



**LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN  
JAARVERSLAG 2015**

# **LNVH**

# **JAARVERSLAG 2015**

## INHOUDSOPGAVE

---

<b>VOORWOORD</b>	<b>pag.5</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>pag.6</b>
<b>SAMENSTELLING BESTUUR EN BUREAU LNVH</b>	<b>pag.7</b>
<b>NETWERK</b>	<b>pag.8</b>
<b>ACTIVITEITEN in 2015</b>	<b>pag.9</b>
<i>Vooraf</i>	<i>pag.9</i>
1. Subsidie	
2. Stichting De Beauvoir – fusie	
<i>Uitgelicht</i>	<i>pag.10</i>
1. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren	
2. Pump Your Career	
3. Merianprijs	
<i>Speerpunten 2015</i>	<i>pag.11</i>
<i>Beleidsbeïnvloedende activiteiten</i>	<i>pag.13</i>
1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld	
2. Onderzoeken	
3. LNVH HR -Platform 'Talent naar de Top'	
4. Taskforce OCW/NWO/LNVH/VSNU	
<i>Activiteiten voor capaciteitsversterking van vrouwelijke wetenschappers</i>	<i>pag.16</i>
1. Nominaties	
2. Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank	
3. Mentoring en intervisie	
4. Bijeenkomsten, seminars en symposia	
5. Communicatie	
6. Representatie, Contacten en Verzoeken, Representatiekalender	
<b>FINANCIËN</b>	<b>pag.24</b>
<b>VOORUITBLIK 2016</b>	<b>pag.25</b>

## VOORWOORD

---

Diversiteit in de wetenschap stond in 2015 hoog op de agenda. Het leek zelfs even een *buzzword* te worden. Evenementen, symposia, initiatieven, maatregelen, beleidsplannen en diversiteitsfuncties schoten als paddenstoelen uit de grond. Het LNVH initieerde, adviseerde, ondersteunde en monitorde het gehele jaar lang, gaf richting en volgde de ontwikkelingen op de voet.

Het LNVH is blij met alle aandacht voor diversiteit in de wetenschap en daarbij M/V-verhouding in het bijzonder. Minder blij is het LNVH met het feit dat ondanks de inspanning van zo velen er nog altijd geen grote veranderingen te zien zijn. Het groeipercentage vrouwelijke hoogleraren blijft steken op 0,8%. Dit is in de afgelopen jaren niet veranderd. Het algemene percentage vrouwelijke hoogleraren is dit jaar vastgesteld op 17,1%. Geen reden tot juichen, want we zijn nog altijd ver verwijderd van een evenredige M/V-verdeling.

Tijd dus om de handen ineen te slaan, om alle relevante stakeholders te laten samenwerken en te delen in de maatregelen die werken, lijntjes tussen organisaties en instellingen te verkorten, op transparantie aan te dringen en beleid en activiteit meer te stroomlijnen. Een versnelling van de processen, dat is waar het LNVH op zal gaan inzetten. Maar daarmee kijken we vooruit en laten we eerst terugblikken.

Voor het LNVH stond 2015 in het teken van vernieuwing. Zo werden er nieuwe plannen gemaakt voor de jaren 2015 – 2020 en nieuwe activiteiten ontplooid, verscheen er een kersverse Monitor Vrouwelijke Hoogleraren en werd er een aantal nieuwe bestuursleden benoemd. Een goede start van de hernieuwde subsidieperiode. Wat er aan activiteiten is ondernomen, staat beschreven in het jaarverslag dat voor u ligt.

Het LNVH is de subsidieverstrekkingen OCW en NWO, en FOM waar het LNVH is ingebed, ook dit jaar weer zeer erkentelijk voor hun steun. Grote 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 man-vrouwverdeling in de Nederlandse wetenschap.

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



Prof. dr. Ingrid Molema, voorzitter LNVH, hoogleraar Levenswetenschappen, RuG

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

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

Prof. dr. Willemien den Ouden, hoogleraar Staats- en Bestuursrecht, Universiteit Leiden

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

Fernie Maas, MA, beleidsondersteunend bureaumedewerker LNVH

## INLEIDING

---

'Gênant, hoe vrouwen achterblijven' en 'Geen trendbreuk: vrouw blijft v r achter'<sup>1</sup>. De koppen van het artikel dat verscheen na publicatie van de LNVH Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015. Minister Jet Bussemaker en toenmalig LNVH-voorzitter Catholijn Jonker verbazen zich in dit dubbelinterview over het 'gênante en tevens irritante feit' dat we het nog steeds over dit onderwerp moeten hebben in Nederland. Het LNVH en de minister pleiten voor gerichte *actie*. Niet meer praten, maar vooral doen: streefcijfers, Chief Diversity Officers op decaanniveau, succesvolle carri reprogramma's, transparantie in benoemingen, het meewegen van gender in subsidietoekenningen, cursussen gender bias voor  lke wetenschapper en bestuurder binnen de academie. De lijst is lang. Dit zijn zaken waar het LNVH zich in de komende jaren hard voor zal maken. Maar allereerst blikken we terug.

Met zijn beleidsbeïnvloedende en capaciteitsversterkende activiteiten heeft het LNVH zich ook in 2015 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 2015. In het laatste gedeelte gaan we kort in op de speerpunten voor de komende jaren.



---

<sup>1</sup> Interview van Ellen de Bruin, NRC, met Jet Bussemaker, minister van OC&W en Catholijn Jonker, voorzitter LNVH, 19 november 2016.

## SAMENSTELLING BESTUUR EN BUREAU LNVH

---

### *Bestuur*

In 2015 vonden enkele bestuurswisselingen plaats. Prof. dr. Catholijn Jonker trad terug als voorzitter en prof. dr. Marise Born nam afscheid als lid en penningmeester. Het bestuur heeft er diens opvolger toe besloten prof. dr. Ingrid Molema, hoogleraar Levenswetenschappen aan het UMCG en prof. dr. Willemien den Ouden, hoogleraar Staats- en Bestuursrecht aan de Universiteit Leiden uit te nodigen toe te treden tot het bestuur. Het LNVH is zeer verheugd met hun toezegging. Ingrid Molema zal de rol van voorzitter vervullen, Willemien den Ouden treedt toe als lid. 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 bewaarmails 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. Begin 2016 zal er een vijfde lid toetreden<sup>2</sup>.

Samenstelling:

<i>Naam</i>	<i>Instelling</i>	<i>Vakgebied</i>	<i>Bestuursrol</i>
Prof. dr. Ingrid Molema	RuG/UMCG	Farmacologie	Voorzitter
Prof. dr. Angela Maas	RadboudUMC	Cardiologie voor vrouwen	Penningmeester
Prof. dr. Halleh Ghorashi	VU	Diversiteit en Integratie	Lid
Prof. dr. Willemien den Ouden	UL	Staats- en Bestuursrecht	Lid
Vacature	-	Letteren/GW	Lid

Bestuur en bureau vergaderden in 2015 zes keer plenair. Daarnaast werd er een *heidag* georganiseerd en een brainstormmiddag voor het bepalen van de strategische agenda van het LNVH. Het bestuur kwam tevens tweemaal informeel bij elkaar.



