

LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN JAARVERSLAG 2023

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren



LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN JAARVERSLAG 2023

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren

INHOUDSOPGAVE

2023 – HET LNVH IN CIJFERS	4
VOORWOORD	6
INLEIDING.....	7
SAMENSTELLING BESTUUR EN BUREAU LNVH	8
NETWERK	10
ACTIVITEITEN IN 2023	11
Uitgelicht	11
1. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2023 – publicatiedatum 07-12-2023 – Oplage 2500	11
2. Gesprekskaartenset "How to foster psychological safety in academia"	16
3. Gesprekken opzet Anna Maria van Schurman-impuls	16
4. Lancing Advancing Women in Biology Fund (AWiB)	17
5. Realisatie LNVH Harassment toolkit 'SAFIA'	17
SPEERPUNTEN 2023	18
BELEIDSBEÏNVLOEDENDE ACTIVITEITEN	20
1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld	20
2. Onderzoeken.....	22
3. Lobby	22
4. Platforms en overleggen	22
a. LNVH Platform HR-adviseurs gender-/diversiteits-/talentbeleid	22
b. Platform Diversiteit in de Wetenschap	24
c. Landelijk Overleg Diversity Officers	24
CAPACITEITSVERSTERKENDE ACTIVITEITEN	26
1. Nominaties	26
2. Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank	30
3. Mentoring en intervisie.....	30
4. Bijeenkomsten, seminars en symposia.....	30
5. Communicatie	32
6. Representatie, contacten en verzoeken	32
FINANCIEN – OVERZICHT UITGAVEN 2023.....	39
VOORUITBLIK – 2024	40
COLOFON.....	42

2023 – HET LNVH IN CIJFERS

1 Anna Maria van Schurmanklok	1 LNVH-baby	1 alarmbel
2 LNVH 'for women in science' fellows	2 boekbijdragen	2 tijdelijke medewerkers
2 LNVH Advancing Women in Biology-laureaten	2 podcasts	3 rising talent awards
3 #beyondthefigures interviews	6 nominaties	6 bestuursleden

7 LNVH DWSF-beurzen	14 bestuurlijke overleggen	25 LNVH media-optredens
25 Instagramposts	27,6% vrouwelijke hoogleraren	45 UHD klankbord- groepleden
78 nieuwe LNVH-aangeslotenen	100 LNVH-sjaals	315 bezoekers LNVH-symposia
800 verzonden Monitors	1802 LNVH-aangeslotenen	3000 LNVH-gesprekskaartensets

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

VOORWOORD

Het jaar 2023 markeert opnieuw een periode van verdieping, consolidatie én kritische reflectie binnen het werk van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. In een wetenschappelijk bestel waarin de roep om inclusie, veiligheid en gelijke kansen steeds urgenter klinkt, heeft het LNVH zich wederom ingezet als verbindende kracht, kritische gesprekspartner en beleidsaanjager.

Het jaarverslag dat voor u ligt biedt inzicht in de breedte van onze activiteiten: van evidence-based monitoring en beleidsbeïnvloeding tot capaciteitsversterking en netwerkontwikkeling. De presentatie van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2023, de ontwikkeling van de SAFIA-toolkit en de publicatie van de gesprekskaartenset over psychologische veiligheid illustreren onze inzet voor structurele verandering – gestoeld op data, versterkt door samenwerking.

De cijfers tonen enerzijds potentieel, met een groeiend aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten en een goed gevulde 'kweekvijver'. Anderzijds blijven zorgen bestaan over het tempo waarin deze talenten doorstromen naar de hoogste posities. Deze spanning tussen vooruitgang en stagnatie vraagt om voortgezet commitment op alle niveaus van de academie.

Als netwerk zijn wij ons bewust van de kracht van collectieve expertise. Dit verslag is dan ook niet slechts een weergave van onze inspanningen, maar tevens een uitnodiging tot gedeeld eigenaarschap. Voor bestuurders, beleidsmakers, collega-wetenschappers en iedereen die zich inzet voor een academische wereld waarin erkenning, representatie en rechtvaardigheid hand in hand gaan.

Wij danken iedereen die zich in 2023 aan onze missie heeft verbonden, en zien ernaar uit deze samenwerking voort te zetten.

We nodigen u uit dit jaarverslag door te lezen en zo kennis te maken met alles wat het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren doet. Hopelijk inspireert het en zet het aan tot gezamenlijke actie.

Neemt u in geval van vragen vooral contact op. Kijk op onze website voor verdere informatie en de [contactgegevens](#).

Met een hartelijke groet, namens bestuur en bureau,



Prof. dr. Yvonne Benschop, voorzitter
Prof. dr. Tanya Bondarouk
Prof. dr. Annelien De Dijn
Prof. dr. Sarah Giest
Prof. dr. Kiki Lombarts
Prof. dr. Sera Markoff

Lidwien Poorthuis, directeur
Sophie Reinders
Irma Scheer

INLEIDING

Het LNVH heeft zich met zijn beleidsbeïnvloedende en capaciteitsversterkende activiteiten ook in 2023 sterk gemaakt voor een betere positie van alle vrouwen in de wetenschap – ongeachte achtergrond, een verbeterde in- en doorstroom van vrouwen naar de hoogste echelons van de academische wereld, zowel op wetenschappelijk als bestuurlijk niveau, en een inclusieve en veilige werkcultuur waarin gelijke beloning de norm is.

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 2023. 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.

Vanwege het aflopen van de bestuurstermijnen, nam het bestuur in 2023 afscheid van bestuurslid Sandra Groeneveld. Het LNVH verwelkomde Yvonne Benschop, hoogleraar Bedrijfskunde, i.h.b. Organizational Behavior bij het Institute for Management Research van de Radboud Universiteit Nijmegen, als bestuurslid. Yvonne Benschop zal bij het aflopen van de bestuurstermijn van Moniek Tromp, momenteel interim-voorzitter, het voorzitterschap van het LNVH op zich nemen. Met deze wisselingen bestaat het LNVH-bestuur uit zes leden, inclusief de voorzitter. Per 1 januari 2024 zal prof. dr. Sarah Giest, hoogleraar Public Policy (Innovation and Sustainability) aan het Public Administration Institute van de Universiteit Leiden, toetreden tot het bestuur.

Samenstelling:

Naam	Instelling	Vakgebied	Bestuursrol
Prof. dr. Moniek Tromp	RUG	Materiaalchemie	Voorzitter
Prof. dr. Yvonne Benschop	RU	Bedrijfskunde	Lid
Prof. dr. Tanya Bondarouk	Utwente	Human Resource Management	Lid
Prof. dr. Annelien De Dijn	UU	Moderne Politieke Geschiedenis	Lid/Penningmeester
Prof. dr. Kiki Lombarts	AMC/UvA	Professional performance	Lid
Prof. dr. Sera Markoff	UvA	Th. hoge-energie astrofysica	Lid

Bestuur en bureau vergaderden in 2023 vijf keer plenair (digitaal), waarvan één heisessie (in persoon).

Bureau

Naam	Functie
Lidwien Poorthuis	Directeur & Senior policy officer
Sanne Vergouwen	Beleidsondersteunend bureaumedewerker (21-09-2022 - 20-09-2023)
Linde Lammers	Beleidsondersteunend bureaumedewerker (11-10-2023 - 10-03-2024)
Sophie Reinders	Beleidsondersteunend bureaumedewerker
Irma Scheer	Secretariaat

In 2023 werd beleidsondersteunend bureaumedewerker Sophie Reinders vanwege ziekteverlof vervangen door Sanne Vergouwen en later Linde Lammers. Eind 2023 is er gestart met het werven van een stagiaire. Begin februari 2024 zal er nog een stagiaire aan de slag gaan. Het LNVH heeft in totaal 1,9 FTE aan inzetbaarheid voor het 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 2023 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 een vooroverleg in voorbereiding op het jaarlijks bestuurlijk overleg van het LNVH met het CvB van de betreffende universiteit. De klankbordgroep kwam in 2023 twee keer bijeen, voorafgaand aan het LNVH Spring Symposium op 19 juni en de Landelijke Bijeenkomst op 9 oktober.

Dit jaar werd er aandacht besteed aan de volgende onderwerpen¹:

- Procedures en criteria voor promotie (terugkerend onderwerp)
- Implementatie van het Ius Promovendi (terugkerend onderwerp)
- Erkennen en Waarderen (terugkerend onderwerp)
- De hiërarchisering van de universiteit
- Mentale gezondheid van de wetenschappelijke staf
- Het aankaarten en aanpakken van werkdruk
- Sociale en psychologische veiligheid
- De ontwikkeling van themagroepen binnen de klankbordgroep

Tijdens de bijeenkomsten van de UHD-klankbordgroep worden ook regelmatig externe sprekers uitgenodigd om inhoudelijk over specifieke thema's uit te wisselen. Op 19 juni was voorzitter van De Jonge Akademie, prof. dr. Marie-José van Tol aanwezig om te spreken over '[Iedereen Professor](#)'.

De klankbordgroep telde in 2023 45 leden (tevens 45 in 2022) en stond onder voorzitterschap van Maartje van Gelder (UvA) en Roshanak Darvishzadeh (Utwente). Zij werden op 31 mei 2023 benoemd. Met dit co-voorzitterschap gaan we een nieuwe fase in met de UHD-klankbordgroep waarin er meer gestuurd wordt op beleidsvorming en -beïnvloeding vanuit de klankbordgroep en waarbij er nog sterker wordt ingezet op het gebruik maken van de kennis, ervaringen en potentie van het LNVH-netwerk.

1. De onderwerpen zijn in willekeurige volgorde opgenomen.

NETWERK

Het LNVH zet zich in voor de verbetering van de positie van alle vrouwen in de wetenschap, ongeacht achtergrond, positie, functie-niveau, instelling, discipline of vakgebied. Het LNVH zet daarvoor een stevig netwerk in van aangesloten vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten, die elkaar tevens onderling versterken en treffen voor uitwisseling van informatie, kennis, kunde en ervaringen.

