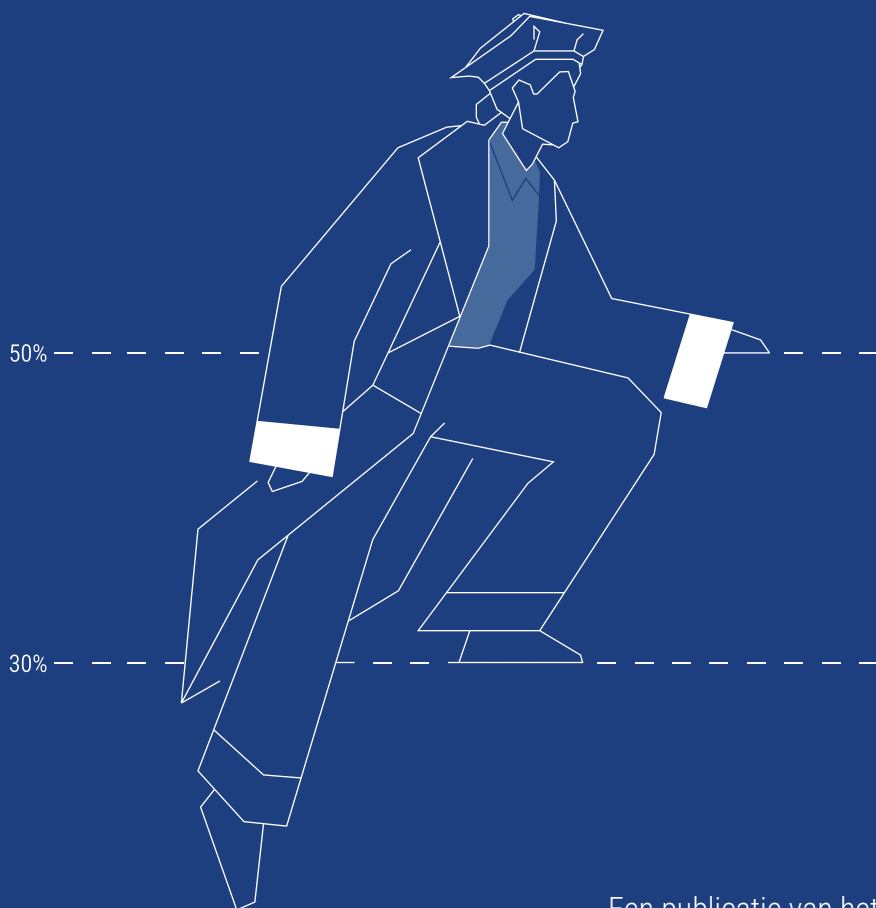


MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2025



Een publicatie van het
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2025

Een publicatie van het
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

OVER DE MONITOR

Voor u ligt de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2025. 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. Ook vergelijken we de Nederlandse situatie met die in de EU. Zo vormt de Monitor een belangrijke bron van inzicht en reflectie voor iedereen die zich inzet voor een toekomstbestendige, innovatieve en inclusieve academische wereld.

De Monitor 2025 markeert een bijzondere mijlpaal: eind 2024 was 29,9% van de hoogleraren vrouw. De symbolische 30%-grens – vaak gezien als de *critical mass* voor structurele verandering – is daarmee zo goed als bereikt. Dat is een belangrijke stap vooruit en het resultaat van decennialange inzet. Tegelijkertijd waarschuwen de cijfers voor zelfgenoegzaamheid. Groei is nog steeds bescheiden en ongelijk verdeeld over instellingen en vakgebieden. Zonder doelgericht beleid duurt het waarschijnlijk nog twintig jaar voordat pariteit in zicht komt. Ook blijven de doorstroomknelpunten voor vrouwen hardnekkig: vooral de overstap van universitair docent naar universitair hoofddocent, en die van universitair hoofddocent naar hoogleraar, gaan gepaard met obstakels.

De Monitor kijkt veel verder dan de man-vrouw- (en waar mogelijk X-) verdeling per functiecategorie alleen. We volgen de verdeling van wetenschappelijk personeel over salarisschalen, contractvormen, leeftijdsgroepen en herkomst. Daaruit blijkt een gemengd beeld: positieve ontwikkelingen zoals meer vaste contracten en een toenemende internationalisering met daarin opmerkelijke verschillen tussen mannen en vrouwen, naast zorgwekkende trends zoals de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere salarisschalen en de kwetsbare positie van postdocs. Deze inzichten laten zien hoe complex gelijkwaardige wetenschappelijke loopbaanontwikkeling blijft, en hoe urgent structurele verandering is.

Met het bereiken van de 30%-grens ontstaat ook ruimte om vooruit te kijken. Universiteiten hebben op verzoek van het LNVH gezamenlijk nieuwe streefcijfers vastgesteld voor 2030. Juist in een tijd waarin de wetenschap onder druk staat - met oplopend anti-wetenschaps- en anti-gendersentiment ver weg en dichtbij, en forse bezuinigingen die als een donkere wolk boven de sector hangen - is het van groot belang dat er ambitieuze én realistische bakens worden uitgezet. Deze doelstellingen markeren de weg naar een evenwichtige verdeling en kunnen de voortgang versnellen. Ze zijn hoopvolle richtpunten voor de komende jaren en een bewijs dat samenwerking en gezamenlijke ambitie cruciaal zijn voor duurzame verandering.

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. 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. Helianthe Kort, *bestuurslid LNVH, Hoogleraar Building Lighting, TU/e*

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

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

HET BUREAU

Lidwien Poorthuis, *directeur, senior policy officer*

Sophie Reinders, *beleidsondersteunend bureaumedewerker*

Irma Scheer, *secretariaat*

INHOUDSOPGAVE

Over de Monitor.....	2
Inhoudsopgave.....	4
1 De verdeling vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland	6
2 Nederland in Europees perspectief.....	51
3 Het aandeel vrouwelijke wetenschappers aan de universiteiten.....	54
4 Het aandeel vrouwelijke wetenschappers aan universitair medische centra.....	88
5 Het aandeel vrouwelijke wetenschappers bij de NWO- en KNAW-instituten.....	96
6 Vrouwen in hoogste niveaus academisch management en bestuurders in wetenschappelijke organisaties	110
7 Ondersteunend en Beheerspersoneel en Wetenschappelijk Personeel vergeleken	124
Bijlage 1 – Brongegevens	128
Bijlage 2 – Samenwerkende partners.....	130
Colofon.....	132

— 1 —

DE VERDELING VROUWELIJKE EN MANNELIJKE WETENSCHAPPERS IN NEDERLAND

NOG ALTIJD ONDERMAATSE GROEI. WEL MIJLPAAL BEREIKT

Eind 2024 bedroeg het gemiddelde percentage vrouwelijke hoogleraren aan de Nederlandse universiteiten 29,9%. We kiezen ervoor dit te markeren als het behalen van de 30%-grens. Een mijlpaal dus! Het percentage vrouwelijke hoogleraren steeg van 28,7% ultimo 2023 naar 29,9% ultimo 2024. Dat is een stijging van 1,2 procentpunt. Daarmee ligt de groei net als vorig jaar iets hoger dan het bijzonder lage groeipercentage van 0,9 procentpunt tussen 2021 en 2022. Toch blijft dit groeitempo achter bij wat nodig is om op korte termijn een evenwichtige man-vrouwverdeling te bereiken.

Om wat meer inzicht te krijgen in de weg naar het bereiken van de 30%-grens, lichten we de ontwikkelingen in de afgelopen 10 jaar uit. Deze periode is in het bijzonder interessant omdat de universiteiten in 2015 voor het eerst gezamenlijke streefcijfers voor het aandeel vrouwelijke hoogleraren formuleerden. De figuur op de volgende pagina laat zien dat er sindsdien gestaag vooruitgang is geboekt. Het aandeel vrouwelijke hoogleraren steeg in deze periode met bijna 13 procentpunt, waardoor we eind 2024 de symbolische grens van 30% (zo goed als) hebben bereikt.

Het behalen van de 30%-grens heeft een belangrijke betekenis: het laat zien dat vrouwen niet langer een kleine minderheid vormen binnen de hooglerarenpopulatie. In de Monitor besteden we hier traditiegetrouw aandacht aan, omdat een aandeel van 30% vaak wordt beschouwd als de zogeheten *critical mass*¹ die nodig zou zijn om structurele veranderingen te versnellen. Tegelijkertijd is het belangrijk om te benadrukken dat 30% geen eindpunt is: onderzoek laat zien dat de veronderstelling dat na het bereiken van deze grens de weg naar volledige gelijkheid vanzelf wordt afgelegd, niet klopt. Zonder gericht beleid kan de groei juist weer vertragen of stilvallen. Het blijft dus noodzakelijk om actief in te zetten op het vergroten van het aandeel vrouwelijke hoogleraren en het wegnemen van structurele belemmeringen.

In figuur 1.1 laten we de ontwikkeling van de groeipercentages van de afgelopen 10 jaar zien². In hoofdstuk drie duiken we nog dieper in de trends van de afgelopen 10 jaar en kijken we per universiteit naar de ontwikkelingen (zie p. 64).

1. 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 in principe niet meer leidt tot een systemisch isolement van de ondervertegenwoordigde groep.

2. 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 2025 is dat 29,9% (ultimo 2024), respectievelijk 28,7% (ultimo 2023), dus 1,2 procentpunt. In de figuren en tabellen in de Monitor laten we altijd de groei op basis van de onafgeronde percentages zien.

FIGUUR 1.1

Jaarlijkse groei van het aandeel vrouwelijke hoogleraren, ultimo 2014 - ultimo 2024, in fte.



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

HOOGLERAREN IN FTE

De totale omvang van de populatie hoogleraren steeg van 3.194,6 fte eind 2023 naar 3.217,0 fte eind 2024. Van dit totaal wordt 960,6 fte vervuld door vrouwen, 2.253,4 fte door mannen en 3,0 fte door personen in de categorie 'Overig'³.

De groei met 22,4 fte in het afgelopen jaar is toe te schrijven aan een toename van 42,5 fte bij vrouwen en 1,0 fte in de categorie 'Overig', terwijl het aantal door mannen bezette fte's juist afnam met 21,2. Daarmee is niet alleen de gehele netto groei van de populatie hoogleraren ten goede gekomen aan vrouwen (op 1,0 fte in de categorie 'Overig' na), maar hebben vrouwen ook de volledige krimp bij mannen gecompenseerd⁴.

Waar in het voorgaande jaar 69% van de totale toename in fte's bij vrouwen terecht kwam, is dit aandeel in 2024 gestegen naar meer dan 100% 📈. Uit deze cijfers blijkt nog duidelijker dan in voorgaande jaren dat de verwachte grote uitstroom van personen - en dan met name de mannen - in de leeftijdscategorie vanaf 60 jaar is ingezet. Zie hiervoor ook pagina 34, verderop in dit hoofdstuk.

Als we het hebben over de hooglerarenpopulatie bekijken we natuurlijk maar een klein gedeelte van het totaal aan Wetenschappelijk Personeel (WP). Hoe verhoudt het aandeel hoogleraren zich eigenlijk tot het totale WP? Figuur 1.2 laat het zien⁵.

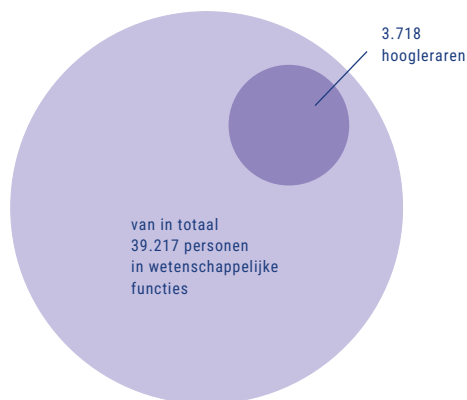
3. Vanwege de sectorbrede weergave en de iets grotere beschikbaarheid van data, wordt hier ook de UNL WOPI-categorie 'Overig' meegenomen. Op andere plekken in de Monitor wordt dat niet gedaan vanwege mogelijke herleidbaarheid. Zie bijlage 1 voor meer uitleg over deze categorie. Het LNVH pleit voor een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

4. De groei en/of krimp wordt hier bepaald door de som van in-, uit- en doorstroom, hetgeen betekent dat het totale effect van alle instroom (nieuwe instromers), uitstroom (vertrekkers) en interne verplaatsingen binnen de sector gezamenlijk bepalend is voor de netto verandering in omvang.

5. In de berekening van het totale WP in figuur 1.2 en 1.3 zijn de totale aantallen promovendi, universitaire (hoofd)docenten, hoogleraren, onderzoekers, docenten en kleine restcategorie 'Overig WP' meegenomen.

FIGUUR 1.2

Totaal aantal WP en aantal hoogleraren, in personen, ultimo 2024.

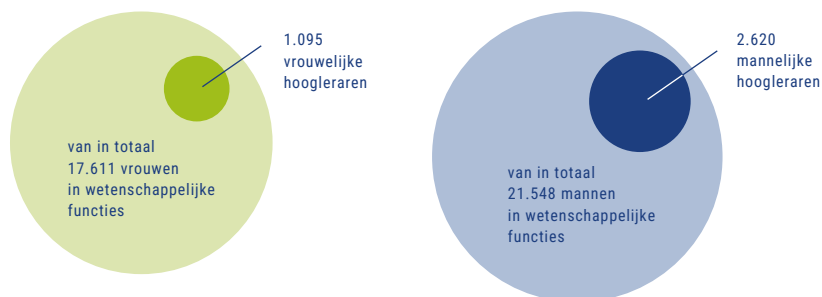


Bron: UNL, WOPI, ultimo 2024, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Het is ook interessant te kijken naar de verhouding tussen het aantal vrouwelijke hoogleraren en het totale aantal vrouwelijk Wetenschappelijk Personeel, en idem voor de mannelijke hoogleraren en het totale aantal mannelijk Wetenschappelijk Personeel. Figuur 1.3 geeft meer inzicht.

FIGUUR 1.3

Aantal vrouwelijk WP en vrouwelijke hoogleraren, in personen, en aantal mannelijk WP en mannelijke hoogleraren, in personen, ultimo 2024.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2024, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

HOOGLERAREN IN PERSONEN

Ultimo 2024 telt de Nederlandse universitaire populatie 3.718 hoogleraren. Daarvan zijn 1.095 vrouwen, 2.620 mannen en 3 personen in de categorie 'Overig'. Het aandeel vrouwelijke hoogleraren is daarmee gestegen naar 29,5%, een groei van 1,2 procentpunt ten opzichte van ultimo 2023. Opvallend is dat de netto toename van 19 hoogleraren volledig wordt veroorzaakt door de groei bij vrouwen (+47) en de categorie 'Overig' (+1), terwijl het aantal mannen afnam met 29. Hiermee laten vrouwen niet alleen de volledige netto groei zien, maar compenseren ze ook de afname bij mannen, hetgeen nogmaals een duidelijke verschuiving in de samenstelling van de populatie illustreert.

Bijzonder hoogleraren

Het aandeel vrouwelijke hoogleraren in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren betreft zowel reguliere als persoonlijke hoogleraren met een bezoldigde arbeidsovereenkomst.

Wanneer wordt gekeken naar bijzonder hoogleraren werkzaam aan Nederlandse universiteiten, blijkt dat ultimo 2024 in totaal 584 personen deze functie bekleden, waarvan 210 vrouwen zijn. Dit komt overeen met 36% vrouwelijke bijzonder hoogleraren, een stijging van 2,2 procentpunt ten opzichte van de vorige Monitor.

EVENREDIGHEID NOG NIET IN ZICHT. BLIJVEN WE WACHTEN TOT 2043?

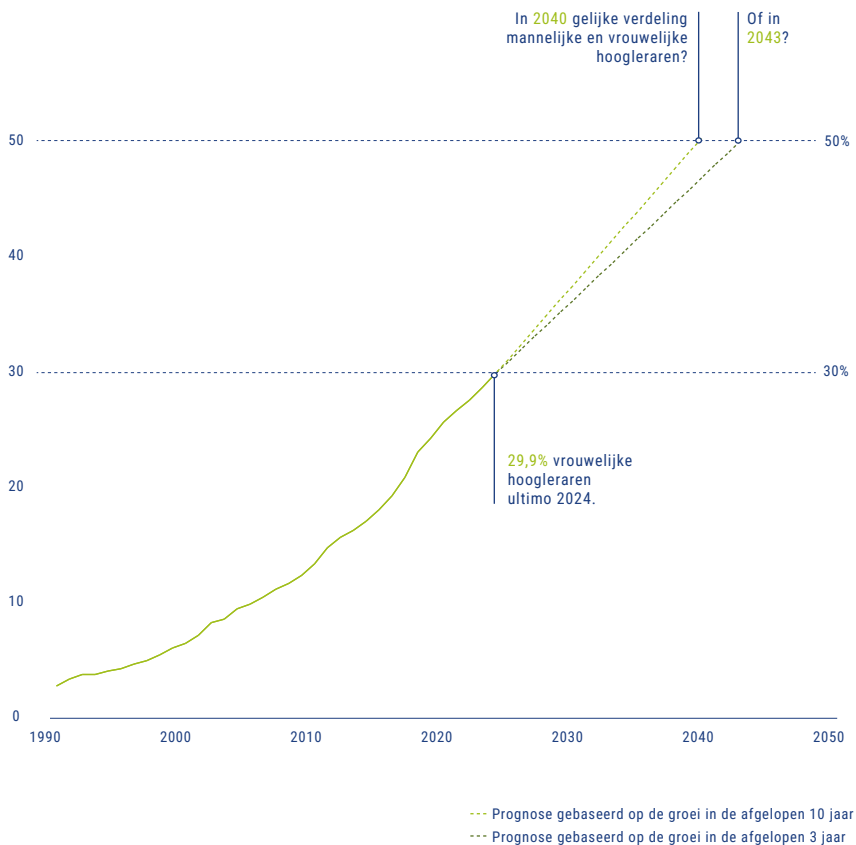
Ultimo 2024 bestaat bijna 30% van de hooglerarenpopulatie uit vrouwen. Hoewel dit een belangrijke mijlpaal lijkt, is de jaarlijkse toename nog steeds gering en met 1,2 procentpunt van eind 2023 tot eind 2024 nog iets lager dan het tienjaarsgemiddelde van 1,3 procentpunt 📉.

De verwachting voor het bereiken van een gelijke man-vrouwverdeling onder hoogleraren verschilt relatief sterk, afhankelijk van de gekozen referentieperiode. Op basis van een tienjarige trend zou pariteit rond 2040 haalbaar zijn, terwijl een trend op basis van de afgelopen drie jaar laat zien dat dit pas in 2043 zal zijn. Dit onderstreept dat structurele aandacht en inspanningen nodig blijven om het bereiken van gelijkwaardige vertegenwoordiging te versnellen.

Vanwege het afnemende politieke draagvlak voor gendergelijkheid en de dreiging van bezuinigingen in het hoger onderwijs en de wetenschap die personen in kwetsbare posities extra hard raken, blijft het essentieel te zorgen voor een sterke vertegenwoordiging van vrouwelijke wetenschappers over de gehele linie. De cijfers laten zien dat het aandeel vrouwen onder hoogleraren (te) langzaam stijgt, en dat deze vooruitgang niet vanzelfsprekend is. Het is daarom belangrijk niet alleen te kijken naar de topfuncties, maar de gehele academische pijplijn te ondersteunen zodat vrouwen de kans krijgen door te stromen. Daarnaast vragen we aandacht voor het feit dat de prognoses gebaseerd zijn op sectorgemiddelden, en dus grote verschillen tussen instellingen en faculteiten verhullen; gericht beleid blijft noodzakelijk om deze ongelijkheid dieper in de organisaties actief aan te pakken.

FIGUUR 1.4

Percentage vrouwelijke hoogleraren, in fte (1990 – 2024) en prognose 2024 – 2040, en percentage vrouwelijke hoogleraren, in fte (1990 – 2024) en prognose 2024 – 2043.



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

AANDEEL VROUWEN PER OPEENVOLGENDE FUNCTIECATEGORIE

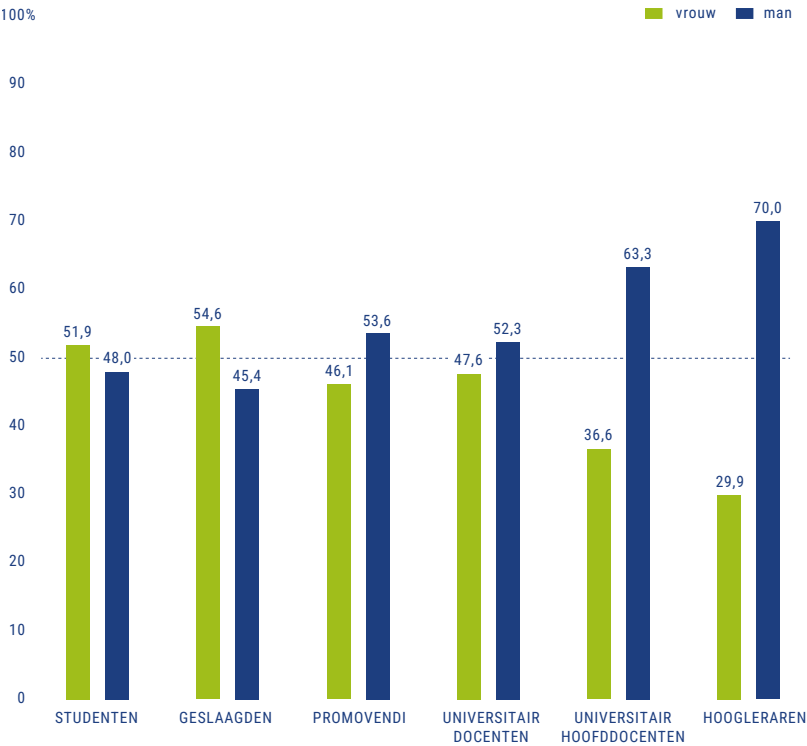
In figuur 1.5 is duidelijk te zien dat het aandeel vrouwen met name in de hogere academische posities nog steeds sterk afneemt per opeenvolgende functie categorie. Toch zien we ultimo 2024 in alle categorieën, met uitzondering van de afgestudeerden waar het aandeel gelijk bleef, een lichte toename van het totale aandeel vrouwen 💡.

Vrouwen vormen meer dan de helft van de studenten (51,9%) en de afgestudeerden (54,6%), maar hun vertegenwoordiging neemt vervolgens af in de daaropvolgende academische posities 📉. Na de afgestudeerden daalt het aandeel naar 46,1% bij de promovendi, gevolgd door een lichte stijging naar 47,6% bij de universitair docenten. Daarna zet de daling scherp door: het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten is 36,6% en bij de hoogleraren slechts 29,9%.

Opvallend is, net als in de afgelopen twee jaar, dat het aandeel vrouwelijke universitair docenten (47,6%) hoger ligt dan het aandeel vrouwelijke promovendi (46,1%).

FIGUUR 1.5

Percentage vrouwen en mannen van student tot hoogleraar, in fte en in personen, ultimo 2024.



Bron studenten en geslaagden: 1cHO2024, 1 oktober 2024, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Bron personeel: UNL, WOPI, ultimo 2024, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

INZICHT IN DE ONTWIKKELINGEN PER FUNCTIECATEGORIE

In de volgende figuren laten we voor de periode 2020 tot en met 2024 de ontwikkeling zien van het aandeel vrouwen onder studenten, afgestudeerden en binnen de academische functiecategorieën promovendus, universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar.

Als we kijken naar de studenten dan zien we dat het aandeel vrouwen het afgelopen jaar licht is gestegen: van 51,8% naar 51,9%. Bij de afgestudeerden bleef het aandeel vrouwen gelijk op 54,6%.

Net als in eerdere jaren zijn er meer vrouwelijke dan mannelijke studenten en afgestudeerden, en is het verschil in aantallen opnieuw toegenomen. Bij de studenten liep het verschil tussen vrouwen en mannen op van 10.919 in studiejaar '23-'24 naar 11.911 in studiejaar '24-'25. Ook bij de afgestudeerden nam het verschil toe: van 4.540 in diplomajaar '22-'23 naar 4.668 in diplomajaar '23-'24.

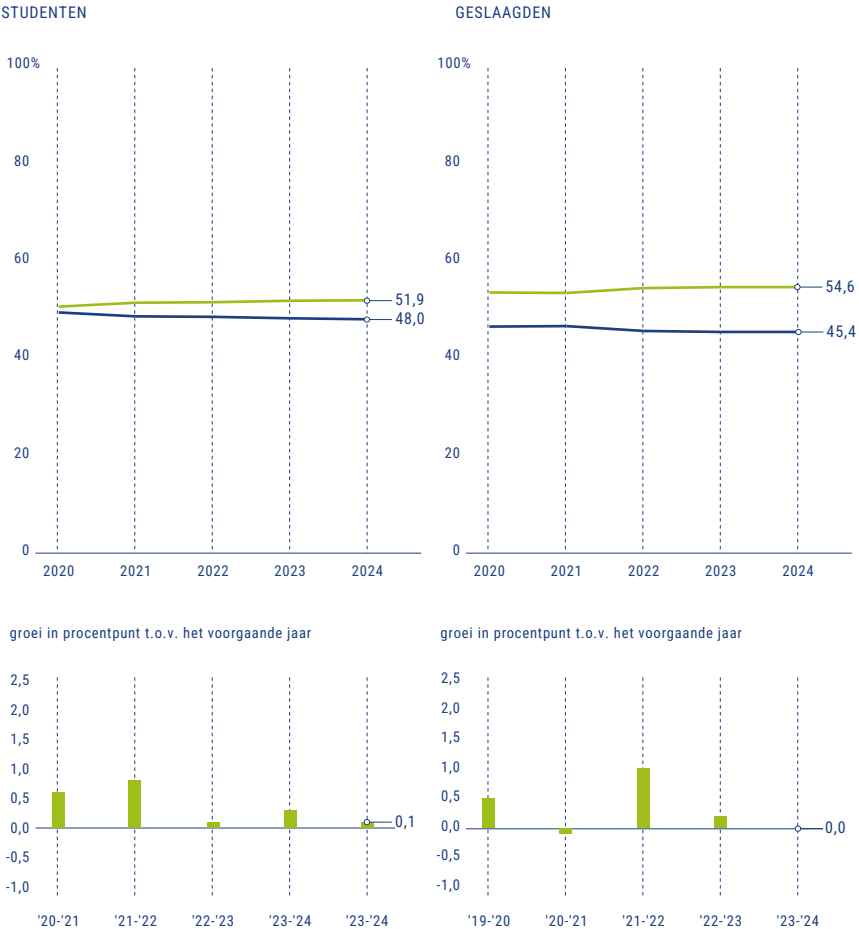
Deze cijfers nader toegelicht

Van het aantal ingeschreven studenten in studiejaar '24-'25 was 144.459 man en 156.370 vrouw. Er waren per saldo 11.911 ($=156.370 - 144.459$) meer vrouwen dan mannen onder de ingeschreven studenten.