---

<sup>2</sup> Dit vijfde lid is ten tijde van het verschijnen van dit jaarverslag al benaderd en zal per 1 mei 2016 toetreden tot het LNVH bestuur.

## *Bureau*

Ook binnen het bureau vonden er veranderingen plaats. Daar waar in 2014 en begin 2015 de activiteiten nog enkel door de Senior Policy Officer werden uitgevoerd, kon er begin 2015 gestart worden met de werving van een beleidsondersteunend bureaumedewerker. Daartoe werd de functie van administratief medewerker (office manager/bureaumedewerker) naar de bredere functie van 'beleidsondersteunend bureaumedewerker' omgebogen en de benodigde financiering daarvoor beschikbaar gesteld vanuit het NWO-budget voor personeels- en bureaunkosten.

Uit ruim 150 sollicitanten is een nieuwe medewerker geselecteerd. Sinds 1 maart 2015 versterkt Fernie Maas het bureau van het LNVH. Met haar komst heeft het bureau van het LNVH in slagkracht kunnen toenemen. Echter, het bureau functioneert met de toenemende activiteiten en verantwoordelijkheden van het LNVH nog altijd op de toppen van zijn kunnen. Daarom zal er in 2016 worden ingezet op uitbreiding van het bureau met secretariële ondersteuning.

In de periode eind september – begin januari (2016) is de Senior Policy Officer vanwege zwangerschapsverlof tijdelijk vervangen door drs. Astrid van de Kerkhof.

Samenstelling:

drs. Lidwien Poorthuis  
Fernie Maas, MA

Senior Policy Officer – Hoofd bureau  
Beleidsondersteunend bureaumedewerker

## 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 2015 is het aantal aangesloten hoogleraren en universitair hoofddocenten gestegen van respectievelijk 731 naar **750** en van 176 naar **225**. Eind 2015 telde het LNVH bestand in totaal **975 vrouwelijke wetenschappers**. Het LNVH beschikt dus over een groot – nog altijd groeiend - aantal aangeslotenen. De bijna 1000 vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten (gegevens januari 2016) afkomstig uit alle wetenschapsgebieden en van alle universiteiten in Nederland vormen een waardevolle achterban.

Het LNVH heeft in 2015 het netwerk actief ingezet bij het nomineren<sup>3</sup> van vrouwelijke wetenschappers voor wetenschappelijke prijzen, premies en posities. Tevens werd er een aantal mentoringverzoeken<sup>4</sup> uitgezet in het netwerk. Ook tijdens de Landelijk Bijeenkomst, die jaarlijks exclusief voor aangeslotenen wordt georganiseerd werd de netwerkfunctie van het LNVH kracht bijgezet.



---

<sup>3</sup> Voor een overzicht van de nominaties zie pag.15

<sup>4</sup> Voor een overzicht van de mentoringverzoeken, zie pag.16



## ACTIVITEITEN IN 2015

---

Het LNVH heeft zich in 2015 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 2015 hieronder beschreven. Allereerst zullen we echter ingaan op enkele zaken die buiten deze reguliere activiteiten om aan de orde waren in 2015.

### *Vooraf*

#### *Subsidieaanvraag*

2015 stond in het teken van het afronden van subsidieperiode 2007 – 2014 en de start van de nieuwe subsidieperiode. Het LNVH is verheugd te kunnen melden dat de subsidierelaties met zowel OCW als NWO zullen worden voortgezet. Het LNVH verhoogde aanvankelijk het aanvraagbedrag met het oog op de toegenomen werkdruk en de omvang van de projecten. Deze aanvragen werden echter niet gehonoreerd. Het LNVH kreeg de bedragen toegekend die het in de eerste subsidieperiode ook ontving. Het LNVH zet daarom in 2016 (e.v.) in op het verwerven van gelden bij andere partijen om de voorgenomen additionele activiteiten ook te kunnen uitvoeren.

Daar waar de missie van het LNVH altijd doorgaat en zich niet laat leiden door tijdvakken, werden enkele projecten die voorzien waren voor het jaar 2014 overgeheveld naar 2015. Daartoe dienden de hiervoor geormerkte gelden eveneens meegenomen te worden naar het volgende jaar. In samenspraak met OCW is de subsidieperiode daarom verlengd met een jaar, en is er voor 2015 separaat 90.000 euro<sup>5</sup> toegekend. Het LNVH diende voor deze aanpassing van de originele plannen een herzien subsidieverzoek in. De nieuwe subsidierelatie met OCW loopt daarom van 2016 tot 2020, de NWO-subsidie is toegekend voor de jaren 2015 tot en met 2020.

#### *Stichting De Beauvoir - Fusie*

Stichting De Beauvoir zette zich jarenlang in voor de participatie van vrouwen in de wetenschap. Het LNVH heeft altijd nauw met deze stichting samengewerkt. Gezamenlijk werd de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren uitgebracht. De Stichting De Beauvoir is de afgelopen jaren echter een slapende stichting geworden. Het LNVH heeft daarom besloten in 2015 de stichting in te lijven ten einde de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren volledig in eigen beheer uit te kunnen geven. Met akkoord van beide besturen is het LNVH vanaf 2015 verantwoordelijk voor het verschijnen van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren. Dit opent tevens de deur voor een frequentere verschijning van de monitor (Zie de volgende paragraaf). Met het inlijven van de Stichting De Beauvoir trad het bestuur van deze stichting terug. Vanzelfsprekend is dit alles onder notarieel toezicht uitgevoerd. De LNVH is de bestuursleden van de Stichting De Beauvoir zeer erkentelijk voor alles wat zij in de afgelopen jaren hebben gedaan voor de participatie van vrouwen in de wetenschap.

---

<sup>5</sup> De reguliere jaarlijkse toekenning vanuit OCW bedraagt 100.000 euro.

## *Uitgelicht*

### *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren*

Meten is weten, en het staat er nog altijd niet rooskleurig voor met de percentages vrouwen in de academische staf, zo bleek bij het verschijnen van de LNVH Monitor Vrouwelijke Hoogleraren op 19 november 2015. Dit jaar bracht het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren voor het eerst volledig in eigen beheer uit. Hierbij werd uiteraard ingezet op het behoud van de opgebouwde reputatie van de monitor als aanjagers- en agenderingsinstrument en op een verbeteringslag met betrekking tot de opzet en de vorm. Het eerste exemplaar van de Monitor werd overhandigd aan minister Bussemaker die daarna in gesprek ging over de te ondernemen acties met de (oud-)LNVH-voorzitter, Catholijn Jonker. De uitkomsten van dat gesprek waren terug te lezen in een artikel in het NRC van die dag. Daarnaast werd tijdens het carrière-evenement Pump Your Career de monitor toegelicht door bestuurslid Marise Born en ging het LNVH in discussie met de voorzitters van de VSNU, NFU en NWO over de, al dan niet gezamenlijke, maatregelen die genomen moeten worden om te komen tot een evenredige M/V-verdeling in de wetenschap.