In 2023 is het aantal aangesloten vrouwelijke hoogleraren (incl. emeriti) en universitair hoofddocenten gestegen respectievelijk met 24 hoogleraren en 54 universitair hoofddocenten. **Eind 2023 telde het LNVH-bestand in totaal 1802 vrouwelijke wetenschappers.** Het LNVH is verheugd met 78 nieuwe aangeslotenen en heet hen van harte welkom.

Het LNVH beschikt over een groot – nog altijd groeiend - aantal aangeslotenen. De meer dan 1800 vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten (gegevens april 2023) afkomstig uit alle wetenschapsgebieden en van alle universiteiten en UMC's 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) in samenwerking met de redacties van verschillende media (zoals NOS, EenVandaag, NPO1, NieuwsBV, Jinek, UvN), 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 [pagina 26](#)

2. Voor een overzicht van de mentoringverzoeken, [zie pagina 30](#)

ACTIVITEITEN IN 2023

UITGELICHT

1. MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2023 – PUBLICATIEDATUM 07-12-2023 – OPLAGE 2500

Op 7 december presenteerde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2023. Vanuit een koude, maar goed gevulde aula van het Academiegebouw van de Universiteit Utrecht werd een boeiend programma gebracht. LNVH-voorzitter Moniek Tromp, presenteerde de uitkomsten van de monitor. Een eerste exemplaar van de Monitor 2023 werd overhandigd aan Nezha Bouanani, directie OWB van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.



De presentatie van Moniek Tromp werd gevolgd door een interactieve paneldiscussie over de inhoud en bevindingen van de Monitor 2023 en het belang van monitoring, genderdiversiteit in relatie tot bredere diversiteit en mogelijke invalshoeken om het zorgwekkende tijdsbeeld waarin de ontwikkelingen op het gebied van de doorstroom van vrouwen in de wetenschap in 2023 zich bevindt te keren, met panelleden Laura den Dulk, Marike Knoef en Helen Tiboel. Het geheel werd gemodereerd door Emmelie Zipson.



Highlights Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2023

- Laagste groeipercantage vrouwelijke hoogleraren in afgelopen 8 jaar
- Geringe stijging aandeel vrouwelijke hoogleraren bij merendeel universiteiten
- Opvallende groei aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten
- Verwachte uitstroom mannelijke hoogleraren in leeftijdscategorie 60+ lijkt begonnen

Alarmbel blijft rinkelen

Het percentage vrouwelijke hoogleraren dat werkzaam is aan de Nederlandse universiteiten bedraagt 27,6%, zo blijkt uit de [Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2023](#), die op 7 december door het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) werd gepresenteerd. Het aandeel vrouwelijke hoogleraren steeg 0,9 procentpunt ten opzichte van het jaar daarvoor, toen het 26,7% bedroeg. Daarmee komen we niet boven het laagterecord van vorig jaar uit en constateren we het laagste groeipercantage in 8 jaar. Gebaseerd op het groeitempo van de afgelopen twee jaar, zal het nog tot 2045 duren voordat er onder hoogleraren een evenredige man-vrouwverdeling zal zijn bereikt.

Bij elke opeenvolgende stap op de academische carrièreladder daalt het aandeel vrouwen

Nog altijd is het aandeel vrouwelijke studenten, dat licht steeg naar 51,5%, groter dan het aandeel mannelijke studenten. Datzelfde geldt voor het aandeel vrouwelijke geslaagden, dat eveneens licht toenam naar 54,4%. Ook het aandeel vrouwelijke promovendi steeg: van 44,5% naar 45,1%. Opmerkelijk dit jaar is dat voor het eerst het aandeel vrouwelijke universitair docenten met 45,9% 0,8 procentpunt groter is dan het aandeel vrouwelijke promovendi. We zien echter nog altijd na de functiecategorie van universitair docent het aandeel vrouwen per opeenvolgende functiecategorie sterk dalen van 45,9% universitair docenten, naar 33,8% vrouwelijke universitair hoofddocenten en 27,6% vrouwelijke hoogleraren.

Geringe stijging percentage vrouwelijke hoogleraren bij merendeel universiteiten

Bij 12 van de 14 universiteiten is er sprake van groei in het aandeel vrouwelijke hoogleraren. Opvallend is hoe beperkt deze groei is: bij 7 van de 14 universiteiten ligt het groeipercantage precies op of onder de 1 procentpunt. Bij de Universiteit Leiden is het aandeel vrouwelijke hoogleraren gelijk gebleven. Bij de Vrije Universiteit Amsterdam is sprake van een krimp van 0,1 procentpunt in het aandeel vrouwelijke hoogleraren. Vijf universiteiten zijn de grens van 30% vrouwelijke hoogleraren gepasseerd: de Open Universiteit, Universiteit Maastricht, Universiteit Leiden, de Radboud Universiteit Nijmegen en de Universiteit Utrecht. Traditioneel gezien voert de Open Universiteit de ranking aan met een percentage vrouwelijke hoogleraren van 40,9%. Universiteit Maastricht volgt met een stijging in het aandeel vrouwelijke hoogleraren van 35,1% naar 36,0%. De TU Delft blijft met een ondergemiddelde stijging van 0,4 procentpunt van 17,7% naar 18,1% nog steeds hekkensluiter.

Streefcijfers: behaald of een tandje erbij?

Begin 2020 verzocht het LNVH de universiteiten streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren op te stellen voor de periode 2020 - 2025. 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.

Inmiddels hebben 3 van de 14 universiteiten hun gestelde streefcijfer voor 2025 gehaald en worden daar nieuwe doelen gesteld. Het gaat om de Erasmus Universiteit Rotterdam, Universiteit van Tilburg en de Open Universiteit. Voor de andere universiteiten geldt dat zij nog een stevig tandje bij moeten zetten om de toekomstige mijlpalen te behalen. De prognose voor 2025, gebaseerd op de groei ultimo 2021 - ultimo 2022, laat zien dat 6 van de 14 universiteiten in dit tempo hun streefcijfer niet halen. Dit is desalniettemin gunstiger dan vorig jaar, toen dat er nog 9 waren.

Ge vulde kweekvijver en start uitstroom mannelijke hoogleraren leeftijdscategorie 60+

Opvallend in deze Monitor is de toegenomen uitstroom van mannen in de leeftijdscategorie 60+. Het lijkt erop dat de (lang) verwachte exit van deze groep is begonnen. Bovendien constateren we, mede door de relatief sterke stijging van het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten, dat de zogenaamde 'kweekvijver' bijzonder goed gevuld is. Zonder onderscheid te maken

naar wetenschapsgebied, kan bijna 100% (=97,4%) van de te verwachten uitstroom aan hoogleraren door vrouwelijke universitair hoofddocenten worden vervangen. Daarmee is het vervangingspotentieel in een jaar tijd met 3,5 procentpunt toegenomen. Dit, en de start van de langverwachte uitstroom van mannelijke hoogleraren, biedt dus buitengewoon veel perspectief voor de toekomst. Dan is het uiteraard wel aan de instellingen hiernaar te handelen, en te zorgen dat de werkcultuur er een is die focust op het binnenhalen én binnenhouden van vrouwelijk talent.

Opvallende toename aandeel vaste contracten. Vrouwen vaker in tijdelijk contract

Ultimo 2022 is er een opvallende stijging te zien in het totale aandeel vaste contracten ten opzichte van tijdelijke contracten. Deze toename valt het meest op bij de universitair docenten: van 67,2% naar 79,6% bij de vrouwen en van 71,6% naar 80,3% bij de mannen. Hierdoor is het verschil tussen het aandeel vrouwen en mannen met een tijdelijk contract afgenomen van 4,4 procentpunt naar 0,7 procentpunt. In alle functiecategorieën hebben vrouwen nog iets vaker een tijdelijk contract dan mannen, maar het verschil is kleiner geworden.

Vrouwen nog altijd lager ingeschaald. Verschil in contractomvang neemt af

Nog altijd zijn vrouwelijke hoogleraren lager ingeschaald dan mannelijke hoogleraren. Kijken we naar de universitair hoofddocenten dan zien we een minder duidelijk verschil in inschaling tussen mannen en vrouwen. Ook bij de universitair docenten is dit verschil minimaal. Voor vrouwelijke promovendi geldt dat zij nog altijd net iets lager ingeschaald zijn dan de mannelijke promovendi.

Bij de vrouwelijke universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi nam de contractomvang licht toe. Bij de mannen blijft deze ongewijzigd. Dat betekent dat het verschil in contractomvang tussen vrouwen en mannen in die functies kleiner is geworden. Er blijft echter sprake van een gemiddeld iets kleinere contractomvang bij de vrouwen dan bij de mannen, behalve onder hoogleraren waar de vrouwen juist een iets grotere contractomvang hebben dan de mannelijke hoogleraren: 0,88 fte ten opzichte van 0,85 fte.

Aandeel wetenschappers met internationale herkomst neemt licht toe

Voor het tweede jaar op rij rapporteren we in de Monitor over de samenstelling van het wetenschappelijk personeel met betrekking tot herkomst. Daarmee kunnen we inzicht geven in de man-vrouwverdeling onder wetenschappelijk personeel met een internationale achtergrond. Dit levert relevante informatie op, bijvoorbeeld voor het toespitsen van beleid op het gebied van gendergelijkheid.

In alle functiecategorieën is het aandeel met een internationale herkomst tussen ultimo 2021 en ultimo 2022 licht gestegen. Per opeenvolgende functiecategorie van promovendus naar hoogleraar, neemt het aandeel met een internationale herkomst af. Onder de promovendi is 55% van internationale afkomst, bij hoogleraren is dit nog 22,9%. Het aandeel met een niet-Europese herkomst daalt van 25,4% bij de promovendi, naar 13,7% bij de universitair docenten, naar 6,7% onder de universitair hoofddocenten, naar slechts 3,4% bij de hoogleraren.

