



## **JAARVERSLAG 2013**

## INHOUDSOPGAVE

---

|  |               |
|--|---------------|
| <b>VOORWOORD</b>   | <b>pag.3</b>  |
| <b>INLEIDING</b>   | <b>pag.4</b>  |
| <b>NETWERK</b>   | <b>pag.5</b>  |
| <b>SAMENSTELLING BESTUUR EN BUREAU LNVH</b>  | <b>pag.6</b>  |
| <b>ACTIVITEITEN in 2013</b>  | <b>pag.7</b>  |
| <i>Beleidsbeïnvloedende activiteiten</i>   | <i>pag.7</i>  |
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld</li><li>2. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren – Vooruitblik</li><li>3. Onderzoeken</li><li>4. Charter Talent naar de Top</li></ol>   |               |
| <i>Activiteiten voor capaciteitsversterking van vrouwelijke wetenschappers</i>   | <i>pag.9</i>  |
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Inzetten bredere doelgroep</li><li>2. Vacatures en bemiddeling</li><li>3. Communicatie</li><li>4. Mentoring en intervisie</li><li>5. Nominaties</li><li>6. LNVH beurzen en prijzen</li><li>7. Themabijeenkomsten</li><li>8. Representatie, Contacten en Verzoeken</li></ol> |               |
| <b>FINANCIEN</b>   | <b>pag.13</b> |
| <b>VOORUITBLIK – 2014 en VERDER</b>  | <b>pag.14</b> |

## VOORWOORD

---

De cijfers zijn bekend en spreken voor zich: Nederland heeft gemiddeld 15,7% vrouwelijke hoogleraren en staat daarmee binnen Europa onderaan op een schamele vierde plek achter België, Cyprus en Luxemburg (Bron: Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2013). Daarom heeft het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) zich ook in 2013 weer ingezet voor structurele en duurzame bijdragen aan het verbeteren van de positie van vrouwen in de wetenschap.

Zonder financiering van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en NWO had het LNVH dit niet kunnen doen. Dank gaat daarom uit naar deze partijen. Wij danken hen tevens voor de prettige samenwerking in het afgelopen jaar en kijken uit naar een voortzetting van deze samenwerking in 2014 en de daarop volgende jaren. Dank gaat ook uit naar FOM, waar het LNVH gehuisvest is. FOM maakt het voor het LNVH – met zijn kleine bureau - mogelijk op optimaal te kunnen functioneren.

Naast het uitvoeren van de – u inmiddels wellicht bekende - talrijke reguliere activiteiten, werd in 2013 verder gebouwd aan de professionalisering van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. Daarnaast stond het jaar in het teken van een nieuw speerpunt, in gang gezet in 2012: het (laten) uitvoeren van onderzoeken. In dit jaarverslag leest u er alles over.

Wij eindigen dit verslag met een vooruitblik. We kunnen, zoals u begrijpt uit de cijfers, gematigd positief zijn: er is vooruitgang te zien. Er blijft echter nog veel werk te verrichten en men moet het ijzer smeden als het heet is. Het LNVH kijkt dan ook met plezier terug op 2013, maar vooral met gezond ongeduld en enthousiasme om aan het werk te gaan, uit naar het komende jaar. Met steeds als ultiem doel in het achterhoofd: het bevorderen van de doorstroom van vrouwen naar topposities in de wetenschap om uiteindelijk te komen tot een evenredige man-vrouwverdeling binnen de academische gemeenschap.

Namens het gehele bestuur en bureau van het LNVH, wens ik u veel leesplezier toe.



Prof. dr. Catholijn Jonker  
Voorzitter Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

## INLEIDING

---

'Vrouwen in de wetenschap. Is dat anno 2013 nog wel een relevant onderwerp?', luidde de centrale vraag tijdens het Studium Generale van de Universiteit Utrecht. Jazeker, was daar het antwoord. Het enige juiste antwoord, zo concludeert ook het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. Nog altijd zijn er significant minder vrouwelijke hoogleraren dan mannelijke. Waarom is er nog altijd stereotypering? Waarom lukt het niet dat glazen plafond voor eens en voor altijd te doorbreken? Ook ogenschijnlijk simpeler vragen blijven vooralsnog onbeantwoord: waarom worden vrouwelijke wetenschappers weinig gevraagd als experts in nieuwsprogramma's? Genoeg reden dus om het thema 'Vrouwen in de wetenschap' in het centrum van de aandacht te houden.

Met zijn beleidsbeïnvloedende en capaciteitsversterkende activiteiten heeft het LNVH zich ook in 2013 weer ingezet om vrouwen in de wetenschap een actueel thema te laten blijven. In dit jaarverslag een overzicht van wat er allemaal is gedaan. De eerste twee hoofdstukken hebben betrekking op het bestuur en bureau van het LNVH en het netwerk. Het derde hoofdstuk gaat in op de ondernomen activiteiten in 2013. In het laatste hoofdstuk blikken we vooruit. Zoals gezegd is de doorstroom van vrouwen in de wetenschap actueler dan ooit, daarom is concrete actie noodzaak. Plannen voor het komende jaar liggen klaar om uitgevoerd te worden. Maar laten we eerst terugkijken.

