

# ACTIVITEITENPLAN 2019





## **INHOUDSOPGAVE**

---

<b>VOORWOORD</b>	<b>pag. 5</b>
<b>HET LNVH</b>	<b>pag. 6</b>
<b>SPEERPUNTEN &amp; ACTIVITEITEN 2019</b>	<b>pag. 7</b>
▪ <b>Speerpunten</b>	<b>pag. 7</b>
▪ <b>Reguliere activiteiten</b>	<b>pag. 9</b>
<b>FINANCIEEL OVERZICHT</b>	<b>pag. 13</b>



## VOORWOORD

---

Voor u ligt het activiteitenplan voor het jaar 2019, opgesteld door het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). Het LNVH zet zich ook dit jaar weer in voor structurele en duurzame bijdragen aan het verbeteren van de positie van vrouwen in de wetenschap. Het LNVH kon in 2018 relatief positief nieuws brengen: het percentage vrouwelijke hoogleraren oversteeg voor het eerst de 20% (20,9<sup>1</sup>). Echter, zonder verdere gerichte actie, zal het nog minstens tot 2048 duren voordat er een kans is dat er *gender balance* wordt bereikt. Daar waar er groei zit in het percentage vrouwelijke hoogleraren, zie het LNVH het percentage vrouwelijke promovendi voor het zesde jaar op rij dalen. Een zorgelijke trend die het belang van aandacht voor de M/V-verdeling in de gehele pijplijn onderstreept.

Net als in voorgaande jaren zullen de activiteiten van het LNVH onder te verdelen zijn in twee focusgebieden: beleidsbeïnvloeding en capaciteitsvergroting. Dit is in lijn met de doelen die het LNVH stelde in het kader van de subsidieaanvraag 2016 - 2020, ingediend bij en goedgekeurd door het ministerie van OCW. Het LNVH volgt de nationale en internationale trends en ontwikkelingen op de voet en past acties en activiteiten hierop aan. Dit alles met als ultiem doel: het bevorderen van de doorstroom van vrouwen naar topposities in de wetenschap om uiteindelijk te komen tot een evenredige man-vrouwverdeling binnen de academische gemeenschap. 2019 zal in het teken staan van continuering van de succesvolle activiteiten die in de afgelopen jaren kenmerkend voor het LNVH zijn geworden. Daarnaast is er een aantal nieuwe speerpunten vastgesteld en zal er een aantal bijzondere evenementen plaatsvinden, zoals bijvoorbeeld de Gender Summit, die in 2019 in Nederland als gastland zal hebben. Tot slot zal er aandacht uitgaan naar het doen van een nieuwe subsidieaanvraag bij onze partners OCW en NWO. In dat proces zal er uiteraard tevens, in samenwerking met een extern evaluatiebureau, worden teruggekeken op de afgelopen vijf jaar om zo gedegen richting te kunnen geven aan het beleid in de periode 2020 – 2025.

---

<sup>1</sup> LNVH Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018

## HET LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOGLERAREN

---

### *Een effectief netwerk*

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren is een **kenniscentrum en netwerk- en lobbyorganisatie** met als doel een evenredige M/V-verdeling in de wetenschap en gelijke kansen voor al het talent dat de academie rijk is. Het LNVH is in de jaren '90 informeel begonnen. In 2001 werd het initiatief een officiële stichting en in de loop der jaren is het LNVH uitgegroeid tot een professionele organisatie met een bestuur bestaande uit 5 vrouwelijke hoogleraren en een bureau met een beleidsprogramma- en bureaumedewerker en (tijdelijke) secretariële ondersteuning. De professionaliseringsinslag die het LNVH heeft ingezet is mede dankzij subsidie vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en NWO tot stand gekomen en zal ook in 2019 – en in de daarop volgende jaren - verder worden doorgezet.

