

LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN JAARVERSLAG 2021

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren

20 JAAR
LNVH

1578

500

17

21

7

50

688

9

25,7%

15.217

LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN JAARVERSLAG 2021

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren

INHOUDSOPGAVE

2021 – HET LNVH IN CIJFERS	4
VOORWOORD.....	6
INLEIDING.....	7
SAMENSTELLING BESTUUR EN BUREAU LNVH	8
NETWERK	10
ACTIVITEITEN IN 2021	11
Uitgelicht	11
1. Missiestatement	11
2. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2021	11
3. Onderzoeksrapport De Jonge Akademie en Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren: <i>The impact of the Covid-19 pandemic during the first lockdown on the work and wellbeing of academics in the Netherlands</i>	18
4. Toekenning LNVH-penning aan de TU Eindhoven	20
5. Gender Equality Plans – Horizon Europe	20
SPEERPUNTEN 2021	21
BELEIDSBEÏNVLOEDENDE ACTIVITEITEN.....	23
1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld	23
2. Onderzoeken.....	25
3. Lobby.....	25
4. Platforms en overleggen	26
a. LNVH Platform HR-advisers gender-/diversiteits-/talentbeleid	26
b. Platform Diversiteit in de Wetenschap.....	26
c. Landelijk Overleg Diversity Officers	26
CAPACITEITSVERSTERKENDE ACTIVITEITEN.....	27
1. Nominaties	27
2. Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank	28
3. Mentoring en intervisie.....	28
4. Bijeenkomsten, seminars en symposia.....	29
5. Communicatie	32
6. Representatie, contacten en verzoeken	33
FINANCIËN	38
VOORUITBLIK – 2022	39
COLOFON.....	40

2021 – HET LNVH IN CIJFERS

20 JAAR
LNVH

47

nieuwe LNVH-aangeslotenen

5

nominaties

980

online bezoekers LNVH-symposia

500

verzonden Monitors

6

LNVH
DWSF-beurzen

TALLOZE

zoommeetings

3

rising talent
awards

1578

LNvH-aangeslotenen

1

onderzoeksrapport

21

LNvH-media-optredens

50

UHD klankbord-groepleden

2

LNvH 'for women in science' fellows

25,7%

vrouwelijke hoogleraren

1

LNvH-penning

7

bestuursleden

15.217

keer 'you're on mute'

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

VOORWOORD

2021 was opnieuw een jaar waarin de coronapandemie een sterke stempel drukte op de samenleving. Het was voor weinigen een gemakkelijk periode, en ook voor het LNVH kende het jaar uitdagingen. Desalniettemin, vormde 2021 ook een jaar van een hervonden ritme, nieuwe projecten, mooie mijlpalen en herziene strategieën die ontzettend veel energie geven om ons volop te blijven inzetten voor een evenredige man-vrouwverdeling in de wetenschap en een veilige en inclusieve academie waarin gelijke beloning de norm is.

We nemen u in dit jaarverslag graag mee door alles wat er in 2021 bereikt is. We vierden het 20-jarig bestaan van het LNVH en stonden stil bij wat er in die twee decennia is veranderd: het percentage vrouwelijke hoogleraren steeg van een kleine 6% tot boven de 25%, ook is nu 1 op de 3 UHD's vrouw. Prachtige mijlpalen. We stonden ook stil bij hetgeen nog wel wat extra aandacht kan gebruiken, zoals het gebrek aan sociale veiligheid, gelijke beloning die op veel plekken nog ver te zoeken is, en het ontbreken van andersoortige diversiteit dan alleen genderdiversiteit in de academie als geheel, en zeker in de top.

Het LNVH zal zich de komende tijd richten op de bovenstaande onderwerpen. We wijzen u graag op ons aangepaste missiestatement. Een nieuw missiestatement dat past bij de scherpe koers die het LNVH de komende jaren blijft varen als het gaat om de focus op genderdiversiteit. Een focus waarin we expliciet het belang blijven onderstrepen voor gelijke kansen voor alle vrouwen in de wetenschap, ongeacht afkomst en achtergrond.

De academie is in beweging. Met grote aandacht voor een herziening van de manier waarop we wetenschap en wetenschappers erkennen en waarderen. Ook in die ontwikkelingen is het van belang dat we blijven kijken of deze veranderingen worden gezien vanuit het gendergelijkheidsvraagstuk. Het LNVH zal hierop blijven wijzen, als kritisch bondgenoot van de sector. Zeker ook in het licht van de impact van de Covid-19-pandemie op het werk en welzijn van wetenschappers (en OBP), waarvan de daadwerkelijke omvang pas op termijn enigszins duidelijk zal zijn.

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 vriendelijke groet, namens bestuur en bureau,



Prof. dr. Hanneke Takkenberg, voorzitter

Prof. dr. Tanya Bondarouk

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 2021 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, zowel op wetenschappelijk als bestuurlijk niveau, en een inclusieve 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 2021. 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 2021 trad prof. dr. Tanya Bondarouk, hoogleraar Human Resource Management aan de Utwente toe tot het bestuur. Daarmee bestaat het LNVH-bestuur uit zes leden en een voorzitter.

Samenstelling:

Naam	Instelling	Vakgebied	Bestuursrol
Prof. dr. Hanneke Takkenberg	ErasmusMC	Thoraxchirurgie	Voorzitter
Prof. dr. Tanya Bondarouk	Utwente	Human Resource Management	Lid
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 2021 vier keer plenair (digitaal), waarvan één heisessie (in persoon).



lnr: Groeneveld, Tromp, Takkenberg, Ponzanesi, Prast en Markoff. Bondarouk ontbreekt op deze foto.

Bureau

Naam	Functie
drs. Lidwien Poorthuis	Managing Director & Senior Policy Officer
dr. Sophie Reinders	Beleidsondersteunend bureaumedewerker
Irma Scheer	Secretariaat

In 2021 namen we afscheid van Tamar van der Wouden en werd de vrijgekomen positie van beleidsondersteunend bureaumedewerker ingevuld door Sophie Reinders.

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 2021 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 2021 twee keer bijeen, voorafgaand het Spring Symposium op 11 juni en de Landelijke Bijeenkomst op 27 oktober.

Dit jaar werd er aandacht besteed aan de volgende onderwerpen¹:

- Procedures en criteria voor promotie (terugkerend onderwerp)
- Implementatie van het lus Promovendi (terugkerend onderwerp)
- Erkennen en Waarderen (terugkerend onderwerp - nieuw)
- Genderdiversiteitsbeleid vs. breed D&I-beleid
- De impact van de Covid-19-pandemie op het werk en welzijn van onderzoekers in Nederland
- Follow up sociale veiligheid en aanpak wangedrag en intimidatie in de Nederlandse academie
- De integratie van zorgtaken in beoordeling en toetsing van HR-beleid
- Uitkomsten van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020 & 2021
- Aandacht voor de doorstroom van internationale vrouwelijke wetenschappers
- De ontwikkeling van themagroepen binnen de klankbordgroep

De klankbordgroep telde in 2021 50 leden (42 in 2020) en stond onder voorzitterschap van Gerry Jager (WUR). In 2021 werd er een [leaflet](#) samengesteld voor het werven van vrouwelijke UHD's voor de klankbordgroep.

1. De onderwerpen zijn in willekeurige volgorde opgenomen.

NETWERK

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

In 2021 is het aantal aangesloten vrouwelijke hoogleraren (incl. emeriti) en universitair hoofddocenten gestegen van respectievelijk 1131 naar **1150** en van 400 naar **428**. **Eind 2021 telde het LNVH-bestand in totaal 1578 vrouwelijke wetenschappers.** Het LNVH is verheugd met de 47 nieuwe aangeslotenen en heet hen van harte welkom.

Het LNVH beschikt over een groot – nog altijd groeiend - aantal aangeslotenen. De meer dan 1500 vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten (gegevens maart 2021) 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) in samenwerking met de redacties van verschillende media (zoals NOS, EenVandaag, NPO1, NieuwsBV, Jinek), 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. 27

2. Voor een overzicht van de mentoringverzoeken, zie pag. 28

ACTIVITEITEN IN 2021

UITGELICHT

1. MISSIESTATEMENT

Het LNVH werd 20 jaar geleden opgericht in een tijd dat er slechts 6% vrouwelijke hoogleraren waren. De focus en missie van het LNVH lag dan ook op representatie: het omhoog brengen van de percentages vrouwelijke hoogleraren. Inmiddels is 1 op de 4 hoogleraren vrouw. De focus en missie van het LNVH hebben in de afgelopen jaren ook groei en verandering doorgemaakt. Het LNVH richt zich inmiddels op een evenredige vertegenwoordiging, de verbetering van de positie van vrouwen - uit alle vakgebieden, functieniveaus en achtergronden, en op een veilige en inclusieve academie waarin gelijke beloning centraal staat. Concreet betekent dit dat het missiestatement van het LNVH een update heeft gekend. Ook wordt er steviger samengewerkt met partijen die expertise hebben op thema's gerelateerd aan bredere diversiteit, denk daarbij aan ECHO, KIS en het LanDO¹. In bestaande activiteiten en programma's van het LNVH wordt gekeken wat er aan focus aangescherpt kan worden, in het licht van het nieuwe missiestatement. Het LNVH blijft in de komende jaren de stevige focus houden op genderdiversiteit en blijft tevens de naam *Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren* houden, gezien dit inmiddels een (h)erkende 'merknaam' is geworden.