Van het aantal geslaagden in diplomajaar '23-'24 was 22.910 man en 27.578 vrouw. Er waren per saldo 4.668 ($=27.578 - 22.910$) meer vrouwen dan mannen onder de geslaagden.

FIGUUR 1.6.1

Procentuele verdeling studenten en geslaagden naar geslacht en groei van het percentage vrouwelijke studenten en vrouwelijke geslaagden, ultimo 2020 - ultimo 2024, in personen.



Bron: studenten en geslaagden: 1cHO2019 - 1cHO2024, peildatum 1 oktober, in personen.
Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

■ vrouw ■ man

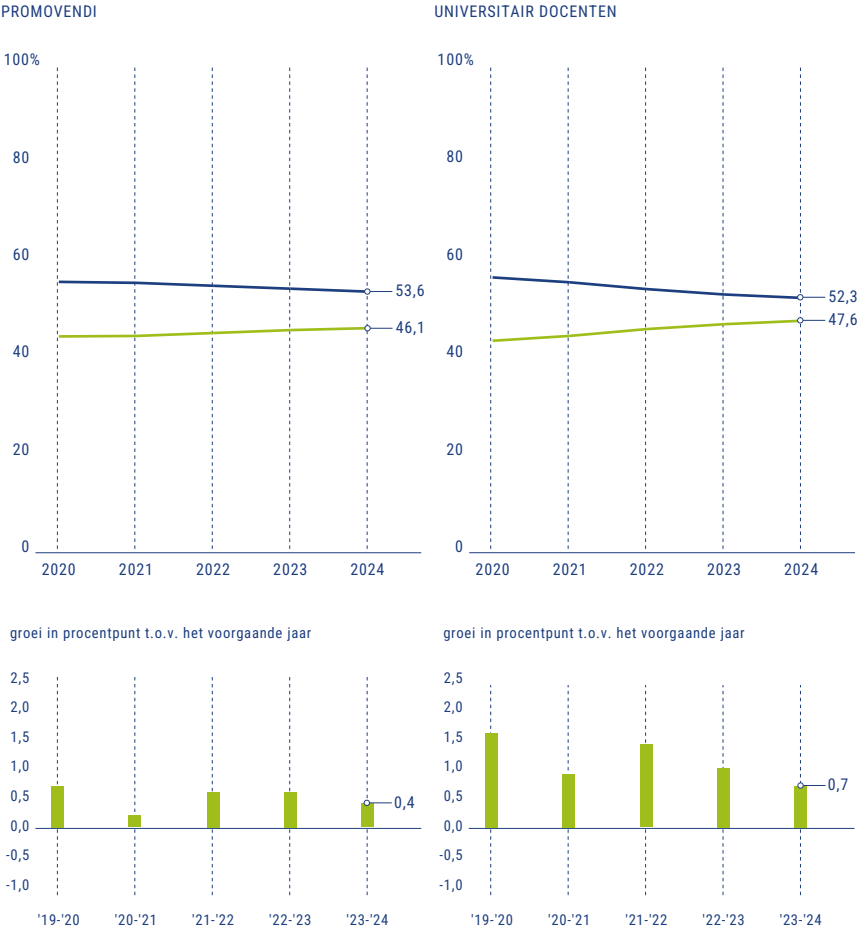
Bij de promovendi is het aandeel vrouwen in het afgelopen jaar gestegen van 45,7% naar 46,1%. Dit betekent een lichte toename van 0,4 procentpunt.

Het aandeel vrouwelijke universitair docenten nam in dezelfde periode iets sterker toe: van 46,9% naar 47,6%, een stijging van 0,7 procentpunt. Daarmee komt de verdeling tussen mannen en vrouwen binnen deze groep steeds dichterbij een fiftyfifty-verhouding.

Opvallend is dat het aandeel vrouwelijke universitair docenten niet alleen groter is dan het aandeel vrouwelijke promovendi, maar dat dit verschil verder is toegenomen. Deze ontwikkeling zet de trend van de afgelopen twee jaar voort 💡.

FIGUUR 1.6.2

Procentuele verdeling promovendi en universitair docenten naar geslacht en groei van het percentage vrouwelijke promovendi en vrouwelijke universitair docenten, ultimo 2020 t/m ultimo 2024, in fte.



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

■ vrouw ■ man

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

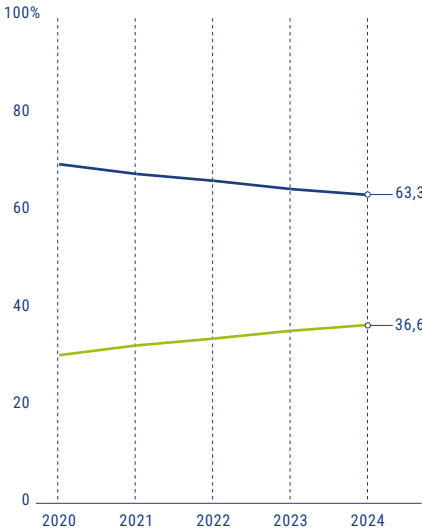
Het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten is tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 gestegen van 35,4% naar 36,6%, een toename van 1,2 procentpunt. Deze groei ligt iets lager dan in de voorgaande jaren. De omvang en groei van deze groep is van groot belang voor de doorstroom naar het hoogleraarschap, onder andere gezien hun rol als belangrijkste vervangingspotentieel voor de uitstromende hoogleraren in de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder (zie hiervoor ook pagina 40).

Ook het aandeel vrouwelijke hoogleraren liet een stijging van 1,2 procentpunt zien en kwam daarmee uit op 29,9%. Toch blijft de weg naar een evenwichtige man-vrouwverhouding lang. Op basis van de trend van de afgelopen tien jaar wordt pas rond 2040 een fiftyfifty-verdeling verwacht; gebaseerd op de laatste drie jaar schuift dit zelfs op naar 2043. Een versnelling van de groei is dus noodzakelijk om eerder tot een evenwichtige verhouding te komen.

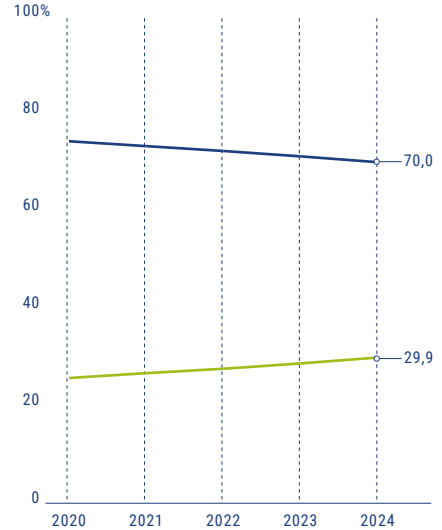
FIGUUR 1.6.3

Procentuele verdeling universitair hoofddocenten en hoogleraren naar geslacht en groei van het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten en vrouwelijke hoogleraren, ultimo 2020 t/m ultimo 2024, in fte.

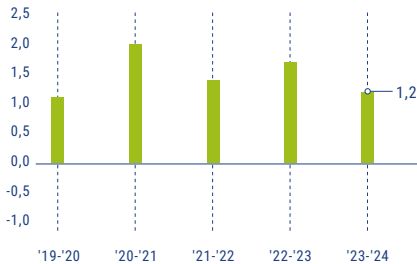
UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN



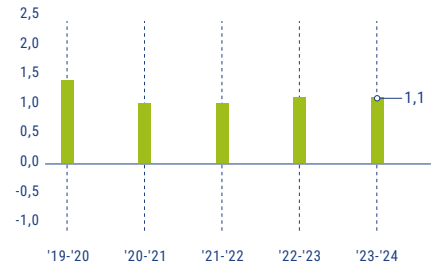
HOOGLERAREN



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



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



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

■ vrouw ■ man

TOENAME FTE IN PERSPECTIEF: ANALYSE NAAR FUNCTIECATEGORIE EN GESLACHT

De ontwikkeling van het aantal fte per functiecategorie en de verdeling van deze groei (of afname) tussen mannen en vrouwen is weergegeven in figuur 1.7. Opvallend is dat in iedere functiecategorie het grootste deel van de totale groei in fte naar vrouwen is gegaan. Extra opmerkelijk is de afname van het aantal fte bij mannelijke hoogleraren, gecombineerd met een toename bij vrouwelijke hoogleraren die groter is dan de afname bij mannen. Hierdoor is de totale populatie hoogleraren in fte per saldo gegroeid. De absolute groei van de populatie hoogleraren blijft echter beperkt wanneer deze wordt vergeleken met de groei in de functiecategorieën universitair hoofddocent, universitair docent en promovendus.

In de periode ultimo 2023 tot ultimo 2024 is de populatie hoogleraren per saldo gegroeid met 22,4 fte. Deze netto toename bestaat uit een afname van 21,2 fte bij mannen, een toename van 42,5 fte bij vrouwen en 1,0 fte bij de categorie 'Overig'⁶.

Bij de universitair hoofddocenten is over de afgelopen vier jaar een gestage groei waargenomen, die substantieel groter is dan de groei bij de hoogleraren in dezelfde periode 📈. Ultimo 2024 heeft deze ontwikkeling ertoe geleid dat het aantal fte aan universitair hoofddocenten voor het eerst sinds de registratie van de huidige WOPI-data in 2005 groter is dan het aantal fte aan hoogleraren: respectievelijk 3.403,9 fte aan universitair hoofddocenten tegenover 3.217 hoogleraren-fte. Ter vergelijking: ultimo 2020 bedroeg de populatie universitair hoofddocenten 2.543,5 fte, terwijl de populatie hoogleraren in datzelfde jaar 3.007,9 fte omvatte. De groei van de populatie universitair hoofddocenten in de periode ultimo 2023–2024 bedroeg 250,0 fte, verdeeld over 121,4 fte bij mannen en 128,6 fte bij vrouwen.

Bij de universitair docenten is de groei in de periode ultimo 2023–2024 daarentegen beperkt gebleven. De totale populatie universitair docenten nam toe met 69,1 fte, bestaande uit een afname van 17,8 fte bij mannen, een toename van 86,0 fte bij vrouwen en 0,8 fte bij de categorie 'Overig'.

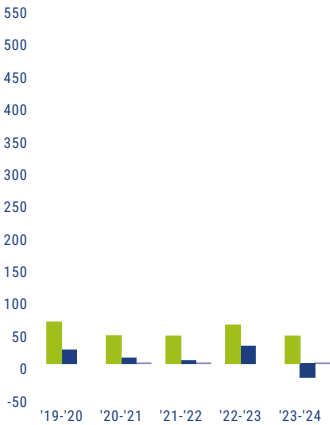
Bij de promovendi is een sterke groei zichtbaar, die redelijk evenwichtig is verdeeld tussen mannen en vrouwen. Van de toename van 841,3 fte ging 382,8 fte naar mannen, 436,5 fte naar vrouwen en 22 fte naar de categorie 'Overig'.

6. De groei en/of krimp wordt hier bepaald door de som van in-, uit- en doorstroom, hetgeen betekent dat het totale effect van alle instroom (nieuwe instromers), uitstroom (vertrekkers) en interne verplaatsingen binnen de sector gezamenlijk bepalend is voor de netto verandering in omvang.

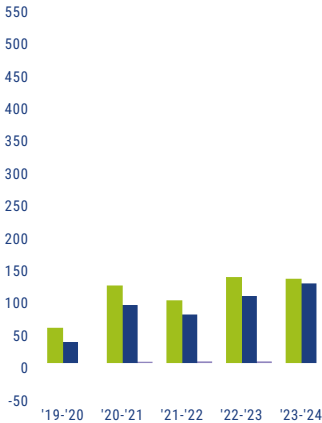
FIGUUR 1.7

Toename aantal fte, '19-'20 – '23-'24, naar functie en geslacht.

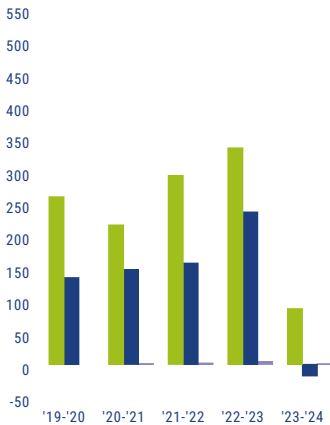
HOOGLERAREN



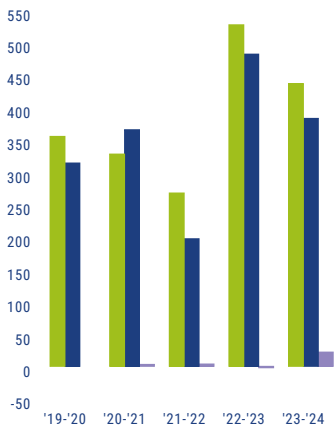
UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN



UNIVERSITAIR DOCENTEN



PROMOVENDI



vrouw man overig

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

Wanneer we, mede aan de hand van tabel 1.1, per functiecategorie bekijken welk aandeel van de fte-groei bij vrouwen terecht komt, blijkt ultimo 2024 dat dit bij de hoogleraren meer dan 100% bedraagt (190%), bij de universitair hoofddocenten 51,4%, bij de universitair docenten eveneens meer dan 100% (124,6%) en bij de promovendi 51,9%. Over de afgelopen vijf jaar is te zien dat, met uitzondering van de promovendi in 2020–2021, het aandeel van de groei dat bij vrouwen terecht komt elk jaar meer dan 50% bedraagt. Gemiddeld komt dus meer dan de helft van de groei bij vrouwen terecht, hetgeen een positieve ontwikkeling is.

Om echter op termijn de 50%-grens in alle functiecategorieën te bereiken, is het noodzakelijk dat er naast vervanging van uitstroom door vrouwen ook structureel een aanzienlijk deel van de groei bij vrouwen terecht komt, zoals ultimo 2024 het geval is bij de vrouwelijke hoogleraren.

Het bereiken van een aandeel van 50% is overigens niet alleen afhankelijk van een toename in de totale omvang van de populatie. Ook zonder groei kan deze grens worden gerealiseerd, mits binnen de populatie de uitstroom consequent door vrouwen wordt vervangen. Met andere woorden: het aandeel vrouwen kan groeien puur door gerichte vervanging, zelfs bij een stabiele populatieomvang.

TABEL 1.1

Aandeel van de totale groei in fte dat bij vrouwen terechtkomt en gemiddeld aandeel van de totale groei in fte dat bij vrouwen terechtkomt, per functiecategorie, ultimo 2019 – ultimo 2024.

	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23	'23-'24	Gemiddeld aandeel van de groei dat bij vrouwen terechtkomt '19-'24
HGL	75,4	81,9	88,5	69,0	190,0	101,0
UHD	63,1	57,2	56,1	56,0	51,4	56,8
UD	65,9	59,3	64,8	58,2	124,6	74,6
PROM	53,1	47,1	57,2	52,4	51,9	52,3

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

GLAZEN PLAFOND INDEX ONVERANDERD

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 alle GPI's ultimo 2024 onveranderd ten opzichte van ultimo 2023.

Voor vrouwen blijft de functieovergang van universitair docent naar universitair hoofddocent de overgang met de hoogste GPI, namelijk 1,3. Ook de GPI voor de functieovergang van universitair hoofddocent naar hoogleraar ligt bij vrouwen consequent boven 1,0. Bij de mannen blijven zowel de functieovergang van universitair docent naar universitair hoofddocent als universitair hoofddocent naar hoogleraar onder 1,0. Dit duidt erop dat deze stappen voor vrouwen relatief meer belemmeringen kennen dan voor mannen 🟡.

De GPI voor de overgang van promovendus naar universitair docent is zowel voor vrouwen als voor mannen neutraal (1,0).

In dit hoofdstuk worden de GPI's op sectorniveau besproken. Voor een overzicht van de GPI's per universiteit verwijzen we naar hoofdstuk 3.

De Glazen Plafond Index

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

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

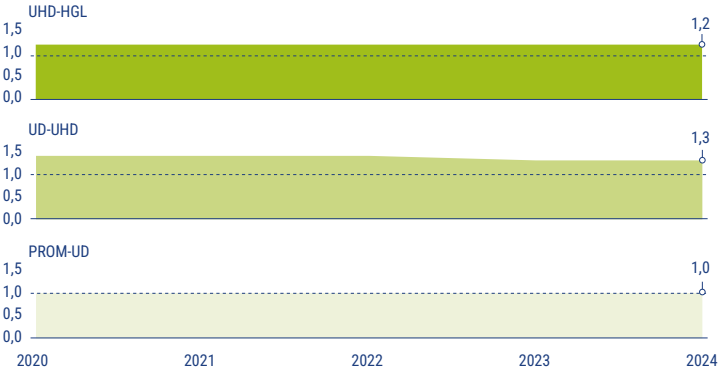
De GPI wordt berekend door het percentage vrouwen in functiecategorie x-1 te delen door het percentage vrouwen in functiecategorie x.

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

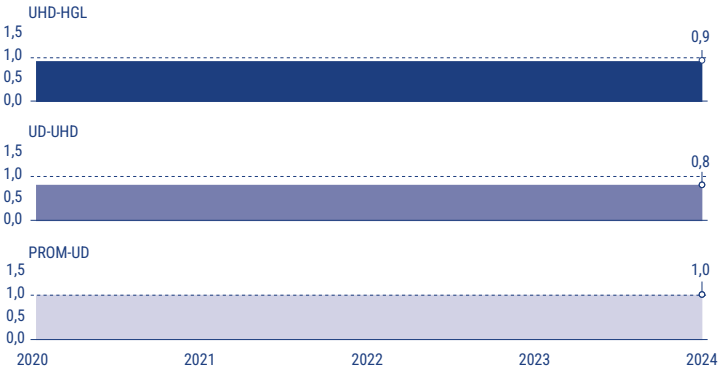
FIGUUR 1.8

Glazen Plafond Index (GPI) vrouwen en mannen naar functieovergang, in fte, ultimo 2020 t/m ultimo 2024.

GPI vrouwen



GPI mannen



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

GEEN VERANDERINGEN IN VERSCHIL CONTRACTOMVANG VROUWEN EN MANNEN

Om de contractomvang te kunnen bepalen, zetten we het aantal fte binnen een functiecategorie af tegen het aantal personen in diezelfde functiecategorie. Bij hoogleraren, universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi is de gemiddelde contractomvang zowel bij vrouwen als mannen ongewijzigd ten opzichte van ultimo 2023.

Er blijft sprake van een gemiddeld iets kleinere contractomvang bij de vrouwen dan bij de mannen behalve bij de hoogleraren waar de vrouwen nog steeds een iets grotere contractomvang hebben dan de mannen: 0,88 fte ten opzichte van 0,86 fte.

TABEL 1.2
Gemiddelde contractomvang naar functie en geslacht, ultimo 2024 en ultimo 2023.

	2024		2023	
	V	M	V	M
HGL	0,88	0,86	0,88	0,86
UHD	0,90	0,92	0,90	0,92
UD	0,92	0,93	0,92	0,93
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

Ultimo 2022 en ultimo 2023 was er een opvallende stijging te zien in het totale aandeel vaste contracten ten opzichte van tijdelijke contracten⁷. Aan het einde van 2024 is opnieuw een toename zichtbaar in het aandeel vaste contracten voor zowel mannen als vrouwen.

Voor bij de universitair docenten valt de stijging over de afgelopen drie jaar, van ultimo 2021 tot ultimo 2024, op. Voor vrouwelijke universitair docenten nam het aandeel vaste contracten toe met 22,3 procentpunt, van 67,2% naar 89,5%💡. Bij mannelijke universitair docenten was de stijging iets minder groot: 17,6 procentpunt, van 71,6% naar 89,2%.

Bij de universitair hoofddocenten en universitair docenten hebben mannen net iets vaker een tijdelijk contract dan vrouwen, terwijl bij de hoogleraren juist de vrouwen relatief vaker een tijdelijk contract hebben.

TABEL 1.3

Procentuele verdeling van vast en tijdelijk dienstverband naar functie en geslacht, in fte, ultimo 2024.

	V		M	
	Vast	Tijdelijk	Vast	Tijdelijk
HGL	98,1	1,9	98,9	1,1
UHD	99,0	1,0	98,9	1,1
UD	89,5	10,5	89,2	10,8

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2024, 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 in de cao afgesproken 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 huidige (dem.) kabinet in 2024-2025 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 richten we ons hoofdzakelijk op de categorieën promovendus, universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar. We zouden ook graag inzicht willen kunnen geven in de categorie postdoc, omdat dit in vele opzichten een kwetsbare groep onderzoekers is. Helaas is de UNL⁸ 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 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:

Bij de docenten is een toename van het aandeel vaste contracten zichtbaar. Zowel bij mannen als bij vrouwen steeg dit aandeel tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 met ongeveer zes procentpunt. Mannelijke docenten hebben ultimo 2024 een groter aandeel vaste contracten dan vrouwelijke docenten: respectievelijk 64,4% en 54,7% 🟡.

Bij de onderzoekers is het beeld anders: zowel bij mannen als bij vrouwen nam het aandeel vaste contracten licht af, met 0,3 procentpunt. Duiken we dieper in de data dan kunnen we constateren dat het aantal fte onderzoekers bij de meeste universiteiten is toegenomen en dan logischerwijs met tijdelijke contracten. De afname van het aandeel vaste contracten komt dus door een toename van het aantal fte met een tijdelijk contract en niet door een afname van fte met vaste contracten.

Kijken we naar de verdeling van vrouwen en mannen, dan zien we dat het grootste deel van de docenten vrouw is, terwijl onder de onderzoekers het grootste deel man is. Het aandeel vrouwen onder de docenten bleef tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 gelijk. Onder de onderzoekers nam het aandeel vrouwen licht af, van 42,6% ultimo 2023 naar 42,4% ultimo 2024, een daling van 0,2 procentpunt. Vrouwen blijven onder de onderzoekers dus nog steeds in de minderheid.

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

TABEL 1.4

Procentuele verdeling docenten en onderzoekers naar dienstverband en geslacht, ultimo 2023 en ultimo 2024, in fte.

	Docenten		Onderzoekers	
	V	M	V	M
2023				
Tijdelijk	51,2	41,6	89,9	89,0
Vast	48,8	58,4	10,1	11,0
2024				
Tijdelijk	45,3	35,6	90,2	89,3
Vast	54,7	64,4	9,8	10,7

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

POSTDOCS: EEN KWETSBARE FUNCTIECATEGORIE

UNL heeft in het verleden de categorie postdoc benaderd met de groep ‘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 ultimo 2024 nagenoeg hetzelfde beeld als bij de totale populatie onderzoekers. Het aandeel vrouwen is kleiner dan het aandeel mannen: 42,7% tegen 57,1% en is met 0,1 procentpunt gedaald ten opzichte van ultimo 2023 📉. Kijken we naar de periode ultimo 2020 – ultimo 2024 dan zien we dat het aandeel vrouwen groeit met 3,1 procentpunt van 39,6% naar 42,7%.

TABEL 1.5

Verdeling vrouwen en mannen onder onderzoekers met een tijdelijk contract, ultimo 2020 - ultimo 2024, in fte⁹.

	2020	2021	2022	2023	2024
Vrouw	39,6	40,5	41,3	42,8	42,7
Man	60,4	59,4	58,6	57,0	57,1

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.

SALARISSCHALEN: NOG ALTIJD VERSCHIL TUSSEN VROUWELIJKE EN MANNELIJKE HOOGLERAREN, INSCHALING VROUWEN EN MANNEN BIJ UNIVERSITAIR DOCENTEN EN PROMOVENDI GELIJK

Ultimo 2024 bevindt zich een groter aandeel mannelijke dan vrouwelijke hoogleraren in de hoogste salarisschaalcategorie. Bij de vrouwelijke hoogleraren is het percentage in deze hoogste categorie tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 afgenomen van 22,0% naar 20,6%, een daling van 1,4 procentpunt. Bij de mannelijke hoogleraren is dit aandeel licht gedaald van 35,0% naar 34,1%.

In de laagste schaalcategorie voor hoogleraren (schaal 15-16) is zowel het aandeel vrouwen als mannen iets toegenomen. Daarnaast bevinden zich in de schaalcategorie 13-14 1 fte man en 0,5 fte vrouw.

Voor vrouwelijke hoogleraren is er een duidelijk verschil in inschaling vergeleken met de mannen. Bij de universitaire hoofddocenten is het verschil in spreiding over de salarisschaalcategorieën tussen vrouwen en mannen minimaal. Voor universitair docenten en promovendi zien we voor het eerst, op basis van afgeronde percentages, dat de inschaling van vrouwen en mannen ultimo 2024 gelijk is. Een mijlpaal!

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 – zeker ook met het oog op de Europese wet inzake loontransparantie die in 2026 in Nederland in werking zal treden – zelf een analyse te doen als het gaat om belonings- en inschalingssystematiek, hierin te kijken naar mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen, deze verschillen op te heffen en voor de toekomst te voorkomen.

Herrekening salarisschalen ultimo 2023

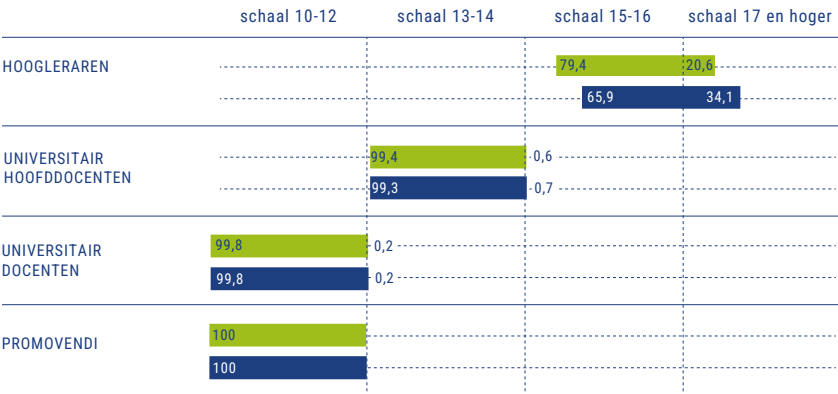
Door een vergissing in de aanlevering van de data met betrekking tot salarisschalen ultimo 2023 is het aandeel vrouwelijke en mannelijke hoogleraren over salarisschaalgroepen ultimo 2023 voor deze Monitor opnieuw berekend. De verdeling zoals in de Monitor 2024 is weergegeven, is aangepast.

Dat betekent concreet dat bij de vrouwelijke hoogleraren het aandeel in salarisschaalgroep 15-16 van 76,7% naar 78,0% en in salarisschaalgroep 17&> van 23,2% naar 22,0% is gecorrigeerd.

Bij de mannelijke hoogleraren is het aandeel in salarisschaalgroep 15-16 van 65,4% naar 64,9% en in salarisschaalgroep 17&> van 34,5% naar 35,0% gecorrigeerd.

