

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren Jaarverslag 2016

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren



LNvH

Jaarverslag 2016

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren



Inhoudsopgave

Voorwoord.....	pag.7
Inleiding.....	pag.9
Samenstelling bestuur en bureau LNVH	pag.11
Netwerk.....	pag.13
Activiteiten in 2016	pag.15
Uitgelicht	pag.15
1. Rapport 'Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de wetenschap'	
2. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016	
3. UHD-Klankbordgroep	
Speerpunten 2016	pag.19
Beleidsbeïnvloedende activiteiten.....	pag.22
1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld	
2. Onderzoeken	
3. Lobby	
4. Platforms en overleggen	
- LNVH HR Platform gender/diversiteit/talentbeleid	
- Platform Diversiteit in de Wetenschap	
- Landelijk Overleg Diversity Officers	
Activiteiten voor capaciteitsversterking van vrouwelijke wetenschappers.....	pag.26
1. Nominaties	
2. Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank	
3. Mentoring en intervisie	
4. Bijeenkomsten, seminars en symposia	
5. Communicatie	
6. Representatie, Contacten en Verzoeken, Representatiekalender	
Financiën.....	pag.35
Vooruitblik 2017	pag.37

Voorwoord

Daar waar 2015 voor het LNVH in het teken stond van vernieuwing¹, vormde 2016 een jaar van stabiliteit en doorpakken. De aandacht werd verlegd van denken naar doen, niet alleen binnen het LNVH, maar juist ook in onze boodschap naar buiten. De focus op versnelling, waarbij het nemen van ‘bold decisions’ niet wordt geschuwd, werd geïntensiveerd. Hetgeen het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren het afgelopen jaar aan activiteiten heeft ondernomen om dit te concretiseren, staat beschreven in het jaarverslag dat voor u ligt.

Het LNVH is de subsidieverstrekkers OCW en NWO, en FOM (na 2016 NWO-I) waar het LNVH is ingebed, ook dit jaar weer zeer erkentelijk voor hun steun. Grote dank gaat tevens uit naar alle aangeslotenen en partnerorganisaties die zich hebben ingezet voor het LNVH en samen met ons hebben bijgedragen aan het verwezenlijken van onze doelstelling: een evenredige man-vrouwverdeling in de Nederlandse wetenschap.

Namens het gehele bestuur en bureau van het LNVH, wens ik u veel leesplezier toe.



Prof. dr. Ingrid Molema, voorzitter LNVH, hoogleraar Levenswetenschappen, RuG

prof. dr. Halleh Ghorashi, bestuurslid LNVH, hoogleraar Diversiteit en Integratie, VU

prof. dr. Angela Maas, bestuurslid LNVH, hoogleraar Cardiologie voor vrouwen, RadboudUMC

Prof. dr. Willemien den Ouden, bestuurslid LNVH, hoogleraar Staats- en Bestuursrecht, Universiteit Leiden

Prof. dr. Sandra Ponzanesi, bestuurslid LNVH, hoogleraar Gender and Postcolonial Studies, Universiteit Utrecht

drs. Lidwien Poorthuis, senior policy officer, hoofd bureau LNVH

Fernie Maas, MA, beleidsondersteunend bureaumedewerker LNVH

¹ Alle jaarverslagen van het LNVH zijn online te vinden via www.LNVH.nl/jaarverslagen

Inleiding

‘Groeit aantal vrouwelijke hoogleraren blijft achter’, ‘Vrouwelijke hoogleraren verdienen per maand 800 euro minder’ en ‘Aantal vrouwelijke hoogleraren amper toegenomen’ zo kopten respectievelijk NRC, Volkskrant en Het Parool op 12 december 2016 na het verschijnen van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren², de eerste in een reeks jaarlijkse edities. Ondanks de – op het eerste gezicht – negatieve koppen in de krant, konden we concluderen dat er in één jaar eenzelfde groei te constateren is als in de afgelopen drie jaar. We zien dus versnelling en dat stemt positief. Toch zal het nog altijd tot 2054 duren voordat er een evenredige man-vrouwverdeling onder hoogleraren is bereikt, zo liet de prognose in de Monitor zien.

Aan aandacht voor het onderwerp (gender)diversiteit ontbreekt het niet. Zowel binnen de universiteiten, UMC's, bij de koepels en partnerorganisaties leeft het onderwerp meer dan ooit. Ook in de pers wordt het onderwerp veel opgepikt en is het LNVH zichtbaar. Het LNVH zette in 2016 in op een vertaling van deze aandacht in een concrete stap naar actie: nu er zoveel commitment is op bestuurlijk niveau én op de werkvloer, wat gaat men dan doen om dit commitment ook terug te zien in een stijgend percentage vrouwelijke hoogleraren, een goed gevulde pijplijn en een zichtbare verbetering van de werksfeer? Kortom, wat gaat men doen om die gewenste inclusieve wetenschap te bereiken?

Met zijn beleidsbeïnvloedende en capaciteitsversterkende activiteiten heeft het LNVH zich ook in 2016 weer sterk gemaakt om een verbeterde doorstroom van vrouwen naar de hoogste echelons van de academische wereld, zowel op wetenschappelijk als bestuurlijk niveau, een actueel thema te laten blijven. Dit jaarverslag bevat een 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 2016. In het laatste gedeelte gaan we kort in op de speerpunten voor de komende jaren.