Bij de hoogleraren, universitair hoofddocenten en promovendi heeft een groter aandeel vrouwen dan mannen een internationale herkomst. Bij de universitair docenten is het aandeel vrouwen met een internationale herkomst juist net iets kleiner dan bij de mannen. Vooral het kleiner worden van het aandeel met een niet-Europese herkomst in de opeenvolgende functiecategorieën valt op, zowel bij de vrouwen als bij de mannen. Zo is 24,3% van de vrouwelijke promovendi van niet-Europese herkomst en is dat nog maar het geval bij 3,9% van de vrouwelijke hoogleraren. Bij de mannelijke promovendi heeft 26,3% een niet-Europese herkomst tegen 3,2% bij de mannelijke hoogleraren.

Merendeel umc's ziet aandeel vrouwelijke hoogleraren dalen

Het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de umc's nam met een magere 0,1 procentpunt toe van 29,7% in 2022 naar 29,8% in 2023. Het Erasmusmc valt op in positieve zin, met 2,3 procentpunt groei. In 2023 zijn het VUmc, UMCU en UMCG de grens van 30% gepasseerd. De overige umc's hebben voor die grens wisselende afstanden te overbruggen. Het LUMC moet de grootste afstand overbruggen en is met 25,7% de hekkensluiter in 2023.

Bestuur en toezicht

Kijken we naar de Colleges van Bestuur van de universiteiten, dan zien we een toename van 2,4 procentpunt groei van het aandeel vrouwen, dat daarmee op 43,9% komt. Het percentage vrouwen in Raden van Toezicht blijft gelijk aan het percentage van vorig jaar: 47,8%. In bestuur en toezicht van de umc's daalde het aandeel vrouwen. In de Raden van Bestuur zelfs flink: van 40% vorig jaar naar 34,4% dit jaar. Bij de Raden van Toezicht zien we ook een daling. Daar waar vorig jaar de evenredigheid was bereikt, komt het aandeel vrouwen nu op 47,4%.

Het percentage vrouwen onder de decanen is ultimo 2023 hoger dan ultimo 2022. Het steeg van 29,7% naar 34,1%. Daarmee is voor het eerst ruim 1 op de 3 decanen vrouw. Een mijlpaal. Bij de directeuren onderwijsinstituut is, ondanks een lichte daling, met 52,7% de meerderheid vrouw. Bij de directeuren onderzoeksinstituut is ultimo 2022, net als ultimo 2021, nog altijd slechts 1 op de 4 vrouw.

Tot slot

Deze Monitor legt de zorgwekkende ontwikkeling bloot van het afvlakken van de groeipercents vrouwelijke hoogleraren. Het laat echter ook een aantal positieve ontwikkelingen zien, die in potentie kunnen leiden tot een kentering hiervan. Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren benadrukt met klem dat transparantie in benoemings- en bevorderingscriteria, het bieden van helderheid met betrekking tot baan zekerheid en carrièreperspectief, en het waarborgen van een veilige en inclusieve academische cultuur waarin een breed palet aan talent wordt erkend en gewaardeerd, cruciaal zijn voor verandering in de nabije toekomst. Prognoses laten zien dat evenredigheid pas in 2045 bereikt wordt, mits het groeipercents niet nog verder zal afnemen dan ultimo '21 en '22 het geval was. Het LNVH pleit er dan ook voor door te pakken en de doorstroom van het in overvloed aanwezige vervangingspotentieel te bespoedigen door het invoeren van een tweede impuls, vergelijkbaar met de Westerdijk Talentimpuls van 2017 waarbij er 100 extra vrouwelijke hoogleraren werden benoemd. Meer over deze plannen in de Monitor zelf, en verderop in dit jaarverslag.

Vervolgens benadrukken we graag het belang van uitgebreidere mogelijkheden tot monitoring. We zijn blij met de verdiepingsslag die we ook dit jaar hebben kunnen maken in de Monitor. Deze bevat nu een uitgebreidere dataweergave op het gebied van (internationale) herkomst en geslacht. Dat is vooruitgang en biedt gelegenheid beleid en interventies effectiever in te richten.

Tenslotte, roept het LNVH de sector op focus te behouden op de aanpak van de uitstroom van vrouwen in de wetenschap, en de groeiende aandacht voor bredere diversiteit en het behoud van vrouwelijke talent complementair te laten zijn. We vragen iedereen daarin naar de eigen rol te kijken. Open het gesprek over hoe het ervoor staat, kijk naar wat er beter kan en draag zo bij aan het hooghouden van de kwaliteit van wetenschap, kansengelijkheid, evenredigheid en een veilige en inclusieve academische cultuur waarin gelijke beloning de norm is.

Jouke de Vries, interim-voorzitter Universiteiten van Nederland (UNL) in reactie:

“Helaas vlakt de groei van het aandeel vrouwelijke hoogleraren af. We moeten er samen voor zorgen dat we de streefcijfers van 2025 gaan bereiken. Dat is ook zeker mogelijk. Door de grote stijging van het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten, staat er veel vrouwelijk talent klaar om door te stromen.”

- Bekijk en download de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren [hier](#).
- Download the full English version of the 2023 Women Professors Monitor [here](#).
- Lees [hier](#) de recap van de presentatie van de Monitor en bekijk de foto's.
- Kijk [hier](#) de opname van de livestream terug. N.B. Opnames van slechte kwaliteit (voldoen niet aan LNVH-standaard).

2. GESPREKSKAARTENSET 'HOW TO FOSTER PSYCHOLOGICAL SAFETY IN ACADEMIA'

Met de wens om actiegerichtheid op de werkvloer aan te zwengelen en leiderschap meer eigenaarschap te laten voelen met betrekking tot het onderwerp van sociale veiligheid, ontwikkelde het LNVH in 2023 de gesprekskaartenset 'How to foster psychological safety in academia'. Deze gesprekskaarten zijn gebaseerd op het rapport van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen 'Sociale veiligheid in de Nederlandse academie. Van Papier naar Praktijk', dat in juli 2022 verscheen.

Het LNVH hecht belang aan het benadrukken van het perspectief van gedeelde verantwoordelijkheid als leden van de academische gemeenschap. We bekleden allemaal leiderschapsposities, hoe verschillend van rol, aard en invloed soms ook, en het is juist vanuit deze posities dat we een voorbeeldrol kunnen vervullen en kunnen bijdragen aan een omgeving waarin iedereen zich veilig, gewaardeerd en gerespecteerd voelt.

De gesprekskaarten zijn ontworpen om ons te helpen dieper in te gaan op het onderwerp psychologische en sociale veiligheid, het te bekijken vanuit diverse perspectieven, te reflecteren op onze gedachten, acties en leiderschapsverantwoordelijkheden, en gezamenlijk bij te dragen aan het vinden van oplossingen met betrekking tot het tegengaan en aanpakken van ongewenst gedrag.

We zijn ervan overtuigd dat collectieve betrokkenheid en leiderschap een blijvende impact zullen hebben op de academische gemeenschap.

De kaartensets zijn via de LNVH-website [beschikbaar](#). Er werden in 2023 3000 sets geproduceerd en verspreid. Voor het realiseren van (delen van) de kaartenset werd de ondersteuning ingeroepen van een master student van de Universiteit Leiden, Marit Schubad.



3. GESPREKKEN OPZET ANNA MARIA VAN SCHURMAN-IMPULS

Samen met Athena's Angels zet het LNVH in op het doorvoeren van een tweede impuls om de trend van de dalende groeipercen-tages vrouwelijke hoogleraren te kenteren. Naar voorbeeld van de in 2017 en 2018 uitgevoerde Westerdijk Talentimpuls, werd er in 2023 gewerkt aan een nieuwe impuls waarbij wordt ingezet op het bevorderen van 200 extra vrouwelijke hoogleraren in de komende jaren. Hierdoor zal – zo berekende het LNVH – pariteit naar alle waarschijnlijkheid behaald kunnen worden in 2036. Dit is precies 400 jaar nadat de eerste vrouwelijke student, Anna Maria van Schurman, als eerste vrouwelijke student werd toegelaten aan een

Nederlandse universiteit – de Universiteit Utrecht. De gesprekken over deze nieuwe impuls werden gevoerd met het ministerie van OCW, maar kwamen stil te liggen door het demissionair worden van het kabinet.

4. LANCERING ADVANCING WOMEN IN BIOLOGY FUND (AWIB)

In 2023 lanceerde het LNVH het Advancing Women in Biology Fund. De Advancing Women in Biology Fund is bedoeld voor reizen naar en verblijven op een onderzoeks-bestemming in het buitenland, om daar samen te werken met een senior onderzoeker. Onderzoekers die werkzaam zijn in het vakgebied van de biologie en zich focussen op de fundamentele principes, processen en gedragingen van levende organismen, inclu-sief onderzoek op het gebied van zelforganisatie, collectief gedrag, gedragsbiologie, endocrinologie en gedrag, ecologie, evolutionaire biologie, genetica, microbiologie, botanie, zoölogie en gerelateerde disciplines, kunnen aanvragen indienen.



Het LNVH heeft het fonds opgericht op verzoek en met een donatie van prof. dr. Charlotte Hemelrijk, emeritus hoogleraar zelfor-ganisatie in sociale systemen aan het Instituut van GELIFES aan de Rijksuniversiteit Groningen, om de carrière van vrouwelijke promovendi in de biologie te stimuleren. Zij zal de middelen voor één jaarlijkse beurs verstrekken. Het LNVH heeft besloten om het programma uit te breiden en vanuit eigen middelen een tweede beurs te verstrekken.

5. REALISATIE LNVH HARASSMENT TOOLKIT 'SAFIA'

In 2022 is het LNVH gestart met de ontwikkeling van een online Toolkit. Dit online platform dat de naam 'SAFIA – Safety in Academia' heeft gekregen, zal een kennisbank bevatten met definities, literatuur en media over wangedrag en intimidatie, een plek waar beleidsontwikkelingen en good practices gedeeld en verzameld kunnen worden. Het zal tevens een storywall hebben waar men geanonimiseerd verhalen kan delen over ongewenst gedrag dat is meegemaakt of waargenomen. Ook kan er advies en ondersteuning worden gevonden als men zelf met ongewenst gedrag te maken heeft (gehad), er getuige van is geweest of ervan beschuldigd wordt. De Toolkit zal tevens als onderzoekstool dienen voor het LNVH om beter inzicht te krijgen in de faciliterende factoren en onderliggende patronen van wangedrag en intimidatie in de academische wereld. De Toolkit wordt in 2024 gelanceerd.

