



LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN JAARVERSLAG 2020

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren



LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN JAARVERSLAG 2020

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	2
HET LNVH IN 2020 – EEN PAAR CIJFERS	4
VOORWOORD	6
INLEIDING	7
SAMENSTELLING BESTUUR EN BUREAU LNVH	8
NETWERK	10
ACTIVITEITEN IN 2020	11
Uitgelicht	11
1. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020	11
2. Portrettenserie 'Een verschillend geluid'	14
3. Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek	15
SPEERPUNTEN 2020	16
BELEIDSBEÏNVLOEDENDE ACTIVITEITEN	17
1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld	17
2. Onderzoeken	18
3. Lobby	19
4. Platforms en overleggen	19
a. LNVH Platform HR-adviseurs gender-/diversiteits-/talentbeleid	19
b. Platform Diversiteit in de Wetenschap	19
c. Landelijk Overleg Diversity Officers	19
CAPACITEITSVERSTERKENDE ACTIVITEITEN	20
1. Nominaties	20
2. Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank	22
3. Mentoring en intervisie	22
4. Bijeenkomsten, seminars en symposia	22
5. Communicatie	23
6. Representatie, contacten en verzoeken	24
FINANCIËN	30
VOORUITBLIK – 2021	31
COLOFON	32

HET LNVH IN 2020 – EEN PAAR CIJFERS

24,2%
vrouwelijke
hoogleraren

1000+
online bezoekers LNVH-symposia

1558
LNVH-aangeslotenen

1
rising talent
award

5
videoportretten

42
UHD
klankbordgroepleden

6000+
respondenten in onderzoek naar impact corona

2

LNvH For Women in
Science Fellows

113

nieuwe aangeslotenen

6

bestuursleden

6

nominaties

7

LNvH
DWSF beurzen

2.500

verzonden **Monitors**

19

LNvH media-optredens

ONEINDIG

veel zoommeetings

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

VOORWOORD

Het jaar 2020 is een jaar dat het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) niet snel vergeet. Het is het jaar van de uitbraak van de coronapandemie. In maart 2020 werd iedereen verzocht vanuit huis te werken en kwamen afspraken op locatie te vervallen. Lastig, voor een netwerkorganisatie als het LNVH, ingrijpend voor iedereen. Een onzekere tijd brak aan. Daar waar de wetenschap een glansrol speelde in de aanpak van de pandemie, had de pandemie veel impact op het werk en welzijn van wetenschappers zelf.

Het LNVH startte met De Jonge Akademie en in samenwerking met de VSNU een onderzoek naar de impact van de eerste lockdown en de start van de pandemie op wetenschappers aan Nederlandse universiteiten. Dit met het oog op de (toen nog vermeende) ongelijke impact die de pandemie (b)leek te hebben op verschillende groepen in de academie. Ook maakten we een serie videoportretten om aandacht te vragen voor het belang van oog voor diversiteitsaspecten in coronatijd. Voornamelijk mannen kwamen aan het woord in de media, mannelijke wetenschappers kregen een podium, vaak vanuit alleen medisch perspectief (een uitzondering daargelaten), en mannelijke politici informeerden ons tijdens persconferenties over de ontwikkelingen. Het LNVH interviewde vrouwelijke wetenschappers met uiteenlopende achtergronden en vanuit verschillende disciplines om het belang van diversiteit in al deze aspecten te onderstrepen.

In september van 2020 werd het Nationaal Actieplan voor meer Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek (DIHOO) gepresenteerd door het ministerie van OCW. Het LNVH was nauw betrokken bij de totstandkoming en ondertekende het plan.

Alle reguliere activiteiten van het LNVH vonden doorgang in 2020. Naast de uitbraak van de pandemie, bevond het LNVH zich in 2020 ook in financieel opzicht in een uitzonderlijke positie: tussen twee subsidieperiodes in. Dit bracht uitdagingen met zich mee. Nieuwe subsidiegelden zijn aangevraagd, toegekend en belangrijker nog: uitgekeerd. Kortom, we kijken terug op een jaar met impact, op allerlei manieren.

Het LNVH kan de gestelde doelen en missie alleen 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 subsidieverstrekker OCW en NWO(-I), waar het LNVH is ingebed, erkentelijk voor hun steun. Bovendien danken wij SoFoKles, sociaal fonds voor de kennissector, voor de financiële bijdrage aan de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020. 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 en vakbonden 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, de verbetering van de positie van vrouwen en een inclusieve academie. Tot slot hechten wij grote waarde aan het bedanken van onze aangesloten universitair hoofddocenten en hoogleraren en onze ambassadeurs.

We vragen u het jaarverslag eens door te lezen. Het geeft inzicht in wat we allemaal doen. We hopen zoals altijd dat het inspireert, leidt tot gezamenlijk optrekken, vragen of verzoeken, en aanzet tot actie.

Met vriendelijke groet, namens bestuur en bureau,

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
Dr. Sophie Reinders
Irma Scheer

INLEIDING

Het LNVH heeft zich met zijn beleidsbeïnvloedende en capaciteitsversterkende activiteiten ook in 2020 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 2020. 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 gelden.

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.

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 en UMC's.

In 2020 vonden er geen veranderingen plaats in de samenstelling van het LNVH-bestuur. In 2021 zal er een zevende lid aan het LNVH-bestuur worden toegevoegd.

Samenstelling:

Naam	Instelling	Vakgebied	Bestuursrol
Prof. dr. Hanneke Takkenberg	ErasmusMC	Thoraxchirurgie	Voorzitter
Prof. dr. Sandra Groeneveld	UL	Publiek Management	Lid
Prof. dr. Sera Markoff	UvA	Th. hoge-energie astrofysica	Lid
Prof. dr. Henriëtte Prast	TIU	Personal Financial Planning	Lid/Penningmeester
Prof. dr. Sandra Ponzanesi	UU	Gender/Postcolonial Studies	Lid
Prof. dr. Moniek Tromp	RUG	Materiaalchemie	Lid

Bestuur en bureau vergaderden in 2020 vijf keer plenair, waarvan één heisessie.



Bureau

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

In 2020 vonden er geen veranderingen plaats in de samenstelling van het LNVH-bureau.

Advieswinning bestuur en bureau vanuit LNVH UHD-klankbordgroep

Om meer inzicht te krijgen in de issues die binnen de functiegroep van universitair hoofddocent spelen, richtte het LNVH in 2016 een klankbordgroep van UHD-aangeslotenen op. Ook in 2020 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 bestuurlijk overleg van het LNVH met het CvB van de betreffende universiteit. De klankbordgroep kwam in 2020 twee keer bijeen, voorafgaand het LNVH Spring Symposium op 28 mei en de Landelijke Bijeenkomst op 27 oktober.

Dit jaar werd er aandacht besteed aan de volgende onderwerpen:

- de impact van de coronacrisis op het carrièreverloop en carrièreperspectieven
- sociale veiligheid
- promotie- en bevorderingsprocedures en –criteria
- de evaluatie van het Ius Promovendi (OCW)
- de ontwikkelingen n.a.v. de publicatie van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2019
- de streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren in 2025
- het LNVH leiderschapsprogramma
- gender- en leeftijdsdiscriminatie

Verder werd er aandacht besteed aan het uitbreiden van het ledenbestand van de klankbordgroep en het inrichten van een structuur met thematische subgroepen voor de terugkerende thema's.