De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren is landelijk verspreid binnen universiteiten, onderzoeksinstellingen, koepel- en partnerorganisaties en aan partners in de media. Uiteraard is er ook online veel aandacht aan besteed. Het verschijnen van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren heeft veel (pers)aandacht gegenereerd en blijkt nog altijd zowel een goed instrument om de stand van zaken met betrekking tot de in- en doorstroom van vrouwen naar de top in de wetenschap weer te geven als een instrument om het (maatschappelijk) debat over dit onderwerp aan te zwengelen.

Het LNVH zal de Monitor jaarlijks gaan uitbrengen. In 2016 kunt u dus wederom een monitor verwachten. Eens in de drie jaar verschijnt er een uitgebreide versie, zoals die ook in 2015 verscheen. In de tussengelegen jaren verschijnt er een minder omvangrijke versie. Deze publicatie bevat een selectie van de tabellen die in de uitgebreide versie staan. Deze selectie is gemaakt in afstemming met de universiteiten en het bestuur van de VSNU. Nieuw in deze versie wordt de toevoeging van een kwalitatief element: het LNVH zal jaarlijks één mechanisme uitlichten dat – vermeend - ten grondslag ligt aan de nog altijd geringe aantallen vrouwen in wetenschappelijke en bestuurlijke posities in de Nederlandse academia.

### *Pump Your Career*

In 2015 organiseerde het LNVH samen met NWO een groot carrière-evenement voor vrouwelijke wetenschappers. Er werd een divers programma samengesteld met 15 workshops en een tiental lezingen, interviews en gesproken columns. Op 19 november 2015 kwamen meer dan 600 deelnemers naar de Rijtuigenloods in Amersfoort. Bij de start van het evenement werd de LNVH Monitor Vrouwelijke Hoogleraren gepresenteerd. De dag werd zeer positief beoordeeld.

### *Merianprijs*

Het LNVH zette in 2015 de eerste stappen om de Merianprijs een doorstart te geven. Deze KNAW-prijs voor een bewezen excellente vrouwelijke wetenschapper was de enige in zijn soort. Door het terugtrekken van de hoofdsponsor stierf de prijs een stille dood. Het LNVH ziet echter het belang van een (inter)nationaal erkende prijs voor vrouwelijke wetenschappers en heeft daarom het initiatief genomen de prijs – in een andere vorm – nieuw leven in te blazen. Midden 2015 zijn de eerste gesprekken met de KNAW gevoerd en is er een akkoord gekomen met betrekking tot de doorstart. De Merianprijs zal een prijs worden die aanstormend vrouwelijke wetenschappelijk talent belooft en in de spotlight zet. 2016 zal in het teken staan van het werven van fondsen voor de prijs.

## *Speerpunten 2015*

In de subsidieaanvraag 2015 - 2020 stelde het LNVH enkele speerpunten vast. Hieronder zijn deze speerpunten op een rijtje gezet en de ondernomen acties met betrekking tot deze punten in 2015 benoemd.

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

In 2015 ging het LNVH aan de slag met het nadrukkelijke verzoek van de kennissector voor een frequenter verschijnen van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren. Het LNVH voerde vruchtbare gesprekken met universiteiten, UMC's en koepelorganisaties over vorm en financiering en eind 2015 kwam de toezegging vanuit de VSNU voor een financiële bijdrage die het mogelijk zal maken de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren ook in 2016 te publiceren. Voor de financiering na 2016 is het LNVH in overleg met SoFoKles, fonds voor de kennissector. Tevens werd, zoals eerder vermeld, de Stichting De Beauvoir ingelijfd, waarmee het eigenaarschap van de Monitor geheel in handen van het LNVH kwam.

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

Dit speerpunt stond in 2015 hoog op de agenda en zal dat de komende jaren ook blijven. Tijdens de gesprekken met de Colleges van Bestuur is er specifiek aandacht gevraagd voor het actief doorvoeren van de urgentie voor de aanpak voor de in- en doorstroomproblematiek en voor het bewerkstelligen van een cultuurverandering binnen de universiteiten. Het LNVH bemerkt een gedegen commitment van CvB's, maar ziet dat maatregelen niet doordringen tot/worden doorgetrokken op (bijvoorbeeld) decaanniveau of afdelingshoofd. In 2016 zullen er gericht acties worden uitgezet op dit level. Het LNVH pleit tevens voor het aanstellen van Chief Diversity Officers op decaanniveau in elke instelling.

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

Nog altijd is de vertegenwoordiging van vrouwen in bestuurlijke functies in de wetenschap laag<sup>6</sup>. Het LNVH heeft dan ook actief meegedacht en lijsten met namen aangeleverd voor verschillende vacante posities in Raden van Bestuur en Raden van Toezicht. Ook voor enkele decaanfuncties zorgde het LNVH voor een longlist. Daarnaast werd er tijdens de gesprekken met de Colleges van Bestuur specifiek aandacht besteed aan dit onderwerp.

Bij samenstelling van commissies (bij selectie voor vacante posities, nominaties, subsidietoekenningen) wordt er nog altijd niet standaard gelet op diversiteit en aandacht voor *implicit bias* die neutrale keuzeprocessen vrijwel onmogelijk maakt, is er nog veel te weinig. Daarnaast blijken mannelijke en vrouwelijke wetenschappers niet dezelfde kansen te hebben bij het indienen van aanvragen voor (onderzoeks)subsidies<sup>7</sup>. Het LNVH heeft met betrekking tot deze onderwerpen vooral in het kader van de taskforce gender gesproken met de VSNU, NWO en OCW. Het onderzoek Van der Lee/Ellemers was een eerste stap in de aanpak van dit probleem. Het LNVH kijkt samen met de bovengenoemde partijen naar een logische follow-up van dit rapport en onderzoekt manieren om de uitkomsten en suggesties voor verbetering breder inzetten dan alleen binnen NWO.

### *Gender in de inhoud van onderzoek*

Gendered Innovations en de aandacht voor gender en sekse in de inhoud van onderzoek is veelvuldig onderwerp van gesprek geweest in de contacten die het LNVH in 2015 had, zowel in de gesprekken met partnerorganisaties en Colleges van Bestuur als in de communicatie met het eigen netwerk. Het LNVH organiseerde in samenwerking met de KNAW een drukbezocht seminar over dit onderwerp waar

---

<sup>6</sup> Zie LNVH-rapport 'M/V-verdeling in bestuur en toezicht bij de Nederlandse universiteiten en UMC's', prof.dr. Lückcrath, 2014

<sup>7</sup> Onderzoeksrapport 'Honoringskansen voor mannen en vrouwen in NWO-competities', dr. Romy van der Lee, prof. dr. Naomi Ellemers, Universiteit Leiden.

de nadruk werd gelegd op de urgentie van *mainstreaming* van Gendered Innovations in onderwijs en onderzoek. Ook werd er aandacht gevraagd voor de ZonMW Kennisagenda Gender & Gezondheid.

