

LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN JAARVERSLAG 2019

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren



LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN JAARVERSLAG 2019

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	6
INLEIDING	7
SAMENSTELLING BESTUUR EN BUREAU LNVH	8
NETWERK	10
ACTIVITEITEN IN 2019	11
Uitgelicht	11
Highlights Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2019	12
Rapport verborgen verschillen in beloning	15
Rapport Harassment in Dutch academia	17
Gender Summit 2019	19
Evaluatie en herziening subsidie	19
SPEERPUNTEN 2019	20
BELEIDSBEÏNVLOEDENDE ACTIVITEITEN	21
1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld	21
2. Onderzoeken	22
3. Lobby	23
4. Platforms en overleggen	23
a. LNVH HR Platform gender/diversiteit/talentbeleid	23
b. Platform Diversiteit in de Wetenschap	23
c. Landelijk Overleg Diversity Officers	23
CAPACITEITSVERSTERKENDE ACTIVITEITEN	24
1. Nominaties	24
2. Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank	26
3. Mentoring en intervisie	26
4. Bijeenkomsten, seminars en symposia.....	26
5. Communicatie	27
6. Representatie, Contacten en Verzoeken	28
FINANCIËN – OVERZICHT UITGAVEN 2019	34
VOORUITBLIK – 2020	35
COLOFON	36

HET LNVH IN 2019 – EEN PAAR CIJFERS

23,1% vrouwelijke
hoogleraren

400+ bezoekers LNVH-symposia

2 onderzoeken

12

indrukwekkende
voorstellingen van
#MeToo Academia.
The Learning Curve.

34

UHD klankbordgroepleden

1

LNVH-baby

138

bijgewoonde events/
vergaderingen/congressen

3

televisie-
optredens

2

nieuwe
bestuursleden

1418

LNVH-aangeslotenen

1

rising talent
award

2

LNVH fellows for
women in science

2.500

verzonden **Monitors**

29

LNVH-media-optredens

5.000

onderzoeksrapporten de deur uit

5

succesvolle **nominaties**

6

LNVH
DWFS beurzen

60+ **meldingen**
wangedrag en
intimidatie

6

bestuursleden

72

nieuwe aangeslotenen

1

verhuizing

Bekijk de LNVH [website](#) voor meer informatie en neem een kijkje op ons [vimeo-kanaal](#) voor een impressie van onze symposia.

VOORWOORD

Sociale veiligheid. Het stond in 2019 hoog op de bestuurlijke agenda's na de publicatie van het LNVH rapport Harassment in Dutch academia. Het verschijnen van het rapport maakte discussie los, werd aanleiding voor het openen van gesprekken en het doorbreken van zwijgen. Bovendien leidde het tot aandacht voor systeemverandering richting een 'culture of care'. Het leidde tevens tot het doorlichten van de huidige meldingsstructuren, tot het herzien van codes of conduct en een gezamenlijk statement van alle universiteiten waarin zij openlijk onderstrepen dat de universiteiten een veilige werkomgeving moeten zijn voor iedereen. Ook werd sociale veiligheid een thema in de inspectieronde Hoger Onderwijs en Wetenschap van de Inspectie SZW, komt er, naar aanleiding van het verzoek van het LNVH tot vervolgonderzoek, een officiële adviesvraag vanuit OCW aan de KNAW voor uitwerking van concrete maatregelen en aanbevelingen voor het tegengaan van wangedrag en intimidatie in de academie. Tot slot, werd recent akkoord gegeven op de nieuwe CAO waarin men zich committeert aan een ombudsfunctionaris per instelling die onafhankelijk onderzoek naar o.a. wangedrag en intimidatie kan instellen.

Dit zijn uiteraard mooie ontwikkelingen en het LNVH is blij met de vooruitgang. We krijgen echter nog steeds regelmatig berichten binnen van (mannelijke en) vrouwelijke wetenschappers die misstanden bij ons melden. Meldingen waaruit blijkt dat de praktijk weerbarstiger is dan papier en dat verandering tijd en langdurige aandacht kost. De volgende stap is dan ook dat we papier en praktijk de komende tijd dichterbij elkaar brengen, dat we op de werkvloer ook daadwerkelijk merken dat er verandering gaande is. Wij hopen op uw steun hierin.

Het LNVH kan alleen zijn missie waarmaken omdat het spil is in een groter netwerk van stakeholders die ons een warm hart toedragen en onze kennis, expertise en doelstellingen serieus nemen. Het LNVH is subsidieverstrekken OCW en NWO-I, waar het LNVH is ingebed, ook dit jaar weer zeer erkentelijk voor hun steun. Bovendien danken wij SoFoKles, sociaal fonds voor de kennissector, voor de financiële bijdrage aan de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2019. Ook gaat er dank uit naar de universiteiten en UMC's met wie wij als kritisch bondgenoot optrekken op weg naar een inclusievere academie.

Grote dank gaat tevens uit naar alle koepel- en partnerorganisaties die zich hebben ingezet voor de missie van het LNVH en zij die samen met ons hebben bijgedragen aan het verwezenlijken van onze doelstelling: een evenredige man-vrouwverdeling in de Nederlandse wetenschap en een inclusieve academie. Tot slot hechten wij grote waarde aan het bedanken van onze aangesloten universitair hoofddocenten en hoogleraren en onze ambassadeurs.

We nodigen u uit het jaarverslag te lezen. Wellicht inspireert het, ziet u mogelijkheden tot gezamenlijk optrekken, leidt het tot vragen of verzoeken, zet het aan tot actie. We zijn er en denken graag mee.



Prof. dr. Hanneke Takkenberg, voorzitter

Prof. dr. Sandra Groeneveld

Prof. dr. Sera Markoff

Prof. dr. Sandra Ponzanesi

Prof. dr. Henriëtte Prast

Prof. dr. Moniek Tromp

Drs. Lidwien Poorthuis

Tamar van der Wouden MA

Irma Scheer

INLEIDING

Het LNVH heeft zich met zijn beleidsbeïnvloedende en capaciteitsversterkende activiteiten ook in 2019 sterk gemaakt voor een betere positie van vrouwen in de wetenschap, een verbeterde in- en doorstroom van vrouwen naar de hoogste echelons van de academische wereld en een inclusieve werkcultuur, zowel op wetenschappelijk als bestuurlijk niveau.

Dit jaarverslag bevat een globaal 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 2019. In het laatste gedeelte gaan we kort in op de speerpunten voor de komende jaren. Tot slot treft u een financieel overzicht van de bestede project-subsidie die het LNVH van het ministerie van OCW heeft ontvangen.

SAMENSTELLING BESTUUR EN BUREAU LNVH

BESTUUR

Het LNVH hecht waarde aan een dynamisch en actief bestuur. Daarom houden we bestuurdersaantallen overzichtelijk, zijn de termijnen relatief kort en wisselt de samenstelling van het bestuur regelmatig. Zo blijft het LNVH voorzien van nieuwe inzichten, invalshoeken en visies en houden we de energie hoog. Uiteraard worden oud-bestuursleden nog regelmatig betrokken in gesprekken over beleid en besluitvorming vanwege hun waardevolle geschiedenis en ervaring binnen het LNVH en binnen de academische wereld. Kijk voor een overzicht van onze oud-bestuursleden op de LNVH website.

In 2019 wisselde de samenstelling van het LNVH-bestuur op de volgende wijze: per 1 april 2019 namen wij afscheid van prof. dr. Angela Maas, hoogleraar Cardiologie voor vrouwen aan het Radboudumc en verwelkomden wij prof. dr. Moniek Tromp, hoogleraar Materiaalchemie aan de Rijksuniversiteit Groningen. Per 1 december 2019 trad prof. dr. Sera Markoff, hoogleraar Theoretische hoge-energie astrofysica aan de Universiteit van Amsterdam, toe tot het bestuur.

Volgens de gebruikelijke procedure is de verkiezing van de nieuwe bestuursleden voorgelegd aan de aangeslotenen. Zij hebben zes weken lang de tijd gehad bezwaar aan te tekenen tegen deze toetreding 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 achtergrond, loopbaan, een goede geografische verdeling en een verdeling over de verschillende universiteiten.



Samenstelling:

Naam	Instelling	Vakgebied	Bestuursrol
Prof. dr. Hanneke Takkenberg	ErasmusMC	Thoraxchirurgie	Voorzitter
Prof. dr. Sandra Groeneveld	Universiteit Leiden	Publiek Management	Lid
Prof. dr. Sera Markoff	Universiteit van Amsterdam	Th. hoge-energie astrofysica	Lid
Prof. dr. Henriëtte Prast	Tilburg University	Personal Financial Planning	Lid/Penningmeester
Prof. dr. Sandra Ponzaesi	Universiteit Utrecht	Gender/Postcolonial Studies	Lid
Prof. dr. Moniek Tromp	Rijksuniversiteit Groningen	Materiaalchemie	Lid

Bestuur en bureau vergaderden in 2019 vier keer plenair (drie keer in persoon, eenmaal een conference call).

BUREAU

Naam	Functie
drs. Lidwien Poorthuis	Senior Policy Officer – Managing Director
Tamar van der Wouden, MA	Beleidsondersteunend bureaumedewerker
Irma Scheer	Secretariaat

In 2019 namen wij afscheid van beleidsondersteunend bureaumedewerker, Fernie Maas. Zij was sinds 1 maart 2015 werkzaam voor het LNVH. Per 6 mei 2019 is Tamar van der Wouden in dienst getreden in deze functie. In 2019 verhuisde het LNVH naar een nieuwe kantoor. Ons bezoek- en postadres is per 5 juni 2019: Winthontlaan 2, Postbus 3021, 3502 GA, Utrecht.