De klankbordgroep telde in 2020 42 (34 in 2019) leden en stond onder voorzitterschap van Gerry Jager (WUR).

NETWERK

Het LNVH is een netwerk en platform voor vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten waar zij elkaar onderling kunnen versterken en treffen voor uitwisseling van informatie, kennis, kunde en ervaringen.

In 2020 is het aantal aangesloten vrouwelijke hoogleraren (incl. emeriti) en universitair hoofddocenten gestegen van respectievelijk 1024 naar **1131** en van 394 naar **400**. **Eind 2020 telde het LNVH-bestand in totaal 1531 vrouwelijke wetenschappers.** Het LNVH is verheugd met de 113 nieuwe aangeslotenen en heet hen van harte welkom. Het LNVH beschikt dus over een groot – nog altijd groeiend aantal aangeslotenen. De meer dan 1500 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 nominaties zie pag. 20

2. Voor een overzicht van de mentoringverzoeken, zie pag 22

ACTIVITEITEN IN 2020

UITGELICHT

1. MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2020

Op 9 december presenteerde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020. Ditmaal in een online editie, uitgezonden vanuit de NWO-studio in Den Haag. LNVH voorzitter Hanneke Takkenberg presenteerde de uitkomsten van de monitor, en ging daarna in gesprek met VSNU-voorzitter Pieter Duisenberg en Rector Magnificus van de VU en voorzitter van de Nationale Adviescommissie voor meer Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek, Vinod Subramaniam. Moderator Anne van Kessel begeleidde het geheel. Kijk [hier](#) de presentatie terug.



Net geen kwart van de hoogleraren vrouw

Het percentage vrouwelijke hoogleraren dat werkzaam is aan de Nederlandse universiteiten bedraagt 24,2%, zo blijkt uit de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020. Daarmee is net geen 1 op de 4 hoogleraren vrouw. Het aandeel vrouwelijke hoogleraren steeg 1,1 procentpunt ten opzichte van het jaar daarvoor, toen het 23,1% bedroeg. Het zal nog tot 2041 duren voordat er onder hoogleraren een evenredige man-vrouwverdeling zal zijn bereikt, zo laat de Monitor zien.

Stijging aandeel vrouwen in elke functiecategorie

Het percentage vrouwen nam in elke functiecategorie toe, ook onder de vrouwelijke universitair hoofddocenten waar er het voorgaande jaar nog een daling te zien was. Van de afstudeerders aan de Nederlandse universiteiten is meer dan de helft vrouw (53%). Bij de promovendi is 43,6% vrouw en bij universitair docenten 41,9%. Daarna daalt het percentage vrouwen flink, naar 29,4% vrouwelijke universitair hoofddocenten en 24,2% vrouwelijke hoogleraren. Het aandeel vrouwen neemt per stap op de carrière ladder nog altijd sterk af.

Daling gemiddelde groeipercentage

De afgelopen jaren nam de gemiddelde groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren steeds toe, naar een hoogtepunt van 2,2 procentpunt groei in 2018, toen er in het kader van de Westerdijk Talent Impuls middelen beschikbaar werden gesteld voor de benoeming van 100 'extra' vrouwelijke hoogleraren, bovenop de streefcijfers. Deze groei zakt een jaar later terug naar 1,1 procentpunt. Dit laat zien dat specifieke acties buiten het reguliere benoemingsproces om nodig zijn om versnelling te creëren, en daarbij de aandacht voor doorstroom via de reguliere processen hoog te houden, willen deze acties geen remmende invloed hebben in de jaren erop.

Groei percentage vrouwelijke hoogleraren aan bijna alle universiteiten

Bij 12 van de 14 universiteiten stijgen de percentages vrouwelijke hoogleraren. De Universiteit Leiden en de Universiteit van Amsterdam zagen hun percentages vrouwelijke hoogleraren licht afnemen. De Open Universiteit nadert met 39,9% de 40% vrouwelijke hoogleraren, Maastricht University doorkruist met 30,1% voor het eerst ook de grens van 30% vrouwelijke hoogleraren. De Radboud Universiteit en de Universiteit Leiden zijn ruim over de 29% vrouwelijke hoogleraren heen. De Technische Universiteit Delft is met 16,9% hekkensluiter.

Opvallende groei bij aantal universiteiten

De plek in de ranking zegt echter niet alles. 8 van de 14 universiteiten tonen een hoger groeipercentage dan het gemiddelde groeipercentage van 1,1 procentpunt. De Technische Universiteit Eindhoven (2,9), de Universiteit Twente (3) en de Open Universiteit (5,2) laten een opvallende stijging zien. De Erasmus Universiteit Rotterdam spant de kroon met een groeipercentage van 6,2. De sterke groei daar wordt mede veroorzaakt door een omkatting van functies.

Afname groeitempo universiteiten rond punt critical mass

Opvallend zijn de beperkte groeipercentages van de universiteiten die rond de 30% vrouwelijke hoogleraren zitten. Het punt van de zogenaamde critical mass, het percentage van een ondervertegenwoordigde groep dat minimaal nodig is om een omslagpunt te creëren in het gezien en erkend worden als onderdeel van het geheel, is daar bijna bereikt. We weten dat dit vaak een verslapping van de aandacht voor de problematiek met zich meebrengt en een terugschieten in oude patronen met negatieve gevolgen van dien. Het LNVH roept deze universiteiten op zich onverminderd te blijven inzetten voor een evenredige man-vrouwverdeling.

Universiteiten zetten nieuwe stip op de horizon

Begin 2020 verzocht het LNVH de universiteiten streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren op te stellen voor de periode 2020-2025. De nieuwe streefcijfers zijn tevens een van de eerste concrete doelen van het Nationaal Actieplan voor Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek dat minister Van Engelshoven (OCW) in september lanceerde. Alle 14 universiteiten hebben gehoor

gegeven aan het verzoek en nieuwe stippen op de horizon gezet. Mochten de streefcijfers behaald worden, dan zal er in 2025 geen enkele universiteit meer een percentage vrouwelijke hoogleraren onder de 25% hebben. Bovendien zal met gemiddeld 31,2% voor het eerst 1 op de 3 hoogleraren vrouw zijn. Met deze nieuwe streefcijfers moeten we in 2025 het punt van de critical mass dus voorbij zijn.

Ambitieniveau

De vraag rijst uiteraard of deze nieuwe streefcijfers 'ambitieuw' genoeg zijn. In de Monitor laat het LNVH zien dat, op basis van het huidige groeitempo in 2024 de 30%-grens bereikt wordt. Met de 31,2% vrouwelijke hoogleraren in 2025 plaatsen de universiteiten een mooie stip op de horizon, maar zetten ze in op een realistische, voorzichtige groei en niet op een bijzondere versnelling.

Halen universiteiten streefcijfer 2020?

Eerder stelden de universiteiten streefcijfers op voor 2020. Deze Monitor laat zien dat er ultimo 2019 8 universiteiten hun streefcijfer voor 2020 al hebben behaald. 6 universiteiten hebben hun streefcijfer voor 2020 nog niet behaald. 2 van deze 6 zullen hun streefcijfers voor 2020 alsnog behalen als uitgegaan wordt van dezelfde groei in 2019-2020 als de groei van het percentage ultimo 2018-2019. 4 van de 14 universiteiten zullen hun streefcijfers niet behalen (WUR, TiU, RUG, UvA), met wat een extra inspanning zou het echter ook voor hen mogelijk moeten zijn hun doelen alsnog te bereiken.