SPEERPUNTEN 2023

In het activiteitenplan van 2023 stelde het LNVH zes speerpunten vast. Hieronder zijn deze speerpunten op een rijtje gezet en de concrete ondernomen acties met betrekking tot deze punten in 2023 benoemd.

1. Aandacht voor tegengaan van ongewenst en ongepast gedrag in de academie

- Ondersteuning en informatievoorziening voor individuele melders bij LNVH
- Ontwikkelen toolkit wangedrag in online LNVH-omgeving met bijbehorende campagne (SAFIA)
- Het onder de aandacht brengen van het KNAW-adviesrapport 'Sociale veiligheid in de Nederlandse academie. Van Papier naar Praktijk' en sturen op concrete opvolging
- Het realiseren van een gesprekskaartenset gebaseerd op het bovengenoemde KNAW-rapport
- Deelname aan sessies met regeringscommissaris Seksueel Grensoverschrijdend gedrag en Seksueel Geweld, Mariëtte Hamer
- Deelname aan strategische sessies over opzet en implementatie Integrale Aanpak Sociale Veiligheid in Hoger Onderwijs en Wetenschap (ministerie van OCW)
- Extra bestuurlijke overleggen met o.a. Colleges van Bestuur, HR, bestuurlijke trekkers UNL en vakbonden
- Aankaarten wangedrag en intimidatie bij besturen universiteiten en UMC's bij specifieke meldingen
- Media-optredens om publieke debat gaande te houden
- Nauw volgen ontwikkelingen en voeren van gesprekken over ombudsfunctionaris universiteiten
- HR platform t.b.v. uitwisseling voortgang maatregelen op beleidsniveau
- Belichten subthema's binnen debat sociale veiligheid (als wangedrag tijdens veldwerk, intimidatie in het publieke domein)
- Promoten toneelstuk '#MeToo in Academia. The Learning Curve' (Het Acteursgenootschap).

2. Aandacht voor herziening Erkennen en Waarderen

- Onderwerp van Landelijke Bijeenkomst 2023
- Onderwerp van gesprek in alle bestuurlijke overleggen
- Terugkerend onderwerp van gesprek in bijeenkomsten LNVH UHD-klankbordgroep
- 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.

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

- Aangepast missiestatement (2021)
- Aandacht in samenstelling LNVH-bestuur
- Meenemen in strategie voor 2020-2025
- Onderwerp van gesprek in interne vergadering
- Onderwerp van gesprek in bestuurlijke overleggen
- Nauwe betrokkenheid en afstemming met DIHOO-partners en -commissie
- Aandacht in samenstelling sprekers LNVH-bijeenkomsten
- Meenemen in nominatieprocedures en LNVH-beurzen en -prijzen
- Zitting in commissies voor ontwerp stimuleringsprogramma's NWO (AEAI)
- Societal partner in Advancing Equity through Innovationprogramma's
- Nauwe samenwerking met expertisepartijen als ECHO.

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

- Realisatie dataweergave samenstelling internationaal WP
- Oriënterende gesprekken in het kader van Nationaal Actieplan DIHOO
- Gesprekken bestuurders universiteiten
- Jaarlijkse monitor met extra online achtergrond
- Opening gesprekken longitudinale monitoring.

5. 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
- Sturen op specifieke aandacht voor faculteitsniveau in Gender Equality Plans (GEPs).

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

- Start gesprekken over te realiseren biasvideo's voor BAC's (universiteiten en UMC's – realisatie voorzien in 2025)
- 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)
- Samenwerking met De Jonge Akademie (ihkv Iedereen Professor).

Verder is er in 2023 extra aandacht besteed aan zes grote projecten:

- | | |
|--|--|
| <p>1. LNVH onderzoek naar macht en invloed Vrouwen in academisch management
<i>Overeenkomst met onderzoeksgroep gesloten, onderzoeksvoorstel gerealiseerd, afstemming op UNL-niveau gerealiseerd, akkoord via SSPG en HRNU (UNL) voor landelijke verspreiding survey, interviewfase begeleid, surveysamenstelling gerealiseerd. Uitzetten van survey voorzien in april 2024.</i></p> <p>2. Realisatie toolkit SAFIA
<i>Zie 'uitgelicht' voor meer informatie over de ondernomen actie op dit vlak.</i></p> <p>3. Realisatie gesprekskaartenset psychologische veiligheid
<i>Zie 'uitgelicht' voor meer informatie over de realisatie van de gesprekskaartenset 'How to foster psychological safety in academia'.</i></p> | <p>4. LNVH Spring Symposium 'The Ideal University'
<i>Gerealiseerd. Zie voor meer informatie hoofdstuk</i></p> <p>5. Uitvoering Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie DIHOO OCW
<i>Het LNVH is veelvuldig benaderd voor het meedenken over de implementatie van het plan en vooral het bouwen en bestendigen van de structuur van het DIHOO en de adviescommissie.</i></p> <p>6. LNVH Campagne #beyondthefigures
<i>In het kader van de LNVH-campagne #beyondthefigures waarin het LNVH aandacht vraagt voor 'de gezichten achter de cijfers' is er een aantal vrouwelijke wetenschappers geïnterviewd over hun kijk op de thematiek van de nog altijd gebrekkige doorstroom van vrouwen in de wetenschap. De interviews zijn hier terug te lezen.</i></p> |
|--|--|

Ook is er intern aan een aantal zaken gewerkt:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Werven subsidie Monitor Vrouwelijke Hoogleraren (gerealiseerd)• Werven voorzitter (einde mandaat) (gerealiseerd)• Werving nieuwe bestuursleden (vanwege einde mandaat) (gerealiseerd)• Opzetten nieuwe voorzittersstrategie UHD-klankbordgroep (gerealiseerd) | <ul style="list-style-type: none">• Werven positie stagiaire (gerealiseerd)• Werven vervanging ziekteverlof (gerealiseerd)• Herziening logo LNVH en website (in uitvoering) |
|--|---|

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. In 2023 vond de 13e ronde van de jaarlijkse gesprekken met de Colleges van Bestuur (14 universiteiten) plaats. Deze gehele ronde bestond deels uit online, deels uit on site gesprekken.

Voorafgaand aan de CvB-gesprekken leveren de te bezoeken instellingen de te bespreken cijfers bij het LNVH aan. Bij alle gesprekken nodigt het LNVH de UHD-klankbordgroepleden van de betreffende universiteit uit voor een voorgesprek. Het LNVH spreekt daarnaast in voorbereiding op de gesprekken standaard met bestuurders en leden van de lokale vrouwennetwerken. Tot slot, vragen wij de LNVH-aangeslotenen van de betreffende universiteit om input voor de gesprekken.

Het LNVH spreekt met de CvB-delegaties standaard over:

- Stand van zaken man-vrouwverdeling WP, OBP en academisch management
- Stand van zaken met betrekking tot de realisatie van de streefcijfers
- Good practices en plannen voor de toekomst met betrekking tot gender-, talent- en diversiteitsbeleid
- Verkenning tot mogelijkheden intensievere samenwerking tussen het 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 2023 waren dat onder andere¹:

- Sociale veiligheid en een inclusieve cultuur
 - Bredere D&I en de focus op de doorstroom van vrouwen
 - Vrouwen in academisch management
 - Verschillen in aandeel vrouwelijke UHD's en HGL per faculteit
 - Beloningsverschillen, loonkloofonderzoek en vervolgacties
 - Aandeel vrouwelijke hoogleraren UMC's
 - Toekomstige invulling posities hoger academisch management
 - Implementatie en uitwerking Erkennen & Waarderen
 - Uitbreiding Ius Promovendi
 - Aanpak werkdruk
- Fellowships en programma's t.b.v. bevordering van vrouwelijke wetenschappers
 - Inbedding en begeleiding vrouwelijke wetenschappers na overstap vanuit andere universiteit
 - Carrièrebegeleiding middenkader vrouwelijke wetenschappers (UD/UHD)
 - Focus op verbetering positie van vrouwen binnen specifieke vakgebieden
 - Streefcijfers faculteiten
 - Diversiteit onder sectieleiders en binnen lager management

1. Onderwerpen in willekeurige volgorde opgenomen.

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 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 ¹ :
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	28 augustus 2023	3 collegevoorzitters
OPEN UNIVERSITEIT	27 juni 2022	4 vicevoorzitters
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	26 januari 2023	9 rectores magnifici
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	14 november 2022	1 vice-rectores magnifici
TILBURG UNIVERSITY	20 maart 2023	1 collegeleden
TU DELFT	15 januari 2024	6 hoofden HR
TU EINDHOVEN	8 februari 2024	1 hoofden Academische Zaken
TWENTE UNIVERSITY	28 februari 2024	9 medewerkers/adviseurs HR
UNIVERSITEIT LEIDEN	19 maart 2024	6 hoogleraren
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	28 juni 2022	1 UHD
UNIVERSITEIT UTRECHT	21 juni 2023	- UD's
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	6 november 2023	6 (Chief) Diversity Officers
VRIJE UNIVERSITEIT	28 juni 2023	10 bestuursleden van vrouwennetwerken
WAGENINGEN UNIVERSITY	22 juni 2023	

Naast de besturen van de universiteiten spreekt het LNVH ook met de koepels. Zo sprak het LNVH op 1 februari 2023 met de Raad van Bestuur van NWO en op 26 oktober 2023 met het bestuur van de KNAW, De Jonge Akademie en de Akademie van Kunsten. De formele bezoeken aan UNL, NFU en aan het ministerie van OCW staan gepland voor begin 2024. Het LNVH sprak alle partijen zeer geregeld buiten de formele bezoeken om.

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 eigen vraagstukken en/of expliciete vragen voortgekomen uit de bezoeken aan de Colleges van Bestuur, naar aanleiding van specifieke verzoeken die ons toekomen vanaf de werkvloer of aangedragen door aangesloten of door HR-adviseurs van het LNVH HR-platform. De rapporten zijn op te vragen via info@lnvh.nl.