## NETWERK

---

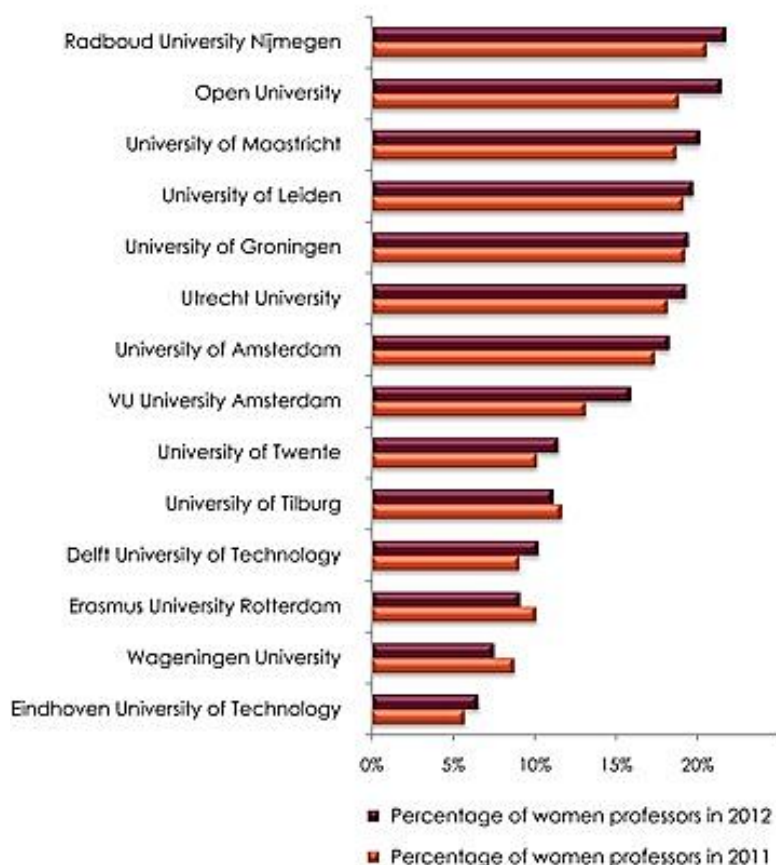
In 2013 is het aantal aangesloten hoogleraren en universitair hoofddocenten gestegen van respectievelijk 651 naar 700 en van 147 naar 159. Eind 2013 telde het LNVH bestand in totaal 859 vrouwelijke wetenschappers.

Het LNVH beschikt dus over een groot – nog altijd groeiend - aantal aangeslotenen. 859 vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten (gegevens januari 2014) afkomstig uit alle wetenschapsgebieden en van alle universiteiten in Nederland vormen een waardevolle achterban.

De database met specifieke gegevens aangaande deze aangeslotenen vormt een perfecte tool voor het *scouten* van vrouwen voor topposities in de wetenschap. Met de invoering van het zogenaamde Publiek Profiel (zie verderop in dit verslag) zal het nog eenvoudiger worden voor de aangesloten vrouwen om aan zichtbaarheid te winnen en hun wetenschappelijke en bestuurlijke ambities kenbaar te maken aan de buitenwereld. Daarnaast wordt het voor scouts, search bureaus en HR-afdelingen gemakkelijker om via het LNVH beschikbare excellente vrouwen te vinden voor openstaande vacatures.

Het intensieve contact met het netwerk zorgt voor een goed overzicht van de problematieken die spelen in het veld. Hierdoor kan het LNVH in zijn rol als waakhond en aanjager gericht acties ondernemen.

Het aantal vrouwelijke hoogleraren wisselt sterk per universiteit. Onderstaande tabel uit de 'Vooruitblik Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2013' samengesteld door het LNVH in samenwerking met stichting De Beauvoir, de VSNU en de NFU, geeft het percentage ultimo 2013 aan.



## SAMENSTELLING BESTUUR EN BUREAU LNVH

---

### *Bestuur*

Het LNVH wil een dynamisch netwerk blijven en te allen tijde voorkomen een 'old girls network' te worden. Daarom hebben er in 2013 wat veranderingen plaatsgevonden met betrekking tot de samenstelling van het bestuur van het LNVH. Er is tevens een maximale termijn van drie jaar ingesteld.

In september is prof. dr. Catholijn Jonker, prof. dr. Frances Brazier opgevolgd als voorzitter van het LNVH. De functie van penningmeester kwam hierdoor vrij. Prof. dr. Marise Born in dit gat gesprongen en momenteel verantwoordelijk voor de financiële zaken van het LNVH. Eind 2013 zijn potentiële bestuursleden benaderd. Begin 2014 zal prof. dr. Angela Maas toetreden tot het bestuur. Daarover uiteraard meer in het verslag van volgend jaar. Bestuur en bureau vergaderden in 2013 zes keer plenair.