Het oude missiestatement:

LNVH aims to promote the proportionate representation of women in academia.

Het aangescherpte missiestatement:

LNVH aims to promote and sustain equal representation of women in academia, works towards the betterment of the position of women of all backgrounds and pushes for an inclusive and safe academic community.

2. MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2021

Publicatiedatum 09-12-2021 – Oplage 2500

Op 9 december presenteerde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2021. Vanuit de Tinbergenzaal van de KNAW in Amsterdam, werd een mooi programma gebracht. LNVH-voorzitter Hanneke Takkenberg, presenteerde de uitkomsten van de monitor en stond stil bij het 20-jarig bestaan van het LNVH: wat waren de feiten en cijfers 20 jaar geleden, waar staan we nu en wat willen we de komende jaren bereiken?

Een eerste exemplaar van de Monitor 2021 werd overhandigd aan prof. dr. Cisca Wijmenga, rector magnificus van de Rijksuniversiteit Groningen (RUG), de eerste vrouwelijke rector magnificus sinds de oprichting van de universiteit in 1614. Op Internationale Vrouwendag 2020 maakte Wijmenga bekend dat de RUG (minstens) vijftien nieuwe leerstoelen voor vrouwelijke hoogleraren in het leven zou roepen: de Aletta Jacobsstoel. Binnen een jaar zijn al deze hoogleraren benoemd, waardoor het totale percentage vrouwelijke hoogleraren van de universiteit fors is gestegen.

1. ECHO: Expertisecentrum Diversiteitsbeleid; KIS: Kennisplatform Inclusief Samenleven; LanDO: platform van Diversity Officers van de Nederlandse universiteiten.



Prof. dr. Scott Page gaf vervolgens een presentatie over zijn onderzoek naar de functie en meerwaarde van diversiteit. Scott Page is John Seely Brown Distinguished University Professor of Complexity, Social Science, and Management aan de University of Michigan, Ann Arbor. De presentatie van Page werd gevolgd door een interactieve paneldiscussie over de inhoud en bevindingen van de Monitor 2021 en het belang van diversiteit in de academische wereld met panelleden Malika Ouacha, promovendus aan de Rotterdam School of Management en bestuurslid van het Promovendi Netwerk Nederland (PNN), waar zij zich bezighoudt met Erkennen en Waarderen en prof. dr. Ineke Sluiter, hoogleraar Griekse taal- en letterkunde aan de Universiteit Leiden en voorzitter van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW). Het geheel werd gemodereerd door Dexter Woodly. Kijk de presentatie van de Monitor 2021 [hier](#) terug.

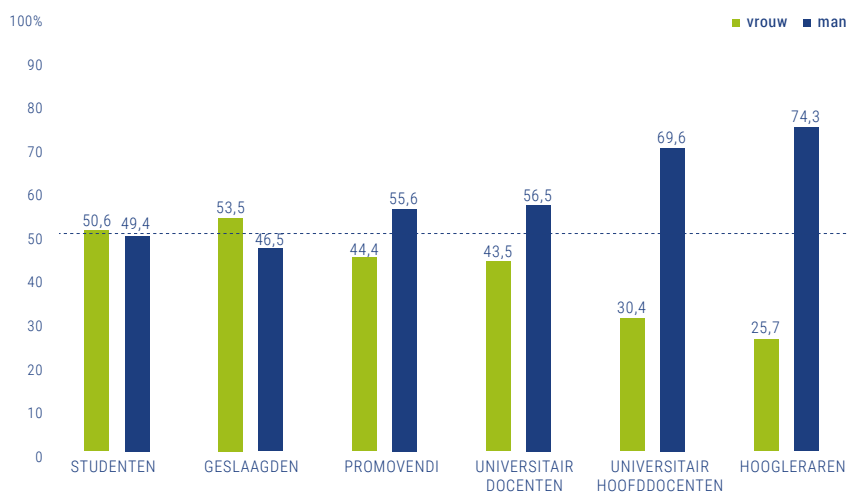
Highlights Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2021:

- Een kwart van de hoogleraren vrouw. Stijging percentage vrouwelijke hoogleraren aan alle universiteiten.
- Zeer geringe stijging vrouwelijke hoogleraren aan algemene universiteiten.
- Vrouwen aanzienlijk ondervertegenwoordigd in academisch management.

Mijlpaal: een kwart van de hoogleraren vrouw

Het percentage vrouwelijke hoogleraren dat werkzaam is aan de Nederlandse universiteiten bedraagt 25,7%, zo blijkt uit de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2021. Daarmee is 1 op de 4 hoogleraren vrouw. Een mijlpaal. Het aandeel vrouwelijke hoogleraren steeg 1,5 procentpunt ten opzichte van het jaar daarvoor, toen het 24,2% bedroeg. Het zal nog tot 2040 duren voordat er onder hoogleraren een evenredige man-vrouwverdeling zal zijn bereikt.

Percentage vrouwen en mannen van student tot hoogleraar



LNVH Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2021, in fte en in personen, ultimo 2020

Hoe hoger op de academische carrièreladder, hoe minder vrouwen

Van de afstudeerders aan de Nederlandse universiteiten is meer dan de helft vrouw (53,5%). Bij de promovendi is 44,4% vrouw en bij universitair docenten 43,5%. Daarna daalt het percentage vrouwen flink, naar 30,4% vrouwelijke universitair hoofddocenten en 25,7% vrouwelijke hoogleraren. Ultimo 2020 passeert het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten echter wel voor het eerst de 30%-grens, wederom een mijlpaal.

Groei percentage vrouwelijke hoogleraren bij alle universiteiten

Tussen ultimo 2019 en ultimo 2020 is een stijging te zien van het percentage vrouwelijke hoogleraren bij alle universiteiten. Er zijn ultimo 2020 inmiddels 4 universiteiten de grens van 30% vrouwelijke hoogleraren gepasseerd: de Open Universiteit, de Universiteit Maastricht, de Radboud Universiteit Nijmegen en de Universiteit Leiden. De Open Universiteit staat net als vorige jaren op de eerste plaats met 42% vrouwelijke hoogleraren. Het is daarmee de eerste universiteit die de grens van 40% vrouwelijke hoogleraren overschrijdt. Hekkenluiter is de Technische Universiteit Delft met 17,9% vrouwelijke hoogleraren. De TU Delft is de enige universiteit die de grens van 20% vrouwelijke hoogleraren nog niet heeft bereikt.

Groeipercentages lopen sterk uiteen

7 van de 14 universiteiten tonen een hoger groeipercentage dan het gemiddelde groeipercentage van 1,5 procentpunt. De Erasmus Universiteit Rotterdam (3,5) en de Rijksuniversiteit Groningen (3,2) laten een opvallende stijging zien. Opmerkelijk is de zeer geringe stijging van de percentages vrouwelijke hoogleraren bij de grote algemene universiteiten: bij de Radboud Universiteit Nijmegen steeg het percentage met 0,1 procentpunt, bij de Universiteit van Amsterdam 0,2 procentpunt, bij de Universiteit Utrecht 0,3 procentpunt en bij de Universiteit Leiden 0,9 procentpunt. Alle ruim onder de gemiddelde stijging van 1,5 procentpunt.

Halen universiteiten hun streefcijfers?

Universiteiten stelden voor de periode 2015 - 2020 streefcijfers op voor de te behalen percentages vrouwelijke hoogleraren. Ultimo 2020 hebben 11 van de 14 universiteiten hun streefcijfer voor 2020 behaald, alleen Universiteit van Amsterdam, Tilburg University en Wageningen Universiteit moeten nog een tandje bijzetten om de doelen te behalen.

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.

In de Monitors rekent het LNVH voor welke universiteiten de streefcijfers zullen halen en welke nog (net) niet. Dit wordt gedaan op basis van de groei in het daaraan voorafgaande jaar. In deze Monitor, zien we dat op basis van de groei ultimo 2019-2020, 8 van de 14 universiteiten ultimo 2025 hun streefcijfer voor 2025 behalen.

De prognose berekend op basis van de afstand die is overbrugd tussen 2015 en 2020, geeft een ander en positiever beeld: 11 van de 14 universiteiten bereiken dan ultimo 2025 hun streefcijfer. Dit komt omdat het effect van de Westerdijk Talentimpuls wordt meegenomen. Met die impuls werden in 2018 100 extra vrouwelijke hoogleraren aangesteld, in het kader van het Westerdijkjaar waarin we 100 jaar vrouwelijke hoogleraren vierden. Dit zou dus pleiten voor een extra impuls, sectorbreed (zoals de Westerdijk Talent Impuls) of per instelling om de gestelde doelen te behalen.

Ambitieniveau

Als we op het verschil dat tot ultimo 2025 nog te overbruggen valt afgaan, dan kunnen we concluderen dat niet alle universiteiten hun streefcijfer even ambitieus hebben bepaald. De Monitor laat zien dat op basis van het gemiddelde groeitempo van de afgelopen 10 jaar de 30%-grens al zal worden bereikt in 2024, een jaar eerder dan het uiteindelijke doeljaar van de nieuwe streefcijfers voor 2025. Dit pleit dus voor het naar boven bijstellen van de doelen en het waken voor achterover leunen door de universiteiten.