#### *Internationalisering & aansluiting EU*

Het LNVH woonde in november 2015 de EPWS Gender Summit bij in Berlijn. Er valt nog een wereld te winnen in internationaal contact met bijvoorbeeld zusterorganisaties en in beter contact met EU-commissies. Het LNVH heeft in 2015 een voorzichtige start gemaakt en zal zich in de komende jaren meer gaan richten op internationale profilering en het verzamelen van internationale best practices.

#### *Een gezamenlijke oplossing voor een gezamenlijk probleem: mannen inzetten en betrekken*

Vaak wordt er gedacht dat de in- en doorstroomproblematiek een 'vrouwenprobleem' is. Zo wordt er ook vaak aan gerefereerd. Het LNVH zet zich in om iedereen 'probleemeigenaar' te maken of liever gezegd: iedereen bij de oplossing te betrekken. Een eerste actie hierin is het opzetten van een LNVH-ambassadeursnetwerk van mannen. In 2015 werden de lijsten met namen opgesteld. In 2016 zal het netwerk gelanceerd worden.

#### *Bindende afspraken*

Al in 2014 sprak het LNVH met minister Bussemaker over het aansturen op de invoering van streefcijfers en gezamenlijk te kijken naar de mogelijkheden striktere en bindende voorwaarden op het gebied van gender op te nemen. Het LNVH sprak tevens uitgebreid met de VSNU over dit onderwerp. Uit de CvB-rondes is gebleken dat de meeste instellingen al wel streefcijfers hebben, maar dat die vaak weinig uitdagend zijn. Maatwerk lijkt absoluut nodig: er dient per instelling/faculteit en per HOOP-gebied gekeken te worden welke streefcijfers realistisch zijn. Eind 2015 boden alle Nederlandse universiteiten hun streefcijfers aan aan de minister. Een overzicht van deze percentages, die in 2020 bereikt zouden moeten zijn, staat op de LNVH-website. Het LNVH stuurde een reactie aan minister Bussemaker op het verschijnen van deze streefcijfers. Ook deze reactie is te vinden op de [website](#)<sup>8</sup>.



<sup>8</sup> <http://www.lnvh.nl/site/Publications/Monitor/Universiteiten-formuleren-streefcijfers>

## 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 hebben plaatsgevonden, cijfers worden gemonitord en *best practices* verzameld en gedeeld. 2015 stond in het teken van ronde 6 van de jaarlijkse gesprekken met de Colleges van Bestuur (14 universiteiten en Nyenrode Business University). Het LNVH bezocht tevens de KNAW, VSNU, NFU en NWO. Ook was het LNVH bij de vergadering van het Rectorencollege.

#### *Thema's 2015 (in willekeurige volgorde, lijst niet exhaustief)*

Het LNVH spreekt met de CvB-delegaties standaard over de cijfers, statistieken, *best practices* en plannen voor de toekomst met betrekking tot gender/talent/diversiteitsbeleid van de betreffende universiteit. Daarnaast komen er per ronde verschillende onderwerpen aan de orde waar het LNVH extra aandacht voor vraagt. In 2015 waren dat onder andere: het uitbannen van gesloten benoemingen, samenstelling van en controle op benoemings- en adviescommissies, gender awareness cursussen als vast onderdeel van het curriculum vanaf BA-niveau, sponsorship vs mentorschap, exitgesprekken, accountability in jaar/R&O-gesprekken, Gendered Innovations, de positie van adjunct en persoonlijk hoogleraar, de scheve M/V-verhouding onder de KNAW-leden, de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren in jaarlijkse editie, Tenure Trackbeleid, CAO-NU, evaluatie van onderwijs en de docent-van-het-jaarverkiezingen.

Overzicht bezoeken (alfabetische volgorde):

Het LNVH sprak in totaal met:

Erasmus Universiteit Rotterdam	9 januari 2015	8	Collegevoorzitters
Nyenrode Business University	24 november 2014	9	Rectores magnifici
Open Universiteit	20 mei 2015	-	Collegeleden
Radboud Universiteit Nijmegen	4 maart 2015	7	Hoofden HR
Rijksuniversiteit Groningen	3 juni 2015	10	Medewerkers/Adviseurs HR
Tilburg University	27 mei 2015	5	Hoogleraren
TU Delft	22 april 2015	3	UHD's
TU Eindhoven	20 januari 2015	-	PhD
Twente University	18 juni 2015	2	Decanen
Universiteit Leiden	20 januari 2015		
Universiteit Maastricht	11 februari 2015		
Universiteit van Amsterdam	5 december 2015		
Vrije Universiteit	3 juni 2015		
Wageningen University	7 januari 2014		

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:

KNAW	16 september 2015	Rectorencollege	30 april 2015
NFU <sup>9</sup>	-	VSNU	7 september 2015

<sup>9</sup> Het LNVH sprak in 2014 tweemaal met het bestuur van de NFU en in 2015 tevens meerdere malen in het kader van het verschijnen van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren. Er is daarom besloten het volgende officiële bezoek in 2016 te laten plaatsvinden.

## 2. *Onderzoeken*

De onderwerpen van de onderzoeken zijn vastgesteld onder de auspiciën van het LNVH, 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](mailto:info@lnvh.nl).

In 2015 liet het LNVH één onderzoek uitvoeren:

### *Onderzoek beloningsverschillen M/V in de wetenschap*

Dit onderzoek naar – vermeende - beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers wordt 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 wetenschappers, bestuurders en 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. 2015 stond in het teken van dataverzameling en – verwerking. Het rapport wordt in het voorjaar van 2016 verwacht.

## 3. *LNVH Platform HR-adviseurs gender-/diversiteits-/talentbeleid*

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 HR-adviseurs gender/diversiteit/talentbeleid 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 2015 werden de bijeenkomsten van het platform georganiseerd rondom specifieke thema's. Het platform kwam tweemaal bijeen. De eerste meeting stond in het teken van M/V-verschillen in honoreringskansen bij subsidieaanvragen, de tweede ging over Tenure Trackbeleid.