### Samenstelling:

|                            |                                |                                |
|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Prof. dr. Catholijn Jonker | TU Delft                       | Voorzitter                     |
| Prof.dr. Marinel Gerritsen | Radboud Universiteit Nijmegen  | Secretaris                     |
| Prof.dr. Marise Born       | Erasmus Universiteit Rotterdam | Penningmeester                 |
| Prof.dr. Deirdre Curtin    | Universiteit van Amsterdam     | Lid                            |
| Prof. dr. Frances Brazier  | TU Delft                       | Lid (Treedt terug per 03-2014) |
| Prof. dr. Angela Maas      | UMC Nijmegen                   | Lid (per 05-2014)              |

### *Bureau*

Het kleine, doch slagvaardige bureau van het LNVH bestaat uit een beleidsprogrammamedewerker en een bureaumedewerker. Gedurende 2013 hebben er in de bezetting van het bureau ook enkele veranderingen plaatsgevonden. Tevens is de plek van de beleidsprogrammamedewerker tijdelijk onbezet geweest. Met het aantreden van de nieuwe beleidsprogrammamedewerker in oktober 2013 functioneert het bureau weer als vanouds.

### Samenstelling:

|                        |                            |
|------------------------|----------------------------|
| drs. Lidwien Poorthuis | Beleidsprogrammamedewerker |
| Marianne Storm         | Bureaumedewerker           |

## ACTIVITEITEN IN 2013

Het LNVH heeft zich in 2013 zoals aangegeven in het activiteitenplan met name gericht op de uitvoering van zijn kernprojecten. Enerzijds betreft het projecten die gericht zijn op beleidsbeïnvloeding, anderzijds betreft het projecten die gericht zijn op capaciteitsversterking van vrouwelijke wetenschappers. Beide beogen een evenredige deelname van vrouwen aan de hogere posities binnen de universitaire gemeenschap te bevorderen. Volgens deze projectindeling zijn de ondernomen activiteiten in 2013 hieronder beschreven.

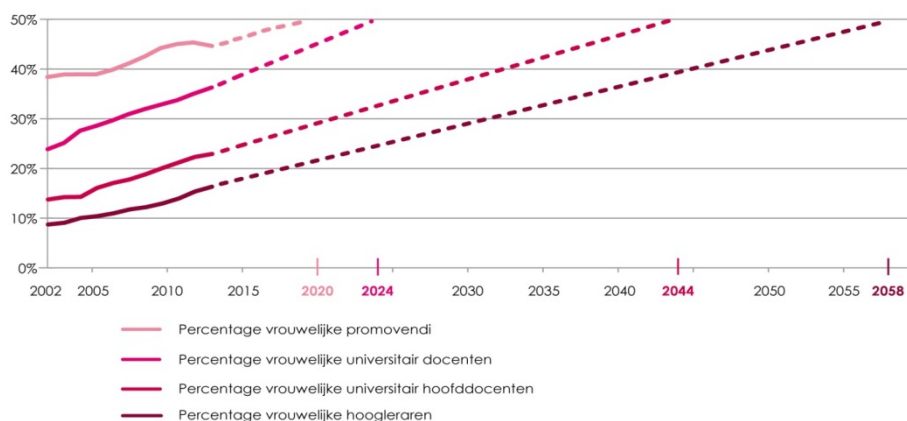
### *Beleidsbeïnvloedende activiteiten*

#### *1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld*

Nauwe banden met universiteiten, UMC's, koepelorganisaties VSNU en NFU, NWO, het ministerie van OCW, het Rectoren College en de KNAW zijn voor het LNVH van cruciaal belang. Naast ad hoc overleg, bezoekt het LNVH deze instellingen jaarlijks. Tijdens de gesprekken zorgt het LNVH ervoor dat de aandacht voor de doorstroom van vrouwen naar de topposities in de wetenschap hoog blijft en het beleid scherp. Er wordt gekeken naar de ontwikkelingen die er hebben plaatsgevonden, cijfers worden gemonitord en *best practices* verzameld. Eind 2013 vonden de jaarlijkse gesprekken met de Colleges van Bestuur (14 universiteiten, Open Universiteit en Nyenrode Business University) plaats. Het LNVH kijkt terug op waardevolle en prettige gesprekken. Een synthese van de besproken zaken zal in het voorjaar van 2014 worden opgesteld en doorgesproken met de instellingen. Verder zal er – op haar nadrukkelijk verzoek - een samenvatting naar minister Bussemaker gaan. Een kennismakingsgesprek met minister Bussemaker vindt plaats op 15 januari 2014. Bezoeken aan de KNAW, VSNU, NFU, NWO en het Rathenau Instituut staan gepland voor het voorjaar van 2014.