ADVIESWINNING BESTUUR EN BUREAU VANUIT LNVH UHD KLANKBORDGROEP

Om meer inzicht te krijgen in de issues die binnen de functiegroep universitair hoofddocent spelen, richtte het LNVH in 2016 een klankbordgroep van UHD-aangeslotenen op. Ook in 2019 voorzag de klankbordgroep het LNVH-bestuur van advies en input op relevante thema's. Daarnaast werden leden van de klankbordgroep uitgenodigd deel te nemen aan het bezoek van het LNVH aan het CvB van de betreffende universiteit. De klankbordgroep kwam in 2019 twee keer bijeen, voorafgaand het LNVH Spring Symposium op 16 mei en de Landelijke Bijeenkomst op 29 oktober.

Dit jaar veel aandacht voor (de impact van) de Westerdijk Talent Impuls, de implementatie van het ius promovendi, verschillen in richtlijnen en constructies bevordering naar hoogleraarschap en de procedures rondom benoemingen, persoonlijke ontwikkeling en leiderschap, en uiteraard de doelen en effectiviteit van de klankbordgroep zelf. Ook sociale veiligheid en het Nationaal Actieplan Diversiteit (ministerie van OCW) werden uitvoerig besproken. De klankbordgroep telde in 2019 34 leden en stond onder voorzitterschap van Christine Teelken (VU). In 2020 zal het voorzitterschap worden overgenomen door Gerry Jager (WUR).

NETWERK

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, het verbeteren van de positie van vrouwen in de wetenschap en een inclusieve academie.

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 2019 is het aantal aangesloten vrouwelijke hoogleraren (incl. emeriti) en universitair hoofddocenten gestegen van respectievelijk 977 naar **1024** en van 369 naar **394**. **Eind 2019 telde het LNVH-bestand in totaal 1418 vrouwelijke wetenschappers.** Het LNVH is verheugd met de 72 nieuwe aangeslotenen en heet hen van harte welkom. Het LNVH beschikt dus over een groot – nog altijd groeiend – aantal aangeslotenen. De meer dan 1400 vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten (gegevens mei 2020) afkomstig uit alle wetenschapsgebieden en van alle universiteiten in Nederland vormen een waardevolle achterban.

Het LNVH zet het netwerk actief in, bijvoorbeeld bij het nomineren¹ van vrouwelijke wetenschappers voor wetenschappelijke prijzen, premies en posities, het koppelen van mentees aan ervaren mentoren², het vinden antwoord op vragen uit het netwerk en delen van relevante ervaringen op diverse thema's en uiteraard de input vanuit het veld voor het kunnen voeren van gedegen gesprekken met de Colleges van Bestuur en bestuurlijke overleggen met de koepel- en partnerorganisaties. Ook zetten we het netwerk in voor het leveren van specifieke expertise bij duiding bij nieuws(items), het vinden van vrouwelijke leden voor commissies en voor het maken van matches bij wetenschappelijke en bestuurlijke functies.

1. Voor een overzicht van de mentoringverzoeken, zie [pag.26](#)

2. Voor een overzicht van de nominaties zie [pag.24](#)

ACTIVITEITEN IN 2019

UITGELICHT

Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2019 – publicatiedatum 12-12-2019 – Oplage 2500

Op 12 december presenteerde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2019 in Nieuwspoor, Den Haag. Onze gast en keynote speaker: prof. dr. Frank Dobbin, Henry Ford II Professor of the Social Sciences aan Harvard. Zijn *Inventing Equal Opportunity*, winnaar van de *Distinguished Book Award* van de *American Sociological Association*, brengt in kaart hoe bedrijven sinds de jaren zestig hebben gereageerd op de antidiscriminatiewetgeving. Samen met Alexandra Kalev ontwikkelde hij een empirisch onderbouwde benadering van diversiteitsmanagement, waarbij hij administratieve gegevens en panelonderzoeken gebruikt om te onderzoeken hoe wervings-, promotie-, diversiteits-, werk-privé- en intimidatieprogramma's zowel het bedrijfs- als het faculteitspersoneel gedurende 25 jaar hebben gevormd. Hij inspireerde ons en het aanwezige publiek met zijn keynote lecture: 'Do faculty diversity programs work?', over de effectiviteit van diversiteitsmaatregelen. Bekijk zijn presentatie [hier](#).



HIGHLIGHTS MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2019

Bijna één op de vier hoogleraren vrouw

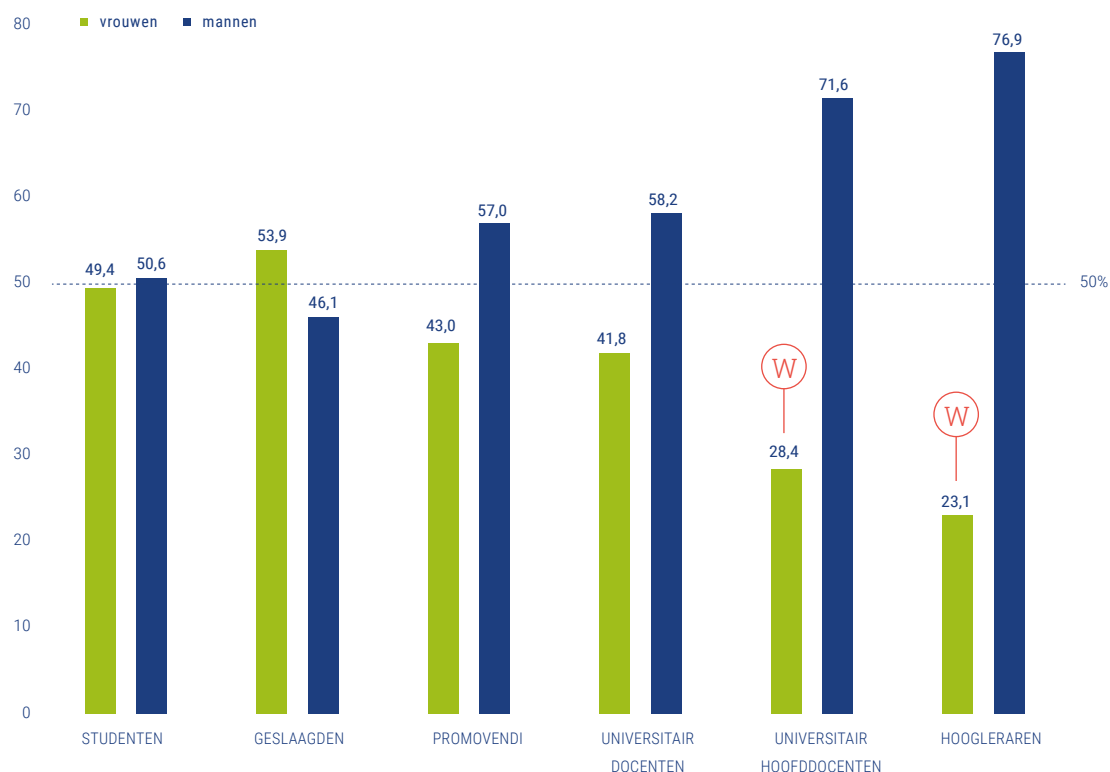
Nederland telt 23,1% vrouwelijke hoogleraren; bijna één op de vier hoogleraren is vrouw. Daarmee is er nog altijd sprake van een grote oververtegenwoordiging van mannen in de hoogste echelons van de wetenschap en staat Nederland op plek 24 van de 28 EU-landen. Het zal nog tot 2042 duren voordat er evenredigheid zal zijn bereikt, zo liet het LNVH berekenen.

Ongekend hoog groeipercantage vrouwelijke hoogleraren

De groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren nam ten opzichte van de Monitor 2018 toe met 2,2 procentpunt. Dat is het hoogst gemeten groeipercantage sinds het bijhouden van de cijfers door het LNVH. Er zijn ultimo 2018 3.350 hoogleraren werkzaam aan de Nederlandse universiteiten. Daarvan zijn er 2.605 man en 745 vrouw. Eind 2018 kwamen er per saldo 125 bij, waarvan 94 vrouwen en 31 mannen. De aanzienlijke stijging van het aandeel vrouwelijke hoogleraren is mede veroorzaakt door de Westerdijk Talent Impuls van het ministerie van OCW, waarmee in een jaar tijd 100 extra hoogleraren werden aangesteld in het kader van de viering van de benoeming van Johanna Westerdijk als eerste vrouwelijke hoogleraar in Nederland, in 2017 precies 100 jaar geleden.

Afname aandeel vrouwen bij elke stap wetenschappelijke carrière ladder

Van de studenten die afstuderen aan de Nederlandse universiteiten is meer dan de helft vrouw (53,9%). Bij de promovendi is 43% vrouw en bij universitair docenten 41,8%; van de universitair hoofddocenten is 28,4% vrouw en van de hoogleraren 23,1%. Daarmee neemt het aandeel vrouwen per stap op de carrière ladder nog altijd drastisch af.



Kweekvijver leeggevist?

