

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

LNVH

Jaarverslag 2012

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Inleiding	4
Aangesloten hoogleraren en UHD's	7
Bestuur LNVH	8
Activiteiten in 2012	
<u>Beleid beïnvloedende activiteiten</u>	6
1. Samenwerking met Universiteiten en andere academische instellingen	6
2. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren	7
3. Charter Talent naar de Top	8
4. Nominaties NWO Spinozapremie, DJA, KNAW Prijs Akademiehoogleraren, lid KNAW.....	9
<u>Activiteiten voor capaciteitsversterking van vrouwelijke wetenschappers</u>	9
5. Evenementen.....	9
6. Documentaire	10
7. Mentoring	10
8. Landelijke bijeenkomsten.....	11
9. Distinguished Women Scientists Fund	11
10. Bijdrage aan debat/discussie	11
11. Academische vrouwen-netwerken	11
12. Verzoeken aan LNVH	12
13. Contacten	12
14. Financiën	13
Vooruitblik	14
Gebruikte afkortingen	15

Voorwoord

In het jaar 2012 is het LNVH opnieuw gefinancierd door OCW en NWO. Het bureau huisde in bij FOM en daardoor zijn er plezierige korte lijnen en samenwerking op het gebied van vrouwenbeleid in het science vakgebied tussen FOM, STW en LNVH ontstaan.

Met dank aan de genoemde drie partijen heeft het LNVH in dit kalenderjaar wederom vele activiteiten kunnen voortzetten en uitbreiden.

Een belangrijk nieuw initiatief was het laten uitvoeren van onderzoek dat relevant is om het beleid op het gebied van de man-vrouwverdeling in de wetenschap te beïnvloeden.

Eind 2012 startten drie door het LNVH gefinancierde onderzoeken:

- onderzoek naar de ervaringen van vrouwelijke wetenschappers binnen tenure tracks;
- onderzoek naar de juridische randvoorwaarden om voorkeursbeleid voor doorstroom van vrouwen naar hogere academische functies te kunnen bevorderen (naar aanleiding van casuïstiek Rijksuniversiteit Groningen en TU Delft);
- onderzoek naar m/v verhouding in topbesturen en lagere besturen binnen de Nederlandse universiteiten.

De onderzoeksresultaten worden in het voorjaar van 2013 verwacht en worden vanzelfsprekend gedeeld met de beleidsmakers op de betreffende onderzoeksterreinen.

Het jaar 2012 was ook het jaar van uitgave van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren, die driejaarlijks verschijnt. Het LNVH werkt hierin samen met de stichting de Beauvoir, de VSNU en de NFU.

In 2012 is het LNVH zich steeds meer gaan oriënteren op prioritering van de verschillende activiteiten, daarbij de beleid beïnvloedende activiteiten als kernactiviteiten beschouwend.

Dit zijn: de bezoeken die het LNVH jaarlijks brengt aan de Colleges van Bestuur van 15 universiteiten, de gesprekken met de president van de KNAW en de voorzitters van respectievelijk NWO, VSNU en NFU, de uitwisselingen op beleidsniveau binnen het platform van beleids- en HR-medewerkers belast met de implementatie van het Charter Talent naar de Top binnen de universiteiten en UMC's, zitting name in de Nederlandse klankbordgroep voor de Helsinki Group, etc.

De tweede groep kernactiviteiten betreft activiteiten met groot bereik, die zich richten op capaciteitsversterking van vrouwen in de wetenschap. Hier gaat het bij uitstek om het vergroten van de professorabele pool. Daarnaast vond een aantal kleinschaliger activiteiten plaats. In het verslag vindt u de activiteiten verder uitgewerkt.

Graag wens ik u veel leesplezier toe.



prof.dr. Frances Brazier,
voorzitter LNVH

Inleiding

"Jonge vrouwelijke wetenschappers bezig met een inhaalslag", kopte een persbericht van het Rathenau Instituut op 19 september 2012.

Uit onderzoek dat is uitgevoerd door het Rathenau Instituut, de Vrije Universiteit en het Centrum voor Wetenschap en Technologische Studies (CWTS, UL) blijkt dat er zeker zoveel excellente vrouwen als mannen zijn, vooral in wetenschapsgebieden waarin relatief veel vrouwen werken. Gekeken werd naar hoeveel sociale wetenschappers publiceren en hoe vaak zij worden geciteerd.

De afgelopen jaren zijn er tal van maatregelen genomen om het aandeel van vrouwelijke onderzoekers aan de universiteiten te vergroten. En met de daadwerkelijke stijging van het aantal vrouwelijke onderzoekers is ook het aantal vrouwelijke topwetenschappers gestegen. Behoort in de gevestigde generatie één op de 28 vrouwen tot de top, bij de jonge lichter is in disciplines waarin relatief veel vrouwen werken deze verhouding één op 11. Bij de mannen behoort in beide generaties één op 9 tot de top.

