

LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN



In VH

JAARVERSLAG 2014

LNVH

JAARVERSLAG 2014

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	pag.5
INLEIDING	pag.6
NETWERK	pag.7
SAMENSTELLING BESTUUR EN BUREAU LNVH	pag.8
ACTIVITEITEN in 2014	pag.9
1. Evaluatie	
2. Subsidieverzoek	
3. Speerpunten	
<i>Beleidsbeïnvloedende activiteiten</i>	<i>pag.10</i>
1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld	
2. Onderzoeken	
3. LNVH Platform Talent naar de Top	
4. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren	
5. Inspiratiegroep Toekomstvisie Wetenschapsbeleid	
6. Taskforce	
<i>Activiteiten voor capaciteitsversterking van vrouwelijke wetenschappers</i>	<i>pag.15</i>
1. Inzetten bredere doelgroep	
2. Vacatures en bemiddeling	
3. Communicatie	
4. Mentoring en intervisie	
5. Nominaties	
6. LNVH beurzen en prijzen	
7. Themabijeenkomsten	
8. Representatiekalender, Contacten en Verzoeken	
FINANCIEN	pag.24
VOORUITBLIK – 2015 en VERDER	pag.25

VOORWOORD

2014 was een bijzonder jaar voor het LNVH. Naast alle reguliere activiteiten die het LNVH weer met heel veel plezier en volledige toewijding heeft uitgevoerd, stond dit jaar in het teken van het einde van de subsidieperiode en de bijbehorende evaluatie. Een spannende gebeurtenis. De organisatie waar we ons met hart en ziel voor inzetten, werd aan een grondig onderzoek onderworpen. Wetenschappers - waaronder ook enkele aangeslotenen -, partnerorganisaties, bestuurders en beleidsmakers werden ondervraagd over het nut en de noodzaak van het LNVH. De bevindingen van onderzoeksbureau Regioplan dat de evaluatie uitvoerde, zijn terug te vinden op de website van het LNVH. Ik nodig u van harte uit het rapport eens door te bladeren voor een overzicht van alle activiteiten die het LNVH in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld en uitgevoerd. Met gepaste trots kunnen wij zeggen dat de algehele conclusie van het rapport overeen komt met hetgeen wij zelf – uiteraard - ook vinden: het LNVH houdt zich bezig met een maatschappelijk probleem dat urgentie behoeft en doet nuttig en noodzakelijk werk dat zoden aan de dijk zet en positief bijdraagt aan het oplossen van dit probleem: het ontbreken van – voldoende – vrouwen in de top van de Nederlandse academia.

Voor u ligt het jaarverslag van het laatste subsidiejaar van de periode 2007 – 2014. Een druk en vol jaar waarin het LNVH veel heeft ondernomen en bereikt en waarin onder andere hard is gewerkt aan zichtbaarheid en vindbaarheid. Ook in de komende jaren zet het LNVH weer met veel energie de schouders onder het bijdragen aan de vergroting van het bewustzijn over genderongelijkheid in de wetenschap. Graag verwijs ik naar pagina 23 voor een voorproefje op de toekomstplannen van het LNVH. Maar allereerst treft u de samenvatting van de gebeurtenissen in 2014.

Rest mij de subsidieverstrekkers, OCW en NWO, hartelijk te bedanken voor hun steun, in het verleden en in de toekomst. Onze dank gaat tevens uit naar alle aangeslotenen en partnerorganisaties die zich hebben ingezet voor het LNVH en samen met ons hebben bijgedragen aan het verwezenlijken van onze doelstelling: een evenredige(r) man-vrouwverdeling in de Nederlandse wetenschap.

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



Prof. dr. Catholijn Jonker, voorzitter LNVH, hoogleraar Interactive Intelligence, TU Delft

prof. dr. Marise Born, penningmeester LNVH, hoogleraar Personeelspsychologie, EUR

prof. dr. Halleh Ghorashi, bestuurslid LNVH, hoogleraar Diversiteit en Integratie, VU

prof. dr. Angela Maas, bestuurslid LNVH, hoogleraar Cardiologie voor vrouwen, RadboudUMC

drs. Lidwien Poorthuis, senior policy officer, hoofd bureau LNVH

Fernie Maas, MA, beleidsondersteunend bureaumedewerker LNVH

INLEIDING

'Zorg dat je man bent en twee andere tips voor academisch succes'. Zo kopte het stuk van Marcel aan de Brugh op 3 juni 2014 in het NRC. Nog altijd 'blijkt het geslacht voorspellende waarde te hebben voor de wetenschappelijke carrière. Het is beter om man te zijn, dan vrouw'. Dit is precies de reden waarom het LNVH zich ook in 2014 weer heeft ingezet om de cultuur waarin dit fenomeen kan voortbestaan aan de kaak te stellen, bewustzijn te creëren bij degenen die deze cultuur, vaak onbewust, in stand houden.

Met zijn beleidsbeïnvloedende en capaciteitsversterkende activiteiten heeft het LNVH zich ook in 2014 weer sterk gemaakt om een verbeterde doorstroom van vrouwen naar de hoogste echelons van de academische wereld, zowel op wetenschappelijk als bestuurlijk niveau, een actueel thema te laten blijven. Dit jaarverslag bevat 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 2014. In het laatste hoofdstuk blikken we vooruit. Zoals gezegd is de doorstroom van vrouwen in de wetenschap actueler dan ooit en staat het in het middelpunt van het maatschappelijk debat. Er is momentum. Daarom is concrete actie noodzaak. Plannen voor het komende jaar liggen klaar om uitgevoerd te worden. Maar laten we eerst terugkijken.

NETWERK

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren heeft niet voor niets het woord 'netwerk' in zijn naam. Het LNVH zet zich voornamelijk nationaal, maar ook in toenemende mate internationaal in als aanjager en waakhond voor het vragen van aandacht voor de geringe percentages vrouwelijke hoogleraren. Naast een netwerk, is het LNVH tevens een platform voor vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten waar zij elkaar onderling kunnen versterken en treffen voor uitwisseling van informatie, kennis, kunde en ervaringen.

In 2014 is het aantal aangesloten hoogleraren en universitair hoofddocenten gestegen van respectievelijk 700 naar 731 en van 159 naar 176. Eind 2014 telde het LNVH bestand in totaal 907 vrouwelijke wetenschappers.

Het LNVH beschikt dus over een groot – nog altijd groeiend - aantal aangeslotenen. 907 vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten (gegevens januari 2015) afkomstig uit alle wetenschapsgebieden en van alle universiteiten in Nederland vormen een waardevolle achterban.

Het LNVH heeft in 2014 de netwerk- en platformfunctie proberen te vergroten door de aangeslotenen actief contact met elkaar te laten leggen, door een geslaagde en goed bezochte landelijke bijeenkomst neer te zetten en door veelvuldig de aangeslotenen te betrekken bij nominatieprocedures. Ook was het netwerk nauw betrokken bij het vinden van de juiste mentoren bij mentoringverzoeken en dacht het mee bij het opstellen van een lijst van geschikte kandidaten voor het geven van een college voor de door mannen gedomineerde Universiteit van Nederland.



SAMENSTELLING BESTUUR EN BUREAU LNVH

Bestuur

In 2014 heeft het LNVH de lijn van bestuursverjonging voortgezet. We hebben met pijn in het hart afscheid genomen van Frances Brazier, Deirdre Curtin en Marinel Gerritsen. Het LNVH is deze drie bestuursleden bijzonder dankbaar voor alles wat zij voor het LNVH hebben gedaan en ongetwijfeld ook in de toekomst nog zullen betekenen voor de positie van vrouwen in de wetenschap.