Vervangingspotentieel: meer dan genoeg UHD's in de startblokken

Er bevinden zich onder de hoogleraren beduidend meer mannen dan vrouwen in de leeftijdscategorie 60+. In de komende jaren dient zich een grote uitstroom aan van mannen die met emeritaat gaan; ruimte dus voor het benoemen van vrouwen op deze posities. Het LNVH rekent voor dat ruim driekwart van de uitstroom door emeritaat (mannen en vrouwen) vervangen kan worden door vrouwelijke UHD's.

Vrouwelijke hoogleraar grotere contractomvang, lagere salarisschaal

Vrouwelijke wetenschappers hebben gemiddeld een iets kleinere contractomvang dan hun mannelijke collega's. Behalve de vrouwelijke hoogleraren, die hebben met 0,87 fte gemiddeld juist een grotere contractomvang dan de mannen met 0,84 fte. Wat betreft salaris zijn vrouwen gemiddeld systematisch lager ingeschaald dan hun mannelijke collega's.

Vrouwelijke wetenschappers binnen de umc's

Het percentage vrouwelijke hoogleraren aan umc's is gestegen van 24,9% in 2019 naar 26,2% in 2020. Ook aan de umc's zien we een opvallende daling per opeenvolgende functiecategorie: het percentage vrouwen zakt van 63,4% bij de promovendi, 52,9% bij de universitair docenten, 39,8% bij de universitair hoofddocenten naar 26,2% bij de hoogleraren. Wat betreft de percentages vrouwelijke hoogleraren laten alle umc's een stijging zien, behalve het LUMC. Het VUmc passeert dit jaar net de grens van 30% vrouwelijke hoogleraren en voert de lijst aan. Het Erasmusmc (24,4%) en het LUMC (22,2%) wisselen dit jaar van plek als hekkensluiter.

Bestuur en toezicht

Een evenredige man-vrouwverdeling in het academisch management binnen universiteiten is nog niet in zicht. Vooral onder de decanen is er een oververtegenwoordiging van mannen: slechts 1 op de 5 decanen is vrouw. Onder de onderwijsdirecteuren is bijna 40% vrouw, van de directeuren onderzoeksinstituut is een kleine 18% vrouw.

In de Colleges van Bestuur komt het gemiddelde percentage vrouwen op 34,2%. Er is één college van bestuur met meer vrouwelijke collegeleden dan mannelijke. Kijken we naar de Raden van Toezicht (RvT), dan zien we een percentage vrouwen van 43,1%. Bij 9 van de 14 Raden van Toezicht zijn er meer mannelijke dan vrouwelijke leden. Bij de umc's is 44,4% van de leden van de Raad van Bestuur vrouw. In de Raden van Toezicht bedraagt dit percentage gemiddeld 44,7%. Er is bij de umc's geen Raad van Toezicht met meer vrouwelijk dan mannelijk leden.

Tot slot

Het LNVH is blij met de stappen die er zijn gezet en met de nieuwe stippen op de horizon. Het roept de universiteiten, umc's en koepels op alert te blijven en te waken voor een verdere terugval in groei. Van belang daarbij is het bevorderen van in- en doorstroom en het voorkomen van uitstroom in alle functiecategorieën, niet alleen die van de hoogleraar. Het LNVH onderstreept daarbij dat voor het behoud van vrouwelijke wetenschappelijk talent niet alleen een evenredige vertegenwoordiging cruciaal is, maar bovenal een inclusieve academie die gelijke beloning en gelijke kansen kent. Oog voor de toekomst dus, oog voor duurzame verandering.

Pieter Duisenberg, voorzitter Vereniging van Universiteiten (VSNU):

“De groei naar 1 op 4 en in alle functiecategorieën is positief. Alle reden voor ons volgende streefcijfer: door naar 1 op 3 in 2025. We maken serieuze stappen om een evenwichtige man-vrouwverdeling te creëren binnen de academische gemeenschap.”

Ingrid van Engelshoven, minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), laat in reactie weten:

“Het is een goede zaak dat er sprake is van groei op alle niveaus binnen de universiteiten. Nu is het vooral belangrijk om die groei vast te houden, en het liefst verder te versnellen. Want laat duidelijk zijn: we zijn er nog lang niet. Ik ben erg blij dat de universiteiten nieuwe streefcijfers hebben benoemd. Ik hoop dat de ambities uit het nationale actieplan voor meer diversiteit en inclusie zullen helpen om het groeitempo verder omhoog te brengen.”

2. PORTRETTENSERIE 'EEN VERSCHILLEND GELUID'

Het LNVH maakte in mei van 2020 een serie korte videoportretten van vrouwelijke wetenschappers. We portretteerden impactvolle vrouwen uit ons netwerk waarvan we hun onderzoek, visie of gedachten graag breed wilden delen in deze tijden van corona. We realiseerden een vijftal portretten, in samenwerking met Marli Huijter, Aukje Nauta, Sabine Oertelt-Prigione, Liza Mügge en Marjolein Caniëls. Met de video's lieten we vrouwelijke experts aan het woord, in een tijd waarin er veel mannen zichtbaar waren. Bovendien lieten we zien dat het van belang is wetenschappers vanuit allerlei vakgebieden en achtergronden te laten meedenken over coronavraagstukken en verschillende geluiden te laten horen. De video's werden gedeeld op onze website, socials en in onze nieuwsuitingen en netwerken. Bekijk de video's [hier](#).

3. NATIONAAL ACTIEPLAN DIVERSITEIT EN INCLUSIE IN HOGER ONDERWIJS EN ONDERZOEK

In 2020 was het LNVH betrokken bij de totstandkoming van het Nationaal Actieplan voor meer Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek. Het LNVH nam zitting in zowel de stuurgroep als de werkgroep. In het Nationaal Actieplan voor meer Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek komt minister Van Engelshoven van OCW met ambities en acties om een inclusieve, diverse en veilige leer- en werkomgeving te creëren. Met dit actieplan zet het Nederlandse wetenschappelijk onderwijs- en onderzoeksveld samen met de overheid een volgende stap op het gebied van diversiteit en inclusie. In totaal zetten negen partijen hun handtekening onder het plan.

Een nationale adviescommissie onder voorzitterschap van prof. dr. Vinod Subramaniam, (destijds) rector magnificus van de Vrije Universiteit Amsterdam, zal het ministerie van OCW en het onderwijs- en onderzoeksveld adviseren over het monitoren en behalen van de doelstellingen.

Dit actieplan is opgesteld in nauwe samenwerking met het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), de Vereniging van Universiteiten (VSNU), Expertise Centrum Diversiteit (ECHO) en het Landelijk Overleg Diversity Officers (LandO). Het actieplan wordt tevens onderschreven door Promovendi Netwerk Nederland (PNN) en PostdocNL.

Bekijk het plan [hier](#). Meer informatie over de commissie is [hier](#) te vinden.