Rapport 2021:

In 2021 bracht het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren samen met De Jonge Akademie het rapport 'The impact of the Covid-19 pandemic during the first lockdown on the work and wellbeing of academics in the Netherlands' uit. Bekijk [hier](#) het rapport en bekijk ook de reacties in de Nederlandse media.

Rapport 2022:

In 2022 zal het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren zich tevens gaan richten op een eigen onderzoek naar de man-vrouwverdeling in academisch management en de perceptie van macht en invloed binnen deze posities. Eind 2022 is er een start gemaakt met dit onderzoek en is er een groep benaderd om een voorstel te schrijven voor dit onderzoek. Prof. dr. Laura den Dulk (EUR) zal het onderzoek in opdracht van het LNVH gaan uitvoeren in 2023/2024.

Rapport 2023:

In 2023 heeft het onderzoeksteam onder leiding van prof. dr. Laura den Dulk de eerste twee fases van het onderzoek naar Academisch Management in de Nederlandse Academie in gang gezet: de interviewfase en de surveyfase. 12 academici met een academisch managementfunctie zijn geïnterviewd. Tevens is er een vragenlijst opgesteld die met akkoord van alle 14 universiteiten (verkregen door het LNVH-bureau) is uitgezet onder alle UD's, UHD's en hoogleraren. De resultaten van de survey zijn in 2023 verwerkt. Rapport wordt verwacht eind 2024.

3. LOBBY

Het LNVH is naast een kennis- en netwerkorganisatie ook een actieve lobbyorganisatie. Het LNVH lobbyt waar mogelijk op uiteenlopende onderwerpen. In 2023 stond sociale veiligheid centraal. Ook het hooghouden van de aandacht voor genderdiversiteit in het veranderende D&I-landschap stond op de agenda. Tevens is er in toenemende mate aandacht gevraagd voor een intersectionele aanvliegroute daar waar het gaat om de verbetering van de positie van vrouwen in de wetenschap. Tot slot, diende er in 2023 gericht financiering te worden verworven voor het verzamelen van data voor de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren.

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 UNL sluiten aan. In 2023 zijn er in totaal 45 HR-adviseurs lid van het platform.

In 2023 kwam het LNVH HR platform driemaal digitaal bijeen (een vierde moest door omstandigheden worden afgezegd). De bijeenkomsten waren thematisch ingestoken en hadden gastsprekers:

Februari 2023

Tijdens eerste sessie werden drie belangrijke onderwerpen behandeld die relevant zijn voor de academische werkomgeving en personeelsbeleid.

Nicolaas Boon van het Nederlands Kanker Instituut (NKI) presenteerde een beleidscasus betreffende de inzet van vast personeel voor tijdelijke vervanging van onderzoekstaken tijdens zwangerschapsverlof. Deze casus belichtte de complexiteit van personeelsplanning in onderzoeksomgevingen en de uitdagingen bij het waarborgen van continuïteit in lopende projecten.

Aansluitend behandelde Charlotte Jalvingh van de Universiteit van Amsterdam een tweede beleidscasus over best practices met betrekking tot de besteding van toegekende Aspasia-middelen. Deze presentatie bood inzichten in effectieve strategieën voor het optimaal benutten van deze subsidiegelden binnen academische instellingen.

Dr. Elmira Nijhuis van de Vrije Universiteit verzorgde een presentatie over psychologische veiligheid in organisaties en open dialoog. Haar expertise, ontwikkeld tijdens het werk aan haar proefschrift en boek 'Samen in de Zandbak' in 2023, werd gedeeld om het belang van een veilige werkomgeving te onderstrepen waarin medewerkers zich vrij voelen om ideeën te uiten en feedback te geven.

Deze sessie droeg bij aan de verdere professionalisering van het personeelsbeleid en organisatieontwikkeling binnen de deelnemende instellingen.

Mei 2023

Deze interactieve sessie richtte zich op kennisuitwisseling en het delen van ervaringen tussen deelnemers over actuele beleidsvraagstukken binnen de academische sector.

De sessie begon met een uitgebreide ronde waarin deelnemers hun voortgang, lopende projecten en beleidspraktijken deelden. Deze interactieve uitwisseling bood een waardevolle gelegenheid voor deelnemers om van elkaars ervaringen te leren en inzichten op te doen over effectieve benaderingen binnen hun respectievelijke instellingen.

Een belangrijk onderdeel van de sessie was gewijd aan een korte maar intensieve uitwisseling over best practices betreffende breekijzermaatregelen, met aandacht voor het gebruik van het specifiek openstellen van vacatures voor vrouwen als instrument voor diversiteitsbevordering. Deze discussie bood deelnemers concrete handvatten voor het implementeren van diversiteitsbeleid binnen hun organisaties, waarbij zowel juridische aspecten als praktische uitvoering aan bod kwamen.

Vervolgens vond een gerichte uitwisseling plaats over externe bureaus die onderzoek doen naar gevallen van wangedrag en intimidatie binnen de academische wereld. Deze sessie was bijzonder relevant gezien de toegenomen aandacht voor integriteit en veiligheid in de academische omgeving. Deelnemers deelden hun ervaringen met verschillende externe bureaus en bespraken de voor- en nadelen van het uitbesteden van dergelijke onderzoeken.

Deze sessie droeg bij aan het versterken van de kennisuitwisseling tussen instellingen en het ontwikkelen van een gemeenschappelijke aanpak voor complexe beleidsvraagstukken binnen de academische sector.

Oktober 2023

Deze sessie was gewijd aan actuele ontwikkelingen op het gebied van diversiteit, inclusie en sociale veiligheid binnen het hoger onderwijs en onderzoek, met bijzondere aandacht voor praktische implementatie en beleidsontwikkelingen.

De sessie werd geopend met de presentatie van het boek 'Van woorden naar daden - een gids voor een inclusieve organisatie' door Gwen de Bruin van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Deze publicatie biedt concrete handvatten voor organisaties die de stap willen maken van diversiteit en inclusie als concept naar daadwerkelijke implementatie in de dagelijkse praktijk. De presentatie gaf

deelnemers inzicht in praktische strategieën en tools voor het creëren van een werkelijk inclusieve organisatiecultuur.

Vervolgens werd de Kamerbrief 'Integrale aanpak sociale veiligheid in hoger onderwijs en wetenschap' besproken vanuit het perspectief van Human Resources. Deze discussie bood deelnemers de gelegenheid om hun reacties en ervaringen te delen betreffende de voorgestelde maatregelen voor het verbeteren van de sociale veiligheid binnen academische instellingen. De uitwisseling richtte zich op de praktische implicaties van het beleid voor HR-afdelingen en de uitdagingen bij de implementatie.

Een belangrijk onderdeel van de sessie was gewijd aan de tussentijdse evaluatie van het 'Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie in Hoger Onderwijs en Onderzoek'. Deelnemers wisselden gedachten uit over de behaalde voortgang en toekomstige ontwikkelingen van het plan. Deze interactieve discussie bracht verschillende perspectieven samen over de effectiviteit van de huidige aanpak en identificeerde kansen voor verdere verbetering.

De sessie werd afgesloten met een presentatie en uitwisseling over inclusieve werving en selectie, geleid door Linas Cepinskas van de Universiteit Utrecht. Deze sessie bood praktische inzichten in het ontwerpen en implementeren van wervings- en selectieprocessen die bijdragen aan een meer diverse en inclusieve personeelssamenstelling. Deelnemers konden hun ervaringen delen en leren van bewezen praktijken binnen verschillende instellingen.

Deze sessie droeg bij aan het verdiepen van kennis en vaardigheden op het gebied van diversiteit, inclusie en sociale veiligheid, waarbij zowel beleidsmatige als praktische aspecten aan bod kwamen. De combinatie van theoretische inzichten en praktische ervaringen bood deelnemers concrete tools voor het verder ontwikkelen van hun inclusiebeleid.

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 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 2023 vijf keer bijeen. Tevens nam het LNVH zitting in enkele subgroepen van het LanDO, met name die met betrekking op de strategische agenda van het LanDO, de ontwikkeling van het LanDO als organisatie en de werkgroep Monitoring.

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 2022 werd de Netherlands Academy for Engineering opgericht. Ook daar is het LNVH nominatiegerechtigd voor en nomineerde in 2023 één kandidaat (inmiddels is het reglement aangepast en mag het LNVH twee vrouwelijke kandidaten voordragen).

Van de 6 door het LNVH ingediende nominaties in 2022 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 2022	aantal nominaties gedaan in 2023
Spinozapremie	2007	1	1
Stevinpremie	2017	1	1
Lidmaatschap De Jonge Akademie	2007	2	2
Lidmaatschap KNAW	2011	1	1
Distinguished Lorentz Fellowship and Prize	2011	-	-
Ammodo Science Award	2014 (tweejaarlijks)	1	-
Dr. Hendrik Müllerprijs	NVT	-	-
Valkhofleerstoel	2012 (tweejaarlijks)	1	-
Heinekenprijs	NVT	-	-
Netherlands Academy of Engineering (NAE)	2023	-	1
ICT-prijs Nederland	2011	-	-

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 2023 werden er 37 aanvragen ingediend. Zes aanvragen werden gehonoreerd:

- **Annelisa Cornel** is postdoctoraal onderzoeker bij het Prinses Máxima Centrum voor Kinderoncologie.
- **Eefje de Bont** is postdoctoraal onderzoeker aan de Universiteit Maastricht.
- **Nerea Arrarte Terreros** is postdoctoraal onderzoeker bij Amsterdam UMC.
- **Christel van Eck** is universitair docent Klimaatverandering Communicatie aan de Universiteit van Amsterdam.
- **Loreta Muscarella** is postdoctoraal onderzoeker aan de Universiteit Utrecht.
- **Rozanne Versendaal** is universitair docent Franse Literatuur en Cultuur aan de Universiteit Utrecht, gespecialiseerd in Laat-Middeleeuwse Franse Literatuur.

Klik [hier](#) voor een overzicht van de laureaten uit deze en voorgaande edities.