Het bestuur heeft ertoe besloten Angela Maas, hoogleraar Cardiologie voor vrouwen aan het RadboudUMC en Halleh Ghorashi, hoogleraar Diversiteit en Inclusiviteit aan de VU uit te nodigen toe te treden tot het bestuur. Het LNVH is zeer verheugd met hun toezegging. Zij zullen voor een periode van drie jaar aanblijven. Deze periode kan met maximaal twee jaar worden verlengd. Volgens de gebruikelijke procedure is hun verkiezing voorgelegd aan de aangeslotenen. Zij hebben zes weken lang de tijd gehad bezwaar aan te tekenen tegen deze toetredingen en met een alternatief te komen. Er zijn geen bewaarmerken binnengekomen.

Bij het samenstellen van het bestuur wordt rekening gehouden met een evenredige vertegenwoordiging van alle wetenschapsgebieden. Ook kijkt het LNVH naar een goede geografische verdeling en een verdeling over de verschillende universiteiten.

Samenstelling:

Naam	Instelling	Vakgebied	Bestuursrol
Prof. dr. Catholijn Jonker	TU Delft	Interactive Intelligence	Voorzitter
Prof. dr. Marise Born	Erasmus Universiteit Rotterdam	Personeelspsychologie	Penningmeester
Prof. dr. Halleh Ghorashi	Vrije Universiteit	Diversiteit en Inclusiviteit	Lid
Prof. dr. Angela Maas	UMC Nijmegen	Cardiologie voor vrouwen	Lid
Vacature	Opgevuld per 1 mei (o.v) 2015	Rechten/Letteren	Lid

Bestuur en bureau vergaderden in 2014 zes keer plenair. Daarnaast kwam het in bestuurssetting tevens tweemaal informeel bij elkaar.

Bureau

Het kleine, doch slagvaardige bureau van het LNVH bestaat uit een senior policy officer en een bureaumedewerker. Gedurende 2014 hebben er in de bezetting van het bureau enkele veranderingen plaatsgevonden. De plek van de bureaumedewerker is tijdelijk onbezet geweest. In december 2014 kon het startsein voor de werving van een nieuwe medewerker worden gegeven. Met het oog op de toegenomen hoeveelheid taken en verantwoordelijkheden van het bureau, is er besloten de functie om te buigen van puur administratief medewerker (office manager/bureaumedewerker) naar de iets bredere functie van 'beleidsondersteunend bureaumedewerker'. Begin 2015 is er uit ruim 150 sollicitanten een nieuwe medewerker geselecteerd. Start van deze persoon is 1 maart 2015. Meer daarover volgt in het jaarverslag van 2015.

Samenstelling in 2014:

drs. Lidwien Poorthuis	Senior Policy Officer – Hoofd bureau
Vacature (dec. start werving)	Beleidsondersteunend bureaumedewerker

ACTIVITEITEN IN 2014

Het LNVH heeft zich in 2014 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 2014 hieronder beschreven. Daarnaast is er in 2014 een aantal nieuwe speerpunten vastgesteld dat richting moet geven aan het beleid van het LNVH in de komende jaren. Ook hierover nemen we een kleine toelichting op. Uiteraard sluiten deze speerpunten volledig aan bij de algemene doelstellingen van het LNVH waaraan ook de beleidsbeïnvloedende en capaciteitsversterkende activiteiten zijn gelinkt.

Zoals eerder gezegd, stond 2014 tevens in het teken van terugkijken en evalueren, voortuitblikken en de toekomstige financiering veiligstellen. Daarvan volgt nu eerst een korte samenvatting.

Evaluatie

In de periode mei – september 2014 werd het LNVH geëvalueerd door een extern onderzoeksbureau. In dit geval Regioplan. In het evaluatierapport is antwoord gegeven op de volgende onderzoeksvragen:

1. Heeft het LNVH de activiteiten ondernomen die het beoogde te ondernemen in de periode 2007-2014?
2. Hoe heeft de in- en doorstroom van vrouwen in de hogere universitaire rangen zich ontwikkeld en wat was de uitstroom?
3. Kan aannemelijk worden gemaakt dat het LNVH een wezenlijke bijdrage heeft geleverd aan de in- en doorstroom van vrouwen in hogere universitaire rangen en het voorkomen van de uitstroom in de periode 2007-2014 doordat:
 - Het thema 'evenredige man-vrouwverdeling en een betere doorstroom van vrouwen naar topposities' breder is geagendeerd bij de Nederlandse universiteiten en wetenschappelijke koepelorganisaties als NWO, VSNU, NFU en de KNAW?
 - Activiteiten ten behoeve van de doorstroom van vrouwelijke hoogleraren bij de universiteiten en koepelorganisaties verder verankerd zijn?
4. Vragen de ontwikkelingen op het gebied van de in- door- en uitstroom van vrouwen in hogere universitaire rangen om andere activiteiten of speerpunten van het LNVH in een nieuwe subsidieperiode? Welke en waarom deze? Met welke andere partijen zou het LNVH daarbij krachten kunnen bundelen?

Via deskresearch, gesprekken met het LNVH, telefonische interviews en een focusgroepmeeting zijn data en informatie verzameld. Op 1 september 2014 is het rapport aangeboden aan de algemeen directeur van NWO, Hans de Groene en aan de minister van OCW, Jet Bussemaker en haar collega, directeur OWB, Nora van der Wenden. Beide partijen hebben met interesse kennisgenomen van de inhoud van het rapport en het goedgekeurd. Daarbij is de subsidieperiode 2007 – 2014 officieel afgerond en de deur opengezet voor een nieuwe subsidierelatie met deze twee partijen.

Voor het volledige rapport van Regioplan verwijzen wij naar onze [website](#). De conclusie van het rapport luidt als volgt:

'Het LNVH heeft in de subsidieperiode alle in de meerjarenplannen voorgenomen activiteiten gerealiseerd. Dit betreft zowel activiteiten die gericht zijn op capaciteitsversterking als activiteiten gericht op beleidsbeïnvloeding. Van vrijwel alle activiteiten hebben we vastgesteld dat aannemelijk

gemaakt kan worden dat deze een bijdrage hebben geleverd aan het behalen van de doelstellingen capaciteitsversterking en beleidsbeïnvloeding. [...] Ondanks alle gerealiseerde activiteiten is een evenredige verdeling van mannen en vrouwen in de hogere posities van de wetenschap nog verre van bereikt. De mechanismes die hieraan ten grondslag liggen, blijken hardnekkig en maken een verbreding en verdieping van de activiteiten van de LNVH noodzakelijk. Deze gewenste verbreding en verdieping van activiteiten kan niet gerealiseerd worden met de huidige beperkte bezetting van het LNVH-bureau. Het LNVH zou dan ook in moeten zetten op het verkrijgen van extra subsidie van het ministerie van OCW en NWO teneinde de gewenste verbreding en verdieping van zijn activiteiten mogelijk te maken om zo bij te dragen aan een verdere versterking van de positie van vrouwen in de wetenschap.'

Subsidieaanvraag

Uiteraard stond 2014 tevens in het teken van het veiligstellen van de financiering voor de komende jaren. Het LNVH deed daarom een verzoek tot subsidiëring voor de jaren 2015 – 2020 bij de huidige financiers: NWO en OCW. De aangevraagde bedragen daarbij aanpassend aan de wens de slagkracht van het LNVH, dat momenteel opereert op de toppen van zijn kunnen, te vergoten. Deze aanvragen zijn deels succesvol geweest en inmiddels vastgesteld voor de jaren 2015/2016. Voor de jaren daarop is het LNVH met beide partijen nog in overleg over de hoogte van het toe te kennen bedrag. NWO zal daarbij weer zorgdragen voor het subsidiegedeelte waarmee het bureau van het LNVH en zijn twee medewerkers betaald kunnen worden en OCW garandeert de financiering van uitvoering van de voorgenomen projecten. Het gaat hier respectievelijk om bijdragen van €150.000 en €100.000. Deze bedragen zijn gelijk aan de subsidies verkregen in de voorgaande jaren.

