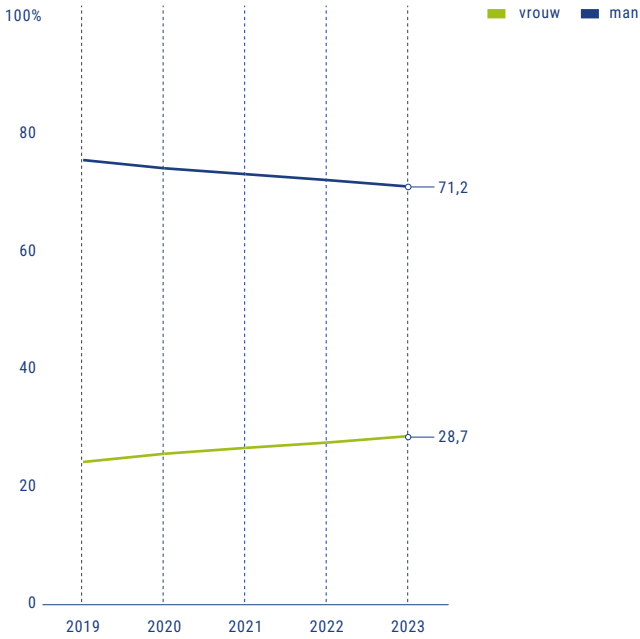
In figuur 1.1 laten we de ontwikkelingen van de groeipercentages van de afgelopen 5 jaar zien<sup>1</sup>. Tussen ultimo 2019 en ultimo 2023 is er een gemiddelde groei van 1,1 procentpunt per jaar te zien. De groei ultimo 2023 komt dus overeen met het gemiddelde groeipercentage. Kijken we naar de gemiddelde groei van de afgelopen 10 jaar, dan is dat 1,2 procentpunt. De gemiddelde groei neemt dus af 📍.

---

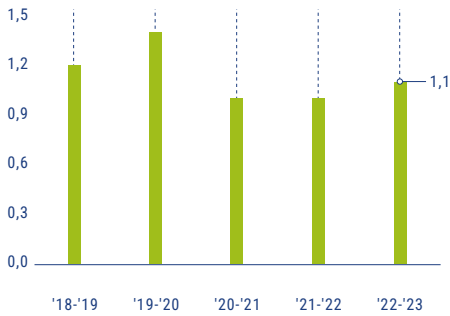
1. We baseren de groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren op het verschil tussen het afgeronde percentage vrouwelijke hoogleraren van dat jaar en het afgeronde percentage vrouwelijke hoogleraren van het voorgaande jaar. Voor de monitor 2023 was dat 27,6% (ultimo 2022) respectievelijk 26,7% (ultimo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

FIGUUR 1.1

Procentuele verdeling hoogleraren naar geslacht en groei aandeel vrouwelijke hoogleraren ultimo 2019 – ultimo 2023, in fte.




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




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

## HOGLERAREN IN FTE

De totale omvang van de populatie hoogleraren nam toe van 3.108,4 fte ultimo 2022 naar 3.194,6 fte ultimo 2023. Van de 3.194,6 fte worden er 918,1 ingevuld door vrouwen en 2.274,6 door mannen. In de categorie 'Overig'<sup>2</sup> is een stijging van 2,0 te zien. De totale populatie is in een jaar tijd toegenomen met 86,3 fte – aanzienlijk hoger dan de 48 fte ultimo 2022 – waarvan 59,5 bij de vrouwen en 26,8 bij de mannen is terechtgekomen. Hiermee is 69% van de totale toename bij vrouwen terechtgekomen, vorig jaar was dit 88,5% .


## HOGLERAREN IN PERSONEN

Ultimo 2023 zijn er in totaal 3.699 hoogleraren werkzaam aan Nederlandse universiteiten. Van deze groep zijn er 1.048 vrouw, 2.649 man, en vallen 2 personen in de categorie 'Overig'. Het is voor het eerst dat dit aantal vrouwelijke hoogleraren in personen boven de 1.000 uitkomt . Het aandeel vrouwelijke hoogleraren in personen komt hiermee op 28,3%. Dit betekent een toename van 1,3 procentpunt ten opzichte van eind 2022; vorig jaar was de stijging 1,1 procentpunt. Tussen ultimo 2022 en ultimo 2023 is het totale aantal hoogleraren per saldo gegroeid met 87 personen. Deze groei bestaat uit een toename van 72 vrouwen en 15 mannen.

Waar in de afgelopen twee jaren een lichte afname te zien was in het aantal mannelijke hoogleraren, is er dit jaar juist sprake van een kleine stijging. Ondanks deze lichte toename in het aantal mannen, lijkt er toch sprake van een verdere uitstroom van mannen binnen de hoogste leeftijdscategorie, de zogenaamde 'grijze prop'. Hierdoor ontstaan er mogelijkheden voor een versnelde en versterkte doorstroom van vrouwen naar deze vrijgekomen posities en dus een mogelijkheid tot versnelde toename van het aandeel vrouwelijke hoogleraren. Op pagina 32 meer informatie over het vervangingspotentieel. We benadrukken hier wel dat de meeste instellingen geen formatiebeginsel meer hanteren, maar een loopbaanbeginsel. Dat betekent dat er niet 'gewacht' hoeft te worden op het vrijvallen van bestaande posities, maar dat er genoeg vrouwelijke universitair hoofddocenten zijn om buiten deze posities te bevorderen en zo de percentages op niveau te brengen. De aanwas is groot genoeg om hier daadwerkelijk naar te handelen.

---

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

Het percentage vrouwelijke hoogleraren betreft regulier en persoonlijk hoogleraren met een bezoldigde arbeidsovereenkomst. Kijken we naar de bijzonder hoogleraren<sup>3</sup> werkzaam aan de Nederlandse universiteiten, dan zijn dat er ultimo 2023 in personen 600, van wie 203 vrouw. Dit komt neer op 33,8%<sup>4</sup>. Dit is een stijging van 1,9 procentpunt ten opzichte van de vorige Monitor. Het is voor het eerst dat een derde van de bijzonder hoogleraren vrouw is .

## EVENREDIGHEID NOG ALTIJD TOEKOMSTMUZIEK. BLIJVEN WE WACHTEN TOT 2044?

Eind 2023 is het aandeel vrouwelijke hoogleraren gestegen tot 28,7%, een toename van 1,1 procentpunt. Dit ligt net iets onder het gemiddelde jaarlijkse groeipercentage van de afgelopen tien jaar, dat 1,2 procentpunt bedraagt.

In figuur 1.2 tonen we twee scenario's voor het bereiken van pariteit onder hoogleraren. De eerste prognose, gebaseerd op het gemiddelde groeitempo van de laatste drie jaar, geeft aan dat de grens van 30% vrouwelijke hoogleraren in 2025 zal worden bereikt. Dit is een jaar later dan voorspeld in eerdere Monitors, waarin nog 2024 als streefjaar werd genoemd. Op basis van de ontwikkelingen van de afgelopen tien jaar, inclusief het effect van de Westerdijk Impuls (zie ook het kader op pagina 12), kan deze 30%-grens echter mogelijk nog eind 2024 worden bereikt. De 50%-grens zal op basis van deze berekening in het jaar 2044 worden behaald.

De tweede prognose, die het gemiddelde groeitempo van de laatste tien jaar aanhoudt, laat zien dat een 50-50-verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke hoogleraren – volledige pariteit dus – rond 2041 bereikt zal worden.

In een tijd waarin de aandacht voor gendergelijkheid door politieke ontwikkelingen afneemt, en er dreigende bezuinigingen boven het hoger onderwijs en de wetenschap hangen, blijft het van groot belang om te investeren in het vergroten – of op z'n minst het behouden – van het aandeel vrouwelijke wetenschappers. Deze prognoses onderstrepen hoe wenselijk het is om de stijging van het percentage vrouwelijke hoogleraren, en daarom juist ook de percentages vrouwen in de gehele pijplijn, actief te blijven stimuleren. Bovendien onderstrepen we graag dat dit prognoses op sectorniveau zijn en dus een gemiddelde weergeven. Er dient gedegen aandacht te blijven voor de grote verschillen tussen de percentages vrouwelijke hoogleraren per instelling en op faculteitsniveau.

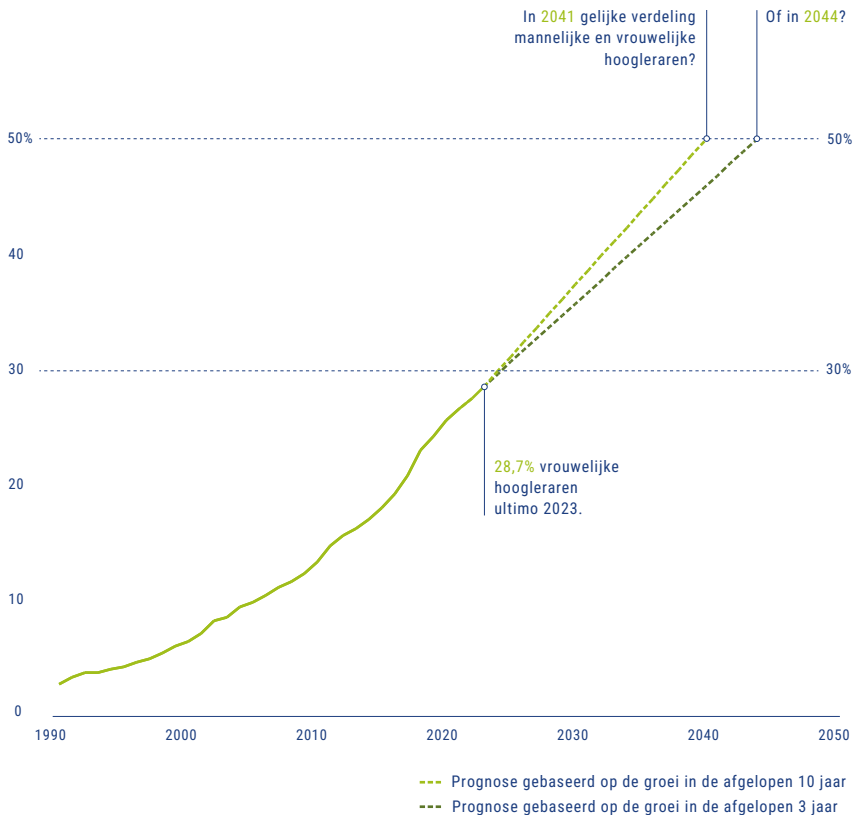
---

3. Een bijzonder hoogleraar is een hoogleraar aan een universiteit die een bijzondere leerstoel bekleedt. Een bijzondere leerstoel vult het bestaande onderwijsprogramma op een maatschappelijk terrein aan. Deze hoogleraar wordt niet uit het universitaire onderwijsbudget betaald maar uit speciale fondsen, legaten, of door stichtingen of bedrijven uit min of meer ideële overwegingen of om het eigen vakgebied te ontwikkelen. Een aanstelling van een bijzonder hoogleraar is voor een tijdelijke periode van meestal vijf jaar en voor een of twee dagen in de week waarbij de persoon het bijzonder hoogleraarschap als een nevenfunctie vervult.

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

FIGUUR 1.2

Percentage vrouwelijke hoogleraren, in fte (1990 – 2023) en prognose 2023 – 2041, en percentage vrouwelijke hoogleraren, in fte (1990 – 2023) en prognose 2023 – 2044.



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

### Westerdijk Talent Impuls & Nieuwe impuls gestrand?

Op 10 februari 2017 was het 100 jaar geleden dat in Nederland de eerste vrouwelijke hoogleraar, prof. dr. Johanna Westerdijk, werd benoemd. Als extra impuls besloot Jet Bussemaker, toenmalig minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, eenmalig 5 miljoen euro beschikbaar te stellen voor de benoeming van 100 vrouwelijke hoogleraren. Met deze extra investering in het 'Westerdijkjaar' werden universiteiten aangespoord om meer werk te maken van het vergroten van het aantal vrouwelijke hoogleraren, bovenop de streefcijfers die zij zich voor 2020 hadden gesteld. Het oorspronkelijke idee voor de 100 extra vrouwelijke hoogleraren in het Westerdijkjaar kwam van Athena's Angels. NWO voerde dit programma voor het ministerie uit. De extra impuls had zichtbaar effect en veroorzaakte een uitzonderlijk hoge groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren in '17-'18.

Het effect van deze impuls lijkt nu uitgewerkt. Gealarmeerd door de verontrustende daling in de groei van het aandeel vrouwelijke hoogleraren ultimo 2022 hebben Athena's Angels en het LNVH gezamenlijk een oproep gedaan voor een tweede impuls waarbij er de komende tijd 200 extra vrouwelijke hoogleraren zouden worden benoemd. Met deze extra benoemingen zou evenredigheid aanzienlijk sneller worden bereikt dan nu het geval is. Volgens de huidige prognoses (zie ook figuur 1.2) wordt evenredigheid in 2041 of zelfs pas in 2044 bereikt. Met het uitvoeren van een nieuwe impuls zal evenredigheid worden bereikt in 2036, precies 400 jaar nadat de eerste vrouwelijke student, Anna Maria van Schurman, werd toegelaten aan een Nederlandse universiteit. 'Klaar in 400 jaar', dus.

Gesprekken over de nieuwe Anna Maria van Schurman Impuls zijn destijds door het demissionair worden van het kabinet stil komen te liggen. Het nieuwe kabinet is voorsnog bezig met het doorzetten van plannen om 1 miljard te bezuinigen op hoger onderwijs en wetenschap. Athena's Angels en het LNVH blijven gesprekken voeren over het aanstellen van 200 extra vrouwelijke hoogleraren en het onderwerp gendergelijkheid agenderen binnen het ministerie van OCW.

## AANDEEL VROUWEN PER OPEENVOLGENDE FUNCTIECATEGORIE

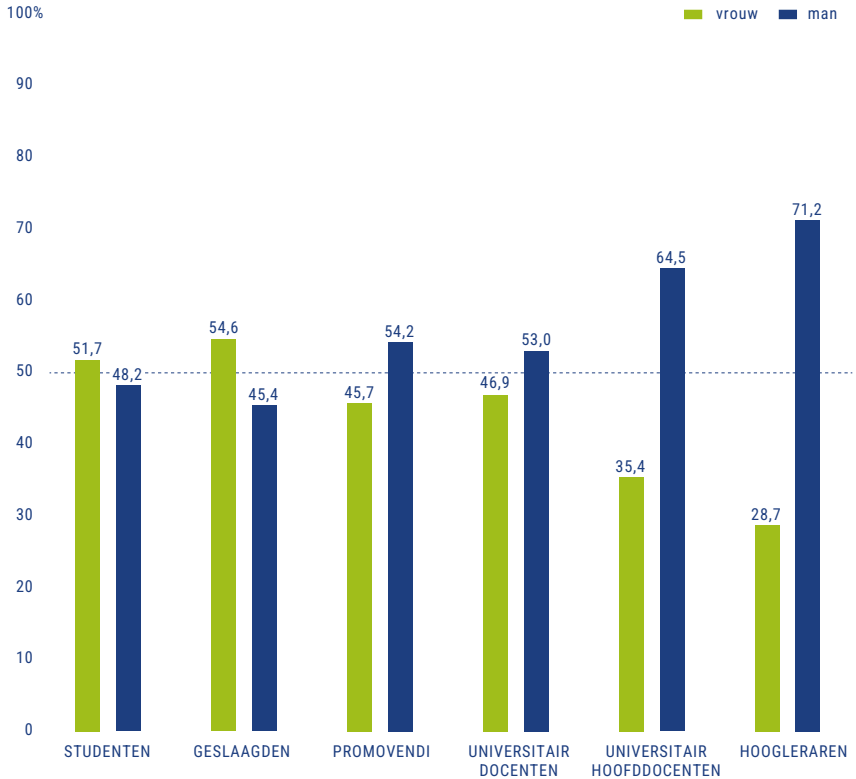
In figuur 1.3 is duidelijk te zien dat het aandeel vrouwen met name in de hogere academische posities nog steeds sterk afneemt per opeenvolgende functie categorie. Toch zien we ultimo 2023 in alle categorieën, van studenten tot hoogleraren, een lichte toename van het totale aandeel vrouwen 📈.

Vrouwen vormen iets meer dan de helft van zowel de studenten (51,7%) als de afgestudeerden (54,6%), maar hun vertegenwoordiging neemt af in de daaropvolgende academische posities 📉. Na de afgestudeerden, waarvan 54,6% vrouw is, daalt het aandeel naar 45,7% bij de promovendi. Bij de universitair docenten is er een kleine stijging naar 46,9%, maar daarna volgt een sterke daling: het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten is 35,4% en bij hoogleraren zakt dit aandeel verder naar slechts 28,7%.

Opmerkelijk is dat, net als in de vorige Monitor, het aandeel vrouwelijke universitair docenten met 46,9% iets hoger ligt dan het aandeel vrouwelijke promovendi, dat 45,7% bedraagt.

FIGUUR 1.3

Percentage vrouwen en mannen van student tot hoogleraar, in personen en in fte, ultimo 2023.



Bron studenten en geslaagden: 1CHO2023, oktober 2023, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Bron personeel: UNL, WOPI, ultimo 2023, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

## INZICHT IN DE ONTWIKKELINGEN PER FUNCTIECATEGORIE

In de volgende figuren tonen we de ontwikkelingen in het aandeel vrouwen binnen de functiecategorieën hoogleraar, universitair hoofddocent, universitair docent en promovendus in de periode van ultimo 2019 tot ultimo 2023.

Bij zowel de studenten als de afgestudeerden is opnieuw een toename van het percentage vrouwen zichtbaar. Het aandeel vrouwelijke studenten steeg van 51,5% naar 51,7%, en bij de afgestudeerden van 54,4% naar 54,6%. Als deze groei zich doorzet naar de groep promovendi, zou het aandeel vrouwelijke promovendi de komende jaren ook verder moeten toenemen.

Wanneer we kijken naar de verhouding tussen het aantal vrouwelijke en mannelijke studenten en afgestudeerden, zien we dit jaar opnieuw een toename in het verschil. Onder de afgestudeerden liep het verschil tussen vrouwen en mannen op van 4.175 in diplomajaar 2021-2022 naar 4.539 in 2022-2023. Ook bij de ingeschreven studenten is het verschil verder toegenomen: van 8.962 in studiejaar 2022-2023 naar 10.840 in 2023-2024.



FIGUUR 1.4.1

Procentuele verdeling studenten en geslaagden naar geslacht en groei van het percentage studenten en geslaagden, 2019 t/m 2023, in personen.



Bron studenten en geslaagden: 1cHO2018 - 1cHO2023, peildatum 1 oktober, in personen.  
 Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

■ vrouw ■ man

FIGUUR 1.4.2

Procentuele verdeling promovendi en universitair docenten naar geslacht en groei van het percentage promovendi en universitair docenten, ultimo 2019 t/m ultimo 2023, in fte.



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

■ vrouw ■ man

Wanneer we kijken naar de ontwikkelingen binnen de functiecategorieën promovendi en universitair docenten, zien we dat het aandeel vrouwen onder promovendi het afgelopen jaar is gestegen van 45,1% naar 45,7%, een toename van 0,6 procentpunt. Het percentage vrouwelijke universitair docenten nam toe van 45,9% naar 46,9%, een groei van 1,0 procentpunt; een sterkere stijging dan bij de vrouwelijke promovendi. Voor het tweede opeenvolgende jaar ligt het aandeel vrouwen bij de universitair docenten hoger dan bij de promovendi, waarbij het verschil met het aandeel vrouwelijke promovendi groter is geworden ten opzichte van vorig jaar 📈.

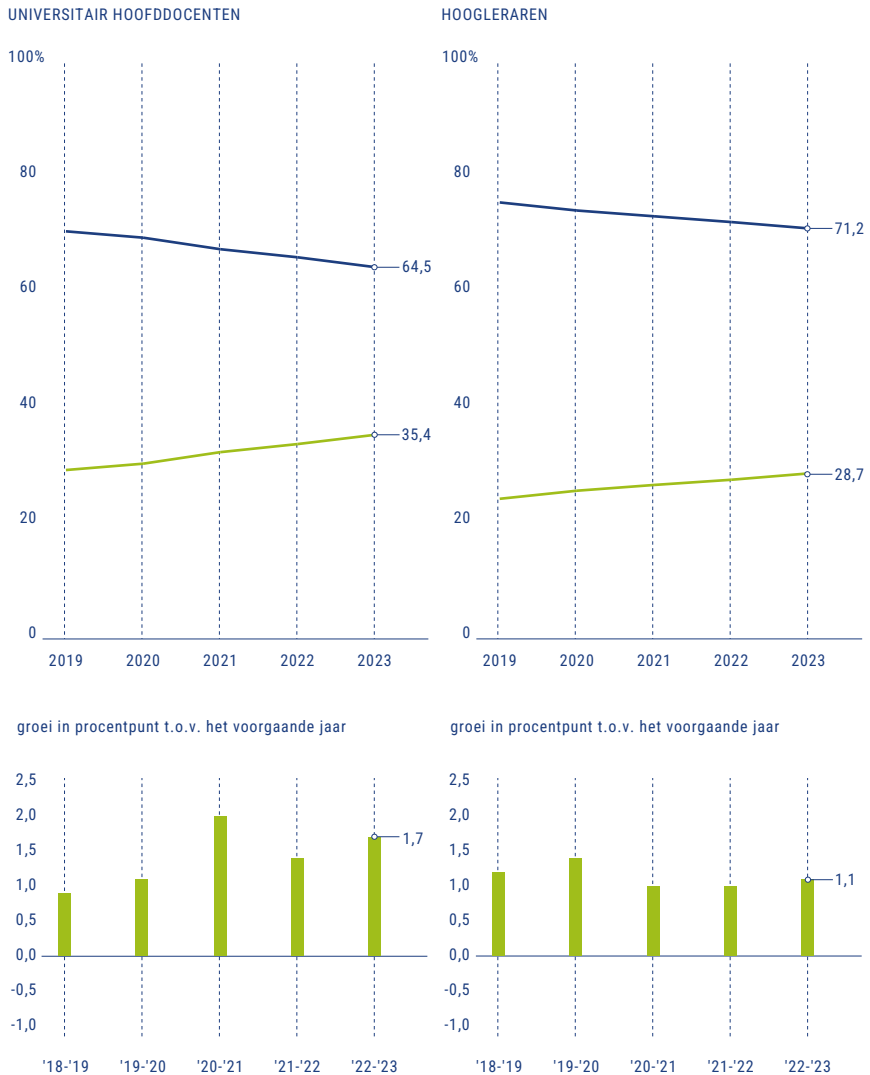
Kijken we naar de functiecategorieën van universitair hoofddocent en hoogleraar dan zien we het volgende:

Voor het derde achtereenvolgende jaar is er een sterke toename van het aandeel vrouwen onder de universitair hoofddocenten 📈. Met een groei van 1,7 procentpunt dit jaar is het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten nu gestegen tot 35,4%. Eerdere jaren lieten ook een relatief hoge stijging zien, namelijk 2,0 procentpunt ultimo 2021 en 1,4 procentpunt ultimo 2022. Deze toenemende aanwezigheid van vrouwen in de functiecategorie van universitair hoofddocent vergroot bovendien de pool van potentiële opvolgers voor uitstromende hoogleraren, hetgeen bijdraagt aan een hoger vervangingspotentieel. Meer over deze ontwikkeling op pagina 32.