## 4. *Taskforce OCW/NWO/LNVH/VSNU*

Ook in 2015 heeft het LNVH zich samen met OCW, NWO en de VSNU gebogen over honoreringskansen. Tijdens het kennismakingsgesprek met minister Bussemaker in januari 2014 heeft het LNVH zijn zorgen geuit over de lage percentages vrouwelijke wetenschappers die een subsidie, premie, positie van betekenis in de wacht slepen. Het Zwaartekrachtprogramma wordt gezien als grootste zorgenkind. Maar ook binnen de vernieuwingsimpuls, Spinozapremies en het KNAW lidmaatschap zien we grote ongelijkheid in de toekenningen (afgezet tegen indieningen). De minister onderstreepte de urgentie met klem. In 2015 is de taskforce tweemaal bijeengekomen. De focus van de gesprekken tussen de aanwezige partijen lag tijdens deze gesprekken breder dan

alleen honoreringskansen. De ontwikkelingen en dynamieken van de gehele in- en doorstroomproblematiek kwamen ter tafel. De wens is dan ook geuit de taskforce een andere vorm te geven zodat er een effectiever overleg ontstaat met concretere output en waarin alle relevante stakeholders vertegenwoordigd zijn. Het LNVH komt begin 2016 samen met NWO en FOM met een voorstel voor een nieuwe vorm en focus.

### *Capaciteitsversterkende activiteiten*

#### 1. *Nominaties*

Het LNVH speelt een significante rol in de nominatie van vrouwelijke wetenschappers voor prijzen en premies. Belangrijk want er wordt vaak voorbijgegaan aan excellente vrouwen bij het 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<sup>10</sup>. Sinds 2011 nomineert het LNVH jaarlijks een vrouwelijke kandidaat voor het lidmaatschap van de KNAW. Ook draagt het LNVH voor voor bepaalde leerstoelen. Sinds 2014 is de nominatiebevoegdheid voor de Ammodo KNAW award aan het rijtje toegevoegd. Het LNVH nomineert tevens voor de Heinekenprijzen.

In 2015 heeft het LNVH zeer succesvol genomineerd. Er is echter voor gekozen niet in de tabel op te nemen welke nominaties zijn gehonoreerd. Het direct gehonoreerd krijgen van een nominatie is uiteraard geweldig, maar het LNVH ziet tevens dat enkel het nomineren en dus onder de aandacht brengen van excellente vrouwelijke wetenschappers bij commissies al effect heeft op de manier waarop er naar selectieprocessen en –procedures wordt gekeken. Bovendien ziet het LNVH regelmatig dat de LNVH-nominatie in eerste instantie niet wordt geselecteerd maar de kandidaat (met hetzelfde) dossier het jaar daarop wél wordt geselecteerd. Succes is dus niet af te meten aan een directe selectie.

<b>Prijs:</b>	<b>voordrachtgerechtigd sinds:</b>	<b>aantal nominaties gedaan in 2014:</b>	<b>aantal nominaties gedaan in 2015</b>
<b>Spinozapremie</b>	2007	2	2
<b>De Jonge Akademie KNAW</b>	2007	2	2
<b>KNAW - Prijs Akademiehoogleraren</b>	2009	2	2
<b>KNAW-lid</b>	2011	1	2
<b>Distinguished Lorentz Fellowship and Prize</b>	2011	2	2
<b>Ammodo KNAW award</b>	2014 (tweejaarlijks)	2	-
<b>Dr. Hendrik Müllerprijs</b>	NVT	-	1
<b>Valkhofleerstoel</b>	2012 (tweejaarlijks)	1	-
<b>Heinekenprijs</b>	NVT	-	2

<sup>10</sup> In 2015 heeft de KNAW besloten tot het opheffen van de Prijs Akademiehoogleraren na de uitreiking van de prijs in 2016.

## *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 buitenlands werkbezoek willen afleggen in het kader van hun onderzoeksproject. De beurs bestaat uit een toelage van €1500 en wordt jaarlijks uitgereikt aan laureaten uit de vier wetenschappelijke disciplines: alfa, bèta, gamma en medisch. In 2015 werden er 36 aanvragen ingediend. Uit deze kandidaten werden vier laureaten geselecteerd: Cathrin Canto (NiN-KNAW), Nikki Damen (NIVEL), Tessa Diphorn (UU) en Fenneke Sysling (UU) ontvingen de beurs.

### *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 is bedoeld voor 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 2015 vond de vierde Nederlandse uitreiking plaats. Doris van Halem (TU Delft) en Femke Nijboer (Universiteit Leiden) ontvingen de beurs. De Rembrandtzaal van de KNAW vormde het decor van de uitreiking. Deze beurzen zijn bestemd voor een onderzoeksverblijf c.q. fellowship van 3 of 5 maanden op de NIAS campus om (bijvoorbeeld) aan het schrijven van wetenschappelijke artikelen te werken.

## *2. Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank*

Ook in 2015 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 32 posities.

## *3. 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, om de slagingskans, die voor vrouwelijke indieners significant lager ligt dan voor mannelijke indieners, zo groot mogelijk te laten zijn.

In 2015 gaf het LNVH succesvol gehoor aan 8 mentoringverzoeken. Daarnaast werd er twee intervisiegroepen gevormd.

## *4. Bijeenkomsten, seminars en symposia*

### *Spring Symposium*

Op 15 april 2015 organiseerde het LNVH het jaarlijkse Spring Symposium, een evenement voor wetenschappers, bestuurders en beleidsmakers. Dit jaar koos het LNVH voor het thema *leiderschap*. Er werd nagedacht over het belang van aandacht voor verschillende soorten leiderschap, geluisterd naar verhalen van verscheidene vrouwelijke leiders en in workshops gewerkt aan de eigen leiderschapskwaliteiten. Tevens was er de mogelijkheid een één-op-één gesprek te voeren met een coach. In een plenaire sessie werden suggesties voor verbeteringen verzameld voor de leadershipprogramma's en -cursussen die op dit moment binnen de universiteiten en UMC's worden aangeboden. De uitkomsten zijn door het LNVH aangeboden aan de HR-afdelingen.



### *Landelijke bijeenkomst*

Op 15 oktober 2015 vond de Landelijke Bijeenkomst voor aangeslotenen plaats in het Polman's Huis in Utrecht. Zoals gebruikelijk opende de voorzitter de bijeenkomst met een *causerie* gevolgd door een themalezing over *Gender Inequality in publishing* door Inge van der Weijden, Centre for Science and Technology Studies (CWTS, Universiteit Leiden) en een verhalende lezing van de Denker des Vaderlands, Marli Huijser. In lijn met het doel van dit evenement was er tevens uitgebreid de mogelijkheid voor de aangeslotenen ervaringen uit te wisselen en te netwerken. Aantal aanmeldingen: 60.

### *Symposium Gendered Innovations*

Gendered Innovations: niet alleen in de jaarlijkse CvB-ronde stond dit thema centraal, maar ook tijdens een drukbezocht symposium dat het LNVH organiseerde op 2 juli 2015 in samenwerking met de KNAW. Als onderzoek maar gericht is op de helft van de wereldpopulatie, hoe innovatief en relevant kan het dan zijn? Met die vraag vestigde het LNVH aandacht op gender en sekse in de *inhoud* van onderzoek. In het bijzijn van meer dan 100 bezoekers werd er gesproken door internationale keynote speakers en een achtkoppig panel bestaande uit experts. Tevens werd de ZonMW Kennisagenda Gender en Gezondheid gepresenteerd.