Vrouwelijke wetenschapper vaker een tijdelijk contract

In alle functiecategorieën bevinden vrouwelijke wetenschappers zich vaker in een tijdelijk contract dan hun mannelijke collega's. Het verschil is met 4,8% bij de universitair docenten het grootst: 31,6% van de vrouwelijke universitair docenten heeft een tijdelijk contract tegenover 26,8% van de mannelijke universitair docenten.

Vrouwelijke hoogleraar grotere contractomvang, lagere salarisschaal

Vrouwelijke wetenschappers hebben gemiddeld een net 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. Dit is onveranderd ten opzichte van vorig jaar.

Genoeg vrouwelijke universitair hoofddocenten ter vervanging uitstroom hoogleraren

Er bevinden zich onder de hoogleraren beduidend meer mannen dan vrouwen in de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder. 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 81% van de uitstroom door emeritaat (mannen en vrouwen) vervangen kan worden door vrouwelijke UHD's.

Vrouwelijke wetenschappers binnen de umc's

Het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de umc's is gestegen van 26,2% in 2020 naar 28% in 2021. Dat is een groei van 1,6 procentpunt, ten opzichte van 1,3 procentpunt vorig jaar. 6 van de 8 umc's laten een stijging zien van het percentage vrouwelijke hoogleraren. Alleen bij het UMCU en ErasmusMC is sprake van een daling: van respectievelijk 29,2% naar 28,8% en van 24,4% naar 22,5%. Het VUmc en het RadboudUMC zijn in 2021 de 30%-grens gepasseerd. Beide umc's laten een sterke groei zien van respectievelijk 5,2 en 5,7 procentpunt. Als hekkensluiter zien we het ErasmusMC met 22,5% dat, net als vorig jaar, van plaats is gewisseld met het LUMC dat het met 23,8% in 2021 iets beter doet.

Bestuur en toezicht

Het percentage decanen aan de Nederlandse universiteiten laat een lichte daling zien. Nog altijd is slechts 1 op de 5 decanen vrouw. Bij de directeuren onderwijsinstituut is 43% vrouw, bij de directeuren onderzoeksinstituut is echter slechts 1 op de 5 vrouw.

In de Colleges van Bestuur van de universiteiten nam het percentage aanzienlijk toe tot 40%. Er zijn twee universiteiten met geen enkel vrouwelijke collegelid. In de Raden van Toezicht van de universiteiten is met 49,3% de man-vrouwverdeling voor het eerst vrijwel gelijk. Bij de umc's is 46,7% van de leden van de Raad van Bestuur vrouw. In de Raden van Toezicht bedraagt dit percentage gemiddeld 43,6%. 5 van de 7 Raden van Toezicht hebben meer mannelijke leden dan vrouwelijke.

Nederland in Europees perspectief

De Europese Commissie publiceerde in 2021 een nieuwe editie van de zogenaamde 'She Figures', met cijfers met betrekking tot vrouwelijke wetenschappers in de EU-lidstaten. In de Monitor 2021 een overzicht van de vrouwelijke hoogleraren in Europees perspectief: Nederlands bevindt zich nog altijd in de onderste regionen, op plek 21 van de EU-28. We stegen daarmee 3 plekken ten opzichte van de vorige publicatie van de She Figures in 2015.

Tot slot

Het LNVH staat, zoals al eerder beschreven in dit jaarverslag, in 2021 stil bij het 20-jarig bestaan. In het kader van dat jubileum maakte het LNVH een overzichtsposter met cijfers en feiten. Deze is op de volgende pagina te vinden. Er is in die tijd veel veranderd, maar veel behoeft ook nog altijd aandacht. Zeker nu we te maken hebben met een pandemie die ongelijkheden in de academie uitvergroot. Inmiddels is de focus van het LNVH verlegd van het omhoog brengen van alleen de percentages vrouwelijke hoogleraren, naar talentbehoud over de gehele linie. Daarnaast is inzicht in het aantal vrouwen in beslisfuncties, een goede afstemming tussen in- en doorstroom van vrouwelijke wetenschappers in alle functiecategorieën en vanuit alle achtergronden, en het voorkomen van uitstroom cruciaal. Dat geldt ook voor het creëren van een inclusieve en veilige werkomgeving waarin gelijke beloning de norm is. Het LNVH zal zich hier in kritisch bondgenootschap met de sector de komende tijd voor blijven inzetten.

Pieter Duisenberg, voorzitter Universiteiten van Nederland (voorheen VSNU) in reactie:

"Het is een goede zaak dat de stijging van vrouwelijke wetenschappers doorzet en dat het aantal vrouwelijke hoogleraren voor het eerst op 1 op 4 zit. Ook positief is de stijging van het percentage vrouwen in de Colleges van Bestuur en een bijna gelijke man-vrouw verhouding in de Raden van Toezicht. We zetten ons ook de komende jaren in voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in de academische gemeenschap en streven naar 1 op 3 in 2025."

LNvH 20 years

20 YEARS OF PROMOTING GENDER EQUALITY IN DUTCH ACADEMIA

IN 20 YEARS THE SHARE OF FEMALE ACADEMICS INCREASED...

The total number of FTEs filled by female professors has increased by 470% over the past 20 years from 136 to 773 FTE. Men fill in 2.235 FTE in 2020.

In 2005, there were only 250 female professors and 2.366 male professors. In 2020, 2.666 professors are male and 889 female. In 2020 universities set targets for the percentages of female professors, at the request of LNvH. Aim: in 2025 1 in 3 professors should be female.



...IN ALL JOB CATEGORIES

Across all job categories the percentage of female academics increased.

...AT EVERY UNIVERSITY

In 20 years some universities saw an enormous increase in the percentage of female professors.

...IN EVERY ACADEMIC FIELD

The share of female professors increased in every scientific field.

6.5%
female
professors

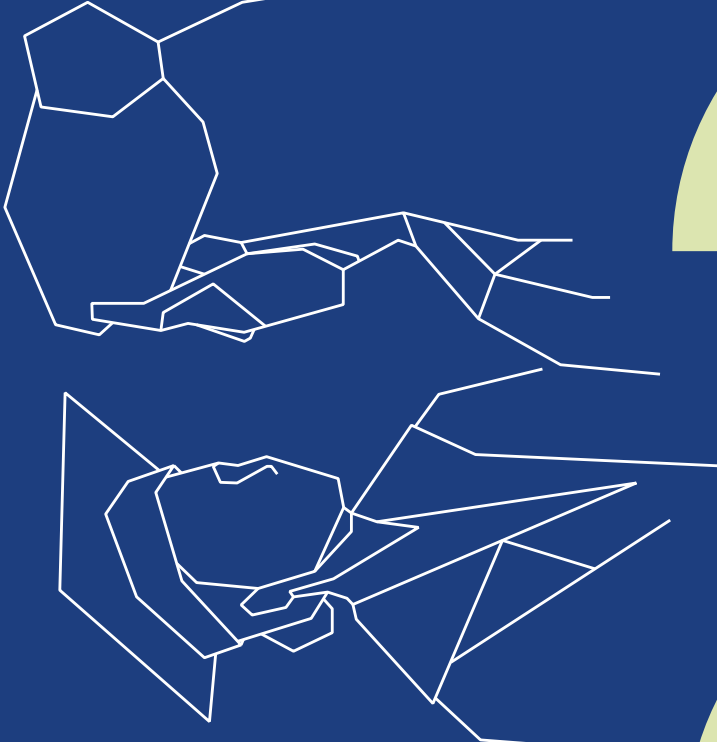
2000

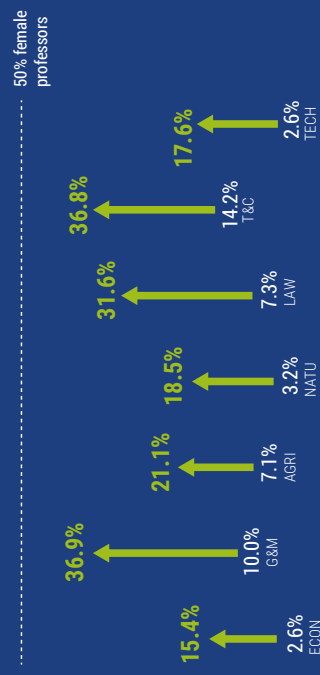
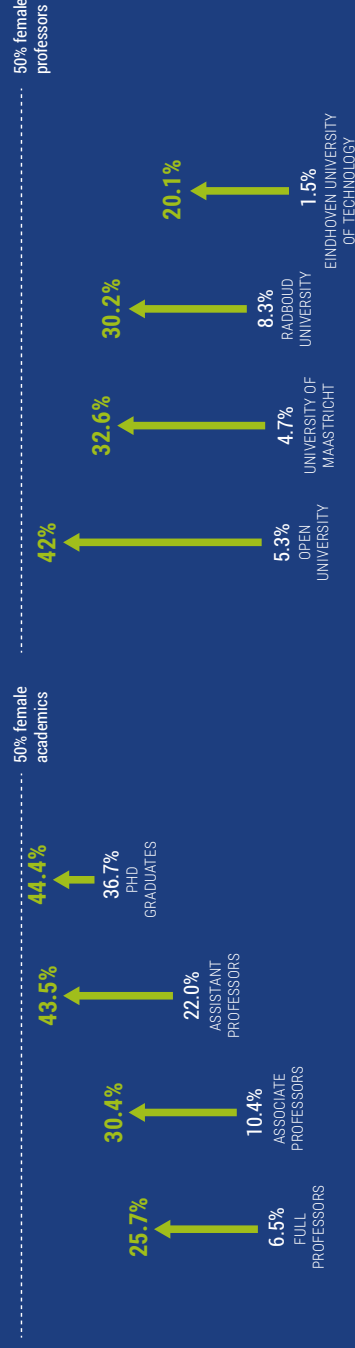
46.3%
female students