FIGUUR 1.9

Percentage vrouwelijke en mannelijke wetenschappers naar salarisgroep, in fte, ultimo 2024.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2024, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

■ vrouw ■ man

AANZIENLIJKE UITSTROOM MANNEN IN HOOGSTE LEEFTIJDSCATEGORIE. MANNELIJKE HOOGLERAREN GEMIDDELD OUDER DAN VROUWELIJKE HOOGLERAREN

Ultimo 2024 zien we bij de mannelijke hoogleraren een afname van in totaal 89 personen in de leeftijdscategorie tot 60 jaar 📉. Bij de vrouwelijke hoogleraren neemt het aantal personen in dezelfde leeftijdscategorie juist toe, met 20 personen. Ter vergelijking: vorig jaar was er een afname van 21 mannen en een toename van 57 vrouwen in deze categorie.

In de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder is bij zowel mannen als vrouwen sprake van een toename: 60 personen bij de mannen en 27 personen bij de vrouwen. De cijfers laten zien dat de uitstroom van de in de literatuur ook wel genoemde 'grijze prop' op gang is gekomen, en dat de populatie mannelijke hoogleraren gemiddeld ouder is dan de populatie vrouwelijke hoogleraren.

Bij de universitair hoofddocenten is het aandeel vrouwen in de categorie tot 60 jaar toegenomen van 38,4% ultimo 2023 naar 39,5% ultimo 2024, een stijging van 1,1 procentpunt. De totale populatie vrouwelijke universitair hoofddocenten is in deze periode gegroeid van 1.245 naar 1.379 personen. Binnen de groep tot 60 jaar gaat het om een toename van 124 personen, van 1.143 naar 1.267. Deze cijfers laten zien dat er voldoende jong vrouwelijk potentieel is om de uitstromende groep hoogleraren nu en in de toekomst te vervangen.

Ultimo 2024 is 78,9% van de vrouwelijke hoogleraren jonger dan 60 jaar, bij de mannelijke hoogleraren is dit aandeel 64,1%. Ter vergelijking: ultimo 2023 was 80,5% van de vrouwelijke hoogleraren jonger dan 60 jaar en 66,7% van de mannelijke hoogleraren. In één jaar tijd is het aandeel jongere hoogleraren bij de vrouwen met 1,6 procentpunt afgenomen, bij de mannen is de afname groter, namelijk 3,6 procentpunt. Daarmee is de populatie mannelijke hoogleraren tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 gemiddeld nog ouder geworden dan de populatie vrouwelijke hoogleraren.

TABEL 1.6

Aantallen hoogleraren en UHD's naar leeftijdscategorie en geslacht, ultimo 2023 en ultimo 2024, in personen.

	HGL				UHD			
	2024		2023		2024		2023	
	V	M	V	M	V	M	V	M
25-29						1		
30-34	1		1	3	10	26	14	23
35-39	18	30	21	33	185	263	180	255
40-44	123	173	134	191	404	553	375	553
45-49	236	389	215	386	334	509	268	428
50-54	261	502	269	521	208	302	191	283
55-59	225	585	204	634	126	284	115	294
60-64	177	667	158	642	89	296	75	274
>=65	54	274	46	239	23	107	27	106
Totaal	1.095	2.620	1.048	2.649	1.379	2.341	1.245	2.216

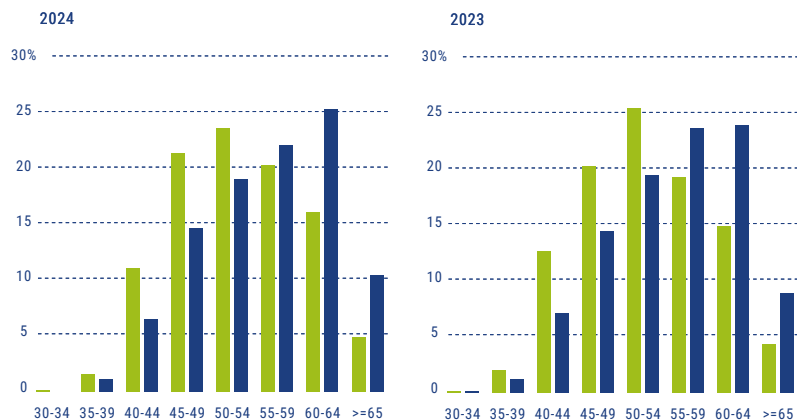
Bron: UNL, WOPI, peildatum 31-12, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Ter illustratie toont figuur 1.10 de procentuele verdeling van vrouwelijke en mannelijke hoogleraren en universitair docenten naar leeftijdscategorie.

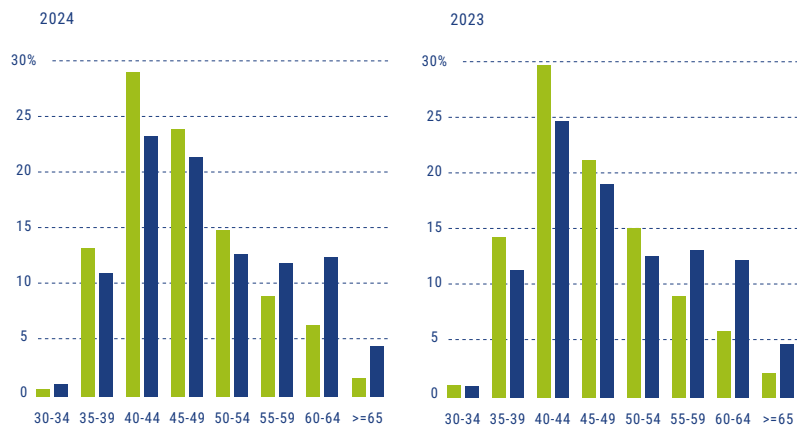
FIGUUR 1.10

Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten, naar leeftijdscategorie, in personen, ultimo 2024 en ultimo 2023.

HOOGLERAREN



UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN



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

■ vrouw ■ man

Bij de mannelijke hoogleraren zien we naast een afname in de leeftijdscategorie tot 60 jaar ook een toename in de categorie 60 jaar en ouder, van 881 naar 941 personen. Het aandeel mannelijke hoogleraren van 60 jaar en ouder is daarmee gestegen met 2,8 procentpunt, van 33,2% ultimo 2023 naar 36,0% ultimo 2024.

Bij de vrouwelijke hoogleraren is, naast de groei in de leeftijdscategorie tot 60 jaar, eveneens een toename te zien in de categorie 60 jaar en ouder, van 204 naar 231 personen. Het aandeel vrouwelijke hoogleraren van 60 jaar en ouder is in deze periode gestegen met 1,6 procentpunt, van 19,5% naar 21,1%.

Deze cijfers laten, net als in voorgaande jaren, zien dat de populatie mannelijke hoogleraren gemiddeld ouder is dan de populatie vrouwelijke hoogleraren en dat de uitstroom van mannelijke hoogleraren inmiddels op gang is gekomen. De toename in de groep van 60 jaar en ouder is bij de mannen al meerdere jaren groter dan bij de vrouwen, zowel in absolute aantallen als in aandeel. Tegelijkertijd is er dit jaar ook een duidelijke krimp bij de mannen in de categorie tot 60 jaar.

Om de trend nog beter inzichtelijk te maken, wordt in figuur 1.11 de verandering in het aantal mannelijke en vrouwelijke hoogleraren per leeftijdscategorie over de afgelopen vijf jaar weergegeven¹⁰. In de periodes 2020–2021, 2021–2022 en 2023–2024 is in alle gevallen een daling waarneembaar in het aantal mannelijke hoogleraren. Tegelijkertijd neemt het aantal vrouwelijke hoogleraren toe, en wel in een mate die groter is dan de afname van het aantal mannelijke hoogleraren. Met andere woorden, de groei van vrouwelijke hoogleraren compenseert niet alleen de daling bij hun mannelijke collega's, maar resulteert ook in een netto toename van het totaal aantal hoogleraren.

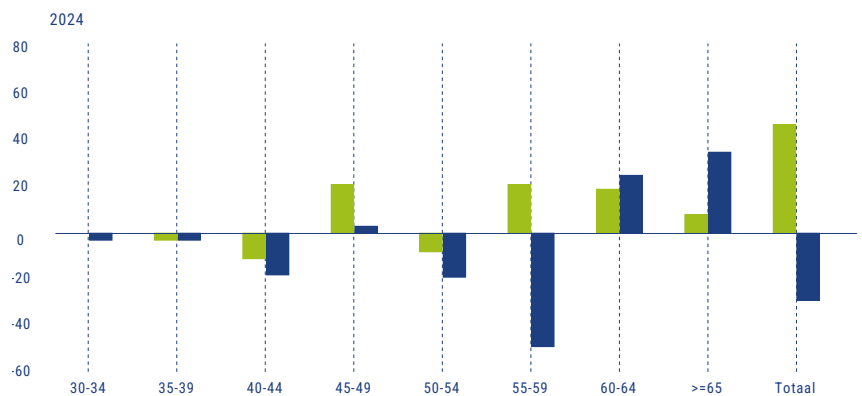
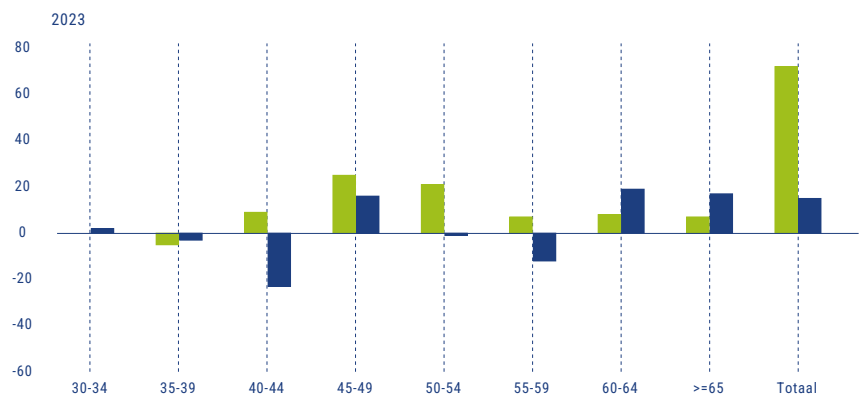
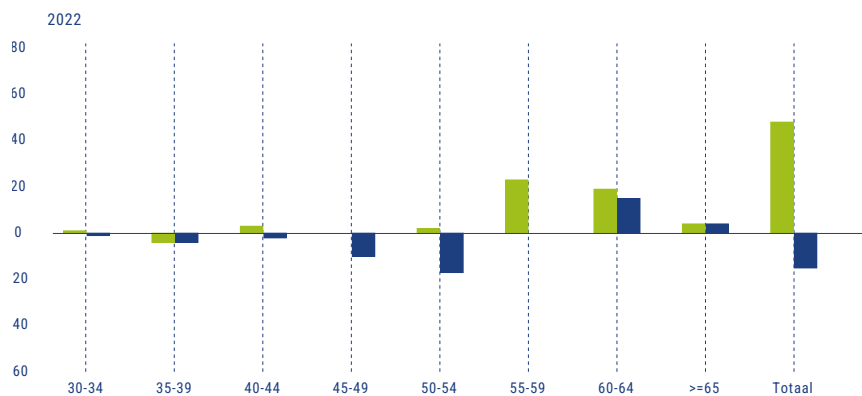
10. De groei en/of krimp wordt hier bepaald door de som van in-, uit- en doorstroom, hetgeen betekent dat het totale effect van alle instroom (nieuwe instromers), uitstroom (vertrekkers) en interne verplaatsingen binnen de sector gezamenlijk bepalend is voor de netto verandering in omvang.

FIGUUR 1.11

Verandering in aantal vrouwelijke en mannelijke hoogleraren ten opzichte van het jaar ervoor, naar leeftijdscategorie, in personen, ultimo 2020 - ultimo 2024.



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



■ vrouw ■ man

VERVANGINGSPOTENTIEEL RUIM BOVEN DE 100%

Voor het inschatten van de verwachte uitstroom van hoogleraren richten we ons op de hoogleraren van 60 jaar en ouder. Om het totale vervangingspotentieel te bepalen – dat wil zeggen, het vermogen om de uitstroom van hoogleraren op te vangen – bekijken we de universitair hoofddocenten jonger dan 60 jaar.

Zonder onderscheid te maken naar wetenschapsgebied blijkt dat voor het tweede jaar op rij vrouwelijke universitair hoofddocenten meer dan 100% van de te verwachten uitstroom aan hoogleraren kunnen vervangen: 108,1% . Daarmee is het vervangingspotentieel binnen één jaar met 2,8 procentpunt toegenomen.

Ook hier herhalen we graag de eerdergenoemde boodschap dat vrijwel alle universiteiten het formatiebeginsel hebben losgelaten en inmiddels een actief loopbaanbeleid voeren. Voor het bevorderen van vrouwelijke universitair hoofddocenten naar hoogleraar hoeft dus geenszins te worden gewacht op het vrijkomen van posities: het vervangingspotentieel laat zien dat de talentenpool ruimschoots is gevuld.

Tegelijkertijd is het belangrijk te beseffen dat de universitaire formatie de laatste jaren onder druk staat door bezuinigingen. Een krappere formatie kan het risico vergroten dat universiteiten het beleid voor eerlijke bevordering of het benoemingsbeleid gericht op het herstellen van de ondervertegenwoordiging van vrouwen minder strikt volgen. Zonder aandacht hiervoor kan de inspanning om meer vrouwelijke hoogleraren aan te stellen vertraging oplopen, ondanks dat voldoende talent beschikbaar 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's tot 60 jaar		Percentage van de totale uitstroom dat door vrouwelijke UHD's kan worden vervangen
vrouwen	mannen		vrouwen	mannen	
231	941	1.172	1.267	1.938	108,1

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2024, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

VERHOUDING PERCENTAGES VROUWELIJKE HOOGLERAREN EN VROUWELIJKE STUDENTEN PER WETENSCHAPSGBIED

Naast het sectorbrede beeld is het ook interessant te kijken naar de verdeling over de verschillende wetenschapsgebieden. In de volgende paragraaf laten we zien hoe de ratio tussen het aandeel vrouwelijke studenten en het aandeel vrouwelijke hoogleraren eruit ziet per wetenschapsgebied. Zo is bij een ratio van 2 het aandeel vrouwen onder de studenten 2 keer zo groot als het aandeel vrouwen onder hoogleraren. Deze ratio kan een indicatie zijn voor de doorstroomkansen binnen dat wetenschapsgebied. In hoofdstuk 3 is meer informatie te vinden over de percentages vrouwen per wetenschapsgebied op instellingsniveau.

In de wetenschapsgebieden Economie, Recht en Gedrag & Maatschappij is de verhouding tussen het aandeel vrouwelijke studenten en het aandeel vrouwelijke hoogleraren ongewijzigd ten opzichte van het vorige jaar. Bij Landbouw, Techniek en Taal & Cultuur is de verhouding iets gunstiger geworden. Alleen in het wetenschapsgebied Natuur is sprake van een iets ongunstiger verhouding ultimo 2024 ten opzichte van ultimo 2023.

Let wel: een verhouding van 1,0 – waarbij het aandeel vrouwelijke studenten gelijk is aan het aandeel vrouwelijke hoogleraren – wordt gezien als een gunstige verhouding. Dit betekent echter niet dat er sprake is van volledige evenredigheid, oftewel pariteit tussen mannen en vrouwen.

In het wetenschapsgebied Techniek is de verhouding met 1,4 het gunstigst, maar ook hier blijft het noodzakelijk om zowel het aandeel vrouwelijke studenten als het aandeel vrouwelijke hoogleraren te vergroten. Ter illustratie vergelijken we Techniek met Taal & Cultuur: de verhouding in Techniek is met 1,4 nagenoeg gelijk aan die in Taal & Cultuur (1,5), maar er bestaan grote verschillen in de absolute aantallen. Bij Techniek is 28,6% van de studenten vrouw en 19,8% van de hoogleraren, terwijl in Taal & Cultuur 63,0% van de studenten vrouw is en 42,3% van de hoogleraren.

Deze vergelijking laat zien dat een vergelijkbare verhouding tussen studenten en hoogleraren niet automatisch betekent dat er een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen in absolute aantallen is.

Het verschil tussen het aandeel vrouwelijke studenten en het aandeel vrouwelijke hoogleraren is het grootst in de wetenschapsgebieden Recht, Gedrag & Maatschappij en Landbouw. In Recht gaat het om een kloof van 30,4 procentpunt, in Gedrag & Maatschappij om 29,1 procentpunt en in Landbouw om 27,5 procentpunt.

Het verschil is het kleinst in Techniek, met 8,3 procentpunt, gevolgd door Economie met 16,7 procentpunt.

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 2024 en ultimo 2023.

	Vrouwelijke studenten 2024	Vrouwelijke hoogleraren ultimo 2024	Verhouding vrouwelijke studenten/vrouwelijke hoogleraren ultimo 2024	Verhouding vrouwelijke studenten/vrouwelijke hoogleraren ultimo 2023
LANDBOUW	56,2	28,7	2,0	2,1
NATUUR	41,3	20,5	2,0	1,9
TECHNIEK	29,0	20,7	1,4	1,5
ECONOMIE	35,8	19,0	1,9	1,9
RECHT	64,7	34,3	1,9	1,9
GEDRAG & MAATSCHAPPIJ	73,1	43,9	1,7	1,7
TAAL & CULTUUR	63,0	42,3	1,5	1,6

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023 en ultimo 2024, in fte.

Bron studenten: 1cHO2023, oktober 2023 en 1cHO2024, oktober 2024, 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'¹¹. Ook in deze Monitor presenteren we deze informatie, waarbij we onder andere de gegevens van eind 2024 vergelijken met die van eind 2023. Op basis daarvan kunnen we het volgende beeld schetsen:

TABEL 1.9.1

Aantal fte naar functie en herkomstcategorie, ultimo 2024 en ultimo 2023.

	HGL		UHD		UD		PROM	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
NL	2.441,3	2.440,0	2.114,2	2.018,4	3.494,0	3.510,2	5.215,7	5.092,9
EER excl. NL	587,0	568,9	899,1	787,4	2.255,1	2.207,8	3.111,2	2.843,1
Europees niet-EER	73,2	75,0	130,0	123,0	375,8	370,3	735,8	681,9
Niet-Europees	115,5	110,7	260,6	225,2	1.096,1	1.064,7	3.375,3	2.982,3
Onbekend					3,0	2,0	6,8	3,3
Totaal	3.217,0	3.194,6	3.403,9	3.153,9	7.224,1	7.155,0	12.444,7	11.603,4

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

TABEL 1.9.2

Procentuele verdeling naar functie en herkomstcategorie, in fte, ultimo 2024 en ultimo 2023.

	HGL		UHD		UD		PROM	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
NL	75,9	76,4	62,1	64,0	48,4	49,1	41,9	43,9
EER excl. NL	18,2	17,8	26,4	25,0	31,2	30,9	25,0	24,5
Europees niet-EER	2,3	2,3	3,8	3,9	5,2	5,2	5,9	5,9
Niet-Europees	3,6	3,5	7,7	7,1	15,2	14,9	27,1	25,7
Onbekend							0,1	
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

11. 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.

Correctie foutieve indeling 'Herkomst' Verenigd Koninkrijk

Voor de Monitor 2024 is gebruikgemaakt van gegevens over 'Herkomst' van ultimo 2023, waarbij in de aangeleverde data een foutieve indeling van de nationaliteit Verenigd Koninkrijk (VK) is gemaakt: deze is ten onrechte toegerekend aan de EER in plaats van aan Europees niet-EER. In de data voor de Monitor 2025 is deze fout met terugwerkende kracht gecorrigeerd. Hierdoor is het aandeel personen uit de EER ultimo 2023 bij alle functies gedaald, terwijl het aandeel uit Europees niet-EER is gestegen.

In alle functiecategorieën is het aandeel wetenschappelijk medewerkers met een internationale herkomst licht gestegen, een trend die zich de afgelopen jaren ook heeft voorgedaan. Het aandeel neemt af naarmate de functiecategorie hoger wordt, van 58,1% bij promovendi tot 24,1% bij hoogleraren.

Kijken we specifiek naar wetenschappelijk medewerkers met een niet-Europese herkomst, dan is ook hier in alle functiecategorieën sprake van een lichte stijging.

Opvallend is dat het aandeel daalt van 27,1% bij promovendi, via 15,2% bij universitair docenten en 7,7% bij universitair hoofddocenten, naar 3,6% bij hoogleraren. Het verschil tussen het aandeel bij promovendi en hoogleraren is het afgelopen jaar verder toegenomen, van 22,2 procentpunt ultimo 2023 naar 23,5 procentpunt ultimo 2024.

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

FIGUUR 1.12

Verdeling vrouwen en mannen naar functie en herkomstcategorie, in fte, ultimo 2024.

vrouwen

HOOGLERAREN



UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN



UNIVERSITAIR DOCENTEN



PROMOVENDI



0 20 40 60 80 100%

mannen

HOOGLERAREN



UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN



UNIVERSITAIR DOCENTEN



PROMOVENDI



0 20 40 60 80 100%

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

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2024, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

In vrijwel alle functiecategorieën is het aandeel wetenschappelijk medewerkers met een internationale herkomst hoger onder vrouwen dan onder mannen 📍, met uitzondering van de promovendi. Bij hoogleraren bedraagt het verschil 9,2 procentpunt, bij universitair hoofddocenten 5,3 procentpunt en bij universitair docenten 0,9 procentpunt. Voor promovendi ligt het aandeel internationale herkomst iets hoger bij mannen (58,4%) dan bij vrouwen (57,6%).

Voor zowel de vrouwen als de mannen geldt dat het aandeel met een niet-Europese herkomst afneemt naarmate de functiecategorie hoger is. Bij vrouwelijke promovendi bedraagt dit aandeel 25,4%, dalend naar 4,5% bij hoogleraren. Bij mannen daalt het aandeel van 28,6% bij promovendi naar 3,2% bij hoogleraren. Het verschil tussen promovendi en hoogleraren is daarmee 20,9 procentpunt bij vrouwen en 25,4 procentpunt bij mannen.

Opvallend is dat bij hoogleraren het aandeel vrouwen afkomstig uit de Europese Economische Ruimte (exclusief Nederland) 23,8% bedraagt, aanzienlijk hoger dan het aandeel bij mannen, dat 15,9% is 📍.

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 2020 t/m ultimo 2024, in fte.

	2020	2021	2022	2023	2024
HGL	21,5	22,5	22,9	23,6	24,1
UHD	31,0	32,7	34,3	36,0	37,9
UD	43,4	46,4	48,6	50,9	51,6
PROM	52,6	54,1	55,0	56,1	58,1

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 2020 t/m ultimo 2024, in personen.

	2020	2021	2022	2023	2024
HGL	21,0	21,9	22,3	22,9	23,4
UHD	30,2	31,7	33,2	35,0	36,7
UD	41,2	44,1	46,3	48,7	49,3
PROM	51,9	53,5	54,5	55,6	57,6

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

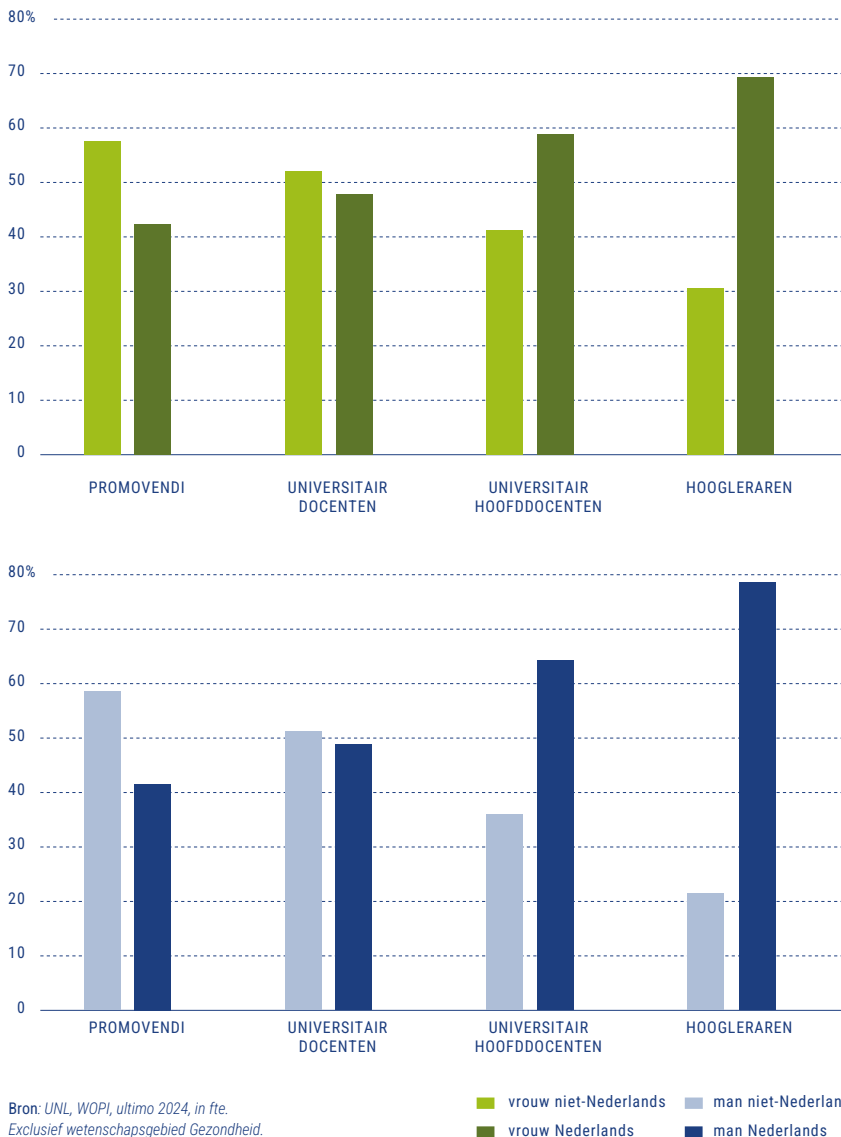
In de afgelopen vijf jaar is zowel in fte als in aantal personen een duidelijke, jaar-op-jaar stijging te zien in het aandeel medewerkers met een internationale herkomst in alle functiecategorieën. De groei is het sterkst bij universitair docenten, waar het aandeel in fte tussen ultimo 2020 en ultimo 2024 met 8,2 procentpunt is toegenomen; gemeten in personen bedraagt de stijging 8,1 procentpunt.

Bij promovendi heeft inmiddels meer dan de helft een internationale herkomst. In fte is dit aandeel gestegen van 52,6% naar 58,1%, en in personen van 51,9% naar 57,6%.

Over de afgelopen vijf jaar blijkt dat het aandeel met een internationale herkomst, gemeten in fte, iets groter is dan het aandeel in personen. Dit wijst op een iets grotere gemiddelde contractomvang bij hoogleraren, universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi met een internationale herkomst, vergeleken met collega's binnen dezelfde functiecategorieën met een Nederlandse herkomst 🟡.

FIGUUR 1.13.1

Procentuele verdeling van niet-Nederlandse en Nederlandse herkomst, naar functie en geslacht, ultimo 2024, in fte.