#### *2. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren - Vooruitblik*

Het LNVH brengt eens in de drie jaar in samenwerking met stichting De Beauvoir, de VSNU en de NFU, de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren uit. In de monitor wordt de actuele stand van zaken gepresenteerd met betrekking tot het percentage vrouwelijke wetenschappers en bestuurders aan de Nederlandse universiteiten, Universitair Medische Centra en in de wetenschappelijke organisaties. Deeltijdwerk, beloning en een glazen plafond index zijn ook opgenomen in de monitor. De meest recente monitor is die van 2012. In de jaren dat er geen nieuwe monitor verschijnt, werkt het LNVH aan een vooruitblik. Deze vooruitblik is in 2013 uitgegeven en wijd verspreid in de vorm van een flyer. Met de flyer laat het LNVH zien dat het aandeel vrouwen in de wetenschap in Nederland nog altijd laag is en dat we nog zeker een halve eeuw moeten wachten voordat we in de buurt komen van een gelijke man-vrouwverdeling in de wetenschap. De flyer werd gepresenteerd tijdens het LNVH Fall Symposium 2013 (11 december, Wassenaar). De flyer is te vinden op de website van het LNVH en op te vragen via [info@lnvh.nl](mailto:info@lnvh.nl).



### 3. Onderzoeken

Het LNVH gaf in 2013 het startsein voor drie onderzoeken. De onderwerpen voor de onderzoeken zijn vastgesteld naar aanleiding van expliciete vragen voortgekomen uit de bezoeken aan de Colleges van Bestuur eind 2012. De rapporten zijn op te vragen via [info@lnvh.nl](mailto:info@lnvh.nl).

*Rapport: Onderzoek naar het Tenure Track beleid van de Nederlandse Universiteiten  
Uitgevoerd door: prof. dr. Eva Demerouti & drs. Piet van Gool, TU Eindhoven*

In de maanden februari tot en met juni 2013 is door de Technische Universiteit Eindhoven in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren een onderzoek uitgevoerd met als doel het Tenure Track-beleid op de Nederlandse universiteiten te evalueren. Dit is gedaan aan de hand van documentenanalyse en een online vragenlijstonderzoek onder deelnemers aan een Tenure Track op 9 Nederlandse universiteiten. Dit onderzoek had als doel: het inventariseren van de Tenure Track regelingen van de Nederlandse universiteiten en het evalueren van het Tenure Track-beleid op de Nederlandse universiteiten aan de hand van de ervaringen van de deelnemers aan een Tenure Track. Het rapport verscheen op 11 december 2013 en is op die dag ook officieel gepresenteerd tijdens het LNVH Fall Symposium.

*Rapport: Juridische grenzen en mogelijkheden van tijdelijke voorkeursbehandeling ter vergroting van het percentage vrouwelijke hoogleraren*

*Uitgevoerd door: prof. dr. Ben Sloot, Open Universiteit*

Dit rapport laat zien dat de mogelijkheden voor tijdelijke bijzondere maatregelen, i.c. voorkeursbehandeling, om het percentage vrouwelijke hoogleraren te vergroten ruimer zijn dan doorgaans wordt aangenomen. Het grensverleggende oordeel van het College voor de Rechten van de Mens inzake de toelaatbaarheid van een fellowshipprogramma voor vrouwen van de TU Delft uit 2012 toont dat aan. Ook is absolute voorkeursbehandeling, waarbij uitsluitend vrouwen in aanmerking worden genomen, onder omstandigheden juridisch toelaatbaar. Een nieuwe interpretatie van het richtinggevend Europese gelijke behandelingsrecht en een andere beoordeling van de ernst van de achterstand van vrouwelijke wetenschappers ligt aan deze verruiming ten grondslag. In dit rapport wordt betoogd dat de positie van vrouwelijke wetenschappers, in het bijzonder hoogleraren, op de Nederlandse universiteiten niet wezenlijk verschilt van die van de TU Delft. Op vrijwel alle universiteiten is er sprake van een hardnekkige achterstand waarvoor derhalve een tijdelijk voorkeursbeleid juridisch gerechtvaardigd is.

*Rapport: M/V-verdeling in bestuur en toezicht bij universiteiten en Universitair Medische Centra*

*Uitgevoerd door: prof. dr. Mijntje Lückerath-Rovers & drs. Laurens-Jan de Kroon, TiasNimbas*

Dit onderzoek geeft een overzicht van het aandeel vrouwen in de Colleges van Bestuur (CvB) en Raden van Toezicht (RvT) van veertien bij de VSNU aangesloten universiteiten, alsmede bij de Raden van Bestuur (RvB) en RvTs van acht academische ziekenhuizen (de Universitair Medische Centra, UMCs). De studie volgt daarbij een soortgelijke methodiek als de Nederlandse Female Board Index van Prof. dr. Lückerath-Rovers waarin voor alle Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen het aandeel vrouwen in Raden van Bestuur en Raden van Toezicht wordt berekend. In het rapport wordt in drie hoofdstukken achtereenvolgens beschreven 1) het belang van diversiteit voor goed bestuur, 2) de relevante wetten en codes die op universiteiten en UMCs van toepassing zijn, en de aandacht voor de M/V-verdeling daarin, en 3) de resultaten en analyses van de huidige M/V-verdeling in bestuur en toezicht van de veertien universiteiten en acht UMCs.