Daar waar in de Monitor 2018 een groei van het aandeel vrouwen in alle functiecategorieën te zien was, daalt ultimo 2018 het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten. Het lijkt een rechtstreeks effect van het versneld en artificieel omhoog brengen van het percentage vrouwelijke hoogleraren in het Westerdijkjaar. Het 'leegvissen' van de pool met vrouwelijke UHD's is zeker iets dat aandacht behoeft, willen we een evenredige m/v-verdeling binnen alle functiecategorieën bereiken. Het LNVH roept universiteiten dan ook op niet alleen te sturen op de percentages vrouwelijke hoogleraren, maar ook te kijken naar de doorstroom van UD naar UHD.

Uitstroom door emeritaat biedt ruime mogelijkheden nabije toekomst

Bij de mannen is er een sterke aanwas te zien in de leeftijdscategorie 55-65 jaar en een afname in de leeftijdscategorie tot 55 jaar. Dit betekent dat er zich in de komende jaren een grote uitstroom aandient van mannen die met emeritaat gaan; dit biedt mooie kansen voor het benoemen van vrouwen op deze posities. Het LNVH rekent voor dat 77% van de uitstroom door emeritaat (mannen en vrouwen) vervangen kan worden door vrouwelijke UHD's met 'hoogleraarpotentie'.

Vrouwelijke wetenschapper een grotere contractomvang, maar in lagere salarisschalen

In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht, hebben vrouwelijke hoogleraren met 0,87 fte gemiddeld een grotere contractomvang dan de mannen met 0,83 fte. Kijken we naar salaris dan zijn vrouwen nog altijd systematisch lager ingeschaald in de schalen dan hun mannelijke collega's. Zo steeg het aandeel vrouwen in de salarisgroepen 15-16 dat in lagere schalen is ingeschaald van 73,7% ultimo 2017 naar 76,1% ultimo 2018.

Percentages vrouwelijke hoogleraren per universiteit lopen sterk uiteen

Aan bijna alle Nederlandse universiteiten is het aandeel vrouwelijke hoogleraren gestegen. Alleen bij Wageningen University daalt het percentage licht. De eerste plek in de ranking wordt ingenomen door de Open Universiteit (34,7%), gevolgd door de Universiteit Leiden (29,7%), Maastricht University (29,7%) en de Radboud Universiteit Nijmegen (29,3%). De Erasmus Universiteit Rotterdam is hekkensluiter met 14,5% vrouwelijke hoogleraren.

Opvallend sterke groei bij aantal universiteiten

De plek in de ranking zegt echter niet alles. Belangrijk is het te kijken naar de groei die percentages vrouwelijke hoogleraren ultimo 2017 op ultimo 2018 doormaakten per instelling. 7 van de 14 universiteiten tonen een hoger groeipercantage dan het gemiddelde groeipercantage van 2,2 procentpunt. Uitschieters daarin zijn Maastricht University (5,2), de Open Universiteit (4,2), de Universiteit Utrecht (3,0) en ook de Technische Universiteit Eindhoven en de Universiteit Twente met 2,8 procentpunt.

Streefcijfers Nederlandse universiteiten

In 2015 hebben alle Nederlandse universiteiten streefcijfers geformuleerd voor het aandeel vrouwelijke hoogleraren in 2020 om daarmee de doorstroom van vrouwelijke wetenschappers te versnellen. 5 van de 14 universiteiten hebben hun streefcijfers inmiddels behaald. Het LNVH berekende op basis van de gemiddelde groei in de afgelopen twee jaar, dat het voor alle universiteiten mogelijk is om hun streefcijfers te behalen, behalve voor Wageningen University en de Erasmus Universiteit Rotterdam. Het naar buiten brengen van de streefcijfers door de universiteiten – en daarmee het maken van een gezamenlijke vuist voor het verbeteren van de positie van vrouwen in de wetenschap is nog altijd broodnodig. Er zijn door de universiteiten nog geen gezamenlijke streefcijfers naar buiten gebracht voor 2025. Het LNVH dringt hier echter sterk op aan en zet in op een gezamenlijk statement voor 2020-2025.

Vrouwelijke hoogleraren binnen de umc's

Het totale percentage vrouwelijke hoogleraren aan de umc's is met 24,9% hoger dan dat aan de universiteiten (23,1%). Aan alle umc's is een stijging te zien van het percentage vrouwelijke hoogleraren, behalve aan het Erasmus Medisch Centrum (-0,1%). VUmc gaat aan kop met 29,7% vrouwelijke hoogleraren.

Ontwikkelingen in bestuur en toezicht

In de Colleges van Bestuur van de universiteiten wordt 40,5% van de posities door vrouwen bekleed. Daarmee stijgt dat percentage met 6,4% ten opzichte van vorig jaar. Kijken we naar de Raden van Toezicht dan komt het percentage vrouwen op 38,6%, een stijging van 0,9% ten opzichte van vorig jaar. Bij de umc's steeg het percentage vrouwen in de Raden van Bestuur met 5,8 procentpunt naar 37,9 en het percentage vrouwen in de Raden van Toezicht met 6,4 procentpunt naar 44,7%.

Verstoorde monitoring door stop aanlevering data

In eerdere versies van de Monitor werden gegevens weergegeven met betrekking tot decanen, en directeurs van onderzoeks- en onderwijsinstituten. Deze gegevens zijn niet meer beschikbaar voor de Monitor omdat enkele universiteiten in verband met mogelijke herleidbaarheid naar personen hebben besloten deze gegevens niet meer standaard mee te leveren in de WOPI-data. Hierdoor kan het LNVH niet meer monitoren op functiegroepen die tot op heden worden gedomineerd door mannen en van grote invloed zijn op het doorstroombeleid van de universiteiten.

Tot slot

Het LNVH is verheugd met het feit dat er zo'n relatief grote groei te zien is in de percentages vrouwelijke hoogleraren en met de toenemende aandacht voor de positie van vrouwen in de wetenschap. Het heeft in 2019 echter met klem aandacht gevraagd voor de doorstroom van vrouwen van UD naar UHD-posities en het sturen op het behoud van vrouwen en dus het tegengaan van de uitstroom. Daarvoor is een cultuurverandering nodig, gestoeld op inclusie, een veilige werkomgeving en met ruimte voor ieders talent, en dat vraagt meer dan alleen sturing op aantallen.

Minister Van Engelshoven (OCW) liet in reactie weten:

'Ik ben blij om te zien dat het percentage vrouwelijke hoogleraren opnieuw is gestegen, van 20,9% in 2017 naar 23,1% in 2018. Het is nu zaak om deze groei vast te houden en waar mogelijk nog verder te versterken. Tegelijkertijd moeten we aandacht houden voor de doorstroom in alle lagen van de wetenschap. Ik hoop dat we met het nationale actieplan voor meer diversiteit in de wetenschap, in 2020, gezamenlijk volgende stappen gaan zetten om versnelling te realiseren.'

RAPPORT VERBORGEN VERSCHILLEN IN BELONING

In de wetenschap bestaan er tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers kleine, maar significante en stelselmatige verschillen in verdeling van werktaken, beschikking over hulpbronnen en resultaat van onderhandeling over arbeidsvoorwaarden. Kleine verschillen, waarvan een opeenstapeling over een gehele carrière kan leiden tot grote ongelijkheidssituaties, zo concluderen Van Veelen en Derks (Universiteit Utrecht) die in 2019 opdracht van het LNVH onderzoek deden naar beloningsverschillen en beloningscultuur. Van het feit dat dit zou komen doordat vrouwen minder onderhandelen, is volgens Van Veelen en Derks geen sprake.

Het LNVH liet het onderzoek uitvoeren onder de gehele populatie (M/V) universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren van de 14 Nederlandse universiteiten, met als doel inzicht te krijgen in mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft de invulling van het werk als wetenschapper, de omstandigheden waaronder dit werk wordt uitgevoerd en het proces rondom onderhandelingsgesprekken ter verbetering van arbeidsvoorwaarden. Dit rapport volgt op deel één van het onderzoek waarin het LNVH de verschillen in salaris en toelages tussen mannen en vrouwen in de wetenschap blootlegde.

Het LNVH ziet de resultaten van dit onderzoek als belangrijke input voor het huidige debat over de systeemherzieningen in de wetenschap daar waar het waarderen en belonen van wetenschap en de wetenschappers aangaat en als relevante informatie in het slechten van mogelijke obstakels op de weg naar de wetenschappelijke top. Het legde de conclusies dan ook voor aan de universiteiten, koepels en fundingorganisaties ter verdere discussie en toepassing.



HIGHLIGHTS RAPPORT 'VERBORGEN VERSCHILLEN IN WERKTAKEN, HULPBRONNEN EN ONDERHANDELINGEN OVER ARBEIDSVOORWAARDEN TUSSEN VROUWELIJKE EN MANNELIJKE WETENSCHAPPERS IN NEDERLAND':

Vrouwen minder beschikking over hulpbronnen

Vergeleken met mannen, rapporteren vrouwen dat ze minder toegang hebben tot de cruciale hulpbronnen die nodig zijn om het vak van wetenschapper naar behoren te kunnen uitvoeren, zoals onderzoeksmiddelen, reisbudget of assistentie.

Minder tijd voor onderzoek

Vrouwen besteden minder tijd aan onderzoek dan mannen. Ook na controle voor verschillen in onder andere promotiedatum, nationaliteit, en het wel of niet hebben van kinderen, rapporteren vrouwen op jaarbasis gemiddeld 70 uur – bijna 2 volledige werkweken – minder van hun tijd te spenderen aan onderzoek dan mannen. Daarnaast lijkt het wel of niet hebben van kinderen consequenties te hebben voor de afspraken die gemaakt zijn met de universiteit over beschikbare onderzoekstijd. Opvallend: onder wetenschappers zonder kinderen bleken vrouwen, ongeacht of zij fulltime of parttime werken, 4% minder tijd voor onderzoek te krijgen dan mannen. Dit verschil komt op jaarbasis neer op 70 uur.