Het LNVH beschikt over een groot – nog altijd groeiend - aantal aangeslotenen. **1233 vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten** (gegevens december 2018, incl. emeriti) afkomstig uit alle wetenschapsgebieden en van alle universiteiten in Nederland vormen een waardevolle achterban. De database met specifieke gegevens aangaande deze aangeslotenen vormt bovendien een perfecte tool voor het *scouten* van vrouwen voor topposities in de wetenschap.

Het intensieve contact met het netwerk zorgt voor een goed overzicht van de problematieken die spelen in het veld. Hierdoor kan het LNVH in zijn rol als **waakhond en aanjager** gericht acties ondernemen. Ook de contacten met de lokale (en internationale) vrouwennetwerken spelen hierin een grote rol. Verder maken goede banden en korte lijnen met OCW, NWO(I & D), de koepelorganisaties VSNU en NFU, de KNAW, de Colleges van Bestuur van alle Nederlandse universiteiten, het Rectorencollege, decanenoverleggen, de medezeggenschap, de Stichting Charter Talent naar de Top/D&I Company, ECHO en het voorzitterschap van het LNVH HR platform en het lidmaatschap het Platform Diversiteit in de Wetenschap en het Landelijk Overleg Diversity Officers het netwerk af.

### *Doelen*

In 1990 bedroeg het percentage vrouwelijke hoogleraren 6,5%. Inmiddels zitten we op 20,9%. Een gestage groei. Zeker. Maar we kunnen nog lang niet spreken van een evenredige vertegenwoordiging.

Het LNVH heeft als doel bevordering van de doorstroom van vrouwen naar wetenschappelijke en bestuurlijke topposities om zo tot een evenredige man-vrouwverdeling binnen een inclusieve wetenschappelijke gemeenschap te komen. Ten einde deze doelen te verwezenlijken, houdt het LNVH zich onder andere bezig met:

- Beleidsontwikkeling en -beïnvloeding en opzet en ondersteuning van projecten met betrekking tot de doorstroom van vrouwelijke wetenschappers en benoeming van vrouwelijke hoogleraren;
- Het uitbrengen van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren en jaarlijkse onderzoeken over relevante gendergerelateerde onderwerpen in landelijk vergelijkend perspectief;
- Relatiebeheer met nationale en internationale organisaties in en buiten de academische wereld (o.a OCW, KNAW, NWO, buitenlandse zusterorganisaties, de universiteiten en de medisch centra);
- Voorzitten van het platform van beleidsmedewerkers verantwoordelijk gender/diversiteit/talentbeleid;
- Organisatie van mentoring, intervisie, workshops en symposia;
- Inhoudelijke voorbereiding van gendergerelateerde meetings en vergaderingen;
- Initiatie van netwerken en het in kaart brengen van *best practices*;
- Vergroten van de zichtbaarheid van het eigen netwerk en de impact van de activiteiten.

## SPEERPUNTEN & ACTIVITEITEN 2019

---

Zoals als in het voorwoord al vermeld, zal een aantal activiteiten kenmerkend voor het LNVH ook in 2019 worden voortgezet. De focus in het eerste gedeelte van dit hoofdstuk zal liggen op de nieuwe speerpunten die het LNVH – tevens in samenspraak met achterban en partners - heeft vastgesteld. Verder op in het hoofdstuk is een overzicht van de reguliere activiteiten opgenomen.

### *Speerpunten 2019 – en verder*

Het LNVH voegt aan de reguliere activiteiten in 2019 zes speerpunten toe waar dit jaar – in willekeurige volgorde - extra aandacht naar uit zal gaan:

1. Aandacht voor tegengaan van ongewenst en ongepast gedrag in de academie
  2. Aandacht voor herziening systeem van belonen en waarderen
  3. Aandacht voor inclusie; etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen wetenschap
  4. Versterkte en frequente monitoring doorstroom van vrouwen naar de top
  5. Aandacht voor de verschillen op facultair niveau/Commitment alle lagen van de organisatie
  6. Meer en hernieuwde aandacht genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures (o.a. samenstelling promotiecommissies en daling percentage vrouwelijke promovendi)
- 
1. Aandacht voor tegengaan van ongewenst en ongepast gedrag