SPEERPUNTEN 2020

In het activiteitenplan van 2019 stelde het LNVH enkele speerpunten vast. Hieronder zijn deze speerpunten op een rijtje gezet en de concreet ondernomen acties met betrekking tot deze punten in 2020 benoemd.

Aandacht voor tegengaan van ongewenst en ongepast gedrag in de academie

- Extra bestuurlijke overleggen met o.a. colleges, HR, bestuurlijke trekkers VSNU en bonden
- Aankaarten wangedrag en intimidatie bij besturen universiteiten en UMC's bij specifieke meldingen
- Ondersteuning van en uitwisseling met KNAW-adviescommissie Wangedrag
- Ondersteuning en informatievoorziening voor individuele melders bij LNVH
- Ontwikkelen toolkit wangedrag in online LNVH-omgeving
- Nauw volgen ontwikkelingen en voeren van gesprekken over ombudsfunctionaris universiteiten
- Promoten toneelstuk '#MeToo in Academia. The Learning Curve' (Het Acteursgenootschap)
- HR platform t.b.v. uitwisseling voortgang maatregelen op beleidsniveau
- Media-optredens om publieke debat gaande te houden
- Belichten subthema's binnen debat sociale veiligheid (als wangedrag tijdens veldwerk, intimidatie in het publieke domein)

Aandacht voor herziening erkennen en waarderen

- Onderwerp van gesprek in alle bestuurlijke overleggen
- Aandacht voor dit onderwerp in totstandkoming Nationaal Actieplan Diversiteit (DIHOO OCW)
- Signalerende functie: erkennen en waarderen geen silver bullet solution voor representatie- en inclusieproblematiek in academie

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

- Oriënterende gesprekken in het kader van Nationaal Actieplan DIHOO
- 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 (intern opgepakt door universiteiten; publieke weergave onmogelijk)
- Bespreking faculteitsplannen tijdens bestuurlijke overleggen

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 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.

2020 stond in het teken van ronde 10 van de jaarlijkse gesprekken met de Colleges van Bestuur (14 universiteiten). Uiteraard kreeg deze ronde in de loop van het jaar een ander karakter dan gebruikelijk, gezien de gesprekken zich online afspeelden. Tevens hebben niet alle bestuurlijke overleggen in 2020 kunnen plaatsvinden vanwege planningsaspecten en overbezetting van zowel de besturen als het LNVH. Gesprekken met drie universiteiten zullen in 2021 worden gevoerd.

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-klankbordgroeplid van de betreffende universiteit uit. Het LNVH spreekt daarnaast in voorbereiding op de gesprekken standaard met bestuurders en leden van de lokale vrouwennetwerken. Het LNVH neemt de punten die het lokale vrouwennetwerk wellicht lastig geagendeerd krijgt of de onderwerpen die extra aandacht en urgentie behoeven mee in de gesprekken met de CvB-leden. Daarnaast vragen wij de LNVH-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 – betreffende instelling op specifieke projecten

Daarnaast komen er per ronde verschillende onderwerpen aan de orde waar het LNVH extra aandacht voor vraagt. In 2020 waren dat onder andere:

- | | |
|--|---|
| • Sociale veiligheid | • Herziening erkennen en waarderen |
| • Werkdruk - en toename daarvan sinds COVID-19 | • Erkennen rollen en taken los van functieomschrijving |
| • (Gebrek aan) vrouwen in management- en beslisfuncties | • <i>Family friendly university</i> : kolfruijtes zorg/ ouderschapsverlof (los van zwangerschapsverlof) |
| • Monitoring exit vrouwelijke wetenschappers | • reiskostenvergoeding en kinderopvang conferenties |
| • Aandacht voor inclusie internationale wetenschapper | • Criteria Tenure Track |
| • (On)zichtbare verschillen in beloning | • Uitbreiding Ius Promovendi |
| • (de risico's van beoordeling op basis van) Studentenevaluaties | • Toekenning cum laude (vrouwelijke) promovendi |
| • (Gebrek aan) transparantie in voorwaarden benoemingen | • Implicit bias trainingen |
| • Bevordering UD -> UHD | • Brede aandacht en draagvlak voor aanpakken genderdisbalans |
| • Inclusie en diversiteit in leiderschapsprogramma's | • Dual career |
| • Cultuurverandering universiteitsbreed vs. faculteitspecifiek | • Aandacht voor gendered wording in vacatures/ communicatie |
| • Aandacht voor M/V-verdeling onder PI's | • Positie van (vrouwelijke) postdocs. |

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):		Het LNVH sprak in totaal met**:
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	2021	3 Collegevoorzitters
OPEN UNIVERSITEIT	21 januari 2020	2 Vicevoorzitters
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	6 april 2020	12 Rectores magnifici
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	7 december 2020	1 vice-Rectores magnifici
TILBURG UNIVERSITY	6 juni 2020	- Collegelid
TU DELFT	6 februari 2020	5 Hoofden HR
TU EINDHOVEN*	11 februari 2020	11 Medewerkers/Adviseurs HR
TWENTE UNIVERSITY	5 februari 2020	5 Hoogleraren
UNIVERSITEIT LEIDEN	9 januari 2020	- UHD's
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	21 januari 2020	1 UD's
UNIVERSITEIT UTRECHT	8 januari 2020	2 (Chief) Diversity Officers
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	28 oktober 2020	5 bestuursleden van vrouwennetwerken
VRIJE UNIVERSITEIT	2021	
WAGENINGEN UNIVERSITY	7 juli 2020	

*Gesprek met rector Frank Baaijens en TUE brede Stuurgroep Diversiteit.
 **Let op: de LNVH-delegaties zijn hierin niet meegenomen.

Naast de besturen van de universiteiten spreekt het LNVH ook met de koepels. Het LNVH sprak in 2020 met het bestuur (e.a.) van:

NWO:	12 februari 2020
KNAW/DJA/AvK:	17 februari 2020
VSNU:	3 juni 2020
NFU:	2021
Rectorencollege: 2	2021
OCW:	2021

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 aangesloten of door HR-adviseurs van het LNVH HR platform. De rapporten zijn op te vragen via info@lnvh.nl.

Rapporten 2019:

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.

Rapporten 2020:

In 2020 startte het LNVH samen met DJA een onderzoek naar de impact van de pandemie en de eerste lockdown op wetenschappers. Er werd daarvoor een vragenlijst ontwikkeld die in samenwerking met de VSNU werd uitgezet onder het wetenschappelijk personeel van de Nederlandse universiteiten. De resultaten van het onderzoek worden in 2021 gepresenteerd.

3. LOBBY

Het LNVH is naast een kennis- en netwerkorganisatie ook een actieve lobbyorganisatie. Het LNVH lobbyt waar mogelijk op uiteenlopende onderwerpen. In 2020 stond de impact van de coronapandemie centraal. Ook het hooghouden van de aandacht voor genderdiversiteit in het veranderende D&I-landschap stond op de agenda. De letterlijke afstand tussen mens en organisatie die er werd gecreëerd door de pandemie stond de lobbyrol van het LNVH in 2020 wat in de weg.

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 2020 zijn er in totaal 35 HR-adviseurs lid van het platform.

In 2020 kwam het LNVH HR platform vijfmaal bijeen. De bijeenkomsten waren thematisch ingestoken: 1) Sociale veiligheid, 2) Nationaal Actieplan Diversiteit & Inclusie, 3) Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020, 4) Impact pandemie, 5) Algemene uitwisseling kennis & ervaringen.