² Bekijk de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren op www.LNVH.nl/monitor2016

Samenstelling bestuur en bureau LNVH

Bestuur

In 2016 vond er één bestuurswisseling plaats. Prof. dr. Sandra Ponzanesi, hoogleraar Gender and Postcolonial Studies aan de Universiteit Utrecht, trad op 1 mei 2016 aan als lid van het bestuur. Het LNVH is zeer verheugd met haar toetreding. Sandra Ponzanesi zal voor een periode van drie jaar aanblijven. Deze periode kan met maximaal twee jaar worden verlengd. Volgens de gebruikelijke procedure is haar verkiezing voorgelegd aan de aangeslotenen. Zij hebben zes weken lang de tijd gehad bezwaar aan te tekenen tegen deze toetreding en met een alternatief te komen. Er zijn geen bezwaarmails binnengekomen.

Bij het samenstellen van het bestuur wordt rekening gehouden met een evenredige vertegenwoordiging van alle wetenschapsgebieden. Ook kijkt het LNVH naar een goede geografische verdeling en een verdeling over de verschillende universiteiten.

Samenstelling:

Naam	Instelling	Vakgebied	Bestuursrol
Prof. dr. Ingrid Molema	RuG/UMCG	Levenswetenschappen	Voorzitter
Prof. dr. Angela Maas	RadboudUMC	Cardiologie voor vrouwen	Penningmeester
Prof. dr. Halleh Ghorashi	VU	Diversiteit en Integratie	Lid
Prof. dr. Willemien den Ouden	UL	Staats- en Bestuursrecht	Lid
Prof. dr. Sandra Ponzanesi	UU	Gender and Postcolonial Studies	Lid



Bestuur en bureau vergaderden in 2016 vijf keer plenair. Daarnaast werd er een heidag georganiseerd voor het bepalen van de strategische agenda van het LNVH.

Bureau

In 2016 is de samenstelling van het bureau ongewijzigd geweest. Wel deed het LNVH een verzoek tot bijdrage bij alle 14 bij de VSNU aangesloten universiteiten voor uitbreiding van het bureau in de vorm van secretariële ondersteuning. De universiteiten hebben dit verzoek gehonoreerd en gezamenlijk een bedrag van €50.000 toegekend. Daarvan zal begin 2017 – tijdelijk – iemand kunnen worden aangesteld in een junior secretaressefunctie in schaal 6 voor 20 uur in de week.

Samenstelling in 2016:

drs. Lidwien Poorthuis	Senior Policy Officer – Hoofd bureau
Fernie Maas, MA	Beleidsondersteunend bureaumedewerker

Netwerk

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren heeft niet voor niets het woord 'netwerk' in zijn naam. Het LNVH zet zich voornamelijk nationaal, maar ook in toenemende mate internationaal in als aanjager en waakhond voor het vragen van aandacht voor het geringe percentage vrouwelijke hoogleraren. Naast een netwerk, is het LNVH tevens een platform voor vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten waar zij elkaar onderling kunnen versterken en treffen voor uitwisseling van informatie, kennis, kunde en ervaringen.

In 2016 is het aantal aangesloten hoogleraren en universitair hoofddocenten gestegen van respectievelijk 750 naar 835 en van 225 naar 302. Eind 2016 telde het LNVH bestand in totaal 1137 vrouwelijke wetenschappers. Het LNVH beschikt dus over een groot – nog altijd groeiend - aantal aangeslotenen. De bijna 1200 vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten (gegevens januari 2017) afkomstig uit alle wetenschapsgebieden en van alle universiteiten in Nederland vormen een waardevolle achterban.

Het LNVH heeft in 2016 het netwerk actief ingezet bij het nomineren³ van vrouwelijke wetenschappers voor wetenschappelijke prijzen, premies en posities. Tevens werd er een aantal mentoringverzoeken⁴ uitgezet in het netwerk. Ook tijdens de Landelijk Bijeenkomst, die jaarlijks exclusief voor aangeslotenen wordt georganiseerd, werd de netwerkfunctie van het LNVH kracht bijgezet. Tevens richtte het LNVH een UHD-klankbordgroep op. Meer daarover leest u op pagina 19.

³ Voor een overzicht van de nominaties zie pag.26

⁴ Voor een overzicht van de mentoringverzoeken, zie pag.27

Activiteiten in 2016

Het LNVH heeft zich in 2016 met name gericht op de uitvoering van zijn kernprojecten. Enerzijds betreft het projecten die gericht zijn op beleidsbeïnvloeding, anderzijds betreft het projecten die gericht zijn op capaciteitsversterking van vrouwelijke wetenschappers. Beide beogen een evenredige deelname van vrouwen aan de hogere posities binnen de universitaire gemeenschap te bevorderen, zoals beschreven in het LNVH Meerjarenplan 2015 - 2020. Volgens deze projectindeling zijn de ondernomen activiteiten in 2016 hieronder beschreven. Allereerst zullen we echter ingaan op enkele zaken die buiten deze reguliere activiteiten om aan de orde waren in 2016.