Nieuwe speerpunten

Voor het jaar 2014 stelde het LNVH in zijn activiteitenplan vijf nieuwe speerpunten centraal. Graag verwijzen wij naar het activiteitenplan 2014 voor een uitleg met betrekking tot de keuze voor deze speerpunten. Hieronder per speerpunt de ondernomen actie(s) in het jaar 2014. N.B. Deze speerpunten vormden geen harde targets voor 2014, maar een startpunt voor een in te zetten koers voor de komende jaren.

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

Het LNVH is zich in 2014 gaan richten op het vergroten van het genderbewustzijn in alle lagen van de universiteit. Tijdens de bezoeken aan Colleges van Bestuur is aandacht gevraagd voor stagnatie van carrières en gesloten selectieprocessen aan het begin van de pijplijn. Tevens zijn evenementen opengesteld voor wetenschappers vanaf PhD-niveau. Ook het indienen van mentoringverzoeken door jonge onderzoekers is gestimuleerd.

2. Mannen inzetten en betrekken

Het LNVH is in 2014 actief aan de slag gegaan met het maken van een plan van aanpak voor het betrekken van – meer – mannen bij de activiteiten van het LNVH. Het LNVH zal dit plan van aanpak in 2015 tot uitvoer gaan brengen. Dit betekent onder andere dat er een ambassadeursnetwerk zal worden ingericht. Hiervoor is gedurende 2014 een lijst aangelegd met te benaderen personen. Al deze mannen kunnen een sleutelrol spelen in het vragen van aandacht voor in-, door- en uitstroomproblematiek, de nominatieprocedures van het LNVH en/of het veranderen van de huidige mentaliteit en cultuur die ervoor zorgen dat M/V-kansen nog altijd niet gelijk zijn.

3. Internationalisering

Internationalisering gaat niet over één nacht ijs. Het LNVH heeft getracht in 2014 nauwer betrokken te worden bij de activiteiten en bijeenkomsten van de HELSINKI-groep. Dit is echter minder eenvoudig gebleken dat verwacht. In 2015 zullen nieuwe pogingen worden ondernomen. Er is veel gesproken met internationale experts tijdens evenement en seminars. Ook zijn de ontwikkelingen in

Europa sterk gemonitord. In de komende jaren zal het LNVH de aandacht voor internationalisering intensiveren, zoals ook beschreven in het activiteitenplan van 2014.

1. Oprichting taskforce NWO/OCW/LNVH/VSNU

Het LNVH richtte in 2014 samen met het ministerie van OCW, NWO en de VSNU een taskforce op die zich buigt over honoreringsproblematiek. Aanleiding onder andere: de ver te zoeken evenredige man-vrouwverdeling in het Zwaartekrachtprogramma. Graag verwijzen wij naar pagina 13 voor een overzicht van de ondernomen activiteiten in het kader van deze taskforce.

2. Beleidsafspraken met betrekking tot streefcijfers

In het kennismakingsgesprek dat het LNVH voerde met minister Bussemaker (15-01-2014) zijn deze plannen ter tafel gekomen. Het LNVH ziet baat bij aansturing op het invoeren van ambitieuze(re) streefcijfers. Uit de CvB-ronde is gebleken dat de meeste instellingen al wel streefcijfers hebben, maar dat die weinig uitdagend zijn. Gezegd moet worden dat maatwerk nodig is. Er dient per instelling gekeken te worden naar wat realiseerbaar is. Tijdens de CvB-bezoeken is er dan ook nadrukkelijk aandacht geweest voor de streefcijfers. De universiteitsbrede, maar juist ook die per faculteit. Waren ze ambitieus, maar realistisch?



Beleidsbeïnvloedende activiteiten

1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld

Nauwe banden met universiteiten, UMC's, koepelorganisaties VSNU en NFU, NWO, het ministerie van OCW, het Rectorencollege 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 werd een start gemaakt met ronde 6 van de jaarlijkse gesprekken met de Colleges van Bestuur (14 universiteiten en Nyenrode Business University) plaats. Begin 2014 vond het merendeel van de bezoeken plaats. Het LNVH kijkt terug op waardevolle en prettige gesprekken. In het voorjaar van 2014 bezocht het LNVH de KNAW, VSNU, NFU, NWO en het Rathenau Instituut. In 2014 vond er geen bezoek aan het Rectorencollege plaats. Dit gesprek is tweejaarlijks en zal dus weer in 2015 plaatsvinden.

Overzicht bezoeken:

Rijksuniversiteit Groningen	4 november 2013
Tilburg University	5 november 2013
TU Delft	18 november 2013
Universiteit Leiden	2 december 2013
Nyenrode Business University	2 december 2013
Universiteit van Amsterdam	12 december
Universiteit Maastricht	6 januari 2014
Wageningen University	7 januari 2014
Twente University	9 januari 2014
TU Eindhoven	14 januari 2014
Erasmus Universiteit Rotterdam	4 maart 2014
Radboud Universiteit Nijmegen	17 maart 2014

Het LNVH sprak in totaal met:

7	Collegevoorzitters
8	Rectores magnifici
4	Collegeleden
7	Hoofden HR
10	Medewerkers/Adviseurs HR
8	Hoogleraren
2	UHD's
1	PhD

Voorafgaand aan de CvB-gesprekken, spreekt het LNVH standaard met bestuurders en leden van de lokale vrouwennetwerken. Het LNVH hecht veel waarde aan de input die deze voorgesprekken oplevert. Het LNVH neemt de punten die het lokale vrouwennetwerk wellicht lastig geagendeerd krijgt of de onderwerpen die extra aandacht en urgentie behoeven mee in de gesprekken met de CvB-leden.

Daarnaast sprak het LNVH ook met het bestuur (e.a) van:

NWO	30 april 2014
Rathenau	2 mei 2014
KNAW	21 mei 2014
NFU	26 juni & 3 december 2014
VSNU	8 juli 2014

2. Onderzoeken

Het LNVH rondde in 2014 één onderzoek af en gaf het startsein aan een tweede. De onderwerpen van de onderzoeken zijn vastgesteld naar aanleiding van expliciete vragen voortgekomen uit de bezoeken aan de Colleges van Bestuur en naar aanleiding van specifieke verzoeken die ons toekomen vanaf de werkvloer, aangedragen door aangeslotenen of door HR-adviseurs van het LNVH platform Talent naar de Top. De rapporten zijn op te vragen via info@lnvh.nl.

*Rapport: M/V-verdeling in bestuur en toezicht bij universiteiten en Universitair Medische Centra
Uitgevoerd door: prof. dr. Mijntje Lückcrath-Rovers & drs. Laurens-Jan de Kroon, TiasNimbis*

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. Lückcrath-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.

Het onderzoeksrapport werd officieel gepresenteerd en aangeboden tijdens de presentatie van de Monitor Charter Talent naar de Top op 3 juni 2014 bij de SER in Den Haag.

Onderzoek beloningsverschillen M/V in de wetenschap

Eind 2014 vonden tevens de eerste besprekingen plaats voor een volgend onderzoek dat in landelijk, vergelijkend perspectief zal worden uitgevoerd in 2015. Dit onderzoek naar beloningsverschillen zal worden uitgevoerd door prof. dr. Belle Derks, hoogleraar *Psychological perspectives on organisational behaviour within institutions* bij de vakgroep Sociale en Organisationspsychologie van de Universiteit Utrecht en dr. Marije de Goede, UU/Rathenau. Het onderzoek richt zich in eerste instantie op het in kaart brengen van de M/V-verschillen in beloning tussen wetenschappers vanaf phd-niveau tot aan hoogleraar. Het onderzoek richt zich niet specifiek op salarisverschillen, maar juist op het bredere begrip 'beloning'. Daarin worden ook zaken als gratificaties en bonussen meegenomen. In het tweede deel van het onderzoek wordt de focus gelegd op het waarom achter de vermeende verschillen in beloning en kijken we naar de vraag: wat kunnen we eraan doen? Het LNVH hecht er waarde aan dat de rapporten die verschijnen niet in lades verdwijnen. Ook aan dit onderzoek zal dus een praktische follow-up worden gegeven. Samen met de onderzoekers zal er met de HR-adviseurs van alle universiteiten en UMC's gekeken worden naar hoe systematische en structurele scheve verhoudingen in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers voorkomen kunnen worden.