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, NFOU, 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 en in 2020 voor de totstandkoming van het Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek.

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 2020 viermaal online bijeen. Tevens nam het LNVH zitting in enkele subgroepen van het LanDO, met name die met betrekking op de strategische agenda van het LanDO en de ontwikkeling van het LanDO als organisatie.

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.

Van de zes door het LNVH ingediende nominaties in 2020 waren er 3 succesvol. 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 2019	aantal nominaties gedaan in 2020
Spinozapremie	2007	1	-
Stevinpremie	2017	-	1
De Jonge Akademie KNAW	2007	2	2
KNAW-lid	2011	1	1
Distinguished Lorentz Fellowship and Prize	2011	-	1
Ammodo Science Award	2014 (tweejaarlijks)	n.v.t. in 2019	-
Dr. Hendrik Müllerprijs	NVT	n.v.t. in 2019	-
Valkhofleerstoel	2012 (tweejaarlijks)	n.v.t. in 2019	1
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 2020 werden er 23 aanvragen ingediend.

Met het oog op het 20-jarig bestaan van het LNVH in 2021 werden er geen zes, maar zeven fantastische laureaten geselecteerd. Klik op hun naam om de video te bekijken waarin ze hun onderzoeksverblijf en -plannen toelichten. Klik [hier](#) voor een overzicht van de laureaten uit voorgaande edities.

Oihane Abiega – Universiteit van Amsterdam

[Noortje Kloos](#) – Twente University

Charlotte Dekker – Radboudumc

[Ona Ilozumba](#) – Vrije Universiteit Amsterdam

[Fabiola Müller](#) – Amsterdam UMC

Luisa Schneider – Vrije Universiteit Amsterdam

[Chaira Sironi](#) – 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. We adviseren over de inhoudelijke samenstelling van het fellowship, stellen het netwerk beschikbaar voor publiciteit, ondersteunen in de organisatie van de uitreiking en zijn in de jury vertegenwoordigd.

In 2020 vond de tiende Nederlandse selectieronde plaats. [Anne Rios](#) (Prinses Maximá Center) en [Jorien Treur](#) (Universiteit van Amsterdam) werden door de jury verkozen tot laureaten de beurs. Klik op de namen van de laureaten om hun videoportret te bekijken. Daarnaast is in 2020 voor de tweede keer de Rising Talent Award uitgereikt aan Sara Issaoun (Radboud Universiteit Nijmegen). Op 22 april vond de officiële uitreiking van de fellowships plaats.



Anne Rios



Jorien Treur



Sara Issaoun

2. SCOUTING, MATCHING, BEMIDDELING EN VACATUREBANK

Ook in 2020 is het LNVH weer veelvuldig benaderd door universiteiten en search bureaus met verzoeken tot verspreiding van vacatures voor wetenschappelijke en bestuurlijke posities. Daarnaast ondersteunde het LNVH bij het vinden van geschikte kandidaten voor 51 posities in de hoogste echelons van de wetenschap.

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 15 mentoringverzoeken. In 2020 werkte het LNVH aan de opzet van een intensief transformatief leiderschapstraject voor vrouwelijke wetenschappers. Er werd hiervoor een behoefte-uitvraag gedaan in het netwerk. Op basis daarvan zal er in 2021 een tender worden uitgezet en het programma verder worden ontwikkeld.

4. BIJEENKOMSTEN, SEMINARS EN SYMPOSIA

LNVH Spring Symposium 2020

"When people do not believe that their real voice is welcome, they won't share it, and then we won't have what we need – which is inclusion."

– prof. dr. Edmondson (Spring Symposium LNVH 2020)

Op 28 mei vond het allereerste webinar van het LNVH plaats. We hadden de eer om virtueel kennis te maken met prof. dr. [Amy C. Edmondson](#), expert op het gebied van leiderschap, teaming en de lerende organisatie. Amy is Novartis Professor of Leadership and Management aan de Harvard Business School, een leerstoel die is opgericht ter ondersteuning van de studie van menselijke interacties die leiden tot de oprichting van succesvolle organisaties die bijdragen aan de verbetering van de samenleving. Amy inspireerde ons met haar lezing over het belang van 'psychologische veiligheid' voor de groei en ontwikkeling van een organisatie en hoe psychologische veiligheid bijdraagt aan het creëren van een inclusieve organisatie. Ze reflecteerde op de huidige ontwikkelingen binnen de Nederlandse wetenschap, zoals het erkennen en waarderen van academici. Ook deelde ze haar visie op de verschuiving die we zien richting 'team science' tijdens een inzichtelijke Q&A met LNVH-bestuurslid Sandra Groeneveld. Bekijk [hier](#) de presentatie van Amy. De volledige opnames van het webinar vind je [hier](#). Het Spring Symposium trok meer dan 250 bezoekers.

Landelijke Bijeenkomst 2020

Op 27 oktober 2020 vond de LNVH Landelijke Bijeenkomst voor aangeslotenen plaats. Ook deze keer voor het eerst als online editie. Het thema van dit jaar was 'Nieuw Leiderschap'. Er zijn zowel binnen de wetenschap als daarbuiten ontzettend veel ontwikkelingen gaande: we hebben te maken met een grote crisis, die veel van het leiderschap vraagt. Bovendien legt deze crisis ook nog eens extra bloot dat diversiteit en inclusie in de wetenschap nog altijd geen vanzelfsprekende thema's zijn. Tevens wordt er binnen de wetenschap gewerkt aan een totaal nieuwe manier van 'Erkennen en Waarderen', waarbij er structurele veranderingen zullen worden doorgevoerd in de manier waarop we de kwaliteit van wetenschap en de wetenschapper zien. Ook dit vraagt veel (van) leiderschap. Wat vraagt het precies en wat is onze eigen rol daarin? We gingen met elkaar in gesprek over hoe het leiderschap van de (nabije) toekomst eruit zou moeten zien. Dit deden we met input van [Astrid Elburg](#), organisatieadviseur en leiderschapsconsultant. [Maartje Laterveer](#), journalist, schrijver en D&I consultant schreef speciaal voor deze bijeenkomst een column over leiderschap in tijden van verandering. Ruim 200 aangeslotenen waren aanwezig.

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. Ook ondersteunt het LNVH lokale initiatieven met (zeer bescheiden) financiële middelen. 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) aangeslotenen. Denk hierbij aan vacatures, oproepen voor mentorschap 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 2020 veelvuldig benaderd met vragen en verzoeken om advies, deelname, input of ondersteuning. Bekijk de representatiekalender voor een indruk van de verzoeken die het LNVH zoal ontvangt. Zie pagina 18 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. Ook zijn verzoeken per mail of telefoon van partners en ministeries niet opgenomen (denk aan reacties op Kamerbrieven, het meelesen van stukken en voorstellen etc.). In 2020 was in de eerste maanden van de pandemie een opvallende daling te zien in het aantal individuele verzoeken die het LNVH ontving. We verwachten dat deze juist sterk zal gaan aantrekken als de pandemiesituatie stabiliseert/verbetert.