Aan de Universiteit Utrecht kreeg een recordaantal van 518 promovendi het afgelopen kalenderjaar in het Academiegebouw een doctorsbul uitgereikt. Het ongekend grote aantal promovendi in 2012 is te danken aan de opmerkelijke toename van het aantal vrouwelijke promovendi aan de faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (REBO) en bij Geneeskunde. Traditiegetrouw heeft ook de faculteit Sociale Wetenschappen een belangrijk aandeel in de score.

In totaal promoveerden in 2012 in Utrecht 266 vrouwen tegen 229 in 2011. Het aantal mannelijke gepromoveerden bleef met 252 vrijwel gelijk.

Beide berichten zijn veelbelovend.

Het LNVH heeft de afgelopen jaren op allerlei manieren bijgedragen aan die stijging van het aandeel vrouwelijke onderzoekers aan de universiteiten. Dat een evenredige m/v vertegenwoordiging in de academische wereld nog lang niet is bereikt, en dat dit nog vele inspanningen op alle niveaus binnen academisch Nederland vraagt, is dan ook vanzelfsprekend. Elk lichtpunt is daarbij zeer welkom!

Aangesloten hoogleraren en UHD's

In 2012 is het aantal aangesloten hoogleraren en UHD's gestegen van respectievelijk 612 naar 651 en van 122 naar 147. Eind 2012 telde het LNVH bestand in totaal 789 vrouwelijke wetenschappers. Het aantal vrouwelijke hoogleraren wisselt sterk per universiteit. Onderstaande tabel geeft het percentage ultimo 2011 aan.

Mannelijke en vrouwelijke hoogleraren aan de Nederlandse universiteiten

	Percentage mannelijke hoogleraren 2011	Percentage vrouwelijke hoogleraren 2011	Totaal fte
Universiteit Leiden	80,8%	19,2%	218
Universiteit Utrecht	81,8%	18,2%	252
Rijksuniversiteit Groningen	80,8%	19,2%	263
Erasmus Universiteit Rotterdam	89,9%	10,1%	124
Universiteit Maastricht	81,3%	18,7%	96
Universiteit van Amsterdam	82,6%	17,4%	253
Vrije Universiteit Amsterdam	86,8%	13,2%	233
Radboud Universiteit Nijmegen	79,4%	20,6%	206
Universiteit van Tilburg	88,3%	11,7%	186
Technische Universiteit Delft	90,9%	9,1%	221
Technische Universiteit Eindhoven	94,3%	5,7%	143
Universiteit Twente	89,8%	10,2%	156
Wageningen Universiteit	91,2%	8,8%	98
Open Universiteit	81,1%	18,9%	32
Totaal	85,2%	14,8%	2.481

Bron: Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2012

Bestuur van het LNVH

In mei 2012 is de voorzitter van het bestuur, prof.dr. Els Goulmy, afgetreden. Prof.dr. Frances Brazier is haar opgevolgd.

De samenstelling van het bestuur was per mei 2012 en gedurende het hele kalenderjaar:

Prof.dr. Frances Brazier	voorzitter
Prof.dr. Marinel Gerritsen	secretaris
Prof.dr. Catholijn Jonker	penningmeester
Prof.dr. Aafke Hulk	lid
Prof.dr. Marise Born	lid
Prof.dr. Deirdre Curtin	lid

Activiteiten in 2012

Beleid beïnvloedende activiteiten

1. Samenwerking met universiteiten en andere academische instellingen

Het LNVH heeft als primair doel het bevorderen van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies van de universitaire gemeenschap. Deze doelstelling beoogt het LNVH te behalen door diegenen die een belangrijke rol kunnen spelen in de toename van het percentage vrouwen in de Nederlandse academische wereld te stimuleren in hun streven naar een evenredige verdeling van vrouwen en mannen in de Nederlandse wetenschap.

Jaarlijks brengt het LNVH-bestuur een bezoek aan – afhankelijk van de portefeuille – de minister of staatssecretaris van OCW. Het laatste bezoek vond eind 2011 plaats, het volgende bezoek is gepland in het voorjaar van 2013 plaats te vinden

Daarnaast bracht het bestuur LNVH in de eerste maanden van 2012 een bezoek aan de voorzitters van NWO, VSNU en NFU en aan de president van de KNAW. Naar aanleiding van dit bezoek werd het LNVH bestuur gevraagd inspanningen te verrichten om vrouwelijke kandidaten te selecteren voor KNAW-lidmaatschap. Het LNVH ondersteunde in juni 2012 een voordracht voor een KNAW-lidmaatschap voor een vrouwelijke hoogleraar.

Begin 2012 ook, bezocht het LNVH het Rectoren College. Elke universiteit lichtte het eigen vrouwenbeleid toe. Uiteraard was de uitspraak van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) met betrekking tot voorkeursbeleid voor vrouwen van de Rijksuniversiteit Groningen uitgebreid discussiepunt. Mede naar aanleiding daarvan laat het LNVH de precieze wettelijke en strategische ruimte van handelen in het toepassen van voorkeursbeleid voor vrouwen bij academische (bulk)benoemingen op hogere posities onderzoeken om hierin nog beter te kunnen adviseren.