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-KNAW oprichtend 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 2023 startte de werving voor twaalfde Nederlandse selectie. Op 23 maart vond de juryvergadering plaats en werden de twee fellows voor 2023/2024 geselecteerd. De laureaten van dit jaar:

Volha Chukhutsina (VU Amsterdam) is een biofysicus die zich specialiseert in optische spectroscopie, fotosynthese en structurele biologie. Haar onderzoeksgebied - fotoregulatie in fotosynthese ten gevolge van temperatuurveranderingen - blijft grotendeels onontgonnen terrein, maar is essentieel voor onderzoek naar bijvoorbeeld klimaatverandering. Om dieper inzicht te verkrijgen in deze fotoregulatie in fotosynthese is innovatief, multidisciplinair onderzoek noodzakelijk. Volha wil dit onderzoek verder uitbreiden en ontwikkelen door middel van een gecombineerde benadering waarbij zij de fenomenen bestudeert op het niveau van individuele eiwitten tot complete organismen. De For Women in Science fellowship biedt Volha de mogelijkheid om haar onderzoekslijn vorm te geven en verder te ontwikkelen en tevens een internationale workshop over temperatuuradaptatie in fotosynthese te organiseren. Bekijk [hier](#) Volha's introductievideo.

Renée Visser (Universiteit van Amsterdam) is een cognitief neurowetenschapper met een achtergrond in de klinische psychologie. Haar werk richt zich op de hersenmechanismen die ten grondslag liggen aan de plasticiteit van emotioneel geheugen. Renée combineert gedragsexperimentatie met functionele Magnetic Resonance Imaging (fMRI) en psychofysiologische metingen om te onderzoeken hoe emotionele herinneringen ontstaan en veranderen, zowel spontaan als ten gevolge van psychologische en farmacologische interventies. Recentelijk is Renée geïntrigeerd geraakt door de rol van geur bij de vorming en (onwillekeurige) herinnering van verontrustende herinneringen. Desalniettemin blijven veel vragen onbeantwoord, bijvoorbeeld betreffende de onderliggende neurobiologische mechanismen en het potentieel voor geheugenmodificatie. Het beantwoorden van deze vragen vereist een fundamenteel interdisciplinaire benadering, voortbouwend op kennis over chemische signalering, neurobiologie van leren en geheugen, klinische psychologie en culturele contexten. Renée's uiteindelijke doel is het vergroten van inzichten in processen die ten grondslag liggen aan symptomen van angst, depressie en post-traumatische stress, en deze kennis te gebruiken om bij te dragen aan de verbetering van de geestelijke gezondheidszorg. Bekijk [hier](#) Renée's introductievideo.

De fellowships werden tijdens een feestelijke bijeenkomst in het Hodson Huis in Haarlem, thuisbasis van de KHMW, uitgereikt. Tijdens deze uitreiking, die gemodereerd werd door Margeje van Weerden (ZijSpreekt), werden ook de Rising Talent Awards uitgereikt aan 3 early career vrouwelijke wetenschappers:

Yevheniia Cheipesh, de nummer één van de FWIS-Rising Talent Prizes 2023, werkt aan het Lorentz Instituut van de Universiteit Leiden aan haar promotieonderzoek dat bijdraagt aan het ontwerp van een experiment dat neutrino's moet detecteren die in de oerknal zijn geproduceerd. Zij ontvangt € 3.500,-.

Aranka Ballering, winnaar van de tweede prijs, werkt aan de Rijksuniversiteit Groningen. Haar innovatieve onderzoek richt zich op sekse- en genderverschillen in het ziekteverloop van mensen met somatische klachten. Ze ontvangt € 2.000,-.

Marieke Sophia van de Loosdrecht, winnaar van de derde prijs, is postdoctoraal onderzoeker bij de groep Biosystematiek aan Universiteit Wageningen. In haar promotieonderzoek werkte ze met oud DNA om prehistorische menselijke migraties te reconstrueren. Zij ontvangt € 1.000,-.



Volgende call zal het programma uitgebreid worden naar de STEM-fields. Vanaf 2024 kunnen dus zowel vrouwelijke wetenschappers uit de Life Sciences als uit de STEM-velden een aanvraag indienen. Hiermee sluit het programma beter aan bij het internationale For Women in Scienceprogramma.

2. SCOUTING, MATCHING, BEMIDDELING EN VACATUREBANK

Ook in 2023 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 25 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 mentorverzoeken 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 het NWO Talentprogramma) bij het vinden van een mentor die hen ondersteunt en adviseert in het indieningsproces, om de slagingskans zo groot mogelijk te laten zijn. In 2023 gaf het LNVH succesvol gehoor aan 12 mentorverzoeken.

4. BIJEENKOMSTEN, SEMINARS EN SYMPOSIA

LNvH Spring Symposium 2023

Op maandag 19 juni vond het LNVH Spring Symposium plaats in het Nemo Science Museum te Amsterdam. De LNVH kijkt terug op een geslaagd evenement waarbij inspirerende sprekers en deelnemers samenkwamen om 'The Ideal University' te bespreken.

Na een lunch in het museumcafé verwelkomden moderator Sicco de Knecht en LNVH interim-voorzitter Moniek Tromp de gasten in het auditorium. Hier presenteerden Sarah Bracke, Peter-Paul Verbeek, Hinke Huistra en Katarina Putnik elk hun visie op de ideale academie, welke zij vervolgens verder verkenden en bediscussieerden tijdens een paneldiscussie. Onderwerpen als diversiteit, academische vrijheid en (minder) hiërarchie speelden een belangrijke rol in hun opvatting van de ideale academie.

De paneldiscussie werd gevolgd door een feestelijke presentatie van het Distinguished Women Scientist Fund en de aankondiging van het nieuwe Advancing Women in Science Fund tijdens de pauze. Na de pauze vond het tweede deel van het programma plaats in



de theaterzaal. Onder begeleiding van debatexpert Paulien Boone werden drie stellingen besproken in een 'Lagerhuisdebat'. Marie-José van Tol, voorzitter van De Jonge Akademie, introduceerde de eerste stelling betreffende de campagne 'Iedereen Professor' van De Jonge Akademie. De tweede stelling ging in op precare posities in de academische wereld en werd geïntroduceerd door de voorzitters van PostdocNL, Padmini Khedoe en Vera Kemp. De afsluitende stelling richtte zich op sociale veiligheid. Nadat de stelling werd geïntroduceerd door Leonie Heres, werden de aanwezigen aangemoedigd om, volgens een 360-graden-benadering, het onderwerp vanuit verschillende perspectieven te beschouwen. Het Spring Symposium werd door een groot aantal deelnemers bezocht en kreeg goede feedback.

Landelijke Bijeenkomst 2023

Op 9 oktober vond de jaarlijkse LNVH Affiliates' Meeting plaats in het KIT – Koninklijk Instituut voor de Tropen in Amsterdam. Het thema van de bijeenkomst dit jaar was "Catalyzing change through collective impact". De LNVH was verheugd drie inspirerende sprekers te mogen verwelkomen: Marieke Adriaanse (hoogleraar Gedragsinterventies in Volksgezondheid aan de Universiteit Leiden en expert op het gebied van Open Science en een alternatieve benadering van erkenning en beloning in de academische wereld), Daphne Stam (universitair hoofddocent Planetaire Wetenschappen en pleitbezorger voor een sociaal veiligere academische omgeving, tot voor kort werkzaam bij de TU Delft) en Semiha Denktas (hoogleraar Psychologie en Chief Diversity Officer aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, expert op het gebied van het bouwen aan een inclusieve academische werkomgeving).

De LNVH-affiliates werden verwelkomd in de prachtige historische zalen van het KIT met een drankje en hadden de gelegenheid om bij te praten en te netwerken. Henri van Eeghen, CEO van het KIT, opende de avond met een inleiding over de geschiedenis en de huidige activiteiten en doelstellingen van het KIT. Tussen de gangen van het diner door, geserveerd in de magnifieke Marmeren Zaal van het KIT, inspireerden Daphne Stam, Semiha Denktas en Marieke Adriaanse ons met hun toespraken en de manier waarop zij hun persoonlijke ervaringen en kennis deelden.

Daarna verdiepten de deelnemers zich in de thema's sociale veiligheid, Erkennen & Waarderen en de het thema van de verbetering van de positie van vrouwen in de academische wereld in relatie tot bredere D&I-strategieën. Onder begeleiding van Paulien Boone van Het Debatbureau gingen de aanwezigen met hun tafelgenoten in gesprek over deze drie onderwerpen en verkenden zij hoe we impact kunnen maken op deze gebieden, zowel als netwerk als als individuen.



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

In het kader van het 20-jarig bestaan van het LNVH, werd in 2021 de campagne ‘Beyond The Figures’ gelanceerd. Met deze campagne vraagt het LNVH aandacht voor de positie van vrouwen in de wetenschap door de verhalen ‘achter de cijfers’ te vertellen. Ook in 2023 ging het LNVH met wetenschappers in gesprek over hun loopbaan. We spraken met wetenschappers uit alle fases van de academische loopbaan. Wat drijft hen en tegen welke obstakels lopen zij al dan niet aan? Lees bijvoorbeeld de [interviews](#) met Sandra Groeneveld (Universiteit Leiden) en Tanja van der Lippe (Universiteit Utrecht).

Daarnaast vroegen we aandacht voor uiteenlopende onderwerpen via post op Instagram. Volg de campagne via [@lnvh.nl](#).

Ook brengt het LNVH 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. Ook was het LNVH actief op LinkedIn, Twitter ([@LNVH_NL](#)) en Instagram ([@lnvh.nl](#)). Tot slot, 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 2023 veelvuldig benaderd met vragen en verzoeken om advies, deelname, input of ondersteuning. Bekijk de representatiekalender voor een indruk van de bijeenkomsten en vergaderingen die het LNVH zoal bijwoont. Zie [pagina 21](#) voor een volledig overzicht van de bezoeken aan de Colleges van Bestuur en besturen van OCW, NWO, UNL, KNAW en NFU. De indiening van de nominatiedossiers is niet meegenomen, ook staan niet alle 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 stakeholders, partners en ministeries niet opgenomen (denk aan reacties op Kamerbrieven, het meelezen van stukken en voorstellen etc.).