#### 4. *Charter Talent naar de Top*

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. Het LNVH vormt tevens de schakel tussen stichting Charter Talent naar de Top en de instellingen. Dit biedt uiteraard allerlei kansen voor de beleidsbeïnvloedende activiteiten van het LNVH. Alle universiteiten en UMC's behalve Wageningen University en Nyenrode Business University, ondertekende het Charter. Tijdens de bijeenkomsten monitort het LNVH de voortgang van de implementatie en de houdt het de vorderingen bij met betrekking tot het halen van de gestelde streefcijfers. Verder worden er tussen de instellingen onderling *best practices* uitgewisseld. In 2013 vond er één bijeenkomst plaats. Hoofdthema: Inventarisatie van de behoeftes van universiteiten en UMC's met betrekking tot verbetering van nut van lidmaatschap van het Charter.

Het Charter blijkt niet voor alle aangesloten universiteiten en UMC's het gewenste middel. Men stelt dat het ondertekenen van het Charter veel input, tijd en energie kost (met name het aanleveren van de specifieke informatie en de evaluaties) en zeer weinig oplevert. De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren van het LNVH wordt door de meerderheid als een waardevoller meetinstrument gezien dan het Charter. Er is dan ook geen unanieme sectorale steun voor het lid blijven van het Charter. In 2014 zal er verder gesproken worden over de te nemen stappen en maatregelen aangaande het Charter Talent naar de Top.

Op 11 november 2013 vond het jaarcongres van stichting Charter Talent naar de Top plaats. Het LNVH was hier uiteraard vertegenwoordigd.

#### *Capaciteitsversterkende activiteiten*

##### 1. *Inzetten bredere doelgroep*

Het LNVH richt zich met zijn capaciteitsversterkende activiteiten op een bredere doelgroep dan hoogleraren en universitair hoofddocenten. In 2013 is er extra aandacht uitgegaan naar vrouwelijke wetenschappers vanaf postdoc-niveau. Activiteiten en bijeenkomsten zijn zelfs opengesteld voor vrouwelijke PhD's. Er is veel aandacht geweest voor de bijeenkomsten van het LNVH vanuit deze groepen. Het LNVH meent in 2013 een slag te hebben geslagen in het betrekken van deze jongere doelgroep bij de activiteiten. Het LNVH investeert hiermee in de aanwas. De nieuwe generatie vrouwelijke wetenschappers die de – onder andere door vergrijzing – vrijkomende hoogleraarposities zouden kunnen opvullen in de toekomst.

##### 2. *Vacatures en bemiddeling*

Ook in 2013 is het LNVH weer veelvuldig benaderd met verzoeken tot verspreiding van vacatures voor wetenschappelijke en bestuurlijke posities. Daarnaast bemiddelde het LNVH bij het vinden van geschikte kandidaten voor 23 posities.

##### 3. *Communicatie*

Het LNVH wil een effectief netwerk zijn en te blijven. Daarvoor is gedegen en heldere communicatie nodig. Een toegankelijke, makkelijk te vinden en te doorzoeken website is daarvoor van groot belang. Eind 2013 is er een grote slag geslagen in het actualiseren en verbeteren van de website. Tevens is er geïnvesteerd in de ontwikkeling van een extranet voor aangesloten hoogleraren en UHD's. Hier kunnen zijn elkaar gemakkelijk vinden en kennis en kunde uitwisselen. Ook zijn er interessante wetenschappelijke artikelen te vinden over onderwerpen die betrekking hebben op de missie van het LNVH. In 2013 werden tevens de eerste stappen ondernomen tot het implementeren van een Publiek

Profiel op de website van het LNVH. Via dit Publiek Profiel winnen de aangeslotenen aan zichtbaarheid. Zijzelf en hun expertise zijn gemakkelijk te vinden voor pers, headhunters en searchbureaus, academische organisaties etc. De ingebruikname van het Publiek Profiel staat gepland voor februari 2014.

Zoals elk jaar stuurde het LNVH ook in 2013 de maandelijkse nieuwsbrieven. Verder waren er diverse nieuwsprikkels en – flashes met mededelingen voor (specifieke groepen) aangeslotenen. Denk hierbij aan vacatures voor hoogleraar- en decaanposities, oproepen voor mentorschap, persvragen voor specifieke expertise.

#### 4. *Mentoring en intervisie*

Het LNVH ondersteunt het professioneel functioneren van vrouwelijke wetenschappers door het aanbieden van mentoring- en intervisiesessies. Het LNVH koppelt vrouwelijke UD's en UHD's als mentees aan vrouwelijke hoogleraren en via intervisie worden hoogleraren en in 2013 voor het eerst ook UHD's ondersteunt in hun functioneren in de dagelijkse academische praktijk. In 2013 vonden landelijke intervisiesessies plaats in Groningen en Amsterdam. Daarnaast koppelde het LNVH een tiental mentees aan mentoren.