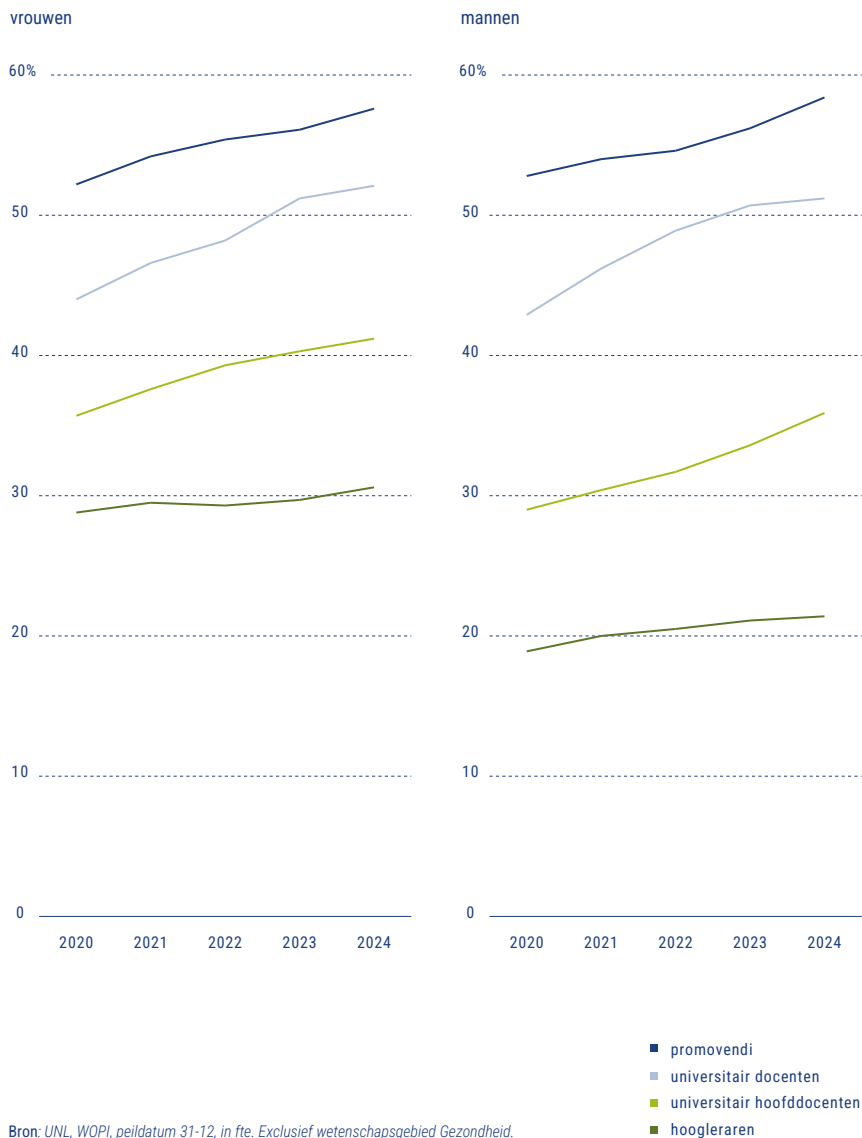
Als we naar de man-vrouwverhouding van niet-Nederlandse en Nederlandse herkomst kijken, dan zien we het volgende:

Het aandeel wetenschappers met een niet-Nederlandse herkomst neemt in alle functies en voor beide geslachten gestaag toe tussen 2020 en 2024. Deze toename is het sterkst zichtbaar in de lagere functiecategorieën (promovendi en universitair docenten) en in iets mindere mate bij universitair hoofddocenten. Bij hoogleraren blijft de groei beperkter, maar wel aanwezig.

Opvallend is dat het aandeel vrouwen met een niet-Nederlandse herkomst in alle functieniveaus, met uitzondering van de promovendi, hoger ligt dan dat van mannen. Dit verschil is het kleinst bij de universitair docenten (52,1% vrouwen tegenover 51,2% mannen), en het grootst bij de hoogleraren (30,6% vrouwen tegenover 21,4% mannen). Dit suggereert dat internationalisering in de academische populatie sterker doorwerkt in de loopbanen van vrouwelijke wetenschappers.

FIGUUR 1.13.2

Aandeel promovendi, universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren met een internationale herkomst, naar geslacht, ultimo 2020 t/m ultimo 2024, in fte.



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

NEDERLAND IN EUROPEES PERSPECTIEF

In 2025 publiceerde de Europese Commissie de She Figures 2024¹. Deze editie vergelijkt onder andere het aandeel vrouwelijke hoogleraren in de EU-27 tussen 2019 en 2022. Het gemiddelde aandeel vrouwelijke hoogleraren in de EU-27 steeg in die periode van 27,3% in 2019 naar 29,7% in 2022.

Nederland kende eveneens een toename: van 23,7% in 2019 naar 27,3% in 2022. Daarmee verkleinde het verschil met het EU-gemiddelde van 3,6 procentpunt in 2019 naar 2,4 procentpunt in 2022.

Ondanks deze verbetering bevindt Nederland zich nog altijd in de onderste regionen van de EU-27-landen. In 2019 stond Nederland met 23,7% op de 15e plaats van de 21 landen waarvoor gegevens beschikbaar waren. In 2022 was Nederland met 27,3% terug te vinden op de 16e plaats van 23 landen. In dat jaar scoorden 15 landen beter dan Nederland.

Bij de vergelijking tussen 2019 en 2022 moet worden opgemerkt dat het aantal landen met beschikbare data in 2022 groter was dan in 2019, waardoor de rangordes niet geheel één-op-één vergelijkbaar zijn.

1. De She Figures zijn hier te vinden: <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2024#chapters>

TABEL 2.1

Percentage vrouwelijke hoogleraren naar land binnen EU-27, in personen, ultimo 2022 en ultimo 2019. Van hoog naar laag, naar percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2022.

	Land	2022	2019
1	Roemenië	51,4	57,8
2	Letland	46,6	–
3	Kroatie	45,5	43,0
4	Bulgarije	44,7	39,8
5	Litouwen	43,5	42,2
6	Malta	38,6	38,5
7	Slowakije	37,7	39,9
8	Slovenië	35,4	33,0
9	Finland	31,9	31,7
10	Ierland	31,3	25,6
11	Zweden	31,0	29,1
12	Frankrijk	30,2	28,9
13	Oostenrijk	28,9	26,1
14	Polen	28,2	25,8
15	Portugal	27,8	26,9
16	Nederland	27,3	23,7
17	Italië	27,0	23,0
18	Denemarken	24,7	22,9
19	Griekenland	24,3	23,0
20	Duitsland	23,8	21,2
21	België	23,2	19,7
22	Hongarije	21,8	21,2
23	Cyprus	13,5	-
	EU-27	29,7	27,3

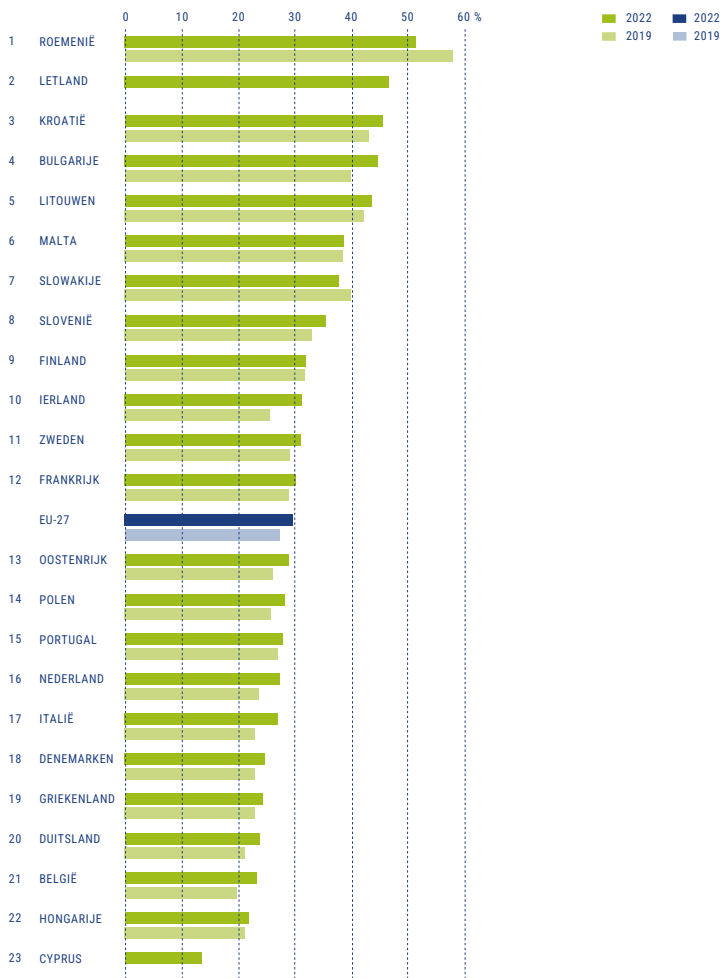
Nederland heeft
een van de laagste
percentages
vrouwelijke
hoogleraren
in Europa

Bron: Women in Science database, DG Research and Innovation, She Figures 2024, in personen. De periode van dataverzameling/peildatum kan verschillen per land. In 2022 is voor Estland, Tsjechië, Spanje en Luxemburg geen data beschikbaar. Zie voor verdere achtergrondinformatie en kanttekeningen bij de dataverzameling de publicatie She Figures 2024².

2. De She Figures zijn hier te vinden: <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2024#chapters>

FIGUUR 2.1

Ranking van Europese lidstaten naar percentage vrouwelijke hoogleraren in 2022 en 2019, in volgorde van 2022, in personen.



Bron Women in Science database, DG Research and Innovation, She Figures 2024, in personen. De periode van dataverzameling/pelldatum kan verschillen per land. In 2022 is voor Estland, Tsjechië, Spanje en Luxemburg geen data beschikbaar. Zie voor verdere achtergrondinformatie en kanttekeningen bij de dataverzameling de publicatie She Figures 2024³

3. De She Figures zijn hier te vinden: <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2024#chapter>.

HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN DE UNIVERSITEITEN

30%-GRENS BEREIKT, GROEI BLIJFT GEMATIGD

Het gemiddelde aandeel vrouwelijke hoogleraren aan universiteiten bedroeg ultimo 2024 29,9%. Dit betekent een groei van 1,2 procentpunt ten opzichte van ultimo 2023, toen het aandeel 28,7% was. Sinds de ontwikkelingen worden bijgehouden in de Monitor laten deze zien dat, met uitzondering van de invloed van de Westerdijk Impuls in 2017-2018, jaarlijks sprake is van een (te) bescheiden groei. In 2024 wordt echter voor het eerst de 30%-grens bereikt , de zogenoemde *critical mass* (zie ook figuur 1.1 in hoofdstuk 1).

Bij dertien van de veertien universiteiten is tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 sprake van een toename van het aandeel vrouwelijke hoogleraren. De uitzondering vormt de Technische Universiteit Delft. Hier daalde het aandeel vrouwelijke hoogleraren van 18,9% naar 18,6%, een zorgelijke ontwikkeling .

De groei van het aandeel vrouwelijke hoogleraren is bij de meeste universiteiten zeer gematigd. Bij één universiteit is dus zelfs een daling zichtbaar. De stijging varieert van 0,1 procentpunt bij de Universiteit Maastricht tot 2,8 procentpunt bij de Technische Universiteit Eindhoven. Hierdoor stijgt de Technische Universiteit Eindhoven van plaats 13 naar plaats 12 in de ranking en laat de Universiteit Twente en de Technische Universiteit Delft achter zich.

Onder de universiteiten met ondergemiddelde groei (minder dan 1,2 procentpunt) bevinden zich de Universiteit van Amsterdam, Universiteit Maastricht, Vrije Universiteit Amsterdam, Radboud Universiteit Nijmegen, Universiteit Twente en de Open Universiteit.

Ultimo 2023 waren zeven universiteiten de 30%-grens gepasseerd; in 2024 zijn dit er inmiddels acht: de Open Universiteit, Universiteit Maastricht, Universiteit Leiden, Universiteit Utrecht, Radboud Universiteit Nijmegen, Universiteit van Tilburg, Rijksuniversiteit Groningen en de Universiteit van Amsterdam. Van deze acht universiteiten bereikte de Rijksuniversiteit Groningen ultimo 2024 voor het eerst de 30%-grens .

De Open Universiteit voert ook in 2024 de ranking aan, met een aandeel vrouwelijke hoogleraren van 42,8%, een stijging van 0,2 procentpunt ten opzichte van 2023¹. De top drie wordt verder gevormd door de Universiteit Maastricht (36,2%) en de Universiteit Leiden (34,2%).

Het aandeel vrouwelijke hoogleraren bij de Technische Universiteit Delft is gedaald van 18,9% naar 18,6% ultimo 2024. Het verschil met het sectorgemiddelde van 29,9% bedraagt daarmee 11,3 procentpunt, tegenover 9,8 procentpunt in 2023. De Technische Universiteit Delft staat ultimo 2024 opnieuw onderaan de ranking en heeft nog een aanzienlijke inhaalslag te maken om het sectorgemiddelde te benaderen.

Aan de Universiteit voor Humanistiek waren ultimo 2024 in totaal twaalf hoogleraren werkzaam, waarvan vijf mannen en zeven vrouwen. Uitgedrukt in fulltime-equivalenten betreft dit 10,3 fte, verdeeld over 4,5 fte mannelijke hoogleraren en 5,8 fte vrouwelijke hoogleraren. Het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan de Universiteit voor Humanistiek bedroeg hiermee 56,3%, een daling van 3,3 procentpunt ten opzichte van 2023².

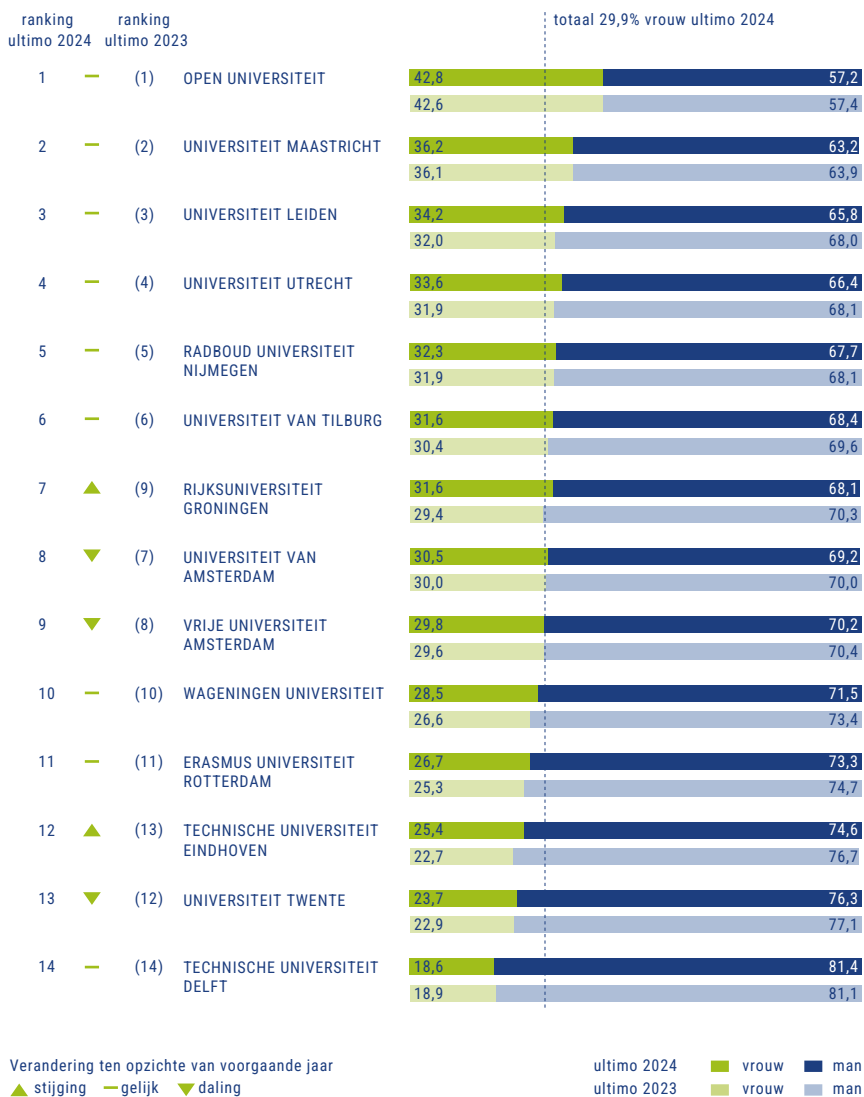
Hoewel er in 2024 sectorbreed sprake is van een lichte vooruitgang in het aandeel vrouwelijke hoogleraren, blijft deze ontwikkeling beperkt en gematigd. Universiteiten hebben nieuwe streefcijfers geformuleerd voor de periode 2025-2030 en zetten daarmee belangrijke accenten voor de komende jaren. Tegelijkertijd vormen de onzekerheden rond bezuinigingen en de druk op de sector een rem op structurele vooruitgang. Of de positieve trend in toekomstige edities van de Monitor kan worden voortgezet, is daarom onzeker .

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

2. Bron: opvraag College van Bestuur UvH, juli 2025, peildatum 31-12-2024. 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. Ook hier plaatsen we de kanttekening van de kleine aantallen waardoor een kleine verandering in aantallen een grote verandering in percentages veroorzaakt.

FIGUUR 3.1

Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke hoogleraren bij universiteiten, in fte, ultimo 2024, ultimo 2023. Van hoog naar laag, naar percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2024



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023 en ultimo 2024, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

In tabel 3.1 geven we de percentages vrouwelijke hoogleraren aan alle universiteiten ultimo 2023 en ultimo 2024 weer en is de groei in procentpunt te vinden. Ook hier is goed te zien dat alleen de TU Eindhoven opvalt met een bovengemiddeld groeipercentage. Vrijwel 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 3.1

Percentages vrouwelijke hoogleraren per universiteit ultimo 2024 en ultimo 2023, in fte, en procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2023 - ultimo 2024.

	Percentage vrouw ultimo 2024	Percentage vrouw ultimo 2023	Groei aandeel vrouwelijke hoogleraren ultimo 2023-ultimo 2024
UNIVERSITEIT LEIDEN	34,2	32,0	2,1
UNIVERSITEIT UTRECHT	33,6	31,9	1,7
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	31,6	29,4	2,2
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	26,7	25,3	1,4
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	36,2	36,1	0,1
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	30,5	30,0	0,5
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	29,8	29,6	0,2
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	32,3	31,9	0,4
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	31,6	30,4	1,2
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	18,6	18,9	-0,4
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	25,4	22,7	2,8
UNIVERSITEIT TWENTE	23,7	22,9	0,8
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	28,5	26,6	2,0
OPEN UNIVERSITEIT	42,8	42,6	0,2
Totaal	29,9	28,7	1,1

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023 en ultimo 2024, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

TOTALE AANTALLEN HOOGLERAAR-FTE

Om inzicht te krijgen in de ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke hoogleraren is het van belang te kijken naar de onderliggende veranderingen in het totale aantal hoogleraren. Belangrijk daarbij is het om te benadrukken dat voor het realiseren van een evenwichtige verdeling van mannelijke en vrouwelijke hoogleraren, met een doel van 50% vrouwelijke hoogleraren, meer dan de helft van de groei in het aantal fte bij vrouwen terecht zou moeten komen.

Tussen eind 2023 en eind 2024 groeide de totale populatie hoogleraren van 3.194,6 fte naar 3.217,0 fte. Deze groei is echter niet gelijk verdeeld over de universiteiten: bij acht universiteiten nam het aantal fte hoogleraren toe, terwijl zes universiteiten een krimp lieten zien 📉. De afname varieerde van 0,3 procent bij de Universiteit Twente en de Technische Universiteit Delft tot 1,6 procent bij de Radboud Universiteit Nijmegen en de Erasmus Universiteit Rotterdam. De Technische Universiteit Eindhoven kende in dezelfde periode de sterkste relatieve groei, met een toename van 4,5 procent.

Wanneer onderscheid wordt gemaakt tussen vrouwelijke en mannelijke hoogleraren, ontstaat een genuanceerder beeld. Het aantal fte vrouwelijke hoogleraren nam toe bij twaalf universiteiten, met een groei die uiteenloopt van 0,1 fte bij de Vrije Universiteit Amsterdam tot 8,0 fte bij de Rijksuniversiteit Groningen. Alleen de Radboud Universiteit Nijmegen (-0,3 fte) en de Technische Universiteit Delft (-1,2 fte) kenden een lichte daling van het aantal fte vrouwelijke hoogleraren 📉.

Bij de mannelijke hoogleraren zien we een gemengd beeld: bij zeven universiteiten nam het aantal fte toe, variërend van 0,3 fte bij de Technische Universiteit Delft tot 3,1 fte bij de Vrije Universiteit Amsterdam. Tegelijkertijd daalde het aantal fte mannelijke hoogleraren bij zeven universiteiten, met de grootste afnames bij de Universiteit Leiden (-8,0 fte), de Rijksuniversiteit Groningen (-5,5 fte) en de Universiteit Utrecht (-5,4 fte).

Opvallend is dat bij vrijwel alle universiteiten waar groei zichtbaar is, de toename van het aantal fte vrouwelijke hoogleraren groter is dan die van de mannen. Alleen bij de Universiteit Maastricht was de groei bij mannen (2,3 fte) net iets groter dan bij vrouwen (2,1 fte). Dit patroon is bemoedigend voor de ontwikkeling richting 50 procent vrouwelijke hoogleraren. Tegelijkertijd blijft het noodzakelijk dat een groter deel van de groei in fte ten goede komt aan vrouwen, aangezien bij alle universiteiten het aandeel vrouwelijke hoogleraren nog altijd ver onder de 50 procent ligt.

TABEL 3.2

Totaal aantal hoogleraren en groei ultimo 2023 – ultimo 2024, naar instelling en geslacht, en procentuele groei totaal aantal hoogleraren in fte. In volgorde van omvang van populatie hoogleraren in fte³.

	Totaal fte hoogleraren ultimo 2024	Groei vrouwelijke hoogleraren ultimo '23-'24	Groei mannelijke hoogleraren ultimo '23-'24	Procentuele groei totaal aantal fte hoogleraren ultimo '23-'24
UNIVERSITEIT UTRECHT	342,8	6,1	-5,4	0,2
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	327,9	8,0	-5,5	0,8
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	326,3	4,2	3,1	2,6
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	300,5	0,1	-1,9	-0,6
UNIVERSITEIT LEIDEN	299,5	5,5	-8,0	-0,8
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	289,0	-1,2	0,3	-0,3
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	259,3	-0,3	-3,9	-1,6
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	186,9	1,9	-4,8	-1,6
UNIVERSITEIT TWENTE	177,1	1,2	-1,8	-0,3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	168,6	6,3	1,9	4,5
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	165,2	4,8	1,1	3,8
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	164,9	3,2	0,7	2,4
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	160,7	2,1	2,3	3,5
OPEN UNIVERSITEIT	48,4	0,6	0,6	2,5
Totaal	3.217,0	42,5	-21,2	0,7

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023 en ultimo 2024 in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

3. De oplettende lezer zal terecht constateren dat de volgorde van de universiteiten in de tabellen 3.2 en 3.3 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 totale omvang van het aantal hoogleraren, zowel in fte als in personen: de Universiteit Utrecht als grootste bovenaan, de Open Universiteit als kleinste onderaan.

TOTAAL AANTAL HOOGLERAREN AAN UNIVERSITEITEN IN PERSONEN

Wanneer gekeken wordt naar de ontwikkeling in het aantal hoogleraren in personen, zien we tussen eind 2023 en eind 2024 een toename van in totaal 19 personen. Deze groei bestaat uit een stijging van 47 vrouwelijke hoogleraren, een toename van 1 persoon in de categorie 'Overig', en een afname van 29 mannelijke hoogleraren.

De grootste absolute groei deed zich voor bij de Technische Universiteit Eindhoven, waar de populatie hoogleraren toenam met 10 personen: 7 vrouwen en 3 mannen. Bij de vrouwelijke hoogleraren is het beeld overwegend positief: bij 13 van de 14 universiteiten steeg hun aantal, met als enige uitzondering de Technische Universiteit Delft, waar het aantal vrouwelijke hoogleraren daalde met 2 personen.

Voor de mannelijke hoogleraren zien we een ander patroon. Bij 9 universiteiten nam hun aantal af, onder andere bij de Universiteit Leiden, de Universiteit Utrecht, de Rijksuniversiteit Groningen, de Erasmus Universiteit Rotterdam en de Radboud Universiteit Nijmegen. De grootste daling vond plaats bij de Universiteit Leiden, met een afname van 10 mannelijke hoogleraren.

Wanneer gekeken wordt naar de relatieve ontwikkeling, is de totale populatie hoogleraren tussen eind 2023 en eind 2024 met gemiddeld 0,5 procent gegroeid. De sterkste relatieve stijging vond plaats bij de Open Universiteit (+6,8%), gevolgd door de Technische Universiteit Eindhoven (+5,0%) en Wageningen Universiteit (+4,8%).

TABEL 3.3

Totaal aantal hoogleraren en groei ultimo 2023 - ultimo 2024, naar instelling en geslacht, en procentuele groei totaal aantal hoogleraren, in personen. In volgorde van omvang van populatie hoogleraren in personen.

	Totaal personen hoogleraren ultimo 2024	Groei vrouwelijke hoogleraren ultimo '23-'24	Groei mannelijke hoogleraren ultimo '23-'24	Procentuele groei totaal aantal personen hoogleraren ultimo '23-'24
UNIVERSITEIT UTRECHT	401	8	-3	1,3
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	372	3	5	2,5
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	372	1	-3	-0,5
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	355	10	-6	1,1
UNIVERSITEIT LEIDEN	343	4	-10	-1,7
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	339	-2	-5	-2,0
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	293	0	-3	-1,0
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	223	1	-7	-2,6
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	202	4	-2	1,0
UNIVERSITEIT TWENTE	201	1	-4	-1,5
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	191	3	1	2,7
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	190	7	3	5,0
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	173	5	3	4,8
OPEN UNIVERSITEIT	63	2	2	6,8
Totaal	3.718	47	-29	0,5

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2023 en ultimo 2024, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Zoals al aangegeven in hoofdstuk 1, staat deze Monitor in het teken van een nieuwe streefcijferperiode. Bij het zetten van nieuwe punten op de horizon hoort tevens terugkijken naar behaalde resultaten in het verleden. Tabel 3.4 en figuur 3.2.1 en figuur 3.2.2 laat zien wat de ontwikkelingen zijn geweest van het aandeel vrouwelijke hoogleraren in de afgelopen 10 jaar – vanaf het eerste moment dat er gezamenlijke streefcijfers werden afgesproken met de universiteiten, tot aan het moment waarop er nieuwe stippen op de horizon worden gezet met betrekking tot het aandeel vrouwelijke hoogleraren voor 2030.

TABEL 3.4

Ontwikkeling aandeel vrouwelijke hoogleraren per universiteit en totaal, ultimo 2014 - ultimo 2024, in fte.