Representatiekalender

JANUARI	JANUARI
08 Op 8 januari vond het bestuurlijk overleg met het College van Bestuur van de Universiteit Utrecht plaats.	22 Op 22 januari overlegden het LNVH en NWO over de nieuwe D&I-strategie en de follow up met betrekking tot het Aspasiaprogramma.
08 Op 8 januari sprak het LNVH met NWO over de gevolgen van de afkalving van het Aspasiaprogramma.	23 Op 23 januari kwam het LNVH-bestuur bijeen.
09 Op 9 januari vond het bestuurlijk overleg met het College van Bestuur van de Universiteit Leiden plaats.	27 Op 27 januari was het LNVH op uitnodiging van het ministerie van OCW aanwezig bij de eerste co-creatiesessie in aanloop naar het Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek.
09 Op 9 januari nam het LNVH deel aan een expertmeeting van Unesco over monitoringsindicatoren.	27 Op 27 januari was het LNVH op het ministerie van OCW aanwezig bij de opening van de tentoonstelling van Ingeborg van der Ven 'Onbevangen' over baanbrekers in de academie.
10 Op 10 januari overlegde het LNVH met enkele partijen over de opzet van een eigen transformatie leiderschapsprogramma.	29 Op 29 januari sprak het LNVH NWO over de nieuwe opzet van het Mozaïekprogramma.
13 Op 13 januari sprak het LNVH met de AOb over gezamenlijk optrekken op thema's die gendergelijkheid aangaan.	30 Op 30 januari was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij een bijeenkomst van het Halkes Netwerk (RU) over wangedrag en intimidatie in de wetenschap.
16 Op 16 januari was het LNVH bij de bijeenkomst van het LandO.	31 Op 31 januari evalueerden alle partners van het L'Oréal Unesco for women in science fellowship de voorgaande editie. Het LNVH was daar uiteraard bij.
17 Op 17 januari was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het jaarcongres van Talent naar de Top.	31 Op 31 januari spraken LNVH en NWO over de opzet en inhoud van het NWO-evenement 'Insight Out' voor vrouwen in STEM.
20 Op 20 januari sprak het LNVH met het onderzoeksteam dat het beloningsverschillenonderzoek uitvoerde over de follow up na de publicatie van het rapport en de impact die het gehad heeft.	
20 Op 20 januari sprak het LNVH met de VSNU over de samenwerking het komende jaar en de urgente thema's.	
21 Op 21 januari vonden de bestuurlijke overleggen plaats met de Open Universiteit en Maastricht University.	
	FEBRUARI
	05 Op 5 februari vond het bestuurlijk overleg plaats met het College van Bestuur van Twente University.

FEBRUARI

- 06 Op 6 februari vond het bestuurlijk overleg plaats met het College van Bestuur van de TU Delft.
- 10 Op 10 februari sprak het LNVH over de opzet en inhoud van een serie evenementen bij NWO met als titel 'Grenzeloze Wetenschap' - opvolger van Pump Your Career dat het LNVH en NWO in voorgaande jaren succesvol organiseerden.
- 11 Op 11 februari vond het bestuurlijk overleg plaats met het College van Bestuur van Tilburg University.
- 11 Op 11 februari vond de bijeenkomst van de FemAlliantie plaats. FemAlliantie is een verzameling van allerlei organisaties die zich binnen en buiten de academie inzetten voor de verbetering van de positie van vrouwen.
- 11 Op 11 februari vond het bestuurlijk overleg met het College van Bestuur van de TU Eindhoven plaats.
- 12 Op 12 februari vond het bestuurlijk overleg met NWO plaats.
- 12 Op 12 februari was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de Vrouw in de Media Award.
- 13 Op 13 februari kwam het LNVH HR platform bijeen. Thema: sociale veiligheid.
- 13 Op 13 februari organiseerde het LNVH een informatie-training 'Ethisch Leiderschap'.
- 13 Op 13 februari spraken SoFoKles en het LNVH over de ontwikkelingen op het gebied van gendergelijkheid in de academie en over het gezamenlijk optrekken op verschillende thema's.
- 17 Op 17 februari sprak het LNVH met People InTouch over meldingsstructuren en het gedegen afhandelen van meldingen en klachten van wangedrag en intimidatie.
- 17 Op 17 februari vond het bestuurlijk overleg met de KNAW plaats.
- 20 Op 20 februari vond het evaluatieoverleg plaats over de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2019.
- 20 Tussen 20 februari en 1 maart werd er gewerkt aan het nieuwe strategisch plan.

MAART

- 04 Op 4 maart sprak het LNVH op uitnodiging bij Elsevier over hun rapport The Researcher Journey Through a Gender Lens.
- 04 Op 4 maart sprak het LNVH met Analitiqs over de mogelijkheden tot monitoren van de pay gap binnen universiteiten.
- 06 Op 6 maart was het LNVH aanwezig bij de uitreiking van de Aletta Jacobsprijs in Groningen (RUG).
- 09 Op 9 maart kwam de stuurgroep van het Nationaal Actieplan DIOO bijeen.
- 09 Op 9 maart overlegden VSNU en LNVH over de ontwikkelingen in het kader van dat plan.
- 12 Op 12 maart vergaderden SoFoKles en LNVH over de voortzetting van de financiering van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren.
- 18 Op 18 maart overlegde het LNVH over de financiële afronding van 2019 met NWO, OCW en accountant.
- 19 Op 19 maart was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de bijeenkomst 'parttime/fulltime' over werkverdeling door de jaren heen, georganiseerd door de Gender Hub van de Universiteit Utrecht.
- 20 Op 20 maart overlegden de VSNU en het LNVH.
- 20 Op 20 maart was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het Onderwijscafé, georganiseerd door het LSVb.
- 23 Op 23 maart vergaderde het LNVH met de partners van het Nationaal Actieplan DIOO.
- 26 Op 26 maart was het LNVH aanwezig bij de bijeenkomst van het LandO.
- 28 Op 28 maart werd de Els Borst Oeuvreprijs uitgereikt aan LNVH voorzitter Hanneke Takkenberg.
- 30 Op 30 maart was het LNVH op uitnodiging bij WomenInc om mee te denken over inclusief werkgeverschap en een tool om dit te bevorderen.

Vanaf maart 2020 golden er beperkende maatregelen in verband met de pandemie. Het LNVH zal vanaf die tijd niet meer op kantoor en op locatie werken, maar vanuit huis: een ingrijpende switch voor een netwerkorganisatie als het LNVH.

APRIL

- 02 Op 2 april kwam de werkgroep van het Nationaal Actieplan DIOO bijeen.
- 06 Op 6 april vond het bestuurlijk overleg met het College van Bestuur van de Radboud Universiteit Nijmegen plaats.
- 06 Op 6 april woonde het LNVH een expertmeeting van NWO bij over de sekse- en genderperspectieven in de impact van COVID-19.
- 09 Op 9 april vergaderde het LNVH met de werkgroep van het Nationaal actieplan.
- 09 Op 9 april vond de LNVH bestuursvergadering plaats.
- 09 Op 9 april kwam het LNVH met de FemAlliantie bijeen.
- 20 Op 20 april vergaderden WomenInc en het LNVH.