In mei 2018 vroeg het LNVH tijdens de jaarlijkse voorjaarsbijeenkomst aandacht voor ongepast gedrag in de wetenschap. Een zogenaamde 'blind spot' voor velen, maar helaas dagelijkse werkelijkheid voor anderen. Opvallend in de voorbereiding bleek het gebrek aan inzicht in de studies die naar ongewenst gedrag in de academie zijn gedaan. The Swedish Research Council kwam eind vorig jaar met een overzichtsstudie naar Sexual Harassment in Academia. Begin dit jaar verscheen deze studie ook in het Engels<sup>2</sup>. In 2019 zal het LNVH ook aandacht blijven vragen voor het (h)erkennen, aanpakken en vooral tegengaan van ongepast gedrag maar ook ongewenst gedrag in bredere zin: Academic harassment. Momenteel werkt ons onderzoeksteam hard aan een rapport dat onder de titel 'Scientific Harassment in Academia' zal verschijnen begin dit voorjaar. Met het onderzoek probeert het LNVH een startschot te geven voor een uitgebreider onderzoek naar ongewenst gedrag in de Nederlandse wetenschap en vooral antwoord te geven op de vraag wat daar dan aan gedaan kan worden.

2. Aandacht voor herziening systeem van belonen en waarderen

NWO, de VSNU, NFU en ZonMw sloten 2018 af met een statement<sup>3</sup> over een herziening van belonen en waarderen. Hiermee geven zij de al gaande zijnde discussie over 'hoe ziet de wetenschap en de wetenschapper van de toekomst eruit' een nieuwe impuls. Ook het LNVH houdt zich sinds jaar en dag bezig met dit soort vraagstukken. In februari 2019 verschijnt deel twee van het LNVH rapport naar beloningsverschillen. Daarin zullen we de niet-financiële beloningen van wetenschappers onder de loep nemen, bijv. het al dan niet succesvol onderhandelen bij het binnenhalen van onderzoeksgelden, het verkrijgen van een vaste aanstelling, vrijstelling voor onderwijstaken en een eigen kamer. Uiteraard kijken we, na verschijnen van het rapport, samen met het veld naar de *call to action* die aan de resultaten verbonden zal worden.

---

<sup>2</sup> <https://www.vr.se/english/analysis-and-assignments/we-analyse-and-evaluate/all-publications/publications/2018-11-30-sexual-harassment-in-academia.html>

<sup>3</sup> [https://www.vsnunl.nl/nl\\_NL/nieuwsbericht.html/nieuwsbericht/489-vsnu-nwo-nfu-en-zonmw-geven-impuls-aan-verandering-in-het-waarderen-en-belonen-van-wetenschappers](https://www.vsnunl.nl/nl_NL/nieuwsbericht.html/nieuwsbericht/489-vsnu-nwo-nfu-en-zonmw-geven-impuls-aan-verandering-in-het-waarderen-en-belonen-van-wetenschappers)

### 3. Aandacht voor etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen wetenschap

In de wetenschap is de aandacht voor diversiteit in brede zin groeiend. Het LNVH steunt die ontwikkeling van harte. Het LNVH blijft uiteraard een organisatie die zich richt op de M/V-verdeling – op genderdiversiteit dus – maar zal daarbij in alle activiteiten die het onderneemt en plannen die het maakt, aandacht vragen voor de achtergrond, etniciteit en afkomst van de vrouwen die worden benoemd. Tevens zullen we aandacht vragen voor meerwaarde van de verschillende (carrière)paden die kunnen leiden naar de hogere echelons van de wetenschap. Dit alles om te voorkomen dat we slechts vrouwelijke evenbeelden krijgen van de mannelijke wetenschappers die de hoogste posities momenteel innemen en om bij te dragen aan het omvormen van de huidige wetenschapscultuur naar een inclusieve academie waarin al het talent zich thuis voelt.