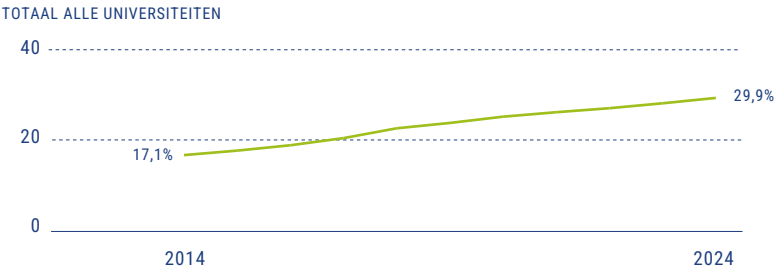
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
LEI	23,3	24,3	24,6	27,2	29,7	29,3	30,2	31,2	31,2	32,0	34,2
UU	20,8	21,1	22,0	24,6	27,6	28,0	28,3	29,6	30,2	31,9	33,6
RUG	18,9	19,4	18,6	19,6	21,7	23,1	26,4	27,6	27,8	29,4	31,6
EUR	9,5	9,6	10,9	13,5	14,5	20,8	24,3	24,3	25,5	25,3	26,7
UM	17,2	19,1	20,9	24,4	29,7	30,1	32,6	35,1	36,0	36,1	36,2
UVA	19,2	21,4	23,2	22,7	24,0	23,8	24,1	26,7	28,4	30,0	30,5
VU	19,2	19,6	20,0	22,0	24,1	25,3	27,5	28,9	28,8	29,6	29,8
RU	23,1	24,0	26,5	27,4	29,3	30,1	30,2	29,2	31,4	31,9	32,3
TIU	13,6	15,3	17,2	19,3	21,7	22,9	23,9	25,9	28,3	30,4	31,6
TUD	11,3	11,5	12,6	14,6	16,1	16,9	17,9	17,7	18,1	18,9	18,6
TUE	8,6	10,1	11,5	12,6	15,4	18,3	20,1	20,3	21,2	22,7	25,4
UT	12,7	12,9	12,6	13,6	16,4	19,4	20,2	21,2	22,4	22,9	23,7
WU	7,6	12,3	15,7	16,9	16,9	18,5	20,9	21,9	25,2	26,6	28,5
OU	26,1	24,5	29,1	30,1	34,7	40,2	42,0	40,4	40,9	42,6	42,8
Totaal	17,1	18,1	19,3	20,9	23,1	24,3	25,7	26,7	27,6	28,7	29,9

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

In de afgelopen tien jaar is het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan de Nederlandse universiteiten duidelijk gestegen. Landelijk nam dit aandeel toe van 17,1% ultimo 2014 naar 29,9% ultimo 2024, een toename van 12,8 procentpunt.

FIGUUR 3.2.1

Ontwikkeling totale aandeel vrouwelijke hoogleraren 14 universiteiten, ultimo 2014 - ultimo 2024, in fte.



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

Toch bestaan er grote verschillen tussen universiteiten. Bij de technische universiteiten blijft het aandeel vrouwen relatief laag en onder het sectorgemiddelde. Verder zien we duidelijke verschillen tussen de technische universiteiten. Zo steeg het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan de Technische Universiteit Delft van 11,3% ultimo 2014 naar 18,6% ultimo 2024, een toename van 7,3 procentpunt en aan de Technische Universiteit Eindhoven van 8,6% naar 25,4%, een toename van 16,8 procentpunt. Naast de Technische Universiteit Delft en de Technische Universiteit Eindhoven liggen ook de Universiteit Twente en de Universiteit van Tilburg onder het landelijk gemiddelde.

Daarentegen zijn universiteiten met traditioneel een grotere vrouwelijke wetenschappelijke staf duidelijk verder gevorderd. Zo steeg het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan de Open Universiteit van 26,1% ultimo 2014 naar 42,8% in 2024 en aan de Universiteit Maastricht van 17,2% naar 36,2%. Andere universiteiten, zoals de Universiteit Utrecht en de Universiteit van Amsterdam, bewegen zich inmiddels boven de 30%.

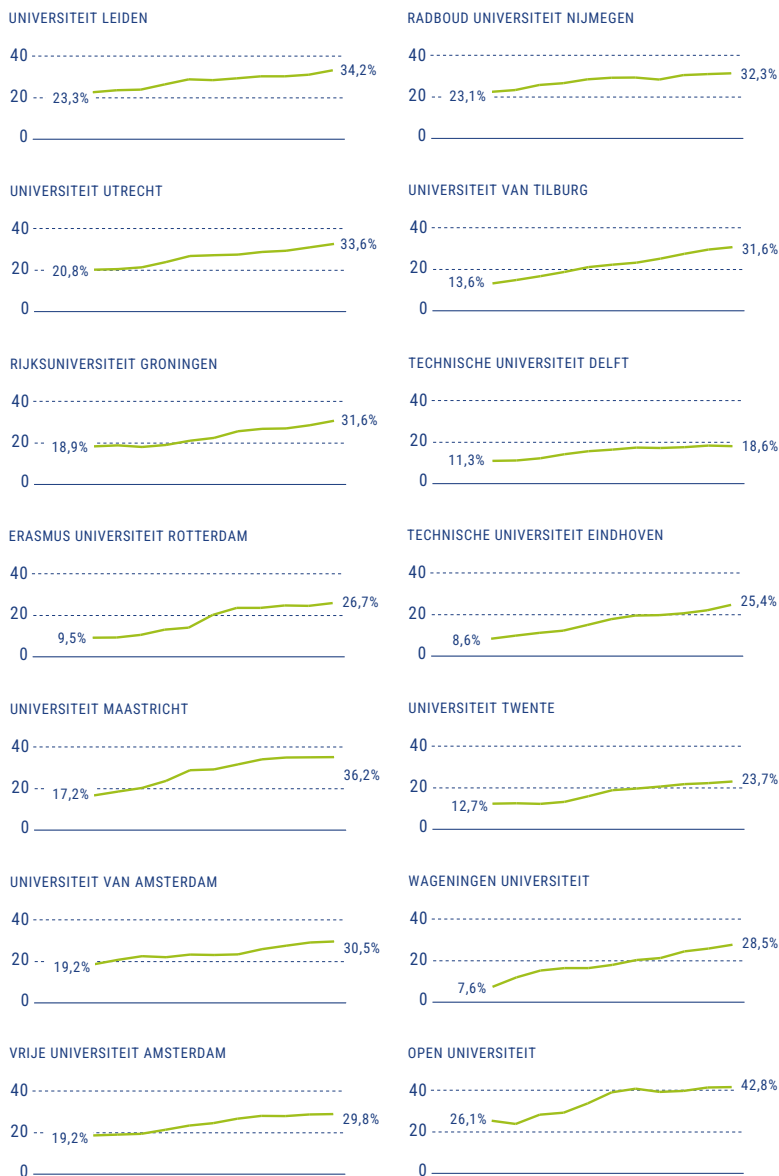
In sommige jaren is bovendien een opvallende versnelling zichtbaar. De Erasmus Universiteit bijvoorbeeld laat een sterke stijging zien tussen 2018 en 2020, van 14,5% naar 24,3%, terwijl de Open Universiteit tussen 2017 en 2019 een sprong van 30,1% naar 40,2% maakte.

Hoewel de stijging landelijk gezien bemoedigend is, lijken sommige universiteiten een plateau te bereiken. Zo vertoont de Technische Universiteit Delft tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 zelfs een lichte daling (van 18,9% naar 18,6%).

De afgelopen tien jaar laten een duidelijke positieve ontwikkeling zien in het aandeel vrouwelijke hoogleraren, maar de voortgang verschilt sterk per universiteit en er is nog geen enkele universiteit die de 50%-grens heeft bereikt. Dit onderstreept dat er nog gerichte inspanningen nodig zijn om de genderbalans in de academische top verder te verbeteren.

FIGUUR 3.2.2

Ontwikkeling aandeel vrouwelijke hoogleraren per universiteit en totaal, ultimo 2014-ultimo 2024, in fte.



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

HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN DE UNIVERSITEITEN PER FUNCTIECATEGORIE

Om een betere vertegenwoordiging in de hoogste posities te realiseren, is het noodzakelijk de verdeling tussen mannen en vrouwen systematisch te volgen over alle functieniveaus heen, langs de hele loopbaanlijn.

Tussen eind 2023 en eind 2024 is sectorbreed het aandeel vrouwelijke hoogleraren met 1,2 procentpunt toegenomen. Deze stijging doet zich voor bij alle universiteiten, met uitzondering van de Technische Universiteit Delft, waar het aandeel juist met 0,4 procentpunt is gedaald 📉.

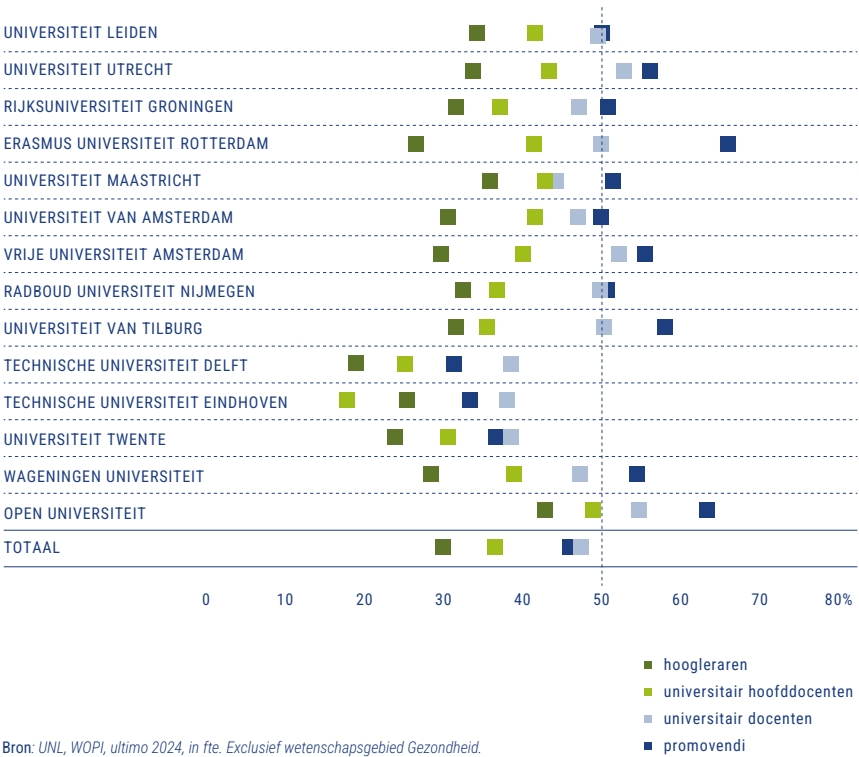
Ook bij de universitair hoofddocenten is een groei zichtbaar: gemiddeld nam het aandeel vrouwen in deze groep toe met 1,2 procentpunt. Niet overal was sprake van een stijging. Bij de Radboud Universiteit (-2,0 procentpunt), de Rijksuniversiteit Groningen (-1,0 procentpunt), de Technische Universiteit Eindhoven (-0,7 procentpunt) en de Technische Universiteit Delft (-0,2 procentpunt) daalde het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten. Vooral bij de Technische Universiteit Eindhoven blijft het aandeel, net als in de voorgaande jaren, ver achter: met 17,4 procent ligt het aanzienlijk lager dan het sectorgemiddelde van 36,6 procent 📉. Bij de overige tien universiteiten was sprake van groei, variërend van 0,2 procentpunt bij de Universiteit Utrecht tot 10,9 procentpunt bij de Open Universiteit. De sterke stijging bij de Open Universiteit hangt samen met een daling van het aantal fte mannelijke universitair hoofddocenten, gecombineerd met een bijna even grote toename van het aantal fte vrouwelijke universitair hoofddocenten.

Bij de universitair docenten nam het aandeel vrouwen toe van 46,9 procent naar 47,6 procent, een groei van 0,7 procentpunt. Alleen bij de Universiteit Leiden (-0,9 procentpunt) en de Universiteit Maastricht (-0,4 procentpunt) daalde het aandeel vrouwelijke universitair docenten, terwijl het bij de Universiteit Twente gelijk bleef. In de overige elf universiteiten steeg het aandeel, met de grootste groei bij de Vrije Universiteit Amsterdam (+2,4 procentpunt).

Ook onder promovendi zette de groei door, al was deze bescheiden. Het aandeel vrouwen nam toe van 45,7 procent naar 46,1 procent, een stijging van 0,4 procentpunt. Waar in 2023 nog bij vijf universiteiten sprake was van een daling, waren dat er in 2024 zeven 📉. De daling varieerde van -0,2 procentpunt bij de Universiteit van Amsterdam en de Vrije Universiteit Amsterdam tot -1,6 procentpunt bij Universiteit van Tilburg. Daartegenover staan enkele universiteiten met opvallende stijgingen: de Erasmus Universiteit Rotterdam (+3,8 procentpunt), de Rijksuniversiteit Groningen (+3,5 procentpunt) en de Universiteit Maastricht (+2,5 procentpunt) 📈.

FIGUUR 3.3

Percentage vrouwen naar functiecategorie per universiteit, in fte, ultimo 2024.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2024, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Wanneer de percentages vrouwen per functiecategorie - promovendus, universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar - naast elkaar worden gelegd, zoals in figuur 3.3, ontstaat een gedetailleerd beeld van de verschillen in vertegenwoordiging tussen de verschillende loopbaanfasen.

Bekijken we de 'blokjesfiguur' nader, dan valt een aantal zaken op. De Universiteit Leiden, de Universiteit Utrecht, de Rijksuniversiteit Groningen, de Radboud Universiteit Nijmegen en de Open Universiteit kennen in alle functie-categorieën een bovengemiddeld aandeel vrouwen.

Tegelijkertijd springen er enkele universiteiten in negatieve zin uit. De Technische Universiteit Delft heeft zowel bij de hoogleraren als bij de promovendi het laagste aandeel vrouwen. De Technische Universiteit Eindhoven heeft het laagste aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten en universitair docenten. Opvallend is bovendien dat bij deze universiteit het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten zelfs kleiner is dan het aandeel vrouwelijke hoogleraren 📍.

Het laagste percentage vrouwen binnen alle functiecategorieën wordt gevonden bij de universitair hoofddocenten aan de Technische Universiteit Eindhoven: 17,4 procent. Dit aandeel is de afgelopen jaren verder gedaald, van 18,6 procent in 2022 naar 18,1 procent in 2023 en 17,4 procent in 2024 📍. In de periode ultimo 2023 - ultimo 2024 groeide het aantal fte universitair hoofddocenten bij de Technische Universiteit Eindhoven met 8,8 fte, waarvan slechts 0,3 fte werd ingevuld door vrouwen en 8,5 fte door mannen.

Verder zien we dat bij de TU Delft, de TU Eindhoven en de Universiteit Twente het aandeel vrouwelijke universitair docenten hoger ligt dan het aandeel vrouwelijke promovendi.

Als extra duiding bij figuur 3.3, laat tabel 3.5 per universiteit zien hoe de percentages in de functie-categorieën promovendus, universitair docent en universitair hoofddocent en het percentage vrouwelijke hoogleraren procentueel van elkaar verschillen.

Ultimo 2024 bedraagt het verschil tussen het aandeel vrouwelijke promovendi en vrouwelijke hoogleraren gemiddeld 16,3 procentpunt. Dit verschil is de afgelopen jaren geleidelijk kleiner geworden: in 2021 lag het nog op 17,9 procentpunt, in 2022 op 17,5 procentpunt en in 2023 op 17,0 procentpunt 📍. Het kleinste verschil is te vinden bij de Technische Universiteit Eindhoven met 7,7 procentpunt. Daarentegen zijn er vier universiteiten waar het verschil meer dan 25 procentpunt bedraagt: de Erasmus Universiteit Rotterdam (39,9 procentpunt), de Vrije Universiteit Amsterdam (26,2 procentpunt), de Universiteit van Tilburg (26,6 procentpunt) en Wageningen Universiteit (26,2 procentpunt) 📍.

TABEL 3.5

Verskil in percentage vrouwen tussen de functiecategorieën PROM-HGL, UD-HGL en UHD-HGL, naar instelling, in fte, ultimo 2024.

	PROM-HGL	UD-HGL	UHD-HGL
UNIVERSITEIT LEIDEN	16,1	15,6	7,5
UNIVERSITEIT UTRECHT	22,6	19,5	9,9
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	19,3	15,9	5,4
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	39,9	23,5	14,8
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	15,6	8,0	7,0
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	19,2	16,6	11,1
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	26,2	22,8	10,5
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	18,6	17,9	4,3
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	26,6	19,1	4,1
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	12,7	20,3	6,5
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	7,7	12,6	-8,0
UNIVERSITEIT TWENTE	13,0	14,7	6,9
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	26,2	18,9	10,6
OPEN UNIVERSITEIT	20,8	12,5	6,3
Totaal	16,3	17,7	6,8

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2024, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Bij de universitair docenten is het verschil met het aandeel vrouwelijke hoogleraren ultimo 2024 gemiddeld 17,7 procentpunt. Op sectorniveau komt dit vrijwel overeen met het verschil tussen promovendi en hoogleraren, maar op instellingsniveau zijn duidelijke verschillen zichtbaar. Het kleinste verschil wordt gemeten bij de Universiteit Maastricht (8,0 procentpunt), het grootste bij de Erasmus Universiteit Rotterdam (23,5 procentpunt). Opvallend is dat bij de TU Delft, TU Eindhoven en Universiteit Twente het verschil tussen universitair docenten en hoogleraren groter is dan het verschil tussen promovendi en hoogleraren.

Voor de universitair hoofddocenten bedraagt het gemiddelde verschil met het aandeel vrouwelijke hoogleraren 6,8 procentpunt. Bij de TU Eindhoven ligt het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten 8,0 procentpunt hoger dan het aandeel vrouwelijke hoogleraren. De grootste verschillen zijn te zien bij de Erasmus Universiteit Rotterdam (14,8 procentpunt), de Universiteit van Amsterdam (11,1 procentpunt), de Vrije Universiteit Amsterdam (10,5 procentpunt) en Wageningen Universiteit (10,6 procentpunt).

Aan de andere kant zijn er universiteiten waar de verschillen kleiner zijn dan het sectorgemiddelde. Dit geldt voor de Universiteit Leiden, de Universiteit Maastricht, de TU Eindhoven en de Universiteit Twente, waar het verschil tussen promovendi en universitair docenten, universitair docenten en universitair hoofddocenten, en universitair hoofddocenten en hoogleraren beperkt blijft.

DE GLAZEN PLAFOND INDEX

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

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

Op sectorniveau zijn de Glazen Plafond Indices voor vrouwen bij de functieovergangen promovendus naar universitair docent, universitair docent naar universitair hoofddocent en universitair hoofddocent naar hoogleraar onveranderd gebleven ten opzichte van ultimo 2023. De waarden liggen respectievelijk op 1,0 voor promovendus naar universitair docent, 1,3 voor universitair docent naar universitair hoofddocent en 1,2 voor universitair hoofddocent naar hoogleraar.

TABEL 3.6

GPI vrouwen naar functieovergang per instelling, in fte, ultimo 2024.

	PROM/UD	UD/UHD	UHD/HGL
UNIVERSITEIT LEIDEN	1,0	1,2	1,2
UNIVERSITEIT UTRECHT	1,1	1,2	1,3
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	1,1	1,3	1,2
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	1,3	1,2	1,6
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	1,2	1,0	1,2
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	1,1	1,1	1,4
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	1,1	1,3	1,4
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	1,0	1,4	1,1
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	1,1	1,4	1,1
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	0,8	1,6	1,3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	0,9	2,2	0,7*
UNIVERSITEIT TWENTE	1,0	1,3	1,3
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	1,2	1,2	1,4
OPEN UNIVERSITEIT	1,1	1,1	1,1
Totaal	1,0	1,3	1,2

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2024, in fte.
Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

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

Kijken we naar de afzonderlijke universiteiten, dan zien we meer variatie in de Glazen Plafond Indices ten opzichte van ultimo 2023. Voor de functieovergang van promovendus naar universitair docent blijft de GPI op sectorniveau neutraal (1,0). Bij vier universiteiten is deze gestegen: Universiteit Utrecht, Rijksuniversiteit Groningen, Universiteit Maastricht en Universiteit Twente. Bij zes universiteiten is de GPI ongewijzigd gebleven, terwijl bij twee universiteiten de GPI is gedaald, wat wijst op een gunstigere positie voor vrouwen: de Universiteit van Tilburg en de Open Universiteit.

Ultimo 2024 hebben twee universiteiten een GPI onder de 1,0 voor de functieovergang promovendus naar universitair docent: de Technische Universiteit Delft en de Technische Universiteit Eindhoven. In 2023 gold dit ook voor de Universiteit Twente. De Erasmus Universiteit Rotterdam heeft bij deze functieovergang de hoogste GPI van alle universiteiten (1,3), terwijl de Technische Universiteit Delft de laagste waarde heeft (0,8).

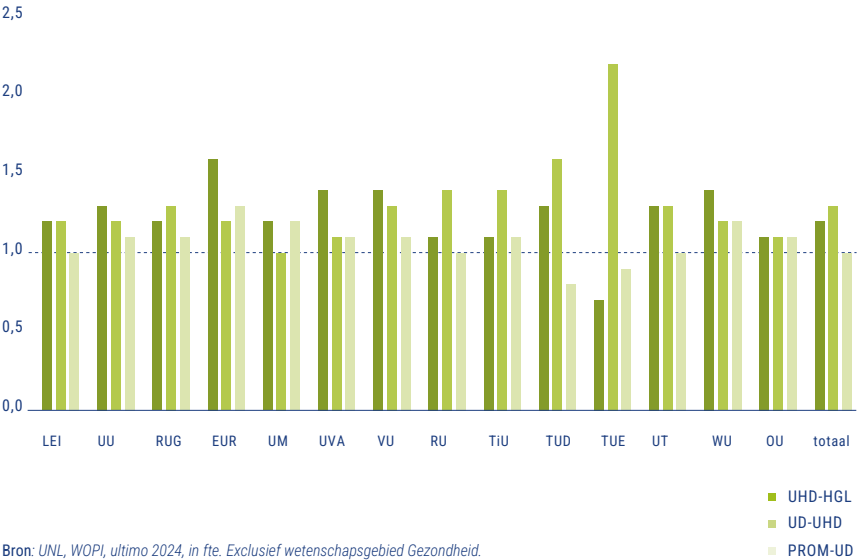
Voor de functieovergang van universitair docent naar universitair hoofddocent is de GPI bij vier universiteiten gestegen, wat duidt op meer belemmeringen voor vrouwen: Rijksuniversiteit Groningen, Radboud Universiteit Nijmegen, Technische Universiteit Delft en Technische Universiteit Eindhoven. Bij zes universiteiten is de GPI juist gedaald en dus gunstiger geworden: Universiteit Leiden, Universiteit Maastricht, Universiteit van Amsterdam, Universiteit Twente, Wageningen Universiteit en de Open Universiteit. De hoogste GPI bij deze functieovergang wordt gemeten bij de Technische Universiteit Eindhoven (2,2), de laagste bij de Universiteit Maastricht (1,0).

Bij de functieovergang van universitair hoofddocent naar hoogleraar is de GPI bij vijf universiteiten gestegen: Universiteit Maastricht, Universiteit van Amsterdam, Vrije Universiteit Amsterdam, Universiteit Twente en de Open Universiteit. Bij vijf universiteiten is de GPI gedaald: Universiteit Utrecht, Rijksuniversiteit Groningen, Radboud Universiteit Nijmegen, Universiteit van Tilburg en Technische Universiteit Eindhoven. De hoogste GPI bij deze functieovergang wordt gemeten bij de Erasmus Universiteit Rotterdam (1,6), de laagste bij de Technische Universiteit Eindhoven (0,7).

Opvallend is dat de Technische Universiteit Eindhoven de laagste GPI van alle functieovergangen binnen de universiteit heeft voor de overgang van universitair hoofddocent naar hoogleraar: 0,7 (in 2023 was dit 0,9) 🟡. Daarnaast heeft deze universiteit de hoogste GPI van alle universiteiten voor de functieovergang van universitair docent naar universitair hoofddocent: 2,2, en een relatief lage GPI voor de overgang van promovendus naar universitair docent: 0,9. Deze cijfers laten zien dat bij de Technische Universiteit Eindhoven de overgang van promovendus naar universitair docent weinig belemmeringen kent, terwijl de stap van universitair docent naar universitair hoofddocent juist veel obstakels bevat. Zodra iemand universitair hoofddocent is, is de stap naar hoogleraar daarentegen - op papier - relatief gemakkelijk, zowel binnen de universiteit als in vergelijking met andere universiteiten.

Figuur 3.4 laat per universiteit zien welke 'hobbels' genomen moeten worden om de volgende stap op de academische ladder te zetten. Positief springt bij de Technische Universiteit Eindhoven de overgang van universitair hoofddocent naar hoogleraar in het oog, terwijl de overgang van universitair docent naar universitair hoofddocent juist een grote uitdaging vormt. Bij de Erasmus Universiteit Rotterdam valt vooral de functieovergang van universitair hoofddocent naar hoogleraar op en bij de Technische Universiteit Delft de functieovergang van universitair docent naar universitair hoofddocent.

FIGUUR 3.4
GPI's van vrouwen naar functieovergang en instelling, in fte, ultimo 2024.



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. Met het gemiddelde streefcijfer van 31,2% is de *critical mass*⁴ van 30% ultimo 2024 al bereikt, zoals de Monitor laat zien, en nadert het aandeel vrouwen de mijlpaal van 1 op de 3 hoogleraren, al ligt de 33,3%-grens daarvoor nog net buiten bereik.

Ultimo 2024 zijn we nog maar één jaar verwijderd van het peilmoment ultimo 2025, waarvoor de universiteiten hun streefcijfers hebben vastgesteld. Op basis van de huidige cijfers kunnen we voorzichtig een voorlopige balans opmaken.

Zoals gezegd, lieten we al zien dat we op sectorniveau het punt van de *critical mass* ultimo 2024 hebben bereikt. Verder zien we dat vijf universiteiten hun streefcijfer voor 2025 reeds hebben gehaald: Erasmus Universiteit Rotterdam, Universiteit van Amsterdam, Universiteit van Tilburg, Technische Universiteit Eindhoven en de Open Universiteit .

Bij de overige negen universiteiten zijn nog extra inspanningen nodig om hun streefcijfer voor ultimo 2025 te realiseren. De afstand die moet worden overbrugd varieert van 0,8 procentpunt bij de Universiteit Leiden tot 6,4 procentpunt bij de Technische Universiteit Delft.

Ook op sectorniveau is het streefcijfer van 31,2% nog niet bereikt; er ontbreekt nog 1,3 procentpunt .