Vaker initiatief, minder onderhandelingsruimte

Van Veelen en Derks onderzochten tevens mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen in het proces van het bespreken van arbeidsvoorwaarden naar aanleiding het verkrijgen van een persoonsgebonden onderzoekssubsidie, een functiewissel, en een functioneringsgesprek. Vrouwen grijpen een verkregen onderzoekssubsidie en een functioneringsgesprek vaker aan om in gesprek te gaan over arbeidsvoorwaarden dan mannen; dit man-vrouw verschil wordt verklaard door de gemiddeld lagere arbeidspositie van vrouwelijke wetenschappers ten opzichte van mannelijke wetenschappers. Als vrouwen vaker onderhandelen dan mannen, kan dat dus worden verklaard doordat ze vaker in situaties zitten waar nog veel winst te behalen valt. Opvallend is dat vrouwen systematisch minder ruimte ervaren om te onderhandelen dan mannen, aangeven het idee te hebben dat hun wensen minder serieus worden genomen en sterker de indruk hebben dat men vindt dat ze teveel vragen. Ook zijn vrouwen achteraf minder tevreden met de uitkomst van de onderhandeling dan mannen, en geven zij aan een vervelender gevoel overgehouden te hebben aan het proces. Van Veelen en Derks rapporteren nagenoeg geen verschillen in de inhoud van gesprekken over arbeidsvoorwaarden tussen mannen en vrouwen in de wetenschap.

RAPPORT HARASSMENT IN DUTCH ACADEMIA

Het LNVH publiceerde op 6 mei 2019 een onderzoek naar wangedrag en intimidatie in de wetenschap onder de titel *'Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions'*. Het onderzoek is gebaseerd op 53 cases. Het rapport richt zich op de verschijningsvormen van harassment en de onderliggende patronen en doet aanbevelingen voor mogelijke oplossingen. Het onderzoek is in opdracht van het LNVH uitgevoerd door dr. Marijke Naezer, prof. dr. Marieke van den Brink en prof. dr. Yvonne Benschop, allen verbonden aan de Radboud Universiteit Nijmegen.



Wat is harassment?

Het rapport definieert harassment als overkoepelende term voor incidentele voorvallen en meer structurele vormen van wangedrag en intimidatie. Harassment wordt vervolgens in zes verschillende verschijningsvormen uiteengezet: obstructie van de wetenschapspraktijk, seksuele intimidatie, fysieke en verbale bedreiging, belediging, uitsluiting en het problematiseren van speciale behoeften. De zes vormen worden toegelicht met geanonimiseerde citaten uit de 53 cases.

Wat maakt dat het voorkomt?

De onderzoekers zetten in het rapport de mechanismen uiteen die wangedrag en intimidatie bevorderen. Het sterk hiërarchische karakter van de academie, de hoog competitieve en individualistische cultuur, het ontoereikend reageren op gevallen van harassment en het – al dan niet gedwongen – zwijgen van de slachtoffers, zijn de vier zogenaamde faciliterende kenmerken van de huidige wetenschapscultuur die maken dat wangedrag en intimidatie gemakkelijk kunnen ontstaan en niet of nauwelijks worden aangepakt.

Wat is het effect?

De gevolgen van harassment zijn groot, zo stellen Naezer, Van den Brink en Benschop. Het heeft zowel op professioneel vlak als binnen het privéleven enorme impact. Wangedrag en intimidatie schaden niet alleen het persoonlijke leven, ook de organisatie en wetenschap in het algemeen leiden eronder. Slachtoffers en hun collega's zijn niet in staat het werk af te leveren dat zij wel zouden hebben gekund onder veiliger omstandigheden. Bovendien ontstaat er een uitstroom van hooggekwalificeerde wetenschappers.

Wat is er aan te doen?

De onderzoekers beschrijven oplossingen op individueel, instellings- en cultureel niveau. Het aanpakken van harassment begint bij het bewust erkennen van de problematiek. Daarnaast zijn het genereren van kennis over harassment en het aanleren van een kritische houding met betrekking tot het eigen gedrag cruciaal. Ook het actief verwerven van competenties om goed te kunnen reageren op wangedrag en intimidatie, als slachtoffer, by-stander of agressor, zijn van belang. Daarnaast onderstrepen ze het belang van een gedegen systeem van melding, rapportage en aanpak van wangedrag en intimidatie, waarbij harassment ook daadwerkelijk consequenties heeft. Tot slot onderschrijven Naezer, Van den Brink en Benschop een zogenaamde 'culture of care' waarin het team centraal staat en waar diversiteit en inclusie de norm zijn en niet de uitzondering.

Breekijzer

Het is wellicht een inconvenient truth, zo stellen de onderzoekers, maar wangedrag en intimidatie in de wetenschap komen voor. Het wordt veroorzaakt en in stand gehouden door culturele en structurele factoren en kan desastreuze gevolgen hebben. Met het publiceren van het rapport, dat nadrukkelijk dient als startschot voor breder onderzoek, opende het LNVH het gesprek met en tussen de universiteiten en koepels over een niet te vermijden onderwerp. LNVH sprak specifiek het leiderschap aan een expliciet *zero tolerance* beleid te voeren op het gebied van harassment en procedures rondom het aankaarten van harassment laagdrempelig, transparant en effectief te maken. Maatregelen die gezamenlijk moeten leiden tot een cultuurverandering binnen de wetenschap.

Reactie universiteiten

In reactie lieten de universiteiten (Pieter Duisenberg, VSNU) weten: "We nemen deze signalen heel serieus. De universiteit moet een veilige omgeving zijn voor medewerkers, waar elke vorm van ongewenst gedrag onaanvaardbaar is. Dit is onlangs ook door alle universiteiten onderschreven in de gezamenlijke verklaring sociale veiligheid. Als universiteiten zijn we blij met de drie aanbevelingen die het LNVH doet in het rapport. We gaan deze gebruiken als concrete handvatten om hier mee aan de slag te gaan."

Zoals de introductietekst van dit jaarverslag al laat zien is er inderdaad veel actie gevolgd op het uitbrengen van het rapport en staat het onderwerp 'sociale veiligheid' hoog op de bestuurlijke en beleidsagenda's. Aandacht voor vertaling van papier naar praktijk, preventie en nazorg en de juiste werking, zichtbaarheid en vindbaarheid van meldingsstructuren zijn zaken waar het LNVH de komende tijd aandacht voor zal blijven vragen.

GENDER SUMMIT 2019

Op 3 en 4 oktober vond de Gender Summit plaats in Amsterdam – voor het eerst in Nederland. De tweedaagse Gender Summit wordt ieder jaar georganiseerd op verschillende continenten. Dit betrof de 17e editie en werd bezocht door een kleine 500 deelnemers uit 24 landen. De summit is een platform voor dialoog, waar wetenschappers, beleidsmakers, genderexperts en belanghebbenden van binnen en buiten de wetenschap, nieuwe wetenschappelijke inzichten verkennen. Centrale vraag is wat nodig is voor meer diversiteit en genderbalans in innovatie en onderzoek.

Het LNVH was samen met het ministerie van OCW, NWO, KNAW, VSNU, Vereniging Hogescholen, TNO, VHTO, ECHO, Portia, The Elsevier Foundation, partner en organisator van de summit. Als resultaat werden aanbevelingen opgesteld voor de Europese Commissie en het Europe Parlement. Tevens gebruikte minister Van Engelshoven (OCW) in samenwerking met het wetenschapsveld de uitkomsten van deze Gender Summit als input voor het Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie dat in 2020 gepresenteerd zal worden. Bekijk de highlights van de summit [hier](#).

EVALUATIE EN HERZIENING SUBSIDIE

Vanwege het aflopen van de OCW-subsidieperiode 2015-2020 vond er in 2019 een evaluatie plaats van het LNVH. Onderzoeksbureau Ecorys heeft op basis van desk research, interviews, een online SynMindsessie en een focusgroepmeeting een rapport opgesteld dat u [hier](#) kunt inzien.

Het LNVH is verheugd met het feit dat de missie, speerpunten, activiteiten – en de impact daarvan – door onze stakeholders en door Ecorys als zeer doelmatig en doeltreffend worden gezien. Uiteraard zijn er ook punten waarop er verbetering en verandering zou kunnen plaatsvinden. We verwerken deze in onze plannen voor de toekomst.

Op 16 oktober 2019, sprak het LNVH met minister Van Engelshoven in een zeer positief en constructief gesprek. Wij boden haar in dat gesprek het evaluatierapport aan. Het LNVH is zeer verheugd met het feit dat zij haar commitment op het thema meer dan duidelijk maakte en het werk van het LNVH waardeert en graag met ons blijft samenwerken aan de verbetering van de positie van vrouwen in de wetenschap en een diversere en inclusieve academie. Zij deed tevens een toezegging voor verdere financiering van het LNVH.



SPEERPUNTEN 2019

In het activiteitenplan van 2019 stelde het LNVH enkele speerpunten vast. Hieronder zijn deze speerpunten op een rijtje gezet en de concrete ondernomen acties met betrekking tot deze punten in 2019 benoemd.