25.7%
female
professors

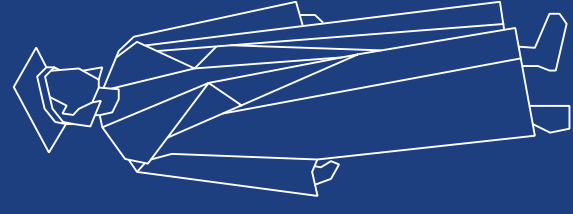
2020

50.6%
female students





...BUT FEMALE ACADEMICS ARE STILL PAID LESS AND ARE LESS LIKELY TO GET PROMOTED



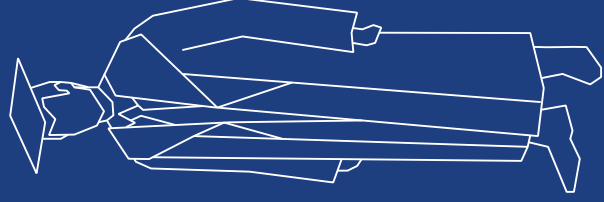
Although in the same job category, women are still ranked in lower salary scales than men. And although the glass ceiling is getting thinner, women are still less likely to get promoted than men according to the Glass Ceiling Index.

WOMEN

	2005	2020
ASSOC/PROF	1,6	1,2
ASSIS/ASSOC	2,1	1,4
PHD/ASSIS	1,7	1,0

MEN

	2005	2020
ASSOC/PROF	1,0	0,9
ASSIS/ASSOC	0,9	0,8
PHD/ASSIS	0,8	1,0



ARE WE GOING TO WAIT UNTIL 2040?

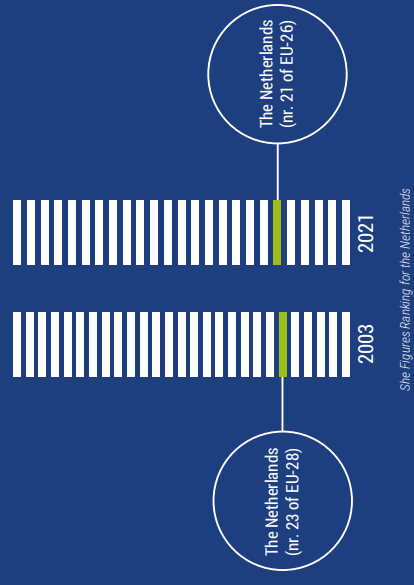
At the current growth rate, it will take until 2040 to achieve equal representation among professors. And although we've taken up speed, this will take way too long.

NO, WE WON'T WAIT

The Dutch Network of Women Professors (LNVH), founded in 2001, is a network of over 1.500 affiliated female associate and full professors. LNVH aims to promote equal representation of women in academia, works towards the betterment of the position of women academics of all backgrounds and pushes for an inclusive and safe academic community.

THE NETHERLANDS CONTINUES TO LAG BEHIND

The Netherlands is ranked low compared to other EU countries when it comes to the share of female professors.



CHECK THE 2021 WOMEN PROFESSORS MONITOR



Follow us

Twitter @lnvh_nl

Instagram @beyondthefigures

Join us www.lnvh.nl

lnvh.nl/monitor2021



3. ONDERZOEKSRAPPORT DE JONGE AKADEMIE EN LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN: *THE IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC DURING THE FIRST LOCKDOWN ON THE WORK AND WELLBEING OF ACADEMICS IN THE NETHERLANDS.*

De Covid-19-pandemie heeft aanzienlijke impact op het werk en welzijn van wetenschappers. Leiderschap, geld en maatwerk zijn nodig om de gevolgen op te vangen. In 2021 onderzochten De Jonge Akademie en het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren in samenwerking met de Universiteiten van Nederland (VSNU | UNL) de impact van de eerste lockdownperiode op het werk en welzijn van wetenschappers in Nederland en deden aanbevelingen om de mogelijke gevolgen van deze impact te beperken.

De uitkomsten van het onderzoek in vogelvucht:

Verlies van onderzoekstijd

Wetenschappers uit alle functiecategorieën zagen tijdens de eerste lockdownperiode de tijd die zij aan onderzoek konden besteden significant dalen. 40 procent van alle academici rapporteerde een verlies aan onderzoekstijd. Meer dan de helft van de promovendi, postdocs en wetenschappers in een tenure track meldde Covid-19-gerelateerde vertragingen, waardoor zij verwachten hun projecten niet op tijd te kunnen afronden of aan de eisen van de tenure track te kunnen voldoen.

Balans werk- en privéleven zoek

Wetenschappers met zorgtaken zagen de grootste terugval in onderzoekstijd. Het door wetenschappers met thuiswonende, jonge kinderen gerapporteerde verlies aan onderzoekstijd is twee keer zo groot als die van wetenschappers zonder thuiswonende kinderen. Wetenschappers met (jonge) kinderen rapporteerden veel vaker een conflict tussen werk en gezin tijdens de lockdown dan wetenschappers zonder kinderen in het huishouden. Wetenschappers met thuiswonende kinderen die in de beginfase van hun carrière zitten geven tevens aan aanzienlijk minder mogelijkheid gehad te hebben onderzoeksbeurzen aan te vragen.

Vrouwen in kwetsbare posities

Vrouwelijke wetenschappers met jonge kinderen ondervonden het grootste conflict bij het combineren van werk- en zorgverplichtingen. Ze rapporteerden de hoogste stressniveaus met betrekking tot de voortgang van hun onderzoek en zorgen over hun toekomst in de academie. Opvallend is dat deze vrouwen zich in kwetsbaarder posities bevinden - iets vroeger in hun loopbaan en vaker in tijdelijke functies - dan hun mannelijke collega's met jonge kinderen.

Hoge mate van stress en zorgen

Een kwart van de wetenschappers geeft aan in hoge mate stress en vermoeidheid te ervaren en zich in de eerste maanden van de pandemie moe en uitgeput gevoeld te hebben in relatie tot hun werk. De hoogste scores zijn te vinden onder de wetenschappers met een niet-Nederlandse nationaliteit en de wetenschappers die aan het begin van hun carrière staan. Die laatste groep geeft tevens aan in toegenomen mate stress te ervaren over hun toekomst in de wetenschap.

Leiderschap

62 procent van de wetenschappers in leidinggevende posities geeft aan hun leidinggevende taak als moeilijker te hebben ervaren tijdens de eerste lockdownperiode. En hoewel leidinggevend en aangaven vanuit hun organisatie enige handvatten en ondersteuning voor hun taak te hebben gekregen, ziet een substantiële groep duidelijk ruimte voor verbetering.

Aanbevelingen

Op basis van de uitkomsten van de vragenlijst en de analyses in dit onderzoek doen De Jonge Akademie en het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren aanbevelingen aan de sector om de gevolgen van de pandemie op te kunnen vangen. De aanbevelingen zijn als volgt samen te vatten: 1. Voorkom braindrain: investeer in talentbehoud, vooral onder kwetsbare groepen; 2. Pas criteria voor promotie en loopbaanontwikkeling aan en heroverweeg deze in lijn met de ontwikkelingen op het gebied van Erkennen en Waarderen. Voorkom daarbij one-size-fits-all-benaderingen, kies voor maatwerk en heldere communicatie; 3.

Ondersteun leiderschapsontwikkeling en maak leiderschap een explicieter erkend en gewaardeerd onderdeel van het werk van een wetenschapper; 4. Blijf de gevolgen van de pandemie systematisch monitoren en onderzoeken en houd daarbij rekening met verschillen in aard en impact, in het bijzonder voor kwetsbare groepen.

Tot slot

Voor dit onderzoek werd een vragenlijst uitgezet onder al het wetenschappelijk personeel van de Nederlandse universiteiten. Bijna 6000 wetenschappers vulden de vragenlijst in. Het is daarmee het eerste sectorbrede onderzoek naar de impact van de pandemie. De resultaten van dit onderzoek hebben betrekking op de eerste lockdownperiode (maart – juni 2020). De pandemie is echter (nog) niet voorbij. De Jonge Akademie en het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren blijven de uitkomsten van dit onderzoek onder de aandacht brengen en dringen aan op vervolgonderzoek waarvan de uitkomsten openbaar zijn, om zo met alle belanghebbenden gezamenlijk te werken aan het beperken van de gevolgen van de pandemie voor wetenschap en wetenschappers en het aanpakken van ongelijkheden die door de pandemie zijn vergroot. Inzet: een herhaald onderzoek in 2022.

Lees het gehele rapport [hier](#).