Wanneer we de prognose voor 2025 baseren op de groei in het afgelopen jaar, blijkt dat het streefcijfer op sectorniveau niet wordt gehaald. In deze prognose blijven vijf van de veertien universiteiten achter en moeten deze gezamenlijk nog 16,3 procentpunt overbruggen.

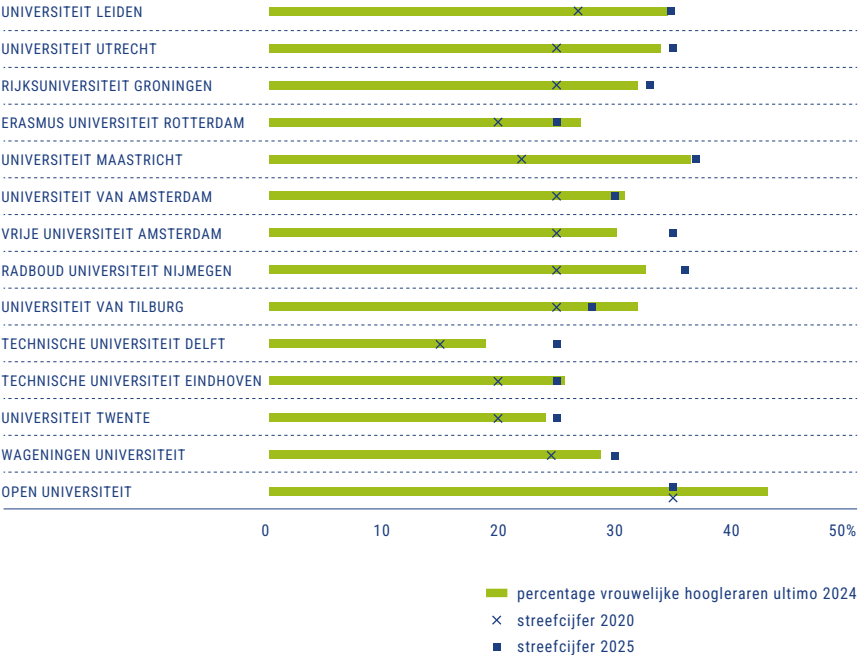
Gebaseerd op de gemiddelde groei van het aandeel vrouwelijke hoogleraren in de periode van ultimo 2019 tot ultimo 2024, zouden zeven universiteiten hun streefcijfer niet halen. Voor deze zeven universiteiten moet in totaal nog 15,6 procentpunt worden overbrugd.

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

Op sectorniveau wordt het streefcijfer in beide prognoses net niet gehaald; het verwachte aandeel vrouwelijke hoogleraren komt uit op 31,0%, hetgeen 0,2 procentpunt onder het vastgestelde streefcijfer ligt 📢.

FIGUUR 3.5

Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2024 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 2024, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

TABEL 3.7

Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2024, streefcijfer 2025 en prognose 2025 op basis van groei '23-'24 en op basis van groei '19-'24, per universiteit, in fte.

	Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2024	Streefcijfer 2025	Prognose 2025 o.b.v. groei '23-'24	Verskil prognose 2025 o.b.v. groei '23-'24 met streefcijfer 2025	Prognose 2025 o.b.v. groei '19-'24	Verskil prognose 2025 o.b.v. groei '19-'24 met streefcijfer 2025
UNIVERSITEIT LEIDEN	34,2	35,0	36,3	-1,3	35,0	0,0
UNIVERSITEIT UTRECHT	33,6	35,0	35,3	-0,3	34,7	0,3
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	31,6	33,0	33,8	-0,8	32,7	0,3
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	26,7	25,0	28,1	-3,1	27,2	-2,2
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	36,2	37,0	36,3	0,7	36,9	0,1
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	30,5	30,0	31,0	-1,0	31,8	-1,8
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	29,8	35,0	30,0	5,0	30,3	4,7
RADBOD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	32,3	36,0	32,7	3,3	32,7	3,3
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	31,6	28,0	32,8	-4,8	33,1	-5,1
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	18,6	25,0	18,2	6,8	18,7	6,3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	25,4	25,0	28,2	-3,2	26,5	-1,5
UNIVERSITEIT TWENTE	23,7	25,0	24,4	0,6	24,4	0,6
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	28,5	30,0	30,5	-0,5	30,1	-0,1
OPEN UNIVERSITEIT	42,8	35,0	43,0	-8,0	42,9	-7,9
Totaal	29,9	31,2	31,0	0,2	31,0	0,2

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.

NIEUWE STIPPEN OP DE HORIZON: STREEFCIJFERS VOOR DE PERIODE 2025 – 2030

De naderende afloop van de huidige streefcijferperiode vraagt om het vaststellen van nieuwe ambitieuze doelen voor de sector. Tijdens de bestuurlijke overleggen met de Colleges van Bestuur in 2024 is het onderwerp van nieuwe streefcijfers voor hoogleraren voor de periode 2025 - 2030 besproken en met enthousiasme ontvangen. Net als bij de start van de vorige periode, zetten we in op een gezamenlijk sectorbreed commitment, aangevuld met individuele doelen per universiteit. Deze aanpak zorgt ervoor dat zowel universiteiten als de sector als geheel duidelijke richtlijnen hebben voor de verdere bevordering van de representatie van vrouwen in de wetenschap.

De noodzaak van deze nieuwe streefcijfers is groot – nog groter wellicht dan in de afgelopen streefcijferperiode. Universiteiten bevinden zich door voorgenomen bezuinigingen in een uitdagende situatie, en onze Monitor laat zien dat personen in precare posities – nog steeds vaak vrouwen – daarbij extra kwetsbaar zijn. Tegelijkertijd blijft diversiteit en inclusie in zulke tijden vaak een schilonderwerp: beschikbare middelen, aandacht en FTE's lopen het risico sneller te verdwijnen dan verwacht. Dat brengt de geboekte vooruitgang in gevaar. In tijden van toenemend anti-wetenschap- en anti-gendersentiment is het behoud van divers talent essentieel om de kwaliteit en innovatiekracht van onze wetenschappelijke instellingen te waarborgen.

Daarom stelden de universiteiten op verzoek van het LNVH voor de periode 2025 - 2030 nieuwe streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren vast. Deze doelstellingen zijn cruciaal om de geboekte vooruitgang voort te zetten en verdere stappen te zetten richting een evenwichtige vertegenwoordiging in alle academische functies.

Uiteraard heeft het LNVH daarbij benadrukt dat het afspreken van streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren alleen duurzaam nut heeft als er tevens wordt gestuurd op een gedegen in-, en doorstroom van vrouwelijke universitair docenten en universitair hoofddocenten. Het LNVH heeft met klem geadviseerd intern afspraken te maken over targets voor deze functiecategorieën. Bovendien dient er niet alleen aandacht te zijn voor het bevorderen van vrouwen, maar ook voor het behoud van vrouwen en het voorkomen van uitstroom.

In tabel 3.8 de nieuwe streefcijfers per universiteit op een rijtje. We hebben tevens de streefcijfers van de afgelopen periodes meegenomen.

TABEL 3.8

Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2024 en streefcijfers 2020, 2025 en 2030, per universiteit.

	Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2024	Streefcijfer 2020	Streefcijfer 2025	Streefcijfer 2030
UNIVERSITEIT LEIDEN	34,2	27,0	35,0	40,0
UNIVERSITEIT UTRECHT	33,6	25,0	35,0	50,0 ⁵
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	31,6	25,0	33,0	40,0
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	26,7	20,0	25,0	40,0
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	36,2	22,0	37,0	40,0 ⁶
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	30,5	25,0	30,0	40,0
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	29,8	25,0	35,0	35,0
RADBOD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	32,3	25,0	36,0	36,0
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	31,6	25,0	28,0	36,0
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	18,6	15,0	25,0	25,0
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	25,4	20,0	25,0	30,0
UNIVERSITEIT TWENTE	23,7	20,0	25,0	30,0
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	28,5	24,6	30,0	40,0
OPEN UNIVERSITEIT	42,8	35,0	35,0	35,0 ⁷
Totaal	29,9	22,1	31,2	36,9

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

Bron streefcijfers 2025: bureau UNL.

Bron streefcijfers 2030: Colleges van Bestuur universiteiten, juni t/m november 2025.

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

5. De Universiteit Utrecht stelde een 'streefcijferrange' vast voor vrouwelijke hoogleraren. Zij stellen dat het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de UU tussen de 40% en 60% moet liggen in 2030. Voor het kunnen berekenen van een sectorgemiddelde, hanteren we hier het gemiddelde van deze 'range', namelijk 50%.

6. Dit is een voorlopig streefcijfer (3 november 2025). Er wordt nog een bestuurlijk besluit over dit streefcijfer genomen.

7. De OU heeft een klein aantal hoogleraren in dienst. Een kleine verandering in aantallen heeft grote invloed op de percentages. Dit is de ondergrens, niet het streefcijfer.

HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN DE UNIVERSITEITEN PER WETENSCHAPSGBIED

De percentages vrouwen per functiecategorie op instellingsniveau kunnen in sommige gevallen verullend 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.

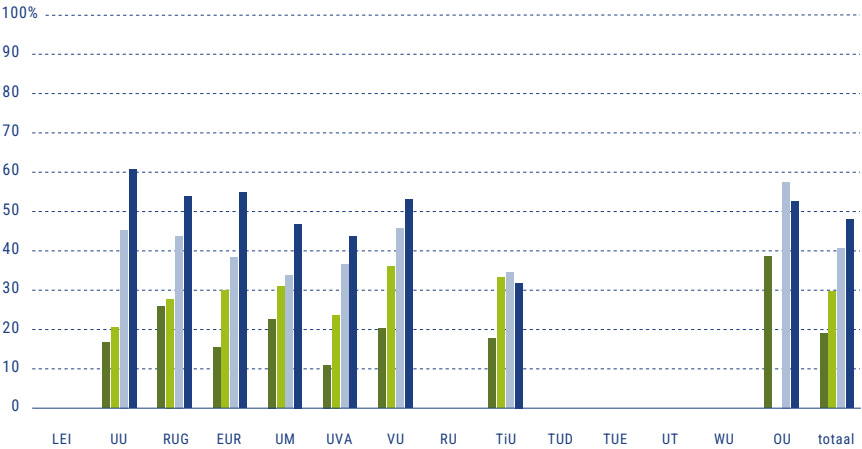
Wat we wel kunnen weergeven is de verdeling van het aandeel vrouwen per wetenschapsgebied voor de individuele instelling. Daarmee kijken we verder dan de muren van de universiteiten en het sectorbrede beeld, en hopen we uitwisseling tussen universiteiten over het stimuleren van de groei van het aandeel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

Het LNVH blijft aandacht vragen voor het feit dat het wetenschapsgebied Economie net als de traditioneel belichte gebieden Natuur en Techniek nog steeds een laag aandeel vrouwen kent in de hogere academische functies. Hoewel Natuur en Techniek vaak in de schijnwerpers staan vanwege de beperkte vertegenwoordiging van vrouwen, verdient Economie dezelfde nadrukkelijke aandacht om stappen te zetten richting een meer evenwichtige verdeling over alle functieniveaus.

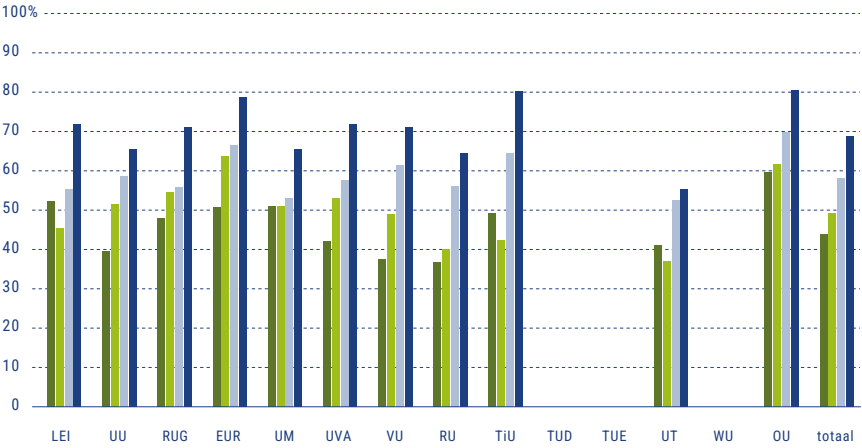
FIGUUR 3.6.1

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebieden Economie en Gedrag & Maatschappij, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2024.

WETENSCHAPSGBIED ECONOMIE



WETENSCHAPSGBIED GEDRAG & MAATSCHAPPIJ



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2024, in fte.

■ hoogleraren ■ universitair docenten
■ universitair hoofddocenten ■ promovendi

Wetenschapsgebied Economie

In het wetenschapsgebied Economie blijft het aandeel vrouwelijke hoogleraren op sectorniveau laag, met slechts 19,0%, het laagste van alle wetenschapsgebieden 📌. Tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 is dit aandeel licht gestegen, van 18,5% naar 19,0%. Op universiteitsniveau ligt het aandeel vrouwelijke hoogleraren in dit vakgebied aanzienlijk onder het sectorgemiddelde. Bij de Universiteit van Amsterdam is dit 11,0%, bij de Erasmus Universiteit Rotterdam 15,4% en bij de Universiteit Utrecht 16,7%.

De Open Universiteit kent ook dit jaar geen vrouwelijke universitair hoofddocenten in Economie, terwijl het aandeel vrouwen in andere functiecategorieën bij deze universiteit bovengemiddeld is. De Universiteit Utrecht valt verder op door een combinatie van factoren: het aandeel vrouwelijke hoogleraren is ondergemiddeld (16,7%, het op twee na laagste), het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten is met 20,5% het laagst van alle universiteiten in dit vakgebied, terwijl het aandeel vrouwelijke promovendi met 60,7% juist bovengemiddeld hoog is.

Wetenschapsgebied Gedrag & Maatschappij

In het wetenschapsgebied Gedrag & Maatschappij is het aandeel vrouwelijke hoogleraren gemiddeld 43,9 procent. De Open Universiteit⁸ heeft het hoogste aandeel vrouwelijke hoogleraren met 59,6 procent. Bij de universitair hoofddocenten is het gemiddelde aandeel vrouwen 49,2 procent, met de Erasmus Universiteit Rotterdam als hoogste met 63,8 procent vrouwelijke universitair hoofddocenten. Het aandeel vrouwelijke universitair docenten ligt in het wetenschapsgebied Gedrag & Maatschappij gemiddeld op 58,0 procent. De Open Universiteit, de Erasmus Universiteit Rotterdam, de Universiteit van Tilburg en de Vrije Universiteit Amsterdam scoren hier boven de 60 procent: respectievelijk 69,7, 66,5, 64,5 en 61,4 procent.

Bij alle elf universiteiten ligt het aandeel vrouwelijke universitair docenten en vrouwelijke promovendi boven de 50 procent. Het aandeel vrouwelijke promovendi varieert van 55,3 procent bij de Universiteit Twente tot 80,6 procent bij de Open Universiteit. Opvallend is dat bij zeven van de elf universiteiten het aandeel vrouwelijke hoogleraren nog steeds onder de 50 procent ligt 📌. De Erasmus Universiteit Rotterdam en de Open Universiteit springen eruit doordat zij in alle functiecategorieën een hoger aandeel vrouwen hebben dan het gemiddelde in het wetenschapsgebied Gedrag & Maatschappij.

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.

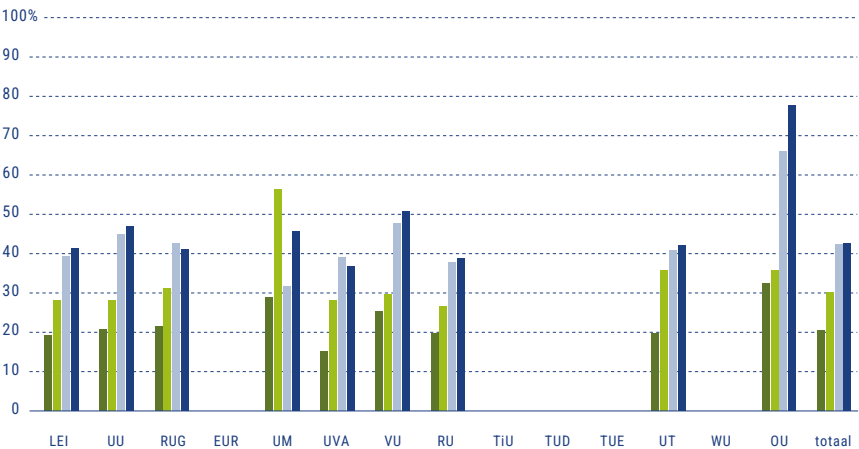
FIGUUR 3.6.2

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebieden Landbouw en Natuur, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2024.

WETENSCHAPSGBIED LANDBOUW



WETENSCHAPSGBIED NATUUR



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2024, in fte.

■ hoogleraren ■ universitair docenten
■ universitair hoofddocenten ■ promovendi

Wetenschapsgebied Landbouw

In het wetenschapsgebied Landbouw, dat ultimo 2024 volledig onder de Wageningen Universiteit valt, valt op dat het aandeel vrouwen in alle functiecategorieën, behalve bij de promovendi, redelijk in lijn ligt met het landelijk gemiddelde. Het aandeel vrouwelijke promovendi in dit wetenschapsgebied bedraagt 54,8 procent. Sectorbreed - dat wil zeggen over alle wetenschapsgebieden samen - verloopt het aandeel vrouwen in de verschillende functiecategorieën als volgt: 46,1 procent bij de promovendi, 47,6 procent bij de universitair docenten, 36,6 procent bij de universitair hoofddocenten en 29,9 procent bij de hoogleraren.

Wetenschapsgebied Natuur

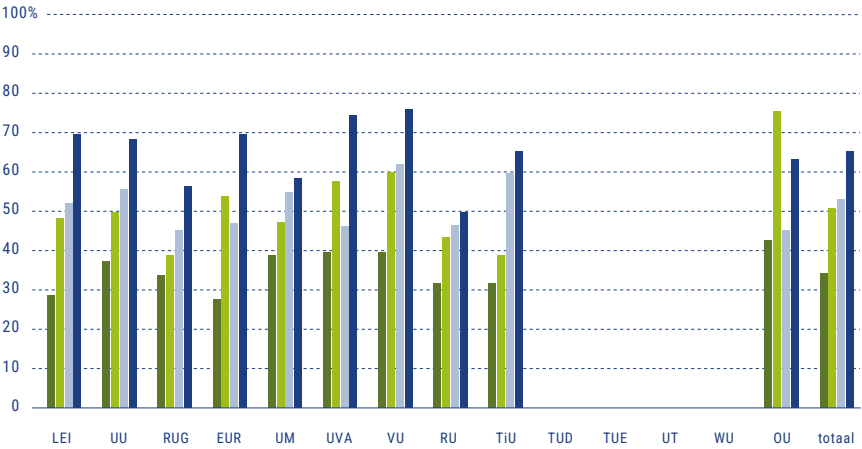
In het wetenschapsgebied Natuur bedraagt het aandeel vrouwelijke hoogleraren gemiddeld 20,5 procent. Dit aandeel varieert van 15,1 procent bij de Universiteit van Amsterdam tot 32,3 procent bij de Open Universiteit. Bij de universitair hoofddocenten valt de Universiteit Maastricht op met een aandeel van 56,3 procent, waar het gemiddelde voor het wetenschapsgebied Natuur 30,2 procent bedraagt. De Universiteit Maastricht is de enige universiteit binnen dit wetenschapsgebied met een aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten van meer dan 50 procent ⁹. Bij de universitair docenten en bij de promovendi valt het aandeel vrouwen bij de Open Universiteit op: respectievelijk 65,9 procent en 77,8 procent. Daarmee heeft de Open Universiteit in het wetenschapsgebied Natuur in alle functiecategorieën een bovengemiddeld aandeel vrouwen⁹.

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.

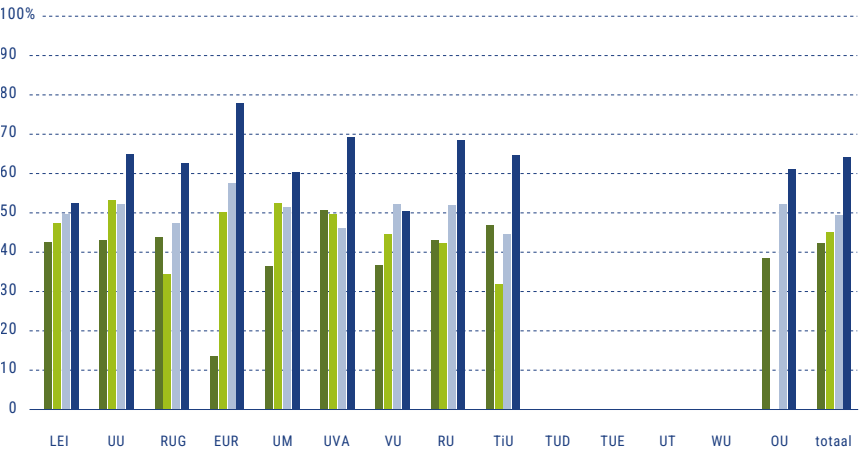
FIGUUR 3.6.3

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebieden Recht en Taal & Cultuur, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2024.

WETENSCHAPSGBIED RECHT



WETENSCHAPSGBIED TAAL & CULTUUR



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2024, in fte.

■ hoogleraren ■ universitair docenten
■ universitair hoofddocenten ■ promovendi

Wetenschapsgebied Recht

In het wetenschapsgebied Recht bedraagt het aandeel vrouwelijke hoogleraren gemiddeld 34,3 procent. Er zijn geen opvallende uitschieters. De Open Universiteit heeft het hoogste aandeel vrouwelijke hoogleraren met 42,7 procent, de Erasmus Universiteit Rotterdam het laagste met 27,6 procent. Bij de universitair hoofddocenten hebben de Rijksuniversiteit Groningen en de Universiteit van Tilburg het laagste aandeel vrouwen: 38,7 procent. Bij de Rijksuniversiteit Groningen is het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten sinds ultimo 2022 opvallend gestegen: van 14,6 procent in 2022 via 26,1 procent in 2023 naar 38,7 procent ultimo 2024 📈. Bij de Open Universiteit is 75,5 procent van de universitair hoofddocenten in het wetenschapsgebied Recht vrouw¹⁰.

Het gemiddelde aandeel vrouwelijke universitair docenten binnen Recht bedraagt 52,9 procent. Net als bij de hoogleraren zijn er geen opvallende uitschieters. Het hoogste aandeel vrouwelijke universitair docenten vinden we bij de Vrije Universiteit Amsterdam: 62,0 procent. De Rijksuniversiteit Groningen en de Open Universiteit hebben met 45,2 procent het laagste aandeel vrouwelijke universitair docenten. Het gemiddelde percentage vrouwelijke promovendi in het wetenschapsgebied Recht is ultimo 2024 65,2 procent. Het hoogste aandeel vrouwelijke promovendi heeft de Vrije Universiteit Amsterdam (75,9 procent), gevolgd door de Universiteit van Amsterdam (74,3 procent), de Universiteit Leiden (69,6 procent) en de Erasmus Universiteit Rotterdam (69,5 procent). De Radboud Universiteit Nijmegen heeft als enige universiteit een aandeel vrouwelijke promovendi onder de 50 procent: 49,8 procent. Afgerond naar boven blijkt dat in het wetenschapsgebied Recht bij alle universiteiten ten minste 50 procent van de promovendi vrouw is 📈.

Wetenschapsgebied Taal en Cultuur

In het wetenschapsgebied Taal & Cultuur bedraagt het gemiddelde percentage vrouwelijke hoogleraren 42,3 procent. Het laagste aandeel vinden we bij de Erasmus Universiteit Rotterdam: 13,5 procent, een daling ten opzichte van 17,7 procent ultimo 2023 en 18,5 procent ultimo 2022¹¹. De Universiteit van Amsterdam heeft het hoogste aandeel vrouwelijke hoogleraren binnen dit wetenschapsgebied: 50,7 procent. Bij de universitair hoofddocenten valt de Universiteit Maastricht op met 52,4 procent vrouwelijke universitair hoofddocenten ultimo 2024. Ter vergelijking: ultimo 2023 had deze universiteit met 6,3 procent het laagste aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten van alle universiteiten binnen Taal & Cultuur. De Open Universiteit heeft ultimo 2024 geen universitair hoofddocenten, maar wel promovendi, universitair docenten en hoogleraren werkzaam in dit wetenschapsgebied. Bij de promovendi ligt het aandeel vrouwen bij alle tien universiteiten boven de 50 procent. Een bovengemiddeld aandeel vrouwelijke promovendi zien we vooral bij de Erasmus Universiteit Rotterdam (77,9 procent).

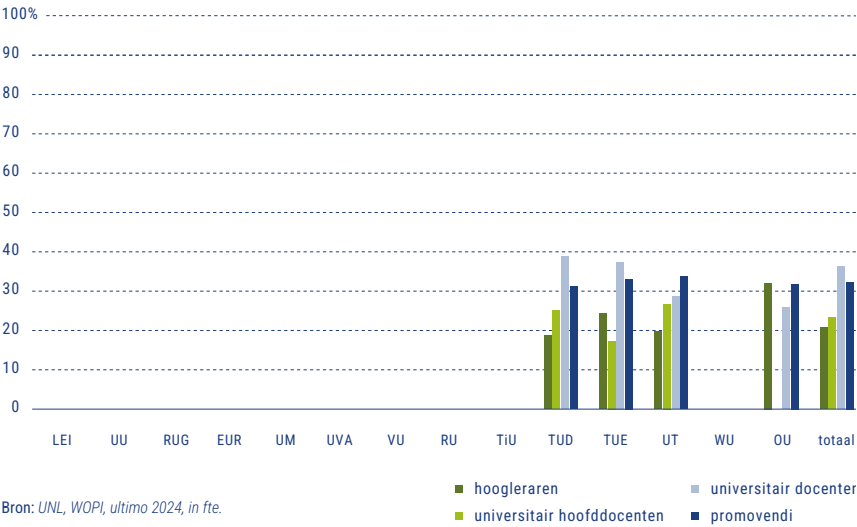
10. We plaatsen hierbij de kanttekening dat het bij de Open Universiteit in verhouding om zeer kleine aantallen gaat. Hierdoor veroorzaakt een kleine verandering in aantallen een grote verandering in percentage.

11. Bij de gepresenteerde percentages per universiteit en per functie binnen een wetenschapsgebied kan het gaan om kleine aantallen fte. Hierdoor kunnen relatief kleine veranderingen in aantallen leiden tot aanzienlijke schommelingen in het aandeel of percentage vrouwen.

FIGUUR 3.6.4

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Techniek, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2024

WETENSCHAPSGBIED TECHNIEK



Wetenschapsgebied Techniek

In het wetenschapsgebied Techniek is het gemiddelde aandeel vrouwelijke hoogleraren 20,7% en daarmee duidelijk lager dan het sectorgemiddelde van 29,9%. De Technische Universiteit Delft heeft met 18,7% het laagste aandeel vrouwelijke hoogleraren in dit wetenschapsgebied. Bij de Open Universiteit is opvallend dat er geen vrouwelijke universitair hoofddocenten werkzaam zijn in Techniek, terwijl er wel vrouwelijke promovendi, vrouwelijke universitair docenten en vrouwelijke hoogleraren aanwezig zijn.