### 4. Versterkte en frequente monitoring doorstroom van vrouwen naar de top

Voorheen verscheen de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren slechts eens in de driejaar, gelijk aan de Europese SheFigures. Sinds 2016 kent de Monitor een jaarlijkse editie, op verzoek van de kennissector. Een frequentere verschijning dus, om een zo recent mogelijke stand van zaken weer te kunnen geven en dus een krachtig monitoringsinstrument te kunnen blijven. Het LNVH heeft er in overleg met de universiteiten voor gekozen niet alleen meer te monitoren op centrale percentages, maar ook de M/V-verhoudingen op faculteitsniveau inzichtelijk te maken. Het is immers bekend dat er op centraal niveau algemeen gezien expliciet commitment is op het thema genderdiversiteit en er ook direct op gestuurd wordt door middel van bijvoorbeeld Gender Action Plans en andersoortige strategische plannen, maar dat er dieper in de organisatie nog vaak veel minder actief wordt gewerkt aan een cultuur waar binnen er gelijke kansen zijn voor al het talent dat er rondloopt. Daarnaast krijgt het aanpakken van de 'probleemfaculteiten' vaak geen urgentie omdat men zich verschuilt achter relatief goede algemene percentages. Door het geven van inzicht in de stand van zaken per faculteit zet het LNVH in op het stimuleren van samenwerking tussen de faculteiten van de verschillende universiteiten. In 2018 is gebleken dat het opvragen van de data per faculteit geen sinecure is vanwege het grote verschil in definities van functies en posities binnen die faculteiten. Het LNVH zal in 2019 samen met de universiteiten en de VSNU werken aan een gestructureerde manier om de benodigde data te verzamelen om er gedegen analyses mee te kunnen maken.

De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren zal in 2019 ook een online tool krijgen waar men specifieke getallen en informatie kan vinden, breder en dynamischer dan in de papieren Monitor het geval is.

### 5. Aandacht voor de verschillen op faculteitsniveau / Commitment alle lagen van de organisatie

Zie bovengenoemde punten. Zoals gezegd, 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, onderzoeksgroepeliders etc. dit commitment nog vaak ontbreekt, terwijl voor het uitvoeren van het ingevoerde beleid en voor concrete resultaten dit commitment van cruciaal belang is. In de afgelopen twee jaar vroeg het LNVH aandacht voor dit probleem via onder andere de Colleges van Bestuur. In 2019 zal een rechtstreekse benadering van deze lagen centraal staan.

### 6. Meer en hernieuwde aandacht genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures

Ondanks alle aandacht voor genderbias en de vele trainingen die er nu aan universiteiten worden gegeven, blijft genderbias een onderwerp waar explicatie, veel en langdurig aandacht voor gevraagd moet worden. Het LNVH zet in op het *mainstreamen* van aandacht voor genderbias in bestaande instrumenten, programma's en trainingen binnen de universiteiten en UMC's.



Verder in 2019 extra aandacht voor zeven projecten:

- 1) De presentatie en follow up van deel twee van het LNVH-onderzoek naar beloningsverschillen
  - 2) De publicatie van het onderzoek naar Scientific Harassment
  - 3) Onderzoek naar de samenstelling van promotiecommissies
  - 4) LNVH Spring Symposium 'Herziening waarderen en belonen'
  - 5) Gender Summit 2019
  - 6) De organisatie van een jaarlijkse Pump Your Career in samenwerking met NWO (t.b.c.)
  - 7) Evaluatie in het kader van de hernieuwing van de LNVH subsidie vanuit OCW en NWO
- 