4. TOEKENNING LNVH-PENNING AAN DE TU EINDHOVEN

Bij de oprichting van het LNVH in 2001 is een klein aantal penningen geslagen. Deze penningen worden uitgereikt aan personen of instellingen die op uitmuntende wijze hebben bijgedragen aan de bevordering van gendergelijkheid in de Nederlandse academische wereld.

Het LNVH kent de zesde penning toe aan de Technische Universiteit Eindhoven (TU/e). Het LNVH bekrachtigt hiermee de waardering voor de doortastende wijze waarop de TU/e het [Irène Curie Fellowship](#) heeft vormgegeven, geïmplementeerd en tevens heeft doorgezet bij tegenwind. Naast dat het programma effectief blijkt, is het prachtig dat het proces bij het College voor de Rechten van de Mens heeft geleid tot meer inzicht en duidelijker randvoorwaarden bij het inzetten van dit soort initiatieven voor meer genderdiversiteit. Dit is buitengewoon nuttig voor anderen die dit voorbeeld willen volgen.

Verslaggever Eveline van Rijswijk haalde de penning op bij LNVH-voorzitter Hanneke Takkenberg en reikte hem uit aan Frank Baaijens, rector magnificus van de TU/e. Bekijk het filmpje van de uitreiking [hier](#).



5. GENDER EQUALITY PLANS – HORIZON EUROPE

Bij de start van Horizon Europe heeft de Europese Commissie gendergelijkheidsplannen (GEP's) tot basisvereiste gesteld voor deelname aan het kaderprogramma voor onderzoek. Het definieerde GEP's in 2021 als: *'een reeks verbintenissen en acties die gericht zijn op het bevorderen van gendergelijkheid in een organisatie door middel van een proces van structurele verandering'*. Als gevolg hiervan stelden universiteiten, UMC's en onderzoeksorganisaties in Nederland in 2021 massaal hun eigen GEP's op, gebaseerd op de voorbeelden en informatie die er vanuit Europa beschikbaar werden gesteld. Het LNVH voorzag de sector van informatie over het opstellen van een GEP, maakte het onderwerp van seminars en bijeenkomsten en droeg het bij aan de verzameling van de gepubliceerde GEP's op de website van het [DIHOO](#).

SPEERPUNTEN 2021

In het activiteitenplan van 2021 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 2021 benoemd.

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

- Ondersteuning en informatievoorziening voor individuele melders bij LNVH¹
- Ontwikkelen *toolkit* wangedrag in online LNVH-omgeving
- Ondersteuning van en uitwisseling met KNAW-adviescommissie Wangedrag
- Extra bestuurlijke overleggen met o.a. colleges, HR, bestuurlijke trekkers UNL en vakbonden
- Aankaarten wangedrag en intimidatie bij besturen universiteiten en UMC's bij specifieke meldingen
- 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).

2. Aandacht voor herziening Erkennen en Waarderen

- 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 (DIH00 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
- Meenemen in strategie voor 2020-2025
- Onderwerp van gesprek in interne vergaderingen
- Onderwerp van gesprek in bestuurlijke overleggen
- Aandacht in samenstelling sprekers LNVH-bijeenkomsten
- Meenemen in nominatieprocedures en LNVH-beurzen en -prijzen
- Zitting in commissies voor ontwerp stimuleringsprogramma's NWO (AEAI)

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

- Oriënterende gesprekken in het kader van Nationaal Actieplan DIH00
- Gesprekken bestuurders universiteiten
- Jaarlijkse monitor met extra online achtergrond
- Opening gesprekken longitudinale monitoring

1. Opvallend is dat in dit coronajaar er significant minder individuele meldingen werden gedaan en er minder contact werd gezocht met het LNVH door individuele vrouwelijke wetenschappers. Ten tijde van het opstellen van dit rapport (mei 2022) zien we het aantal meldingen juist weer aantrekken.

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

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

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

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 2021 vond de 11^e ronde van de jaarlijkse gesprekken met de Colleges van Bestuur (14 universiteiten) plaats. Deze gehele ronde bestond uit online gesprekken. Vanwege planningsaspecten en onderbezetting van zowel de besturen als het LNVH, konden niet alle gesprekken in 2021 plaatsvinden. Gesprekken met vier universiteiten zullen in 2022 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 de LNVH UHD-klankbordgroep leden 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 streefcijfers
- Best 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 2021 waren dat onder andere¹:

- | | |
|---|---|
| • Impact coronapandemie | • Gender Equality Plans (GEP's) |
| • Erkennen & Waarden | • Compensatie vrouwelijke commissieleden |
| • Sociale veiligheid | • Aandacht voor gendergelijkheid en diversiteit en inclusie in het opleidingsprogramma voor academische leiders |
| • Diversiteit onder vrouwelijke wetenschappers | • Verdwijnen mentorprogramma's voor vrouwelijke wetenschappers |
| • Inclusie van non-Dutch-speaking vrouwelijke wetenschappers | • Tenure Trackcriteria |
| • Transparantie promotiecriteria | • Compensatie UHD's in leidinggevende functies |
| • Werkdruk | • Beleid rondom terugkeer na zwangerschap(s)gerelateerde afwezigheid) |
| • Exitbeleid | • Gedifferentieerd genderbeleid tussen faculteiten |
| • Managementcultuur en percentage vrouwen in managementfuncties | • Zichtbaarheid genderbeleid (hieraan papier en praktijk) |
| • Implementatie uitbreiding Ius Promovendi | • Intersectionaliteit |
| • Beloningsverschillen | |

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 urgente 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 ² :
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	26 januari 2022	5 collegevoorzitters
OPEN UNIVERSITEIT	25 januari 2021	1 vicevoorzitters
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	26 mei 2021	10 rectores magnifici
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	2022	1 vice-rectores magnifici
TILBURG UNIVERSITY	17 januari 2022	2 collegeleden
TU DELFT	3 december 2021	5 hoofden HR
TU EINDHOVEN ³	11 maart 2021	8 medewerkers/adviseurs HR
TWENTE UNIVERSITY	28 januari 2021	10 hoogleraren
UNIVERSITEIT LEIDEN	16 februari 2021	1 UHD
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	18 januari 2021	3 UD's
UNIVERSITEIT UTRECHT	16 februari 2021	7 (Chief) Diversity Officers
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	11 april 2022	6 bestuursleden van vrouwennetwerken
VRIJE UNIVERSITEIT	12 mei 2022	
WAGENINGEN UNIVERSITY	26 november 2021	

Naast de besturen van de universiteiten spreekt het LNVH ook met de koepels. In 2021 vonden er geen formele bezoeken plaats. Deze staan ingepland voor 2022. Het LNVH sprak alle partijen wel zeer geregeld buiten de formele bezoeken om.

NWO:	2022
KNAW/DJA/AvK:	2022
VSNU:	2022
NFU:	2022
Rectorencollege:	2022
OCW:	2022

2. Gesprek met rector Frank Baaijens en TUE brede Stuurgroep Diversiteit.

3. Let op: de LNVH-delegaties zijn hierin niet meegenomen.

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.

Rapporten 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. Zie pagina 18 voor een toelichting. Bekijk [hier](#) de aandacht die er voor dit rapport was in de Nederlandse media.



Rapporten 2022:

In 2022 zijn het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en De Jonge Akademie voornemens een vervolgrapport te (laten) publiceren over de impact van de pandemie op het werk en welzijn van wetenschappers in Nederland. Dit om meer inzicht in mogelijke verschillen in impact te krijgen, bezien over een langere periode en in vergelijkend perspectief.

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.

3. LOBBY

Het LNVH is naast een kennis- en netwerkorganisatie ook een actieve lobbyorganisatie. Het LNVH lobbyt waar mogelijk op uiteenlopende onderwerpen. In 2021 stond sociale veiligheid centraal en de impact van de coronapandemie. Ook het hooghouden van de aandacht voor genderdiversiteit in het veranderende D&I-landschap stond op de agenda.

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 2021 zijn er in totaal 37 HR-adviseurs lid van het platform.

In 2021 kwam het LNVH HR platform vijfmaal digitaal bijeen. De bijeenkomsten waren thematisch ingestoken en hadden alle gastsprekers:

- Inclusief beoordelen (februari 2021)
- Uitwisseling (mei 2021)
- Best practices in werving (i.s.m. Radboudumc - juli 2021)
- Uitwisseling (oktober 2021)
- Leiderschapscursus 'Leiderschap in Luisteren' & Monitor Vrouwelijke Hoogleraren (december 2021)

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 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 2021 vijf keer 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 5 door het LNVH ingediende nominaties in 2021 waren er 2 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 2021	aantal nominaties gedaan in 2021
Spinozapremie	2007	-	1
Stevinpremie	2017	1	1
De Jonge Akademie KNAW	2007	2	2
KNAW-lid	2011	1	1
Distinguished Lorentz Fellowship and Prize	2011	1	n.v.t. in 2021
Ammodo Science Award	2014 (tweejaarlijks)	-	-
Dr. Hendrik Müllerprijs	NVT	-	-
Valkhofleerstoel	2012 (tweejaarlijks)	1	n.v.t. in 2021
Heinekenprijs	NVT	-	-

LNVH-beurzen en prijzen

Distinguished Women Scientists 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 2021 werden er 17 aanvragen ingediend. Zes aanvragen werden gehonoreerd:

- [Jeewa Thotapitiya Arachchilagea](#), postdoctoral researcher at the University of Twente.
- [Kelly de Ligt](#), postdoctoral researcher at the Antoni van Leeuwenhoek.
- [Natashe Lemos Dekker](#), postdoctoral researcher at Leiden University.
- [Olya Kudina](#), Assistant Professor at TU Delft.
- [Renée Verdiesen](#), postdoctoral researcher at the Netherlands Cancer Institute (NKI).
- [Titia Geertje Meijer](#), AIOS and postdoctoral researcher at Erasmus Medical Centre Rotterdam.