De Technische Universiteit Eindhoven laat een afwijkend patroon zien: het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten is lager dan het aandeel vrouwelijke hoogleraren, en het aandeel vrouwelijke promovendi is lager dan dat van vrouwelijke universitair docenten. Over het algemeen ligt het aandeel vrouwelijke universitair docenten in Techniek iets hoger dan het aandeel vrouwelijke promovendi (respectievelijk 36,2% en 32,3%). Zowel bij de Technische Universiteit Delft als bij de Technische Universiteit Eindhoven is het aandeel vrouwelijke universitair docenten groter dan dat van vrouwelijke promovendi 📍.

HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

MIJLPAAL BEREIKT: 1 OP DE 3 HOOGLERAREN VROUW BINNEN DE UMC'S

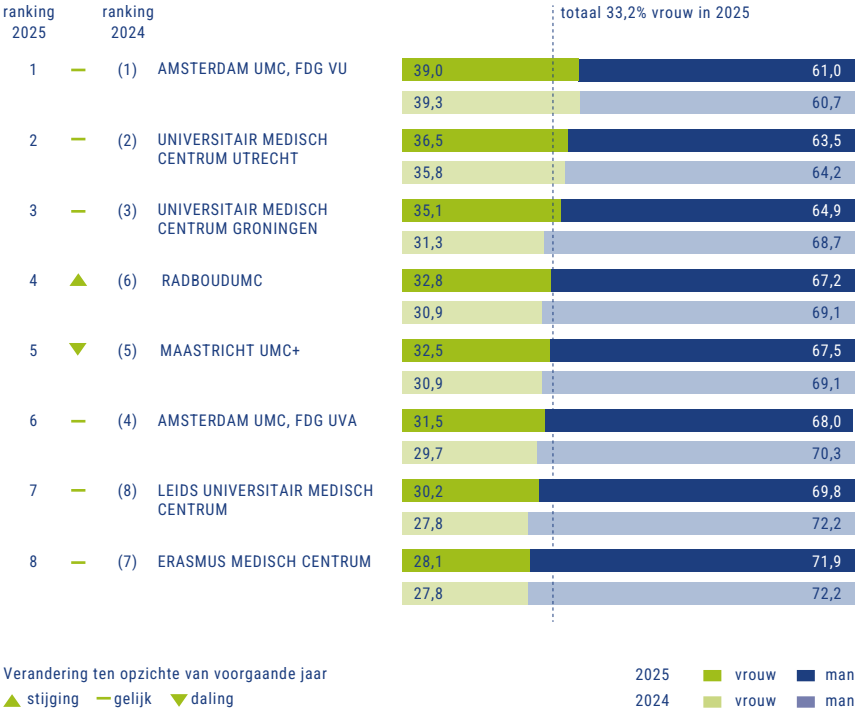
Het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan de umc's is gestegen van 31,6% in 2024 naar 33,2% in 2025. Na het voor het eerst doorbreken van de 30%-grens vorig jaar, is nu met 1 op de 3 hoogleraren vrouw opnieuw een mijlpaal (zo goed als) bereikt .

Bij alle umc's, met uitzondering van het Amsterdam UMC, FdG VU, is het aandeel vrouwelijke hoogleraren tussen 2024 en 2025 toegenomen. Het Amsterdam UMC, FdG VU blijft de hoogste positie in de ranking behouden, met 39,3% in 2024 en 39,0% in 2025.

Van de acht UMC's hebben zeven een aandeel vrouwelijke hoogleraren van meer dan 30%. Het Erasmus MC vormt wederom de achterhoede met 28,1%, hetzelfde percentage als in 2024.

In de ranking wisselen het Radboudumc en Maastricht UMC+ van positie: Maastricht UMC+ daalt van plaats 4 in 2024 naar plaats 5 in 2025, terwijl het Radboudumc stijgt van plaats 5 naar plaats 4. De positie van de overige zes umc's blijft in 2025 onveranderd ten opzichte van 2024.

FIGUUR 4.1
Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke hoogleraren bij umc's, in personen, in 2024 en 2025. Van hoog naar laag naar percentage vrouwelijke hoogleraren in 2025.



Bron: Opgeaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2023 en 01-07-2024 en tussen 31-12-2024 en 01-07-2025, in personen.

In tabel 4.1 geven we een overzicht van de percentages vrouwelijke hoogleraren aan de umc's voor 2024 en 2025, evenals de procentuele groei over deze periode¹.

TABEL 4.1
Percentages vrouwelijke hoogleraren per umc in 2024 en 2025, in personen, en procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren 2024-2025.

	Percentage vrouwelijke hoogleraren in 2025	Percentage vrouwelijke hoogleraren in 2024	Procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren '24-'25
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	30,2	27,8	2,4
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	36,5	35,8	0,7
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	35,1	31,3	3,7
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	28,1	27,8	0,3
MAASTRICHT UMC+	32,5	30,9	1,6
ACADEMISCH MEDISCH CENTRUM (UVA)	31,5	29,7	1,8
VU MEDISCH CENTRUM	39,0	39,3	-0,4
RADBOUDUMC	32,8	30,9	1,9
Totaal	33,2	31,6	1,5

Bron: Opgeaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2023 en 01-07-2024 en tussen 31-12-2024 en 01-07-2025, 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 2024 bedraagt bij de Universiteit Maastricht het percentage vrouwelijke hoogleraren exclusief wetenschapsgebied Gezondheid, in fte, 36,2% terwijl het percentage vrouwelijke hoogleraren in het nog substantiële wetenschapsgebied Gezondheid binnen de universiteit Maastricht, in fte, 38,0% bedraagt. Het percentage vrouwelijke hoogleraren inclusief wetenschapsgebied Gezondheid is bij Maastricht, in fte, 36,8%. Ultimo 2024 omvat het wetenschapsgebied Gezondheid binnen de Universiteit Maastricht in personen hoogleraar nog 56 man en 30 vrouw.

AFDELINGSHOOFDEN HOOGLERAAR IN DE UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Tussen 2024 en 2025 is het aandeel vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar gestegen met 3,8 procentpunt, van 24,3% naar 28,1%. De verschillen tussen de universitair medische centra zijn groot: het aandeel loopt uiteen van 20,8% bij het Universitair Medisch Centrum Utrecht tot 45,9% bij het Radboudumc. Voor het eerst ligt dit jaar het aandeel vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar bij geen enkel umc nog onder de 20% .

TABEL 4.2
Aantal vrouwelijke en mannelijke afdelingshoofden hoogleraar naar umc en aandeel vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar, in personen, in 2025.

	Vrouw	Man	Totaal	Percentage vrouw
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	9	28	37	24,3
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	5	19	24	20,8
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	9	33	42	21,4
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	10	30	40	25,0
MAASTRICHT UMC+	14	30	44	31,8
AMSTERDAM UMC	12	34	46	26,1
RADBOUDUMC	17	20	37	45,9
Totaal	76	194	270	28,1

Bron: Opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12 2024 en 01-07-2025, in personen.

Toelichting bij tabel 4.2.

Door verschuivingen in afdelingen en ingangsdata van die verschuivingen is het aantal afdelingshoofden hoogleraar bij het Amsterdam UMC in 2025 anders dan in 2024. In 2024 bestond deze groep uit 6 vrouwelijke en 36 mannelijke afdelingshoofden hoogleraar; in 2025 zijn dit 12 vrouwelijke en 34 mannelijke afdelingshoofden hoogleraar.

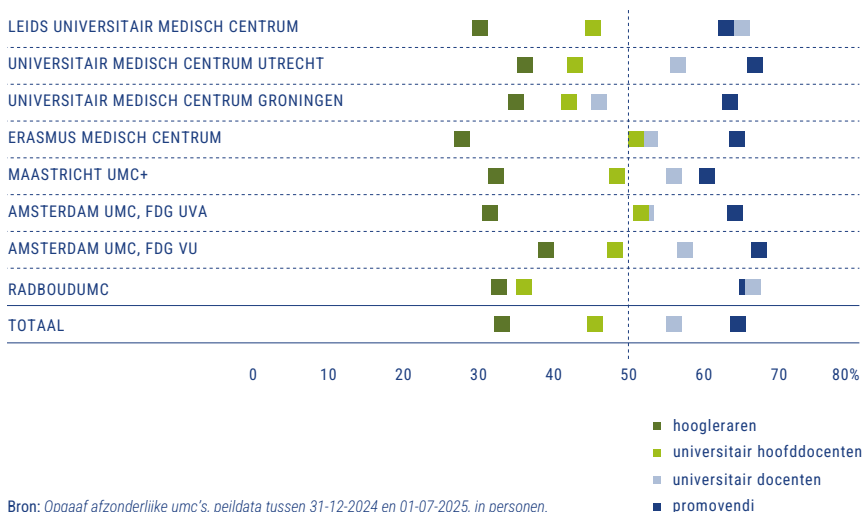
PERCENTAGE VROUWEN PER FUNCTIECATEGORIE

Het aandeel vrouwen is tussen 2024 en 2025 gestegen in de functiecategorieën hoogleraar, universitair hoofddocent en promovendus. Alleen bij de universitair docenten is een lichte daling zichtbaar. In 2024 was het aandeel vrouwen bij hoogleraren 31,6%, bij universitair hoofddocenten 43,7%, bij universitair docenten 56,4% en bij promovendi 63,6%. In 2025 is dit respectievelijk 33,2% (+1,6 procentpunt), 45,5% (+1,8 procentpunt), 56,0% (-0,4 procentpunt) en 64,3% (+0,7 procentpunt).

Vergelijken we het aandeel vrouwen in de functiecategorieën hoogleraar, universitair hoofddocent, universitair docent en promovendus tussen universiteiten en universitair medische centra, dan blijkt dat in alle functies het aandeel vrouwen bij de universitair medische centra hoger is. Ultimo 2024 was het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan universiteiten 29,9%, universitair hoofddocenten 36,6%, universitair docenten 47,6% en promovendi 46,1%. Bij de universitair medische centra is dit respectievelijk 33,2%, 45,5%, 56,0% en 64,3%. Anders dan bij de universiteiten is bij de universitair medische centra het aandeel vrouwen onder de promovendi groter dan onder de universitair docenten, met uitzondering van het LUMC en het Radboudumc waar het aandeel vrouwelijke universitair docenten iets groter is dan het aandeel vrouwelijke promovendi.

FIGUUR 4.2

Percentage vrouwen naar functiecategorie per umc, in personen, in 2025.



Bron: Opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2024 en 01-07-2025, in personen.

GLAZEN PLAFOND INDEX

De Glazen Plafond Indices (GPI's) per umc laten zien in welke functieovergangen de doorgroeimogelijkheden naar het volgende functieniveau het meest worden belemmerd. Hoe hoger de GPI, hoe dikker het plafond tussen die overgang.

Voor het totaal van de umc's is de GPI voor de overgang van universitair docent naar universitair hoofddocent gedaald van 1,3 naar 1,2, wat wijst op een iets gunstiger doorgroeisituatie. De GPI's voor de overige functieovergangen zijn onveranderd gebleven.

Bij de overgang van promovendus naar universitair docent hebben het LUMC en het Radboudumc een neutrale GPI van 1,0, terwijl de overige umc's hier een hogere GPI hebben. Voor de overgang van universitair docent naar universitair hoofddocent hebben het Erasmus MC en het Amsterdam UMC, FdG UvA een GPI van 1,0. Bij het Amsterdam UMC, FdG UvA is de GPI op deze overgang gestegen van 0,9 in 2024 naar 1,0 in 2025. In 2025 heeft geen enkel UMC een GPI onder 1,0 voor een functieovergang.

Het Radboudumc laat de hoogste GPI zien voor de overgang van universitair docent naar universitair hoofddocent: 1,8. Dit is opvallend, omdat dat umc juist een lage GPI heeft bij de overgang van promovendus naar universitair docent (1,0) en van universitair hoofddocent naar hoogleraar (1,1).

De overgang van universitair hoofddocent naar hoogleraar kent voor het totaal van de umc's de hoogste GPI (1,4), wat aangeeft dat dit de meest belemmerde overgang is. De laagste GPI voor deze overgang is 1,1 bij het Radboudumc, de hoogste 1,8 bij het Erasmus MC. Het Erasmus MC valt op door relatief lage GPI's bij de overgangen promovendus - universitair docent en universitair docent - universitair hoofddocent, en een hoge GPI bij universitair hoofddocent - hoogleraar.

TABEL 4.3

GPI vrouwen per umc, in personen, in 2025².

	PROM/UD	UD/UHD	UHD/HGL
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	1,0	1,4	1,5
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	1,2	1,3	1,2
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	1,4	1,1	1,2
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	1,2	1,0	1,8
MAASTRICHT UMC+	1,1	1,2	1,5
ACADEMISCH MEDISCH CENTRUM (UVA)	1,2	1,0	1,6
VU MEDISCH CENTRUM	1,2	1,2	1,2
RADBOUDUMC	1,0	1,8	1,1
Totaal	1,1	1,2	1,4

Bron: Opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2024 en 01-07-2025, 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.

— 5 —

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

MAN-VROUWVERHOUDING BINNEN DE NWO- EN KNAW-INSTITUTEN

Om een nog completer beeld te geven van de man-vrouwverhoudingen in de gehele sector, is in samenwerking met de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) besloten om deze editie en de komende edities van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren informatie over de man-vrouwverdeling binnen de NWO- en KNAW-instituten op te nemen. Dit is de tweede keer dat dergelijke data wordt verzameld, waardoor er nu voorzichtig vergelijkingen met het voorgaande jaar kunnen worden gemaakt. Daarnaast kan deze editie iets uitgebreider inzicht geven in het totaal van de KNAW-instituten, waarbij niet alleen de ontwikkelingen over alle instituten samen worden bekeken, maar ook de man-vrouwverhouding binnen de domeinen Life Sciences en Social Sciences & Humanities wordt belicht.

Omdat de instituten van NWO en KNAW andere wetenschappelijke functies hanteren dan de binnen universiteiten gebruikelijke functies (promovendus, universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar), maar wel dezelfde salarisschalen toepassen, wordt de man-vrouwverhouding in kaart gebracht aan de hand van de salarisschaalgroepen zoals beschreven op pagina 33 van hoofdstuk 1. Op deze manier kan niet alleen de verdeling binnen de wetenschappelijke functies van de NWO- en KNAW-instituten worden weergegeven, maar ontstaat tevens de mogelijkheid om vergelijkingen te maken met de man-vrouwverhouding in wetenschappelijke functies aan universiteiten.

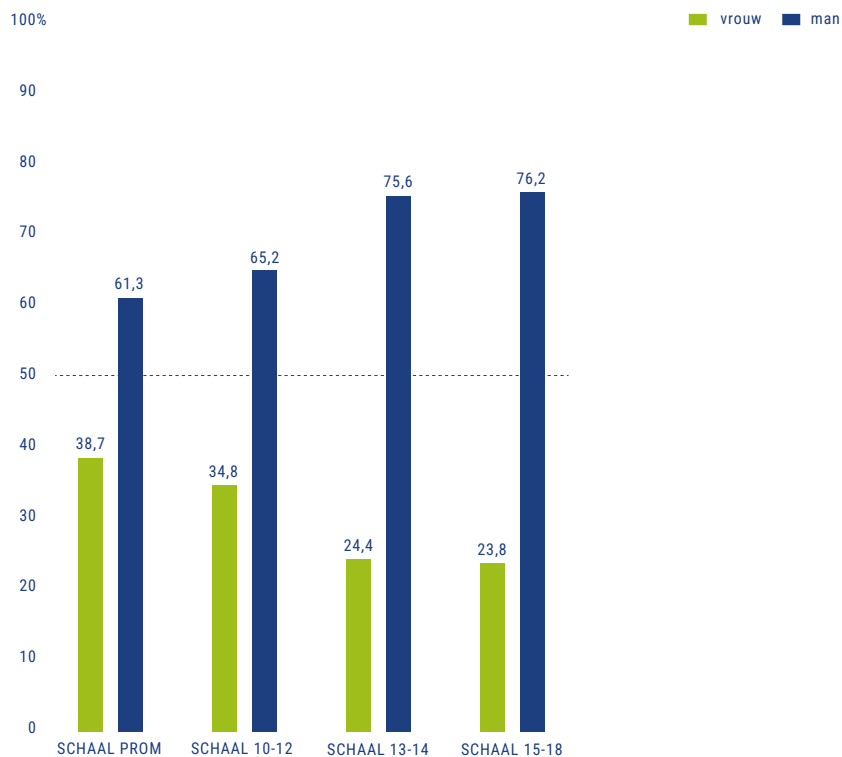
De figuren en tabellen kunnen als volgt worden gelezen: OIO (in de figuren weergegeven als PROM) is vergelijkbaar met de positie van promovendi; de man-vrouwverdeling in salarisschalen 10 t/m 12 is vergelijkbaar met universitair docenten; de man-vrouwverdeling in schalen 13 en 14 correspondeert met universitair hoofddocenten; en de salarisschalen 15 t/m 18 komen overeen met de positie van hoogleraren.

DE MAN-VROUWVERHOUDING BINNEN DE NWO-INSTITUTEN

We geven in figuur 5.1 eerst een overzicht van alle NWO-instituten samen. We zien dan het volgende beeld per functiecategorie, zoals hierboven is toegelicht, gebaseerd op salarisschaalgroep:

FIGUUR 5.1

Procentuele verdeling wetenschappelijk personeel NWO-instituten, naar salarisschaalgroep en geslacht, in fte, in 2025.



Bron: Opgaaf NWO-I bureau, peildatum augustus 2025.

We zoomen hieronder in op de man-vrouwverdeling per functiecategorie per instituut, gebaseerd dus op de eerder beschreven salarisschaalgroepen.

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

TABEL 5.1

Procentuele verdeling promovendi (OIO's), naar geslacht, per NWO-instituut, in fte, in 2025 en 2024.

	2025		2024	
	Percentage vrouw	Percentage man	Percentage vrouw	Percentage man
NWO-I DIFFER	7,8	92,2	15,8	84,2
NWO-I AMOLF	40,8	59,2	40,7	59,3
NWO-I ARCNL ¹	20,0	80,0	23,3	76,7
NWO-I ASTRON	37,5	62,5	44,4	55,6
NWO-I CWI	27,1	72,9	26,8	73,2
NWO-I NIKHEF	32,4	67,6	32,4	67,6
NWO-I NIOZ	60,3	39,7	62,6	37,4
NWO-I NSCR	95,2	4,8	95,1	4,9
NWO-I SRON		100,0	10,0	90,0
Totaal	38,7	61,3	41,2	58,8

Bron: Opgaaf NWO-I bureau, peildata juni 2024 en augustus 2025, in fte.

We zien dan dat in 2025 het aandeel van 38,7% vrouwelijke OIO's iets is gedaald ten opzichte van 2024 toen dat 41,2% was.

1. 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.

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 5.2

Procentuele verdeling WP in de salarisschalen 10 t/m 12, naar geslacht, per NWO-instituut, in fte, in 2025 en 2024.

	2025		2024	
	Percentage vrouw	Percentage man	Percentage vrouw	Percentage man
NWO-I DIFFER	16,0	84,0	22,6	77,4
NWO-I AMOLF	29,5	70,5	36,2	63,8
NWO-I ARCNL	31,4	68,6	6,9	93,1
NWO-I ASTRON	34,9	65,1	33,7	66,3
NWO-I CWI	37,0	63,0	30,6	69,4
NWO-I NIKHEF	28,1	71,9	27,3	72,7
NWO-I NIOZ	47,8	52,2	49,0	51,0
NWO-I NSCR	86,6	13,4	79,3	20,7
NWO-I SRON	26,6	73,4	24,1	75,9
Totaal	34,8	65,2	33,8	66,2

Bron: Opgaaf NWO-I bureau, peildata juni 2024 en augustus 2025, in fte.

We zien dan dat het aandeel vrouwen onder het Wetenschappelijk Personeel in de salarisschalen 10 t/m 12 met 34,8% in 2025 iets hoger is dan de 33,8% in 2024.

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 5.3
Procentuele verdeling WP in de salarisschalen 13 en 14, naar geslacht, per NWO-instituut, in fte, in 2025 en 2024.

	2025		2024	
	Percentage vrouw	Percentage man	Percentage vrouw	Percentage man
NWO-I DIFFER	31,0	69,0	16,7	83,3
NWO-I AMOLF	28,6	71,4	22,2	77,8
NWO-I ARCNL				
NWO-I ASTRON	15,3	84,7	10,9	89,1
NWO-I CWI	15,2	84,8	12,2	87,8
NWO-I NIKHEF	15,2	84,8	14,9	85,1
NWO-I NIOZ	37,8	62,2	35,8	64,2
NWO-I NSCR	46,9	53,1	48,2	51,8
NWO-I SRON	19,4	80,6	15,3	84,7
Totaal	24,4	75,6	20,6	79,4

Bron: Opgaaf NWO-I bureau, peildata juni 2024 en augustus 2025, in fte.

We zien dan dat het aandeel vrouwen onder het Wetenschappelijk Personeel in de salarisschalen 13-14 met 24,4% in 2025 iets hoger is dan de 20,6% in 2024.

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 5.4

Procentuele verdeling WP in de salarisschalen 15 t/m 18, naar geslacht, per NWO-instituut, in fte, in 2025 en 2024.

	2025		2024	
	Percentage vrouw	Percentage man	Percentage vrouw	Percentage man
NWO-I DIFFER		100,0		100,0
NWO-I AMOLF		100,0		100,0
NWO-I ARCNL		100,0		100,0
NWO-I ASTRON	100,0			
NWO-I CWI	19,5	80,5	19,2	80,8
NWO-I NIKHEF		100,0		100,0
NWO-I NIOZ	23,0	77,0	31,3	68,8
NWO-I NSCR	37,6	62,4	43,8	56,2
NWO-I SRON	61,5	38,5	53,3	46,7
Totaal	23,8	76,2	25,0	75,0

Bron: Opgaaf NWO-I bureau, peildata juni 2024 en augustus 2025, in fte.

We zien dan dat het aandeel vrouwen in de salarisschalen 15-18 in 2025 23,8% is en iets is gezakt ten opzichte van 25,0% in 2024.

Kijken we naar al deze gegevens samen, dan kunnen we de volgende opmerkelijke zaken uitlichten: In de salarisschalen 15 tot en met 18 is het aandeel vrouwen het laagst van alle schalen die in dit hoofdstuk aan bod komen. Bij twee instituten ligt het aandeel vrouwen boven 50%: ASTRON (100%) en SRON² (61,5%) .

Wanneer we de cijfers vergelijken met de universiteiten, zien we dat daar het aandeel vrouwen in de functies promovendus, universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar respectievelijk 46,1%, 47,6%, 36,6% en 29,9% bedraagt. Bij de NWO-instituten, waar vergelijkbare functies op basis van salarisschalen kunnen worden onderscheiden, liggen de percentages beduidend lager: 38,7% in de promovendischaa, 34,8% in schaal 10-12, 24,4% in schaal 13-14 en 23,8% in schaal 15-18. Vooral in salarisschaal 18 is het aandeel vrouwen opvallend laag, met slechts 17,9%.

Het is echter belangrijk om op te merken dat de NWO-instituten vanwege hun wetenschappelijke focus en specifieke onderzoeksgebieden niet één op één vergeleken kunnen worden met het sectorbrede beeld van de universiteiten. Een betere vergelijking kan gemaakt worden met het aandeel vrouwen in de wetenschapsgebieden Natuur en Techniek.

Binnen het wetenschapsgebied Natuur aan de universiteiten bedraagt het aandeel vrouwen onder hoogleraren 20,5%, onder universitair hoofddocenten 30,2%, onder universitair docenten 42,3% en onder promovendi 42,7%. In het wetenschapsgebied Techniek liggen deze percentages op respectievelijk 20,7%, 23,3%, 36,2% en 32,3%. Vergelijken we dit met de NWO-instituten, dan zien we in de corresponderende functies een aandeel vrouwen van 23,8%, 24,4%, 34,8% en 38,7%.

Daaruit blijkt dat de NWO-instituten, in vergelijking met de wetenschapsgebieden Natuur en Techniek, een iets hoger aandeel vrouwelijke hoogleraren kennen . Voor universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi ligt het aandeel vrouwen bij de NWO-instituten daarentegen op een vergelijkbaar of iets lager niveau.

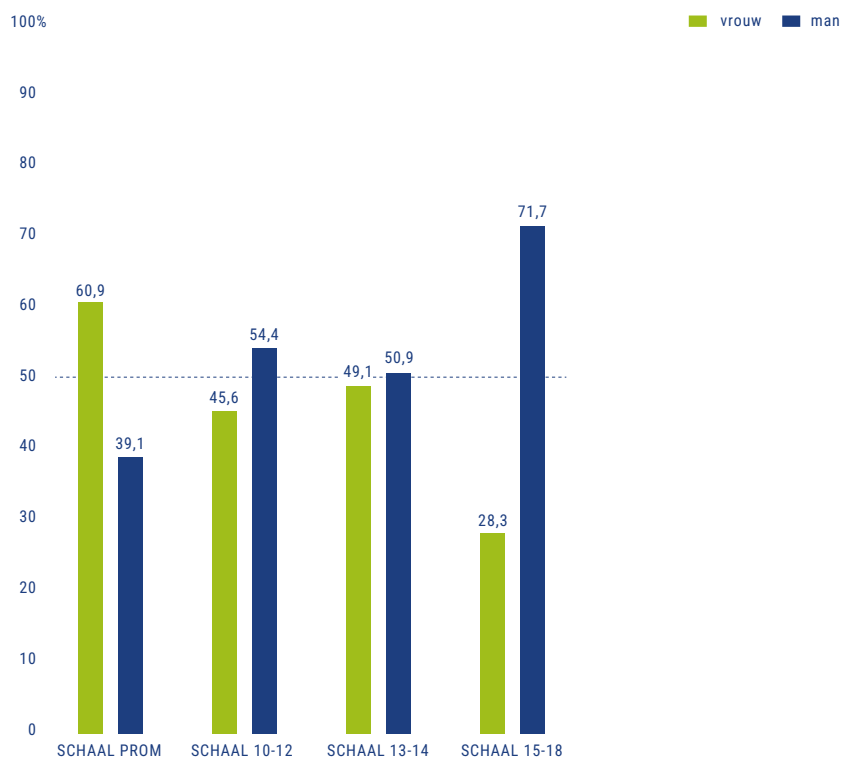
2. Let op: het gaat hier om relatief kleine aantallen fte. Hierdoor veroorzaakt een kleine verandering in aantallen een grote verandering in percentages.

DE MAN-VROUWERDELING BINNEN DE INSTITUTEN VAN DE KNAW

We geven in figuur 5.2 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 5.2

Procentuele verdeling wetenschappelijk personeel KNAW-instituten, naar salarisschaalgroep en geslacht, in fte, in 2025.