Nieuw in 2013 waren ook de *private coaching*-sessies tijdens het LNVH Fall Symposium. In deze sessies van een half uur konden vrouwelijke wetenschappers aan de slag met een coach om één specifieke vraag te behandelen of een probleem ter sprake te brengen. Het LNVH heeft 15 verzoeken kunnen inwilligen. Meer hierover verderop in dit jaarverslag.

Tevens was mentoring één van de kernthema's tijdens het Fall Symposium. Uit de levendige roundtable discussie kwam een lijst aanbevelingen voor *fine tuning* van bestaande mentoringtrajecten. Deze aanbevelingen zijn verspreid onder de universiteiten en UMC's en beschikbaar op de website van het LNVH. In samenwerking met de moderator van de roundtable wordt gewerkt aan een artikel naar aanleiding van de aanbevelingen.

#### 5. *Nominaties*

Het LNVH speelt een significante rol in de nominatie van vrouwelijke wetenschappers voor prijzen en premies. Belangrijk want er wordt vaak voorbijgegaan aan zeer excellente vrouwen bij het uitdelen en toekennen van de grote prijzen en vooraanstaande posities. 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 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 2012: | aantal nominaties gedaan in 2013: |
|--|-----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Spinozapremie                              | 2007                        | 2                                 | 2                                 |
| De Jonge Akademie KNAW                     | 2007                        | 2                                 | 2                                 |
| Prijs Akademiehoogleraren KNAW             | 2009                        | 2                                 | 2                                 |
| KNAW-lid                                   | 2011                        | 1                                 | 2                                 |
| Distinguished Lorentz Fellowship and Prize | 2011                        | -                                 | -                                 |

## 6. LNVH beurzen en prijzen

### *Distinguished Women Scientist Fund*

Eind 2012 lanceerde het LNVH het Distinguished Women Scientists Fund. Met beurzen 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. De call voor 2013 leverde een grote hoeveelheid aanvragen op. Dit leidde tot een selectie van vier laureaten, één per wetenschappelijke discipline. Tijdens het LNVH Fall Symposium van 11 december 2013 presenteerden de vier jonge vrouwelijke onderzoekers hun onderzoeksprojecten waaraan de DWSF-beurzen ten goede zullen komen.

### *L'Oréal-UNESCO-beurzen 'For women in science'*

In 2013 vond de tweede Nederlandse uitreiking plaats van de L'Oréal-UNESCO beurzen 'For women in science' plaats. 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. Het LNVH nam het initiatief voor het instellen van dit L'Oréal-UNESCO For Women in Science beurzenprogramma in Nederland. Het programma richt zich op wetenschapsters in de life sciences in brede zin tot 10 jaar na promotie, met een verlengingsclausule vanwege zwangerschap of zorg. Dr. Frances de Man (VUmc) en dr. Maria Barbosa (Wageningen University & directeur AlgaeParc) mochten in oktober de beurzen van 2013 in ontvangst nemen tijdens een feestelijke uitreiking in de Lutherse Kerk te Amsterdam. De uitreiking was onderdeel van het World Science Festival Amsterdam.

## 7. Themabijeenkomsten

### *Landelijke bijeenkomst*

Op 4 april 2013 vond de jaarlijkse landelijke bijeenkomst voor aangeslotenen van het LNVH plaats in Utrecht. Tijdens een diner kon er geluisterd worden naar een voordracht van prof. dr. Simone Buitendijk over gender balance in de Europese research agenda. Verder was er ruimte voor discussie en werden de DWSF-laureaten van 2012 nog een in het zonnetje gezet.

### *LNVH Fall Symposium 2013 – Women in Science: Reflecting on progress*

Op 11 december 2013 vond het jaarlijkse LNVH herfstsymposium plaats. Er namen een kleine 100 personen deel aan deze bijeenkomst op het NIAS in Wassenaar. Met een afwisselend programma was er voor ieder wat wils. Speciale gast: prof. dr. Curt Rice, vice-president onderzoek van de Universiteit van Tromsø, Noorwegen, en genderexpert. Hoofdthema's: Implicit bias, Mentoring, Invloed in Academia, Best Practices in beleidsmaatregelen voor genderbeleid en Tenure Tracks. Nieuw bij deze bijeenkomst waren de private coaching sessies over werkgerelateerde zaken. Hiervoor was veel animo. Het LNVH heeft er 15 kunnen verzorgen in samenwerking met gecertificeerde coaches. Verder werden de DWSF-beurzen uitgereikt en zorgde Theater Draad voor heldere visuele en muzikale samenvattingen van de presentaties en discussies. Het evenement werd door de deelnemers beoordeeld met een 8,7 op een schaal van 10. De presentaties en uitkomsten zijn gepubliceerd op de website van het LNVH ([www.lnvh.nl](http://www.lnvh.nl)).