Onder vrouwelijke hoogleraren is de eerdere afname in de groei van hun aandeel – een toename van slechts 1,0 procentpunt eind 2021 en 0,9 procentpunt eind 2022 📉 – nu omgezet naar een lichte groei, namelijk een toename van 1,1 procentpunt. Om binnen afzienbare tijd een gelijkwaardige verhouding van mannen en vrouwen in de hooglerarenposities te realiseren, is echter een verdere toename van de jaarlijkse groei noodzakelijk. Zonder deze toename zal het nog ongeveer twintig jaar duren, tot het jaar 2044, voordat een gelijke verdeling van mannen en vrouwen op dit niveau is bereikt.

FIGUUR 1.4.3


Procentuele verdeling universitair hoofddocenten en hoogleraren naar geslacht en groei van het percentage universitair hoofddocenten en vrouwelijke hoogleraren, ultimo 2019 t/m ultimo 2023, in fte.



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

■ vrouw ■ man


## ONTWIKKELINGEN IN TOENAME AANTAL FTE. BIJ WIE KOMT DE GROEI TERECHT?

Figuur 1.5 toont de ontwikkelingen in toename in fte per functiecategorie en de verdeling van die toename onder vrouwen en mannen. Het geeft inzicht in welk deel van de toename bij de vrouwen en welk deel bij de mannen terecht is gekomen<sup>5</sup>. Opvallend is dat in elke functiecategorie een groter aantal van de totale groei in fte's naar vrouwen ging .

In '22-'23 valt de grote toename aan fte onder de promovendi op. We zien hier wel een relatief evenwichtige verdeling onder de mannen en vrouwen. Waarbij het aantal fte dat naar vrouwen ging met 528,3 groter is dan de 481,0 die bij de mannen terechtkwamen.

Ook bij universitair docenten en universitair hoofddocenten is sprake van een gestage groei. Van de totale toename van 569,4 fte in deze functiecategorie kwam 334,4 fte bij de vrouwen terecht en 235,0 fte bij de mannen. Voor de universitair hoofddocenten geldt dat van de totale toename van 233,1 fte, 131,2 fte bij de vrouwelijke universitair hoofddocenten terechtkwam en 101,9 fte bij de mannen.

Kijken we naar de hoogleraren, dan zien we het volgende:

De stijging in fte bij hoogleraren is beperkt, hetgeen een langzamer verloop van doorstroom naar deze functie suggereert. Kijken we echter naar waar de toename van het totale aantal fte terecht is gekomen, dan zien we dat van de 86,3 fte maar liefst 59,5 fte bij de vrouwelijke hoogleraren terechtgekomen is en 26,8 fte bij de mannen<sup>6</sup> .

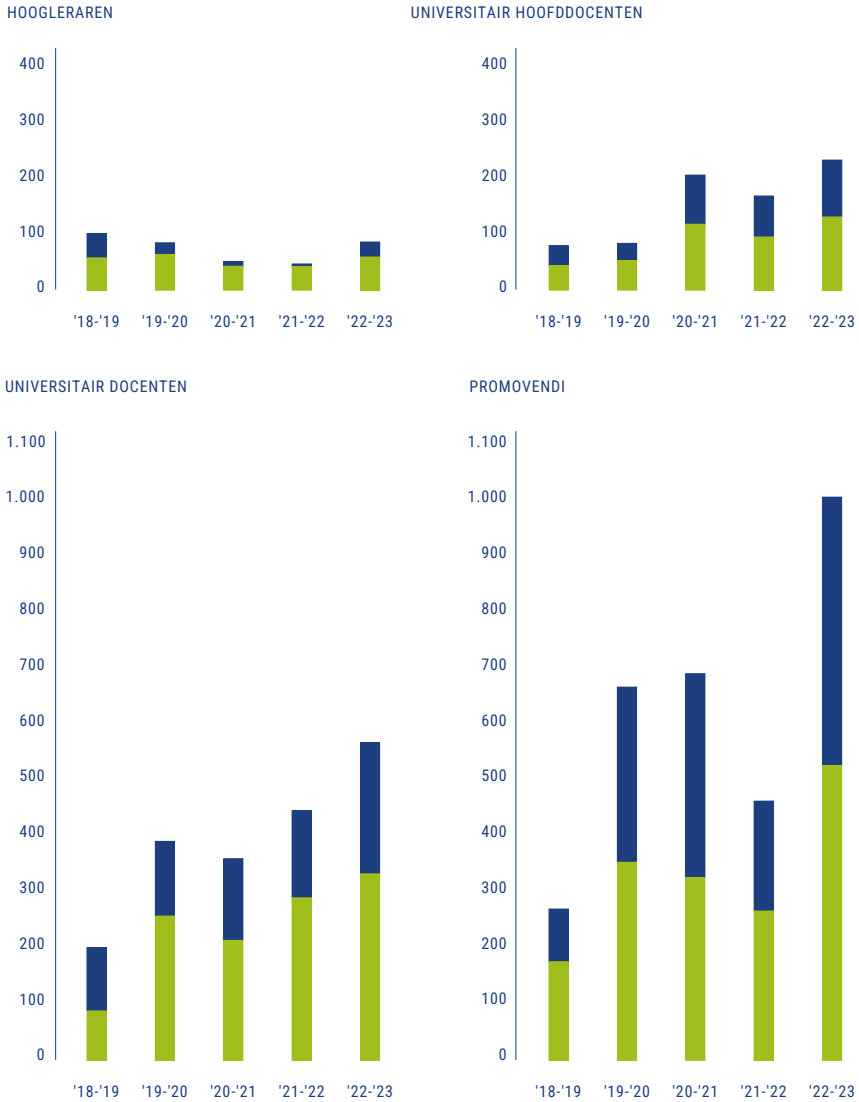
---

5. Let op: de groei en/of krimp wordt hier bepaald door de som van in-, uit- en doorstroom.

6. Idem.

FIGUUR 1.5

Toename aantal fte, '18-'19 – '22-'23, naar functie en geslacht.



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

vrouw man

Tabel 1.1 laat het voorgaande nog eens duidelijk zien in percentages. Als we per functiecategorie kijken naar welk aandeel van de groei naar vrouwen is gegaan, zien we dat dit eind 2023 bij de hoogleraren 69% bedraagt, bij de universitair hoofddocenten 56%, bij de universitair docenten 58,3% en bij de promovendi 52,5%. Over de afgelopen vijf jaar blijkt dat, met uitzondering van universitair docenten van 2018 op 2019 en promovendi van 2020 op 2021, elk jaar meer dan 50% van de groei naar vrouwen is gegaan. Dit betekent dat gemiddeld genomen meer dan de helft van de groei bij vrouwen terecht komt, hetgeen uiteraard positief is 🟡.

Om echter op redelijke termijn een gelijk aandeel van 50% vrouwen te bereiken, is het noodzakelijk dat in alle functiecategorieën niet alleen vrouwen de uitstroom vervangen, maar ook dat een groot deel van de groei, veel meer dan 50%, blijvend naar vrouwen gaat 🟡.

TABEL 1.1

**Aandeel van de totale groei in fte dat bij vrouwen terecht komt en gemiddeld aandeel van de totale groei in fte dat bij vrouwen terecht komt, per functiecategorie, ultimo 2018 – ultimo 2023.**

	'18-'19	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23	Gemiddeld aandeel van de groei dat bij vrouwen terecht komt '18-'23
HGL	57,0	75,4	81,9	88,5	69,0	74,4
UHD	55,3	63,1	57,2	56,1	56,0	57,6
UD	43,9	65,9	59,3	64,8	58,3	58,4
PROM	65,2	53,1	47,1	57,2	52,5	55,0

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

## LICHTE VERANDERING IN GLAZEN PLAFOND INDEX

Sinds de introductie van de Monitor bespreken we jaarlijks de Glazen Plafond Index (GPI). Een toelichting op deze index is te vinden in het kader. Op sectorniveau zijn bijna alle GPI's aan het eind van 2023 gelijk gebleven aan die van 2022, met één uitzondering: de GPI voor vrouwen bij de overstap van universitair docent naar universitair hoofddocent, die licht verbeterd is van 1,4 naar 1,3. Ondanks deze verbetering blijft deze overgang voor vrouwen de hoogste GPI kennen 📢.

De overgang van promovendus naar universitair docent is voor zowel vrouwen als mannen neutraal, met een GPI van 1,0. De GPI voor de overstappen van universitair docent naar universitair hoofddocent en van universitair hoofddocent naar hoogleraar daarentegen ligt voor vrouwen consistent boven 1,0 en voor mannen onder 1,0, wat erop wijst dat vrouwen bij deze functieovergangen meer obstakels tegenkomen dan hun mannelijke collega's.

In dit hoofdstuk worden de GPI's op sectorniveau besproken. Voor een overzicht van de GPI's per universiteit verwijzen we naar hoofdstuk 2.

### De Glazen Plafond Index

De Glazen Plafond Index (GPI) is een indicator voor (belemmeringen in) de doorstroom van vrouwen naar hogere functiecategorieën. De GPI is groter dan 1,0 wanneer vrouwen minder sterk zijn vertegenwoordigd op het hoger liggende niveau, in vergelijking met het niveau daaronder. Als in twee opeenvolgende functiecategorieën het aandeel vrouwen hetzelfde is, is de GPI gelijk aan 1,0. Dat wordt een neutrale GPI genoemd.

GPI > 1,0 belemmerde doorstroom  
GPI = 1,0 normale doorstroom  
GPI < 1,0 makkelijke doorstroom

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

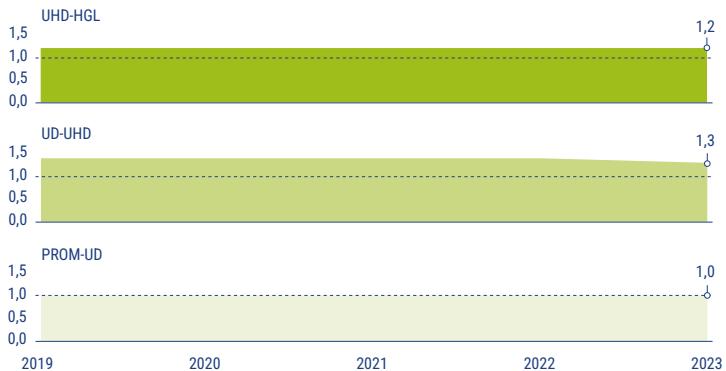
De GPI geeft geen informatie over de feitelijke doorstroming en is niet hetzelfde als de doorstroomkans. De GPI werd door onderzoeksbureau SEOR BV in 2002 ontwikkeld in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in het kader van het ontwikkelen van een benchmark voor het vaststellen van de positie van vrouwen in hogere en leidinggevende functies.



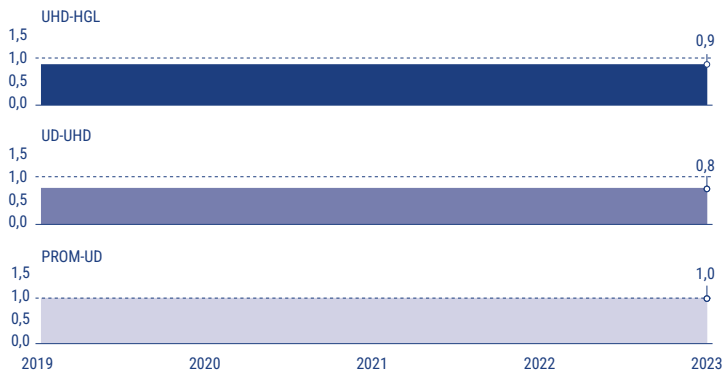
FIGUUR 1.6

Glazen Plafond Index (GPI) vrouwen en mannen naar functieovergang, in fte, ultimo 2019 t/m ultimo 2023.

GPI vrouwen



GPI mannen



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

## LICHTE WIJZIGINGEN IN CONTRACTOMVANG

Om de contractomvang te kunnen bepalen, zetten we het aantal fte binnen een functiecategorie af tegen het aantal personen in diezelfde functiecategorie. De gemiddelde contractomvang van mannelijke hoogleraren is tussen ultimo 2022 en ultimo 2023 licht gestegen, van 0,85 naar 0,86 fte. Bij de universitair hoofddocenten en promovendi is de gemiddelde contractomvang voor zowel mannen als vrouwen gelijk gebleven ten opzichte van ultimo 2022. Voor universitair docenten is er bij zowel mannen als vrouwen een kleine toename in de gemiddelde contractomvang ten opzichte van ultimo 2022. Over het algemeen hebben vrouwen een iets kleinere gemiddelde contractomvang dan mannen, behalve bij de hoogleraren, waar vrouwen nog steeds een iets grotere contractomvang hebben: 0,88 fte tegenover 0,86 fte voor mannen.


TABEL 1.2

**Gemiddelde contractomvang naar functie en geslacht, ultimo 2023 en ultimo 2022.**

	2023		2022	
	V	M	V	M
HGL	0,88	0,86	0,88	0,85
UHD	0,90	0,92	0,90	0,92
UD	0,92	0,93	0,91	0,92
PROM	0,97	0,98	0,97	0,98

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

## STIJGING AANTAL VASTE CONTRACTEN ZET DOOR. VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS NOG ALTIJD VAKER IN EEN TIJDELIJKE AANSTELLING

Ultimo 2022 was er een opvallende stijging te zien in het totale aandeel vaste contracten ten opzichte van tijdelijke contracten<sup>7</sup>. Aan het einde van 2023 is opnieuw een toename zichtbaar in het aandeel vaste contracten voor zowel mannen als vrouwen. Vooral bij universitair docenten is deze stijging in de afgelopen twee jaar, van ultimo 2021 tot ultimo 2023, opmerkelijk. Voor vrouwelijke universitair docenten betekent dit een toename van 16,4 procentpunt, van 67,2% ultimo 2021 naar 83,6% ultimo 2023. Bij mannelijke universitair docenten is er sprake van een stijging van 13,5 procentpunt, van 71,6% naar 85,1% in dezelfde periode. In alle functiecategorieën hebben vrouwen nog steeds iets vaker een tijdelijk contract dan hun mannelijke collega's .

TABEL 1.3

Procentuele verdeling van vast en tijdelijk dienstverband naar functie en geslacht, in fte, ultimo 2023.

	V		M	
	Vast	Tijdelijk	Vast	Tijdelijk
HGL	97,7	2,3	98,7	1,3
UHD	98,2	1,8	98,5	1,5
UD	83,6	16,4	85,1	14,9

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

7. De daling van het aantal tijdelijke contracten is het gevolg van meerdere afspraken die de universiteiten de afgelopen jaren hebben gemaakt. Zo hebben universiteiten samen met de vakbonden in de cao van 2021 afgesproken dat universitair (hoofd-) docenten, hoogleraren en ondersteunend en beheerspersoneel bij goed functioneren na één jaar een vast contract krijgen. Voor de functiecategorie docenten hebben de vakbonden en de universiteiten vorig jaar in de cao afgesproken om het aantal tijdelijke docenten verder omlaag te brengen. De forse investeringen van het demissionaire kabinet uit het Bestuursakkoord 2022 hebben de universiteiten gebruikt om meer vaste dienstverbanden te realiseren, onder andere door de starters- of stimuleringsbeurzen (bron: UNL 04-09-2023). De koers van het kabinet in 2024 is echter geheel anders. De starters- en stimuleringsbeurzen zijn stopgezet en er zullen 1 miljard aan bezuinigingen worden doorgevoerd. Het is dus ten eerste de vraag of deze stijging zal doorzetten, laat staan resulteren in een betere doorgroei.

In de Monitor focussen we hoofdzakelijk op de categorieën promovendus, universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar. We zouden ook graag inzicht willen kunnen geven in de categorie postdoc, gezien dit in vele opzichten een kwetsbare groep onderzoekers is. Helaas is de UNL<sup>8</sup> WOPI-dataverzameling op dit punt een lastig uitgangspunt. De categorie postdoc is namelijk niet als zodanig in WOPI opgenomen. Zij vallen in de verzamelcategorie 'onderzoekers' en zijn daar niet als één groep uit te selecteren. Eenduidige en structurele weergave van data over postdocs vanuit de WOPI-data is dus onmogelijk. De twee voorgaande jaren kozen we er echter voor toch beschikbare gegevens op te nemen met betrekking tot de man-vrouwverdeling en de verdeling over vaste en tijdelijke contracten binnen de aanpalende categorieën 'docent' en 'onderzoeker'. Dat doen we dit jaar weer en dat levert het volgende beeld op:

Het aandeel vaste contracten voor docenten is zowel bij mannen als vrouwen gestegen tussen ultimo 2022 en ultimo 2023, een trend die ook al zichtbaar was tussen 2021 en 2022.

Bij onderzoekers is er eind 2023 echter nauwelijks verandering in de verhouding tussen vaste en tijdelijke contracten ten opzichte van eind 2022.

Wat betreft de man-vrouwverdeling binnen deze functies is het beeld gemengd: bij de docenten is het grootste deel vrouw, terwijl bij de onderzoekers mannen de meerderheid vormen. Het aandeel vrouwelijke docenten is licht toegenomen, van 53,2% naar 53,6%. Bij de onderzoekers steeg het aandeel vrouwen ook iets, met 1,6 procentpunt van 41% in 2022 naar 42,6% in 2023, al blijven vrouwen binnen deze groep nog steeds in de minderheid 🟡.

TABEL 1.4

**Procentuele verdeling docenten en onderzoekers naar dienstverband en geslacht, ultimo 2022 en ultimo 2023, in fte.**

	Docenten		Onderzoekers	
	V	M	V	M
<b>2022</b>				
Tijdelijk	57,6	49,2	89,9	88,7
Vast	42,4	50,8	10,1	11,3
<b>2023</b>				
Tijdelijk	51,2	41,6	89,9	89,0
Vast	48,8	58,4	10,1	11,0

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

8. UNL = Universiteiten van Nederland (voorheen VSNU).

## POSTDOCS: EEN KWETSBARE FUNCTIECATEGORIE

UNL heeft in het verleden de categorie postdoc benaderd met de groep 'onderzoeker 3,4 met een tijdelijk contract'. Navraag bij UNL leert dat, uitgaande van deze benadering, van de categorie 'onderzoeker met tijdelijk contract' ongeveer 95% postdoc is. De beste benadering voor de categorie postdoc op basis van de beschikbare WOPI-data, is dan ook door van de onderzoekers alleen dat deel dat een tijdelijk contract heeft, te beschouwen. Doen we dat, dan zien we nagenoeg hetzelfde beeld als bij de totale populatie onderzoekers. Het aandeel vrouwen is kleiner dan het aandeel mannen: 42,8% tegen 57,0%. Het aandeel vrouwen groeit in de periode ultimo 2019 – ultimo 2023 met 4 procentpunt van 38,8% naar 42,8%.

TABEL 1.5

**Verdeling vrouwen en mannen onder onderzoekers met een tijdelijk contract, ultimo 2019 - ultimo 2023, in fte<sup>9</sup>.**

	2019	2020	2021	2022	2023
Vrouw	38,8	39,6	40,5	41,3	42,8
Man	61,2	60,4	59,4	58,6	57,0

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

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

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

Ultimo 2023 bevindt zich nog steeds een groter percentage mannelijke hoogleraren in de hoogste salarisschaal dan vrouwelijke hoogleraren. Het aandeel vrouwen in de hoogste schaal is tussen ultimo 2022 en ultimo 2023 echter wel gestegen met 1,8 procentpunt, van 21,4% naar 23,2%, terwijl dit aandeel bij mannen juist daalde van 36% naar 34,5%.

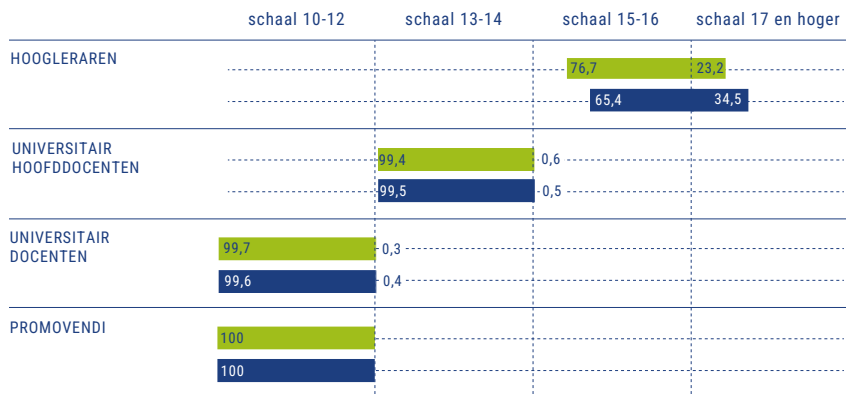
In de laagste salariscategorie voor hoogleraren (schaal 15-16) is het aandeel vrouwen licht afgenomen, terwijl dat van mannen iets is toegenomen. Verder bevinden zich in schaal 13-14 nog 1 fte mannelijke en 0,5 fte vrouwelijke hoogleraren.

In de laagste schaal (15-16) nam bij vrouwelijke hoogleraren het aantal fte toe met 27,9, en bij mannen met 30,7 fte. In de hoogste schaalcategorie bedroeg de toename voor vrouwen 14,2 fte; voor mannen was er in deze schaalcategorie een daling van 25,8 fte. Het verschil in inschaling tussen vrouwelijke en mannelijke hoogleraren blijft groot. Bij universitair hoofddocenten en universitair docenten zijn de verschillen in verdeling over de schaalcategorieën echter minimaal.