Aandacht voor tegengaan van ongewenst en ongepast gedrag in de academie

- Uitbrengen onderzoeksrapport 'Harassment in Dutch academia'
- Extra bestuurlijke overleggen met o.a. colleges, HR, bestuurlijke trekkers VSNU en bonden
- Inzet voor vervolg op rapport in de vorm van adviesvraag OCW aan KNAW
- Lobby voor ombudsfunctionaris binnen universiteiten
- Doorontwikkeling toneelstuk '#MeToo in Academia. The Learning Curve' (Het Acteursgenootschap)
- Ondersteuning en informatievoorziening voor individuele melders bij LNVH
- HR platform t.b.v. uitwisseling voortgang maatregelen beleidsniveau
- Media-optredens om publieke debat gaande te houden
- Aankaarten wangedrag en intimidatie bij besturen universiteiten en UMC's bij specifieke meldingen

Aandacht voor herziening systeem van belonen en waarderen

- Spring Symposium over dit thema om aandacht voor D&I-aspecten in deze ontwikkelingen hoog te houden
- Onderwerp van gesprek in alle bestuurlijke overleggen
- Onderdeel van georganiseerde bijeenkomsten en symposia op dit thema
- Aanwezig (als spreker) bij grote conferenties over dit thema (NWO, ZonMW, VSNU)
- Aandacht voor dit onderwerp in totstandkoming Nationaal Actieplan Diversiteit (OCW)

Aandacht voor inclusie; etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen wetenschap

- Meenemen in strategie voor 2020-2025
- Onderwerp van gesprek in interne vergadering
- Onderwerp van gesprek in bestuurlijke overleggen
- Aandacht in samenstelling sprekers LNVH bijeenkomsten

Versterkte en frequente monitoring doorstroom van vrouwen naar de top

- Gesprekken VSNU over data-aanlevering WOPI
- Gesprekken bestuurders universiteiten
- Jaarlijkse monitor met extra online achtergrond
- Opening gesprekken longitudinale monitoring

Aandacht voor de verschillen op facultair niveau/Commitment alle lagen van de organisatie

- Bespreking streefcijfers faculteitsniveau
- Bespreking faculteitsplannen tijdens bestuurlijke overleggen
- Specifiek aanschrijven decanen bij LNVH publicaties en communicatie-uitingen

Meer en hernieuwde aandacht genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures (o.a. samenstelling promotiecommissies en daling percentage vrouwelijke promovendi)

- Gesprekken NWO over samenstelling commissies en samenwerking in aanlevering namen
- Nomineren vrouwen voor premies, prijzen en posities
- Onderwerp van gesprek in bestuurlijke overleggen
- Samenwerking Promovendi Netwerk Nederland (PNN)

BELEIDSBEÏNVLOEDENDE ACTIVITEITEN

1. BEZOEKEN ORGANISATIES WETENSCHAPSVELD

Met de jaarlijkse bestuurlijke 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, gevraagd en ongevraagd advies gegeven, cijfers worden gemonitord en *best practices* verzameld en gedeeld.

2019 stond in het teken van ronde 10 van de jaarlijkse gesprekken met de Colleges van Bestuur (14 universiteiten). Voorafgaand aan de CvB-gesprekken leveren de te bezoeken instellingen de te bespreken cijfers bij het LNVH aan. Bij alle gesprekken nodigt het LNVH ook het LNVH UHD-klankbordgroep lid van de betreffende universiteit uit. Het LNVH spreekt daarnaast in voorbereiding op de gesprekken standaard met bestuurders en leden van de lokale vrouwen-netwerken. Het LNVH neemt de punten die het lokale vrouwen-netwerk wellicht lastig geagendeerd krijgt of de onderwerpen die extra aandacht en urgentie behoeven mee in de gesprekken met de CvB-leden. Daarnaast vragen wij de aangeslotenen van de betreffende universiteit om aandachtspunten.

Het LNVH spreekt met de CvB-delegaties standaard over:

- Stand van zaken M/V verdeling WP / OBP / Bestuur
- Stand van zaken m.b.t realisatie streefcijfers
- Best practices en plannen voor de toekomst met betrekking tot gender / talent / diversiteitsbeleid
- Verkenning tot mogelijkheden samenwerking LNVH en de betreffende instelling op specifieke projecten

Daarnaast komen er per ronde verschillende onderwerpen aan de orde waar het LNVH extra aandacht voor vraagt. In 2019 waren dat onder andere:

Sociale veiligheid, faculteitsspecifieke streefcijfers en diversiteitsplannen, (in)transparantie benoemingsvoorwaarden, implementatie ius promovendi, aandeel en compensatie van vrouwen in promotiecommissies, aandeel vrouwen in managementfuncties, interne onderzoeken beloningsverschillen en maatregelen ter compensatie, criteria en procedures Tenure Track, *work-life balance*, daling percentage vrouwelijke promovendi en vrouwelijke UHD's (aandacht gehele pijplijn), aandacht diversiteit in achtergronden en carrièrepaden in promotie vrouwen, bias in studentenevaluaties, M/V-verschillen in toekenning cum laude, M/V-ongelijkheid in tijdelijke contracten, 'the orange ceiling' en de inclusie van internationale vrouwelijke wetenschappers, dual career, nanny funds/kinderopvang buitenlandreizen (*family friendly policies*), M/V-verhouding onder PI's, Aspasiaprogramma NWO (weigering toekenningen door universiteiten), ontwikkeling specifieke leerstoelen voor vrouwelijke wetenschappers.

Het LNVH neemt buiten deze reguliere overleggen geregeld contact op met bestuurders van universiteiten en/of koepels om af te stemmen over urgentie zaken of om meldingen van wangedrag en intimidatie die bij het LNVH zijn gedaan aan te kaarten. Het LNVH mengt zich hierbij niet in de casuïstiek, maar brengt zaken onder de aandacht die structurele verandering vergen en trekt hierin als kritisch bondgenoot met de universiteiten op richting duurzame oplossingen en cultuurverandering.

Overzicht bezoeken (alfabetische volgorde):

Erasmus Universiteit Rotterdam	9 december 2019
Open Universiteit	Jan. 2020
Radboud Universiteit Nijmegen	9 januari 2019
Rijksuniversiteit Groningen	9 mei 2019
Tilburg University	11 februari 2019
TU Delft	22 mei 2019
TU Eindhoven*	7 mei 2019
Twente University	Febr. 2020
Universiteit Leiden	Jan. 2020
Universiteit Maastricht	13 februari 2019
Universiteit Utrecht	Jan. 2020
Universiteit van Amsterdam	24 september 2019
Vrije Universiteit	9 oktober 2019
Wageningen University	Juli 2020

Het LNVH sprak in totaal met:

3 Collegevoorzitters
3 Vicevoorzitters
10 Rectores magnifici*
1 Collegelid
5 Hoofden HR
11 Medewerkers/Adviseurs HR
5 Hoogleraren
2 UHD's
1 UD's
4 (Chief) Diversity Officers
2 bestuursleden van vrouwennetwerken

*In Eindhoven spreekt het LNVH altijd met de volledige cross-facultaire stuurgroep Diversiteit in aanwezigheid van de rector magnificus.

*Het LNVH sprak op 6 maart ook met het voltallige rectorencollege. Dit is niet meegenomen in dit overzicht. Alleen de delegaties van de bestuurlijke overleggen met de universiteiten zijn meegeteld.

Naast de besturen van de universiteiten spreekt het LNVH ook met de koepels. Het LNVH sprak in 2019 met het bestuur (e.a.) van:

NWO	1 februari 2019
Rectorencollege	6 maart 2019
OCW	16 oktober 2019 (minister Van Engelshoven + directeuren directies Emancipatie en OWB)
KNAW/DJA/AvK	gepland voor februari 2020
VSNU	in planning voor juni 2020
NFU	in planning voor 2020

2. ONDERZOEKEN

Het LNVH voert jaarlijks onderzoeken uit naar relevante thema's. 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 HR platform. De inhoud van de rapporten en de impact van de publicatie ervan is onder 'uitgelicht' nader toegelicht. De rapporten zijn op te vragen via info@lnvh.nl.

Rapport *'Verborgen verschillen in werktaken, hulpbronnen en onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden tussen vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland'* – publicatiedatum 8 maart 2019. Onderzoeksteam: dr. Ruth van Veelen en prof. dr. Belle Derks (Universiteit Utrecht). Oplage: 2500.

Rapport *'Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions'* – publicatiedatum 6 mei 2019. Onderzoeksteam: dr. Marije Naezer, prof. dr. Marieke van den Brink en prof. dr. Yvonne Benschop (Radboud Universiteit). Oplage: 2500. Bekijk [hier](#) de highlights van het rapport en de reacties erop in de universitaire en landelijke pers.

3. LOBBY

Het LNVH is naast een kennis- en netwerkorganisatie ook een actieve lobbyorganisatie. Het LNVH lobbyt waar mogelijk. Ook in 2019 stond het verruimen van de mogelijkheden van zwangerschaps- en zorgverlof voor (mannelijke en) vrouwelijke wetenschappers centraal. Tevens is het verlagen van aanvraag- en werkdruk onderwerp van verschillende lobby-acties geweest, waarin het LNVH optrok met VSNU en de vakbonden. Uiteraard vormde gelijke beloning onderwerp van lobby en aandacht voor D&I-aspecten in de herziening van Erkennen en Waarderen. Tot slot, zijn het vergroten van de sociale veiligheid en doorbreken van de zwijgcultuur omtrent wangedrag en intimidatie onderwerp van lobby-acties geweest.