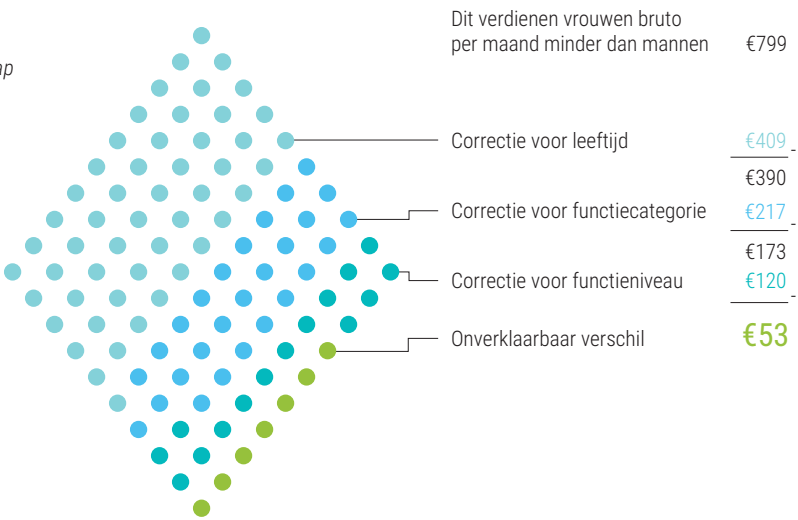
Uitgelicht

LNVH Onderzoeksrapport 'Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap'

Het LNVH liet in 2016 een onderzoek uitvoeren naar de loonkloof tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers (UD/UHD/HGL). De loonkloof in de wetenschap bestaat nog altijd en is het grootst tussen mannelijke en vrouwelijke hoogleraren. Vrouwelijke professoren lopen op jaarbasis in totaal 2,7 miljoen euro aan salaris mis. Ook bij het toekennen van toelages trekken deze vrouwelijke wetenschappers aan het kortste eind. Dit leidt tot opvallend scheve verhoudingen in de financiële beloning tussen mannen en vrouwen van dezelfde leeftijd in dezelfde functie. Dat concludeert professor Belle Derks (UU) met haar team in het rapport 'Financiële Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap' dat zij opstelde in opdracht van het LNVH.

Derks ploos de salarissen en uitgedeelde toelages uit van universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren werkzaam aan de 14 bij de VSNU aangesloten universiteiten. Bij een voltijds maandsalaris verdienen vrouwelijke wetenschappers gemiddeld bruto €799 euro per maand minder verdienen dan mannelijke wetenschappers. Dat komt neer op 13,7%. Van haar vrouwelijke collega's krijgt 9% een toelage tegenover 15,1% van haar mannelijke collega's. Vrouwelijke wetenschappers zijn gemiddeld 4,5 jaar jonger dan hun mannelijke collega's.

Figuur 1.1
Overzicht van het beloningsverschil tussen vrouwen en mannen in de wetenschap (bruto per maand)



Bron: LNVH rapport 'Financiële Beloning Mannen en Vrouwen in de Wetenschap', aug. 2016

Verskil in werkuren is er nauwelijks gevonden: vrouwen werken gemiddeld één uur minder in de week dan mannen.

Daarnaast concludeert het rapport dat vrouwen stelselmatig in de lagere functieniveaus (UD2, UHD2, HGL2) worden ingeschaald. Ook binnen de functieniveaus verdienen vrouwen minder dan mannen, met als uitzondering het functieniveau UHD1. Dit zijn naar alle waarschijnlijkheid de succesvolle vrouwen die – nog – niet tot hoogleraar benoemd zijn en in plaats van bevordering een salarisverhoging krijgen.

Universiteiten blijken geen zicht te hebben op de loonkloof binnen hun organisatie. Cruciaal voor het dichten van de kloof is het vaststellen van de grootte. Het LNvH heeft de universiteiten dan ook opgeroepen om deze informatie inzichtelijk te maken en in te zetten op het volledig dichten van de kloof. Een eenmalige loonverhoging van het gehele vrouwelijke WP lijkt wel zo eerlijk, maar is geen permanente oplossing. Het bevorderen van vrouwelijke wetenschappers naar functieniveau 1 en hen stimuleren om in de wetenschap te blijven werken zal op lange termijn een gunstiger effect hebben.