Onderzoek Tenure Tracks

In december 2013 werd het rapport Onderzoek naar het Tenure Track beleid van de Nederlandse Universiteiten (uitgevoerd door prof. dr. Eva Demerouti en drs. Piet van Gool, TU Eindhoven) gepresenteerd tijdens het LNVH Fall Symposium. Dit rapport is goed ontvangen en er is naar aanleiding van dit rapport een aantal gesprekken geweest met universiteiten over het verbeteren van het Tenure Track-beleid. Daarnaast is er in een vervolgesprek op het CvB-bezoek gesproken met de NFU over Tenure Tracks binnen UMC's. Dit is een recent fenomeen en alle ervaringen en tips kunnen worden meegenomen in het goed opzetten van deze tracks. Tevens zal er begin 2015 een thematische editie van het LNVH Platform Talent naar de Top worden gewijd aan Tenure Track zodat ook dit onderzoek niet blijft bij gegevens op papier.

3. Platform Talent naar de Top/Stichting Charter Talent naar de Top

Het LNVH hecht waarde aan de uitwisseling van informatie en kennis tussen universiteiten en UMC's en wil samenwerking graag stimuleren. 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. In het platform zijn alle universiteiten en UMC's vertegenwoordigd, ook NWO en de KNAW sluiten aan. De VSNU wordt betrokken in de terugkoppeling. In totaal zijn 31 HR-adviseurs lid van het platform.

In 2014 kwam het platform driemaal bijeen. De focus lag in deze gesprekken op het wel of niet ondertekenaar blijven van het Charter Talent naar de Top. Het LNVH nodigde tot tweemaal toe de voorzitter van stichting Charter Talent naar de Top en leden van de Commissie Monitoring uit aanwezig te zijn tijdens deze bijeenkomsten van het platform met als doel toenadering te zoeken tussen de kennissector en Charter Talent naar de Top. Het merendeel van de universiteiten en UMC's zag een verlenging van hun ondertekeningsperiode niet zitten vanwege het ontbreken van meerwaarde van het Charter. Men zag het Charter niet – meer - als pressiemiddel. Tevens werd de Monitor die Charter Talent naar de Top jaarlijks uitbrengt niet gezien als nuttig en inzichtgevend. Het rendement van het aanleveren van gegevens is te laag, zo luidt de kritiek. Daarnaast werd er door de kennissector op gewezen dat de LNVH Monitor Vrouwelijke Hoogleraren voor hen leidend is. Deze Monitor Vrouwelijke Hoogleraren levert hen passende, nuttige informatie die alleen hun eigen sector betreft. Kanttekening: het eens in de drie jaar verschijnen van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren is niet gunstig. Het verzoek om een jaarlijkse monitor te maken, werd dan ook bij het LNVH neergelegd.

De bijeenkomsten van het platform resulteerden eind 2014 in een voorstel dat het LNVH in samenspraak met de leden van het platform Talent naar de Top opstelde. Een voorstel voor een andere, efficiëntere samenwerkingsvorm tussen de kennissector en Charter Talent naar de Top. In dit voorstel zou de gehele kennissector zich committeren aan Charter Talent naar de Top (NB in de huidige situatie zou meer dan de helft van de universiteiten en UMC's afstand nemen van het Charter). Zo kan men een gezamenlijke vuist blijven maken en het belang van aandacht en actie met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar de top van de wetenschap met sectorbreed draagvlak onderstrepen. In deze 'Charter Light'-versie zou de kennissector niet worden verplicht tot het aanleveren van gegevens voor de monitor. Die worden immers al verzameld en uitgegeven door het LNVH in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren. Er zou tevens samenwerking worden gezocht in het uitbrengen van de gegevens van de Charter Talent naar de Top monitor en de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren. Het voorstel is voorgelegd aan de VSNU (HRNU-overleg) en aan SoFoKles. Daarna besproken met Charter Talent naar de Top en de Commissie Monitoring. Een definitieve beslissing wordt begin 2015 verwacht.

In 2015 zullen de bijeenkomsten van het platform weer in het teken staan van de uitwisseling van *best practices*, hetgeen het platform voor is bedoeld. Ditmaal in de vorm van themabijeenkomsten. De eerste zal over honoreringsproblematiek gaan, de tweede zoals eerder genoemd over Tenure Track-beleid.

Op 30 oktober 2014 nam het LNVH op uitnodiging deel aan een focusgroepmeeting in het kader van de evaluatie van Stichting Charter Talent naar de Top. Deze evaluatie wordt gedaan in opdracht van het ministerie van OCW en EZ. Doel: het vergelijken van verschillende scenario's waarbij werd gekeken of een continuering van de financiering van Stichting Charter Talent naar de Top in de huidige vorm wenselijk is of niet.

4. *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren*

Eind 2013 bracht het LNVH een tussentijdse update uit van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren. Midden 2014 startte het LNVH de samenwerking met BMC's Thea Verdonk met het oog op de Monitor van 2015. In 2015 zal de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren uitgebracht worden en gepresenteerd op het LNVH/NWO Pump Your Career event dat op 19 november 2015 zal plaatsvinden in Amersfoort. Minister Bussemaker zal de Monitor dan in ontvangst nemen.

Zoals eerder aangegeven, is in 2014 vanuit de universiteiten en UMC's de wens voor het frequenter uitbrengen van de monitor geuit. Het LNVH heeft besloten aan deze wens tegemoet te komen en zal met een jaarlijkse editie komen. Hiertoe is de stichting De Beauvoir, officieel eigenaar van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren, overgenomen. Dit proces wordt in april 2015 juridisch afgerond. Het LNVH is dan volledig verantwoordelijk voor het opstellen en uitbrengen van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren. Gekeken wordt naar – naast een papieren uitgave – een meer dynamische vorm voor de Monitor. Denk hierbij aan een interactieve website waar gegevens uit verschillende jaren op te vragen en te vergelijken zijn.

5. *Inspiratiegroep Toekomstvisie wetenschapsbeleid*

Op uitnodiging van minister Bussemaker nam het LNVH zitting in de inspiratiegroep Toekomstvisie Wetenschapsbeleid. De wetenschapsvisie 2025 'Keuzes voor de toekomst' werd in november gepresenteerd. Ook daar was het LNVH bij aanwezig. Zowel de inhoud als de lay-out van de wetenschapsvisie leidden tot discussie. Op de pagina naast de inleiding stonden enkel mannen afgebeeld. Leidse hoogleraren Ellemers, Sluiter, Crone en Mesman haalden met hun alternatieve pagina vol met vrouwelijk wetenschappelijk talent de pers. Het LNVH schreef een brandbrief aan minister Bussemaker en sprak erover in het NTR Wetenschapsprogramma De Kennis van Nu. Het LNVH is echter zeer verheugd dat er in 2014 een paragraaf over talentbenutting en M/V-verdeling in de wetenschap is opgenomen.

6. *Taskforce NWO/OCW/LNVH/VSNU*

In 2014 heeft het LNVH zich samen met OCW, NWO en de VSNU gebogen over honoreringsproblematiek. Tijdens het kennismakingsgesprek met minister Bussemaker in januari 2014 heeft het LNVH zijn zorgen geuit over de lage percentages vrouwelijke wetenschappers die een grant, premie, positie van betekenis in de wacht slepen. Het Zwaartekrachtprogramma als grootste zorgenkind. Maar ook binnen de vernieuwingsimpuls, Spinozapremies en het KNAW lidmaatschap zien we nog grote ongelijkheid in de toekenningen (afgezet tegen indieningen). De minister onderstreepte de urgentie met klem. In 2014 is de taskforce driemaal bijeengekomen. De centrale vraag waarop een antwoord werd gezocht: hoe kunnen we er gezamenlijk voor zorgen dat er een evenredige(r) M/V-verdeling ontstaat in de toekenning van de significante wetenschapsprijzen, -premie, -grants en -posities? De focus kwam tijdens de meetings vooral te liggen op het NWO onderzoek naar honoreringskansen in de vernieuwingsimpuls. Prof. dr. Ellemers en dr. Romy van der Lee (beiden Universiteit Leiden) deden daar in opdracht van NWO onderzoek naar. Hun conclusies worden in april 2015 gepresenteerd. De taskforce boog zich in de laatste meeting over de voorlopige uitkomsten van het rapport en de vraag hoe deze uitkomsten kunnen worden omgezet in een *joint effort* richting universiteiten voor het implementeren van een zogenaamde *toolkit* waarmee gender bias in BAC's en andere commissies tegen kan worden gegaan. In 2015 hoopt het LNVH hierover te kunnen berichten aan de minister.