4. PLATFORMS EN OVERLEGGEN

a. 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, KNAW en de VSNU sluiten aan. In totaal zijn 35 HR-adviseurs lid van het platform. In 2019 werden er geen fysieke bijeenkomsten van het platform georganiseerd. Er werd wel uitvoerig uitgewisseld via e-mail. Voor 2020 staan er vier fysieke bijeenkomsten gepland.

b. Platform Diversiteit in de Wetenschap

In 2016 zette het LNVH zich samen met NWO in voor de oprichting van het Platform Diversiteit in de Wetenschap. Dit Platform is voortgekomen uit de OCW/NWO/VSNU/LNVH Taskforce die zich richtte op de verbetering van de honoreringskansen voor vrouwelijke wetenschappers. Met de bereikte resultaten op dat gebied, kwam de roep om een breder platform met meerdere stakeholders. Het Platform Diversiteit in de Wetenschap bestaat uit de volgende partners: OCW, NWO, KNAW, VSNU, NFU, VHTO, TNO en Vereniging hogescholen. Het platform heeft in 2019 geen officiële status meer, maar de partijen zijn meer dan ooit met elkaar verbonden en weten elkaar gemakkelijk te vinden op het D&I-thema. Zo ook in de organisatie van de Gender Summit in oktober 2019.

c. Landelijk Overleg Diversity Officers

Het LNVH neemt sinds de oprichting in 2016 tevens zitting in het Landelijk Overleg Diversity Officers. Dit platform, dat zich richt op brede diversiteit en intersectionaliteit, kwam in 2019 viermaal bijeen bij de Universiteit Utrecht.

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 2011 nomineert het LNVH jaarlijks een vrouwelijke kandidaat voor het lidmaatschap van de KNAW. Ook draagt het LNVH voor voor bepaalde leerstoelen en fellowships. Sinds 2014 is de nominatiebevoegdheid voor de Ammodo Science Award aan het rijtje toegevoegd. Het LNVH nomineert tevens voor de Heinekenprijzen en sinds de instelling van de premie in 2017 is het LNVH tevens nominatiegerechtigd voor de Stevinpremie.

In 2019 heeft het LNVH 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.

Prijs:	voordrachtgerechtigd sinds:	aantal nominaties gedaan in 2018	aantal nominaties gedaan in 2019
Spinozapremie	2007	1	1
Stevinpremie	2017	1	-
De Jonge Akademie KNAW	2007	2	2
KNAW-lid	2011	1	1
Distinguished Lorentz Fellowship and Prize	2011	-	-
Ammodo Science Award	2014 (tweejaarlijks)	1	n.v.t. in 2019
Dr. Hendrik Müllerprijs	NVT	n.v.t. in 2018	n.v.t. in 2019
Valkhofleerstoel	2012 (tweejaarlijks)	n.v.t. in 2018	n.v.t. in 2019
Heinekenprijs	NVT	-	1

LNVH-BEURZEN EN PRIJZEN

Distinguished Women Scientist Fund

Eind 2012 richtte het LNVH het Distinguished Women Scientists Fund op. 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 2019 werden er 21 aanvragen ingediend.

De volgende zes laureaten zijn geselecteerd – klik op hun naam om de video te bekijken waarin ze hun onderzoeksverblijf en –plannen toelichten.

- [Kaya Peerdeman](#) (Universiteit Leiden)
- [Sarah Burke](#) (Universiteit Leiden)
- [Lucía Berro Pizarossa](#) (Rijksuniversiteit Groningen)
- [Maria Luce Lupetti](#) (Technische Universiteit Delft)
- [Lieke Melsen](#) (Wageningen University & Research)
- Anna Schueth (Maastricht University)

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. De beurzen zijn bestemd voor een onderzoeksverblijf van (3 of) 5 maanden aan het NIAS te Amsterdam om (bijvoorbeeld) aan het schrijven van wetenschappelijke artikelen te werken.

Het LNVH is samen met het NIAS partner van het L'Oréal-UNESCO For Women in Science Programma. In 2019 vond de negende Nederlandse selectieronde plaats.

[Lisa Becking](#) (Wageningen University) en [Sandra Khor Manickam](#) (Erasmus Universiteit Rotterdam) werden door de jury verkozen tot laureaten de beurs. Daarnaast is in 2019 voor het eerst de Rising Talent Award uitgereikt aan [Jorinde van de Vis](#) (Desy instituut / Nikhef instituut). Op 21 november vond de officiële uitreiking van de fellowships plaats in het Hodshon Huis te Haarlem. De dag daarna openden we met alle partners en laureaten de beurs in Amsterdam door het luiden van de gong. Klik op de namen van de laureaten om de video te bekijken waarin ze hun onderzoeksverblijf en –plannen toelichten.



2. SCOUTING, MATCHING, BEMIDDELING EN VACATUREBANK

Ook in 2019 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 40 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 2018 gaf het LNVH succesvol gehoor aan meer dan 20 mentoringverzoeken. In 2019 werden de lopende intervisiegroepen afgerond en werd er gewerkt aan een nieuwe manier van intervisie. In 2020 zal het LNVH een intensief transformatief leiderschapstraject gaan aanbieden voor vrouwelijke wetenschappers.

4. BIJEENKOMSTEN, SEMINARS EN SYMPOSIA

LNVH Spring Symposium 2019

Het Spring Symposium van 2019 droeg de titel: *The future is now: New perspectives on Academia. How do we see the future of science and the future scientist?*, en vond plaats op 16 mei plaats in het Muntgebouw in Utrecht. Prof. Belle Derks (Universiteit Utrecht) en prof. Marieke van den Brink (Radboud Universiteit Nijmegen) gaven in keynotes ('Self-interested, self-confident and competitive. How the exceptionally masculine occupational stereotype in academia affects women (Belle Derks)' en 'Hostile Environments; exploring harassment in the Dutch academic context' (Marieke van den Brink)) de nodige context en theoretische achtergronden, waarna zij in gesprek gingen met Frank Baaijens, rector magnificus van TU Eindhoven. In een interactieve sessie werd 'The Dilemma Game' door Morals at Work in groepen gespeeld. Hierbij werden integriteitskwesties in de wetenschap aangekaart, en werd in groepen gediscussieerd over o.a. de aanpak van en oplossingen voor ongewenst gedrag.

Landelijke Bijeenkomst 2019

Op 29 oktober 2019 vond de LNVH Landelijke Bijeenkomst voor aangeslotenen plaats in Mammoni, Utrecht. Centraal stond het SER-advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling' en de belangen hiervan voor de academie. Daarnaast was er aandacht voor 100 jaar vrouwenkiesrecht. Tijdens een diner kregen de meer dan 90 deelnemers de kans van gedachten te wisselen over deze onderwerpen en te netwerken. Aan het begin van de avond lichtte SER-voorzitter Mariëtte Hamer de totstandkoming en de impact van het SER-advies toe en ging zij hierover in gesprek met LNVH-voorzitter, Hanneke Takkenberg. Ook hoogleraar Mineke Bosch kwam aan het woord met toelichting over 100 jaar vrouwenkiesrecht, met als uitgangspunt de tentoonstelling die zij samenstelde voor het Groninger Museum. Tijdens de Landelijke Bijeenkomst was tevens een deel van de fototentoonstelling 'Infinities Plurielles' te zien van de Franse fotograaf Marie-Hélène Le Ny, die krachtige portretten maakte van vrouwelijke wetenschappers.



Lokale Netwerken

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

5. COMMUNICATIE

Het LNVH brengt maandelijks een nieuwsbrief uit. De nieuwsbrieven zijn na te lezen op de [LNVH website](#). Verder waren er diverse nieuwsprikkels en – flashes met mededelingen voor (specifieke groepen) aangesloten. Denk hierbij aan vacatures, oproepen voor mentorship en persvragen voor specifieke expertise. Daarnaast was het LNVH actief op LinkedIn en Twitter. Verder stuurt het LNVH op wekelijkse basis brieven met verzoeken, dringende oproepen, agenderingspunten, adviezen en felicitaties bij prijzen en/of benoemingen.

6. REPRESENTATIE, CONTACTEN EN VERZOEKEN

Het LNVH werd in 2019 ook weer veelvuldig benaderd met vragen en verzoeken van o.a. individuele tot aan de pers. Bekijk de representatiekalender voor een indruk van de verzoeken die het LNVH zoal ontvangt. Zie pagina 15 voor een volledig overzicht van de bezoeken aan de Colleges van Bestuur en besturen van OCW, NWO, VSNU, KNAW en NFU. De indiening van de nominatiedossiers is niet meegenomen, ook staan optredens in de pers niet in deze lijst, individuele vragen en de acties die daarop volgen zijn vanwege privacyredenen niet meegenomen in het overzicht.