Aan het slot werden vergaande samenwerkingsafspraken tussen universiteiten en LNVH gemaakt, ook op het gebied van coalitievorming bij nominaties van vrouwen.

Door opheffing van het decanenoverleg viel dit gremium weg als vaste gesprekspartner van het LNVH.

In mei 2012 is de vierde ronde CvB bezoeken gestart. Alle 14 universiteiten die verenigd zijn in de VSNU worden bezocht en daarnaast voor het eerst ook Nyenrode Business Universiteit. Er werden 13 bezoeken afgelegd, de laatste twee vonden begin 2013 plaats. Tijdens de bezoeken wordt o.a. aandacht besteed aan de implementatie van de criteria van het Charter 'Talent naar de Top', mogelijke samenwerking bij nominaties voor prijzen en premies en de ondersteuning die het LNVH kan bieden bij het bevorderen van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen.

Uit de afgelegde CvB bezoeken is duidelijk dat universiteiten zich in toenemende mate bewust zijn van de urgentie om vrouwen te laten doorstromen naar de top en ook dat zij zich daar op allerlei manieren en niveaus voor inzetten. Omdat de beleidsmedewerker van het LNVH sinds 2010 het platform voorziet van HR-medewerkers die binnen hun instelling de portefeuille Charter Talent naar de Top beheren, heeft het LNVH steeds actuele kennis van de vrouwenbeleidsmaatregelen per instelling. Deze kennis wordt ingebracht tijdens de gesprekken met de CvB's, waardoor de discussie zich snel kan verdiepen.

Na afronding van de vierde ronde CvB bezoeken zullen de inzichten die de gesprekken opleveren (indien noodzakelijk geanonimiseerd) worden verwerkt tot een vergelijkend overzicht, dat verder met de universiteiten wordt besproken.

Na het bezoek (september) aan de Raad van Bestuur van de WUR verscheen een [interview met de voorzitter](#) van het LNVH in het universiteitsblad *Resource*.

In 2012 vroeg de TU/Eindhoven het LNVH raad bij het steviger positioneren van het universitaire WISE-netwerk

Naar aanleiding van expliciete vragen tijdens de gesprekken met de CvB's heeft het LNVH in november 2012 onderzoek in gang gezet naar beleid en de positie van vrouwen op universiteiten. Het betreft bijvoorbeeld de vraag naar beter inzicht in de effecten van tenure track regelingen op de positie van vrouwelijke wetenschappers. De resultaten van dit onderzoek zullen in 2013 worden gepresenteerd.

In toenemende mate wordt het LNVH door universiteiten – ook internationaal - benaderd met het verzoek vacante hoogleraarposities onder het bestand bekend te maken. Deze vacatures worden ook verspreid onder excellente wetenschappers die in 2011 werden voorgedragen voor de LNVH-prijs, maar niet bij het LNVH aangesloten zijn. Ook vanuit de UMC's ontvangt het LNVH verzoeken tot verspreiding van vacatures. Het UMCG vroeg bijvoorbeeld in het verslagjaar twee vacatures in hun Raad van Bestuur te verspreiden.

Daarnaast bestaat nauw contact met een executive search bureau voor het openbaar bestuur, dat bij specifiek verzoek om een vrouwelijke kandidaat via het LNVH bestand de vacature verspreid.