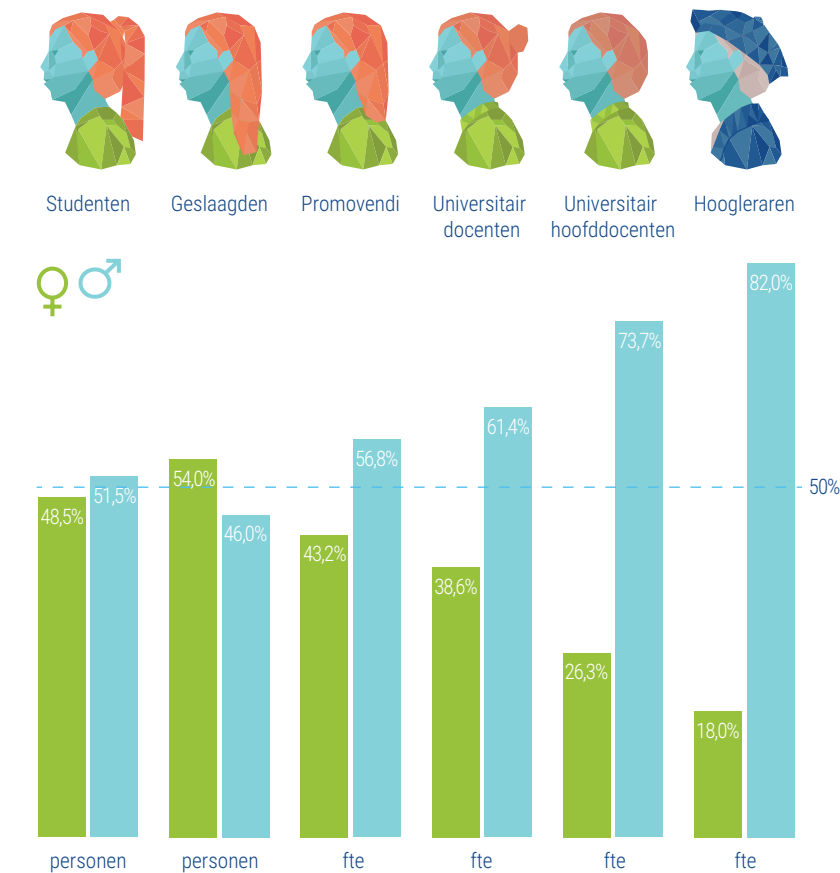
De voorzitter van het LNvH bood een eerste exemplaar van het rapport aan aan minister Bussemaker tijdens de opening van het Academisch jaar aan de VU in Amsterdam. Het LNvH was daar aanwezig met de Vakbond voor de Wetenschap (VAWO) en vroeg tijdens een ludieke actie aandacht voor gelijke kansen en gelijke beloning in de wetenschap.

Het LNvH is blij met de grote aandacht die er binnen en buiten de universiteiten is geweest voor het rapport. Het heeft er toe geleid dat een groot aantal van de universiteiten direct is gestart met het in kaart brengen van de eigen situatie, daarbij het rapport van het LNvH als startpunt nemend. Het LNvH gaat in 2017 in het tweede gedeelte van dit onderzoek naar beloningsverschillen dieper in op mogelijke verklaringen om meer zicht te krijgen op de onderliggende oorzaken van de loonkloof. Daarin zullen ook niet financiële en minder zichtbare vormen van beloning binnen de universiteit en beloning voor nevenactiviteiten buiten de universiteit worden meegenomen.

Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016

In 2016 bracht het LNvH de eerste van een reeks jaarlijkse Monitors uit. In overleg met de universiteiten en UMC's is er een selectie gemaakt van hoofdstukken waaruit de Monitor is samengesteld. Nieuw aan de jaarlijkse Monitor is het thematische eerste hoofdstuk waarin er dieper in wordt gegaan op een mechanisme dat – verondersteld – ten grondslag ligt aan de gebrekkige doorstroom van vrouwen naar de top van de wetenschap. Dit jaar koos het LNvH voor het onderwerp beloningsverschillen, in lijn met het recent daarvoor verschenen LNvH rapport 'Financiële beloning van mannen en vrouwen in de wetenschap'.

waar blijven de vrouwelijke hoogleraren?



De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren werd op 12 december 2016 gepresenteerd in het Muntgebouw in Utrecht door LNvH bestuurslid Angela Maas. Collegeleden Wilma de Koning (RU), Frank Baaijens (TU/e) en Huib Pols (EUR) namen de Monitor vervolgens officieel in ontvangst en gingen onder leiding van Eva Jinek in debat over de conclusies en acties die zij verbinden aan de Monitor 2016.

De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016 bevatte de volgende highlights:

Geringe groei percentage vrouwelijke hoogleraren

In Nederland is slechts 18% van de hoogleraren vrouw. Dat is een toename van een kleine 0,9% ten opzichte van de Monitor 2015. Het percentage vrouwelijke afstudeerders ligt nog altijd boven de 50%. Bij elke volgende stap op de wetenschappelijke carrièreladder neemt het aandeel vrouwen drastisch af. Van 43% naar 39% naar 26% bij respectievelijk promovendi, universitair docenten (UD) en universitair hoofddocenten (UHD). Bij de stap van universitair hoofddocent naar hoogleraar gaat er nog eens 8% aan vrouwelijk potentieel verloren. Bij onveranderd beleid zal het dus nog tot 2054 duren voordat er een evenredige M/V-verdeling onder hoogleraren is ontstaan.

Het glazen plafond blijft onveranderd dik

Het maken van stappen naar de volgende functiecategorie in de wetenschap is niet vanzelfsprekend. Zeker niet voor vrouwen. Middels de Glazen Plafond Index (GPI) geeft de Monitor 2016 de belemmeringen weer tussen deze verschillende functiecategorieën. Hoe hoger de GPI, des te moeilijker de stap naar het volgende functieniveau. De stap van universitair hoofddocent naar hoogleraar blijft traditioneel de lastigste met een GPI van 1,5. Bij de promovendi nadert de GPI de neutrale 1.

Achterstelling in beloning en benoeming

Dat vrouwelijke wetenschappers minder verdienen dan hun mannelijke collega's toonden de Monitor 2012 en 2015 al aan en in het in 2016 verschenen LNVH-rapport 'Financiële Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap' werd de loonkloof in detail onderzocht. Conclusie: vrouwelijke wetenschappers lopen op jaarbasis miljoenen mis. Daarnaast worden vrouwelijke wetenschappers stelselmatig in de lagere functieniveaus ingedeeld. De Monitor 2016 maakt deze verborgen belemmering inzichtelijk: Er zit een ongenadig dik glazen plafond tussen de functieniveaus. Zo is de Glazen Plafond Index tussen de functieniveaus hoogleraar 2 en hoogleraar 1 met 2,4 torenhoog.