Klik [hier](#) voor een overzicht van de laureaten uit 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 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 2021 startte de werving voor tiende Nederlandse selectie. De call sluit op 1 maart 2022. Op 21 maart 2022 vindt de selectie van de laureaten van 2021/22 plaats. Het LNVH voert in 2021 en 2022 het secretariaat van het fellowship vanwege personele veranderingen bij Unesco.

2. SCOUTING, MATCHING, BEMIDDELING EN VACATUREBANK

Ook in 2021 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 21 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 NWO-Talentenprogramma) bij het vinden van een mentor die hen ondersteunt en adviseert in het indieningsproces, om de slagingskans zo groot mogelijk te laten zijn. In 2021 gaf het LNVH succesvol gehoor aan 19 mentoringverzoeken.

4. BIJEENKOMSTEN, SEMINARS EN SYMPOSIA

LNVH Spring Symposium 2021

Op 11 juni 2021 vond het jaarlijkse Spring Symposium plaats. Dit jaar trapten we de viering van het 20-jarig jubileum af. Meer dan 300 deelnemers bekeken via Zoom het symposium, met o.a.:

- Presentatie van de uitkomsten van het onderzoek van De Jonge Akademie & het LNVH naar de impact van de Covid-19-pandemie op het werk en welzijn van onderzoekers
- Het gesprek met prof. Emily Toth – *'Ms. Mentor's onberispelijke advies voor vrouwen in de academische wereld'*
- Het gesprek met prof. dr. Naomi Ellemers, voorzitter van de KNAW-commissie wangedrag
- Het toneelstuk *'#MeToo in Academia. De learning curve'* van Het Acteursgenootschap
- Het rolmodelinterview met prof. dr. Rianne Letschert (UM), prof. dr. Halleh Ghorashi (VU) en prof. dr. Marian Joëls (UMCG)
- Het rolmodelinterview met dr. Anne Koopmans (UM), prof. sera Markoff (UvA) en prof. Pauline Meurs (EUR)
- De sessie over de vereisten van Horizon Europe voor het bevorderen van gendergelijkheid: *'Gender Equality Plans als katalysator voor verandering'*, met Marcela Linková
- Een vertoning van de documentaire *'Picture a Scientist'*
- De officiële aankondiging van de eerste van drie LNVH-penningen die zullen worden uitgereikt aan mensen of instellingen die een belangrijke bijdrage hebben geleverd aan het bereiken van gendergelijkheid in de academie
- De presentatie van de 7 laureaten van LNVH DWSFund

Kijk [hier](#) het Spring Symposium terug.



Landelijke Bijeenkomst 2021

Op 11 oktober vond de jaarlijkse LNVH Landelijke Bijeenkomst plaats in het Spoorwegmuseum in Utrecht. Het centrale thema van deze Landelijke Bijeenkomst was *'the road traveled, current challenges and future perspectives'*.

Hanneke Takkenberg, bestuursvoorzitter van het LNVH, trapte de bijeenkomst af met een inleiding over de prestaties van het LNVH in de afgelopen 20 jaar. Ook belichtte ze de doelen voor de komende 20 jaar. Het thema *'the road traveled, current challenges and future perspectives'* staat ook centraal in het werk en leven van de door ons uitgenodigde sprekers. We waren verheugd om hoogleraar Interdisciplinaire studie van maatschappelijke uitdagingen aan de Universiteit Leiden, decaan van Leiden University College en laureaat van de NWO Stevinpremie 2021, [prof. dr. Judi Mesman](#) te ontvangen. Leila Prnjavorac, moderator van de bijeenkomst, sprak met Judi Mesman over het winnen van de Stevinpremie en haar onderzoeksplannen. Eveneens verheugd waren we met de aanwezigheid van [Mardjan Seighali](#), voorzitter van het Humanistisch Verbond, lid van de adviesraad van het College voor de Rechten van de Mens en directeur van de Stichting Vluchteling-Studenten [UAF](#). Het UAF ondersteunt gevluchte studenten en professionals. Op slimme en effectieve manieren bieden zij vluchtelingen kansen om zich verder te ontwikkelen op het gebied van studie en werk. Seighali is ook de auteur van het boek *'Tot op de dag'*, gepubliceerd in 2021.



Tussen deze interessante gesprekken door hadden de deelnemers volop gelegenheid om bij te praten en te netwerken tijdens de borrel en het diner. De gangen werden geserveerd op een unieke locatie in het Spoorwegmuseum: het Oriënt Express perron. Jazzcombo Peptalk zorgde voor een vrolijke muzikale omlijsting van de avond. Vanwege de geldende coronarestricties konden maximaal 75 mensen deze bijeenkomst bijwonen.

- De volledige introductie door Hanneke Takkenberg en het gesprek met Judi Mesman zijn via [deze link](#) te bekijken.
- Het volledige gesprek met Mardjan Seighali is [hier](#) terug te zien.
- Een uitgebreid(er) verslag van de avond staat op de [LNVH-website](#).



Lokale Netwerken

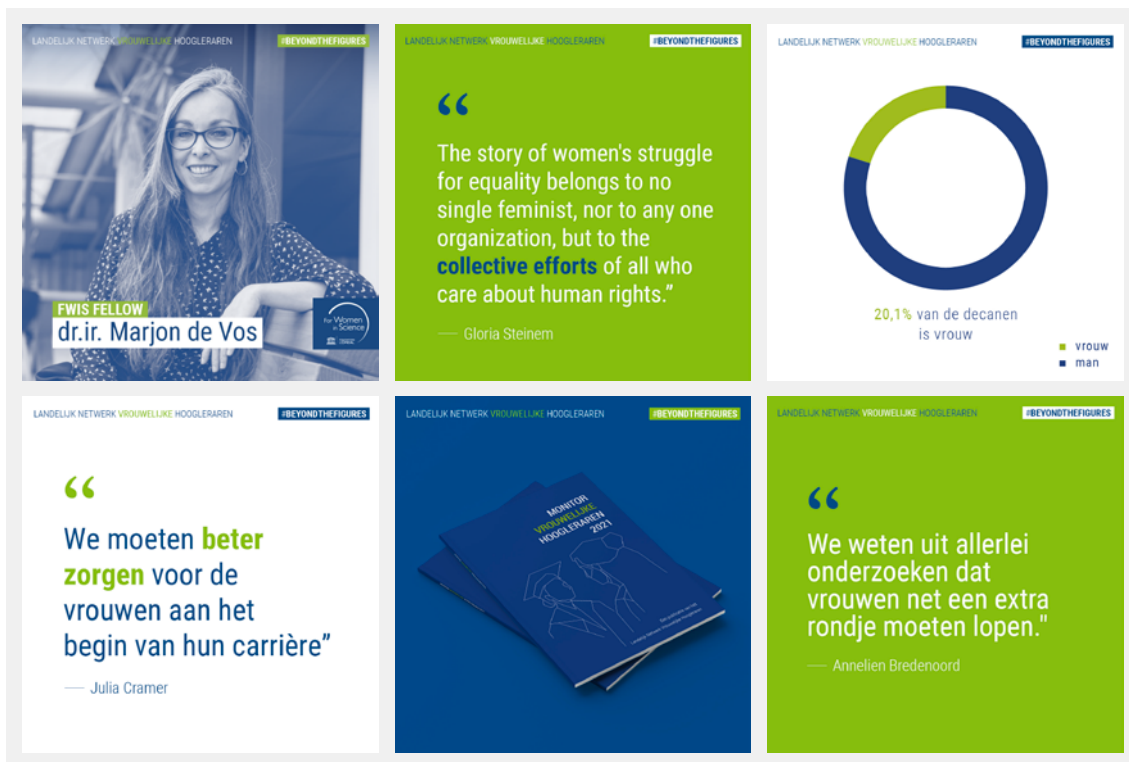
Het LNVH zet zich zoals gezegd actief in voor de ondersteuning van initiatieven van lokale (academische) vrouwennetwerken, door middel van raad en advies en het geven van informatie en presentaties. Ook ondersteunt het LNVH lokale initiatieven met (zeer bescheiden) financiële middelen. Daarnaast spreekt 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. In 2021 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 [hier](#) bijvoorbeeld het interview met rector magnificus van de Erasmus Universiteit Rotterdam, Annelien Bredenoord.

Volg de campagne op Instagram: [@beyondthefigures](#)

Daarnaast 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) aangesloten. Denk hierbij aan vacatures, oproepen voor mentorschap en persvragen voor specifieke expertise. Ook was het LNVH actief op LinkedIn, Twitter (@LNVH_NL) en Instagram (@beyondthefigures). 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 2021 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 24 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 meelesen van stukken en voorstellen etc.).