Capaciteitsversterkende activiteiten

1. Inzetten bredere doelgroep

Het LNVH richt zich met zijn capaciteitsversterkende activiteiten op een bredere doelgroep dan hoogleraren en universitair hoofddocenten. Aandacht voor de benoeming van vrouwelijke hoogleraren is de laatste jaren toegenomen en wordt ook relatief goed gemonitord binnen de instellingen. Echter, aandacht voor het begin van de pijplijn is er nog minder. Het LNVH wil daar iets aan doen en richt zich dus in haar activiteiten ook meer op de jongere vrouwelijke wetenschapper. In 2014 werd bijvoorbeeld tijdens de CvB-gesprekken specifiek aandacht gevraagd voor Tenure Track selectieprocedures en de evenementen werden opengesteld voor vrouwelijke (én mannelijke) wetenschappers vanaf PhD-niveau. Uiteraard betekent een versterkte aandacht voor het begin van de pijplijn niet dat het LNVH de focus op horizontale problematieken in de laatste carrièrefase in de wetenschap verliest. Ook daar zal ruim aandacht voor blijven.

2. Vacatures en bemiddeling

Ook in 2014 is het LNVH weer veelvuldig benaderd door universiteiten en search bureaus met verzoeken tot verspreiding van vacatures voor wetenschappelijke en bestuurlijke posities. Daarnaast bemiddelde het LNVH bij het vinden van geschikte kandidaten voor 31 posities.

3. Communicatie

Zoals elk jaar stuurde het LNVH ook in 2014 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 en persvragen voor specifieke expertise. Daarnaast was het LNVH zeer actief op LinkedIn. Daar beheert het twee groepen: één alleen voor aangeslotenen en een tweede voor bestuurders van vrouwennetwerken.

Ook de vernieuwingsslag van de website werd in 2014 voortgezet. Het Publiek Profiel is in februari 2014 gelanceerd. Via deze online profielen kunnen de LNVH aangeslotenen hun expertise gemakkelijk delen en zijn ze zichtbaar en vindbaar voor collega's, search bureaus en pers. In 2015 zal het LNVH een user enquête koppelen aan de website. Met de informatie die deze enquête verzamelt, zal worden gekeken hoe het LNVH nog meer tegemoet kan komen aan de wensen van de bezoeker.

4. Mentoring en intervisie

Het LNVH ondersteunt het professioneel functioneren van vrouwelijke wetenschappers door het aanbieden van mentoring- en intervisiesessies. Tevens worden individuele mentoringverzoeken behandeld. Hierbij worden mentees aan mentoren gekoppeld door het uitzetten van de geanonimiseerde mentoringvraag in het LNVH-netwerk. Daarnaast helpt het LNVH indieners (in bijvoorbeeld de Vernieuwingsimpuls) bij het vinden van een mentor die hen ondersteunt en adviseert in het indieningsproces. Dit om de slagingskans, die voor vrouwelijke indieners significant lager ligt dan voor mannelijke indieners, zo groot mogelijk te laten zijn.

In 2014 gaf het LNVH succesvol gehoord aan 14 mentoringverzoeken. Daarnaast werd er een intervisiegroep gevormd. Deze gaat begin 2015 van start in Utrecht.

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. Ook draagt het LNVH voor voor bepaalde leerstoelen. Nieuw in 2014 is de nominatiebevoegdheid voor de Ammodo KNAW award. De Ammodo KNAW Award is bedoeld als stimulans voor het ongebonden fundamenteel wetenschappelijk onderzoek. De doelgroep van de Ammodo KNAW Award bestaat uit in Nederland werkzame, internationaal erkende onderzoekers die niet langer dan vijftien jaar geleden zijn gepromoveerd. De Ammodo KNAW Award omvat acht geldbedragen van elk 300.000 euro. De laureaat kan dit bedrag naar eigen inzicht besteden aan een door de laureaat uitgevoerd of begeleid fundamenteel wetenschappelijk onderzoeksproject.

Prijs:	voordrachtgerechtigd sinds:	aantal nominaties gedaan in 2013:	aantal nominaties gedaan in 2014:
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	-	2
Ammodo KNAW award	2014 (tweejaarlijks)	-	2
Valkhofleerstoel	2012 (tweejaarlijks)	-	1

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. In het eerste jaar ontving het LNVH een vijftal aanmeldingen. De call voor 2014 leverde 59 dossiers op. Dit leidde tot een selectie van vier laureaten, één per wetenschappelijke discipline. Tijdens het LNVH Spring Symposium van 10 april 2015 zullen de vier jonge vrouwelijke onderzoekers hun onderzoeksprojecten waaraan de DWSF-beurzen ten goede zullen komen, presenteren. De beurs bestaat uit een toelage van €1500.

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

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 programma richt zich op wetenschappers in de life sciences in brede zin tot 10 jaar na promotie, met een verlengingsclausule vanwege zwangerschap of zorg. Het LNVH is samen met het NIAS sinds twee jaar partner van het L'Oréal-UNESCO For Women in Science Programma. In 2014 vond alweer de derde Nederlandse uitreiking plaats. Tijdens een mooie ceremonie in de Rembrandtzaal van de KNAW werden, Simone van der Burg (RadboudUMC) en Maryam Kavousi

(ErasmusMC), de twee laureaten van 2014 in het zonnetje gezet. Minister Bussemaker verraste de laureaten met een felicitatieboodschap op video. L'Oréal, UNESCO, het NIAS en het LNVH kijken terug op een bijzondere selectieronde en kijken uit naar weer een nieuw samenwerkingsjaar waarin er nog meer aandacht zal worden besteed aan naamsbekendheid en zichtbaarheid van dit programma.

Themabijeenkomsten

Landelijke bijeenkomst

Op 17 september 2014 vond de Landelijke bijeenkomst voor aangeslotenen plaats in het Polman's Huis in Utrecht. Het was een volle bak met meer dan 80 deelnemers. Naast ruimte voor netwerken en informele uitwisseling van kennis, kunde en ervaring, werden de thema's Mindbugs en Gendered Innovations uitgediept in interactieve lezingen.

Netwerkdag besturen vrouwen-netwerken 16 april

Het LNVH gelooft in de zogenaamde 'gouden driehoek' als het aankomt op succesvol aandacht genereren voor de positie van vrouwen in de wetenschap. Die gouden driehoek bestaat uit een gecommiteerd College van Bestuur, een HR-afdeling die zich bewust bezighoudt met diversiteitsbeleid maken en implementeren en een goed ingebed, actief lokaal academisch vrouwen-netwerk. Samenwerking tussen deze partijen is van cruciaal belang. Het LNVH zet zich daarom in om lokale vrouwen-netwerken te helpen zichtbaarder te worden, activiteiten te ontwikkelen en structurele financiering te verwerven. Ook geloof het LNVH in uitwisseling van kennis en ervaring. Daarom organiseerde het op 16 april een bijeenkomst voor bestuurders van vrouwen-netwerken rondom het thema zichtbaarheid en profilering. De bijeenkomst werd goed bezocht en gewaardeerd. In 2015 zal er wederom een bijeenkomst worden georganiseerd. Tevens hebben alle aanwezigen zich verenigd in een linkedin-groep. Deze groep wordt beheerd door het LNVH.