### *Reguliere activiteiten*

Naast de bovengenoemde speerpunten zal het LNVH in 2019 ook de reguliere activiteiten blijven uitvoeren. Deze zijn talrijk. Hieronder een kort overzicht verdeeld onder twee noemers: capaciteitsversterkend en beleidsbeïnvloedend. Beleidsbeïnvloeding staat voor alle activiteiten waarbij het LNVH in contact treedt met de partijen die een belangrijke rol spelen bij het maken van, sturen op of beslissen over het beleid op het gebied van gender en diversiteit en de doorstroom van vrouwen naar de top. Het LNVH geeft hun gevraagd en ongevraagd advies, monitort en ondersteunt. Capaciteitsversterking staat voor het verhogen van de percentages vrouwelijke hoogleraren in de concreetste zin van het woord. Deze onderverdeling werkt voor het LNVH en is duidelijk voor de gesprekspartners.

### *Capaciteitsversterkend*

#### ▪ *Scouting, matching en vacaturebank*

Het op diverse wijzen ter attentie brengen van vacatures en bemiddelen in commissie- en bestuursfuncties en hooglerarenvacatures is een van de activiteiten waarmee het LNVH voorziet in een behoefte van alle vrouwelijke wetenschappers.

Concreet gebeurt dit door: Bemiddeling in commissie/bestuursfuncties, decanen-, rector- en hooglerarenvacatures; Het plaatsen op de LNVH website van vacatures ter attentie en van de RSS feeds van Academic Transfer en Career.edu; Het aan 'derden' (universiteiten, KNAW, NWO, OCW, ZonMW, etc.) verstrekken van gegevens van LNVH aangeslotenen die in aanmerking willen komen voor functies in het hogere echelon van de academische wereld, bijvoorbeeld CvB's/ Raden van Bestuur/ Adviesraden/ decanaten/ faculteitsvoorzitters/ commissies, etc; Het versturen van relevante vacatures voor hoogleraren-/bestuurs-/commissiefuncties aan selecties van aangeslotenen.

#### ▪ *Carrièreontwikkeling: mentoring en intervisie*

Het professioneel functioneren van vrouwelijke wetenschappers ondersteunen door mentoring en intervisie. Het LNVH koppelt vrouwelijke UD's en UHD's als mentees aan vrouwelijke hoogleraren en via intervisie worden hoogleraren en UHD's ondersteund in hun functioneren in de dagelijkse academische praktijk. Daarnaast faciliteert/biedt het LNVH intervisietrainingen aan vrouwelijke hoogleraren en UHD's. Verder biedt het LNVH ondersteuning aan vrouwelijke wetenschappers door het aanbieden van workshops en het organiseren van symposia (Zie hieronder).

#### ▪ *Nomineren*

Net als in voorgaande jaren zal het LNVH vrouwelijke kandidaten nomineren voor prijzen, premies en lidmaatschappen, zoals de Spinozapremie, de Stevinpremie, het Distinguished Lorentz Fellowships, de Heinekenprijzen, het lidmaatschap van de KNAW en De Jonge Akademie, de KNAW

Akademiepenning, de Ammodo Science Awards en enkele leerstoelen (Valkhofleerstoel). Bij het nomineren van kandidaten vindt afstemming plaats met Colleges van Bestuur over een meervoudige of parallelle voordracht.

- *Beurzen en prijzen*

Voor de carrièreontwikkeling van vrouwelijke wetenschappers zijn nieuwe beurzen ingesteld. In 2013 lanceerde het LNVH het Distinguished Women Scientists Fund (DWSF) voor postdocs die tot drie jaar na promotie een buitenlandse reis willen maken. Ook in 2018 zal het LNVH een call starten en 6 postdocs financieel ondersteunen in hun onderzoeksreizen en buitenlandverblijf.