MEI

- 01 Op 1 mei overlegden het LNVH en PNN over het gezamenlijk optrekken in het agenderen van wangedrag en intimidatie.
- 06 Op 6 mei spraken NWO en LNVH over de inhoud en opzet van Insight Out.
- 07 Op 7 mei was het LNVH aanwezig bij het LanDO-overleg.
- 11 Op 11 mei vergaderde het LNVH met de werkgroep van het Nationaal Actieplan DIHOO.
- 11 Op 11 mei overlegde het LNVH over de in ontwikkeling zijnde toolkit 'harassment in academia'.
- 18 Op 18 mei vergaderde de werkgroep van het Nationaal Actieplan DIHOO.
- 18 Op 18 mei kwam het LNVH HR platform bijeen. Thema: het Nationaal Actieplan DIHOO.
- 19 Op 19 mei filmde het LNVH prof. dr. Marli Huijer en prof. dr. Sabine Oertelt-Prigione voor de LNVH portrettentenserie 'Een verschillend geluid'.
- 20 Op 20 mei filmde het LNVH dr. Liza Mügge en prof. dr. Aukje Nauta voor de LNVH portrettentenserie 'Een verschillend geluid'.

MEI

- 25 Op 25 mei lanceerde het LNVH de videoportretten-campagne 'Een verschillend geluid'.
- 25 Op 25 mei werd het LNVH geïnterviewd voor de CAO-tafel van SoFoKles over de invoering van de universitaire ombudsfunctionarissen.
- 27 Op 27 mei vergaderde de werkgroep van het Nationaal Actieplan DIHOO.
- 28 Op 28 mei vond de bijeenkomst van de LNVH UHD klankbordgroep plaats.
- 28 Op 28 mei vond het LNVH Spring Symposium met prof. dr. Amy Edmondson plaats.

JUNI

- 03 Op 3 overlegde het LNVH met de VSNU over de nieuwe streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren en universitaire hoofddocenten.
- 05 Op vrijdag 5 juni kwam de stuurgroep van het Nationaal Actieplan DIHOO bijeen.
- 10 Op 10 juni keken het Expat Spouses Initiative en het LNVH naar een samenwerking in het verbeteren van dual career mogelijkheden binnen universiteiten.
- 11 Op 11 juni vergaderden WomenInc en LNVH in het kader van het Incubatorsproject waarin het LNVH adviseert.
- 15 Op 15 juni was het LNVH aanwezig bij de WomenInc Incubators meeting over sociale veiligheid.
- 17 Op 17 juni nam het LNVH deel aan de expertinterviews in het kader van de (OCW-)evaluatie van de implementatie van de verruiming van het lus Promovendi.
- 18 Op 18 juni woonde het LNVH de vergadering van het LanDO bij.
- 22 Op 22 juni vergaderden DJA en het LNVH over het gezamenlijke onderzoeksproject naar de impact van de pandemie en de eerste lockdown op onderzoekers.
- 23 Op 23 juni vonden de bestuurlijke overleggen plaats met de Colleges van Bestuur van Wageningen UR en Tilburg University.

JUNI

- 25 Op 25 juni filmde het LNVH prof. dr. Marjolein Caniëls voor de LNVH portrettenreeks 'Een verschillend geluid'.
- 25 Op 25 juni overlegde DJA en LNVH over het COVID-19 onderzoek.
- 29 Op 29 juni vond de LNVH bestuursvergadering plaats.
- 30 Op 30 juni diende het LNVH de voordracht voor DJA-lidmaatschap in.
- 30 Op 30 juni diende het LNVH de subsidieaanvraag 2021-2026 in bij het ministerie van OCW.
- 30 Op 30 juni woonde het LNVH een seminar bij van Diversiteit in Bedrijf – Diversiteit in Bedrijf in coronatijd.

JULI

- 02 Op 2 juli vergaderden DJA en LNVH over het COVID-19 onderzoek.
- 03 Op 3 juli diende het LNVH een reactie in op de voorstellen voor verandering in de opzet van het NWO Aspiaprogramma.
- 03 Op 3 juli reageerde het LNVH in diverse media op de uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens over het Irène Curie Fellowship Programma van de TU Eindhoven.
- 06 Op 6 juli kwam de werkgroep van het Nationaal Actieplan DIOO bijeen.
- 07 Op 7 juli vond het bestuurlijk overleg met het College van Bestuur van Wageningen UR plaats.
- 08 Op 8 juli vergaderden DJA en LNVH over het COVID-19 onderzoek.
- 08 Op 8 juli spraken LNVH en People InTouch over het optimaliseren van meldingsstructuren in de academie.
- 09 Op 9 juli sprak het LNVH met partners in het Incubatorsprogramma van WomenInc over inclusief werkgeverschap.
- 20 Op 20 juli sprak het LNVH met Margot Weijnen, Raad van Bestuur NWO (portefeuille D&I).
- 20 Op 20 juli kwam het LNVH HR platform bijeen.

JULI

- 22 Op 22 juli kwamen de partners bijeen om de lancering van het Nationaal Actieplan te bespreken.

AUGUSTUS

- 27 Op 27 augustus leverde het LNVH op aanvraag van OCW input voor de adviesvraag 'Wangedrag en intimidatie in de wetenschap'.
- 27 Op 27 augustus woonde het LNVH een vergadering van het LandO bij.
- 28 Op 28 augustus sprak het LNVH met de secretarissen van de KNAW commissie 'Wangedrag en intimidatie'.

SEPTEMBER

- 01 Op 1 september ondertekende het LNVH als één van de negen partners het Nationaal Actieplan DIHOO tijdens de lancering in Leiden.
- 02 Op 2 september vond de startmeeting inzake de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020 plaats.
- 02 Op 2 september woonde het LNVH de Opening Academisch Jaar van het NIAS bij – presentatie van FWIS fellows.
- 03 Op 3 september was het LNVH aanwezig bij het NWO-overleg over de D&I-plannen voor de nieuwe strategische periode.
- 03 Op 3 september overlegden LNVH en WUR over de ontwikkelingen m.b.t. genderbeleid aldaar.
- 10 Op 10 september woonde het LNVH op uitnodiging een webinar van Esther Mollema bij over het 'Diversiteit & Inclusie Actiemodel voor organisaties'.
- 10 Op 10 september overlegden DJA en LNVH over het COVID-19 onderzoek.
- 16 Op 16 september was het LNVH op uitnodiging bij de SoFoKlestalk over de invoering van de universitaire ombudsfunctionaris.

Vanaf eind september gingen nog striktere beperkende maatregelen gelden vanwege de pandemie. Er vonden geen on-site events meer plaats.

SEPTEMBER

- 23 Op 23 september voorzag het LNVH op uitnodiging de trainings- en biasvideo's van NWO van input en commentaar.
- 25 Op 25 september was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij een denktanksessie inclusief werkgeverschap van WomenInc.
- 28 Op 28 september was het LNVH aanwezig bij het VSNU Café over corona.
- 28 Op 28 september was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het afscheid van VHTO-directeur Cocky Booi.
- 30 Op 30 september diende het LNVH het dossier voor voordracht voor de Valkhofleerstoel in.
- 30 Op 30 september was het LNVH aanwezig bij de uitreiking van de Stevin- en Spinozapremies.