Verschil-makersevenement 10 november

Op 10 november organiseerde het LNVH een evenement voor 'verschil-makers'. Dit zijn mensen (werkzaam in de wetenschap in dit geval) die menen met hun kennis en kunde het verschil te kunnen maken in een organisatie, maar die moeite hebben met op de voorgrond treden, ellebogenwerk, haantje-de-voorstes zijn. Tijdens dit evenement spraken we over hoe men toch gehoord kan worden en hoe het je toch lukt om daadwerkelijk verschil te gaan maken.

Lokale Netwerken

Het LNVH zet zich zoals gezegd actief in voor de ondersteuning van initiatieven van lokale (academische) vrouwen-netwerken. 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 vrouwen-netwerken. Zo krijgt het LNVH een goed beeld van wat er daadwerkelijk speelt binnen de instellingen en kan het specifieke vragen van de lokale vrouwen-netwerken direct voorleggen aan de leden van het College van Bestuur. In 2014 ondersteunde het LNVH tevens diverse projecten financieel:

- VWI lustrum 25-jarig bestaan
- UU Vrouwen-netwerk bijeenkomst Verschil-makers
- Young Girls Community netwerkbijeenkomst
- Symposium Lasting Change for Gender Balance UL

7. Representatie, Contacten en Verzoeken

Het LNVH werd in 2014 ook weer veelvuldig benaderd met vragen van individuele wetenschappers/sters, van HR-afdelingen, en de pers. Ook werd het LNVH meerdere malen gevraagd om informatie over bijeenkomsten, symposia en evenementen onder het netwerk te verspreiden. Tevens was het LNVH vertegenwoordigd op talrijke bijeenkomsten en overleggen. Zie de representatiekalender hieronder voor een overzicht.

LOF Magazine

Samen met LOF-oprichter Jolanda Holwerda en Mirjam Koster, directeur Hospitality Business School aan de Saxion Hogeschool maakte het LNVH een *special edition* van LOF Magazine. Het thema: geslaagde vrouwen in het hoger- en wetenschappelijk onderwijs. In het nummer een column van minister Bussemaker, Thom de Graaf (Vereniging van hogescholen) en Karl Dittrich (VSNU) langs de meetlat en talloze docenten, lectoren, studenten en wetenschappers (zo ook oud-bestuurslid Corinne Hofman en DJA-lid Annelien Bredenoord) met hun verhaal. De oplage: 25.000. De *special edition* werd bij de opening van het academisch jaar gelanceerd. Zo werd er veel aandacht voor de geringe percentages vrouwen in de wetenschap en in het HBO gecreëerd. Een exemplaar van dit magazine kan bij het LNVH worden opgevraagd.



Lof
voor vrouwen met ambities

WALL OF FAME
9 rolmodellen in de eregalerij

PROFESSOR OF THE CARIBBEAN
Dagboek van een archeoloog

'DE LOPER LIGT UIT!'
Op zoek naar mevr. de lector & mevr. de professor

Geslaagde vrouwen

SPECIALE EDITIE HBO & WO 2014-2015



VRPO Gids

De VRPO wijdde in juni een serie artikelen aan het ontbreken van vrouwen in hoogste echelons van de Nederlandse wetenschap. Het LNVH werd veelvuldig geïnterviewd voor deze stukken.

Telegraaf

De Telegraaf publiceerde op 8 december een paginagroot artikel over het gebrek aan vrouwen in de wetenschap. Hierbij werden de laureaten van het l'Oréal-UNESCO for women in science programma geïnterviewd. Ook het LNVH kwam uitgebreid aan het woord.

Radio Kennis van Nu

Na het verschijnen van de Wetenschapsvisie 2025 'Keuzes voor de toekomst, ontstond er – terecht – veel ophef over de afbeelding van enkel mannelijke topwetenschappers 'waar Nederland trots op mag zijn'. Prompt werd er een alternatieve pagina gemaakt. Het LNVH sprak over het typerende van deze actie en over de noodzaak beeldvorming over rolverdeling in de wetenschap te veranderen.



De Universiteit van Nederland

Aangeslotenen van het LNVH wezen in mei 2014 op het feit dat zij zeer graag een college zouden verzorgen voor de Universiteit van Nederland, maar dat zij met geen mogelijkheid voet aan de grond kregen. Indertijd hadden al ruim 40 hoogleraren een college mogen geven, waaronder geen enkele vrouw. Het LNVH deed een oproep onder aangeslotenen, stelde een lijst op met vrouwelijke hoogleraren die allen een interessant college zouden kunnen verzorgen voor de UvN en stapte naar de redactie. Na lang aanhouden, kwam er een positieve reactie. Het belang van een divers programma werd uiteindelijk erkend. Inmiddels is er een kleine verbetering te zien. Het LNVH blijft echter aankloppen en wakker schudden.

Representatiekalender

Op 10 januari sprak het LNVH op de DIES van de TU Delft.

Op 17 januari was het LNVH aanwezig op de lustrumbijeenkomst van het Wageningse vrouwen netwerk VWI. Het LNVH droeg tevens bij aan het themamagazine dat ter gelegenheid van deze 25^e verjaardag verscheen.

Op 27 januari was het LNVH aanwezig op de VHTO netwerk dat in Utrecht. Het onderwerp: hoe bundel je de krachten in het aantrekken van meisjes en vrouwen in bèta en techniek?

Op 26 en 27 februari vond het symposium 'Lasting change for gender balance' plaats in Wassenaar bij het NIAS. Met een dertigtal (inter)nationale experts werd er gekeken naar mogelijkheden voor directe actie ter bevordering van de doorstroom van vrouwen naar topposities in de Nederlandse wetenschap. Het LNVH ondersteunde dit symposium financieel en hielp bij de organisatie.

Op 4 maart nam het LNVH deel aan de OCW Inspiratiegroep Toekomstvisie Wetenschapsbeleid en dacht mee over hoe gendergelijkheid integraal onderdeel van de visie zou kunnen worden. Graag verwijzen wij naar pagina 70 van de toekomstvisie voor het resultaat.

Op 13 maart was het LNVH aanwezig bij het seminar 'Gender Unlimited' aan de Tilburg University en later op de dag bij het symposium 'Vrouwen in de spotlight' aan de Radboud Universiteit.

Op 20 maart was het LNVH op aanwezig bij de installatie van de nieuwe leden van De Jonge Akademie. Het LNVH droeg dit jaar succesvol voor, dus deze installatie had een extra feestelijk tintje.

Op 28 maart nam het LNVH deel aan een workshop over Gendered Innovations aan de Universiteit Leiden.

Op 8 april had het LNVH een overleg met OCW over genderbeleid aan de Nederlandse universiteiten.

Op 16 april organiseerde het LNVH voor bestuurders van academische vrouwen netwerken een brainstorm- en inspiratiedag met als thema zichtbaarheid en profilering: hoe zorg je als vrouwen netwerk dat je zichtbaar en vindbaar bent?

Op 29 april vond een bijeenkomst plaats van het LNVH platform Talent naar de Top in het Academiegebouw in Utrecht. Thema: een nieuwe vorm van samenwerking tussen kennissector en stichting Charter Talent naar de Top.

Op 2 mei sprak het LNVH met het Rathenau Instituut. Doel: meer samenwerking tussen het Rathenau en het LNVH in één van de speerpuntonderwerpen, het (laten) uitvoeren van landelijk vergelijkende onderzoeken.

Op 9 mei sprak het LNVH met stichting Charter Talent naar de Top over de ontwikkelingen binnen het platform.

Op 13 mei vergaderde het LNVH met LOF. Hier werd besloten samen een magazine te gaan uitbrengen met als thema: succesvolle vrouwen in HO en WO.

Op 15 mei vergaderde het bestuur van het LNVH.