### *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 2015 ondersteunde het LNVH tevens diverse projecten financieel:

- Femme Fatale - Carrièredag (Vrouwen-netwerk Biomedische Wetenschappen)
- VWI - Gender and Science symposium (Vrouwen-netwerk Wageningen University)
- Young Girls Community - Themanummer wetenschap (Algemeen vrouwen-netwerk)
- FFNT - Jaarcongres (Vrouwen-netwerk Utwente)

### 5. *Communicatie*

Zoals elk jaar stuurde het LNVH ook in 2015 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 en Twitter.

Naar aanleiding van de userenquête die is uitgezet in 2015 is er een aantal aanpassingen gedaan aan de LNVH-website, met name aangaande de overzichtelijkheid en de vindbaarheid van de informatie. Tevens is de website *responsive* gemaakt.

## 6. *Representatie, contacten en verzoeken*

Het LNVH werd in 2015 ook weer veelvuldig benaderd met vragen van o.a. individuele wetenschappers, 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 of sprekers aan te leveren. Tevens was het LNVH vertegenwoordigd op talrijke bijeenkomsten en overleggen. Zie de representatiekalender op pagina 19 voor een overzicht.

Hieronder leest u eerst over enkele verzoeken om zo een indruk te krijgen van de verschillende soorten vragen die het LNVH dagelijks ontvangt.

### *Uitgelicht*

#### *Database Topvrouwen – OCW/VNO-NCW*

Begin 2015 sloegen minister Bussemaker (OCW) en Hans de Boer (voorzitter VNO-NCW) de handen ineen voor het aanleggen van een database<sup>11</sup> van topvrouwen die in aanmerking komen voor bestuurlijke functies in Raden van Toezicht en Raden van Commissarissen in het bedrijfsleven.

Het LNVH peilde, op verzoek van en in overeenstemming met het ministerie van OCW, de belangstelling onder onze aangesloten hoogleraren en UHD's voor het laten opnemen van geschikte personen uit de LNVH database in deze topvrouwendatabase. Uiteraard vroeg het LNVH daarmee ook direct aandacht voor het lage percentage vrouwen in bestuurlijke functies in de wetenschap. Deze peiling leverde een indrukwekkende lijst namen op die aan het ministerie van OCW is aangeboden.

#### *Athena's Angels - Diner Pensant*

Vier Leidse vrouwelijke hoogleraren, Eveline Crone, Naomi Ellemers, Judi Mesman en Ineke Sluiter, hebben zich in 2015 verenigd onder de naam Athena's Angels. De missie van Athena's Angels is, aansluitende op die van het LNVH, vrouwen en mannen werkelijk gelijke kansen te bieden op een loopbaan in de wetenschap. Gezamenlijk werken het LNVH en Athena's Angels aan een cultuurverandering binnen de Nederlandse academia. Op 15 november organiseerde Athena's Angels een zogenaamd 'Diner Pensant' waarbij besluitvormers en beslissers rond de tafel zaten en afspraken maakten over te ondernemen acties voor een diverser wetenschappelijk landschap waarbinnen al het talent wordt erkend en iedereen dezelfde kansen krijgt. Athena's Angels vroeg het LNVH om advies bij de totstandkoming van dit 'Diner Pensant'. Het LNVH leverde input met betrekking tot de aan te snijden onderwerpen, de opzet en follow-up van de avond. Uiteraard was het LNVH vertegenwoordigd op de avond zelf. In 2016 zal het LNVH een onderzoeksproject starten naar werksfeer en werkcultuur binnen de Nederlandse universiteiten. Daarbij zullen de klachten en verhalen die via de website van Athena's Angels binnenkomen gebruikt worden als input.

#### *Rubiconbeurs – Zwangerschapsverlof*

In 2015 werd het LNVH benaderd door een aantal Rubiconlaureaten inzake advies en ondersteuning. Zij meldden dat er geen mogelijkheden waren voor betaald zwangerschapsverlof tijdens het Rubiconverblijf in het buitenland, dit in tegenstelling tot postdocs met andere financieringsachtergronden. Het LNVH ondersteunde een gezamenlijke actie richting NWO. NWO zegde toe de regelingen met betrekking tot betaald zwangerschapsverlof te zullen aanpassen.

#### *Standard Evaluation Protocol 2015 – 2021*

In oktober van 2015 vroeg het LNVH middels een brief aandacht aan de directies van KNAW, VSNU en

---

<sup>11</sup> Inmiddels (maart 2016) is deze database ondergebracht bij een autonome stichting 'Topvrouwen'. Voor meer informatie: [www.topvrouwen.nl](http://www.topvrouwen.nl)

NWO voor het ontbreken van een genderparagraaf in het SEP (Standard Evaluation Protocol) 2015 - 2021. Er werd met klem verzocht om aandacht voor gender en diversiteit in het SEP op te nemen. Aan dit verzoek is gehoor gegeven. Er zal een expliciete paragraaf 'diversiteit' komen in een aangepaste versie. Deze aanpassing zal begin 2016 worden doorgevoerd.

#### *De Universiteit van Nederland*

Eind 2014 sprak het LNVH op verzoek van enkele aangeslotenen de Universiteit van Nederland al aan op de slechte M/V-verhouding in hun hooglerarenbestand en drong het LNVH aan op gesprekken over de mogelijkheden dit bestand aan te vullen met vrouwelijke hoogleraren. In 2015 adviseerde het LNVH de redactie van de Universiteit van Nederland over een nieuwe selectieprocedure en leverde het een lijst aan met te benaderen vrouwelijke hoogleraren. Dit heeft geresulteerd in het feit dat de redactie van het UvN M/V-balans tot speerpunt heeft gemaakt en in de programmering voor 2015 de vrouwelijke wetenschappers zeer goed vertegenwoordigd waren.

#### *Representatiekalender*

Het LNVH leverde een bijdrage (in de vorm van expertise, kennis, kunde, raad & daad, financiering) aan alle evenementen die in het overzicht hieronder worden genoemd. De bezoeken aan de Colleges van Bestuur en besturen van OCW, NWO, VSNU, KNAW en NFU zijn niet meegenomen (zie hiervoor pag.14).