### *Lokale Netwerken*

Het LNVH zet zich ook actief in voor de ondersteuning van initiatieven van lokale (academische) vrouwennetwerken. Door middel van raad en advies en het geven van informatie en presentaties. Daarnaast spreekt het LNVH standaard voorafgaand aan de gesprekken met de Colleges van Bestuur met de besturen van lokale vrouwennetwerken. Zo krijgt het LNVH een goed beeld van wat er daadwerkelijk speelt binnen de instellingen en kan het specifieke vragen van de lokale

vrouwennetwerken direct voorleggen aan de leden van het College van Bestuur. In 2013 ondersteunde het LNVH tevens diverse projecten financieel:

- DEWIS (TU Delft) Workshop CV-check/Raise your profile (15 maart 2013)
- Halkes Women Faculty Network – Openingscongres (19 september 2013)
- International 3TU female live streamed academic networks conference (18 november 2013)

#### 8. *Representatie, Contacten en Verzoeken*

Natuurlijk werd het LNVH in 2013 ook weer veelvuldig benaderd met vragen van individuele wetenschappers/sters, van HR-afdelingen, en de pers. Ook werd het LNVH meerdere malen gevraagd informatie over bijeenkomsten, symposia en evenementen onder het netwerk te verspreiden. Vooral het laatste semester was het LNVH vertegenwoordigd op talrijke bijeenkomsten en overleggen. Enkele voorbeelden zijn hieronder weergegeven.

Op 23 oktober had het LNVH overleg met het ministerie van OCW. Onderwerp van gesprek: vrouwenbeleid binnen universiteiten.

Op 7 november nam het LNVH deel aan het symposium Excellence Through Diversity in Leiden.

Op 11 november was het LNVH vertegenwoordigd op het Jaarcongres Charter Talent naar de Top.

Op 19 november was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de netwerkbijeenkomst van het VHTO (Landelijk Expertisebureau meisjes/vrouwen in de bèta/techniek).

Op 20 november was het LNVH op uitnodiging van het vrouwennetwerk van de Universiteit Utrecht te gast bij een Table d'Hôte. Onderwerp: wetenschap en de media.

Op 21 november woonde het LNVH de uitreiking van de Merianprijs bij. De KNAW Merianprijs is ingesteld om de zichtbaarheid van vrouwelijke wetenschapsbeoefenaren in Nederland te bevorderen en de deelname van vrouwen in de wetenschap in Nederland te stimuleren. De prijs wordt mogelijk gemaakt door SNS REAAL Fonds. Dit jaar werd hij uitgereikt aan oud-bestuurslid van het LNVH, archeologe prof. dr. Corrine Hofmann.

Op 25 november nam het LNVH op uitnodiging deel aan het TOP-damesdiner van FOM. Tijdens dit diner werd er samen met het LNVH gewerkt aan een lijst met suggesties voor de doorstroom van vrouwen naar topposities binnen FOM en voor het aantrekken van vrouwelijk talent.

Op 11 december vond het Fall Symposium van het LNVH plaats.

Op 16 december was het LNVH op uitnodiging van OCW gesprekspartner in een overleg over emancipatie in de wetenschap.

Dit is een kleine greep uit de representatieve activiteiten die het LNVH eind 2013 heeft uitgevoerd. Het geeft een goed inzicht in de verscheidenheid van organisaties en spelers met wie het LNVH in overleg is, samenwerkt en verder bouwt aan een evenredige M/V-verdeling in de Nederlandse wetenschappelijke wereld.

## FINANCIEN

### Stichting LNVH

#### Bestedingen Meerjarenplan per 31 december 2013 (in euro's)

| Omschrijving  | Uitgaven          | Inkomsten         |
|---|-------------------|-------------------|
|   | <i>realisatie</i> | <i>realisatie</i> |
|   | 31/12/13          | 31/12/13          |
| <b>Uitvoering meerjarenplan</b>                         |                   |                   |
| Subsidie Ministerie OCW                                 |                   | 100.000           |
| Donaties  |                   | 50                |
| Rente- en bankkosten                                    |                   | 2.311             |
| Internationalisering                                    | 120               |                   |
| Mentoring voor aangeslotenen                            | 10.325            |                   |
| PyC   | -12.818           |                   |
| Evenementen   | 11.551            |                   |
| Symposia  | 10.104            |                   |
| Documentaire  | 18.272            |                   |
| Landelijke bijeenkomsten                                | 2.013             |                   |
| Lokale netwerken  | 5.299             |                   |
| Beleid beïnvloeden                                      | 11                |                   |
| Website en bestand uitbreiden en updaten                | 5.609             |                   |
| Onderzoek Tenure Tracks                                 | 37.625            |                   |
| Publicaties   | 1.120             |                   |
| Bureaunkosten   | 1.696             |                   |
| DWSF  | 979               |                   |
| Onvoorzien  | -55               |                   |
| <b><i>totaal uitvoering exclusief reserveringen</i></b> | <b>91.851</b>     | <b>102.361</b>    |