In 2019 wordt tevens het in 2012 gestarte Nederlands L'Oréal-UNESCO beurzenprogramma voor vrouwen in de *life sciences* in samenwerking met het NIAS (Netherlands Institute for Advanced Study in the Humanities and Social Sciences) voortgezet. Deze prijs wordt in 2019 uitgebreid met een prijs voor twee PhD's in de life sciences om ook de *early career* onderzoekers een steun in de rug te kunnen bieden.

- *Bijeenkomsten, seminars, symposia*

Behalve de hierboven genoemde activiteiten zal het LNVH ook de andere reguliere activiteiten gericht op capaciteitsversterking van vrouwelijke wetenschappers uitvoeren, zoals het faciliteren van (themabijeenkomsten van) lokale universitaire netwerken en het organiseren van landelijke bijeenkomsten voor LNVH aangeslotenen. In 2019 zal er weer een nieuwe editie van Pump Your Career worden neergezet in samenwerking met NWO. Dit wijkt af van de driejaarlijkse cyclus, en gebeurt in navolging van de wens van NWO. Verder zal er, zoals elk jaar in de lente, een groot (internationaal) symposium worden georganiseerd, en een kleiner, besloten seminar voor LNVH-aangeslotenen in de herfst.

- *Informatieverstrekking en netwerkversterking*

Het informeren van aangeslotenen via nieuwsbrieven en nieuwsflitsen en het benaderen van aangeslotenen bij specifieke verzoeken. Het onderhouden en uitbreiden van de interactieve LNVH website, met een publiek gedeelte (Publiek Profiel) en een extranet uitsluitend toegankelijk voor de aangesloten hoogleraren en UHD's. Het up-to-date houden en uitbreiden van de database van aangesloten hoogleraren en UHD's. Een actieve rol in nieuwe media als LinkedIn en Twitter om aandacht te genereren voor activiteiten van het LNVH en informatie te verstrekken over gendergerelateerde zaken in de wetenschap.

### *Beleidsbeïnvloedend*

- *Bezoeken*

Het LNVH heeft regelmatig overleg met organisaties die in het wetenschapsveld actief zijn. Midden 2018 is de jaarlijkse ronde langs de Colleges van Bestuur (alle bij de VSNU aangesloten universiteiten) begonnen, deze zal in 2019 worden voortgezet en afgerond. Verder staan voor 2019 bezoeken aan het rectorencollege, de president van de KNAW, DJA en AvK, de voorzitters van de VSNU en de NFU op de agenda. Tevens zijn bezoeken voorzien aan de voorzitter van NWO en de portefeuillehouder van OCW.

Tijdens de bezoeken wordt o.a. aandacht besteed aan de mogelijkheden voor samenwerking om de vertegenwoordiging van vrouwen in de universitaire gemeenschap te bevorderen, zowel in universitaire functies als in commissie- en bestuursfuncties.

- *Adviseren*  
Het (gevraagd en ongevraagd) adviseren en ondersteunen van universiteiten en UMC's op het gebied van vrouwenbeleid is een activiteit die het LNVH graag continueert. Via het voorzitterschap van het LNVH HR Platform van adviseurs gender/diversiteit/talentbeleid wordt tevens kennisuitwisseling gefaciliteerd. Daarnaast heeft het LNVH actief zitting in het Platform Diversiteit in de Wetenschap en in het Landelijk Overleg van Chief Diversity Officers.
- *Monitoring en Onderzoeken*  
Cijfers, statistieken en rankings hebben een dwingende, *eye-opening* en activerende werking. Ze brengen een gevoel van competitie met zich mee en zorgen dat men harder voor zaken gaat lopen. Het LNVH gelooft ook in meten is weten en publiceert en verspreidt daarom al jaren de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren. Een helder cijfermatig overzicht van de doorstroom van vrouwen in de wetenschappelijke gemeenschap dat alom gewaardeerd wordt. Ook in 2019 zal het LNVH doorgaan met de documentatie en publicatie van relevante cijfers en (internationale) best practices op het gebied van universitair vrouwenbeleid. Graag vermelden we dat SoFoKles, sociaal fonds voor de kennissector, de financiering van de Monitor 2019 en 2020 heeft toegezegd.