Voor promovendi was de inschaling van vrouwen en mannen eind 2023 identiek: zowel vrouwelijke als mannelijke promovendi zijn ingedeeld in schaalcategorie 10-12. Hiermee zijn de eerdere kleine verschillen in inschaling tussen vrouwelijke en mannelijke promovendi verdwenen (zie kader voor toelichting).

FIGUUR 1.7

Percentage vrouwelijke en mannelijke wetenschappers naar salarisgroep, in fte, ultimo 2023.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023, in fte. Exclusief wetenschapsgedebied Gezondheid.

■ vrouw ■ man

#### Toelichting inschaling promovendi

De inschaling van promovendi, de weergave ervan in de WOPI-data en de weergave in de Monitor vergen enige, wellicht wat technische doch noodzakelijke, toelichting:

De CAO-NU kent voor promovendi de salarisschaal P, met 4 treden, P0 t/m P3. De salarisschaal voor promovendi loopt niet gelijk met die van de cao-salarisschalen 1 t/m 18. De promovendi salaristrede P0 komt overeen met een trede in salarisschaal 7 (salarisschaalgroep 6-9, 1e jaar van de promotie), de treden P1, P2 en P3 komen zowel voor als treden in salarisschaal 8, 9 (salarisschaalgroep 6-9) als 10 (salarisschaalgroep 10-12).

In de WOPI-data worden geen treden opgenomen, noch een aanduiding als P (promovendi salarisschaal) maar alleen numerieke salarisschalen (1-18). In het verleden was er verschil tussen universiteiten in de wijze waarop zij de salarisschaal van promovendi aanleverden aan UNL en omzetten naar numerieke schalen.

Aangezien 3 van de 4 treden (P1, P2 en P3) binnen salarisschaal 10 vallen, is er vanaf 2023 voor gekozen voor de WOPI-data aangeleverde promovendi salarisschaal uniform om te zetten naar salarisschaal 10 (salarisschaalgroep 10-12).

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

## UITSTROOM GROOT AANDEEL MANNEN IN HOOGSTE LEEFTIJDSCATEGORIE ZET DOOR EN BIEDT KANS OP ONBELEMNERDE DOORSTROOM VROUWEN NAAR VRIJ TE KOMEN POSITIES. VERSCHIL IN LEEFTIJD TUSSEN VROUWELIJKE EN MANNELIJKE HOOGLERAREN NEEMT TOE

Eind 2023 zien we bij mannelijke hoogleraren een afname van 21 personen in de leeftijdscategorie onder de 60 jaar, terwijl het aantal vrouwelijke hoogleraren daar juist is gestegen met 57 personen. Dit maakt de populatie vrouwelijke hoogleraren gemiddeld nog jonger vergeleken met de mannelijke hoogleraren dan in het voorgaande jaar. Hierna worden zowel een tabel als een grafiek getoond om de procentuele leeftijdsverdeling van vrouwelijke en mannelijke universitair hoofddocenten en hoogleraren te illustreren.

TABEL 1.6

**Aantal hoogleraren en universitair hoofddocenten naar leeftijdscategorie en geslacht, ultimo 2022 en ultimo 2023, in personen.**

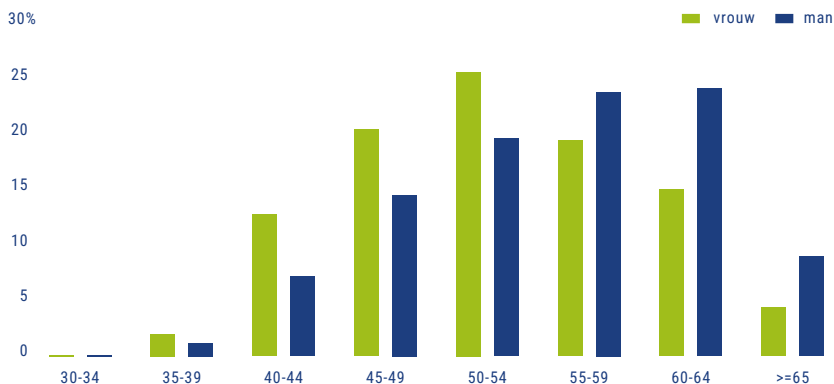
	HGL				UHD			
	2023		2022		2023		2022	
	V	M	V	M	V	M	V	M
30-34	1	3	1	1	14	23	14	27
35-39	21	33	26	36	180	255	164	269
40-44	134	191	125	214	375	553	321	494
45-49	215	386	190	370	268	428	235	378
50-54	269	521	248	522	191	283	175	278
55-59	204	634	197	646	115	294	98	279
60-64	158	642	150	623	75	274	79	282
>=65	46	239	39	222	27	106	15	102
<b>Totaal</b>	<b>1.048</b>	<b>2.649</b>	<b>976</b>	<b>2.634</b>	<b>1.245</b>	<b>2.216</b>	<b>1.101</b>	<b>2.109</b>

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



FIGUUR 1.8

Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke hoogleraren, naar leeftijdscategorie, in personen, ultimo 2023.




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

Bij mannelijke hoogleraren is er naast de daling in de groep tot 60 jaar, een toename van 845 naar 881 personen in de groep van 60 jaar en ouder. Hun aandeel in deze leeftijdscategorie steeg daarmee met 1,1 procentpunt, van 32,1% eind 2022 naar 33,2% eind 2023. Bij vrouwelijke hoogleraren zien we naast de groei in de jongere groep ook een lichte toename in de groep van 60 jaar en ouder, van 189 naar 204 personen, waardoor hun aandeel in deze leeftijdscategorie met 0,1 procentpunt steeg, van 19,4% naar 19,5%.

Deze cijfers bevestigen dat de populatie mannelijke hoogleraren gemiddeld ouder is dan die van de vrouwelijke hoogleraren en dat de uitstroom onder mannelijke hoogleraren op gang is gekomen. De groei in het aantal mannelijke hoogleraren van 60 jaar en ouder is al een heel aantal jaren groter dan bij de vrouwen.

Voor universitair hoofddocenten is het aandeel vrouwen onder de 60 jaar toegenomen van 36,6% ultimo 2022 naar 38,4% ultimo 2023, met een stijging van 1.101 naar 1.245 vrouwelijke universitair hoofddocenten. Dit wijst op een groeiend potentieel aan vrouwelijke universitair hoofddocenten dat de uitstroom van hoogleraren kan opvangen, nu en in de toekomst 💡.

## VERVANGINGSPOTENTIEEL VOOR HET EERST BOVEN DE 100%

Om de verwachte uitstroom onder hoogleraren te bepalen, kijken we naar de hoogleraren van 60 jaar en ouder. Voor het inschatten van het totale vervangingspotentieel richten we ons op de universitair hoofddocenten onder de 60 jaar. Op basis hiervan kan zonder onderscheid naar wetenschapsgebied ruim 100% (105,3%)  van de verwachte uitstroom van hoogleraren worden vervangen door vrouwelijke universitair hoofddocenten, hetgeen een toename van 7,9 procentpunt in vervangingspotentieel in één jaar tijd betekent.

Ook hier herhalen we graag de eerder vermelde boodschap dat vrijwel alle universiteiten het formatiebeginsel los hebben gelaten en inmiddels een loopbaanbeleid hebben. Voor het bevorderen van vrouwelijke universitair hoofddocenten naar hoogleraar hoeft dus geenszins gewacht te worden op het vrijkomen van posities. Het vervangingspotentieel laat echter wel zeer goed zien dat de talentenpool meer dan gevuld is.

TABEL 1.7


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

Hoogleraren >=60		Totaal hoogleraren >=60	UHD tot 60 jaar		Percentage van de totale uitstroom dat door vrouwelijke UHD's kan worden vervangen
vrouwen	mannen		vrouwen	mannen	
204	881	1.085	1.143	1.836	105,3

**Bron:** UNL, WOPI, ultimo 2023, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

## VERHOUDING PERCENTAGES VROUWELIJKE HOOGLERAREN EN VROUWELIJKE STUDENTEN PER WETENSCHAPSGBIED

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

In alle wetenschapsgebieden, behalve in Recht, is de verhouding tussen het aandeel vrouwelijke studenten ten opzichte van het aandeel vrouwelijke hoogleraren, gunstiger geworden . In wetenschapsgebied Recht is de verhouding dezelfde als vorig jaar.

Let op: een verhouding van 1,0 geeft aan dat het aandeel vrouwelijke hoogleraren in balans is met het aandeel vrouwelijke studenten, hetgeen als positief wordt gezien. Dit betekent echter nog niet dat er sprake is van een gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen ('fifty-fifty') onder zowel studenten als hoogleraren. Als voorbeeld nemen we het wetenschapsgebied Techniek, waar de verhouding met 1,4 het gunstigst is. Daar blijft echter uiteraard verdere toename van het aandeel vrouwelijke hoogleraren, dat momenteel niet hoger uitkomt dan 19,8%, en vrouwelijke studenten, dat met 28,6% het laagste percentage is van alle wetenschapsgebieden, meer dan gewenst.

Het verschil tussen het percentage vrouwelijke studenten en vrouwelijke hoogleraren is het meest prominent in de wetenschapsgebieden Gedrag & Maatschappij en Recht. Bij Gedrag & Maatschappij is dit verschil met 30,6 procentpunt iets kleiner dan vorig jaar, toen het 32,3 procentpunt was. Voor Recht is het verschil eind 2023 juist iets gegroeid tot 30,1 procentpunt, vergeleken met 29,6 procentpunt vorig jaar, omdat het aandeel vrouwelijke studenten hier sterker is gestegen dan het aandeel vrouwelijke hoogleraren.

TABEL 1.8

Percentage vrouwelijke studenten en vrouwelijke hoogleraren naar wetenschapsgebied en de verhouding tussen het percentage vrouwelijke studenten en het percentage vrouwelijke hoogleraren binnen een wetenschapsgebied, ultimo 2023 en ultimo 2022.

	Vrouwelijke studenten ultimo 2023	Vrouwelijke hoogleraren ultimo 2023	Verhouding aandeel vrouwelijke studenten/ aandeel vrouwelijke hoogleraren ultimo 2023	Verhouding aandeel vrouwelijke studenten/ aandeel vrouwelijke hoogleraren ultimo 2022
LANDBOUW	56,0	26,7	2,1	2,2
NATUUR	40,6	20,9	1,9	2,0
TECHNIEK	28,6	19,8	1,4	1,5
ECONOMIE	35,9	18,5	1,9	2,2
RECHT	64,4	34,3	1,9	1,9
GEDRAG&MAATSCHAPPIJ	72,6	42,0	1,7	1,8
TAAL&CULTUUR	62,9	39,5	1,6	1,6

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022 en ultimo 2023, in fte.

Bron studenten: 1cHO2022, oktober 2022 en 1cHO2023, oktober 2023 in personen.

## SAMENSTELLING VAN HET WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL NAAR HERKOMST

In de Monitor 2022 hebben we voor het eerst inzicht gegeven in de man-vrouwverdeling binnen het wetenschappelijk personeel, op basis van de UNL WOPI-variabele 'Herkomst'<sup>10</sup>. Ook in deze Monitor presenteren we deze informatie, waarbij we onder andere de gegevens van eind 2023 vergelijken met die van eind 2022. Op basis daarvan kunnen we het volgende beeld schetsen:

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

TABEL 1.9.1

## Aantal fte naar functie en herkomstcategorie, ultimo 2023 en ultimo 2022.

	HGL		UHD		UD		PROM	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
NL	2.440,0	2.395,1	2.018,4	1.919,4	3.510,2	3.384,8	5.094,9	4.770,1
EER excl. NL	609,6	535,6	840,9	694,6	2.318,4	1.960,2	2.956,2	2.543,9
Europees niet-EER	34,3	71,2	69,4	110,4	259,7	330,6	568,8	593,8
Niet-Europees	110,7	106,5	225,2	195,4	1.064,7	901,6	2.980,3	2.686,4
Onbekend					2,0	4,0	3,3	2,0
<b>Totaal</b>	<b>3.194,6</b>	<b>3.108,4</b>	<b>3.153,9</b>	<b>2.919,8</b>	<b>7.155,0</b>	<b>6.581,2</b>	<b>11.603,4</b>	<b>10.596,2</b>

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

TABEL 1.9.2

## Procentuele verdeling naar functie en herkomstcategorie, in fte, ultimo 2023 en ultimo 2022.

	HGL		UHD		UD		PROM	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
NL	76,4	77,1	64,0	65,7	49,1	51,4	43,9	45,0
EER excl. NL	19,1	17,2	26,7	23,8	32,4	29,8	25,5	24,0
Europees niet-EER	1,1	2,3	2,2	3,8	3,6	5,0	4,9	5,6
Niet-Europees	3,5	3,4	7,1	6,7	14,9	13,7	25,7	25,4
Onbekend					0,0	0,1	0,0	0,0
<b>Totaal</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Net als in de Monitor 2023, kunnen we ook dit jaar constateren dat het aandeel van het wetenschappelijk personeel met een internationale herkomst in alle functiecategorieën licht is gestegen. Opvallend is dat het aandeel wetenschappelijk personeel met een internationale herkomst per opeenvolgende functiecategorie van promovendus naar hoogleraar, sterk afneemt. Van 56,1% bij de promovendi naar 23,6% bij de hoogleraren.

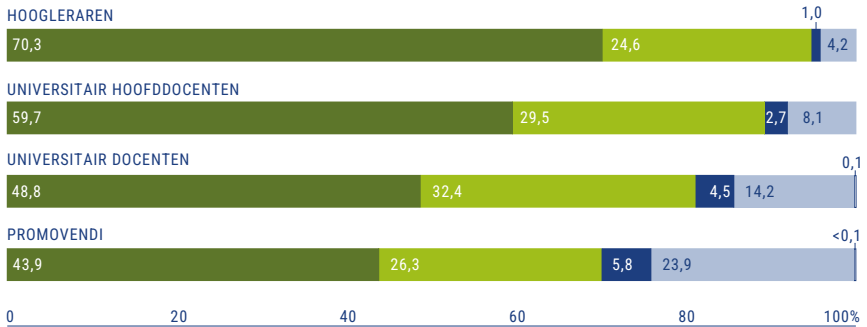
Het aandeel wetenschappelijk personeel met een niet-Europese herkomst daalt van 25,7% bij de promovendi naar 14,9% bij de universitair docenten, naar 7,1% bij de universitair hoofddocenten en 3,5% bij de hoogleraren. Het verschil tussen dit aandeel bij de promovendi en de hoogleraren is daarmee gestegen van 22 procentpunt ultimo 2022 naar 22,4 procentpunt ultimo 2023.

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

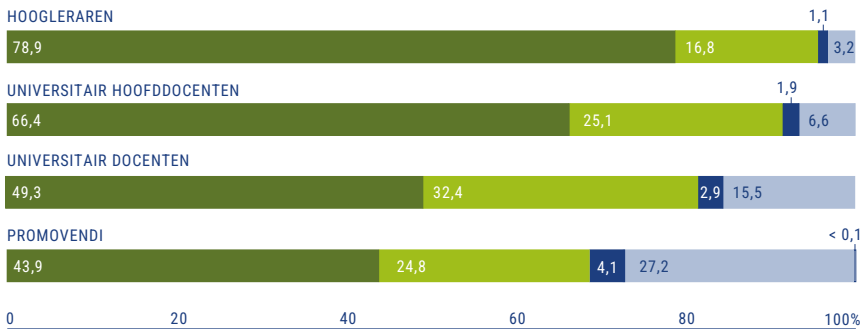
FIGUUR 1.9

Verdeling vrouwen en mannen naar functie en herkomstcategorie, in fte, ultimo 2023.

vrouwen



mannen



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

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Onder hoogleraren, universitair hoofddocenten en universitair docenten heeft een groter percentage vrouwen dan mannen een internationale achtergrond . Bij promovendi is het aandeel vrouwen en mannen met een internationale achtergrond gelijk (56,1%).

In elke opeenvolgende functiecategorie neemt het aandeel medewerkers met een niet-Europese achtergrond af, zowel bij vrouwen als bij mannen. Voor vrouwen daalt dit aandeel van 23,9% bij promovendi tot 4,2% bij hoogleraren. Bij mannelijke promovendi heeft 27,2% een niet-Europese achtergrond, vergeleken met 3,2% bij mannelijke hoogleraren. Het verschil in aandeel met een niet-Europese achtergrond tussen promovendi en hoogleraren bedraagt 19,7 procentpunt voor vrouwen, en 24 procentpunt voor mannen.

Opvallend is dat van de vrouwelijke hoogleraren 24,6% afkomstig is uit de Europese Economische Ruimte (EER), exclusief Nederland, tegenover 16,8% van de mannelijke hoogleraren.

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

TABEL 1.9.3

**Aandeel hoogleraren, universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi met een internationale herkomst (= niet NL) naar functie, ultimo 2019 t/m ultimo 2023, in fte.**

	2019	2020	2021	2022	2023
HGL	20,3	21,5	22,5	22,9	23,6
UHD	29,3	31,0	32,7	34,3	36,0
UD	40,5	43,4	46,4	48,6	50,9
PROM	51,5	52,6	54,1	55,0	56,1

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

TABEL 1.9.4

**Aandeel hoogleraren, universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi met een internationale herkomst (= niet NL) naar functie, ultimo 2019 t/m ultimo 2023, in personen.**

	2019	2020	2021	2022	2023
HGL	19,9	21,0	21,9	22,3	22,9
UHD	28,4	30,2	31,7	33,2	35,0
UD	38,4	41,2	44,1	46,3	48,7
PROM	50,8	51,9	53,5	54,5	55,6

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

Wanneer we de afgelopen vijf jaar bekijken, zien we zowel in fte als in het aantal personen dat het aandeel wetenschappelijk personeel met een internationale achtergrond jaar na jaar stijgt. Deze stijging is het sterkst bij de universitair docenten. Gemeten in fte is er daar een stijging van 10,4 procentpunt, en in aantal personen een stijging van 10,3 procentpunt.

Meer dan de helft van de promovendi heeft een internationale achtergrond, zowel in fte als in aantal personen. Dit aandeel is in fte gestegen van 51,5% naar 56,1%, en in aantal personen van 50,8% naar 55,6%.

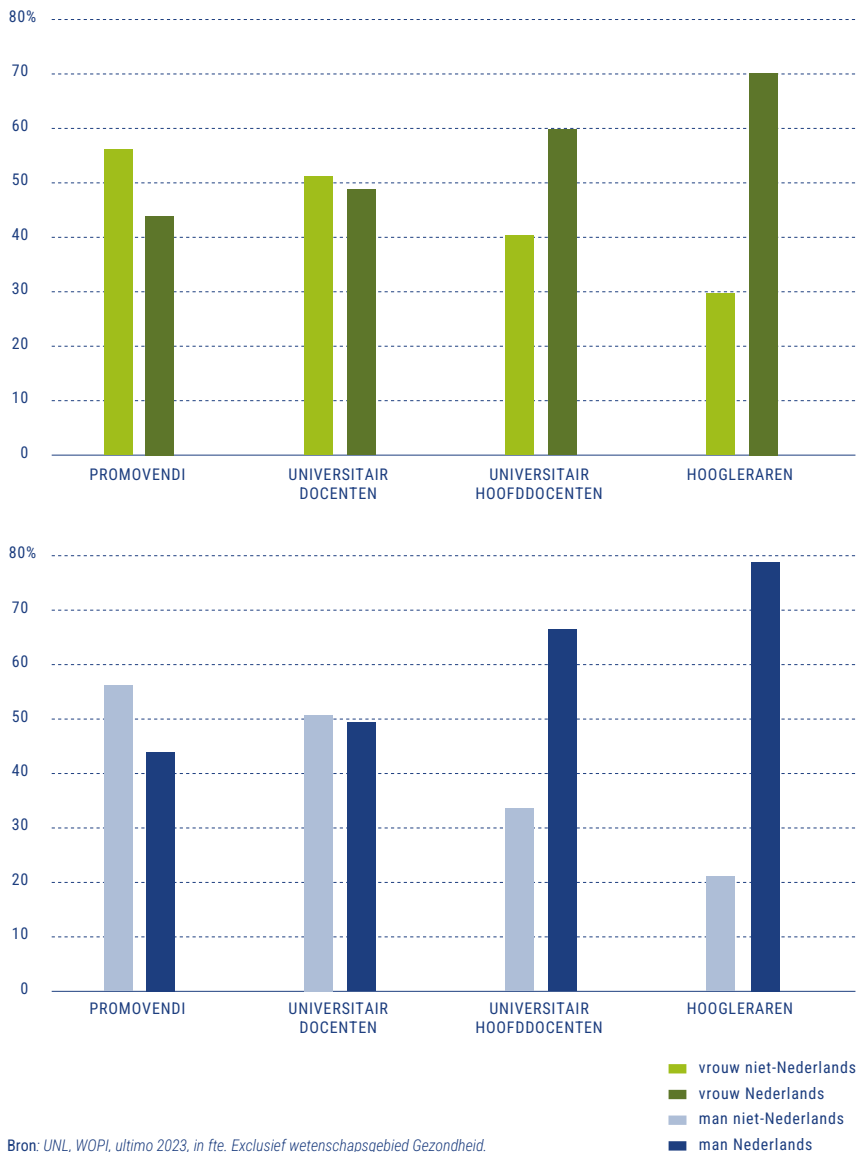
Het aandeel van het wetenschappelijk personeel met een internationale achtergrond is in fte gemeten iets groter dan in aantal personen. Dit wijst op een iets grotere gemiddelde contractomvang voor hoogleraren, universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi met een internationale achtergrond dan voor die met een Nederlandse achtergrond in dezelfde functiecategorieën 📍.

Als we naar de man-vrouwverhouding kijken, dan zien we het volgende:



FIGUUR 1.10.1

Procentuele verdeling van niet-Nederlandse en Nederlandse herkomst, naar functie en geslacht, ultimo 2023, in fte.