Representatiekalender

JANUARI

- 07 Op 7 januari was het LNVH op uitnodiging bij de nieuwsjaarsborrel van NWO
- 09 Op 9 januari vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de Radboud Universiteit Nijmegen plaats
- 14 Op 14 januari kwamen de partners van de Gender Summit bijeen voor overleg
- 16 Op 16 januari vergaderden het LNVH bestuur en bureau
- 18 Op 18 januari bespraken NWO en het LNVH de evaluatie van het Aspasiaprogramma
- 24 Op 24 januari was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de uitreiking van de Onderwijsprijs
- 25 Op 25 januari overlegden OCW en LNVH over de NL representatie in de Gender Summit
- 28 Op 28 januari was het LNVH op uitnodiging bij de presentatie van de Wetenschapsbrief (minister Van Engelshoven, OCW)

FEBRUARI

- 01 Op 1 februari vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met NWO plaats
- 01 Op 1 februari presenteerde het LNVH het onderzoek naar verborgen vormen van beloning in het VSNU HR-NU-overleg
- 04 Op 4 februari overlegden VSNU en LNVH over de Nederlandse inhoudelijke inbreng voor de Gender Summit

FEBRUARI

- 04 Op 4 februari vergaderden de partners van de Gender Summit
- 07 Op 7 februari vond de evaluatiemeeting plaats van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018
- 11 Op 11 februari sprak het LNVH met het bestuur van de organisatie '500 Women Scientists'
- 11 Op 11 februari vond het bestuurlijk overleg met Tilburg University plaats
- 11 Op 11 februari was het LNVH aanwezig bij de uitreiking van de Vrouw in de Media Award
- 13 Op 13 februari vond het bestuurlijk overleg met Maastricht University plaats
- 13 Op 13 februari vergaderden het LNVH bestuur en bureau
- 14 Op 14 februari was het LNVH aanwezig zijn de vergadering van het LanDO
- 15 Op 15 februari werd het LNVH geïnterviewd door de redactie van UU blad Pandora
- 18 Op 18 februari was het LNVH op uitnodiging (spreker) aanwezig bij 'Catch up – Dutch Digital Women Roundtable'
- 28 Op 28 februari was het LNVH bij het maandelijks diversiteitoverleg van NWO
- 28 Op 28 februari sprak het LNVH met alle partners van het For Women in Science Programma

MAART

- 06 Op 6 maart vond er een kennismakingsoverleg plaats tussen het LNVH en ZonMW
- 06 Op 6 maart vond het bestuurlijk overleg met het rectorcollege plaats
- 08 Op 8 maart vond de presentatie plaats van het LNVH onderzoek naar verborgen beloningsverschillen
- 08 Op 8 maart vergaderde de Gender Summit partners bij het LNVH
- 13 Op 13 maart kwam de LNVH intervisiegroep bijeen
- 14 Op 14 maart was het LNVH aanwezig bij de uitreiking van de Cathy Asscher Award
- 18 Op 18 maart vonden de interviews met de kandidaten voor de functie van beleidsondersteunend bureau medewerker plaats
- 18 Op 18 maart was het LNVH aanwezig als spreker bij 'Women in Computing Science'
- 21 Op 21 maart was het LNVH op uitnodiging bij het NWO evenement 'Connect@Diversiteit en Inclusie'
- 21 Op 21 maart was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de installatie van de nieuwe leden van De Jonge Akademie
- 22 Op 22 maart sprak het LNVH met coaches en trainers over de nieuwe vormgeving van het LNVH leiderschapsprogramma en de intervisievormen (2020)
- 27 Op 27 maart kwamen de partners bijeen voor overleg over de Gender Summit

APRIL

- 04 Op 4 april was het LNVH aanwezig bij het overleg van het LanDO
- 08 Op 8 april overlegden de partners van de Gender Summit
- 08 Op 8 april overlegden LNVH en NWO over de herzieningen in het Aspasiaprogramma
- 08 Op 8 maart overlegden de internationale partners en het LNVH over de Gender Summit recommendations
- 10 Op 10 april bespraken bureau Lecture en LNVH de samenwerking in het stimuleren van zichtbaarheid van vrouwelijke wetenschappers in het bedrijfsleven
- 11 Op 11 april overlegden NOS en LNVH over het aanleveren van een lijst met vrouwelijke wetenschappers voor redacties
- 15 Op 15 april presenteerde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018 tijdens het jaarlijks symposium van SoFoKles
- 16 Op 16 april was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het kennispartneroverleg over de toekomst van het SEP
- 18 Op 18 april sprak het LNVH met de bètafaculteit van de UU – kennismaking en kennisuitwisseling
- 18 Op 18 april overlegden de Gender Summitpartners
- 24 Op 24 april kwam het bestuur en het bureau van het LNVH bijeen (afscheid Halleh Ghorashi en Angela Maas)

MEI

- 06 Op 6 mei presenteerde het LNVH het onderzoek 'Harassment in Dutch academia' In de week die daarop volgde was het LNVH geregeld in de media. Voor een overzicht, zie [onze website](#).
- 07 Op 7 mei vond de start van de tweede LNVH intervisiegroep plaats
- 07 Op 7 mei vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de TU Eindhoven plaats
- 08 Op 8 mei sprak het LNVH met Liesbeth Staats over de uitwerking van het Spring Symposium
- 09 Op 9 mei was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de onthulling van een groepsportret van 9 vrouwelijke hoogleraren aan de faculteit Geesteswetenschappen van de UvA
- 09 Op 9 mei vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de RUG plaats
- 10 Op 10 mei kwam de LNVH intervisiegroep bijeen
- 16 Op 16 mei vergaderde de LNVH UHD-klankbordgroep
- 16 Op 16 mei vond het jaarlijkse LNVH Spring Symposium plaats in het Muntgebouw in Utrecht
- 17 Op 17 mei kwam de LNVH intervisiegroep bijeen
- 20 Op 20 mei spraken AcademicTransfer en het LNVH over nadere samenwerking
- 22 Op 22 mei vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de TU Delft plaats
- 23 Op 23 mei was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het evenement 'Evolutie of Revolutie' van NWO en Zon-MW over anders Erkennen en Waarderen
- 24 Op 24 mei spraken Rathenau en LNVH over de versteviging van de bestaande samenwerking op relevante thema's

MEI

- 24 Op 24 mei sprak LNVH met Atria over 100 jaar vrouwenkiesrecht
- 24 Op 24 mei was het LNVH aanwezig bij het maandelijks diversiteitsoverleg van NWO

JUNI

- 05 Op 5 juni verhuisde het LNVH naar het nieuwe kantoor
- 06 Op 6 juni was het LNVH aanwezig bij het overleg van het LanDO
- 07 Op 7 juni kwam de LNVH intervisiegroep bijeen
- 07 Op 7 juni sprak LNVH met onderzoeksbureau Ecorys over de inhoudelijke focus van de externe evaluatie
- 12 Op 12 juni opende het LNVH de call voor het Distinguished Women Scientists Fund
- 14 Op 14 juni was het LNVH aanwezig bij de NOG Research Day 'Living a Feminist Life in Neoliberal Academia'. Auteur Marieke van den Brink presenteerde het LNVH rapport 'Harassment in Dutch academia'
- 14 Op 14 juni kwam de LNVH intervisiegroep bijeen
- 17 Op 17 juni kwamen de partners van het For Women in Science programma bijeen bij het LNVH om te spreken over de selectieronde van 2019/2020
- 17 Op 17 juni kwamen de Gender Summit partners bijeen
- 17 Op 17 juni kwam de LNVH intervisiegroep bijeen
- 20 Op 20 juni was het LNVH op uitnodiging van Tilburg University (TSHD) aanwezig bij een bespreking van het interne beloningsverschillenonderzoek
- 20 Op 20 juni werd het LNVH geïnterviewd in het kader van de herziening van het voormalige NWO Mozaiek-programma

JUNI

- 21 Op 21 juni was het LNVH aanwezig bij NWO Bessensap
- 21 Op 21 juni vond de juryvergadering plaats van de 2019/2020 editie van het For Women in Science Programma
- 27 Op 27 juni was het LNVH aanwezig bij het maandelijks diversiteitsoverleg van NWO
- 28 Op 28 juni was het LNVH aanwezig bij het jaarcongres van Charter Talent naar de Top
- 28 Op 28 juni spraken VSNU en LNVH over de voortgang van de Gender Summit

JULI

- 01 Op 1 juli sprak het LNVH met People InTouch over anonieme meldingssystemen
- 02 Op 2 juli was het LNVH aanwezig bij de zeepkistlezing van de Raad van Bestuur van NWO
- 02 Op 2 juli was het LNVH aanwezig bij het congres van vrouwenennetwerk Vitaal (LUMC)
- 04 Op 4 juli vergaderden bestuur en bureau van het LNVH
- 04 Op 4 juli overlegden LNVH en NWO over de implementatie van het NWO-diversiteitsplan
- 08 Op 8 juli modereerde het LNVH een debat over sociale veiligheid aan de VU
- 11 Op 11 juli vond de startmeeting plaats met Ecorys in het kader van de externe evaluatie van het LNVH
- 11 Op 11 juli vergaderden de Gender Summitpartners
- 12 Op 12 juli vergaderde de FEMAlliantie waar LNVH partner in is

JULI

- 12 Op 12 juli spraken LNVH en journalist Marlise Hamaker (RTLZ) elkaar voor een column over wangedrag en intimidatie
- 19 Op 19 juli spraken PNN en LNVH elkaar over het onderzoek naar promotietrajecten, samenstelling van promotiecommissies en de scheve M/V-verhouding in toekenning van cum laude
- 22 Op 22 juli vond er een gesprek plaats tussen VAWO en LNVH met als onderwerp het vergroten van de sociale veiligheid binnen de academie
- 26 Op 26 juli werd de voortgang van de evaluatie besproken met Ecorys