In 2013 werd gestart met het (laten) uitvoeren van onderzoeken. 2019 zal vooral in het teken staan van de afronding, publicatie, presentatie en follow up van de eerder in gang gezette onderzoeken. Zo werd het thema '**Scientific Harassment**' verder worden uitgediept. Jarenlang ontving het LNVH berichten uit het veld met betrekking tot het opzettelijk dwarsbomen van de wetenschappelijke carrière van (vrouwelijke) wetenschappers. Dit betrof dan vaak de academische praktijk: het uitvoeren van het beroep wetenschapper. Het LNVH heeft besloten een naam te geven aan dit – tot nu toe nog ongedefinieerde - fenomeen: Scientific Harassment ©. De hedendaagse wetenschap wordt steeds meer gekenmerkt door concurrentiestrijd en een daarmee samenhangende extreem hoge publicatie- en werkdruk. Het is vermoedelijk mede daardoor dat een fenomeen als Scientific Harassment meer en meer de kop opsteekt. Dit fenomeen zou tevens vermeend schadelijker en meer van invloed zijn op en meer voor komen gedurende de carrière van vrouwelijke wetenschappers, hetgeen deze groep op een dubbele achterstand zet. Twee redenen voor het LNVH om dit onderwerp nader onder de loep te nemen. De laatste tijd neemt de vraag om het nader onderzoeken van het effect van dit dwarsbomen van het uitoefenen van de dagelijkse wetenschapspraktijk toe. Gesprekken over een inclusieve en moderne wetenschap worden inmiddels dagelijks gevoerd. Aandacht voor Scientific Harassment zou dus zeer passend en goed getimed zijn. Het LNVH is daarom een onderzoek gestart naar Scientific Harassment om inzicht te krijgen 1) of en op welke schaal dit voorkomt, 2) of er verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke wetenschappers te vinden zijn - in bijvoorbeeld de mate waarin men met dit fenomeen te maken krijgt en 3) wat eventuele aanbevelingen voor oplossingen zouden kunnen zijn. Een onderzoeksteam verbonden aan de Radboud Universiteit Nijmegen voert het onderzoek uit.

Onderzoek **beloning in de wetenschap**: Begin 2019 zal deel II van het onderzoek naar (niet-financiële) verschillen in beloning M/V in de wetenschap verschijnen. Dr. Ruth van Veelen en prof. Belle Derks (UU) voeren dit onderzoek uit. Deel II van het onderzoek heeft betrekking op de niet-financiële beloningen van wetenschappers, bijv. het verkrijgen van een vaste aanstelling, vrijstelling voor onderwijstaken en een eigen kamer. Met medewerking van alle Nederlandse universiteiten is een vragenlijst uitgezet onder UD's, UHDS en hoogleraren (m/v) en de resultaten worden op dit moment geanalyseerd. De beleidsmedewerker(s) HR-diversiteit-talentbeleid en HR-directeur zullen een uitnodiging ontvangen voor bijeenkomsten van het LNVH waarin er een sneak preview van de resultaten zal worden gegeven. Tevens werd in hoofdstuk 1 van de Monitor een sneak preview gegeven over de tijdsbesteding van wetenschappers. Uiteraard kijken we, na verschijnen van het rapport, samen met het veld naar de *call to action* die aan de resultaten verbonden zal worden.

In 2019 zal er tevens worden gekeken naar een nieuw onderzoeksonderwerp. Daarover is het LNVH in gesprek met de LNVH UHD-klankbordgroep, het eigen netwerk van aangeslotenen en uiteraard de partnerorganisaties.