Representatiekalender

JANUARI

- 13 Op 13 januari overlegde het LNVH als lid van de klankbordgroep met NWO over de bijeenkomst voor vrouwelijke wetenschappers in bèta en techniek 'Insight Out'
- 14 Op 14 januari lanceerde het LNVH de call voor het For Women in Science programma
- 14 Op 14 januari stuurde het LNVH de verantwoording in voor de SoFoKlessubsidie voor de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020
- 18 Op 18 januari vond het bestuurlijk overleg tussen Maastricht University en het LNVH plaats
- 18 Op 18 januari overlegden het LNVH-bestuur en -bureau over de strategie voor het jaar 2021
- 20 Op 20 januari was het LNVH te gast in radioprogramma 'Focus' om te spreken over sociale veiligheid in de academie
- 20 Op 20 januari maakte het LNVH kennis met de nieuwe D&I en HR medewerkers van de UvA
- 21 Op 21 januari sprak het LNVH met een groep studenten van de VU over nieuwe D&I-gerelateerde projecten die zij op poten aan het zetten zijn
- 22 Op 22 januari was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het Diversity Symposium van de Universiteit Leiden
- 25 Op 25 januari vond het bestuurlijk overleg plaats tussen de Open Universiteit en het LNVH
- 28 Op 28 januari overlegde het ministerie van OCW en het LNVH op beleidsniveau over een aantal thema's
- 28 Op 28 januari was het LNVH aanwezig als lid van de klankbordgroep 'Strategie & Lobby' van het LanDO

JANUARI

- 28 Op 28 januari vond het bestuurlijk overleg plaats tussen de Utwente en het LNVH
- 29 Op 29 januari woonde het LNVH op uitnodiging de Dies van de Universiteit voor Humanistiek bij

FEBRUARI

- 4 Op 4 februari vergaderden het LNVH-bestuur en -bureau tijdens een bestuursvergadering
- 4 Op 4 februari was het LNVH aanwezig bij de bijeenkomst van het LanDO
- 5 Op 5 februari overlegden NWO en LNVH over het verhogen van de aantallen vrouwelijke ondernemers die aanvragen indienen in Take-Off en Demonstrator
- 5 Op 5 februari sprak het LNVH met advocaat Richard Korver over juridische kaders van sociale veiligheid in de academie
- 8 Op 8 februari overlegde het LNVH met experts over de opzet van de Harassment in Dutch academia toolkit
- 8 Op 8 februari kwam het LNVH HR platform bijeen
- 10 Op 10 februari overlegde het LNVH met The Diversity Company over nadere samenwerking
- 10 Op 10 februari spraken CAOP en het LNVH over de lopende projecten en het verstevigen van de samenwerking
- 10 Op 10 februari nam het LNVH als expertisepartij deel aan het onderzoek naar de opzet van NWO's 'Grenze-loze Wetenschap'
- 11 Op 11 februari maakten het LNVH en de nieuwe HR-medewerkers van het Erasmusmc kennis

FEBRUARI

- 11 Op 11 februari kwam de klankbordgroep van NWO's Insight Out bijeen
- 12 Op 12 februari overlegden Naturalis en het LNVH over het op de agenda zetten van het onderwerp 'sociale veiligheid tijdens veldwerk'
- 16 Op 16 februari vond het bestuurlijk overleg plaats tussen de Universiteit Leiden en het LNVH
- 17 Op 17 februari was het LNVH aanwezig bij het NWO/ KNAW-verkiezingsdebat
- 24 Op 24 februari kwam de klankbordgroep van de Nationale Adviescommissie voor meer Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek samen

MAART

- 4 Op 8 maart vond de juryvergadering plaats van de FWiS-fellowships
- 8 Op 8 maart besteedde het LNVH uitgebreid aandacht aan internationale vrouwendag
- 11 Op 11 maart vond het bestuurlijk overleg plaats tussen de TU Eindhoven en het LNVH
- 15 Op 15 maart was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de bijeenkomst van de ERAC standing working group on gender (EU/EC)
- 16 Op 16 maart was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de medialunch 'Vaker in de Media'
- 17 Op 17 maart overlegden de For Women in Science-partners over de toekomst van het FWiS-programma
- 30 Op 30 maart woonde het LNVH op uitnodiging de afscheidsbijeenkomst bij van NWO-voorzitter Stan Gielen
- 31 Op 31 maart kwam de LanDO-klankbordgroep 'Strategie & Lobby' bijeen

APRIL

- 1 Op 1 april overlegde het LNVH over de opzet van de Toolkit met experts en vormgevers

APRIL

- 1 Op 1 april woonde het LNVH op uitnodiging het seminar 'What's up, EU' bij van Maastricht University (GEP's / H2020)
- 7 Op 7 april overlegde het LNVH met de initiatiefnemers van het landelijke netwerk voor UD's.
- 8 Op 8 april overlegde het LNVH met de DIHOO-commissie en het LanDO over de Gender Equality Plans en de verdere hieraan H2020-vereisten
- 8 Op 8 april was het LNVH aanwezig bij de bijeenkomst van het LanDO
- 9 Op 9 april nam het LNVH deel aan een interviewreeks in het kader van een onderzoek naar de uitval van vrouwelijke wetenschappers door studenten journalistiek van de Universiteit Leiden
- 9 Op 9 april adviseerde het LNVH een groep onderzoekers van CERN over het opzetten van een vrouwen-netwerk
- 15 Op 15 april kwamen met LNVH-bestuur en -bureau bijeen voor een bestuursvergadering
- 16 Op 16 april adviseerde het LNVH over het instellen van een bijzondere leerstoel LHBTI/seksuele- en gender-diversiteit
- 19 Op 19 april was het LNVH aanwezig bij de kennismaking met NWO-voorzitter, Marcel Levi
- 22 Op 22 april vond de uitreiking van de L'Oréal Unesco NIAS-KNAW LNVH For Women in Science fellowships plaats
- 23 Op 23 april nam het LNVH afscheid van beleidsondersteunend bureaumedewerker, Tamar van der Wouden
- 26 Op 26 april nam het LNVH op uitnodiging deel aan de consultatiesessie van de KNAW-commissie wangedrag en intimidatie
- 28 Op 28 april overlegden het LNVH en OCW over de inhoud het Drijfverenonderzoek van het Rathenau Instituut
- 29 Op 29 april sprak het LNVH met voorzitter van de DIHOO-commissie, Vinod Subramaniam over monitoring van D&I in de academie

MEI

- 10 Op 10 mei overlegden De Jonge Akademie en het LNVH over de voortgang van het gezamenlijke onderzoek naar de impact van de Covid-19-pandemie
- 12 Op 12 mei was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de verdediging van het proefschrift van Anne Koopmans – vanwege de volledig uit vrouwelijke hoogleraren bestaande commissie
- 17 Op 17 mei nam het LNVH op uitnodiging deel aan de opnames van een instructievideo over het voorkomen van de uitstroom van vrouwen in de wetenschap (RUG)
- 17 Op 17 mei werd het LNVH geïnterviewd door de NOS op 3 over wangedrag en intimidatie in de wetenschap
- 17 Op 17 mei werd het LNVH geïnterviewd over meldingen over seksuele intimidatie aan universiteiten door studenten van de UvA
- 17 Op 17 mei sprak het LNVH met CAOP en SoFoKles over het inrichten van meldingsstructuren en meldpunten voor wangedrag en intimidatie
- 17 Op 17 mei vonden er sollicitatiegesprekken plaats voor het invullen van de positie van beleidsondersteunend bureaumedewerker
- 19 Op 19 mei organiseerde het LNVH een coachingsessie over het omgaan met wangedrag en intimidatie
- 19 Op 19 mei organiseerde het LNVH een brainstormsessie met bestuur en bureau over de nieuwe samenstelling van het LNVH-bestuur
- 20 Op 20 mei vond er een evaluatiemeeting plaats met stakeholders waarin de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020 werd geëvalueerd en een start gemaakt met het samenstellen van de Monitor 2021
- 20 Op 20 mei overlegde het LNVH met externe partijen over de campagne '20 jaar LNVH'
- 26 Op 26 mei kwam het LNVH HR platform bijeen
- 26 Op 26 mei vond het bestuurlijk overleg tussen de Radboud Universiteit Nijmegen en het LNVH plaats
- 27 Op 27 mei was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij een informatiesessie over Gender Equality Plans georganiseerd door het ministerie van OCW

MEI

- 28 Op 28 mei vond er overleg plaats tussen de secretarissen van de KNAW-commissie wangedrag en het LNVH