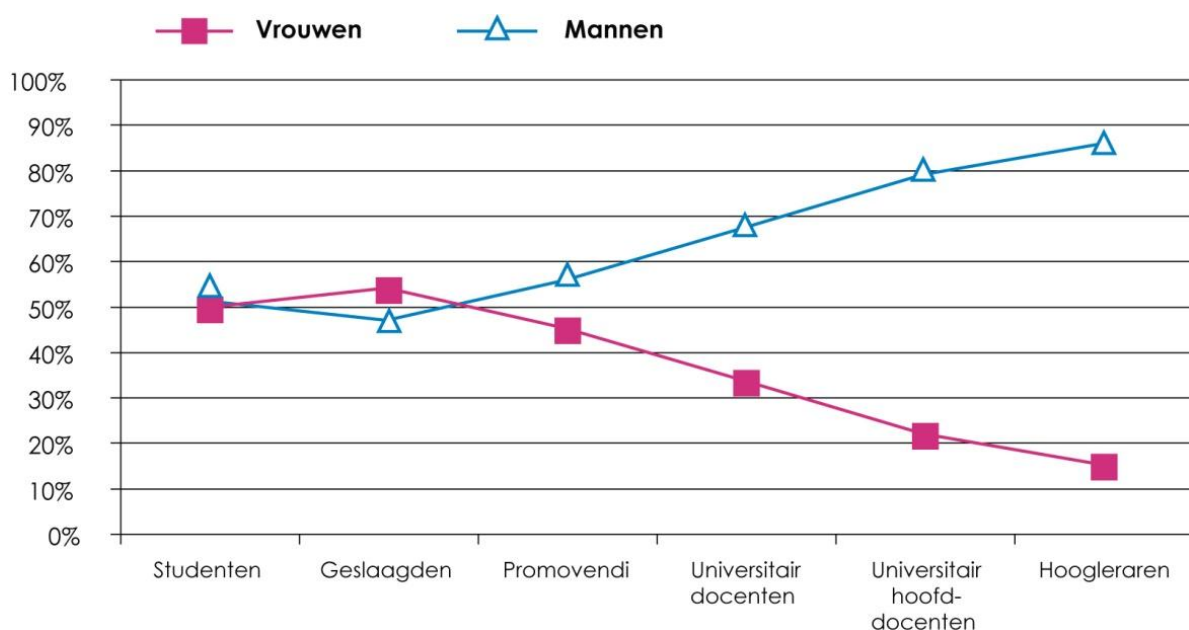
Door de vestiging van het LNVH-bureau binnen de stichting voor Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM) zijn er niet alleen korte lijnen met de directeur en het hoofd CPD (die binnen FOM, STW en netwerken binnen de bètawetenschappen verantwoordelijk is voor vrouwenbeleid), maar is er ook goede samenwerking met LNVH op het gebied van vrouwenbeleid. FOM en STW hanteren voor de benoeming van vrouwen in hogere posities een quotum, in overeenstemming met de doelstelling van het in 2010 gelanceerde beleidsvoorstel "20 in 2020." De werking van het quotum laat zich gelden: er zit sinds 2012 een vrouwelijke hoogleraar in het bestuur van FOM.

2. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren

Bij de totstandkoming van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren werkt het LNVH nauw samen met [stichting De Beauvoir](#) de [VSNU](#) en de [NFU](#). Driejaarlijks worden nieuwe cijfers gepubliceerd over het percentage vrouwen in diverse wetenschappelijke en leidinggevende functies aan de universiteiten, bij de universitair medische centra en in wetenschappelijke kennisorganisaties. Ook verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in beloning, in doorstroom naar hogere functies, in aanstellingsomvang en de positie van Nederland binnen Europa komen aan bod.

De Monitor 2012 werd op 11 oktober aangeboden aan de voorzitters van de VSNU en de NFU tijdens de succesvolle, door LNVH en NWO georganiseerde landelijke talentdag voor vrouwelijke wetenschappers vanaf postdoc niveau, *Pump your Career*. Naast de Monitor werd een poster met de samenvatting van de belangrijkste resultaten gemaakt. De monitor 2012 is digitaal verspreid.

Onderstaande grafiek geeft de m/v verdeling weer per wetenschappelijke groep, ultimo 2011



Bron: Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2012

In 2012 was met name de aandacht voor beloningsverschillen tussen m/v nieuw en opvallend; volgens Bas Belleman van het Hoger Onderwijs Persbureau kan 12,9 miljoen euro bespaard worden door mannen als vrouwen te betalen. Vrouwen als mannen betalen kost nog geen 3 miljoen euro extra. Gemiddeld verdienen vrouwen in Nederland in eenzelfde functie 18% minder dan hun mannelijke collega's. Ook op universiteiten zien we een salarisverschil tussen vrouwen en mannen. Voor alle functiecategorieën geldt dat een veel groter deel van de vrouwen dan van de mannen in de lagere bij de functie behorende salarisschalen zit. Uit onderstaande tabel blijkt: hoe hoger de universitaire functie, hoe groter het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen:

Salarisschaal	Hoogleraren		Universitair hoofddocent		Universitair docent	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
<=10					3,4%	6,1%
11			0,1%	0,2%	39,3%	48,9%
12			0,6%	0,8%	55,4%	44,0%
13			36,2%	55,5%	1,4%	0,7%
14	0,2%	0,0%	60,2%	39,9%	0,3%	0,2%
15	0,3%	0,2%	2,9%	3,2%	0,1%	
16	56,1%	79,5%	0,2%	0,3%	0,0%	0,1%
17	0,6%	0,3%				
18	42,1%	19,4%				
Divers	0,7%	0,5%				
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2012

Het beloningsverschil bestaat ook bij de jongere generatie. Om het hogere percentage mannen in de hoogste salarisschaal te verklaren, wordt leeftijd vaak als factor genoemd. Bij de *hoogleraren tot 55 jaar* is inderdaad een lager percentage mannen in de hoogste salarisschaal te zien, dan bij *hoogleraren alle leeftijden*. Maar ook voor deze jongere generatie hoogleraren geldt dat het percentage mannen in de hoogste salarisschaal beduidend hoger is dan het percentage vrouwen:

	Hoogleraren alle leeftijden			Hoogleraren tot 60 jaar			Hoogleraren tot 55 jaar		
	Man	Vrouw	Totaal fte	Man	Vrouw	Totaal fte	Man	Vrouw	Totaal fte
<=14	0%	0%	5	0%	0%	4	0%	0%	2
15-16	56%	80%	1.485	62%	80%	1.269	65%	79%	969
17-18	43%	20%	975	38%	19%	678	35%	20%	465
Divers	1%	1%	16	1%	1%	12	0%	1%	6
Totaal	100%	100%	2.481	100%	100%	1.963	100%	100%	1.443

Bron: Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2012

3. Charter Talent naar de Top

Het LNVH is actief om het Charter Talent naar de Top te promoten bij universiteiten en gerelateerde organisaties als KNAW, NWO, VSNU en NFU en FOM. Vrijwel alle universiteiten en alle UMC's hebben het Charter ondertekend. Dit biedt uiteraard allerlei kansen voor de beleid beïnvloedende activiteiten van het LNVH.

Via het LNVH voorzitterschap van het platform van contactpersonen voor het Charter Talent naar de Top binnen de universiteiten en UMC's wordt kennisuitwisseling gefaciliteerd over (effecten van) beleidsmaatregelen en vorderingen op het gebied van de doorstroming van vrouwen. Er vonden in 2012 twee bijeenkomsten plaats.

De onderlinge informatievoorziening en uitwisseling in het overleg wordt steeds als zinvol ervaren. Voor de bijeenkomst van januari 2012 was bijvoorbeeld een delegatie van de stichting Talent naar de Top uitgenodigd om te discussiëren over de nieuwe koers van Talent naar de Top. Op verzoek van het platform is dit vervolgens ook in het VSNU-overleg van directeuren HRM (HRNU) belegd.

Tijdens de laatste bijeenkomst (september 2012) van het platform van contactpersonen Charter Talent naar de Top werd mentoring als instrument uitgediept aan de hand van presentaties van enkele universiteiten en UMC's.

Aan NWO en STW zijn in 2012, in het kader van hun Charter ambities om het aandeel vrouwen in besturen en commissies te vergroten, namen van potentiële vrouwelijke kandidaten uit de LNVH database verstrekt.

Op 8 maart, internationale vrouwendag, werd door 'Talent naar de Top' het [Vrouwelijk Top Talent Ontbijt 2012](#) georganiseerd. De voorzitter van het LNVH was hiervoor uitgenodigd. Dit keer was het thema rolmoderschap.

4. Nominaties NWO Spinozapremie, DJA, KNAW Prijs Akademiehoogleraren, lid KNAW

Het LNVH wordt in toenemende mate gevraagd om vrouwelijke wetenschappers voor prijzen en premies te nomineren.

Sinds 2007 draagt het LNVH jaarlijks kandidaten voor de NWO-Spinozapremie en De Jonge Akademie (KNAW) voor. Sinds 2009 draagt het LNVH ook vrouwelijke kandidaten voor, voor het Programma Akademiehoogleraren van de KNAW, dat in 2011 is omgezet in de Prijs Akademiehoogleraren.

Sinds 2011 nomineert het LNVH jaarlijks een vrouwelijke kandidaat voor het lidmaatschap van de KNAW.

Prijs:	voordrachtgerechtigd sinds:	aantal nominaties gedaan in 2011:	aantal nominaties gedaan in 2012:
Spinozapremie	2007	2	2
De Jonge Akademie KNAW	2007	2	2
Prijs Akademiehoogleraren KNAW	2009	2	2
KNAW-lid	2011	1	1
Distinguished Lorentz Fellowship and Prize	2011	1	-

Activiteiten voor capaciteitsversterking van vrouwelijke wetenschappers

5. Evenementen

Pump your Career

Het LNVH en NWO organiseerden samen op 11 oktober 2012 de landelijke *Pump your Career* talentdag voor vrouwelijke wetenschappers vanaf postdoc niveau. Het programma bestond uit zes thematische workshops (afgestemd op verschillende functieniveaus), interviews met zeven rolmodellen, twee lezingen, doorlopend informatiesessies over Europese- en NWO subsidieprogramma's en natuurlijk volop netwerkgelegenheid. Voor *Pump your Career* was belangstelling van bijna 500 deelnemers; alle workshops waren vol. Folia TV (UvA) maakte een [filmverslag](#) van de dag.

Door de samenwerking met NWO krijgt het onderwerp "vrouwen in de wetenschap" een nog breder draagvlak en een nog betere verankering binnen de academische wereld. Het is de tweede keer dat NWO en LNVH samen Pump your Career organiseerden.

Aansluitend op de presentatie van de *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren* bij het evenement, werd de L'Oréal/UNESCO beurs for Women in Science 2012 feestelijk uitgereikt. De [L'Oréal/UNESCO-beurs](#) richt zich op

het vergroten van het aantal vrouwelijke hoogleraren in Nederland met een beurzenprogramma dat de carrière van jonge vrouwelijke wetenschappers moet bevorderen. Een samenwerking tussen L'Oréal en UNESCO onder het motto 'The world needs science, science needs women' is ontstaan in 1998. Sinds dat jaar hebben meer dan 1200 vrouwelijke wetenschappers in 103 landen een beurs mogen ontvangen. Het LNVH nam het initiatief voor het instellen van dit L'Oréal-UNESCO For Women in Science beurzenprogramma in Nederland. De Nationale UNESCO Commissie en L'Oréal Nederland introduceerden op 8 maart 2012 de Nederlandse beurzen in samenwerking met het Netherlands Institute for Advanced Study (NIAS) en het LNVH. Het programma richt zich op wetenschappers in de *life sciences in brede zin* tot 10 jaar na promotie, met een verlengingsclausule vanwege zwangerschap of zorg.