Representatiekalender

JANUARI	FEBRUARI
9 Op 9 januari was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de nieuwjaarsreceptie van NWO. 11 Op 11 januari kwam de LNVH UHD-klankbordgroep bijeen om te spreken over een nieuwe opzet van de groep. 11 Op 11 januari vergaderden NWO en het LNVH over de toekomst van het Aspasiaprogramma. 12 Op 12 januari was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de verdediging van het proefschrift ‘Samen in de Zandbak. Op zoek naar psychologische veiligheid’ door Elmira Nijhuis. 12 Op 12 januari was het LNVH aanwezig bij de vergadering van het LanDO. 12 Op 12 januari praatte het LNVH bij met zustervrouwen netwerk DEWIS. 16 Op 16 januari lanceerde het LNVH de call voor het For Women in Science Fellowshipprogramma. 19 Op 19 januari was het LNVH op uitnodiging te gast bij het Diversity Symposium van de Universiteit Leiden. 23 Op 23 januari stuurde het LNVH de maandelijks nieuwsbrief uit. 23 Op 23 januari overlegde het LNVH over het nieuw op te zetten Advancing Women in Biology Fund en besloten we het programma definitief doorgang te laten vinden. 26 Op 26 januari vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de Radboud Universiteit Nijmegen plaats. 30 Op 30 januari vond de LNVH-bestuursvergadering plaats.	7 Op 7 februari woonde het LNVH op uitnodiging een sessie bij georganiseerd door NWO-I over Inclusief Samenwerken. 8 Op 8 februari was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de Dies van de Universiteit Leiden. 13 Op 13 februari kwam het LNVH HR-platform bijeen. 15 Op 15 februari overlegden de partners in het For Women in Science-programma over de toekomst van het fellowshipprogramma. 15 Op 15 februari verzond het LNVH de maandelijks nieuwsbrief. 16 Op 16 februari overlegde het LNVH over de SAFIA-toolkit met alle betrokken partners. 16 Op 16 februari woonde het LNVH een bijeenkomst van het LanDO bij. 17 Op 17 februari vond het startschot plaats van het onderzoek naar Academisch management in de Nederlandse academie tijdens een meeting met het onderzoeksteam. 22 Op 22 februari spraken SoFoKles en het LNVH over verdere samenwerking en de toekomst van de financiering van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren. 23 Op 23 februari overlegden de KNAW en het LNVH over verdere samenwerking op het thema van D&I en de doorstroom van vrouwen. 23 Op 23 februari overlegden het Institute for Advanced Study en het LNVH over een op te zetten reeks van interviews met vrouwelijke wetenschappers (werd ‘SciSis meets’ – zie jaarverslag 2024).
FEBRUARI	MAART
1 Op 1 februari vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de Raad van Bestuur van NWO plaats. 2 Op 2 februari overlegde het LNVH met een delegatie van de DIH00-commissie over monitoring van D&I.	2 Op 2 maart overlegden Athena’s Angels en het LNVH over een tweede impuls om het aandeel vrouwelijke hoogleraren omhoog te krijgen: de Anna Maria van Schurmanimpuls.

MAART

- 6 Op 6 maart brainstormde het LNVH met ontwerpers en een werkstudent over de gesprekskaartenset 'How to foster psychological safety in academia'.
- 6 Op 6 maart adviseerde het LNVH de kwartiermakers Wetenschapscommunicatie over opzet en inbedding van het nog op te zetten 'NEWS'.
- 7 Op 7 maart woonde het LNVH op uitnodiging de NWO-I-sessie over sociale veiligheid bij, gegeven door onderzoeker Daphne van Helden (EUR).
- 8 Op 8 maart ondersteunde het LNVH initiatieven van andere organisaties in het kader van Internationale Vrouwendag en sprak het met verschillende media over het belang van Internationale Vrouwendag.
- 10 Op 10 maart overlegden het LNVH en partners over de Anna Maria van Schurmanimpuls.
- 13 Op 13 maart stemden het LNVH en OCW (directie OWB) af over lopende thema's en programma's.
- 16 Op 16 maart overlegden het LNVH en De Jonge Akademie over een mogelijk vervolgonderzoek over de impact van de COVID-19-pandemie.
- 20 Op 20 maart vond het jaarlijks bestuurlijk overleg tussen het LNVH en het College van Bestuur van Tilburg University plaats.
- 21 Op 21 maart verzorgde het LNVH op uitnodiging een lunchtalk over vrouwen in de wetenschap voor het Erasmusumc.
- 22 Op 22 maart modereerde het LNVH op uitnodiging een interview in het kader van de interviewreeks 'SciSis meets' met prof. dr. Micaela Parker..
- 23 Op 23 maart woonde het LNVH op uitnodiging de conferentie 'Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld' bij in Den Haag.
- 23 Op 23 maart vond de juryvergadering plaats van het For Women in Science Programma.
- 28 Op 28 maart woonde het LNVH op uitnodiging de installatie van de nieuwe leden van De Jonge Akademie bij.

MAART

- 30 Op 30 maart sprak het LNVH met een aantal ombudsfunctionarissen over sociale veiligheid.
- 30 Op 30 maart sprak het LNVH op uitnodiging met medewerkers van de directie OWB over sociale veiligheid.

APRIL

- 3 Op 3 april was het LNVH aanwezig bij het D&I-kwartaaloverleg in de Hoftoren over de voortgang van het Nationaal Actieplan D&I.
- 4 Op 4 april was het LNVH op uitnodiging te gast in de podcast 'Wowvrouw!' van Hiltje Oude Luttikhuis. Luister de podcast [hier](#) terug.
- 5 Op 5 april was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de workshop sociale veiligheid van vrouwenennetwerk FEM (UM).
- 6 Op 6 april was het LNVH aanwezig bij de vergadering van het LanDO.
- 6 Op 6 april sprak het LNVH met een delegatie van de DIHOO-commissie over monitoring.
- 11 Op 11 april woonde het LNVH op uitnodiging het Staatsbanket in het Paleis op de Dam bij ter ere van het staatsbezoek van de president van Frankrijk Emmanuel Macron aan Nederland.
- 12 Op 12 april adviseerde het LNVH op uitnodiging Unesco over de opzet en inhoud van het evaluatieonderzoek naar het For Women in Scienceprogramma.
- 13 Op 13 april vond de LNVH-bestuursvergadering plaats.
- 14 Op 14 april nam het LNVH op uitnodiging deel aan het onderzoek naar zelfcensuur in de academie dat werd uitgevoerd in opdracht van het ministerie van OCW.
- 17 Op 17 april sprak het LNVH met een delegatie van D66 over de positie van vrouwen in de Nederlandse wetenschap.
- 18 Op 18 april reikte het LNVH met de partners in het programma de For Women in Science Fellowships uit in het Hodson Huis in Haarlem.
- 19 Op 19 april voerde het LNVH gesprekken over de Anna Maria van Schurmanimpuls met OCW en UNL.

APRIL

- 20 Op 20 april was het LNVH aanwezig bij de partnerbijeenkomst van het Nationaal Actieplan.
- 21 Op 21 april interviewde het LNVH prof. Karen Maex in de interviewreeks 'SciSis meets'.

MEI

- 1 Op 1 mei overlegde het LNVH met Athena's Angels over de Anna Maria van Schurmanimpuls.
- 8 Op 8 mei kwam het LNVH HR-platform bijeen.
- 10 Op 10 mei nam het LNVH op uitnodiging deel aan het evaluatieonderzoek naar de impact van het For Women in Science-programma.
- 12 Op 12 mei nam het LNVH op uitnodiging deel aan de inceptiebijeenkomst van het OCW-onderzoek naar zelfcensuur in de Nederlandse wetenschap.
- 16 Op dinsdag 16 mei nam het LNVH deel aan de stuurgroepvergadering van het Nationaal Actieplan.
- 30 Op 30 mei was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de uitreiking van de Akademiepenning.

JUNI

- 1 Op 1 juni evalueerde het LNVH met de partners het FWiS-programma.
- 2 Op 2 juni overlegden het LNVH en het onderzoeksteam over de voortgang van het onderzoek naar Academisch management.
- 5 Op 5 juni pitchten het LNVH en Athena's Angels de Anna Maria van Schurmanimpuls bij minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Robbert Dijkgraaf.
- 8 Op 8 juni vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de VU Amsterdam plaats.
- 8 Op 8 juni overlegde het LNVH met The Young Academy van de UvA en een delegatie UD's over de oprichting en verder ontwikkeling van APnet (Assistant Professor Netwerk Nederland).
- 15 Op 15 juni woonde het LNVH een bijeenkomst van het LanDO bij.
- 16 Op 16 juni spraken het LNVH en APnet over financieringsconstructies voor dat netwerk.

JUNI

- 19 Op 19 juni kwam de LNVH UHD-klankbordgroep bijeen.
- 19 Op 19 juni vond het LNVH Spring Symposium plaats met als thema 'The Inclusive University'.
- 21 Op 21 juni vond het jaarlijkse bestuurlijk overleg met de Universiteit Utrecht plaats.
- 21 Op 21 juni was het LNVH als partner van het netwerk aanwezig bij de 'General Assembly' van het European Platform for Women Scientists (EPWS).
- 22 Op 22 juni vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met Wageningen University & Research plaats.
- 22 Op 22 juni vond het partneroverleg over de online toolkit voor sociale veiligheid 'SAFIA' plaats.
- 23 Op 23 juni nam het LNVH op uitnodiging deel aan een interview in het kader van de evaluatie van het Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek.
- 26 Op 26 juni overlegde het LNVH op verzoek met een aantal DIHOO-commissieleden over de rol en de zichtbaarheid van het Nationaal Actieplan en de commissie.
- 26 Op 26 juni was het LNVH aanwezig bij het DIHOO-kwartaaloverleg.
- 30 Op 30 juni vonden er begrotingsoverleggen plaats tussen NWO en het LNVH.