Op 2 januari leverde het LNVH een lijst aan met vrouwelijke hoogleraren filosofie voor een publicatie over curricula van de Nederlandse filosofiefaculteiten

Op 6 januari leverde het LNVH een longlist aan met namen van vrouwelijke sprekers voor de Den Uyllezing 2015

Op 12 januari vergaderde het LNVH met het CWI over vrouwen in de ICT

Op 12 januari woonde het een netwerkevenement bij van La Red

Op 16 januari vond de eerste ronde sollicitatiegesprekken voor de LNVH-functie beleids-  
ondersteunend bureaumedewerker

Op 19 januari kwam onder voorzitterschap en organisatie van het LNVH het HR-platform Talent naar de Top bijeen in aanwezigheid van een afvaardiging van Stichting Charter Talent naar de Top en de Commissie Monitoring. Thema: voorzetting ondertekenaarschap kennissector Charter Talent naar de Top

Op 21 januari woonde het LNVH de Taskforcemeeting bij op het ministerie van OCW

Op 21 januari leverde het LNVH een schriftelijke bijdrage aan het Young Girl Community magazine

Op 21 januari leverde het LNVH een lijst met leiderschapscursussen voor hoogleraren aan voor de De Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen

Op 22 januari woonde het LNVH de presentatie van de *midtermreview* Emancipatie bij op het ministerie van OCW

Op 23 januari tweede ronde sollicitatiegesprekken functie beleidsondersteunende bureaumedewerker

Op 23 januari vergaderde het LNVH

Op 26 januari woonde het LNVH de uitreiking van de Prix Descartes-Huygens bij

Op 29 januari evalueerde het LNVH met zijn partners het l'Oréal-UNESCO FWIS programma

Op 29 januari leverde het LNVH een lijst aan met kandidaten voor het uitvoeren van een Diversiteitsscan binnen de VU Amsterdam

Op 3 februari startte het LNVH het overleg over de 2015-editie van Pump Your Career

Op 4 februari sprak het LNVH met de redactie van LOF over intensievere samenwerking

Op 10 februari leverde het LNVH een bijdrage (interview, achtergrond en cijfers) aan een artikel in Erasmus Magazine over vrouwelijke hoogleraren

Op 12 februari was het LNVH op uitnodiging bij de bijeenkomst *Gender and Science* van het VWI aan de Wageningen University

Op 14 februari bracht het LNVH op verzoek de eindconferentie van de EUGenMed roadmap onder de aandacht

Op 18 februari leverde het LNVH een lijst aan met vrouwelijke sprekers voor de NWO strategiepresentatie

Op 23 februari sprak het LNVH met het KNAW-bestuur over een doorstart van de Merianprijs

Op 2&3 maart was het LNVH op uitnodiging bij het STAGES EGERA symposium bij aan de Radboud Universiteit Nijmegen

Op 3 maart leverde het LNVH namen aan voor een artikel naar aanleiding van het seminar Vrouwen in de spotlight (Radboud Universiteit Nijmegen)

Op 4 maart leverde het LNVH een bijdrage aan de totstandkoming van het project Women in Academia van Maastricht University

Op 4 maart adviseerde het LNVH de redactie van de NTR-serie Bonte Vrouwen over uit te nodigen vrouwelijke hoogleraren

Op 4 maart vergaderde het LNVH over een nieuwe bestuurlijke opzet van het IPN

Op 6 maart was het LNVH op uitnodiging bij het WOMENinc-congres 'zorgtaken'

Op 10 maart was het LNVH op uitnodiging bij NWO's 'Broodje Diversiteit'.

Op 10 maart vergaderde het LNVH met NWO over Pump Your Career

Op 11 maart woonde het LNVH op uitnodiging de uitreiking van de Ammodo-KNAW Awards bij

Op 12 maart was het LNVH op uitnodiging bij het LOF netwerkdiner

Op 24 maart start van de eerste LNVH intervisiegroep 2015

Op 25 maart diende het LNVH de aanvraag voor de subsidievestigstelling 2007 – 2014 in

Op 26 maart woonde het LNVH de installatie van de nieuwe leden van De Jonge Akademie bij

28 maart diende het LNVH als sociaal partner een thema c.q. vraag in voor de Nationale Wetenschapsagenda: "Gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de rol van mannen in het bereiken van deze gelijkheid".

Op 7 april overlegde het LNVH met NWO over Pump Your Career

Op 10 april vond het LNVH Spring Symposium plaats

Op 13 april woonde het LNVH op uitnodiging het jaarcongres van het FFNT (UTwente) bij

Op 14 april woonde het LNVH op uitnodiging het LDE Diversity Symposium bij (Leiden, Delft, Erasmus)

Op 30 april sprak het LNVH met het Rectorencollege

Op 11 mei leverde het LNVH informatie aan onderzoeksbureau Panteia aan in het kader van een onderzoek over vrouwen in topfuncties binnen de Nederlandse universiteiten

Op 13 mei overleg NWO inzake Pump Your Career

Op 15 mei werd het LNVH geïnterviewd voor I/O Magazine van TNO

Op 19 mei leverde het LNVH cijfers en statistieken m.b.t. de in- en doorstroom van vrouwelijke wetenschappers aan voor de schaduwrapportage van het VN Vrouwen Comité

Op 26 mei was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de presentatie Monitor Talent naar de Top

Op 26 mei startte de tweede LNVH intervisiegroep 2015

Op 29 mei was het LNVH aanwezig bij TEDx Women Amsterdam

Op 1 juni werd het LNVH geïnterviewd door 'Radio 1, Dit is de dag' over het gebrek aan vrouwen in de wetenschap (Hoe seksistisch is de wetenschap?)

Op 2 juni werd het LNVH geïnterviewd in het kader van de studie 'positie van vrouwen op de arbeidsmarkt' – Sociologie UvA

Op 2 juni kwam onder voorzitterschap en organisatie van het LNVH het HR-platform Talent naar de Top bijeen Thema: honoreringsproblematiek

Op 9 juni was het LNVH op uitnodiging bij de presentatie van het plan 'Women in Academia' van de Universiteit Maastricht en nam het zitting in het discussiepanel

Op 12 juni woonde het LNVH de bekendmaking van de Spinozalaureaten bij tijdens NWO's Bessensap

Op 12 juni was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het 10-jarig jubileum van De Jonge Akademie

Op 17 juni sprak het LNVH op uitnodiging met de bètafaculteit van de Universiteit Utrecht

Op 18 juni sprak het LNVH op uitnodiging bij het Young VWI Seminar 'Women in Science 2015'

Op 19 juni vergaderde het LNVH

Op 22 juni vond de juryvergadering van het l'Oréal-UNESCO FWIS programma plaats.

Op 27 juni woonde het LNVH het GELIJK=ANDERS festival bij

Op 29 juni was het LNVH aanwezig bij de Taskforcemeeting

Op 30 juni overlegde het LNVH met de redactie van de Universiteit van Nederland over de slechte M/V-verhoudingen onder hun hoogleraren

Op 2 juli organiseerde het LNVH in samenwerking met de KNAW een symposium over Gendered Innovations

Op 1 augustus werd het artikel 'Kijk, een vrouw, tussen de hoogleraren in toga!' gepubliceerd, een reeks van Ellen de Bruin in het NRC over het waarom achter het gebrek aan vrouwelijke hoogleraren. Interviews met o.a. prof. dr. Els Goulmy, oprichter en oud-bestuurslid LNVH

Op 21 augustus kreeg het LNVH het verzoek te kijken naar de nieuwe CAO-NU met het oog op het ontbreken van mogelijkheden tot zwangerschapsverlof in de postdoc-fase. Het LNVH heeft dit op gepakt en lobby't in 2016 voor reguliere mogelijkheden tot zwangerschaps/zorgverlof in alle fasen van de wetenschappelijk carrière.