Blijven streven of behalen?

In 2015 overlegden de 14 bij de VSNU aangesloten universiteiten streefcijfers aan minister Jet Bussemaker van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap met als doel de doorstroom van vrouwen naar de wetenschappelijke top te versnellen. Het betreft streefgetallen met betrekking tot het percentage vrouwelijke hoogleraren dat zij in 2020 zouden moeten hebben behaald. De Monitor 2016 laat in een prognose op basis van de gemiddelde groei van de afgelopen tien jaar zien dat 6 van de 14 universiteiten de streefcijfers ook daadwerkelijk behalen.

Positieve ontwikkelingen in bestuur en toezicht

Zowel in de Colleges van Bestuur als in de Raden van Toezicht van de universiteiten ligt het aandeel vrouwen rond of boven de 30%. Het percentage vrouwelijke leden in de Raden van Bestuur van universitair medische centra nam toe van 14% naar 23%. In de Raden van Toezicht van de universitair medische centra is het aandeel vrouwen licht gedaald maar nog altijd ruim boven de 30% (37%). Het academisch management is met 23% goed op weg om de critical mass van 30% te behalen.

Inzetten op versnelling

Zoals er in de inleiding al werd vermeld, ontbrak het het afgelopen jaar niet aan aandacht voor het onderwerp genderdiversiteit in de wereld van de Nederlandse wetenschap. Toch blijft de versnelling in de groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren die men op basis van alle aandacht en genomen maatregelen zou verwachten, vooralsnog uit. Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren zal dan ook aandacht blijven vragen voor evenredig M/V-

verdeling binnen de academie en bestuurders en beleidsmakers met klem aanzetten tot het nemen van 'bold decisions', waarmee direct gestuurd wordt op het omhoog brengen van de percentages - de belangen van de Nederlandse universiteiten die wat onderwijs en onderzoek betreft aan steeds hogere eisen moeten voldoen, zijn te hoog om hier geen gehoor aan te geven. In haar reactie op de Monitor 2016 onderstreept minister Bussemaker deze roep om urgentie en concrete actie. Ze roept universiteiten op tot het tonen van leiderschap, visie en het overgaan tot actie. Ze zegde tevens steun toe aan het plan om in het kader van het naderende Johanna Westerdijkjaar, waarin het 100 jaar geleden is dat de eerste vrouwelijke hoogleraar werd benoemd, nog eens 100 extra vrouwelijke hoogleraren te benoemen, buiten de reguliere benoemingen om.

Tot slot

De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren is landelijk verspreid binnen universiteiten, onderzoeksinstellingen, koepel- en partnerorganisaties en aan partners in de media. Uiteraard is er ook online veel aandacht aan besteed. Het verschijnen van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren heeft veel (pers)aandacht gegenereerd en blijkt nog altijd zowel een goed instrument om de stand van zaken met betrekking tot de in- en doorstroom van vrouwen naar de top in de wetenschap weer te geven als een instrument om het (maatschappelijk) debat over dit onderwerp aan te zwengelen. De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016 werd mede mogelijk gemaakt door een bijdrage vanuit de VSNU.

UHD-Klankbordgroep

Om meer inzicht te krijgen in de issues die er bij de universitair hoofddocenten spelen, richtte het LNVH in 2016 een klankbordgroep UHD-aangeslotenen op. De klankbordgroep voorziet het LNVH-bestuur van advies en input op relevante thema's en overlegt twee keer per jaar (gekoppeld aan de grote LNVH-evenementen). Met name de (voor- en nadelen van) Tenure Tracks, de invloed van het formatiebeginsel op de doorstroom, het ius promovendi en de stap van UHD2 naar UHD1 blijken hot topics. De klankbordgroep telt 29 leden onder voorzitterschap van Christine Teelken (VU). Alle universiteiten (m.u.v. Open Universiteit) en 3 UMCs zijn hierin vertegenwoordigd.

Speerpunten 2016

In de subsidieaanvraag 2015 - 2020 stelde het LNVH enkele speerpunten vast. Hieronder zijn deze speerpunten op een rijtje gezet en de ondernomen acties met betrekking tot deze punten in 2016 benoemd.

Versterkte en frequentere monitoring doorstroom vrouwen naar de top

In 2016 maakte het LNVH de voorgenomen plannen tot het jaarlijks uitbrengen van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren concreet. Het verzoek tot een jaarlijks overzicht met betrekking tot de stand van zaken doorstroom vrouwelijke wetenschappers kwam vanuit de kennissector.

Het LNvH heeft met plezier gehoor gegeven aan deze oproep en zal de komende jaren de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren blijven doorontwikkelen.