Op 22 mei vond er een taskforce meeting plaats. Aanwezig waren LNVH, OCW, NWO en de VSNU. Onderwerp van gesprek: honoreringsproblematiek.

Op 26 mei sprak het LNVH met het UU vrouwen netwerk over mogelijkheden voor betere inbedding van het netwerk in de organisatie.

Op 26 mei woonde het LNVH tevens een WOMEN inc seminar bij over salarisongelijkheid.

Op 3 juni woonde het LNVH de presentatie van de Monitor Charter Talent naar de Top bij dat plaatsvond bij de SER in Den Haag. Tijdens dit evenement werd tevens het LNVH rapport '*M/V-verdeling in bestuur en toezicht bij universiteiten en Universitair Medische Centra*' (prof. dr. Mijntje Lückcrath-Rovers & drs. Laurens-Jan de Kroon, TiasNimbias) gepresenteerd.

Op 12 juni vond de juryvergadering van het l'Oréal-UNESCO for women in science programma plaats op het hoofdkantoor van l'Oréal in Hoofddorp.

Op 19 juni sprak het LNVH op uitnodiging van de UvA op een bijeenkomst van het Amsterdam Research Center for Gender and Sexuality over vrouwen in de wetenschap.

Op 26 juni vond de uitreiking plaats van de Prijs Akademietoelagen. Het LNVH was uiteraard aanwezig.

Op 1 juli vond de tweede taskforce meeting plaats bij OCW. Thema: honoreringsproblematiek.

Op 2 juli vergaderde het LNVH bestuur.

Op 8 juli sprak het LNVH op uitnodiging op de EASP preconference over de stand van zaken in Nederland met betrekking tot de positie van vrouwen in academia.

Op 22 augustus vond de focusgroepmeeting plaats in het kader van de evaluatie van het LNVH. Met 15 deelnemers keken wij terug op de activiteiten van het LNVH en bogen we ons over de toekomst.

Op 27 augustus vergaderde het LNVH bestuur.

Op 1 september sprak het LNVH op uitnodiging tijdens de opening van het academisch jaar van Maastricht University.

Op 4 september diende het LNVH de subsidieaanvragen in bij NWO en OCW voor de nieuwe financieringsperiode 2015 – 2020.

Op 4 september verzond het LNVH 2500 exemplaren van de LOF *special edition* over vrouwen in het HO en WO. In totaal had dit blad een oplage van 25000.

Op 8 september was het LNVH aanwezig bij de installatie van de nieuwe KNAW-leden.

Op 17 september vergaderde het LNVH bestuur. Op diezelfde dag vond de landelijke bijeenkomst voor aangeslotenen plaats in Utrecht.

Op 29 september nam het LNVH deel aan het netwerkdiner van de Young Girls Community.

Op 30 september vond er een bijeenkomst plaats van het LNVH platform Talent naar de Top. Onderwerp: bespreken voorstel voor andere samenwerkingsvorm Charter/Kennissector.

Op 3 oktober sprak het LNVH met vrouwelijke Tenure Trackers aan de TU Delft tijdens een lunchmeeting in het kader van het verschijnen van het LNVH rapport over Tenure Track beleid aan de Nederlandse universiteiten.

Op 3 oktober nam het LNVH 's avonds deel aan de discussie tijdens Spinoza@night waar 20 jaar Spinozapremie werd gevierd.

Op 6 oktober nam het LNVH deel aan het LOF jaarcongres. Het LNVH was genomineerd voor de LOF spotlightprijs. Deze prijs is bestemd voor de meest innovatieve organisatie op het gebied van inclusiviteit. Wij eindigde als runner-up. Niet slecht!

Op 30 oktober nam het LNVH deel aan een focusgroepmeeting bijeengeroepen door het ministerie van EZ en OCW in het kader van de evaluatie van Stichting Charter Talent naar de Top.

Op 6 november vond er een kennismakingsgesprek plaats tussen de directeur van WOMEN inc en het LNVH. Dit om de samenwerking tussen onze twee organisaties te versterken.

Op 10 november organiseerde het LNVH samen met leiderschapscoach Linda van der Wal het 'Verschilmakersevenement' voor vrouwen én mannen in de wetenschap die het verschil willen maken maar zich van nature niet direct zichtbaar maken binnen organisaties.

Op 11 november woonde het LNVH het Charter Talent naar de Top jaarcongres bij.

Op 13 november vond het afscheidscollege van bestuurslid Marinel Gerritsen plaats aan de Radboud Universiteit Nijmegen.

Op 14 november vergaderde het LNVH bestuur.

Op 26 november vond de uitreiking van de L'Oréal-UNESCO For Women in Science beurzen plaats bij de KNAW in Amsterdam.

Op 1 december startte de overleggen met NWO over het Pump Your Career event dat op 19 november 2015 plaatsvindt in Amersfoort.

Op 1 december werd tevens oud-bestuurslid Aafke Hulk geridderd op de Franse ambassade in Den Haag.

Op 10 december kwam het LNVH bestuur bijeen. Daar werd afscheid genomen van Marinel Gerritsen, Frances Brazier en Deirdre Curtin. Angela Maas werd welkom geheten.

Op 15 december sprak het LNVH met het College voor de Rechten van de Mens. Ter versteviging van de samenwerking en in voorbereiding op het onderzoek naar beloningsverschillen.

Op 31 december sloten wij een mooi jaar af en op 1 januari begonnen we met veel energie aan het volgende.

NB In deze representatiekalender zijn de bezoeken aan de Colleges van Bestuur en besturen van OCW, NWO, VSNU, KNAW en NFU niet meegenomen. Een overzicht daarvan treft u op pagina 9.

FINANCIEN – OVERZICHT UITGAVEN 2014

Stichting LNVH
Bestedingen Meerjarenplan per 31 december 2014 (in euro's)

Omschrijving	Uitgaven	Inkomsten
	<i>realisatie</i> 31/12/14	<i>realisatie</i> 31/12/14
Uitvoering meerjarenplan		
Subsidie Ministerie OCW		100.000
Rente- en bankkosten		1.758
Mentoring voor aangeslotenen	3.900	
Evenementen	3.680	
Symposia	2.806	
Externe evaluatie	19.780	
Landelijke bijeenkomsten	6.230	
Lokale netwerken	4.563	
Charter talent	229	
Website	713	
Onderzoek	43.033	
Publicaties	9.768	
Bureaunkosten	5.192	
DWSF	9.000	
<i>totaal uitvoering exclusief reserveringen</i>	108.894	101.758

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

Paraaf Accountant

Voor het LNVH betekent het aflopen van de subsidieperiode geenszins een afloop van de activiteiten. Ook in 2015 en daarna zal het LNVH zich met veel energie blijven inzetten de doelstellingen te behalen. Het LNVH voegt aan de reguliere activiteiten, zoals die hierboven zijn beschreven, een aantal speerpunten toe waar in de komende jaren – in willekeurige volgorde - extra aandacht naar uit zal gaan. Deze speerpunten zijn voortgekomen uit de veranderende actualiteit en tevens vastgesteld op basis van de aanbevelingen die Regioplan deed in het evaluatierapport. Samen met subsidieverstrekking OCW en NWO zal in 2015 worden gekeken naar de juiste focus.

- *Versterkte en frequentere monitoring doorstroom vrouwen naar de top*

Zoals eerder vermeld is er vanuit de kennissector de behoefte geuit de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren van een driejaarlijkse editie om te zetten naar een jaarlijkse editie. Het LNVH zal tegemoet komen aan deze wens. De sector – en ook de problematiek - is gebaat bij een frequente monitoring.

Concreet betekent dit: dat het LNVH jaarlijks samen met de VSNU en de NFU zal werken aan het verzamelen van de benodigde gegevens en de *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren* zal uitbrengen. Hierbij zal er nader gesproken worden met de betrokken partijen over vormgeving, publicatiewijze en persvoorlichting.