Workshops

Zoals in het vorige jaarverslag vermeld, heeft het LNVH ter gelegenheid van zijn 10-jarig jubileum in 2011 eenmalig een prijs ingesteld voor excellente vrouwelijke wetenschappers. In 2012 bood het LNVH relevante workshops aan de meest excellente vrouwen die werden genomineerd voor de LNVH jubileumprijs. Deze workshops waren geheel afgestemd op de behoeften van de belangstellenden.

Op 8 mei vond de workshop 'Effectief beïnvloeden / onderhandelen' plaats en op 14 juni de workshop 'Zichtbaar zijn als wetenschapper.'

De deelnemers gaven aan de workshops waardevol en interessant te vinden en het daarnaast als zeer nuttig te ervaren om andere vrouwelijke wetenschappers te ontmoeten. De workshops werden als goed geëvalueerd en becijferd met een ruime 8.

In 2012 is de laatste van de vier winnaars van de LNVH jubileumprijs tot hoogleraar benoemd, de laureate liet weten dat het toekennen van de LNVH prijs daar zeer waarschijnlijk aan meegeholpen heeft.

6. Documentaire

Op 8 maart 2012 is de [LNVH documentaire 'Mevrouw de professor'](#) in première gegaan in filmtheater 't Hoogt in Utrecht met aansluitend een debat over de doorstroming van vrouwelijke wetenschappers.

De documentaire gaat in op vragen als: hoe kan het dat aan Nederlandse universiteiten slechts 14,8% van de hoogleraren vrouwelijk is. En hoe kunnen we een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschappelijke top bereiken? Vrouwelijke wetenschappers in verschillende fases van hun carrière vertellen over hun loopbaan, ambities en hindernissen op weg naar de universitaire top. Ook bespreken deskundigen en leden van benoemingscommissies de gendermechanismen die een rol spelen in het selectieproces van hoogleraren.

Onder leiding van Sandra Rottenberg werd gedebatteerd met o.a.

- prof.dr. Wiljan van den Akker, decaan van de Faculteit Geesteswetenschappen Universiteit Utrecht;
- prof.dr. Yvonne Benschop, hoogleraar Organizational Behaviour aan de Radboud Universiteit Nijmegen;
- prof.dr. Simone Buitendijk, vice-rector magnificus van de Universiteit Leiden;
- mr Renée-Andrée Koornstra, hoofd CPD van FOM;
- Jan Munters, fractievoorzitter van de Groninger Studentenbond (GSb). De Groninger Studentenbond was initiator van de aanklacht bij de Commissie Gelijke Behandeling van vrouwvriendelijke maatregelen bij de RuG, waarmee tijdens het debat ook over dit punt een zeer geanimeerde discussie plaatsvond.

NWO verspreidde tijdens de talentdag Pump your Career op 11 oktober 2012 de DVD van deze documentaire.

7. Mentoring

Mentoring in grants en subsidies

Naast het mentorsysteem dat het LNVH al faciliteert, namelijk om te bemiddelen tussen aangesloten mentees (UHD's en hoogleraren) en ervaren hoogleraren als mentor, heeft het LNVH een mentorsysteem ontwikkeld dat speciaal gericht is op hulp bij het schrijven van aanvragen als Rubicon, Veni, Vidi, Vici, EU-aanvragen e.d.

De bedoeling is dat een aangeslotene die een dergelijke subsidie heeft verworven, een vrouwelijke collega adviseert die bezig is een subsidieaanvraag te schrijven. Het mentoraat is uitsluitend bedoeld voor het traject subsidieaanvraag en bestaat meestal maar uit enkele gesprekken.

Op de LNVH-site is ter ondersteuning van deze vorm van mentoring een [overzicht](#) gepubliceerd van subsidies, beurzen en tenure tracks voor vrouwelijke wetenschappers.

De Internationale Workshop van het Europese netwerk voor mentoring programma's [EUment-net](#) werd op 8 en 9 oktober bezocht door het LNVH. De belangrijkste uitkomst was dat alle mentoring organisaties van de aanwezige Europese universiteiten (Duitsland, Zwitserland, Frankrijk, Italië, Noorwegen, Denemarken) zich recent vooral richten op vrouwelijke post-docs, omdat uit de peilingen steeds blijkt dat na promotie de grootste uitval van vrouwen plaats vindt.