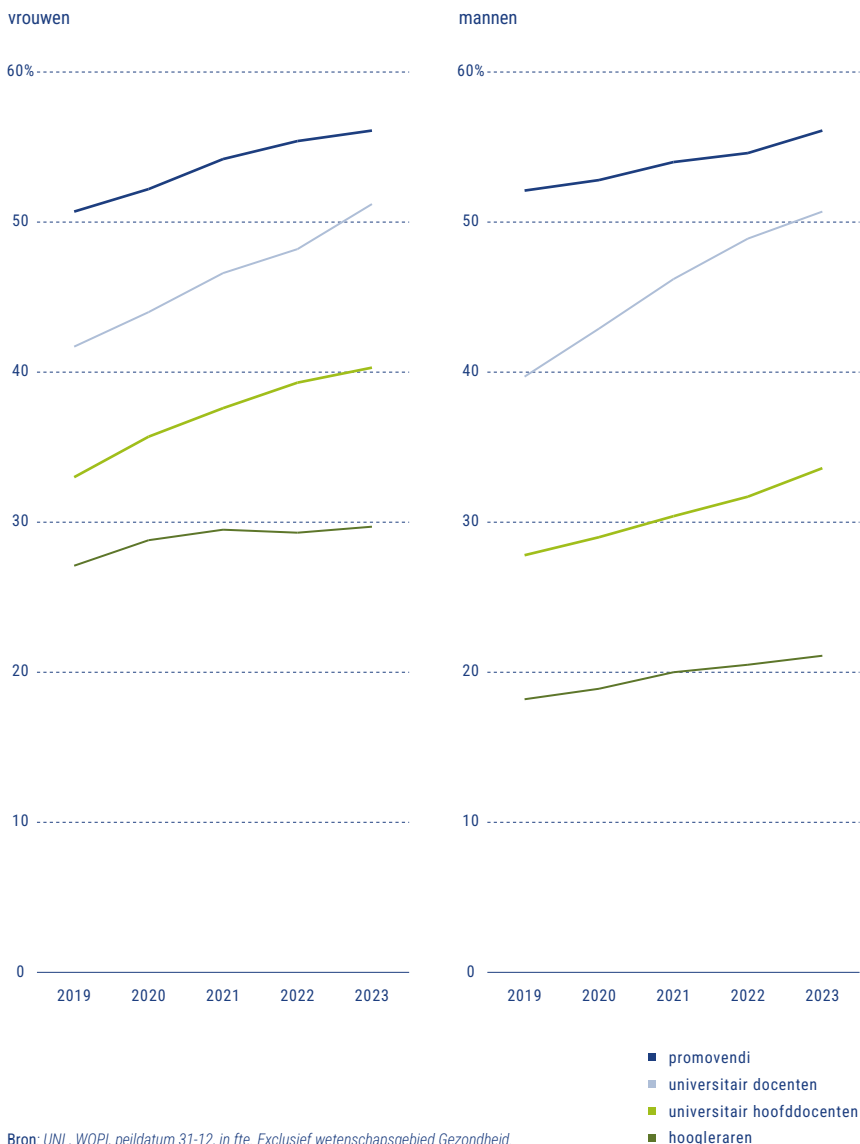


Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

In de afgelopen vijf jaar is het aandeel medewerkers met een internationale achtergrond in alle functiecategorieën gestegen, zowel bij mannen als vrouwen. De grootste stijging zien we bij de mannelijke universitair docenten, waar dit aandeel met maar liefst 11 procentpunt is toegenomen, van 39,7% eind 2019 naar 50,7% eind 2023. Ook bij de vrouwelijke universitair docenten is een aanzienlijke stijging te zien, namelijk 9,5 procentpunt, van 41,7% eind 2019 naar 51,2% eind 2023.

FIGUUR 1.10.2

Aandeel promovendi, universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren met een internationale herkomst, naar geslacht, ultimo 2019 t/m ultimo 2023, in fte.



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

— 2 —

HET AANDEEL  
VROUWELIJKE  
WETENSCHAPPERS  
AAN DE  
UNIVERSITEITEN

## GEMATIGDE STIJGING VAN HET PERCENTAGE VROUWELIJKE HOOGLERAREN BIJ – OP ÉÉN NA - ALLE UNIVERSITEITEN

Het percentage vrouwelijke hoogleraren was eind 2023 gemiddeld 28,7%, een stijging van 1,1 procentpunt ten opzichte van eind 2022 (27,6%). Dit markeert het derde achtereenvolgende jaar met een zeer bescheiden groei 📈, hetgeen wijst op een aanhoudend, gematigd tempo in de toename van het percentage vrouwelijke hoogleraren binnen de Nederlandse universiteiten (zie ook hoofdstuk 1).

Van de 14 universiteiten vertoonden er 13 groei in het aandeel vrouwelijke hoogleraren tussen eind 2022 en eind 2023. De enige uitzondering is de Erasmus Universiteit Rotterdam, waar het aandeel vrouwelijke hoogleraren met 0,2 procentpunt licht afnam 📉. De groei varieert aanzienlijk tussen de instellingen: de Universiteit Maastricht zag een marginale stijging van 0,1 procentpunt, terwijl de Universiteit van Tilburg een relatief sterke toename van 2,1 procentpunt realiseerde. Desondanks blijven de stijgingen over het geheel genomen gematigd, zonder uitgesproken uitschieters. De Universiteit Leiden, de Universiteit Maastricht, de Vrije Universiteit Amsterdam, de Radboud Universiteit Nijmegen, de Technische Universiteit Delft en de Universiteit Twente vertoonden een ondergemiddelde groei in het aandeel vrouwelijke hoogleraren.

Opmerkelijke verschuivingen zijn zichtbaar in de ranglijst van universiteiten op basis van dit aandeel. De Radboud Universiteit Nijmegen, Vrije Universiteit Amsterdam en Erasmus Universiteit Rotterdam zijn in de ranking gedaald. De daling van de Radboud Universiteit Nijmegen is bijzonder opvallend: waar de universiteit eind 2022 nog op de derde plaats stond, bevindt deze zich eind 2023 op de vijfde plaats. Zowel de Universiteit Leiden als de Universiteit Utrecht hebben de Radboud Universiteit ingehaald.

Ultimo 2023 hebben 7 universiteiten meer dan 30% vrouwelijke hoogleraren. Ultimo 2022 waren dat er nog 5. Dit jaar behoren de Open Universiteit, de Universiteit Maastricht, de Universiteit Leiden, de Universiteit Utrecht, de Radboud Universiteit Nijmegen, de Universiteit van Tilburg en de Universiteit van Amsterdam tot deze groep. De Universiteit van Tilburg en de Universiteit van Amsterdam passeerden voor het eerst in de geschiedenis van de Monitor de 30%-grens 📈.

De Open Universiteit blijft de koploper, met eind 2023 een aandeel van 42,6% vrouwelijke hoogleraren, een stijging van 1,7 procentpunt ten opzichte van het jaar ervoor<sup>1</sup>. De top drie wordt verder aangevuld door de Universiteit Maastricht (36,1%) en de Universiteit Leiden (32%).

---

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

De Technische Universiteit Delft, met een stijging van 18,1% eind 2022 naar 18,9% eind 2023, blijft hekkensluiter op dit gebied. Bovendien is het opmerkelijk dat het aandeel vrouwelijke hoogleraren er in absolute termen wel licht is gestegen, maar die stijging onder het sectorgemiddelde van 1,1 procentpunt ligt.

Aan de Universiteit voor Humanistiek waren ultimo 2023 in totaal 11 hoogleraren werkzaam, waarvan 4 man en 7 vrouw. In fte is dit 9,9 waarvan 4,0 fte door mannelijke hoogleraren en 5,9 fte door vrouwelijke hoogleraren ingevuld wordt. De Universiteit voor Humanistiek heeft hiermee 59,6% vrouwelijke hoogleraren. Een daling van 27,6 procentpunt ten opzichte van ultimo 2022<sup>2</sup>. Vanwege de kleine totale omvang van het aantal hoogleraren-fte aan de Universiteit voor Humanistiek hebben relatief kleine verschuivingen een grote impact op de percentages. Ultimo 2022 waren er nog 9 hoogleraren werkzaam bij de Universiteit voor Humanistiek, waarvan 8 vrouwen en 1 man. De verschuiving naar 7 om 4 is desalniettemin een opvallende.

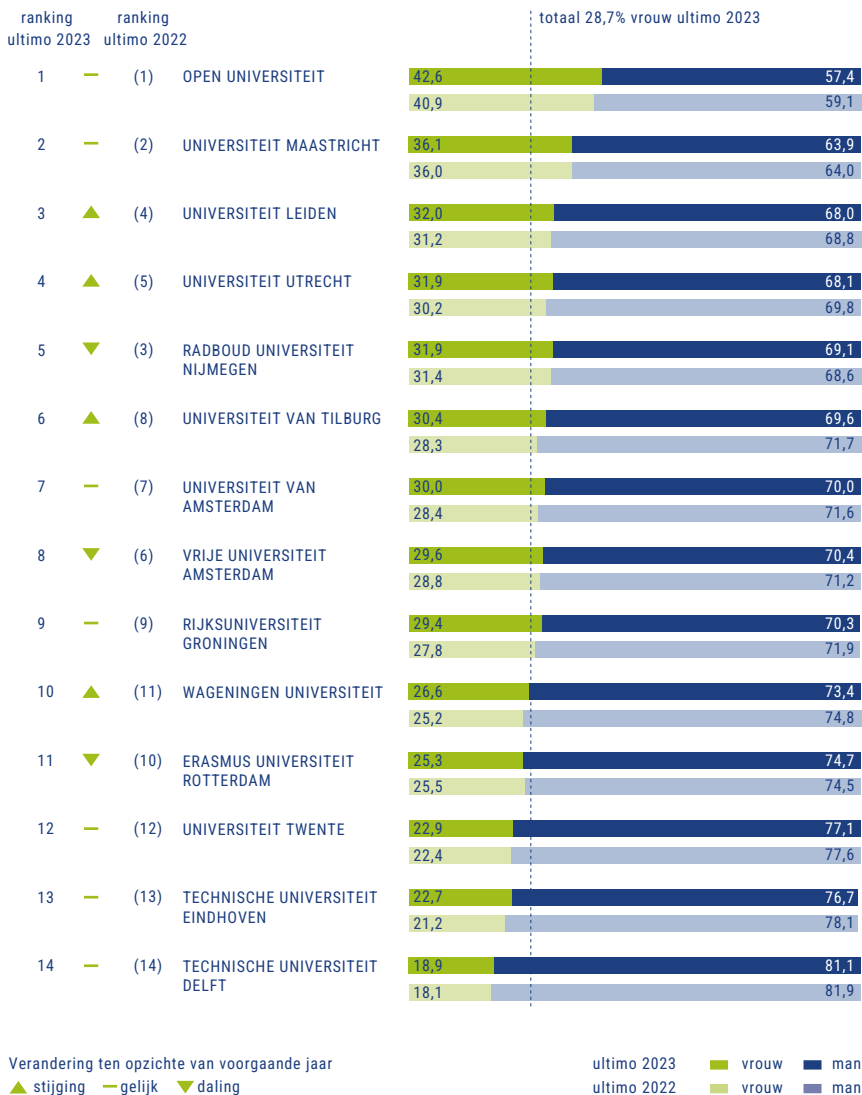
Kortom, hoewel er in het algemeen sprake is van een gestage toename van het percentage vrouwelijke hoogleraren, blijven de groeicijfers voor de meeste universiteiten opvallend gematigd, wat duidt op de langzame voortgang als het gaat om het vergroten van het aandeel vrouwen op het hoogste academische niveau in Nederland.

---

2. **Bron:** opvraag College van Bestuur UvH, juli 2024, peildatum 31-12-2023. De personeelsgegevens van de Universiteit voor Humanistiek zijn niet opgenomen in de WOPI-data van UNL. Daarom kunnen zij niet worden meegenomen in de reguliere data-analyse die ten grondslag ligt aan de weergaves in deze Monitor.

FIGUUR 2.1

Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke hoogleraren bij universiteiten, in fte, ultimo 2022, ultimo 2023. Van hoog naar laag, naar percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2023.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022 en ultimo 2023, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

In tabel 2.1 geven we de percentages vrouwelijke hoogleraren aan alle universiteiten ultimo 2022 en ultimo 2023 weer en is de groei in procentpunt te vinden. Ook hier is goed te zien dat er dit jaar geen enkele opvallende uitschieter naar boven is als het om de groeipercentages gaat. Alle universiteiten laten een geringe groei zien – en een enkele zelfs een daling. Bij 7 van de 14 universiteiten ligt het groeipercentage onder de 1 procentpunt 📉.

TABEL 2.1

**Percentages vrouwelijke hoogleraren per universiteit ultimo 2023 en ultimo 2022, in fte, en procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2022 - ultimo 2023.**

	Percentage vrouw ultimo 2023	Percentage vrouw ultimo 2022	Groei procentpunt percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo '22 - '23
UNIVERSITEIT LEIDEN	32,0	31,2	0,8
UNIVERSITEIT UTRECHT	31,9	30,2	1,8
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	29,4	27,8	1,6
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	25,3	25,5	-0,2
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	36,1	36,0	0,1
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	30,0	28,4	1,5
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	29,6	28,8	0,8
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	31,9	31,4	0,5
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	30,4	28,3	2,1
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	18,9	18,1	0,9
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	22,7	21,2	1,5
UNIVERSITEIT TWENTE	22,9	22,4	0,5
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	26,6	25,2	1,4
OPEN UNIVERSITEIT	42,6	40,9	1,7
<b>Totaal</b>	<b>28,7</b>	<b>27,6</b>	<b>1,1<sup>3</sup></b>

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022 en ultimo 2023, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

3. We baseren de groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren op het verschil tussen het afgeronde percentage vrouwelijke hoogleraren van dat jaar en het afgeronde percentage vrouwelijke hoogleraren van het voorgaande jaar. Voor de Monitor 2024 is dit 28,7% (ultimo 2023) respectievelijk 27,6% (ultimo 2022), dus 1,1 procentpunt. Voor de monitor 2023 was dat 27,6% (ultimo 2022) respectievelijk 26,7% (ultimo 2021), dus 0,9 procentpunt. Gaan we uit van de onafgeronde percentages voor deze jaren dan komen we uit op (afgerond naar boven) 1,0 procentpunt. In de figuren en tabellen in de monitor laten we de groei op basis van de onafgeronde percentages zien.



## GROEI IN TOTALE AANTALLEN HOGLERAAR-FTE BIJ VRIJWEL ALLE UNIVERSITEITEN

Voor het realiseren van een evenwichtige verdeling van mannelijke en vrouwelijke hoogleraren, met een doel van 50% vrouwelijke hoogleraren, is het van cruciaal belang dat meer dan de helft van de groei in het aantal fte bij vrouwen terecht komt.

Om beter inzicht te krijgen in de daling of stijging van de percentages vrouwelijke hoogleraren, is het waardevol om te kijken naar de ontwikkelingen in de totale populatie van hoogleraren. Tussen ultimo 2022 en ultimo 2023 is het totaal aantal fte hoogleraren gestegen van 3.108,4 fte naar 3.194,6 fte.

Deze groei is bij 13 universiteiten zichtbaar, met uitzondering van de Technische Universiteit Eindhoven, waar het aantal fte hoogleraren afnam met 2,4 fte. Wageningen Universiteit laat, relatief gezien, de grootste stijging in het aantal fte hoogleraren zien, met een toename van 8,6 procentpunt.

Als we het verschil in groei tussen vrouwelijke en mannelijke hoogleraren bekijken, blijkt dat het aantal fte vrouwelijke hoogleraren bij alle universiteiten is toegenomen. Deze groei varieert van 0,3 fte aan de Erasmus Universiteit Rotterdam tot 8,5 fte aan de Universiteit Utrecht.

Bij de mannelijke hoogleraren is de situatie echter uiteenlopend. Hoewel er bij 10 universiteiten een toename in het aantal fte mannelijke hoogleraren is, is er ook een krimp bij 4 universiteiten: de Universiteit Utrecht (afname van 0,2 fte), de Universiteit van Amsterdam (afname van 0,6 fte), de Technische Universiteit Delft (afname van 1,1 fte) en de Technische Universiteit Eindhoven (afname van 4,2 fte).

Bovendien valt op dat bij 5 universiteiten de toename in het aantal fte mannelijke hoogleraren groter is dan de toename van vrouwelijke hoogleraren 📍. Dit zijn: de Universiteit Leiden, de Erasmus Universiteit Rotterdam, de Universiteit Maastricht, de Radboud Universiteit Nijmegen en Wageningen Universiteit.

TABEL 2.2

Totaal aantal hoogleraren en groei ultimo 2022 – ultimo 2023, naar instelling en geslacht, en procentuele groei totaal hoogleraren, in fte.

	Totaal fte hoogleraren ultimo 2023	Groei V ultimo '22-'23	Groei M ultimo '22-'23	Procentuele groei totaal aantal fte hoogleraren ultimo '22-'23
UNIVERSITEIT UTRECHT	342,0	8,5	-0,2	2,4
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	325,3	7,7	1,7	2,9
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	318,0	6,5	-0,6	1,8
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	302,3	4,1	1,5	1,9
UNIVERSITEIT LEIDEN	302,0	6,9	7,2	4,7
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	289,9	2,8	-1,1	0,6
RADBOD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	263,5	4,2	4,7	3,4
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	189,9	0,3	2,3	1,4
UNIVERSITEIT TWENTE	177,6	1,7	1,6	1,9
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	161,4	1,8	-4,2	-1,5
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	161,1	5,7	2,8	5,3
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	159,2	5,6	8,1	8,6
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	155,4	1,8	2,6	2,8
OPEN UNIVERSITEIT	47,2	1,7	0,5	4,7
<b>Totaal</b>	<b>3.194,6</b>	<b>59,5</b>	<b>26,8</b>	<b>2,7</b>

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022 en ultimo 2023 in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

## TOTAAL AANTAL HOOGLERAREN AAN UNIVERSITEITEN IN PERSONEN

Kijken we met behulp van tabel 2.3<sup>4</sup> naar de populatie hoogleraren in personen dan zien we dat deze tussen ultimo 2022 en ultimo 2023 is toegenomen met 87 personen, bestaande uit een toename van 72 personen vrouwelijke hoogleraar en een toename van 15 personen mannelijke hoogleraar.

Bij 6 van de 14 universiteiten is een afname in het aantal personen mannelijke hoogleraar te zien, te weten de Rijksuniversiteit Groningen, Universiteit van Amsterdam, Universiteit van Tilburg, Technische Universiteit Delft en de Universiteit Twente. Bij één van deze 6 universiteiten zien we naast een afname in het aantal personen mannelijke hoogleraar tevens een afname in het totaal aantal personen hoogleraar: de Technische Universiteit Eindhoven gaat van 189 personen hoogleraar ultimo 2022 naar 181 personen hoogleraar ultimo 2023. Opvallend is dat deze afname geheel plaatsvindt bij de mannelijke hoogleraren.

Bij 13 van de 14 universiteiten zien we een toename van het aantal personen vrouwelijke hoogleraar. Bij één universiteit is het aantal vrouwen gelijk gebleven: de Technische Universiteit Eindhoven. De grootste groei van de populatie hoogleraren in personen zien we bij de Universiteit Leiden. Daar is de populatie gegroeid met 17 personen hoogleraar, waarvan 9 vrouw en 8 man.

Kijken we naar de relatieve, procentuele, groei van het aantal personen hoogleraar dan is deze gemiddeld 2,4 procentpunt. De grootste groei zien we bij de Wageningen Universiteit en de Open Universiteit. Bij beide universiteiten is de populatie hoogleraren met 8,5 procentpunt gegroeid.

---

4. De oplettende lezer zal terecht constateren dat de volgorde van de universiteiten in deze tabellen afwijkt van de volgorde die er normaal gesproken wordt aangehouden in de Monitor. Er is hier echter gekozen voor een weergave op basis van de omvang van de universiteit in grootte: de Universiteit Utrecht als grootste bovenaan, de Open Universiteit als kleinste onderaan. De relatieve procentuele groei geeft een indicatie, de sortering op basis van grootte geeft nog meer inzicht.

TABEL 2.3

Totaal aantal hoogleraren en groei ultimo 2022 – ultimo 2023 naar instelling en geslacht, en procentuele groei totaal aantal hoogleraren, in personen.

	Totaal personen hoogleraar ultimo 2023	Groei V ultimo '22-'23	Groei M ultimo '22-'23	Procentuele groei totaal aantal personen hoogleraren ultimo '22-'23
UNIVERSITEIT UTRECHT	396	10	1	2,8
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	374	5	1	1,6
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	363	8	-2	1,7
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	351	8	-3	1,4
UNIVERSITEIT LEIDEN	349	9	8	4,9
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	346	7	-3	1,2
RADBOD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	296	6	4	3,4
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	229	1	5	2,6
UNIVERSITEIT TWENTE	204	1	-1	0,0
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	200	7	-1	3,0
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	186	2	3	2,7
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	181	0	-8	-4,4
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	165	6	8	8,5
OPEN UNIVERSITEIT	59	2	3	8,5
<b>Totaal</b>	<b>3.699</b>	<b>72</b>	<b>15</b>	<b>2,4</b>

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2022 en ultimo 2023, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

## HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN DE UNIVERSITEITEN PER FUNCTIECATEGORIE

Om een evenwichtige vertegenwoordiging aan de top te realiseren, is het essentieel om de verdeling van mannen en vrouwen door alle functieniveaus heen te bekijken. Hierbij richten we ons op de hele loopbaanlijn.

Eerder hebben we vastgesteld (zie hoofdstuk 1) dat de sector als geheel in 2023 een aanzienlijke groei in zowel fte's als aantallen zag onder universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi vergeleken met ultimo 2022. De focus ligt echter vooral op de toename van het aandeel vrouwen binnen deze functies, waarbij tussen universiteiten grote verschillen zichtbaar zijn.

Voor hoogleraren nam het aandeel vrouwen in de sector toe met 1,1 procentpunt tussen ultimo 2022 en ultimo 2023. Bij vrijwel alle universiteiten groeide het aandeel vrouwelijke hoogleraren, met uitzondering van de Erasmus Universiteit Rotterdam, waar een daling van 0,2 procentpunt werd geregistreerd.