Meer commitment in de diepere bestuurslagen

Dit speerpunt stond in 2015 al hoog op de agenda en zal dat de komende jaren ook blijven. Tijdens de gesprekken met de Colleges van Bestuur is er specifiek aandacht gevraagd voor het actief doorvoeren van de urgentie voor de aanpak voor de in- en doorstroomproblematiek en voor het bewerkstelligen van een cultuurverandering binnen de universiteiten. Het LNvH bemerkt een gedegen commitment van CvB's, maar ziet dat maatregelen niet doordringen tot/worden doorgetrokken op (bijvoorbeeld) decaanniveau of afdelingshoofd. In 2016 zijn er gerichter acties uitgezet op dit level. Het LNvH heeft tevens gepleit voor het aanstellen van Chief Diversity Officers (of soortgelijke functies) op decaanniveau in elke instelling. Inmiddels is er aan een aantal universiteiten (4) een Diversity Officer aangesteld en wordt er binnen meerdere instellingen nagedacht over een soortgelijke functie. Door middel van het LNvH Ambassadeursnetwerk zal het LNvH, naast de collegeleden, ook juist de (vooralsnog enkel mannelijke) decanen nauwer gaan betrekken bij het onderwerp genderdiversiteit. De voorbereidende stappen voor dit netwerk zijn in 2016 gezet.

Hernieuwde aandacht voor genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures

Nog altijd is de vertegenwoordiging van vrouwen in bestuurlijke functies in de wetenschap laag⁵. Het LNvH heeft dan ook actief meegedacht en lijsten met namen aangeleverd voor verschillende vacante posities in Raden van Bestuur en Raden van Toezicht. Ook voor enkele decaanfuncties zorgde het LNvH voor een longlist. Daarnaast werd er tijdens de gesprekken met de Colleges van Bestuur specifiek aandacht besteed aan dit onderwerp. Tevens adviseerde het LNvH universiteiten bij het opzetten van trainings- en coachingstrajecten voor (voorzitters en/of leden van) BAC's.

Bij samenstelling van commissies (bij selectie voor vacante posities, nominaties, subsidietoekenningen) wordt er nog altijd niet standaard gelet op diversiteit en aandacht voor implicit bias die neutrale keuzeprocessen vrijwel onmogelijk maakt, is er nog veel te weinig. Daarnaast blijken mannelijke en vrouwelijke wetenschappers niet dezelfde kansen te hebben bij het indienen van aanvragen voor (onderzoeks)subsidies⁶. Het onderzoek Van der Lee/Ellemers was een eerste stap in de aanpak van dit probleem. Het LNvH volgde in 2016 de ontwikkelingen naar aanleiding van dit rapport nauwgezet en zette zich in voor het delen van de conclusies van het rapport om ze zo ook relevant te laten zijn voor organisaties buiten NWO.

⁵ Zie o.a. LNvH-rapport 'M/V-verdeling in bestuur en toezicht bij de Nederlandse universiteiten en UMC's', prof.dr. Lückérath, 2014 en de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016

⁶ Onderzoeksrapport 'Honoreringskansen voor mannen en vrouwen in NWO-competities', dr. Romy van der Lee, prof. dr. Naomi Ellemers, Universiteit Leiden.

Gender in de inhoud van onderzoek

In 2015 is het onderwerp Gendered Innovations en de aandacht voor gender en sekse in de inhoud van onderzoek is veelvuldig onderwerp van gesprek geweest. In 2016 is dit onderwerp minder op de voorgrond geweest.

Internationalisering & aansluiting EU

Er valt nog een wereld te winnen in internationaal contact met bijvoorbeeld zusterorganisaties en in beter contact met EU-commissies. Het LNvH heeft al in 2015 een voorzichtige start gemaakt en zal zich in de komende jaren meer gaan richten op internationale profilering en het verzamelen van internationale best practices. In 2016 werd voornamelijk het contact met het European Platform for Women Scientist verstevigd. Daarnaast nam het LNvH deel aan een aantal Europese aanvragen als disseminating partner. Het LNvH woonde in november 2016 de EPWS Gender Summit bij in Brussel. Tevens ging het LNvH op bezoek bij de rector van de Universiteit Gent, prof. dr. Anne de Paepe, ter nadere kennismaking en voor het uitwisselen van best practices.

Een gezamenlijke oplossing voor een gezamenlijk probleem: mannen inzetten en betrekken

Vaak wordt er gedacht dat de in- en doorstroomproblematiek een 'vrouwenprobleem' is. Zo wordt er ook vaak aan gerefereerd. Het LNvH zet zich in om iedereen 'probleemeigenaar' te maken of liever gezegd: iedereen bij de oplossing te betrekken. Een eerste actie hierin is het opzetten van een LNvH-ambassadeursnetwerk van mannen. In 2016 is het commitment gepeild bij de geselecteerde kandidaten en is er online een community gecreëerd. Het netwerk zal begin 2017 officieel gelanceerd worden. Onder andere alle mannelijke collegeleden en decanen van de Nederlandse UMC's en universiteiten zullen een uitnodiging tot toetreding ontvangen.

Bindende afspraken

Eind 2015 boden alle Nederlandse universiteiten hun streefcijfers aan aan de minister. Een overzicht van deze percentages, die in 2020 bereikt zouden moeten zijn, staat op de LNvH-website. Het LNvH stuurde een reactie aan minister Bussemaker op het verschijnen van deze streefcijfers. Ook deze reactie is te vinden op de website⁷. In 2016 was er veel discussie over het ambitieniveau van de streefcijfers. In de gesprekken met de CvB's heeft het LNvH uitgebreid gesproken over de totstandkoming van de streefcijfers. Bovendien werd er in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016 een figuur opgenomen waarin is weergegeven welke universiteiten hun streefcijfers in 2020 behalen op basis van de gemiddelde groei over de afgelopen tien jaar. Conclusie: 6 van de 14 universiteiten liggen op koers, de rest moet een tandje bijzetten. Graag merken wij op dat streefcijfers maatwerk behoeven: er dient per instelling/faculteit en per HOOP-gebied gekeken te worden welke streefcijfers realistisch zijn.