8. Landelijke Bijeenkomsten

Jaarlijks organiseert het LNVH voor aangeslotenen hoogleraren en UHD's twee dinerbijeenkomsten. De voorjaarsbijeenkomst wordt georganiseerd door het LNVH; de najaarsbijeenkomst wordt met ondersteuning van het LNVH georganiseerd door een universitair vrouwen netwerk. De bijeenkomsten vormen een platform voor contacten tussen het LNVH en aangeslotenen en tussen aangeslotenen onderling.

Landelijke bijeenkomsten in 2012:

- Landelijke Bijeenkomst centraal, 19 april 2012, Utrecht; spreker: prof.dr. Pearl Dykstra.
- Landelijke Bijeenkomst regionaal, 15 november 2012, TU Delft, in samenwerking met het vrouwen netwerk van de TU-Delft DEWIS; sprekers: prof.dr. Isabel Arends, prof.dr. Jenny Dankelman en prof.dr. Kristina Djanashvili.

9. Distinguished Women Scientists Fund

In september 2012 heeft het LNVH het *Distinguished Women Scientists Fund* gelanceerd voor vrouwelijke postdocs die tot drie jaar na hun promotie een buitenlandse reis willen maken in het kader van hun vakgebied. Het fonds werd opgezet nadat hoogleraar psycholinguïstiek, Anne Cutler, aangaf bij haar afscheid in plaats van cadeaus een donatie voor het LNVH te zullen vragen. Het bestuur LNVH heeft besloten het bedrag te verdubbelen en als reisfonds ter beschikking te stellen, dit eerste jaar voor het vakgebied van Anne Cutler. Het fonds bestaat uit 4.000 euro. De inschrijving voor de ronde 2012/2013, (voor het vakgebied Psycholinguïstiek), is geopend; de toekenning is gepland in 2013.

10. Bijdrage aan debat/discussie

Op 8 maart zond RTV Utrecht een interview met de LNVH-bestuurssecretaris uit. Het interview is [hier](#) te beluisteren en begint op de hoogte van 12.45.

Op 15 maart bracht het LNVH een steunverklaring naar buiten voor de Delft Technology Fellowship in verband met een zaak bij de Commissie Gelijke Behandeling. Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren stelde zich op het standpunt dat programma's als het Delft Technology Fellowship hard nodig zijn om de ongelijke verdeling van universitaire functies over mannen en vrouwen te verminderen.

Sinds 2012 draagt het LNVH bij aan Europese discussies via participatie in de door OCW en NWO opgezette Helsinki Klankbordgroep Vrouwen in de Wetenschap. De klankbordgroep levert input voor de vergaderingen van de Helsinki expert groep, die de Europese Commissie adviseert in haar beleid met betrekking tot 'women in science.' De Klankbordgroep komt tweemaal per jaar bijeen; het LNVH vervult hierin een liaisonfunctie tussen de universiteiten en de Nederlandse Helsinki vertegenwoordigers.

11. Academische vrouwen netwerken

In 2012 heeft het LNVH het [overzicht van universitaire en UMC-vrouwen netwerken](#) en relevante (inter)nationale netwerken geactualiseerd en op de LNVH website geplaatst. Daarnaast is een updated versie van de brochure [Vrouwen netwerken op de universiteit](#) gemaakt, met informatie over de rol die netwerken kunnen spelen voor vrouwelijke wetenschappers en tips voor het opzetten van een netwerk. Deze brochure is via de website in te zien en o.a. verspreid op de Pump your Career talentendag van 11 oktober 2012.

Sinds 2010 ondersteunt het LNVH financieel thema(mid)dagen die lokale netwerken willen organiseren, maar waarvoor ze te weinig financiële middelen hebben. Voorwaarde daarbij is dat de aanwezigen voor 25% mogen bestaan uit deelnemers van andere universiteiten. Dit om meer onderlinge uitwisseling te bevorderen. Het Female Faculty Network Twente (FFNT) organiseerde op 19 april 2012, met financiële ondersteuning van het LNVH, het congres 'Gender in academic leadership: Challenges and perspectives.' Het congres werd bijgewoond door 60 deelnemers, onder wie ook gasten van organisaties uit de regio en wetenschappers van de Universiteit Leiden, UvA, RU Nijmegen en Universiteit van Tilburg. Het Twentse congres resulteerde in beleidsaanbevelingen van het FFNT op het gebied van leiderschap en diversiteit voor UT decanen en onderzoeksdirecteuren.

In september 2012 heeft het LNVH op verzoek van vrouwelijke wetenschappers van de Wageningen UR advies gegeven over het opzetten van een lokaal universitair vrouwenennetwerk.

In oktober 2012 vond op verzoek een adviesgesprek plaats met bestuursleden van WISE, het vrouwenennetwerk van de TU Eindhoven, over het versterken van hun netwerk.

In 2012 is aan de RU een nieuw vrouwenennetwerk opgezet: het Halkes Women Faculty Network. Het LNVH zal in 2013 een bijeenkomst van dat netwerk financieel ondersteunen.