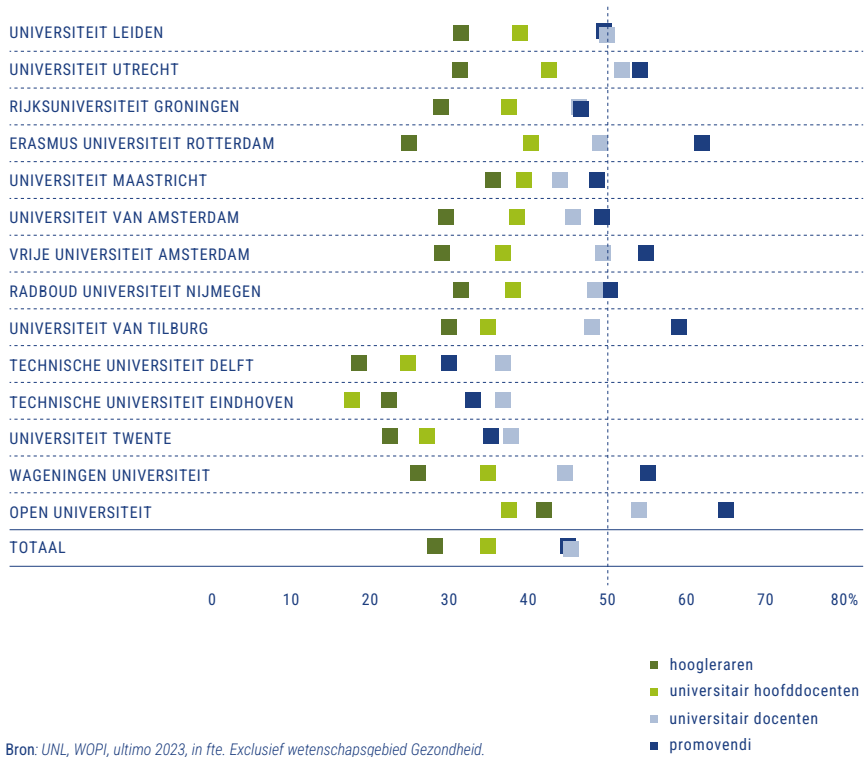
Voor universitair hoofddocenten steeg het aandeel vrouwen gemiddeld met 1,7 procentpunt. Hierbij varieerde de verandering van een afname van 0,4 procentpunt bij de Technische Universiteit Eindhoven tot een stijging van respectievelijk 4,8 procentpunt en 5,7 procentpunt bij de Universiteit van Amsterdam en de Open Universiteit. De Technische Universiteit Eindhoven heeft het laagste aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten van alle universiteiten, en dit aandeel is afgenomen van 18,6% eind 2022 tot 18,1% eind 2023.

Bij universitair docenten steeg het aandeel vrouwen met 1 procentpunt van 45,9% naar 46,9%. Hier springen de Open Universiteit (3,0 procentpunt), de Universiteit Maastricht (2,9 procentpunt) en de Technische Universiteit Delft (2,7 procentpunt) eruit door bovengemiddelde groei. Daarentegen was er een daling in het aandeel vrouwelijke universitair docenten aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en de Universiteit van Amsterdam met respectievelijk 0,3 en 1,5 procentpunt.

Onder promovendi steeg het aandeel vrouwelijke promovendi tussen eind 2022 en eind 2023 met 0,6 procentpunt, van 45,1% naar 45,7%. Vijf universiteiten lieten een daling zien in dit aandeel, waaronder de Universiteit Maastricht (2,7 procentpunt) en de Open Universiteit (3,8 procentpunt). De Erasmus Universiteit Rotterdam valt op met een groei van het aandeel vrouwelijke promovendi van 3,9 procentpunt.

FIGUUR 2.2

Percentage vrouwen naar functiecategorie per universiteit, in fte, ultimo 2023.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Bij zes universiteiten ligt het aandeel vrouwen in elke functiecategorie boven het gemiddelde van de sector: de Universiteit Leiden, Universiteit Utrecht, Rijksuniversiteit Groningen, Vrije Universiteit Amsterdam, Radboud Universiteit Nijmegen en de Open Universiteit.

Opvallend is dat bij zowel de Technische Universiteit Eindhoven als de Open Universiteit het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten kleiner is dan het aandeel vrouwelijke hoogleraren. Daarnaast is bij de technische universiteiten (TU Delft, TU Eindhoven en Universiteit Twente) het aandeel vrouwelijke universitair docenten groter dan het aandeel vrouwelijke promovendi.

Het kleinste aandeel vrouwen binnen alle functiecategorieën is te vinden bij de universitair hoofddocenten aan de Technische Universiteit Eindhoven: ultimo 2023 was dit aandeel 18,1%, hetgeen zelfs lager is dan de 18,6% vrouwelijke universitair hoofddocenten ultimo 2022 bij deze universiteit 📌.

Als extra duiding bij figuur 2.2, laat tabel 2.4 per universiteit zien hoe de percentages in de functiecategorieën promovendus, universitair docent en universitair hoofddocent en het percentage vrouwelijke hoogleraren procentueel van elkaar verschillen.

TABEL 2.4

Vershil in percentage vrouwen tussen de functiecategorieën PROM-HGL, UD-HGL en UHD-HGL, naar instelling, in fte, ultimo 2023.

	PROM-HGL	UD-HGL	UHD-HGL
UNIVERSITEIT LEIDEN	18,8	18,6	7,5
UNIVERSITEIT UTRECHT	23,0	20,7	11,4
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	18,0	17,8	8,7
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	37,4	24,4	15,7
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	13,2	8,5	4,0
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	19,9	16,4	9,2
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	26,0	20,6	7,7
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	19,2	17,1	6,7
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	29,5	18,3	5,0
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	11,6	18,4	6,3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	10,8	14,7	-4,6
UNIVERSITEIT TWENTE	12,9	15,5	4,7
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	29,4	18,7	8,9
OPEN UNIVERSITEIT	23,3	12,2	-4,4
<b>Totaal</b>	<b>17,0</b>	<b>18,1</b>	<b>6,7</b>

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.



Ultimo 2023 is het gemiddelde verschil tussen het aandeel vrouwelijke promovendi en vrouwelijke hoogleraren 17,0 procentpunt, waarmee dit verschil opnieuw is afgenomen ten opzichte van eerdere jaren: ultimo 2021 was dit verschil nog 17,9 procentpunt en ultimo 2022 17,5 procentpunt. De Technische Universiteit Eindhoven kent met 10,8 procentpunt het kleinste verschil tussen het aandeel vrouwelijke promovendi en vrouwelijke hoogleraren.

Aan de andere kant zijn er vier universiteiten waar het verschil groter is dan 25 procentpunt: de Erasmus Universiteit Rotterdam (37,4 procentpunt), Vrije Universiteit Amsterdam (26,0 procentpunt), Universiteit van Tilburg (29,5 procentpunt) en Wageningen Universiteit (29,4 procentpunt).

Het verschil tussen het aandeel vrouwelijke universitair docenten en vrouwelijke hoogleraren bedraagt ultimo 2023 op sectorniveau 18,1 procentpunt, een verschil dat in lijn ligt met het verschil tussen vrouwelijke promovendi en vrouwelijke hoogleraren. Op instellingsniveau zien we echter variatie. De Open Universiteit valt hier op: het verschil tussen vrouwelijke promovendi en vrouwelijke hoogleraren is hier met 23,3 procentpunt aanzienlijk hoger dan het sectorgemiddelde van 17,0 procentpunt, terwijl het verschil tussen vrouwelijke universitair docenten en vrouwelijke hoogleraren met 12,2 procentpunt duidelijk onder het sectorgemiddelde van 18,1 procentpunt ligt.

Het verschil tussen vrouwelijke universitair hoofddocenten en vrouwelijke hoogleraren is gemiddeld 6,7 procentpunt. Bij twee instellingen – de Technische Universiteit Eindhoven en de Open Universiteit – zien we dat het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten zelfs hoger is dan dat van vrouwelijke hoogleraren. Het grootste verschil tussen het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten en hoogleraren vinden we bij de Universiteit Utrecht, de Erasmus Universiteit Rotterdam en de Universiteit van Amsterdam, met respectievelijk 11,4, 15,7 en 9,2 procentpunt.

## DE GLAZEN PLAFOND INDEX

Aan de Glazen Plafond Index (GPI) per instelling is te zien bij welke functieovergang bij die instelling de belemmeringen voor doorstroom naar het volgende functieniveau het grootst zijn. Hoe groter het getal, hoe dikker het glazen plafond (zie kader GPI in hoofdstuk 1).

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

Op sectorniveau blijven de Glazen Plafond Indices (GPI's) voor de functieovergangen van promovendus naar universitair docent en van universitair hoofddocent naar hoogleraar onveranderd ten opzichte van ultimo 2022, respectievelijk op 1,0 en 1,2. De GPI voor de overgang van universitair docent naar universitair hoofddocent is echter gedaald van 1,4 naar 1,3.

TABEL 2.5

### GPI vrouwen naar functieovergang per instelling, in fte, ultimo 2023.

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

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

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

Op instellingsniveau zien we meer dynamiek in de GPI's vergeleken met ultimo 2022. Zie ook als extra illustratie figuur 2.3 pagina 58. Voor de functieovergang van promovendus naar universitair docent blijft de GPI op sectorniveau neutraal (1,0). Bij twee universiteiten is de GPI bij deze overgang gestegen, namelijk de Erasmus Universiteit Rotterdam en de Universiteit van Amsterdam. Bij vijf universiteiten daarentegen is de GPI gedaald, wat de overgang gunstiger maakt: de Universiteit Maastricht, Technische Universiteit Delft, Technische Universiteit Eindhoven, Universiteit Twente en de Open Universiteit. Opvallend hierbij is dat de drie technische universiteiten ultimo 2023 voor deze overgang een GPI onder de 1,0 hebben, met de laagste GPI bij de TU Delft (0,8) . De Erasmus Universiteit Rotterdam kent met 1,3 de hoogste GPI voor deze overgang.

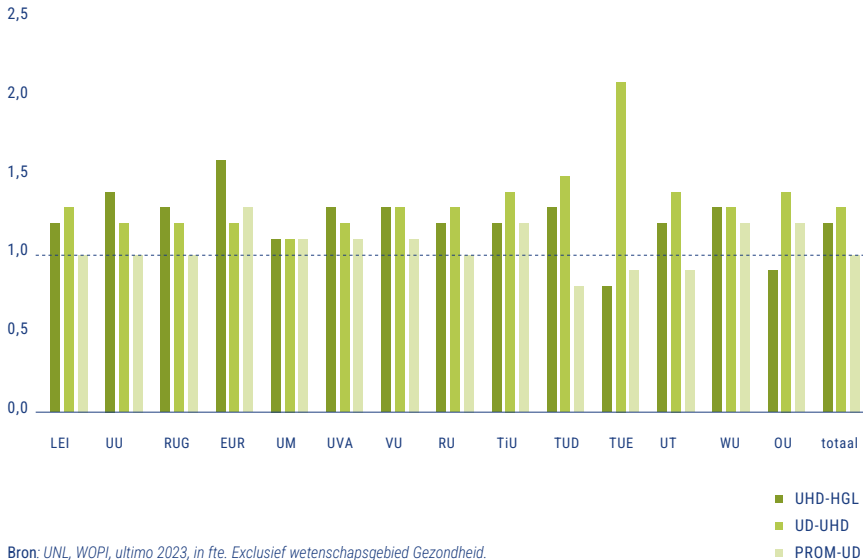
Bij de overgang van universitair docent naar universitair hoofddocent is de GPI bij twee universiteiten gestegen, hetgeen een minder gunstige overgang weerspiegelt: de Technische Universiteit Delft en Technische Universiteit Eindhoven. Voor zeven universiteiten is deze GPI echter verbeterd: de Rijksuniversiteit Groningen, Erasmus Universiteit Rotterdam, Universiteit van Amsterdam, Vrije Universiteit Amsterdam, Radboud Universiteit Nijmegen, Universiteit van Tilburg en de Open Universiteit. De TU Eindhoven heeft bij deze overgang de hoogste GPI (2,1), terwijl de Universiteit Maastricht de laagste GPI kent (1,1).

De GPI voor de overgang van universitair hoofddocent naar hoogleraar is bij vijf universiteiten toegenomen, namelijk de Erasmus Universiteit Rotterdam, Universiteit van Amsterdam, Radboud Universiteit Nijmegen, Universiteit van Tilburg en de Open Universiteit. Bij twee technische universiteiten, TU Delft en TU Eindhoven, is de GPI daarentegen gedaald. De Erasmus Universiteit Rotterdam heeft hier de hoogste GPI, terwijl de Technische Universiteit Eindhoven de laagste heeft.

De Technische Universiteit Eindhoven valt op met een GPI van 0,9 voor de overgang van promovendus naar universitair docent (de op een na laagste GPI van alle universiteiten), 2,1 voor de overgang van universitair docent naar universitair hoofddocent (de hoogste GPI) en 0,8 voor de overgang van universitair hoofddocent naar hoogleraar (de laagste GPI). Deze GPI's suggereren dat de doorstroom van promovendus naar universitair docent relatief weinig hindernissen kent, terwijl de stap van universitair docent naar universitair hoofddocent juist aanzienlijk meer belemmeringen met zich meebrengt. Eenmaal universitair hoofddocent blijkt de stap naar hoogleraar bij de TU Eindhoven relatief vlot vergeleken met de andere functieovergangen binnen de instelling.

FIGUUR 2.3

GPI's van vrouwen naar functieovergang en instelling, in fte, ultimo 2023.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

## STREEFCIJFERS VOOR VROUWELIJKE HOGLERAREN

Begin 2020 verzocht het LNVH de universiteiten streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren op te stellen voor de periode 2020-2025. Alle 14 universiteiten hebben gehoor gegeven aan het verzoek en nieuwe stippen op de horizon gezet. Mochten de streefcijfers behaald worden, dan zal er in 2025 geen enkele universiteit meer een percentage vrouwelijke hoogleraren onder de 25% hebben. Bovendien zal met gemiddeld 31,2% voor het eerst 1 op de 3 hoogleraren vrouw zijn. Met deze nieuwe streefcijfers zouden we in 2025 het punt van de *critical mass*<sup>5</sup> dus voorbij moeten zijn.

5. Met kritische massa wordt hier bedoeld: een voldoende aantal adoptanten van een nieuw idee, technologie of innovatie in een sociaal systeem, zodat de acceptatiegraad zichzelf in stand houdt en verdere groei creëert, en zo in het geval van ongelijke vertegenwoordiging niet meer leidt tot een isolement van de ondervetegenwoordigde groep.

Ultimo 2023 zijn we slechts 2 jaar verwijderd van ultimo 2025, het peilmoment voor het behalen van de streefcijfers zoals deze door de universiteiten zelf zijn opgesteld. De realiteit laat echter zien dat we die toekomstige mijlpalen niet zomaar zullen behalen. Hoe hard er nog aan de gestelde doelen gewerkt dient te worden, verschilt per universiteit. Als we dieper in de ontwikkelingen per universiteit duiken, zien we het volgende:

Ultimo 2023 hebben 4 universiteiten hun streefcijfer voor 2025 al behaald 🟢. Het gaat om de Erasmus Universiteit Rotterdam, Universiteit van Amsterdam, Universiteit van Tilburg en de Open Universiteit<sup>6</sup>.

Bij de andere 10 universiteiten moeten er nog inspanningen geleverd worden om hun streefcijfer ultimo 2025 te behalen. De afstand die nog overbrugd moet worden, varieert van 2,1 procentpunt bij de Universiteit Twente tot 6,1 procentpunt bij de TU Delft.

Ook op sectorniveau is het streefcijfer van 32,1% nog niet behaald. Er moet nog 2,5 procentpunt worden overbrugd.

Als we de prognose voor 2025 baseren op de groei in het afgelopen jaar, dan halen we het gestelde streefcijfer op sectorniveau niet 🟡. Bovendien blijkt uit deze prognose dat 8 van de 14 universiteiten hun streefcijfer niet behalen. Deze 8 universiteiten moeten gezamenlijk nog 15,2 procentpunt overbruggen.

Gebruiken we voor een prognose van het percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2025 de afstand die in de periode ultimo 2018 tot en met ultimo 2023 is overbrugd, dan zien we dat nog altijd 6 universiteiten hun streefcijfer niet behalen. Door deze 6 universiteiten moet nog 12,3 procentpunt overbrugd worden.

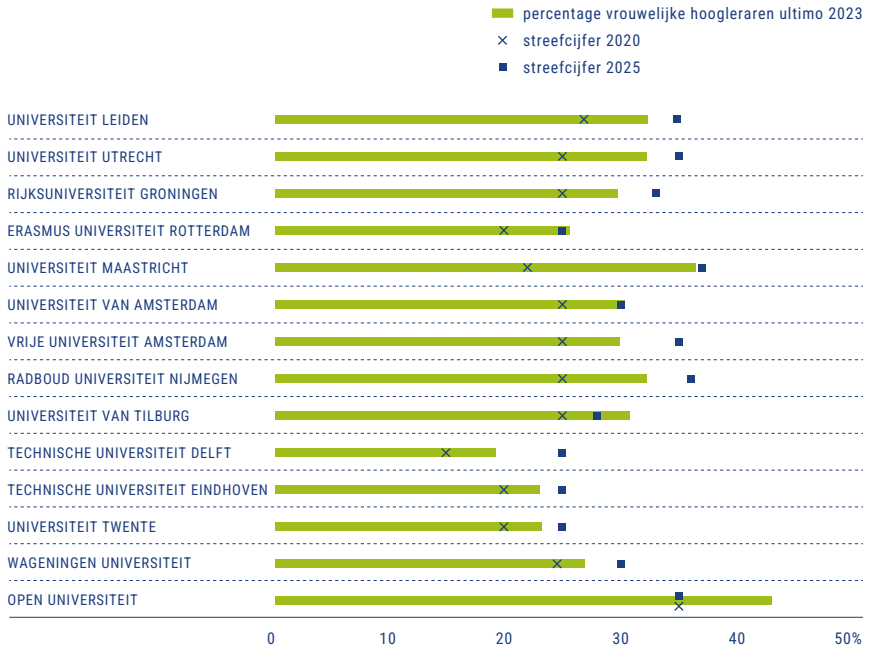
Kijken we naar het sectorniveau, dan behalen we het gestelde streefcijfer in beide prognoses niet: met 31,0% komen we daarvoor 0,2 procentpunt tekort 🟡.

---

6. Enkele van deze universiteiten hebben al een nieuw streefcijfer opgesteld voor 2025. In deze monitor werken we met de streefcijfers die in de formele overeenkomst met het LNVH en UNL zijn opgesteld en als dusdanig aan het ministerie van OCW zijn gecommuniceerd. Het LNVH is in gesprek met UNL over nieuwe streefcijfers voor alle universiteiten voor de periode 2025-2030.

FIGUUR 2.4

Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2023 en streefcijfers voor 2020 en 2025, per universiteit.



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

Bron streefcijfers 2025: bureau UNL.

Bron personeel: UNL, WOPI, ultimo 2023, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

TABEL 2.6

Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2023, streefcijfer 2025 en prognose 2025 op basis van groei '22-'23 en op basis van groei '18-'23, per universiteit, in fte.

	Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2023	Streefcijfer 2025	Prognose 2025 o.b.v. groei '22-'23	Vershil prognose 2025 o.b.v. groei '22-'23 met streefcijfer 2025	Prognose 2025 o.b.v. groei '18-'23	Vershil prognose 2025 o.b.v. groei '18-'23 met streefcijfer 2025
UNIVERSITEIT LEIDEN	32,0	35,0	33,7	-1,3	35,0	0,0
UNIVERSITEIT UTRECHT	31,9	35,0	35,4	0,4	36,2	1,2
RIJKSUNIVERSITEIT GRÖNINGEN	29,4	33,0	32,5	-0,5	30,3	-2,7
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	25,3	25,0	25,0	0,0	28,5	3,5
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	36,1	37,0	36,4	-0,6	37,1	0,1
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	30,0	30,0	33,0	3,0	33,0	3,0
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	29,6	35,0	31,2	-3,8	33,1	-1,9
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	31,9	36,0	33,0	-3,0	33,1	-2,9
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	30,4	28,0	34,5	6,5	32,9	4,9
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	18,9	25,0	20,7	-4,3	21,5	-3,5
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	22,7	25,0	25,5	0,5	24,4	-0,6
UNIVERSITEIT TWENTE	22,9	25,0	24,0	-1,0	25,3	0,3
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	26,6	30,0	29,3	-0,7	28,8	-1,2
OPEN UNIVERSITEIT	42,6	35,0	46,0	11,0	46,5	11,5
<b>Totaal</b>	<b>28,7</b>	<b>31,2</b>	<b>31,0</b>	<b>-0,2</b>	<b>31,0</b>	<b>-0,2</b>

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

Bron streefcijfers 2025: bureau UNL.

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

## HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN DE UNIVERSITEITEN PER WETENSCHAPSGBIED

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

Wat we wel kunnen weergeven is de verdeling van het aandeel vrouwen per wetenschapsgebied voor de individuele instelling. Daarmee kijken we verder dan de muren van de universiteiten en het sectorbrede beeld, en hopen we uitwisseling tussen universiteiten over het stimuleren van de groei van het aandeel vrouwen in specifieke wetenschapsgebieden<sup>7</sup> te kunnen aanmoedigen.

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

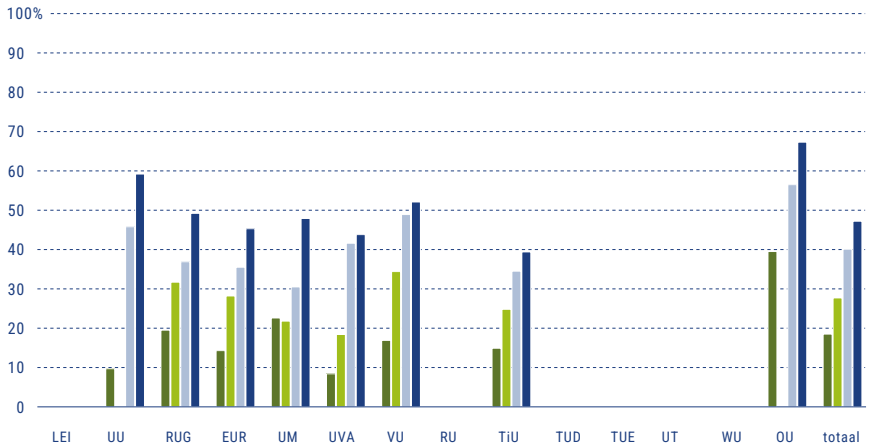
---

7. Kijk voor meer informatie over vakgebieden per wetenschapsgebied op [onderwijsinspectie.nl/onderwijssectoren/hoger-onderwijs/sectoren/indeling-sectoren](https://onderwijsinspectie.nl/onderwijssectoren/hoger-onderwijs/sectoren/indeling-sectoren)



FIGUUR 2.5.1

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Economie, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2023.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023, in fte.