⁷ <http://www.lnvh.nl/site/Publications/Monitor/Universiteiten-formuleren-streefcijfers>

Het LNvH is dan ook voornemens om in toekomstige edities van de Monitor de percentages per faculteit op te nemen zodat duidelijk wordt waar er extra aandacht en actie nodig is en er geen kans is deze ‘zere plekken’ te verbloemen met een mooi algemeen percentage.

Beleidsbeïnvloedende activiteiten

1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld

Nauwe banden met universiteiten, UMC's, koepelorganisaties VSNU en NFU, NWO, het ministerie van OCW, het Rectorencollege en de KNAW zijn voor het LNvH van cruciaal belang. Naast ad hoc overleg, bezoekt het LNvH deze instellingen jaarlijks. Tijdens de 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, cijfers worden gemonitord en best practices verzameld en gedeeld. 2016 stond in het teken van ronde 7 van de jaarlijkse gesprekken met de Colleges van Bestuur (14 universiteiten en Nyenrode Business University⁸). Het LNvH bezocht tevens de KNAW, VSNU en NWO. Het overleg met het Rectorencollege en met de NFU staat gepland voor begin 2017. Ook het bezoek aan de TU Delft vindt vanwege agendatechnische redenen begin 2017 plaats.

Thema's 2016 (in willekeurige volgorde, lijst niet exhaustief)

Het LNvH spreekt met de CvB-delegaties standaard over de (streef)cijfers, statistieken, best practices en plannen voor de toekomst met betrekking tot gender/talent/diversiteitsbeleid van de betreffende universiteit. Daarnaast komen er per ronde verschillende onderwerpen aan de orde waar het LNvH extra aandacht voor vraagt. In 2016 waren dat onder andere: het monitoren van de samenstelling van het wetenschappelijk personeel op faculteitsniveau, werkdruk, uitstroom vrouwelijke PhD's, het uitbannen van gesloten benoemingen, samenstelling van en controle op benoemings- en adviescommissies, aandacht voor alternatieve carrièrepaden, het tegengaan van implicit bias door training, diversiteitsbeleid vs genderbeleid, Chief Diversity Officers, LNvH ambassadeursnetwerk, starting packages, CAO-NU bepalingen inzake zwangerschapsverlof (Tenure Track- en postdocfase), performance cards, plan extra 100 hoogleraren Athena's Angels/Bussemaker, exitgesprekken, synchronisatie hoogleraarsprofielen, werving en scouting, ritsmethode bij nominaties, voordrachten en selectieprocedures.

⁸ In goed overleg met de betreffende instelling is besloten dat het LNvH Nyenrode niet meer zal meenemen in toekomstige gespreksrondes.

Overzicht bezoeken (alfabetische volgorde):

		Het LNvH sprak in totaal met:
Erasmus Universiteit Rotterdam	25 februari 2016	7 Collegevoorzitters
Nyenrode Business University	7 maart 2016	7 Rectores magnifici
Open Universiteit	2 mei 2016	3 Collegeleden
Radboud Universiteit Nijmegen	25 april 2016	6 Hoofden HR
Rijksuniversiteit Groningen	20 juni 2016	8 Medewerkers/Adviseurs HR
Tilburg University	2 juni 2016	3 Hoogleraren
TU Delft	[19 januari 2017]	2 UHD's
TU Eindhoven	9 september 2016	- PhD's
Twente University	8 september 2016	2 Decanen
Universiteit Leiden	25 februari 2016	2 (Chief) Diversity Officers
Universiteit Maastricht	14 maart 2016	
Universiteit Utrecht	7 maart 2016	
Universiteit van Amsterdam	25 januari 2016	
Vrije Universiteit	27 mei 2016	
Wageningen University	9 mei 2016	

Voorafgaand aan de CvB-gesprekken spreekt het LNvH standaard met bestuurders en leden van de lokale vrouwennetwerken. Het LNvH hecht veel waarde aan de input die deze voorgesprekken oplevert. Het LNvH neemt de punten die het lokale vrouwennetwerk wellicht lastig geagendeerd krijgt of de onderwerpen die extra aandacht en urgentie behoeven mee in de gesprekken met de CvB-leden. Daarnaast vragen wij de aangeslotenen van de betreffende universiteit om aandachtspunten.

Het LNvH sprak in 2016 tevens met het bestuur (e.a) van:

KNAW/DJA/AvK	29 november 2016
VSNU	3 oktober 2016
NWO	16 december 2016

2. Onderzoeken

De onderwerpen van de onderzoeken zijn vastgesteld onder de auspiciën van het LNvH, naar aanleiding van expliciete vragen voortgekomen uit de bezoeken aan de Colleges van Bestuur en naar aanleiding van specifieke verzoeken die ons toekomen vanaf de werkvloer, aangedragen door aangeslotenen of door HR-adviseurs van het LNvH HR platform. De rapporten zijn op te vragen via info@lnvh.nl.