Op 28 augustus kwam het LNVH bijeen voor een heidag over strategie en missie

Op 14 september woonde het LNVH de uitreiking van de Spinozapremies bij. Het LNVH nomineerde succesvol.

Op 16 september had het LNVH een kennismakingsgesprek met aantredend KNAW-voorzitter José van Dijck

Op 16 september maakte het LNVH kennis met VAWO, vakbond voor de wetenschap

Op 16 september vergaderde het LNVH

Op 17 september was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het jubileumcongres van WOMENinc.

Op 21 september sprak het LNVH op uitnodiging tijdens het KennisCafé (Volkskrant, KNAW, De Balie, Science center NEMO) 'Meer? Meer! Meer! Vrouwen in de wetenschap'

Op 29 september woonde het LNVH op uitnodiging de Talkshow 'Dress Red' over gendersensitieve zorg bij in het VUmc

Op 30 september levert het LNVH lijst met potentiële juryleden voor Science in the City

Op 5 oktober vond het Young Girls Community Netwerkvoorzittersdiner plaats.

Op 10 oktober: Life Science Carrière dag voor vrouwen georganiseerd door de Universiteit Utrecht.

Op 14 oktober was het LNVH bij het symposium 'Meer diversiteit op de academische werkvloer' georganiseerd door De Jonge Akademie

Op 15 oktober vond de jaarlijkse LNVH Landelijke Bijeenkomst plaats

Op 19 oktober ontving het LNVH samen met OCW en NWO een Braziliaanse delegatie. Thema: uitwisseling van best practices diversiteit

Op 27 oktober vond het bestuurlijk overleg over de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015 plaats

Van 5 tot 8 november was het LNVH aanwezig op de EPWS Gender Summit te Berlijn

Op 6 november was het LNVH aanwezig bij het seminar 'Let scientists shine' van ElroyCOM training

Op 15 november vond het Diner Pensant van Athena's Angels plaats

Op 19 november organiseerde LNVH en NWO Pump Your Career

Op 19 november: de presentatie en overhandiging van het eerste exemplaar van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015

Op 20 november presenteerde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren aan de Stuurgroep Personeel en Organisatie van de VSNU

Op 24 november reikte het LNVH in samenwerking met alle betrokken partners de l'Oréal-UNESCO for women in science prijzen uit

Op 25 november luidde het LNVH op uitnodiging de beursgong met de l'Oréal-UNESCO for women in science laureaten

Op 26 november kwam het LNVH met partners bijeen voor een Taskforcemeeting

Op 1 december nam het LNVH deel aan een debatavond van Spui25 over seksisme in de wetenschap

Op 15 december kwam het bestuur bijeen in vergadering en werd er afscheid genomen van de vertrekkende bestuursleden.



## FINANCIEN – OVERZICHT UITGAVEN 2015

---

Stichting LNVH

Bestedingen Meerjarenplan per 31 december 2015 (in euro's)

Omschrijving	Uitgaven	Inkomsten
	<i>realisatie</i> 31/12/15	<i>realisatie</i> 31/12/15
<b>Uitvoering meerjarenplan</b>		
Subsidie Ministerie OCW		90.000
Rente- en bankkosten		1.123
DWSF	4.500	
Internationalisering	671	
Mentoring/Intervisie	6.740	
Evenementen	84.426	
Symposium	28.838	
Landelijke bijeenkomsten	4.194	
Lokale netwerken	3.634	
Beleid beïnvloeden	18	
Website	6.863	
Publiciteit & Publicaties	31.432	
Bureaunkosten	3.995	
<b><i>totaal uitvoering exclusief reserveringen</i></b>	<b>175.311</b>	<b>91.123</b>

  
**Kreston Syncount Audit B.V.**  
Postbus 302, 2410 AH BODEGRAVEN  
Tel. (0172) 619317 / Fax (0172) 615006  
KvK nummer 49279335

*Paraaf Accountant*



De werkzaamheden zijn na het aflopen van 2015 uiteraard onverminderd doorgedaan en bij het verschijnen van dit jaarverslag is het jaar 2016 alweer een flink eind gevorderd. De jaarkalender is gevuld en zal naast de reguliere activiteiten zoals die hierboven besproken zijn, in het teken staan van het profiteren van het 'momentum' waar in het voorwoord aan gerefereerd werd. Het LNVH zet er in 2016 en de jaren daarna op in dat diversiteit niet slechts een *buzzword* uit 2015 blijft; het LNVH zet in op een versnelling van de processen door (aanzetten tot) het overgaan tot actie. Minder praten en meer doen!

Het LNVH voegt aan de reguliere activiteiten zoals u van ons gewend bent 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, de input die het LNVH ontvangt van aangeslotenen en op basis van de aanbevelingen die Regioplan deed in het evaluatierapport. Samen met de LNVH-aangeslotenen, partners, subsidieverstrekkers en andere stakeholders zal er, met het oog op de dynamiek van de problematiek, in de komende jaren steeds weer opnieuw gekeken worden naar de juiste focus.

- *Versterkte en frequentere monitoring doorstroom vrouwen naar de top – Monitor Vrouwelijke Hoogleraren*
- *Aandacht vragen van topbestuurslagen voor meer commitment binnen de diepere bestuurslagen en gender awareness over alle linies – van CvB tot student*
- *Hernieuwde aandacht voor genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures*
- *Aandacht voor etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen wetenschap*
- *Gender in de inhoud van onderzoek*
- *Internationalisering & aansluiting EU*
- *Een gezamenlijke oplossing voor een gezamenlijk probleem: mannen inzetten en betrekken*
- *Bindende afspraken*

Verder in 2016 onder andere aandacht voor:

- *Follow-up rapport Beloningsverschillen – Tour langs universiteiten*
- *Chief Diversity Officers op decaanniveau*
- *M/V-Verschillen in start-up packages onderzoekers*
- *Werksfeer en werkcultuur – een landelijk vergelijkend onderzoek binnen universiteiten*
- *Vrouwen in besturen – onderwerp van het Spring Symposium*
- *Lancering Ambassadeursnetwerk LNVH*
- *Bijeenkomst besturen academische vrouwennetwerken*
- *Zwangerschapverlof/Zorgverlof inzake de CAO-NU*
- *Herinrichting taskforce gender LNVH/NWO/OCW/VSNU*

LNVH-intern:

- *Aantreden vijfde bestuurslid*
- *Uitbreiding LNVH bureau met secretariële ondersteuning*
- *Het 15-jarig bestaan van het LNVH*

*Einde document*



Dit is een uitgave van:

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

Afbeelding voorkant: STUDIO LAKMOES  
Foto bestuur: Monique Kooijmans

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

April 2016