JULI

- 3 Op 3 juli overlegden de Radboud Universiteit Nijmegen en het LNVH over een aantal zaken rondom beloningsverschillenonderzoek.
- 3 Op 3 juli kwam het LNVH HR-platform bijeen.
- 11 Op 5 juli nam het LNVH op uitnodiging deel aan een focusgroep in het kader van de evaluatie van het Nationaal Actieplan D&I.
- 6 Op 6 juli vond de LNVH-bestuursvergadering plaats.
- 13 Op 13 juli woonde het LNVH op uitnodiging de workshop bij die FWiS-laureaat Betty Tijms organiseerde aan het NIAS-KNAW.

JULI	
14	Op 14 juli werd het LNVH geïnterviewd door onderzoeksjournalisten van het AD over sociale veiligheid in het hoger onderwijs.
14	Op 14 juli sprak het LNVH met het ministerie van OCW over de opzet, inhoud en richting van het plan 'Integrale aanpak sociale veiligheid in de Nederlandse academie'.
17	Op 17 juli lanceerde het LNVH de DWSF-call van 2023.
24	Op 24 juli stuurde het LNVH de maandelijkse nieuws-brief uit.
26	Op 26 juli vond het voortgangsoverleg over de online toolkit voor sociale veiligheid 'SAFIA' plaats.

Zomerreces.

AUGUSTUS	
18	Op 18 augustus diende het LNVH de eerste nominatie in voor fellowship van de Netherlands Academy of Engineering (NAE).
28	Op 28 augustus vond het jaarlijks bestuurlijk overleg plaats tussen het College van Bestuur van de Erasmus Universiteit Rotterdam en het LNVH.
31	Op 31 augustus vond de eerste data-analysemeeting voor de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2023 plaats.
31	Op 31 augustus was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij NWO-connect.

SEPTEMBER	
4	Op 4 en 6 september vonden er sollicitatiegesprekken plaats voor de functie van beleidsondersteunend bureau-medewerker.
6	Op 6 september was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het overleg over de beleidsindicatoren op het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (POPI-overleg).
7	Op 7 september was het LNVH aanwezig bij de jaarlijkse 'prettag' van NWO-I.

SEPTEMBER	
13	Op 13 september was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de presentatie van de evaluatie van het FWiS-programma.
13	Op 13 september overlegde het LNVH en de directie OWB van OCW.
14	Op 14 september was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de presentatie van de resultaten van het OCW-onderzoek naar zelfcensuur.
14	Op 14 september was het LNVH aanwezig bij de OCW-conferentie 'Genderdiversiteit in de Top' en verzorgde er een aantal presentaties.
15	Op 15 september adviseerde het LNVH bij de opzet van een vrouwennetwerk aan Chalmers University of Technology.

15	Op 15 september werd het LNVH geïnterviewd voor het boek 'How to break the rules' van Nancy Poleon en Ingrid van der Chijs.
20	Op 20 september woonde het LNVH op uitnodiging het seminar 'Sociale Veiligheid en juridische bijstand' bij Windt Le Grant Advocaten.
21	Op 21 september kwam de LNVH UHD-klankbordgroep bijeen in een speciale themameeting rondom sociale veiligheid.
25	Op 25 september vond de jaarlijkse heidag van het LNVH plaats, ditmaal in de Hortus Botanicus in Amsterdam. Aansluitend het afscheids- en welkomstdiner van afzwaaiende en aantredende bestuursleden.
27	Op 27 en 28 september woonde het LNVH het 'UNL Unlimited' event bij.
28	Op 28 september was het LNVH op uitnodiging bij het kick-off event van het EU-programma RE-WIRING.
29	Op 29 september praatten zustervrouwenetwerk DE-WIS en het LNVH bij

OKTOBER	
2	Op 2 oktober sprak het LNVH op verzoek met een aantal ombudsfunctionarissen over sociale veiligheid binnen de universiteiten.

OKTOBER	
2	Op 2 oktober kwam het LNVH HR-platform bijeen.
2	Op 2 oktober brainstormde het LNVH op verzoek van NWO mee over nieuwe EDI-grants.
6	Op 6 oktober lanceerde het LNVH de gesprekskaarten-set 'How to foster psychological safety in academia' en verzond exemplaren aan alle leden van het eigen netwerk en de leden van alle Colleges van Bestuur met een oproep zich in te zetten voor een inclusieve en veilige academische werkomgeving.
9	Op 9 oktober kwam de LNVH UHD-klankbordgroep bijeen.
9	Op 9 oktober vond de jaarlijkse Landelijke Bijeenkomst plaats in het KIT in Amsterdam, met als thema 'Catalyzing change through collective impact'.
11	Op 11 oktober spraken het LNVH en het UMCU over verdere samenwerking en advies op het gebied van genderdiversiteit.
12	Op 12 oktober was het LNVH aanwezig bij een bijeenkomst van het LanDO.
18	Op 18 oktober besprak het LNVH de voortgang van de bouw van de online toolkit voor sociale veiligheid 'SAFIA'.
19	Op 19 oktober was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het seminar 'Restorative Justice' aan de VU Amsterdam.
20	Op 20 oktober kondigde het LNVH het bestuursvoorzitterschap van Yvonne Benschop aan.
26	Op 26 oktober vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de KNAW, DJA en AvK plaats.
31	Op 31 oktober maakte het LNVH de laureaten van het DWSFund bekend.

NOVEMBER	
1	Op 1 november overlegde het LNVH met UNL over de voortgang met betrekking tot de streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren.
2	Op 2 november sprak het LNVH tijdens het online NWO Insight Out 'aanloopevent'.

NOVEMBER	
7	Op 6 november vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam plaats.
7	Op 7 november overlegde het LNVH met de KHMW over het beëindigen van de samenwerking binnen het FWiS-programma.
8	Op 8 november overlegden het LNVH en TNO over verbetering van genderbeleid.
9	Op 9 november vond de LNVH-bestuursvergadering plaats.
9	Op 9 november was het LNVH aanwezig bij de tweede online aanloopmeeting van NWO's Insight Out.
9	Op 9 november was het LNVH aanwezig bij het KNAW-verkiezingsdebat.
10	Op 10 november was het LNVH aanwezig bij de rechtszitting in het hoger beroep van de zaak RUG-Täuber.
13	Op 13 november was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de inaugurele ceremonie van de NAE-fellows.
15	Op 15 november sprak het LNVH op uitnodiging tijdens de lancering van het Advancing Equity in Academia through Innovation Symposium 'Challenges & Opportunities' aan de Universiteit van Amsterdam.
16	Op 16 november was het LNVH bij het NWO-evenement 'Insight Out', als spreker en met een informatie-stand.
20	Op 20 november werd het LNVH geïnterviewd voor het boek 'Vaker in de Media' van Janneke van Heugten.
22	Op 22 november adviseerde het LNVH op verzoek van regeringscommissaris Hamer over het conceptadvies 'Seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld'.
23	Op 23 november woonde het LNVH de stuurgroepbijeenkomst bij van het Nationaal Actieplan D&I.
24	Op 24 november was het LNVH aanwezig bij de jaarlijkse conferentie van ECWO – het Erasmus Centre for Women and Organisations.

NOVEMBER

29 Op 29 november was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het NIAS-KNAW voor een bijeenkomst met alle fellowshippartners en internationale juryleden.

DECEMBER

- 1 Op 1 december startte het bestuurslidmaatschap van Yvonne Benschop.
- 7 Op 7 december presenteerde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2023 en luidden we de Anna Maria van Schurmanklok in het Academiegebouw van de Universiteit Utrecht.
- 11 Op 11 december werd het LNVH geïnterviewd voor de podcast 'Door het glazen plafond' van Karen Rensma. Beluister de podcast [hier](#).
- 14 Op 14 december vond het seminar plaats van FWiS-fellow Renée Visser aan het NIAS-KNAW.
- 20 Op 20 december spraken NWO en het LNVH over de plannen en acties voor 2024.
- 20 Op 20 december stuurde het LNVH de maandelijkse nieuwsbrief uit.
- 28 Op 28 december sloot het LNVH het jaar 2023 af.

FINANCIEN – OVERZICHT

UITGAVEN 2023

Realisatie Stichting LNVH per 31 december 2023

Omschrijving	Uitgaven	Inkomsten
	realisatie	realisatie
Uitvoering meerjarenplan		
Subsidie Ministerie OCW		188.978
Stichting Sofokles, 2023		30.000
DWSF	10.674	
Mentoring/Intervisie	120	
Evenementen	16.542	
Symposia	24.245	
Landelijke bijeenkomsten	29.399	
Lokale netwerken	667	
Website	3.119	
Onderzoeken	41.584	
Publiciteit & Publicaties	55.513	
Bureaunkosten	4.270	
Totaal	186.133	218.978
Exploitatietekort	-32.845	
Reguliere bestuurskosten		
Donaties		6420
Rente- en bankkosten	312	
Bestuursverzekering	454	
Bureaunkosten	456	
Totaal	1.222	6.420
Exploitatieoverschot bestuurskosten	5.198	

Dit overzicht houdt geen rekening met het feit dat projecten van het LNVH over de jaren 2021/2022/2023 heenlopen; er wordt puur gekeken naar de inkomsten en uitgaven van het betreffende jaar.

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

VOORUITBLIK – 2024

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 2024 extra aandacht voor vijf grote projecten:

1. LNVH onderzoek naar macht en invloed | Vrouwen in academisch management
2. Realisatie toolkit Harassment
3. LNVH Spring Symposium 'The Ideal University'
4. Uitvoering Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie | DIHOO - OCW
5. Start denkproces nudging video 'bias in selectiecommissies'

LNVH-intern:

- Verwerven subsidie Monitor Vrouwelijke Hoogleraren
- Werven voorzitter (einde mandaat)
- Werving nieuwe bestuursleden (einde mandaat)
- Implementeren nieuwe strategie UHD-klankbordgroep
- Werven positie stagiaire
- Herstart vaste teamleden LNVH na ziekteverlof
- Herziening logo LNVH en website

Einde document

COLOFON

Dit is een uitgave van



LNVH – Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren
Winthontlaan 2
Postbus 3021
3502 GA Utrecht
info@lnvh.nl
www.lnvh.nl

Datavisualisatie en vormgeving
Future Folks – datavisualisatie en vormgeving
Spectric – Illustratie

info@lnvh.nl

Mei 2024