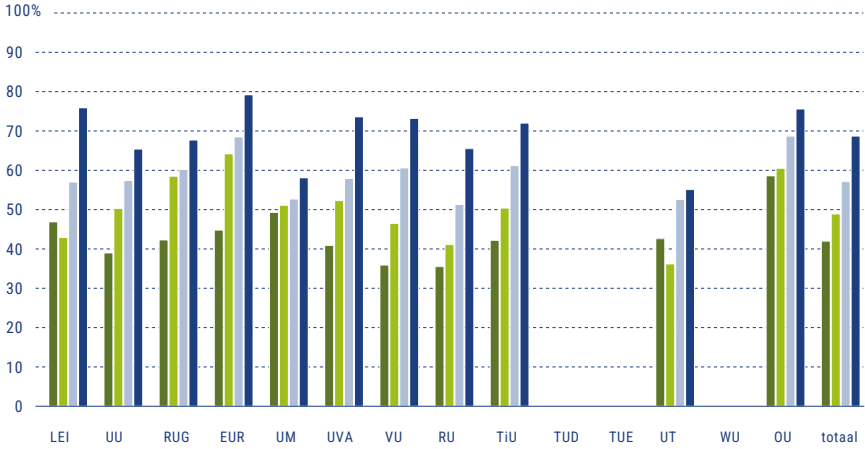
■ hoogleraren      ■ universitair docenten  
 ■ universitair hoofddocenten      ■ promovendi

Het aandeel vrouwelijke hoogleraren binnen het wetenschapsgebied Economie blijft met 18,5% op sectorniveau het laagste van alle wetenschapsgebieden 📍. Tussen ultimo 2022 en ultimo 2023 nam dit aandeel toe met 2,3 procentpunt, van 16,2% naar 18,5%. Bij de Universiteit van Amsterdam (11,3%), de Erasmus Universiteit Rotterdam (14,2%) en de Universiteit van Tilburg (14,9%) ligt het aandeel vrouwelijke hoogleraren echter aanzienlijk onder dit sectorgemiddelde van 18,5%.

Opmerkelijk is dat zowel bij de Universiteit Utrecht als de Open Universiteit ook dit jaar geen vrouwelijke universitair hoofddocenten zijn binnen het vakgebied Economie, terwijl het aandeel vrouwen in de andere functiecategorieën daar juist bovengemiddeld is. Bij de Universiteit van Tilburg zien we in alle functiecategorieën binnen Economie een aandeel vrouwen dat onder het sectorgemiddelde ligt.

FIGUUR 2.5.2

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Gedrag & Maatschappij, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2023.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023, in fte.

■ hoogleraren      ■ universitair docenten  
■ universitair hoofddocenten      ■ promovendi

Binnen het wetenschapsgebied Gedrag & Maatschappij ligt het sectorgemiddelde voor vrouwelijke hoogleraren op 41,0%. De Open Universiteit heeft hier het hoogste aandeel, met 58,6% vrouwelijke hoogleraren<sup>8</sup>. Bij de universitair hoofddocenten scoort de Erasmus Universiteit Rotterdam het hoogst, met 64,2% vrouwen.

Het aandeel vrouwelijke universitair docenten binnen Gedrag & Maatschappij is gemiddeld 57,1%. De Open Universiteit en de Erasmus Universiteit Rotterdam hebben de hoogste percentages vrouwelijke universitair docenten, respectievelijk 68,7% en 68,5%.

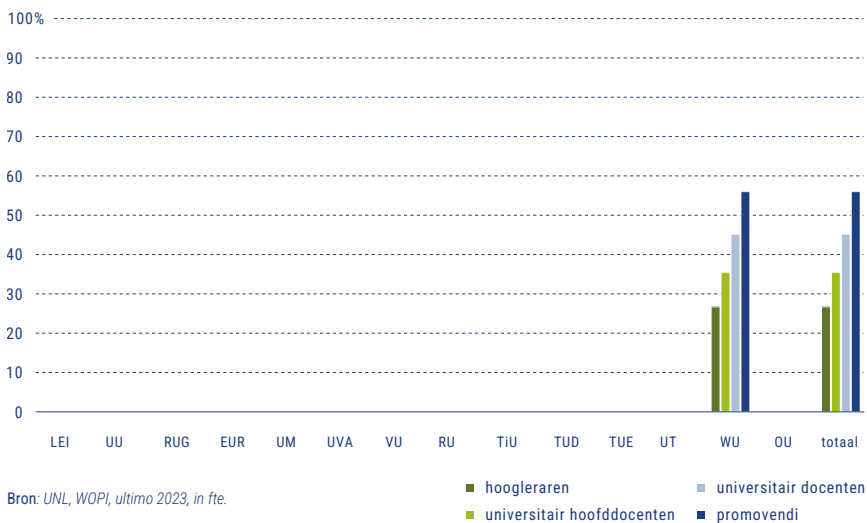
Opvallend is dat bij alle elf universiteiten het aandeel vrouwelijke promovendi boven de 50% ligt, variërend van 55,1% bij de Universiteit Twente tot 79,2% bij de Erasmus Universiteit Rotterdam, die daarmee de hoogste vertegenwoordiging heeft van vrouwelijke promovendi. Desondanks ligt bij tien van de elf universiteiten het aandeel vrouwelijke hoogleraren onder de 50% 📉.

Verder valt op dat de Erasmus Universiteit Rotterdam, de Universiteit van Tilburg en de Open Universiteit in alle functiecategorieën binnen Gedrag & Maatschappij een aandeel vrouwen hebben dat boven het sectorgemiddelde ligt.

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

FIGUUR 2.5.3

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Landbouw, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2023.

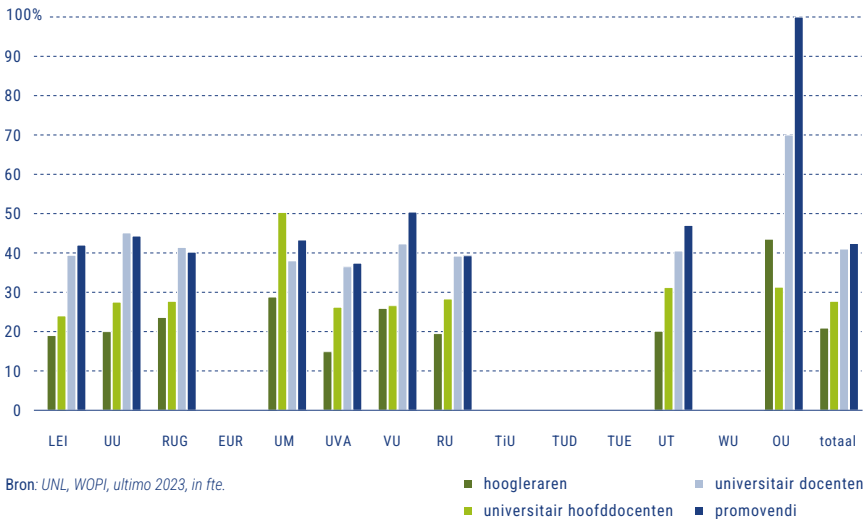


In het wetenschapsgebied Landbouw, dat ultimo 2023 geheel binnen Wageningen Universiteit ligt, valt op dat per opeenvolgende functiecategorie het aandeel vrouwen met ongeveer 10 procentpunt afneemt: van 56,0% promovendi, naar 45,2% universitair docenten, naar 35,5% universitair hoofddocenten naar 26,7% hoogleraren.

Ter vergelijking: sectorbreed (=alle wetenschapsgebieden samen) verandert het aandeel vrouwen van 45,7% promovendi naar 46,9% universitair docenten naar 35,4% universitair hoofddocenten en 28,7% hoogleraren.

FIGUUR 2.5.4

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Natuur, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2023.



Binnen het wetenschapsgebied Natuur bedraagt het gemiddelde aandeel vrouwelijke hoogleraren 20,9%. Dit percentage varieert aanzienlijk per universiteit, van 14,9% aan de Universiteit van Amsterdam tot 43,5% aan de Open Universiteit, die daarmee het hoogste aandeel heeft.

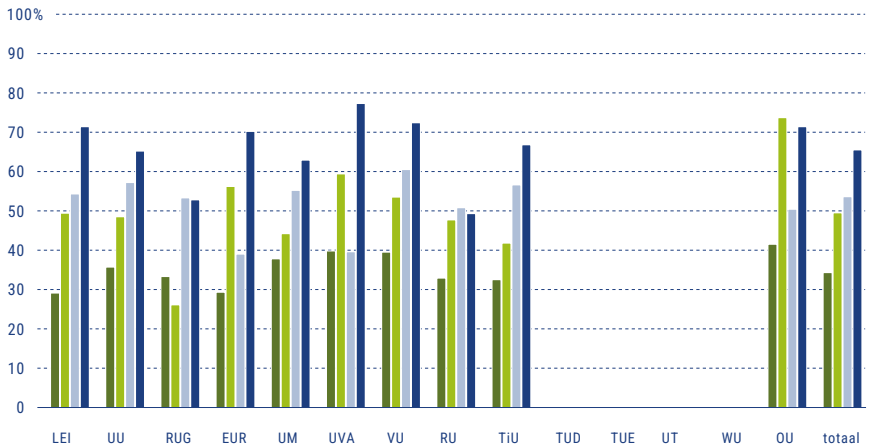
Bij de universitair hoofddocenten valt de Universiteit Maastricht op met 50,3% vrouwen, ruim boven het gemiddelde van 27,7% voor dit vakgebied. Ook bij de universitair docenten is het aandeel vrouwelijke medewerkers aan de Open Universiteit opmerkelijk hoog, met 70,0%.

In de functiecategorie promovendi binnen het wetenschapsgebied Natuur heeft de Open Universiteit uitsluitend vrouwelijke promovendi. De Open Universiteit heeft daarmee in alle functiecategorieën een aandeel vrouwen dat hoger ligt dan het sectorgemiddelde voor Natuur<sup>9</sup>.

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

FIGUUR 2.5.5

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Recht, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2023.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023, in fte.

■ hoogleraren                      ■ universitair docenten  
■ universitair hoofddocenten   ■ promovendi

In het wetenschapsgebied Recht bedraagt het gemiddelde aandeel vrouwelijke hoogleraren 34,3%, zonder duidelijke uitschieters. De Open Universiteit heeft met 41,0% het hoogste percentage vrouwelijke hoogleraren<sup>10</sup>, terwijl de Universiteit Leiden met 29,1% het laagste aandeel heeft.

Bij de universitair hoofddocenten valt de Rijksuniversiteit Groningen op met een relatief klein aandeel vrouwen van 26,1%. Dit is echter een aanzienlijke stijging ten opzichte van ultimo 2022, toen dit aandeel nog slechts 14,6% bedroeg. De Open Universiteit heeft in het vakgebied Recht het hoogste aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten, namelijk 73,7%.

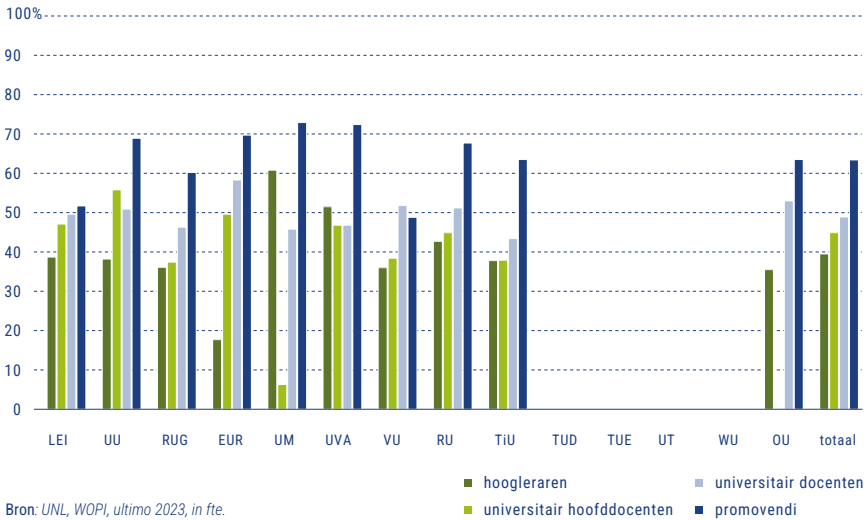
Het gemiddelde aandeel vrouwelijke universitair docenten in Recht is 53,6%. Bij acht van de tien universiteiten ligt dit percentage boven de 50%. Uitzonderingen zijn de Erasmus Universiteit Rotterdam en de Universiteit van Amsterdam, waar het aandeel vrouwelijke universitair docenten respectievelijk 39,0% en 39,6% bedraagt.

Het aandeel vrouwelijke promovendi binnen het wetenschapsgebied Recht is ultimo 2023 gemiddeld 65,5%. De Universiteit van Amsterdam heeft hier het hoogste percentage vrouwelijke promovendi (77,3%), gevolgd door de Vrije Universiteit Amsterdam (72,4%), de Open Universiteit (71,4%) en de Universiteit Leiden (71,4%). Alleen de Radboud Universiteit Nijmegen heeft een aandeel vrouwelijke promovendi dat onder de 50% ligt, namelijk 49,3%.

10. Idem

FIGUUR 2.5.6

**Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Taal & Cultuur, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2023.**



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023, in fte.

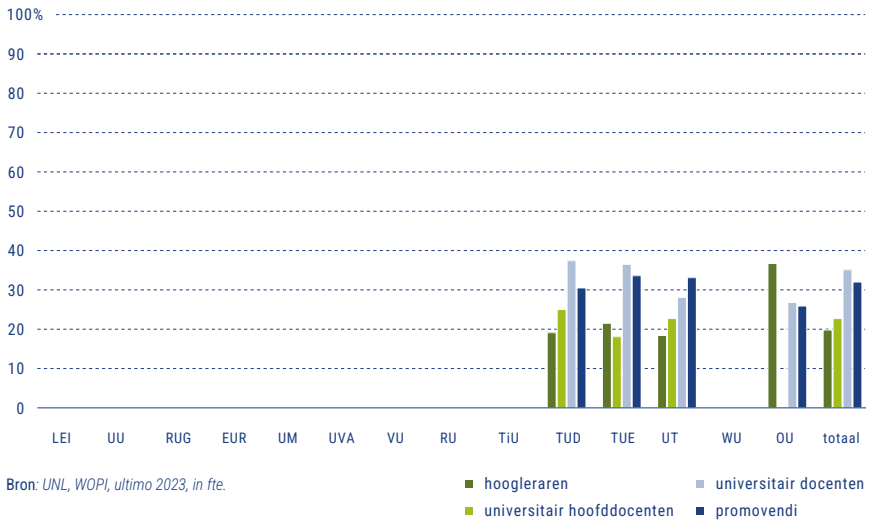
Het gemiddelde percentage vrouwelijke hoogleraren in het wetenschapsgebied Taal & Cultuur bedraagt 39,5%. Met 17,7% vrouwelijke hoogleraren heeft de Erasmus Universiteit het laagste aandeel van alle tien universiteiten. Dit percentage is aan het eind van 2023 zelfs gedaald ten opzichte van het voorgaande jaar (18,5% eind 2022). Aan de andere kant heeft de Universiteit Maastricht met 60,8% het hoogste percentage vrouwelijke hoogleraren binnen dit vakgebied.

Wat betreft universitair hoofddocenten blijkt de Universiteit Maastricht met 6,3% vrouwelijke hoofddocenten eind 2023 ver onder het gemiddelde van 44,9% te scoren. De Open Universiteit heeft zelfs geen vrouwelijke universitair hoofddocenten.

Bij de promovendi valt op dat één van de tien universiteiten een percentage vrouwelijke promovendi onder de 50% heeft: de Vrije Universiteit Amsterdam, met 48,8%. De Universiteit Maastricht en de Universiteit van Amsterdam scoren juist bovengemiddeld met respectievelijk 72,9% en 72,4% vrouwelijke promovendi.

FIGUUR 2.5.7

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Techniek, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2023.




Het gemiddelde percentage vrouwelijke hoogleraren in wetenschapsgebied Techniek steeg tussen ultimo 2022 en ultimo 2023 van 18,7% naar 19,8%. Ondanks deze stijging ligt het nog altijd ver onder het sectorgemiddelde van 28,7%. Het aandeel vrouwelijke universitair docenten in dit wetenschapsgebied is iets groter dan het aandeel vrouwelijke promovendi: 35,1% respectievelijk 32,0%. Opvallend is tevens dat bij de TU Eindhoven het aandeel vrouwelijke hoogleraren met 21,5% hoger is dan het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten, dat 18,1% bedraagt.

— 3 —

# HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

## AANDEEL VROUWELIJKE HOOGLERAREN AAN UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de umc's is gestegen van 29,8% in 2023 naar 31,6% in 2024, een toename van 1,8 procentpunt. Dit betekent dat het percentage vrouwelijke hoogleraren voor het eerst sinds de presentatie van de cijfers van de umc's in de Monitor de 30%-grens overstijgt . Bij alle umc's, met uitzondering van het UMCG, nam het aandeel vrouwelijke hoogleraren toe tussen 2023 en 2024. Bij het UMCG bleef dit aandeel stabiel op 31,3%.

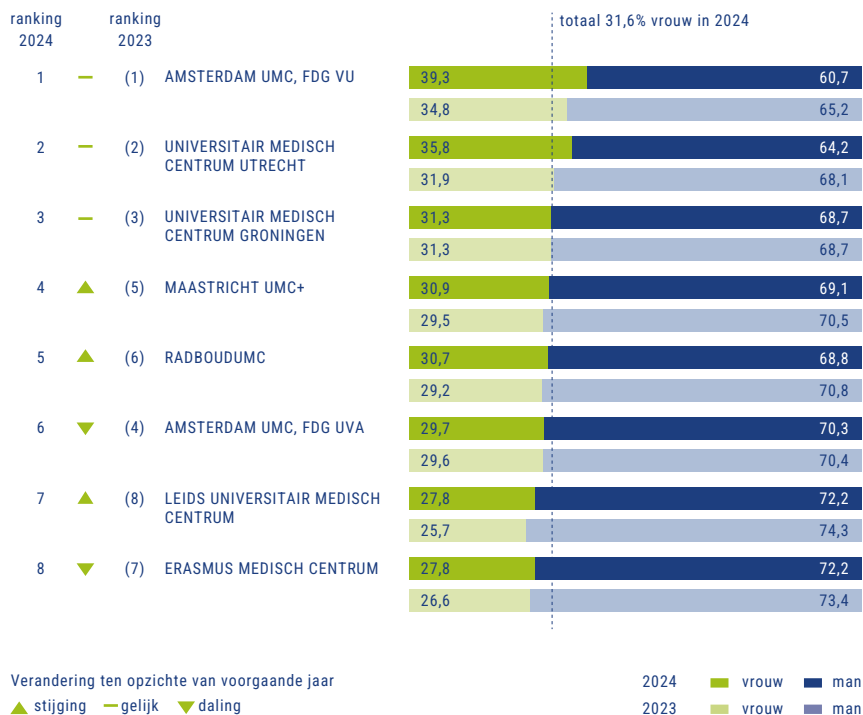


Van de acht umc's hebben er inmiddels vijf de grens van 30% overschreden: Amsterdam UMC (FdG VU), UMCU, UMCG, MUMC+ en Radboudumc. Voor MUMC+ en Radboudumc is dit het eerste jaar dat zij boven deze 30%-grens uitkomen ▲.

Het Erasmus MC heeft met 27,8% het laagste aandeel vrouwelijke hoogleraren. Het LUMC volgt, met afgerond hetzelfde percentage van 27,8%, en behoort daarmee eveneens tot de umc's met het kleinste aandeel vrouwelijke hoogleraren.

FIGUUR 3.1

Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke hoogleraren bij umc's, in personen, in 2023 en 2024. Van hoog naar laag naar percentage vrouwelijke hoogleraren in 2024.



Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2022 en 1-7-2023 en tussen 31-12-2023 en 1-7-2024, in personen.

In tabel 3.1 geven we een overzicht van de percentages vrouwelijke hoogleraren aan de umc's voor 2023 en 2024, evenals de procentuele groei over deze periode<sup>1</sup>.

TABEL 3.1

**Percentages vrouwelijke hoogleraren per umc in 2023 en in 2024, in personen, en procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren 2023-2024.**

	Percentage vrouwelijke hoogleraren in 2024	Percentage vrouwelijke hoogleraren in 2023	Procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren '23-'24
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	27,8	25,7	2,1
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	35,8	31,9	3,9
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	31,3	31,3	0,0
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	27,8	26,6	1,2
MAASTRICHT UMC+	30,9	29,5	1,4
AMSTERDAM UMC, FDG UVA	29,7	29,6	0,1
AMSTERDAM UMC, FDG VU	39,3	34,8	4,5
RADBOUDUMC	30,7	29,2	1,6
<b>Totaal</b>	<b>31,6</b>	<b>29,8</b>	<b>1,8</b>

Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2022 en 1-7-2023 en tussen 31-12-2023 en 1-7-2024, in personen.

1. Van alle universiteiten, behalve van de Universiteit Maastricht, is vanaf 1998 tot nu al het personeel van de medische faculteiten overgegaan naar de universitair medische centra. De Universiteit Maastricht vormt hierin een uitzondering ten opzichte van de andere universiteiten. Ultimo 2023 bedraagt bij de Universiteit Maastricht het percentage vrouwelijke hoogleraren exclusief wetenschapsgebied Gezondheid, in fte, 36,1% terwijl het percentage vrouwelijke hoogleraren in het nog substantiële wetenschapsgebied Gezondheid binnen de Universiteit Maastricht 30,7% bedraagt. Het percentage vrouwelijke hoogleraren inclusief wetenschapsgebied Gezondheid is bij Maastricht 34,4%. Ultimo 2023 omvat het wetenschapsgebied Gezondheid binnen de Universiteit Maastricht in personen hoogleraren nog 62 man en 26 vrouw.

## AFDELINGSHOOFDEN HOGLERAAR IN DE UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Het percentage vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar is tussen 2023 en 2024 met 4 procentpunt gestegen van 20,3% naar 24,3%. De percentages per umc lopen sterk uiteen van 14,3% bij het Amsterdam UMC tot 42,1% bij het Radboudumc. Bij 6 van de 8 umc's is het aandeel vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar gestegen, bij het Erasmus MC en Amsterdam UMC is dit aandeel gelijk gebleven.

TABEL 3.2

**Aantal vrouwelijke en mannelijke afdelingshoofden hoogleraar naar umc en aandeel vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar, in personen, in 2024.**

	Vrouw	Man	Totaal	Percentage vrouw
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	6	31	37	16,2
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	13	23	36	36,1
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	8	30	38	21,1
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	8	35	43	18,6
MAASTRICHT UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM+	11	35	46	23,9
AMSTERDAM UMC	6	36	42	14,3
RADBOUDUMC	16	22	38	42,1
<b>Totaal</b>	<b>68</b>	<b>212</b>	<b>280</b>	<b>24,3</b>

Bron: opgave afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2023 en 1-7-2024, in personen.