12. Verzoeken aan LNVH

In april kreeg het LNVH het verzoek van een journalist van de VPRO namen van jonge vrouwelijke hoogleraren door te geven die op tv iets zouden kunnen uitleggen over hun vak. In overleg met de beoogde vrouwen zijn deze namen doorgegeven.

Op verzoek stuurde het LNVH eind april een letter of commitment voor aanvraag 'Scientific Personae in Travel Accounts in Twentieth Century Europe' in het HERA programme gestuurd aan Kirsit Niskanen (Stockholm University).

Een van de bestuursleden werd in september geïnterviewd voor het radioprogramma Dichtbij Nederland (Radio 5, RTV, 22.00-23.00 uur).

Het Koninklijk Instituut voor de Tropen (KIT) vroeg in november input voor een Ethiopische delegatie van het Holeta College over vrouwen in agricultural education and structures. Zij zijn doorverwezen naar twee Wageningse aangesloten hoogleraren.

13. Contacten

Op 8 juni was het LNVH aanwezig op het FOM/v symposium in Woerden.

In augustus 2012 bezocht de beleidsmedewerker de *7th European Conference on Gender Equality in Higher Education* in Bergen, Noorwegen.

Zowel in 2011 als in 2012 werden bijeenkomsten van het European Network of Mentoring Programmes (EUMENT) bezocht.

Deze activiteiten dragen bij aan het verstevigen en uitbreiden van relaties met relevante internationale organisaties, o.a. ten behoeve van het organiseren van een internationale bijeenkomst in 2013 over internationale best practices op het gebied van beleid voor de in- en doorstroming van vrouwelijk wetenschappelijk talent en over gender in de wetenschap.

Op 30 augustus vond het afscheidssymposium plaats van de toenmalige directeur Onderzoek en Wetenschapsbeleid, drs. Babs van den Bergh.

Op de *2nd European Gender Summit 2012* eind november in Brussel zijn de resultaten van de Monitor 2012 gepresenteerd door de secretaris van het LNVH-bestuur.

14. Financiën

Bestedingen Meerjarenplan per 31 december 2012 (in euro's)

Omschrijving	Uitgaven	Inkomsten
	<i>realisatie</i> <u>31-12-2012</u>	<i>realisatie</i> <u>31-12-2012</u>
Uitvoering Meerjarenplan		
Subsidie ministerie OCW		100.000
Donaties		30
Rente- en bankkosten		3.671
Internationalisering	1.708	
Mentoring voor aangeslotenen	6.262	
Pump your Career	68.368	
Evenementen	6.556	
Documentaire	6.297	
Landelijke bijeenkomsten	2.775	
Lokale netwerken	5.000	
Beleid beïnvloeden	319	
Website en bestand uitbreiden en updaten	4.155	
Publicaties	14.358	
Bureaunkosten	6.268	
Totaal uitvoering exclusief reserveringen	122.066	103.701

Vooruitblik

De aanscherping van de kernactiviteiten van het LNVH (onderverdeeld in enerzijds beleid beïnvloedende activiteiten en anderzijds capaciteitsversterking van vrouwelijke wetenschappers), zal verder worden voortgezet in 2013 conform de doelstellingen.

Het LNVH beoogt een strakkere prioritering in de activiteiten aan te brengen. Het wil zich daarbij expliciet meer richten op meetbaarheid van resultaten en de impact van de activiteiten, uitwisseling en verkennen van samenwerkingsmogelijkheden tijdens de jaarlijkse CvB-bezoeken en de reguliere bijeenkomsten met HR-medewerkers van universiteiten en UMC's. Minder inzet op kleinschalige activiteiten en meer op grootschalige, waarbij grote groepen vrouwelijke wetenschappers bereikt worden: de professorabele pool.

Het LNVH streeft de verankering van LNVH-doelstellingen in de universiteiten en andere wetenschappelijke instellingen na. Hiermee anticipeert het LNVH op de voortzetting van de activiteiten, ook na 2014, wanneer in principe de projectfinanciering door OCW ophoudt.

Gebruikte afkortingen

CvB	College van Bestuur
CGB	Commissie Gelijke Behandeling*
CPD	Centrale Personeels Dienst
CWTS	Centrum voor Wetenschap en Technologische Studies
EUment-net	European Network of Mentoring Programmes
FFNT	Female Faculty Network Twente
FOM	stichting Fundamenteel Onderzoek der Materie
KNAW	Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen
LNVH	Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren
NFU	Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra
NWO	Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek
OCW	ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
REBO	Recht, Economie, Bestuur en Organisatie
RU	Radboud Universiteit (Nijmegen)
STW	stichting voor Technische Wetenschap
TU	Technische Universiteit
UL	Universiteit Leiden
UT	Universiteit Twente
UvA	Universiteit van Amsterdam
VSNU	Vereniging van Universiteiten
WISE	Women in Science Eindhoven

* De CGB is per 1 oktober 2012 opgegaan in het College voor Rechten van de Mens