- *Zichtbaarheid en representatie*

Representatie, zichtbaarheid en communicatie zijn van groot belang. Het LNVH neemt ook in 2018 deel aan bijeenkomsten van andere organisaties, bestuursleden hebben zitting in relevante commissies en besturen. Last but not least, vraagt het LNVH aandacht voor het onderwerp vrouwen in de wetenschap via optredens in de media, presentaties en deelname aan discussies. Uiteraard zal binnen de meeste projecten nauw worden samengewerkt met de diverse belanghebbende organisaties.

## FINANCIËEL OVERZICHT 2019

Het LNVH activiteitenplan voor 2019 is opgesteld in lijn met de subsidieaanvraag '2016-2020'. Dit Meerjarenplan omvat de activiteiten van het LNVH zoals bij het Ministerie van OCW ingediend bij brief in 2016 en 2020.

De activiteiten voor 2019 zoals in bovenstaand plan geformuleerd, zijn als volgt begroot:

FINANCIËEL OVERZICHT ACTIVITEITENPLAN 2018 LNVH			
Categorie	Omschrijving	Jaar	Bedrag
<b>Onderzoeken</b>	Onderzoek 2019/2020	2019	€ 30.000,00
	Onderzoek samenstelling promotiecommissies	2019	€ 10.000,00
<b>LNVH Beurzen en Prijzen</b>	LNVH DWSF	2019	€ 6.000,00
	l'Oréal-UNESCO FWIS	2019	€ 10.000,00
<b>Mentoring &amp; Intervisie</b>	Intervisiesessies	2019	€ 4.000,00
<b>Bijeenkomsten &amp; Symposia</b>	Spring Symposium	2019	€ 10.000,00
	LNVH HR platform	2019	€ 1.000,00
	Landelijke bijeenkomst	2019	€ 10.000,00
<b>Ondersteuning vrouwennetwerken</b>	Algemene aanvragen	2019	€ 2.000,00
<b>Informatieverstrekking &amp; Netwerkversterking</b>	Onderhoud + Database	2019	€ 4.000,00
<b>Bezoeken CvB's</b>	Reiskosten e.d.	2019	€ 500,00
<b>Zichtbaarheid en representatie</b>	o.a. bijwonen (internationale) symposia	2019	€ 2.000,00
	tevens diverse platforms etc.		
<b>Boekhouding en accountant</b>		2019	€ 1.500,00
<b>Bureaunkosten &amp; Reclamemateriaal</b>		2019	€ 500,00
<b>Evaluatie</b>		2019	€ 20.000,00
<b>Onvoorzien</b>		2019	€ 2.000,00
<b>Nomineren</b>	Personeelskosten		€ -
<b>Scouting - Matchmaking</b>	Personeelskosten		€ -
<b>Adviseren</b>	Personeelskosten		€ -
	Beraamd	2019	€ 113.500,00
	Subsidie OCW (20 februari 2019)	2019	€ 100.000,00
<b>Monitor Vr. Hoogleraren gefinancierd via SoFoKles</b>	Dataverzameling tot uitbrengen	2019	€ 30.000,00

Opmerkingen:

1) De organisatie van een jaarlijks Pump Your Career én het verschijnen van een uitgebreide Monitor drukken zwaar op het budget – en de beschikbare tijd – van het LNVH. Er zijn additionele middelen beschikbaar, maar het LNVH zal ook actief naar middelen op zoek gaan.

2) Het LNVH heeft in 2017 en 2018 het bureau tijdelijk kunnen uitbreiden met secretariële ondersteuning. Broodnodig met het oog op de toegenomen zichtbaarheid van het LNVH, en de veelheid aan taken, activiteiten en verantwoordelijkheden. Het LNVH zal in 2019 actief op zoek gaan naar additionele financiering om deze ondersteuning te kunnen waarborgen. Tevens zal in de subsidieaanvraag aandacht komen voor de formatie van het LNVH-bureau.

*Einde document*



Dit is een uitgave van het  
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren  
Van Vollenhovenlaan 659  
3502 GA Utrecht  
info@lnvh.nl / www.LNVH.nl