## PERCENTAGE VROUWEN PER FUNCTIECATEGORIE

Binnen de umc's is het aandeel vrouwen in de functiecategorieën hoogleraar, universitair hoofddocent en universitair docent gestegen ten opzichte van 2023. Alleen onder promovendi is een lichte daling zichtbaar: hun aandeel daalde van 64,2% naar 63,6%.

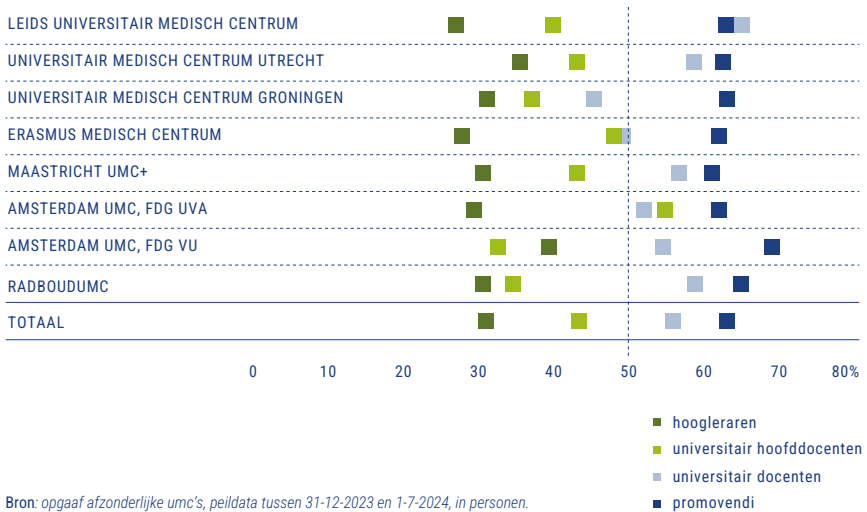
Vergelijken we het aandeel vrouwen in de umc's met dat in dezelfde functiecategorieën aan de universiteiten, dan valt het volgende op: in alle functiecategorieën is het aandeel vrouwen bij de umc's groter dan bij de universiteiten. Bij de universiteiten is het aandeel vrouwelijke hoogleraren 28,7%, vrouwelijke universitair hoofddocenten 35,4%, vrouwelijke universitair docenten 46,9%, en vrouwelijke promovendi 45,7%. In de umc's zijn deze percentages respectievelijk 31,6%, 43,7%, 56,4% en 63,6%.

Het verschil tussen het aandeel vrouwelijke promovendi en vrouwelijke universitair docenten is bij de umc's 7,2 procentpunt. Bij de universiteiten is dit verschil juist negatief: -1,2 procentpunt, doordat het aandeel vrouwelijke universitair docenten daar hoger is dan dat van vrouwelijke promovendi.

Wat verder opvalt is dat het aandeel vrouwelijke promovendi bij de umc's met 63,6% maar liefst 17,9 procentpunt hoger ligt dan het percentage vrouwelijke promovendi bij de universiteiten (45,7%).

FIGUUR 3.2

Percentage vrouwen naar functiecategorie per umc, in personen, in 2024.



Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2023 en 1-7-2024, in personen.

## GLAZEN PLAFOND INDEX

De GPI's per umc laten zien in welke functiecategorieën de doorgroeimogelijkheden naar het volgende functie-niveau het meest worden belemmerd. Hoe hoger de GPI, hoe dikker het 'plafond'.

Voor het totaal van de umc's is de GPI voor de overgang van promovendus naar universitair docent gedaald van 1,2 naar 1,1. De GPI's voor de andere functieovergangen zijn ongewijzigd gebleven. Bij de overgang van promovendus naar universitair docent zien we opnieuw dat alleen het LUMC een neutrale GPI (1,0) heeft, terwijl deze bij de andere umc's hoger ligt.

Voor de overgang van universitair docent naar universitair hoofddocent valt op dat het Amsterdam UMC (FdG UvA) als enige een GPI lager dan 1,0 heeft (0,9). De hoogste GPI voor deze overgang zien we dit jaar bij Radboudumc en Amsterdam UMC (FdG VU), met beide een waarde van 1,7.

Met een GPI van 0,8 is de overgang van universitair hoofddocent naar hoogleraar bij het Amsterdam UMC FdG VU de overgang met de laagste GPI voor vrouwen en dus de overgang met de minste belemmeringen. Opvallend is hier het verschil met de GPI bij het Amsterdam UMC, FdG UvA die juist met 1,9 het hoogste is en dus de meeste belemmeringen kent voor deze overgang.

TABEL 3.3

### GPI vrouwen per umc, in personen, in 2024<sup>2</sup>.

	PROM-UD	UD-UHD	UHD-HGL
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	1,0	1,6	1,4
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	1,1	1,4	1,2
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	1,4	1,2	1,2
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	1,3	1,0	1,7
MAASTRICHT UMC+	1,1	1,3	1,4
AMSTERDAM UMC, FDG UVA	1,2	0,9	1,9
AMSTERDAM UMC, FDG VU	1,3	1,7	0,8
RADBODUMC	1,1	1,7	1,1
<b>Totaal</b>	<b>1,1</b>	<b>1,3</b>	<b>1,4</b>

Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2023 en 1-7-2024, in personen.

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

— 4 —

HET AANDEEL  
VROUWELIJKE  
WETENSCHAPPERS  
BIJ DE NWO- EN  
KNAW-INSTITUTEN

## UITBREIDING MONITOR MET MAN-VROUWVERHOUDING NWO- EN KNAW-INSTITUTEN

Om een nog completer beeld te geven van de man-vrouwverhoudingen in de gehele sector, is er in samenwerking met de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) besloten in deze en de komende edities van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren ook de man-vrouwverdeling binnen de NWO- en KNAW-instituten op te nemen. Gezien dit een eerste weergave van de verzamelde data is, kunnen we nog geen trends of ontwikkelingen laten zien, maar deze initiële weergave laat al wel helder zien hoe het in 2024 met de man-vrouwverdeling onder het wetenschappelijk personeel gesteld is.

Omdat de instituten van NWO<sup>1</sup> en de KNAW<sup>2</sup> andere wetenschappelijke functies hanteren dan de binnen de universiteiten gebruikelijke functies promovendus, universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar, maar wel dezelfde salarisschalen toepassen, brengen we de man-vrouwverhouding in kaart aan de hand van de salarisschaalgroepen zoals beschreven op pagina 29 van hoofdstuk 1. Op deze manier kunnen we niet alleen de man-vrouwverhouding binnen wetenschappelijke functies bij de instituten van NWO en de KNAW weergeven, maar ontstaat ook de mogelijkheid vergelijkingen te maken met de man-vrouwverhouding in wetenschappelijke functies aan universiteiten.

De figuren en tabellen kunnen dan als volgt gelezen worden: OIO (in de figuren weergegeven als PROM) is vergelijkbaar met de positie van promovendi, de man-vrouwverdeling in de salarisschalen 10 t/m 12 is vergelijkbaar met de positie van universitair docenten, de man-vrouwverdeling in de schalen 13 en 14 is te vergelijken met de positie van universitair hoofddocenten en tot slot corresponderen de salarisschalen 15 t/m 18 met de positie van hoogleraren.

---

1. Lees hier meer over de instituten van NWO en hun rol: [nwo-i.nl/nwo-institutenorganisatie/nwo-instituten](https://nwo-i.nl/nwo-institutenorganisatie/nwo-instituten)

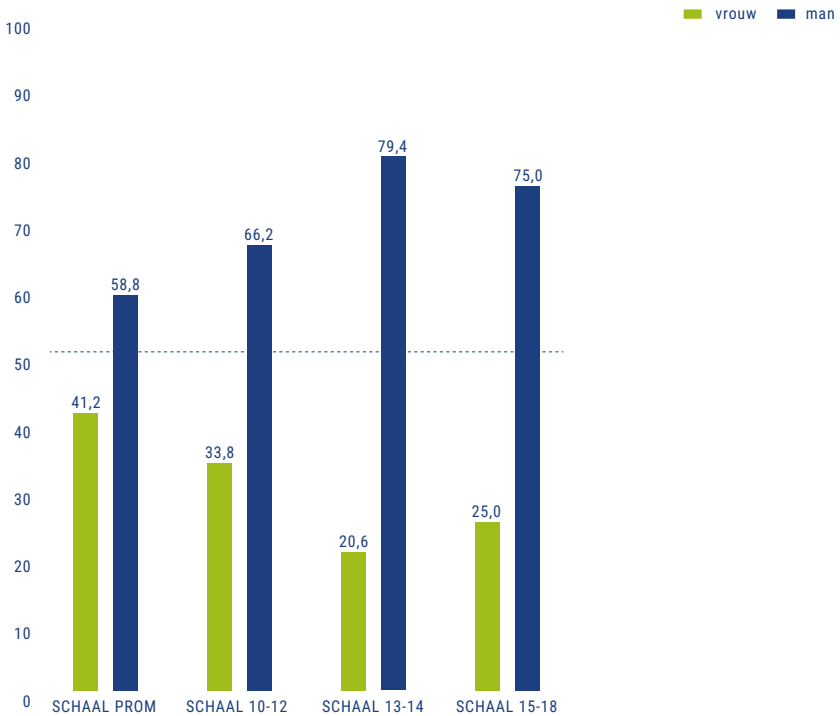
2. Lees hier meer over de instituten van de KNAW en hun rol: [knav.nl/instituten](https://knav.nl/instituten)

## DE MAN-VROUWVERHOUDING BINNEN DE NWO-INSTITUTEN

We geven in figuur 4.1 eerst een overzicht van alle NWO-instituten samen. We zien dan het volgende beeld per functiecategorie, zoals hierboven is toegelicht, gebaseerd op salarisschaalgroep:

FIGUUR 4.1

Procentuele verdeling wetenschappelijk personeel NWO-instituten, naar salarisschaalgroep en geslacht, in fte, in 2024.



Bron: opgaf NWO-I bureau, peildatum juni 2024.

Zoomen we in op de man-vrouwverdeling per functiecategorie per instituut, gebaseerd dus op de eerder beschreven salarisschaalgroepen, dan zien we het volgende beeld:

Voor de man-vrouwverdeling onder de promovendi (OIO's) geldt:



TABEL 4.1

### Procentuele verdeling promovendi (OIO's), naar geslacht, per NWO-instituut, in fte, in 2024.

	Percentage vrouw	Percentage man
NWO-I (DIFFER)	15,8	84,2
NWO-I (AMOLF)	40,7	59,3
NWO-I (ARCNL <sup>3</sup> )	23,3	76,7
NWO-I (ASTRON)	44,4	55,6
NWO-I (CWI)	26,8	73,2
NWO-I (NIKHEF)	32,4	67,6
NWO-I (NIOZ)	62,6	37,4
NWO-I (NSCR)	95,1	4,9
NWO-I (SRON)	10,0	90,0
<b>Totaal</b>	<b>41,2</b>	<b>58,8</b>

Bron: opgaaf NWO-I bureau, peildatum juni 2024, in fte.

Als we kijken naar de man-vrouwverdeling onder het wetenschappelijk personeel dat zich in de salarisschalen 10 t/m 12 bevindt, vergelijkbaar met de positie van een universitair docent, dan zien we het volgende beeld:

TABEL 4.2

### Procentuele verdeling WP in de salarisschalen 10 t/m 12, naar geslacht, per NWO-instituut, in fte, in 2024.

	Percentage vrouw	Percentage man
NWO-I (DIFFER)	22,6	77,4
NWO-I (AMOLF)	36,2	63,8
NWO-I (ARCNL)	6,9	93,1
NWO-I (ASTRON)	33,7	66,3
NWO-I (CWI)	30,6	69,4
NWO-I (NIKHEF)	27,3	72,7
NWO-I (NIOZ)	49,0	51,0
NWO-I (NSCR)	79,3	20,7
NWO-I (SRON)	24,1	75,9
<b>Totaal</b>	<b>33,8</b>	<b>66,2</b>

Bron: opgaaf NWO-I bureau, peildatum juni 2024, in fte.

3. Overal waar in dit hoofdstuk ARCNL wordt genoemd, moet rekening worden gehouden met het feit dat ARCNL een publiek-private samenwerking van NWO-I, ASML en verschillende universiteiten is. Een groot deel van het wetenschappelijk personeel van ARCNL heeft een aanstelling bij een van de samenwerkende universiteiten. In dit hoofdstuk wordt de data weergegeven van het wetenschappelijk personeel dat een aanstelling heeft bij ARCNL.

Kijken we naar de man-vrouwverdeling onder het wetenschappelijk personeel dat zich in de salarisschalen 13 en 14 bevindt, vergelijkbaar met de positie van een universitair hoofddocent, dan zien we het volgende beeld:

TABEL 4.3

**Procentuele verdeling WP in de salarisschalen 13 en 14, naar geslacht, per NWO-instituut, in fte, in 2024.**

	Percentage vrouw	Percentage man
NWO-I (DIFFER)	16,7	83,3
NWO-I (AMOLF)	22,2	77,8
NWO-I (ARCNL)		
NWO-I (ASTRON)	10,9	89,1
NWO-I (CWI)	12,2	87,8
NWO-I (NIKHEF)	14,9	85,1
NWO-I (NIOZ)	35,8	64,2
NWO-I (NSCR)	48,2	51,8
NWO-I (SRON)	15,3	84,7
<b>Totaal</b>	<b>20,6</b>	<b>79,4</b>

Bron: opgaaf NWO-I bureau, peildata juni 2024, in fte.

Kijken we tot slot naar de man-vrouwverdeling onder het wetenschappelijk personeel dat zich in de salarisschalen 15 t/m 18 bevindt, vergelijkbaar met de positie van een hoogleraar, dan zien we het volgende beeld:

TABEL 4.4

**Procentuele verdeling WP in de salarisschalen 15 t/m 18, naar geslacht, per NWO-instituut, in fte, in 2024.**

	Percentage vrouw	Percentage man
NWO-I (DIFFER)		100,0
NWO-I (AMOLF)		100,0
NWO-I (ARCNL)		100,0
NWO-I (ASTRON)		
NWO-I (CWI)	19,2	80,8
NWO-I (NIKHEF)		100,0
NWO-I (NIOZ)	31,3	68,8
NWO-I (NSCR)	43,8	56,2
NWO-I (SRON)	53,3	46,7
<b>Totaal</b>	<b>25,0</b>	<b>75,0</b>

Bron: opgaaf NWO-I bureau, peildatum juni 2024, in fte.

Kijken we naar al deze gegevens samen, dan kunnen we de volgende opmerkelijke zaken uitlichten:

Opvallend is dat in de hogere salarisschalen (15 t/m 18) van de acht instituten met wetenschappelijk personeel in deze schalen, bij vier instituten alleen mannen werkzaam zijn. Slechts één instituut (SRON) heeft in deze schalen een aandeel vrouwen dat hoger ligt dan 50%<sup>4</sup>.

Als we bij universiteiten kijken naar het aandeel vrouwen in de functies promovendus, universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar, zien we respectievelijk 45,7%, 46,9%, 35,4% en 28,7% representatie.

Wanneer we, op basis van salarisschaalgroepen, een vergelijking maken tussen het aandeel vrouwelijke wetenschappers bij NWO-I en de overeenkomstige functies promovendus, universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar aan de universiteiten, dan komen de percentages uit op 41,2% in de OIO/promovendischalen, 33,8% in salarisschalen 10 t/m 12, 20,6% in schalen 13-14 en 25% in schalen 15 t/m 18. Over het algemeen ligt het percentage vrouwen bij NWO-I dus lager dan in vergelijkbare salarisschaalgroepen aan de universiteiten.

Opvallend is verder dat het aandeel vrouwen in de salarisschaalgroep 13-14, met 20,6%, lager is dan in de volgende groep, schalen 15 t/m 18, waar 25% van de posities door vrouwen wordt vervuld.

Binnen salarisschaal 18 is onder het wetenschappelijk personeel slechts 15,2% van de medewerkers vrouw 📌.

Vanwege de wetenschappelijke focus en de onderzoeksgebieden van de instituten laten de instituten van NWO zich echter niet een op een vergelijken met het sectorbrede beeld van de universiteiten. Een vergelijking van het aandeel vrouwen onder het wetenschappelijk personeel bij de instituten van NWO met het aandeel vrouwen in de wetenschapsgebieden Natuur en Techniek is wellicht beter te maken. Doen we dat, dan zien we het volgende beeld: in wetenschapsgebied Natuur is sectorbreed het aandeel vrouwen in de functies hoogleraar, universitair hoofddocent, universitair docent en promovendus, respectievelijk 20,9%, 27,7%, 41% en 42,4%. In wetenschapsgebied Techniek zijn die aandelen respectievelijk 19,8%, 22,7%, 35,1% en 32,0%. Bij de NWO-instituten zien we een aandeel van respectievelijk 25,0%, 20,6%, 33,8% en 41,2% (zie ook figuur 4.1). Bij de vergelijking tussen wetenschapsgebieden Natuur en Techniek aan de ene kant en de NWO-instituten aan de andere kant valt op dat er bij de NWO-instituten sprake is van een hoger percentage vrouwelijke hoogleraren en een lager percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten en vrouwelijke universitair docenten.

---

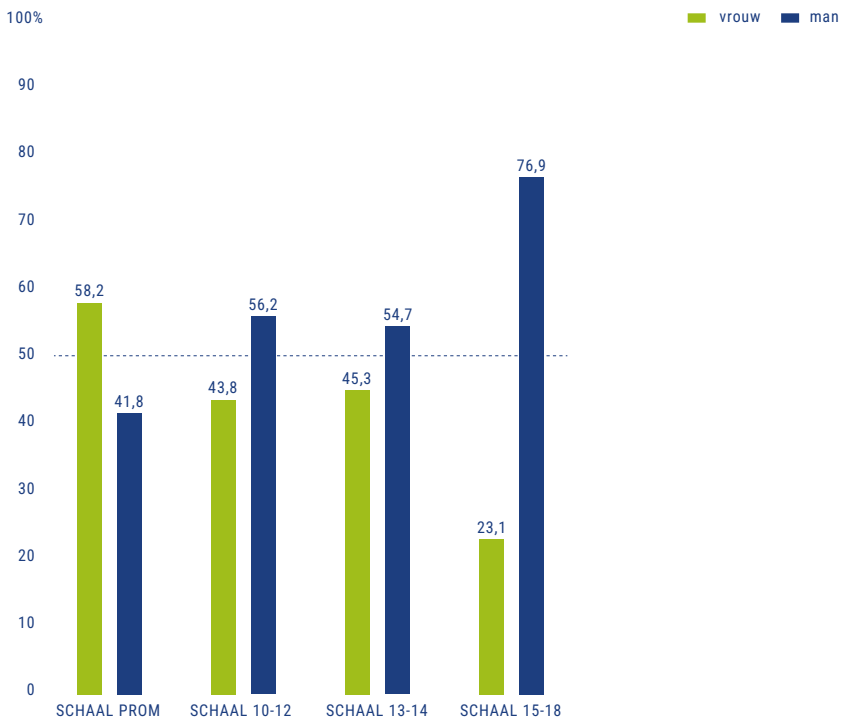
4. Let op: het gaat hier om relatief kleine aantallen fte. Hierdoor veroorzaakt een kleine verandering in aantallen een grote verandering in percentage.

## DE MAN-VROUWERDELING BINNEN DE INSTITUTEN VAN DE KNAW

We geven in figuur 4.2 een overzicht van de man-vrouwverdeling onder het wetenschappelijk personeel van alle KNAW-instituten gezamenlijk. We zien het volgende beeld per functiecategorie, zoals aan het begin van dit hoofdstuk is toegelicht, gebaseerd op salarisschaalgroep:

FIGUUR 4.2

Procentuele verdeling wetenschappelijk personeel KNAW-instituten, naar salarisschaalgroep en geslacht, in fte, ultimo 2023.



Bron: opgaaf KNAW-bureau, peildatum 31-12-2023, in fte.

Nog even voor de vergelijking met de universiteiten zoals we dat eerder in dit hoofdstuk ook voor NWO-I deden: aan de universiteiten is het aandeel vrouwen in de functies promovendus, universitair docent, universitair hoofd-docent en hoogleraar respectievelijk 45,7%, 46,9%, 35,4% en 28,7%.

Wanneer we op basis van salarisschalen een vergelijking maken tussen het aandeel vrouwen in het wetenschap-pelijk personeel bij de KNAW en de overeenkomstige functies aan de universiteiten, dan zien we 58,2% in de promovendischaal, 43,8% in salarisschalen 10 t/m 12, 45,3% in salarisschalen 13-14, en 23,1% in salarisschalen 15 t/m 18. Het valt dan op dat het aandeel vrouwelijke promovendi en het aandeel vrouwelijke medewerkers in de salarisschaalgroep die te vergelijken is met die van vrouwelijke universitair hoofddocenten aanzienlijk hoger ligt dan dat bij de universiteiten en het aandeel van de vrouwelijke medewerkers in de salarisschaalgroep die te vergelijken is met die van vrouwelijke hoogleraar gemiddeld dan juist weer een stuk lager is 📉.

— 5 —

# VROUWEN IN HOOGSTE NIVEAUS ACADEMISCH MANAGEMENT EN BESTUURDERS IN WETENSCHAPPELIJKE ORGANISATIES

## ACADEMISCH MANAGEMENT BIJ UNIVERSITEITEN

Naast inzicht in de samenstelling van de wetenschappelijke staf, is het zeker zo belangrijk te kijken naar de man-vrouwverdeling in bestuurlijke rollen en beslisfuncties. Het blijft echter zo dat gegevens over academisch management slechts beperkt beschikbaar zijn. De dataweergave hieronder betreft de gegevens van 12 van de 14 universiteiten<sup>1</sup>. We kunnen op basis van de beschikbare gegevens wel de percentages vrouwen onder de decanen, en directeuren onderzoeks- en onderwijsinstituut belichten.

Het aandeel vrouwen in academisch managementfuncties zoals decanen, directeuren van onderwijsinstituten en directeuren van onderzoeksinstituten is tussen ultimo 2022 en ultimo 2023 verder toegenomen 💡.