**SynCount**  
Accountants & Belastingadviseurs B.V.  
Postbus 302, 2410 AH BODEGRAVEN  
Tel. (0172) 619224 / Fax (0172) 615006  
Beconnummer 344047

*Paraaf Accountant*

Ook in 2014 – en de jaren daarna - zal het LNVH met grote inzet werken aan het stimuleren van de doorstroom van vrouwen naar topposities in de wetenschap. Het LNVH voegt aan de reguliere activiteiten in 2014 vijf speerpunten toe waar het aankomende jaar – in willekeurige volgorde - extra aandacht naar uit zal gaan:

### *1. Awareness over alle linies (van CvB tot student)*

Het LNVH zet in op het bewerkstelligen van duurzame cultuurverandering binnen de Nederlandse universiteiten, onderzoeksinstituten en UMC's. Een cruciaal component van verandering is het feit dat men bewust wordt van bepaalde patronen, gebruiken, gewoontes en de bijbehorende manier van denken en handelen die er in dit geval voor zorgen dat vrouwen niet doorstromen naar de gewenste posities. Het LNVH wil zich in 2014 gaan richten op het vergroten van het genderbewustzijn in alle lagen van de universiteit.

### *2. Mannen inzetten en betrekken*

Voortbouwend op de bovengenoemde cultuurverandering is het LNVH ervan overtuigd dat wanneer men een dergelijke verandering wil bewerkstelligen, alle partijen die aandeel hebben in die cultuur in het veranderproces betrokken dienen te worden. Daarom zal het LNVH actief mannen gaan inzetten bij verschillende activiteiten. In eerste instantie zal het LNVH zich daarbij richten op mannen die een evenredige man-vrouwverdeling in de wetenschap hoog in het vaandel hebben staan en het LNVH een warm hart toedragen. Dit zal een direct effect hebben op het vergroten van het draagvlak voor genderbewustzijn binnen instellingen.

### *3. Internationalisatie*

Het LNVH heeft altijd al een naar buitengerichte blik gehad en veel van de ontwikkelingen in het buitenland gevolgd. Nederland kan veel leren van wat er elders gebeurt op het gebied van gendergelijkheid. Het is echter niet zo dat in het buitenland bedachte oplossingen en maatregelen één-op-één toepasbaar zijn in Nederland. Het LNVH wil zich in dit jaar en de komende jaren actief gaan inzetten om de kennis en kunde die er in andere landen al is opgebouwd in te zetten om de in gang gezette processen in Nederland te versnellen. Hierbij specifiek kijkend naar aanpassingen van dit bestaande beleid aan de Nederlandse situatie c.q. cultuur.

### *4. Beleidsafspraken met betrekking tot streefcijfers*

Het LNVH wil zich in de komende tijd gaan inzetten, met ondersteuning van het ministerie, om meer te gaan aansturen op het invoeren van ambitieuze streefcijfers. Uit de CvB-ronde is gebleken dat de meeste instellingen streefcijfers hebben. Toch blijven er enkele die zich er niet aan wagen. Gezegd moet worden dat maatwerk nodig is. Er dient met de instellingen vakgebied-specifiek gekeken te worden naar wat realiseerbaar is. Het LNVH pleit voor – dwingende – richtlijnen die er vanuit OCW moeten komen om te zorgen dat de streefcijfers ook daadwerkelijk bereikt worden. Het LNVH zal daar ook in 2014 intensief over in contact blijven met het ministerie.

### *5. Oprichting taskforce NWO/OCW/LNVH/VSNU*

Naar aanleiding van recente voorvallen betreffende onder andere Spinoza en Zwaartekracht waarbij er onder de laureaten geen enkele vrouwelijke wetenschapper was en/of het percentage vrouwelijke (hoofd)indieners schrikbarend laag bleek, is er besloten een taskforce op te richten tussen NWO/OCW/LNVH/VSNU. Deze denktank krijgen die zich gaat buigen over deze problematiek: hoe krijgen we calls voor prijzen en grants, nominatie- en selectieprocedures genderneutraal en het percentage toekenningen aan vrouwelijke wetenschappers omhoog?

Na 2014 eindigt de subsidie die het ministerie van OCW toekende op basis van het Meerjarenplan 2007 - 2014. Naast de reguliere activiteiten en de nieuwe speerpunten, zal 2014 tevens in het teken staan van de evaluatie van het LNVH.

De precieze activiteiten voor 2014 en de daarop volgende jaren zijn te vinden in het LNVH ACTIVITEITENPLAN 2014, op te vragen via [info@lnvh.nl](mailto:info@lnvh.nl).



Dit is een uitgave van:

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren  
Van Vollenhovenlaan 659  
Postbus 3021  
3502 GA Utrecht

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