- *Aandacht vragen van topbestuurslagen voor meer commitment diepere bestuurslagen*

Zoals eerder beschreven in dit document is er veelal gedegen commitment voor het aanpakken van de genderproblematiek op het hoogste bestuurlijke niveau in de instellingen. Het LNVH heeft echter gemerkt dat op het niveau van decanen, afdelingshoofden, onderzoeksgroepvoerders etc. dit commitment nog vaak ontbreekt, terwijl voor het uitvoeren van het ingevoerde beleid en voor concrete resultaten dit commitment van cruciaal belang is.

Concreet betekent dit dat het LNVH tijdens de gesprekken met de CvB's aandacht zal vragen voor deze kwestie, zelf het gesprek met afdelingshoofden en onderzoeksgroepvoerders tijdens seminars zal aangaan, en conferenties en zaken tijdens decanenoverleggen zal laten agenderen.

- *Hernieuwde aandacht voor genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures*

Het LNVH heeft in het verleden al veel – en met succes - aandacht gevraagd voor de samenstelling van Benoemings- en Adviescommissies. Er is nu aandacht voor de *samenstelling* van deze BAC's. Dit blijkt echter niet genoeg om de benoemings- en toekenningskansen voor mannen en vrouwen gelijkwaardiger te maken. Er dient meer aandacht te komen voor de gender bias die elke persoon, zowel man als vrouw, heeft en die er voor zorgt dat vrouwen niet op dezelfde manier beoordeeld worden als hun mannelijke collega's en vrouwen nog steeds in een benadeelde positie plaatst.

Concreet betekent dit dat het LNVH, in het kader van de in 2014 opgerichte LNVH/OCW/NWO/VSNU 'taskforce gender in benoeming en selectie', zich samen met de eerder genoemde partijen zal gaan buigen over mogelijke oplossingen van dit probleem. Over een eerste stap wordt eind 2014/begin 2015 gesproken: het ontwikkelen van een toolkit voor selectie- en benoemings- en adviescommissies. Daarnaast zal het LNVH over deze problematiek in gesprek blijven treden met de KNAW, NWO en andere partnerorganisaties en het aankaarten tijdens seminars en congressen.

- *Gender in de inhoud van onderzoek*

Wil Nederland een innovatief land blijven waar baanbrekend onderzoek wordt gedaan dan is het noodzakelijk dat er aandacht komt voor gender in de inhoud van onderzoek. Gendered Innovations is een onderwerp waar het LNVH in de komende jaren veel aandacht voor wil vragen. Zeker ook in het kader van het EU Horizon 2020 onderzoeksprogramma waarin expliciet eisen worden gesteld aan niet alleen de M/V-samenstelling van de onderzoeksteams, maar ook aan de gendercomponent in het onderzoek waarvoor budget wordt aangevraagd. Wil Nederland in staat blijven om EU-fondsen te blijven werven dan zal het zich ook moeten verdiepen in deze materie. Concreet betekent dit dat het LNVH dit onderwerp breed zal behandelen tijdens symposia – een eerste in samenwerking met de KNAW staat al gepland voor begin 2015. Het LNVH het onderwerp zal agenderen in alle gesprekken met partnerorganisaties en alle ontwikkelingen binnen Europa op dit gebied zal monitoren.

- *Internationalisering & Aansluiting EU*

Investeren in het internationale netwerk is tevens een nieuw speerpunt van het LNVH in de periode 2015 - 2020. Nederland kan veel leren van wat er in het buitenland gebeurt op het gebied van gendergelijkheid. 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. Zo voorkomen we dat wij hier activiteiten, beleid en maatregelen bedenken, die elders allang succesvol geïmplementeerd zijn.

Concreet betekent dit: Actief naar internationale events gaan om een sterk internationaal netwerk op te bouwen. Het organiseren van internationale symposia met internationale sprekers, Europese women-in-science netwerken en een groot internationaal publiek. Het vergroten van de rol die het LNVH speelt in de EU Helsinki Group on Women in Science en aansluiting zoeken bij de activiteiten van het European Platform for Women Scientists (EPWS). Daarnaast wil het LNVH zich beter profileren als kennispartner bij de EU-programmacommissies in Brussel. Tevens zal het in diverse EU-projecten actief zijn als bijvoorbeeld dissemination partner (GERI-4 project EAGER TiU & EIGE Gender Equality in the Netherlands RU).

- *Awareness over alle linies (van CvB tot student)*

Het LNVH zet in op het bewerkstelligen van duurzame cultuurverandering ten aanzien van de genderproblematiek 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 de periode 2015 - 2020 gaan richten op het vergroten van het genderbewustzijn in alle lagen van de universiteit.

Concreet betekent dit: Het aansporen van universiteiten tot het instellen van diversiteitscursussen met specifiek aandacht voor gender-awareness en het meedenken over het vormgeven en implementeren van dergelijke cursussen. Uit de jaarlijkse CvB-gesprekken blijkt dat bijna in alle instellingen een dergelijke cursus voor decanen al bestaat. Het is echter cruciaal al op een lager niveau deze *awareness*-slag te maken. Afdelingshoofden en sectieleiders zouden standaard zo'n cursus moeten krijgen. Er komt een generatie PhD's aan die zich niet bewust is van enige obstakels die mogelijke doorstroom tot de hogere posities in de wetenschap kunnen belemmeren. Het is goed ze in diversiteitscursussen bewust te laten worden van processen binnen de organisatie. Ook zet het LNVH in op het instellen van Gendered Innovations cursussen in Graduate Schools en binnen Bachelor en Masterprogramma's.

- *Een gezamenlijke oplossing voor een gezamenlijk probleem: 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 genderbewuste mannen gaan inzetten bij verschillende activiteiten van het LNVH. Dit zal een direct effect hebben op het vergroten van het draagvlak voor genderbewustzijn binnen instellingen.

Concreet betekent dit dat het LNVH ook mannen uitnodigt om zich als ambassadeur voor het LNVH op te stellen en betreft bij LNVH-events als Pump Your Career en andere symposia. Mannen zullen gevraagd worden bij het scouten en bij de selectie in de diverse nominatieprocedures (Spinoza, KNAW-hoogleraar, Merianprijs, DWSF, De Jonge Akademie) en vrouwen vraagt een man mee te nemen en/of uit te nodigen bij events. Daarnaast is het tevens van belang aandacht te vragen voor het feit dat mannen niet alleen als mentor worden ingezet, maar ook actief aan jonge vrouwelijke wetenschappers worden gekoppeld als sponsors.

- *Bindende afspraken*

In het gesprek van het LNVH met minister Bussemaker (15-01-2014) zijn onderstaande plannen ook ter tafel gekomen. Het LNVH wil zich in de komende jaren gaan inzetten, met ondersteuning van het ministerie, om meer aan te sturen op het invoeren van streefcijfers en samen te kijken naar de mogelijkheden striktere en bindende voorwaarden op het gebied van gender op te nemen. Uit de CvB-rondes is gebleken dat de meeste instellingen al wel streefcijfers hebben, maar dat die weinig uitdagend zijn. Gezegd moet worden dat maatwerk nodig is. Er dient per instelling en per HOOP-gebied gekeken te worden welke streefcijfers realiseerbaar zijn.

Verder wil het LNVH met de NVAO in overleg over het opnemen van criteria op het gebied van genderbeleid in de instellingstoets en in de accreditatieprocedure. Gender wordt hiermee een vanzelfsprekend kwaliteitselement in de kennissector.

De streefcijfers waarover het LNVH met de universiteiten en UMC's in gesprek wil (hierbij onderstrepd dat maatwerk cruciaal is):

Hogere bestuurlijke posities	30% in 2016 40% voor beide genders vanaf 2020
Hoogleraren	30% in 2020 voor leerstoelhouders 40% voor beide genders vanaf 2020 voor persoonlijke hoogleraren
Universitair hoofddocenten en senior-onderzoekers	30% in 2020 voor bijzondere hoogleraren 40% voor beide genders vanaf 2020

Einde document

Dit is een uitgave van:

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

info@lnvh.nl

April 2015