JUNI

- 4 Op 4 juni overlegden De Jonge Akademie en het LNVH over de voortgang van het gezamenlijke onderzoek naar de impact van de Covid-19-pandemie
- 7 Op 7 juni kwamen LNVH-bestuur en –bureau bijeen voor een bestuursvergadering
- 7 Op 7 juni kwam de NWO-klankbordgroep voor Insight Out bijeen
- 9 Op 9 juni spraken de Kamer WO van SoFoKles en LNVH over lopende projecten
- 10 Op 10 juni overlegden De Jonge Akademie en het LNVH over de voortgang van het gezamenlijke onderzoek naar de impact van de Covid-19-pandemie
- 10 Op 10 juni woonde het LNVH het maandelijks diversiteitsoverleg van NWO bij
- 11 Op 11 juni vond het jaarlijkse LNVH Spring Symposium plaats
- 14 Op 14, 21 en 28 juni vond NWO's Insight Out event voor vrouwelijke wetenschappers in bèta en techniek plaats. Het LNVH was hierbij aanwezig als spreker, verzorgde een workshop en Q&A-sessie
- 23 Op 23 juni kwam de LNVH UHD-klankbordgroep bijeen
- 24 Op 24 juni was het LNVH aanwezig bij de bijeenkomst van het LanDO
- 24 Op 24 juni overlegden de FWIS-partners L'Oréal Nederland, Unesco Nederland, NIAS-KNAW en het LNVH, over de toekomst van het fellowshipprogramma
- 28 Op 28 juni was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de bijeenkomst van de VN Vrouwenraad over de schaduwrapportage van het VN-Vrouwenverdrag, dat het LNVH ondertekende

JULI

- 1 Op 1 juli startte Sophie Reinders als nieuwe beleidsondersteunend bureaumedewerker bij het LNVH
- 2 Op 2 juli opende het LNVH de call voor het LNVH Distinguished Women Scientists Fund
- 5 Op 5 juli overlegde het LNVH met NWO over de stimuleringsubsidies voor vrouwen in bèta & techniek
- 9 Op 9 juli was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de presentatie van de Monitor Talent naar de Top
- 12 Op 12 juni kwam het LNVH HR platform bijeen

Tussen 19 juli en 16 augustus was het LNVH-bureau gesloten.

AUGUSTUS

- 23 Op 23 augustus vergaderde het LNVH over de financiële afronding van 2020
- 25 Op 25 augustus overlegde het LNVH met WOInActie en de vakbonden over de Alternatieve Opening van het academisch jaar
- 26 Op 26 augustus vond het eerste overleg plaats over de invulling van de Monitor 2021 op basis van de data-analyse
- 27 Op 27 augustus overlegden De Jonge Akademie en het LNVH over de voortgang van het gezamenlijke onderzoek naar de impact van de Covid-19-pandemie
- 30 Op 30 augustus vergaderden het LNVH en de DIHOO-secretaris over de lopende zaken
- 31 Op 31 augustus was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het afscheid van Mieke Zaanen (KNAW)

SEPTEMBER

- 1 Op 1 september diende het LNVH de nominatiedossiers in voor KNAW-lidmaatschap
- 2 Op 2 september was het LNVH aanwezig bij het maandelijks diversiteitsoverleg van NWO
- 6 Op 6 september was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de opening van het academisch jaar in Leiden
- 8 Op 8 september vond er een voortgangsoverleg plaats over de LNVH Monitor 2021

SEPTEMBER

- 8 Op 8 september adviseerde het LNVH de voorzitter van het LanDO over de professionalisering van het LanDO
- 13 Op 13 september organiseerde het LNVH en Naturalis een expertmeeting over sociale veiligheid tijdens veldwerk
- 15 Op 15 september nam het LNVH zitting in de schrijfcommissie van het programma *'Advancing Equity in Academia through Innovation'*
- 15 Op 15 september sprak het LNVH met de voorzitter van de KNAW-commissie wangedrag over de eerste opzet en uitwerking van het advies
- 16 Op 16 september was het LNVH aanwezig bij de bijeenkomst van het LanDO
- 20 Op 20 september overlegden De Jonge Akademie en het LNVH over de voortgang van het gezamenlijke onderzoek naar de impact van de Covid-19-pandemie
- 20 Op 20 september kwam de DIHOO-klankbordgroep bijeen
- 24 Op 24 september overlegden het LNVH en UNL over de publicatie van het Covid-19-rapport
- 27 Op 27 september vond de jaarlijkse heidag plaats in Den Haag

OKTOBER

- 4 Op 4 oktober kwam het LNVH HR platform bijeen
- 8 Op 8 oktober werd het LNVH geïnterviewd door SoFoKles in het kader van hun studie naar wangedrag en intimidatie in de wetenschap
- 11 Op 11 oktober kwam de LNVH UHD-klankbordgroep bijeen
- 11 Op 11 oktober vond de jaarlijkse Landelijke Bijeenkomst plaats in het Spoorwegmuseum in Utrecht
- 14 Op 14 oktober woonde het LNVH het maandelijks diversiteitsoverleg van NWO bij
- 15 Op 15 oktober kwam de schrijfcommissie van het programma *'Advancing Equity in Academia through Innovation'* bijeen

OKTOBER

- 25 Op 25 oktober sprak het LNVH met een aantal universiteiten over het samen optrekken in nominatieprocedures voor de grote wetenschapspremies, -prijzen en -posities om zo het aantal succesvolle nominaties van vrouwen te doen stijgen
- 27 Op 27 oktober overlegden LNVH en de Kamer WO (SOFOkles) over lopende projecten
- 27 Op 27 oktober werd het LNVH geïnterviewd in het kader van de evaluatie van de uitbreiding van het lus Promovendi (CHEPS/OCW)
- 29 Op 29 oktober kwam de schrijfcommissie van het programma 'Advancing Equity in Academia through Innovation' bijeen

NOVEMBER

- 1 Op 1 november diende het LNVH de nominatiedossiers in voor de NWO Spinoza- en Stevinpremie
- 4 Op 4 november overlegden De Jonge Akademie en het LNVH over de publicatie van het gezamenlijke onderzoek naar de impact van de Covid-19-pandemie
- 4 Op 4 november kwamen het LNVH-bestuur en -bureau bijeen voor een bestuursvergadering
- 16 Op 16 november vond het bestuurlijk overleg plaats tussen de Utwente en het LNVH
- 18 Op 18 november was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het overleg van het Platform wetenschapscommunicatie over wangedrag en intimidatie en de bedreiging van wetenschappers in het publieke domein
- 26 Op 26 november vond het bestuurlijk overleg plaats tussen Wageningen UR en het LNVH
- 30 Op 30 november publiceerden het LNVH en De Jonge Akademie het onderzoeksrapport 'The impact of the COVID-19 pandemic first lockdown period on the work and well-being of academics in the Netherlands'. Er volgden daarop veel media-aandacht en media-optredens. Kijk [hier](#) voor een overzicht.

DECEMBER

- 2 Op 2 december vond er een expertmeeting plaats bij de KNAW over het DJA-LNVH-onderzoeksrapport 'The impact of the COVID-19 pandemic first lockdown period on the work and well-being of academics in the Netherlands'. Het LNVH was hier uiteraard bij aanwezig als spreker.
- 3 Op 3 december vond het bestuurlijk overleg plaats tussen de TU Delft en het LNVH
- 9 Op 9 december presenteerde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2021 vanuit het Trippenhuys (KNAW) in Amsterdam. Deze presentatie kreeg ongekend veel aandacht in de media en elders. Alle informatie hierover is [hier](#) te vinden.
- 13 Op 13 december kwam het LNVH HR platform bijeen
- 17 Op 17 december overlegden het LNVH en VHTO over een nauwere samenwerking
- 22 Op 22 december kende het LNVH de LNVH-penning toe aan de TU Eindhoven voor hun Irène Curie Fellowshipprogramma

FINANCIËN

Realisatie stichting LNVH per 31 december 2021 – Projectsubsidie ministerie van OCW

Omschrijving	Uitgaven	Inkomsten
	<i>realisatie</i>	<i>realisatie</i>
Uitvoering meerjarenplan		
Bijdrage uit eigen vermogen LNVH		8.000
Subsidie Ministerie OCW		150.000
Stichting Sofokles, 2021		22.500
Stichting Sofokles, restant 2020		7.500
DWSF	10.500	
Mentoring/Intervisie	5.317	
Evenementen	4.140	
Symposia	17.559	
Landelijke bijeenkomsten	20.670	
Lokale netwerken	870	
Website	4.171	
Onderzoeken	7.429	
Publiciteit & Publicaties	57.343	
Bureaunkosten	2.705	
Overige kosten	500	
Totaal	131.204	188.000
<i>Exploitatieoverschot</i>	56.796	
Reguliere bestuurskosten		
Donaties		4.187
Rente- en bankkosten	218	
Totaal	218	4.187
<i>Exploitatieoverschot bestuurskosten</i>	3.969	

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

VOORUITBLIK – 2022

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 2022 extra aandacht voor zes grote projecten:

1. LNVH onderzoek naar macht en invloed | Vrouwen in academisch management
2. Vervolg van het onderzoek naar Harassment | adviesvraag OCW – KNAW
3. Realisatie toolkit Harassment
4. LNVH Spring Symposium 'The Next Level'
5. Uitvoering Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie | DIHOO - OCW
6. LNVH Campagne #beyondthefigures

LNVH-intern:

- Werven voorzitter (einde mandaat)
- Werving nieuwe bestuursleden (einde mandaat)
- Werven positie stagiaire
- Werven vervanging zwangerschap
- Uitbreiding UHD-klankbordgroep en instellen thematische subcommissies
- Herziening front website

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

Future Folks, Arnhem

Spectric, Arnhem

Juni 2022



12.111

78.948

789

24

76 8790

ln VH
landelijk netwerk
VROUWELIJKE HOOGLERAREN