Bron: Opgaaf KNAW- bureau, peildatum 31-12-2024, in fte.

TABEL 5.5

Procentuele verdeling wetenschappelijk personeel KNAW-instituten, naar salarisschaalgroep en geslacht, in fte, ultimo 2024 en ultimo 2023.

	2024		2023	
	Percentage vrouw	Percentage man	Percentage vrouw	Percentage man
Schaal PROM	60,9	39,1	58,9	41,1
Schaal 10-12	45,6	54,4	44,0	56,0
Schaal 13-14	49,1	50,9	43,1	56,9
Schaal 15-18	28,3	71,7	23,1	76,9

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

In alle salarisschaalgroepen is het aandeel vrouwen bij de KNAW-instituten tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 toegenomen. De sterkste stijging deed zich voor in de salarisschaalgroep 13-14 (vergelijkbaar met universitair hoofddocenten), waar het aandeel vrouwen in één jaar tijd met 6 procentpunt steeg: van 43,1% naar 49,1%.

Ter vergelijking: aan de universiteiten bedraagt het aandeel vrouwen bij promovendi, universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren respectievelijk 46,1%, 47,6%, 36,6% en 29,9%. Wanneer we op basis van salarisschalen een vergelijking maken tussen het aandeel vrouwen in het wetenschappelijk personeel bij de KNAW-instituten en de overeenkomstige functies aan de universiteiten, dan zien we bij de KNAW-instituten 60,9% in de promovendischaal, 45,6% in schaal 10-12, 49,1% in schaal 13-14 en 28,3% in schaal 15-18. Opvallend hierbij is dat het aandeel vrouwen in de promovendischaal bij de KNAW-instituten aanzienlijk hoger ligt dan aan de universiteiten. In de overige schalen is het aandeel vrouwen bij de KNAW-instituten vergelijkbaar met dat aan de universiteiten.

Nieuw dit jaar is dat we de man-vrouwverdeling binnen de KNAW-instituten ook kunnen uitsplitsen naar de domeinen Life Sciences en Social Sciences & Humanities. Deze uitsplitsing laten we niet alleen zien voor ultimo 2024, maar met terugwerkende kracht ook voor ultimo 2023. In het tekstkader is te zien welke instituten zijn meegerekend in de twee domeinen.

In dit hoofdstuk is gekozen voor een weergave van de man-vrouwverdeling binnen de KNAW-instituten in domeinen, te weten Life Sciences en Social Sciences & Humanities. Hieronder is te zien welke KNAW-instituten zijn meegerekend binnen de twee domeinen.

Life Sciences

Westerdijk Institute, Nederlands Instituut voor Ecologie (NIOO), Netherlands Institute for Neuroscience (NIN), Hubrecht Instituut.

Social Sciences & Humanities

Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis (IISG), Huygens Instituut, Meertens Instituut, Instituut voor Oorlogs-, Holocaust- en Genocidestudies (NIOD), Koninklijk Instituut voor Taal-, Land- en Volkenkunde (KITLV), Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Netherlands Institute for Social Sciences and Humanities (NIAS), Data Archiving and Networked Services (DANS), Rathenau Instituut.

DOMEIN LIFE SCIENCES

In het domein Life Sciences is in alle salarisschaalgroepen tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 een lichte toename zichtbaar in het aandeel vrouwen. De sterkste groei deed zich voor in schaal 13–14 (vergelijkbaar met universitair hoofddocent): hier steeg het aandeel vrouwen met 4,8 procentpunt, van 41,5% naar 46,3%.

Ook in de hoogste salarisschalen (15–18) nam het aandeel vrouwen toe, van 19,4% in 2023 naar 22,1% in 2024. Dit aandeel blijft echter duidelijk achter bij het gemiddelde van alle KNAW-instituten samen (28,3%).

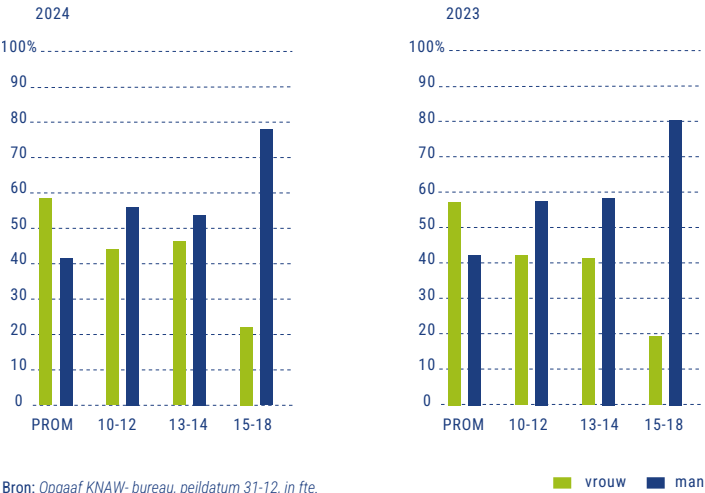
TABEL 5.6
Procentuele verdeling wetenschappelijk personeel KNAW-instituten domein Life Sciences, naar salarisschaalgroep en geslacht, in fte, ultimo 2024 en ultimo 2023.

	2024		2023	
	Percentage vrouw	Percentage man	Percentage vrouw	Percentage man
Schaal PROM	58,4	41,6	57,5	42,5
Schaal 10-12	44,0	56,0	42,3	57,7
Schaal 13-14	46,3	53,7	41,5	58,5
Schaal 15-18	22,1	77,9	19,4	80,6

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

FIGUUR 5.3

Procentuele verdeling wetenschappelijk personeel KNAW-instituten domein Life Sciences, naar salarisschaalgroep en geslacht, in fte, ultimo 2024 en ultimo 2023.



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

DOMEIN SOCIAL SCIENCES & HUMANITIES

In het domein Social Sciences & Humanities is in alle salarisschaalgroepen tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 het aandeel vrouwen toegenomen. De grootste stijging deed zich voor in schaalgroep 15–18, waar het aandeel vrouwen met 9,9 procentpunt steeg van 38,3% naar 48,2% 💡.

Het aandeel vrouwen in de hoogste schaal ligt hiermee ultimo 2024 aanzienlijk hoger dan bij Life Sciences: 48,2% versus 22,1%.

TABEL 5.7

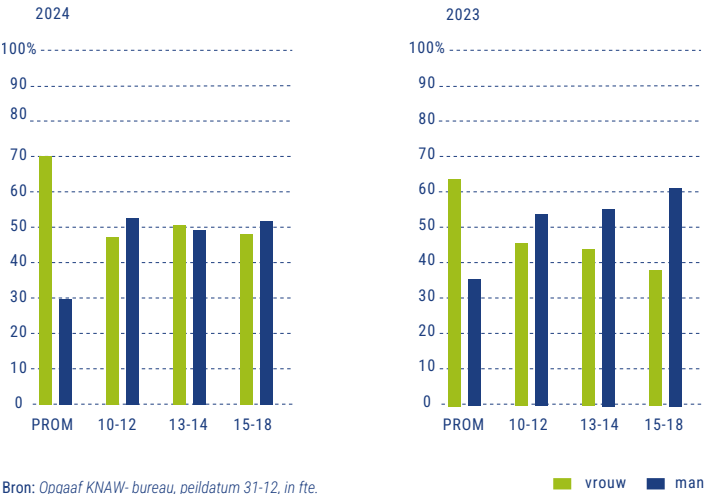
Procentuele verdeling wetenschappelijk personeel KNAW-instituten domein Social Sciences & Humanities, naar salarisschaalgroep en geslacht, in fte, ultimo 2024 en ultimo 2023.

	2024		2023	
	Percentage vrouw	Percentage man	Percentage vrouw	Percentage man
Schaal PROM	70,2	29,8	64,2	35,8
Schaal 10-12	47,3	52,7	45,9	54,1
Schaal 13-14	50,8	49,2	44,3	55,7
Schaal 15-18	48,2	51,8	38,3	61,7

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

FIGUUR 5.4

Procentuele verdeling wetenschappelijk personeel KNAW-instituten domein Social Sciences & Humanities, naar salarisschaalgroep en geslacht, in fte, ultimo 2024 en ultimo 2023.



— 6 —

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 belangrijk ook de man-vrouwverdeling in bestuurlijke rollen en beslisfuncties in beeld te brengen. Gegevens over academisch management zijn echter beperkt beschikbaar; de onderstaande cijfers betreffen 12 van de 14 universiteiten¹. Op basis van deze gegevens kan wel het aandeel vrouwen onder decanen en directeuren van onderwijs- en onderzoeksinstituten worden belicht.

Ultimo 2024 is 36,4% van de decanen vrouw, een stijging van 1,2 procentpunt ten opzichte van ultimo 2023.

Het aandeel vrouwen onder de directeuren onderwijsinstituut daalde in dezelfde periode opvallend sterk van 57,9% naar 46,7%.

Het aandeel vrouwen onder de directeuren onderzoeksinstituut steeg ultimo 2023 voor het eerst boven de 30%-grens uit, maar nam tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 weer licht af, van 36,6% naar 36,4%.

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. Zie voor meer informatie over dit onderwerp ook het uitgebreide onderzoek dat het LNVH liet uitvoeren naar academisch management 'Managing academia. Access, professional appreciation and institutional influence' (2025).

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 6.1

Aandeel vrouwen en mannen in academisch management aan 12 van de 14 Nederlandse universiteiten, ultimo 2024, in fte.



Bron: UNL, WOPI (12 universiteiten), ultimo 2024, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

TABEL 6.1

Aandeel vrouwen en mannen in academisch management aan 12 van de 14 Nederlandse universiteiten, ultimo 2020 t/m ultimo 2024, in fte.

	2020	2021	2022	2023	2024
V					
DECAAN	20,1	29,7	34,1	35,2	36,4
DIRECTEUR ONDERWIJSINSTITUUT	43,2	53,5	52,7	57,9	46,7
DIRECTEUR ONDERZOEKSINSTITUUT	20,3	25,0	25,0	36,6	36,4
M					
DECAAN	79,9	70,3	65,9	64,8	63,6
DIRECTEUR ONDERWIJSINSTITUUT	56,8	46,5	47,3	42,1	53,3
DIRECTEUR ONDERZOEKSINSTITUUT	79,7	75,0	75,0	63,4	63,6

Bron: UNL, WOPI (12 universiteiten), ultimo 2024, 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. In 2025 worden hiervan 21 posities door vrouwen en 20 door mannen bekleed. Het aantal vrouwen is ten opzichte van 2024 gestegen van 20 naar 21, terwijl het aantal mannelijke bestuurders met één is gedaald van 21 naar 20. Het gemiddelde aandeel vrouwen binnen de Colleges van Bestuur bedraagt in 2025 51,3%, een stijging van 2,5 procentpunt ten opzichte van 48,8% in 2024. Daarmee is gemiddeld meer dan de helft van het totaal aantal leden van de Colleges van Bestuur vrouw ¹.

Raden van Toezicht (RvT)

In de Raden van Toezicht zijn in totaal 69 bestuurlijke posities. Daarvan zijn er in 2025 31 bekleed door vrouwen en 38 door mannen. Het percentage vrouwen is met 44,9% gedaald ten opzichte van de 46,5% in 2024.

FIGUUR 6.2

Aantal vrouwen en mannen in Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse universiteiten in 2025.



Bron: websites Nederlandse universiteiten, peildatum 26-08-2025, in personen.

TABEL 6.2

Aantal vrouwen en mannen in Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse universiteiten in 2025.

	College van Bestuur		Raad van Toezicht	
	V	M	V	M
UNIVERSITEIT LEIDEN	2	1	2	2
UNIVERSITEIT UTRECHT	1	2	2	3
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	1	2	2	3
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	3	0	2	3
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	2	1	3	2
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	1	1	2	3
VRIJE UNIVERSITEIT	1	2	2	2
RADBOD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	3	0	2	3
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	2	2	2	3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	0	3	2	3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	1	2	3	2
UNIVERSITEIT TWENTE	1	2	2	3
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	2	1	3	3
OPEN UNIVERSITEIT	1	1	2	3
Totaal	21	20	31	38

Bron: websites Nederlandse universiteiten, peildatum 26-08-2025, 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? Tabel 6.3 geeft hier inzicht in.

Colleges van Bestuur

TABEL 6.3

Man-vrouwverdeling in de Colleges van Bestuur, per functie en universiteit, in personen, in 2025.

	College van Bestuur				Bestuurslid
	Rector Magnificus	Voorzitter	Vice-rector magnificus	Vice-voorzitter	
UNIVERSITEIT LEIDEN	V	V		M	
UNIVERSITEIT UTRECHT	M	M		V	
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	V	M		M	
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	V	V		V	
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	V	V		M	
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	M	V			
VRIJE UNIVERSITEIT	M	V		M	
RADBOD UNIVERSEIT NIJMEGEN	V	V		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			

- 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

Bron: websites Nederlandse universiteiten, peildatum 26-08-2025, in personen.

Raden van Toezicht

TABEL 6.4

Man-vrouwverdeling in de Raden van Toezicht, per functie en universiteit, in personen, in 2025.

	Raad van Toezicht					
	Voorzitter	Vice-voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
UNIVERSITEIT LEIDEN	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	
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
UNIVERSITEIT TWENTE	V		M	M	M	V
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	M		M	M	V	V
OPEN UNIVERSITEIT	V		M	M	M	V

Bron: websites Nederlandse universiteiten, peildatum 26-08-2025, in personen

UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Raden van Bestuur (RvB)

In 2025 is het aantal leden in de Raden van Bestuur van de umc's 30 waarvan 15 bekleed door vrouwen. In 2024 was 44,8% van de leden van de Raden van Bestuur van de umc's vrouw, in 2025 is dat aandeel met 5,2 procentpunt gestegen naar 50% ¹.

Raden van Toezicht (RvT)

Het totaal aantal leden in de Raden van Toezicht van de umc's is in 2025 38, een stijging van 1 ten opzichte van 2024. Van de 38 leden in de Raden van Toezicht zijn 18 vrouw en 20 man. Het aandeel vrouwen is in 2025 47,4%, een stijging van 1,6 procentpunt ten opzichte van 2024.

FIGUUR 6.3

Aantal vrouwen en mannen in Raden van Bestuur en Raden van Toezicht van de umc's in 2025.



Bron: websites Nederlandse umc's, peildatum 30-08-2025, in personen.

TABEL 6.5

Aantal vrouwen en mannen in Raden van Bestuur en Raden van Toezicht van de umc's in 2025.

	Raad van Bestuur		Raad van Toezicht	
	V	M	V	M
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	2	2	2	3
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	2	2	3	4
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	2	2	2	3
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	1	3	3	2
MAASTRICHT UMC+	2	3	2	3
AMSTERDAM UMC	3	2	3	3
RADBOUDUMC	3	1	3	2
Totaal	15	15	18	20
Percentage vrouw	50,0		47,4	

Bron: websites Nederlandse umc's, peildatum 26-08-2025, in personen.

Wanneer we de verdeling tussen mannen en vrouwen in de Raden van Bestuur van umc's per functie nader bekijken, ontstaat het volgende beeld:

TABEL 6.6

Man-vrouwverdeling in de Raden van Bestuur, per functie en umc, in personen, in 2025.

	Raad van Bestuur				
	Voorzitter	Vice-voorzitter	Lid	Lid	Lid
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	M	M	V	V	
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	V	M	M	V	
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	M	V	M	V	
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	M	V	M	M	
MAASTRICHT UMC+	V	V	M	M	M
AMSTERDAM UMC	M	V	M	V	V
RADBOUDUMC	V	M	V	V	

Bron: websites Nederlandse umc's, peildatum 26-08-2025, in personen.

TABEL 6.7

Aantal vrouwen en mannen in Raden van Toezicht van de umc's in 2025.

	Raad van Toezicht							
	Voorzitter	Vice-voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	M		M	M	V	V		
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	M		M	M	M	V	V	V
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	V	M	M	M	V			
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	V		M	M	V	V		
MAASTRICHT UMC+	M		M	M	V	V		
AMSTERDAM UMC	M	V	M	M	V	V		
RADBOUDUMC	M		M	V	V	V		

Bron: websites Nederlandse umc's, peildatum 26-08-2025, in personen.

KONINKLIJKE NEDERLANDSE AKADEMIE VAN WETENSCHAPPEN (KNAW)

Leden

De KNAW telt 613 leden waarvan 150 vrouw en 463 man. Dat komt neer op een aandeel van 24,5%. Een stijging van 1,4 procentpunt ten opzichte van 2024.

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 2025 bestaat uit 3 posities waarvan 1 bekleed door een vrouw en 2 door een man.

FIGUUR 6.4

Aantal vrouwen en mannen in de directie en het bestuur van de Koninklijke Academie van Wetenschappen (KNAW) in 2025.



Bron: bureau KNAW, peildatum 04-08-2025, in personen.

TABEL 6.8

Aantal vrouwen en mannen in de directie, het bestuur en onder de leden van de Koninklijke Academie van Wetenschappen (KNAW) in 2025.

	V	M
Directeur	1	2
Bestuur	3	4
President	1	
Vice-president	1	1
Algemeen secretaris ²		1
Leden	1	3
Leden		
Geesteswetenschappen (GW)	44	82
Gedrags-, Maatschappij- en Rechtswetenschappen (GMRW)	48	88
Medische, Medisch-Biologische en Gezondheidswetenschappen (MMBG)	22	78
Natuur- en Technische Wetenschappen (NTW)	27	208
Domeinoverschrijdend	8	7

Bron: bureau KNAW, peildatum 04-08-2025, in personen.

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

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 28 vrouw en 22 man. Dat komt neer op een aandeel van 56% vrouwen. Een daling van 2 procentpunt ten opzichte van 2024.

De Jonge Akademie kent 180 alumni waarvan 86 vrouw (45,3%) en 104 man (54,7%).

FIGUUR 6.5

Aantal vrouwelijke en mannelijke leden van De Jonge Akademie in 2025.



Bron: bureau KNAW, peildatum 04-08-2025, in personen.

TABEL 6.9

Aantal vrouwelijke en mannelijke bestuursleden, leden en alumni van De Jonge Akademie in 2025.

	V	M
Bestuur	2	3
Leden 2025	28	22
Alumni	86	104

Bron: bureau KNAW, peildatum 04-08-2025, 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 2024, 2 door een vrouw en 4 door een man worden ingevuld. De voorzitter van de Raad van Bestuur is een man. De Raad van Toezicht telt 6 leden: 2 vrouwen en 4 mannen. De voorzitter van de Raad van Toezicht is net als bij de Raad van Bestuur een man. Kijken we naar de domeinbesturen dan zien we het volgende:

Domein Exacte en Natuurwetenschappen (ENW)	7 posities, waarvan 2 vrouwen en 5 mannen
Domein Sociale en Geesteswetenschappen (SGW)	9 posities, waarvan 5 vrouwen en 4 mannen
Domein Toegepaste en Technische Wetenschappen (TTW)	8 posities, 5 vrouwen en 3 mannen
Domeinbestuur Zorgonderzoek en Medische Wetenschappen (ZonMw)	6 posities, 2 vrouwen en 4 mannen

Let op: de domeinvoorzitters (1 vrouw en 3 mannen) zijn zowel domeinvoorzitter als lid van de Raad van Bestuur. Het totaal is gebaseerd op de totalisering van functies, daarin zit een dubbeltelling. NWO kent dus 36 bestuurlijke posities die bezet worden door 32 personen. In 2025 worden 16 van de 36 bestuurlijke functies bezet door een vrouw.

FIGUUR 6.6

Aantal vrouwen en mannen in het bestuur (exclusief RvT) van de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek in 2025.



Bron: bureau Raad van Bestuur NWO, peildatum 01-09-2025, in personen.

TABEL 6.10

Aantal vrouwen en mannen in het bestuur (exclusief RvT) van de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek in 2025.

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

Bron: bureau Raad van Bestuur NWO, peildatum 01-09-2025, in personen.

— 7 —

ONDERSTEUNEND EN BEHEERSPERSONEEL EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL VERGELEKEN

AANDEEL VROUWEN IN OBP EN WP BLIJFT (VOORALSNOG) STIJGEN

Tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 nam het totaal aantal fte Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP) toe met 347,2. Hiervan kwamen 218,6 fte terecht bij vrouwen en 119,4 fte bij mannen; in de categorie 'Overig'¹ was de toename 9,2 fte. Deze groei is de kleinste toename van de afgelopen vijf jaar.

Het aandeel vrouwen binnen het OBP blijft langzaam maar gestaag stijgen. Ultimo 2024 bedroeg dit 57,6%, een stijging van 0,1 procentpunt ten opzichte van ultimo 2023. Over de afgelopen vijf jaar is het aandeel vrouwen in het OBP met 1,3 procentpunt toegenomen.

TABEL 7.1

Aantallen OBP naar geslacht en groei, ultimo 2020 - ultimo 2024, in fte.

	OBP V	OBP M	OBP Overig	Totaal	Groei V	Groei M	Groei Overig	Groei Totaal	Percentage vrouw
2020	11.532,4	8.965,0		20.497,5	569,6	272,1		841,7	56,3
2021	12.170,7	9.304,2	2,5	21.477,4	638,2	339,2	2,5	979,9	56,7
2022	12.995,5	9.663,9	9,6	22.669,0	824,9	359,6	7,1	1.191,6	57,3
2023	13.823,0	10.206,5	11,2	24.040,6	827,4	542,6	1,5	1.371,6	57,5
2024	14.041,5	10.325,9	20,4	24.387,8	218,6	119,4	9,2	347,2	57,6

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

Het aantal fte aan Wetenschappelijk Personeel (WP) is, net als bij het OBP, tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 toegenomen, met 1.252,0 fte. Hiervan kwamen 699,0 fte terecht bij vrouwen en 523,5 fte bij mannen; in de categorie 'Overig' was de toename 29,4 fte. Deze groei van het totaal aantal fte WP is, net als bij het OBP, de kleinste van de afgelopen vijf jaar.

Het aandeel vrouwen in het WP stijgt gestaag van jaar op jaar. Tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 nam dit aandeel toe van 43,9% naar 44,3%. Over de afgelopen vijf jaar is het aandeel vrouwen in het WP gegroeid van 41,0% ultimo 2020 naar 44,3% ultimo 2024, een toename van 3,3 procentpunt.

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 7.2

Aantallen WP naar geslacht en groei, ultimo 2020 - ultimo 2024, in fte.

	WP V	WP M	WP Overig	Totaal	Groei V	Groei M	Groei Overig	Groei Totaal	Percentage vrouw
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	14.907,9	19.013,2	25,8	33.946,9	1.265,2	900,9	4,6	2.170,7	43,9
2024	15.607,0	19.536,7	55,3	35.198,9	699,0	523,5	29,4	1.252,0	44,3

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 7.3

Aantal studenten, WP en OBP, en verhouding WP en OBP onderling met het aantal studenten, uitgedrukt in een aantal ratio's, ultimo 2020 t/m ultimo 2024.

	Studenten	WP	OBP	WP/student ratio	OBP/WP ratio	OBP/student ratio	(OBP+WP)/student ratio
2020	290.614	28.941,5	20.497,5	0,0996	0,7082	0,0705	0,1701
2021	302.923	30.494,6	21.477,4	0,1007	0,7043	0,0709	0,1716
2022	302.738	31.776,2	22.669,0	0,1050	0,7134	0,0749	0,1798
2023	302.917	33.946,9	24.040,6	0,1121	0,7082	0,0794	0,1914
2024	301.182	35.198,9	24.387,8	0,1169	0,6929	0,0810	0,1978

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

Bron studenten: 1cHO2020 t/m 1cHO2024, peildatum 1 oktober, in personen.

Ultimo 2024 zijn de ratio's WP/student, OBP/student en (OBP+WP)/student gunstiger geworden. Deze trend is al zichtbaar over de afgelopen vijf jaar: sinds ultimo 2020 is er elk jaar iets meer WP en OBP per student bijgekomen.

Tegelijkertijd laat de verhouding OBP/WP zien dat de groei van het OBP de groei van het WP niet volledig heeft bijgehouden. Ultimo 2024 is deze ratio het laagst van de afgelopen vijf jaar. Dit verschil wordt verklaard door de stijging van het aantal fte WP met 21,6 procentpunt ten opzichte van vijf jaar geleden, tegenover een toename van het aantal fte OBP van 19 procentpunt. In diezelfde periode nam het aantal studenten toe met 3,6 procentpunt.

Het is goed mogelijk dat deze verhoudingen in de nabije toekomst schever zullen komen te liggen. De sector wordt geconfronteerd met aanzienlijke bezuinigingen, waardoor een deel van het WP zal verdwijnen, maar ook een substantieel deel van het OBP het veld zal moeten ruimen. Deze ontwikkelingen kunnen de huidige trends in personeelsratio's per student beïnvloeden en vragen om scherp zicht op de verdeling van personeel en de effecten op onderwijs en onderzoek.

BIJLAGE 1 – BRONGEGEVENS

Universiteiten

Vanaf 1990 worden 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, vanaf ultimo 2021 met jaren voor 2021 leidt door deze "Brexit-verschuiving" niet tot een helder beeld. De analyses op de categorie EER en Europees niet EER worden voor de monitors 2022 en verder, daarom beperkt tot een weergave van de data vanaf ultimo 2021.

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

Studenten en geslaagden

Gegevens over studenten en geslaagden komen uit het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO), waarin gegevens over instroom, inschrijving en examens zijn opgenomen. Bij studenten betreft het hoofdinscripties op 1 oktober van het betreffende jaar, bij geslaagden betreft het master- en doctoraaldiploma's naar academisch jaar. Van de op peildatum 1 oktober 2024 ingeschreven studenten volgt 98,6% de studie in voltijd, 1,2% in deeltijd en 0,2% duaal.

Universitair Medische Centra

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

Wetenschapsgebieden

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

Academisch management en wetenschappelijke organisaties

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

BIJLAGE 2 – SAMENWERKENDE PARTNERS

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)

www.lnvh.nl

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

- Beleidsontwikkeling en –beïnvloeding, en opzet en ondersteuning van projecten met betrekking tot de doorstroom en benoeming van vrouwelijke academici.
- Het monitoren van de doorstroom van vrouwelijke wetenschappers door publicatie van relevante cijfers in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren.
- Het publiceren van onderzoeksrapporten over relevante thema's gelieerd aan genderdiversiteit.
- Het voorzitten van het platform van adviseurs en beleidsmedewerkers gender/diversiteit/talentbeleid van alle Nederlandse universiteiten en umc's, UNL, 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

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).

UMCNL

www.umcnl.nl

UMCNL vertegenwoordigt de zeven samenwerkende umc's in Nederland, als belangenbehartiger en werkgever van 65.000 medewerkers. Daarmee zet UMCNL 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 2025 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, datavisualisatie en vormgeving

Spectric – ontwerp en illustratie

Drukwerk

Libertas Pascal, Utrecht

Contactgegevens

LNVH – Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren



Postbus 3021

3502 GA Utrecht

info@lnvh.nl

www.lnvh.nl