Bij de decanen was ultimo 2023 35,3% vrouw, een stijging van 1,1 procentpunt ten opzichte van een jaar eerder. Onder de directeuren van onderwijsinstituten is het percentage vrouwen inmiddels 57,9%, wat neerkomt op een toename van 5,2 procentpunt.

Opmerkelijk is dat waar in 2022 voor het eerst een derde van de decanen vrouw was, dit jaar hetzelfde geldt voor de directeuren onderzoeksinstituut 📈. Het aandeel vrouwelijke directeuren onderzoeksinstituut steeg namelijk van 25,0% ultimo 2022 naar 36,6% ultimo 2023.

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

---

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

FIGUUR 5.1

Aandeel vrouwen en mannen in academisch management aan 12 van de 14 Nederlandse universiteiten, ultimo 2023, in fte.



Bron: UNL, WOPI (12 universiteiten), ultimo 2023, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

TABEL 5.1

Aandeel vrouwen en mannen in academisch management aan 12 van de 14 Nederlandse universiteiten, ultimo 2019 t/m ultimo 2023, in fte.

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>V</b>					
Decaan	19,8	20,1	29,7	34,1	35,2
Directeur onderwijsinstituut	39,2	43,2	53,5	52,7	57,9
Directeur onderzoeksinstituut	11,1	20,3	25,0	25,0	36,6
<b>M</b>					
Decaan	80,2	79,9	70,3	65,9	64,8
Directeur onderwijsinstituut	60,8	56,8	46,5	47,3	42,1
Directeur onderzoeksinstituut	88,9	79,7	75,0	75,0	63,4

Bron: UNL, WOPI (12 universiteiten), ultimo 2023, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.



## PERCENTAGES VROUWEN IN COLLEGES VAN BESTUUR EN RADEN VAN TOEZICHT

### UNIVERSITEITEN

#### Colleges van Bestuur (CvB)

Aan de Nederlandse universiteiten zijn in totaal 41 bestuurlijke posities binnen de Colleges van Bestuur. Van deze 41 posities worden in 2024 20 posities door vrouwen en 21 door mannen bekleed. Het aantal vrouwen is ten opzichte van 2023 van 18 naar 20 gestegen. Het aantal mannelijke leden is met 2 gedaald van 23 naar 21. Het gemiddelde percentage vrouwen is in 2024 48,8%. Dat is een stijging van 4,9 procentpunt ten opzichte van de 43,9% in 2023.

#### Raden van Toezicht (RvT)

In de Raden van Toezicht zijn in totaal 71 bestuurlijke posities. Daarvan zijn er in 2024 33 bekleed door vrouwen en 38 door mannen. Het percentage vrouwen is met 46,5% gedaald ten opzichte van de 47,8% in 2023. Een evenredige man-vrouwverdeling is hiermee iets verder uit zicht geraakt.

FIGUUR 5.2

Aantal vrouwen en mannen in Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse universiteiten in 2024.



Bron: websites Nederlandse universiteiten, peildatum 28-08-2024, in personen.

TABEL 5.2

**Aantal vrouwen en mannen in Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse universiteiten in 2024.**

	College van Bestuur		Raad van Toezicht	
	V	M	V	M
UNIVERSITEIT LEIDEN	2	1	2	3
UNIVERSITEIT UTRECHT	1	2	2	3
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	1	2	2	3
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	2	1	2	3
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	2	1	3	2
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	1	2	2	3
VRIJE UNIVERSITEIT	1	2	3	2
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	2	1	2	3
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	2	1	3	2
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	1	2	2	3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	1	2	2	3
UNIVERSITEIT TWENTE	1	2	3	2
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	2	1	3	3
OPEN UNIVERSITEIT	1	1	2	3
<b>Totaal</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>33</b>	<b>38</b>
<b>Percentage vrouw</b>	<b>48,8</b>		<b>46,5</b>	

Bron: websites Nederlandse universiteiten, peildatum 28-08-2024, in personen.

De Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de universiteiten bestaan uit verschillende te vervullen posities. Het is interessant te kijken naar de man-vrouwverdeling binnen deze verschillende posities. Wie heeft welke rol op het hoogste niveau van academisch management binnen de Nederlandse universiteiten? De tabellen (tabel 5.3.1 en tabel 5.3.2) geven hier inzicht in.

## Colleges van Bestuur

TABEL 5.3.1

Man-vrouwverdeling in de Colleges van Bestuur, per functie en universiteit, in personen, in 2024.

	College van bestuur				
	<i>Rector Magnificus</i>	<i>Voorzitter</i>	<i>Vice rector magnificus</i>	<i>Vice-voorzitter</i>	<i>Bestuurslid</i>
UNIVERSITEIT LEIDEN	V	V		M	
UNIVERSITEIT UTRECHT	M	M		V	
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	V	M		M	
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	V	M		V	
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	V	V		M	
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	M	V		M	
VRIJE UNIVERSITEIT	M	V			M
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	V	M		V	
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	M	M	V	V	
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	M	M	M	M	V
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	V	M		M	
UNIVERSITEIT TWENTE	M	M		V	
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	V	V		V	M
OPEN UNIVERSITEIT	M	V			

Bron: websites Nederlandse universiteiten, peildatum 30-08-2024, in personen.

- Dezelfde persoon is zowel vice rector magnificus als vice-voorzitter
- Dezelfde persoon is zowel rector magnificus als voorzitter
- Dezelfde persoon is zowel rector magnificus als vice-voorzitter

## Raden van Toezicht

TABEL 5.3.2

Man-vrouwverdeling in de Raden van Toezicht, per functie en universiteit, in personen, in 2024.

	Raad van Toezicht						
	Voorzitter	Vice-voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
UNIVERSITEIT LEIDEN	M		M	M	V	V	
UNIVERSITEIT UTRECHT	V	V	M	M	M		
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	M		M	M	V	V	
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	M	V	M	M	V		
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	V		M	M	V	V	
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	V		M	M	M	V	
VRIJE UNIVERSITEIT	M		M	V	V	V	
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	M	V	M	M	V		
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	M		M	M	V	V	
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	M	M	M	V	V		
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	M		M	V	V	V	
UNIVERSITEIT TWENTE	V		M	M	M	V	
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	M		M	M	V	V	V
OPEN UNIVERSITEIT	V		M	M	M	V	

Bron: websites Nederlandse universiteiten, peildatum 30-08-2024, in personen.

## UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

### Raden van Bestuur (RvB)

In 2024 is het totale aantal leden in de Raden van Bestuur van de umc's met drie afgenomen, van 32 naar 29 leden. Van deze 29 bestuursleden zijn er 13 vrouw en 16 man, wat neerkomt op een aandeel van 44,8% vrouwen. Dit is een toename van 10,4 procentpunt ten opzichte van 2023, toen het aandeel vrouwen in de Raden van Bestuur 34,4% bedroeg.

### Raden van Toezicht (RvT)

Het totale aantal leden in de Raden van Toezicht van de Nederlandse umc's is in 2024 37, een daling van één lid vergeleken met 2023. Het aandeel vrouwen in de Raden van Toezicht bedraagt nu 45,9%, een afname van 1,5 procentpunt ten opzichte van vorig jaar.

FIGUUR 5.3

Aantal vrouwen en mannen in Raden van Bestuur en Raden van Toezicht van de umc's in 2024.



Bron: websites Nederlandse umc's, peildatum 29-08-2024, in personen.

TABEL 5.4

**Aantal vrouwen en mannen in Raden van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse umc's in 2024.**

	Raad van Bestuur		Raad van Toezicht	
	V	M	V	M
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	1	2	2	3
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	2	2	2	4
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	2	2	2	3
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	1	3	3	2
MAASTRICHT UMC+	2	3	2	3
AMSTERDAM UMC <sup>2</sup>	3	2	4	3
RADBOUDUMC	2	2	2	2
<b>Totaal</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>20</b>
<b>Percentage vrouw</b>	<b>44,8</b>		<b>45,9</b>	

Bron: websites Nederlandse umc's, peildatum 29-08-2024, in personen.

## KONINKLIJKE NEDERLANDSE AKADEMIE VAN WETENSCHAPPEN (KNAW)

### Leden

De KNAW telt 611 leden waarvan 141 vrouw en 470 man. Dat komt neer op een aandeel van 23,1%. Een stijging van 0,6 procentpunt ten opzichte van 2023. Dit percentage ligt opvallend lager dan het sectorgemiddelde van 28,7%.

### Directie en Bestuur

De directie van de KNAW bestaat uit 1 president, 2 vicepresidenten (waarvan 1 tevens algemeen secretaris) en 4 bestuursleden die tevens domeinvoorzitter zijn. In het bestuur van de KNAW zijn in totaal 7 posities te bekleden. Daarvan worden er 3 bekleed door een vrouw en 4 door een man. Daarnaast heeft de KNAW een directie die in 2024 bestaat uit 3 posities waarvan er ten tijde van de dataverzameling 2 posities waren bezet: 1 door een vrouw en 1 door een man. Per 1 oktober 2024 zal de directie bestaan uit 3 leden waarvan 1 vrouw en 2 man.

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

FIGUUR 5.4

Aantal vrouwen en mannen in de directie en het bestuur van de Koninklijke Akademie van Wetenschappen (KNAW) in 2024.



Bron: bureau KNAW, peildatum 12-07-2024, in personen.

TABEL 5.5

Aantal vrouwen en mannen in de directie, het bestuur en onder de leden van de Koninklijke Akademie van Wetenschappen (KNAW) in 2024.

	V	M
<b>Directie<sup>3</sup></b>	1	1
<b>Bestuur</b>	3	4
President	1	
Vicepresident	1	1
Algemeen secretaris <sup>4</sup>		1
Leden	1	3
<b>Leden</b>		
Geesteswetenschappen (GW)	41	86
Gedrags-, Maatschappij- en Rechtswetenschappen (GMRW)	47	92
Medische, Medisch-Biologische en Gezondheidswetenschappen (MMBG)	21	77
Natuur- en Technische Wetenschappen (NTW)	25	209
Domeinoverschrijdend	7	6

Bron: bureau KNAW, peildatum 12-07-2024, in personen.

3. Ten tijde van de dataverzameling zijn er drie interim directieposities waarvan er twee zijn bezet: 1 man, 1 vrouw.

4. De algemeen secretaris is tevens vicepresident.

## DE JONGE AKADEMIE (DJA)

Het bestuur van De Jonge Akademie bestaat uit 2 vrouwen (40%) en 3 mannen (60%). Het totaal aantal leden van De Jonge Akademie bedraagt 50, waarvan 29 vrouw en 21 man. Dat komt neer op een aandeel van 58% vrouwen. Een stijging van 2 procentpunt ten opzichte van 2023.

De Jonge Akademie kent 180 alumni waarvan 80 vrouw (44,4%) en 100 man (55,6%).

FIGUUR 5.5

Aantal vrouwelijke en mannelijke leden van De Jonge Akademie in 2024.



Bron: bureau KNAW, peildatum 12-07-2024, in personen.

TABEL 5.6

Aantal vrouwelijke en mannelijke bestuursleden, leden en alumni van De Jonge Akademie in 2024.

	V	M
Bestuur	2	3
Leden 2024	29	21
Alumni	80	100

Bron: bureau KNAW, peildatum 12-07-2024, in personen.



## NEDERLANDSE ORGANISATIE VOOR WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK (NWO)

De bestuurlijke structuur van NWO bestaat uit een Raad van Bestuur, een Raad van Toezicht en vier domeinbesturen. De Raad van Bestuur bestaat uit 6 posities waarvan er, net als in 2023, 4 door een man worden ingevuld en 2 door een vrouw. De voorzitter van de Raad van Bestuur is een man. De Raad van Toezicht telt 6 leden: 3 vrouwen en 3 mannen. De voorzitter van de RvT is net als bij de RvB een man. Kijken we naar de domeinbesturen dan zien we het volgende:

Domein Exacte en Natuurwetenschappen (ENW)	7 posities, 2 vrouw en 5 man
Domein Sociale en Geesteswetenschappen (SGW)	9 posities, 5 vrouw en 4 man
Domein Toegepaste en Technische Wetenschappen (TTW):	8 posities, 4 vrouw en 4 man
Domeinbestuur Zorgonderzoek en Medische Wetenschappen (ZonMw)	8 posities, 3 vrouw en 5 man

Let op: de domeinvoorzitters (1 vrouw en 3 mannen) zijn zowel domeinvoorzitter als lid van de Raad van Bestuur. Het totaal is gebaseerd op de totalisering van functies, daarin zit een dubbel telling van domeinvoorzitters. NWO kent dus 38 bestuurlijke functies, die worden bezet door 34 personen. In 2024 worden 16 van de 38 bestuurlijke functies bezet door een vrouw.

FIGUUR 5.6

**Aantal vrouwen en mannen in het bestuur (exclusief RvT) van de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek in 2024.**



Bron: bureau Raad van Bestuur NWO, peildatum 01-07-2024, in personen.

TABEL 5.7

**Aantal vrouwen en mannen in het bestuur (exclusief RvT) van de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek in 2024.**

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

Bron: bureau Raad van Bestuur NWO, peildatum 01-07-2024, in personen.

— 6 —

# ONDERSTEUNEND EN BEHEERSPERSONEEL EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL VERGELEKEN

## AANDEEL VROUWEN IN OBP EN WP BLIJFT STIJGEN

Het totale aantal fte ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) is tussen ultimo 2022 en ultimo 2023 met 1.371,6 toegenomen. Van deze groei ging 829,2 fte naar vrouwen en 540,8 fte naar mannen; in de categorie 'Overig'<sup>1</sup> kwam er 1,5 fte bij. Deze stijging in het aantal fte OBP is de grootste van de afgelopen vijf jaar.

Het aandeel vrouwen binnen het OBP blijft gestaag toenemen en bereikte ultimo 2023 een niveau van 57,5%, een toename van 0,2 procentpunt ten opzichte van ultimo 2022.

TABEL 6.1

### Aantallen OBP naar geslacht en groei, ultimo 2019-2023, in fte.

	OBP V	OBP M	OBP Overig	Totaal	Groei V	Groei M	Groei Overig	Groei Totaal	Percentage vrouw
2019	10.962,9	8.691,9		19.654,8	570,4	268,0		838,3	55,8
2020	11.532,4	8.965,0		20.497,5	569,6	273,1		842,7	56,3
2021	12.169,7	9.304,2	2,5	21.476,4	637,2	339,2	2,5	978,9	56,7
2022	12.995,5	9.663,9	9,6	22.669,0	825,9	359,6	7,1	1.192,6	57,3
2023	13.824,8	10.204,7	11,2	24.040,6	829,2	540,8	1,5	1.371,6	57,5

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

Niet alleen het aantal fte OBP, maar ook het aantal fte onder het wetenschappelijk personeel (WP) is toegenomen. Tussen ultimo 2022 en ultimo 2023 is het WP gegroeid met 2.170,7 fte waarvan 1.267,4 fte bij de vrouwen en 898,7 fte bij de mannen is terechtgekomen. In de categorie 'Overig' kwam er 4,6 fte bij. De toename in totaal fte van ultimo 2022 op ultimo 2023 is, net als bij het OBP, de grootste van de afgelopen 5 jaar.

Het aandeel vrouwen in het WP is tussen ultimo 2022 en ultimo 2023 gestegen van 42,9% naar 43,9%. Dit aandeel stijgt van jaar op jaar en is in de afgelopen 5 jaar toegenomen met 4,1 procentpunt van 39,8% ultimo 2019 naar 43,9% ultimo 2023.

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

TABEL 6.2

## Aantallen WP naar geslacht en groei, ultimo 2019-2023, in fte.

	WP V	WP M	WP Overig	Totaal	Groei V	Groei M	Groei Overig	Groei Totaal	Percentage vrouw
2019	10.781,7	16.301,1		27.082,8	511,7	579,5		1.091,3	39,8
2020	11.872,1	17.069,4		28.941,5	1.090,4	768,3		1.858,7	41,0
2021	12.818,4	17.668,7	7,5	30.494,6	946,3	599,3	7,5	1.553,2	42,0
2022	13.642,7	18.112,3	21,2	31.776,2	824,3	443,5	13,7	1.281,6	42,9
2023	14.910,1	19.011,0	25,8	33.946,9	1.267,4	898,7	4,6	2.170,7	43,9

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

Het is interessant te kijken hoeveel WP en OBP er beschikbaar is per student. Houdt de aanwas van WP en OBP de aanwas van studenten nog bij?

TABEL 6.3

## Aantal studenten, WP en OBP, en verhouding WP en OBP onderling met het aantal studenten, uitgedrukt in een aantal ratio's, ultimo 2019 t/m ultimo 2023.

	Studenten	WP	OBP	WP/student ratio	OBP/WP ratio	OBP/student ratio	(OBP+WP)/student ratio
2019	268.176	27.082,8	19.654,8	0,1010	0,7257	0,0733	0,1743
2020	290.614	28.941,5	20.497,5	0,0996	0,7082	0,0705	0,1701
2021	302.923	30.494,6	21.476,4	0,1007	0,7043	0,0709	0,1716
2022	302.740	31.776,2	22.669,0	0,1049	0,7134	0,0748	0,1798
2023	303.012	33.946,9	24.040,6	0,1120	0,7082	0,0793	0,1914

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

Bron studenten: TcHO2019 t/m TcHO2023, peildatum 1-10, in personen.

We zien dat ultimo 2023 de ratio's WP/student, OBP/student en (OBP+WP)/student gunstiger zijn geworden. Ofwel, er is ultimo 2023 iets meer WP en OBP per student dan in de voorafgaande jaren het geval was. Wel is zichtbaar dat de groei van het OBP de groei van het WP niet heeft bijgehouden: de ratio OBP/WP is ultimo 2023 iets kleiner dan ultimo 2022. Dit wordt veroorzaakt door de groei van het aantal fte WP ultimo 2022 - ultimo 2023 met 6,8% ten opzichte van de groei van het aantal fte OBP in diezelfde periode met 6,1%.

## BIJLAGE 1 – BRONGEGEVENS

### Universiteiten

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

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

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

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

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

## **Studenten en geslaagden**

Gegevens over studenten en geslaagden komen uit het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO), waarin gegevens over instroom, inschrijving en examens zijn opgenomen. Bij studenten betreft het hoofdin schrijvingen op 1 oktober van het betreffende jaar, bij geslaagden betreft het master- en doctoraal diploma's naar academisch jaar. Van de op peildatum 1 oktober 2023 ingeschreven studenten volgt 98,5% de studie in voltijd, 1,3% in deeltijd en 0,2% daaal.

## **Universitair Medische Centra**

Door de overgang van bijna al het personeel van de medische faculteiten van de universiteiten naar de universitair medische centra vanaf 1998 tot nu, is zicht op het totale wetenschapsgebied Gezondheid in WOPI verloren gegaan. Gegevens over het overgrote deel van dat wetenschapsgebied in deze Monitor zijn door de afzonderlijke universitair medische centra aangeleverd. De resterende gegevens van personeel in het HOOP-gebied Gezondheid in de WOPI-data worden in de Monitor buiten beschouwing gelaten.

## **Wetenschapsgebieden**

In het Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan (HOOP) van het ministerie van OCW is een indeling opgenomen in wetenschapsgebieden. Deze wetenschapsgebieden worden ook wel HOOP-gebieden genoemd. Het HOOP onderscheidt negen gebieden: Landbouw, Natuur, Techniek, Economie, Recht, Gezondheid, Gedrag & Maatschappij, Taal & Cultuur en Onderwijs. De studenten en geslaagden zijn in de bronbestanden naar opleiding ingedeeld in de negen gebieden. Het universitair personeel is in de WOPI-bestanden ingedeeld in acht gebieden en een categorie 'Divers'. Het gebied Onderwijs wordt voor de indeling van het universitair personeel niet gebruikt. Waar in deze Monitor naar wetenschapsgebieden wordt verwezen, worden de HOOP-gebieden bedoeld. Alleen die studenten en hoogleraren die toe te rekenen zijn aan een wetenschapsgebied zijn in de analyses naar wetenschapsgebied meegenomen. Bij de studenten is het gebied Onderwijs en bij de hoogleraren is het gebied Divers in analyses naar wetenschapsgebied buiten beschouwing gelaten, tenzij anders vermeld.

## **Academisch management en wetenschappelijke organisaties**

Voor de gegevens van academisch management en wetenschappelijke organisaties is voor deze Monitor uitgegaan van gegevens gepubliceerd op de websites van de organisaties. Gegevens over de man-vrouwverdeling van decanen, directeuren onderzoeksinstituut en directeuren onderwijsinstituut zijn voor 12 van de 14 universiteiten vanuit de WOPI-data beschikbaar voor de monitor. De registratie van deze UFO-functies gebeurt bij de overige 2 universiteiten niet dusdanig dat deze functies in WOPI kunnen worden meegeleverd.

## BIJLAGE 2 – SAMENWERKENDE PARTNERS

### Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)

[www.lnvh.nl](http://www.lnvh.nl)

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

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

### Universiteiten van Nederland (UNL)

[www.unl.nl](http://www.unl.nl)

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



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

In dat licht, beheert en ontwikkelt UNL tevens informatie over onderwijs, onderzoek, personeel en financiën ten behoeve van beleidsontwikkeling, verantwoording, benchmarking en kwaliteitszorg. Kengetallen op het gebied van personeel zijn onderdeel van het bestand Wetenschappelijk Onderwijs Personeel Informatie (WOPi).

### **Nederlandse Federatie Van Universitair Medische Centra (NFU)**

[www.nfu.nl](http://www.nfu.nl)

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

### **Ministerie van OCW**

De Monitor 2024 werd medegefinancierd middels een bijdrage vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).

### **Stichting De Beauvoir – in herinnering**

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

## COLOFON

### Samenstelling

Lidwien Poorthuis is sinds oktober 2013 werkzaam voor het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren als directeur en senior beleidsmedewerker en in die functie tevens verantwoordelijk voor de samenstelling en totstandkoming van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren.

Thea Verdonk was van 2007 t/m 2011 werkzaam bij de VSNU (huidige UNL) en was in die periode onder andere verantwoordelijk voor het beheer en de ontwikkeling van het WOPI-bestand, het voornaamste bronbestand voor de Monitor.

### Datavisualisatie en vormgeving

FutureFolks – kennisregie en figuren

Spectric – ontwerp en illustratie

### Drukwerk

Libertas Pascal, Utrecht

### Contactgegevens



LNVH – Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Postbus 3021

3502 GA Utrecht

[info@lnvh.nl](mailto:info@lnvh.nl)

[www.lnvh.nl](http://www.lnvh.nl)