OKTOBER

- 01 Op 1 oktober kwam het LNVH bestuur bijeen voor een plenaire vergadering.
- 01 Op 1 oktober vergaderde DJA en LNVH over de voortgang van het COVID-19 onderzoek.
- 02 Op 2 oktober overlegden het LNVH en de TiU over lopende zaken aangaande genderdiversiteit aldaar.
- 02 Op 2 oktober vergaderde VSNU en LNVH over de definitieve streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren.
- 02 Op 2 oktober vergaderde het LNVH met externen over het EU-rapport 'Gendered Innovations 2' en het belang van meer aandacht voor sekse- en genderdimensies in de inhoud van onderzoek.
- 05 Op 5 oktober kwam het LNVH HR platform bijeen.
- 07 Op 7 oktober organiseerde het LNVH een strategische sessie over het op te zetten LNVH transformatief leiderschapsprogramma.
- 08 Op 8 oktober nam het LNVH op verzoek van SoFoKles een vlog op met input voor de bestuurlijke overleggen van SoFoKles.
- 08 Op 8 oktober woonde het LNVH een vergadering bij van het LanDO.

OKTOBER

- 09 Op 9 oktober was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het EU symposium 'Gender in Science'.
- 09 Op 9 oktober overlegde het LNVH over de opzet van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020.
- 09 Op 9 oktober overlegde het LNVH met de KNAW commissie wangedrag en intimidatie over de voortgang van het advies.
- 21 Op 21 oktober overlegde het LNVH over de vormgeving van de toolkit wangedrag.
- 26 Op 26 oktober was het LNVH aanwezig bij een WomenInc. Incubatorsmeeting.
- 27 Op 27 oktober kwam de LNVH UHD klankbordgroep bijeen.
- 27 Op 27 oktober vond de LNVH Landelijk Bijeenkomst plaats.
- 28 Op 28 oktober overlegden DJA en LNVH over de voortgang van het COVID-19 onderzoek.
- 28 Op 28 oktober vond het bestuurlijk overleg met het College van Bestuur van de UvA plaats.
- 30 Op 30 oktober sprak het LNVH op uitnodiging met de VU over het genderbeleid aldaar.

NOVEMBER

- 04 Op 4 november sprak het LNVH met het vrouwenennetwerk (in oprichting) van WUR-SSG.
- 12 Op 12 november sprak het LNVH met ECHO ter versteviging van de samenwerking tussen onze organisaties.
- 13 Op 13 november sprak het LNVH met de KNAW commissie Wangedrag.
- 18 Op 18 november organiseerde het LNVH een expertoverleg inzake de inhoud van de toolkit wangedrag.
- 19 Op 19 november overlegden Unesco en het LNVH over het partnerschap in het For Women in Science Programma.
- 19 Op 19 november sprak het LNVH op uitnodiging met TopX Women in Life Sciences.

NOVEMBER

- 20 Op 20 november vond de strategische sessie | heidag van het LNVH plaats.
- 23 Op 23 november sprak het LNVH op uitnodiging met studenten van de VU over het opzetten van hun D&I-projecten.
- 25 Op 25 november sprak het LNVH met TNO Science Academy over hun genderbeleid.
- 25 Op 25 november nam het LNVH op uitnodiging deel aan een expertsessie van WomenInc. over inclusief werkgeverschap.
- 25 Op 25 november overlegde het LNVH als lid van de klankbordgroep over de opzet van NWO's Insight Out.
- 26 Op 26 november sprak het LNVH de Nationale Adviescommissie DIHOO over de uitvoering van het Nationaal Actieplan (monitoring).

DECEMBER

- 07 Op 7 december vond het bestuurlijk overleg met het College van Bestuur van de Rijksuniversiteit Groningen plaats.
- 09 Op 9 december presenteerde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020.
- 10 Op 10 december was het LNVH bij de vergadering van het LanDO.
- 11 Op 11 december was het LNVH op uitnodiging bij een overleg met de Actiegroep Wagedrag (UU).
- 14 Op 14 december kwam het LNVH HR platform bijeen.
- 21 Op 21 december presenteerde het LNVH de Engelse versie van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020.

FINANCIËN

Realisatie Stichting LNVH per 31 december 2020

Omschrijving	Uitgaven	Inkomsten
	<i>realisatie</i>	<i>realisatie</i>
Uitvoering meerjarenplan		
Bijdrage uit eigen vermogen LNVH		34.110
DWSF	6.242	
Internationalisering	120	
Symposia	12.358	
Landelijke bijeenkomsten	2.420	
Lokale netwerken	121	
Website	3.893	
Onderzoeken	4.044	
Publiciteit & Publicaties	2.958	
Bureaunkosten	6.647	
Totaal	38.803	34.110
<i>Exploitatietekort</i>	<i>-4.693</i>	
Reguliere bestuurskosten		
Donaties		3.981
Donaties Universiteiten - secretariële ondersteuning		7.200
Rente- en bankkosten	182	
Bestuursverzekering	454	
Bureaunkosten	3.411	
Totaal	4.047	11.181
<i>Exploitatieoverschot bestuurskosten</i>	<i>7.134</i>	

Toelichting

Het jaar 2020 betrof voor het LNVH een overgangsjaar tussen twee subsidieperiodes in, waarbij er geen gebruik kon worden gemaakt van OCW-projectgelden. Dat maakte het een uitdagend jaar op financieel gebied. Er is aanspraak gemaakt op het eigen vermogen van de stichting. Uitgaven zijn noodgedwongen zeer beperkt gehouden. Het LNVH teerde grotendeels op gelden vanuit de bestuursrekening die in de loop der jaren is gevuld voor projecten buiten de OCW-projectfinanciering om en die geldt als bufferrekening. Omdat 2020 geen subsidiejaar betreft zijn deze cijfers ook niet ter verantwoording voor het ministerie van OCW. Dit overzicht houdt geen rekening met het feit dat projecten van het LNVH over de jaren 2019/2020/2021 heenlopen; er wordt puur gekeken naar de inkomsten en uitgaven van het betreffende jaar. De subsidie van OCW is in de afgelopen jaren niet toereikend gebleken om de projecten die er zijn in het kader van het Meerjarenplan 2015-2020 te realiseren. Daarom is er voor deelprojecten – met succes - extra geld aangevraagd bij andere partijen. Die zijn tevens in het overzicht verrekend en opgenomen. Voor de subsidieperiode 2021-2026 is een ruimer budget aangevraagd en toegekend, waarmee het LNVH per 2021 50.000 euro per jaar meer ontvangt dan voorgaande subsidieperiode (totaal per jaar: €150K).

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

VOORUITBLIK – 2021

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, subsidieverstrekken 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

Verder in 2021 extra aandacht voor zeven grote projecten:

1. Het 20-jarig bestaan van het LNVH (inclusief campagne #beyondthefigures)
2. Vervolg van het onderzoek naar Harassment (adviesvraag OCW – KNAW)
3. Realisatie toolkit Harassment
4. Publicatie en follow-up onderzoek naar impact coronacrisis op carrièreverloop wetenschappers i.s.m. De Jonge Akademie en de VSNU
5. LNVH Spring Symposium 'Celebrating Women in Academia'
6. Uitwerking en invoering LNVH-leiderschapsprogramma
7. Uitvoering Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie (DIHOO - OCW)

LNVH-intern:

- Werven positie beleidsondersteunend bureau medewerker
- Werven nieuwe bestuursleden i.v.m. aflopen termijnen en uitbreiding bestuur
- 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

Oktober 2021