AUGUSTUS

- 26 Op 26 augustus vond de focusgroepmeeting plaats met 20 genodigden in het kader van de evaluatie van het LNVH (OCW subsidieperiode 2015-2020)
- 27 Van 27 tot 30 augustus was het LNVH op uitnodiging aanwezig (spreker) tijdens het internationale congres 'Genre et émancipation' aan de Universiteit van Angers
- 29 Op 29 augustus was het LNVH aanwezig bij het overleg van het LandO

SEPTEMBER

- 04 Op 4 september was het LNVH aanwezig bij de opening van het academisch jaar van het NIAS (presentatie van FWIS)
- 05 Op 5 september spraken HR UU en LNVH over voortgang D&I-beleid
- 05 Op 5 september overlegde het LNVH met data-analist en vormgevers over de eerste analyses van de Monitor 2019
- 06 Op 6 september spraken OCW en LNVH over de inhoudelijk opzet van de Gender Summit
- 06 Op 6 september kwamen de Gender Summitpartners bijeen
- 10 Op 10 september vond de kennismaking met en presentatie van de For Women in Science laureaten plaats bij het NIAS
- 12 Op 12 september overlegden NWO en LNVH over het Stimuleringsfonds bèta en techniek
- 14 Op 14 september sprak het LNVH op uitnodiging op de landelijke onderwijsdag van de VVD
- 19 Op 19 september overlegden LNVH en Ecorys over de voortgang van de evaluatie
- 24 Op 24 september vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de UvA plaats
- 25 Op 25 september kwamen LNVH, data-analist en vormgevers bijeen voor een voortgangsgesprek over de Monitor 2019
- 27 Op 27 september was het LNVH aanwezig bij de voorzitterswissel van Atria (Afscheid Renée Römkes)

OKTOBER

- 01 Op 1 oktober was het LNVH op uitnodiging (spreker) aanwezig bij het VSNU Café over Sociale Veiligheid
- 02 Op 2 oktober organiseerde het LNVH de openingsavond van de Gender Summit met als thema 'Tackling poor behaviour in academia', hierbij werd het toneelstuk '#MeToo Academia. The Learning Curve' door Het Acteursgenootschap ten tonele gebracht
- 03 Op 3 en 4 oktober vond de 17e Gender Summit plaats
- 04 – voor het eerst met Nederland als gastland
- 07 Op 7 oktober was het LNVH op uitnodiging aanwezig (spreker) bij het Gender Inequalities in Science congres van het CWTS in Leiden
- 09 Op 9 oktober vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de VU plaats
- 10 Op 10 oktober was het LNVH aanwezig bij het overleg van het LandO
- 14 Op 14 oktober sprak het LNVH met advocatenkantoor Korver over juridische ondersteuning bij wangedrag en intimidatie in de academie
- 16 Op 16 oktober sprak het LNVH met minister Van Engelshoven over de positie van vrouwen in de wetenschap, sociale veiligheid in de academie, het Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie, Erkennen en Waarderen en de herziening van streefcijfers voor 2025.
- 16 Op 16 oktober presenteerde het LNVH het evaluatierapport (subsidieperiode 2015-2020)
- 28 Op 28 oktober vergaderden het bestuur en het bureau van het LNVH
- 29 Op 29 oktober vond de jaarlijkse Landelijke Bijeenkomst plaats met 100 aangesloten UHD's en hoogle-raren
- 29 Op 29 oktober kwam de LNVH UHD-klankbordgroep bijeen

NOVEMBER

- 04 Op 4 november overlegde het LNVH met de bestuurlijke trekkers van de universiteiten en de vakbonden over de voortgang op het dossier sociale veiligheid
- 04 Op 4 november vond de eerste zitting plaats bij het college voor de rechten van de mens in de zaak TU Eindhoven – Stichting RADAR. Het LNVH was onderdeel van de TUE delegatie
- 07 Op 7 november was het LNVH op uitnodiging bij het EU landenoverleg in Den Haag om de EU-commissie bij te praten over de stand van zaken met betrekking tot de M/V-verdeling in de Nederlandse wetenschappelijke context
- 08 Op 8 november spraken PNN en LNVH over dalende percentages vrouwelijke promovendi
- 11 Op 11 november vond de evaluatiemeeting plaats van de Gender Summit
- 15 Op 15 november was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de Recognition and Rewards conferentie van de VSNU
- 18 Op 18 november sprak het LNVH met de Inspectie SZW over wangedrag, intimidatie en discriminatie in de wetenschap en hoe dit te incorporeren in de inspectieronde van het HO en WO
- 20 Op 20 november sprak LNVH met Claartje Vinkenburg in het kader van het verkennend vooronderzoek voor het Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie (OCW)
- 21 Op 21 november vond in het Hodson Huis in Haarlem de uitreiking van de For Women in Science (FWIS) beurzen en de Rising Talent Award plaatst
- 22 Op 22 november luidde LNVH met de kersversie FWIS laureaten de beurgong
- 26 Op 26 november overlegde het LNVH met coaches en trainers over het nieuwe LNVH leiderschapsprogramma voor 2020

NOVEMBER

- 27 Op 27 november overlegden LNVH en DEWIS over de nieuwe strategische plannen van dit vrouwen netwerk van de TU Delft
- 28 Op 28 november overlegde het LNVH met de partners in de FEMAlliantie
- 29 Op 29 november was het LNVH aanwezig bij de conferentie 'Sociale Veiligheid en de toekomst van de ombudsfunctionaris' aan de Universiteit Leiden

DECEMBER

- 02 Op 2 december was het LNVH aanwezig bij het maandelijks diversiteitsoverleg van NWO
- 09 Op 9 december vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de EUR plaats
- 12 Op 12 december organiseerde het LNVH een overleg tussen prof. dr. Frank Dobbin (Harvard University) en het ministerie van OCW inzake kennisuitwisseling Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie
- 12 Op 12 december presenteerde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2019 in Nieuwspoor, Den Haag. In navolging van deze publicatie kwam het LNVH veelvuldig in de media. Zie voor een overzicht onze [website](#).
- 19 Op 19 december was het LNVH aanwezig bij het maandelijks diversiteitsoverleg van NWO
- 19 Op 19 december sprak het LNVH met de Inspectie SZW over transparantie van benoemingsprocedures en de positie van vrouwen in de wetenschap

FINANCIËN – OVERZICHT UITGAVEN 2019

REALISATIE STICHTING LNVH PER 31 DECEMBER 2019

Omschrijving	Uitgaven	Inkomsten
	<i>realisatie</i>	<i>realisatie</i>
Uitvoering meerjarenplan		
Subsidie Ministerie OCW		100.000
Stichting Sofokles, 50% van subsidie 2018		14.584
Stichting Sofokles, 50% van subsidie 2019		22.500
Bijdrage uit eigen vermogen LNVH		5.000
DWSF	1.500	
Internationalisering	120	
Mentoring/Intervisie	10.420	
Evenementen	10.824	
Symposia	19.756	
Landelijke bijeenkomsten	6.475	
Lokale netwerken	1.000	
Website	5.124	
Onderzoeken	52.258	
Publiciteit & Publicaties	35.598	
Bureaunkosten	2.960	
Totaal	146.035	142.084
<i>Exploitatietekort subsidie OCW*</i>	-3.951	

*Dit overzicht houdt geen rekening met het feit dat projecten van het LNVH over de jaren 2018/2019/2020 heenlopen; er wordt puur gekeken naar de inkomsten en uitgaven van het betreffende jaar. In dit overzicht zijn ook de extra verworven inkomsten van het LNVH opgenomen. De subsidie van OCW is niet toereikend om de projecten die er zijn in het kader van het Meerjarenplan 2015-2020 te realiseren. Daarom is er voor deelprojecten extra geld aangevraagd bij andere partijen. Dit is in het overzicht opgenomen.

De financiën zijn gecontroleerd en samengevoegd in dit overzicht door Van Beukeringen Administratie, Leiden.

VOORUITBLIK – 2020

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. 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.

1. Aandacht voor tegengaan van ongewenst en ongepast gedrag in de academie
2. Aandacht voor herziening systeem van erkennen en waarderen
3. Aandacht voor inclusie; etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen wetenschap
4. Longitudinale monitoring van in-, door- en uitstroomstroom van vrouwen in de wetenschap
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 UHD's)

Verder in 2019 extra aandacht voor acht grote projecten:

1. Vervolg van het onderzoek naar Harassment (adviesvraag OCW – KNAW) & toolkit
2. Onderzoek naar verschillen in impact coronacrisis op carrièreverloop wetenschappers i.s.m. De Jonge Akademie
3. Hernieuwing streefcijfers universiteiten 2025
4. Totstandkoming en uitvoering Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie (OCW)
5. Onderzoek naar de samenstelling van promotiecommissies
6. LNVH Spring Symposium Psychological Safety
7. Uitwerking en invoering LNVH-traject transformatief leiderschap
8. Afronding subsidieaanvraag OCW en hernieuwing subsidie NWO

LNVH-intern:

- Starten subsidieaanvraag NWO periode 2021 – 2026
- Aantrekken nieuwe bestuursleden i.v.m. aflopen termijnen
- Uitbreiding UHD-klankbordgroep en instellen thematische subcommissies

Einde document

COLOFON

Dit is een uitgave van



LNVH – Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Postbus 3021

Winthontlaan 2

3502 GA Utrecht

info@lnvh.nl

www.lnvh.nl

Datavisualisatie en vormgeving

Studio Lakmoes, Arnhem

Mei 2020