Financiële Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap

In 2016 verscheen het LNvH onderzoeksrapport 'Financiële Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap'. Het LNvH liet dit onderzoek uitvoeren door prof. dr. Belle Derks, hoogleraar Psychological perspectives on organisational behaviour within institutions bij de vakgroep Sociale en Organisationspsychologie in 2016 tevens met het bestuur. Zie pagina 9 voor de conclusies.

Werksfeer

Verder startte het LNvH met een onderzoeksproject naar 'Werksfeer'. Het LNvH heeft Athena's Angels benaderd als partner in dit project waarbij we verhalen van vrouwelijke wetenschappers om zullen zetten in een theaterbewerking waarmee wij binnen universiteiten en UMC's aandacht zullen vragen voor de – niet altijd even inclusieve - werksfeer en -werkcultuur. Dit project wordt in 2017 verder ontwikkeld in samenwerking met stichting Zina en theatermaker Adelheid Roosen.

3. Lobby

Het LNvH is naast een kennis- en netwerkorganisatie ook een actieve lobbyorganisatie. Het LNvH lobbyt waar mogelijk. In 2016 is er vooral ingezet op het heropenen van de gesprekken met onder andere minister Asscher over de mogelijkheid tot aanpassen van de Wet Werk en Zekerheid (Flexwet) om zo de bepalingen rondom zwangerschapsverlof voor onder andere postdocs en Tenure Trackers aangepast te krijgen. Het LNvH trekt hierin op met de VSNU en de vakbonden. Dit heeft geleid tot een aantal constructieve gesprekken, maar nog niet tot concrete besluiten. Het LNvH heeft in afwachting van verdere ontwikkelingen in gesprekken met universiteiten gevraagd na te denken over een tussenoplossing vanuit de instellingen zelf waarbij de huidige flexwet- en CAO-NU bepalingen kunnen worden omzeild.

4. Platforms en overleggen

a. LNvH Platform HR-adviseurs gender-/diversiteits-/talentbeleid

Het LNvH hecht waarde aan de uitwisseling van informatie en kennis tussen universiteiten en UMC's en wil samenwerking graag stimuleren. Via het LNvH-voorzitterschap van het platform van HR-adviseurs gender/diversiteit/talentbeleid binnen de universiteiten en UMC's wordt kennisuitwisseling gefaciliteerd over (effecten van) beleidsmaatregelen en vorderingen op het gebied van de doorstroming van vrouwen. In het platform zijn alle universiteiten en UMC's vertegenwoordigd, ook NWO, KNAW en de VSNU sluiten aan. In totaal zijn 31 HR-adviseurs lid van het platform. In 2016 werden de bijeenkomsten van het platform georganiseerd rondom specifieke thema's. In 2016 werd de digitale uitwisseling tussen de platformleden gestimuleerd en kwam men één keer plenair bijeen. Deze meeting stond in het teken van beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers en de CAO-NU en WWZ-bepalingen inzake zwangerschapsverlof.



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. In 2016 vonden er oprichtingsmeetings plaats waarbij de missie en de koers van het Platform werden vormgegeven: 'het platform zal een efficiëntere onderlinge uitwisseling van kennis, kunde en best practices op het gebied van diversiteit tussen de deelnemende organisaties mogelijk maken. De initiatiefnemers hebben een gemeenschappelijk doel – meer diversiteit in de wetenschap - en iedere partij is zich bewust van haar eigen rol en invloed hierop. Enerzijds bevordert het platform de kennisuitwisseling, wat eigen acties versterkt; anderzijds biedt het platform de basis om gezamenlijk actie te ondernemen en de krachten te bundelen. De missie van het Platform Diversiteit in de Wetenschap is het bereiken van een goede afspiegeling van de maatschappij in alle lagen van de Nederlandse wetenschappelijke arena, zowel in het academisch als in het praktijkgerichte onderzoek. De focus van het platform is in principe breed, maar richt zich in eerste instantie op gender.' (Bron: startdocument PDW – juli 2016)

c. Landelijk Overleg Diversity Officers

Het LNvH is in 2016 tevens benaderd om zitting te nemen in het Landelijk Overleg Diversity Officers. Vanaf begin 2014 begonnen de eerste Nederlandse (chief) diversity officers aan de Universiteit Leiden, de Vrije Universiteit Amsterdam, Universiteit Wageningen, en Erasmus Universiteit Rotterdam aan hun taak. In 2016 werden twee chief diversity officers aan de Rijksuniversiteit Groningen benoemd. Er is veelvuldig overleg tussen de verschillende universiteiten, en het doel van dit netwerk is in de eerste plaats het creëren van een platform voor systematisch, diepgaand overleg en uitwisseling over diversiteit in de brede zin van het woord. Daarnaast is er een groter streven: het maken van een vertaling van de aanpak die de in Engeland en Schotland effectief gebleken Equality Challenge Unit (bekend van o.a. de ATHENA SWAN certificaten), aangepast naar de Nederlandse situatie. In 2016 vonden enkele oprichtingsmeetings plaats. Het LNvH was daarbij aanwezig.

Het LNvH ziet de meerwaarde van deze platforms. We willen echter voor komen dat degenen die binnen de betrokken organisaties verantwoordelijk zijn voor diversiteits/genderbeleid overvraagd worden en/of inhoudelijk dezelfde meetings moeten bijwonen waardoor de effectiviteit van de processen laag kan worden. We zetten daarom in overleg met de voorzitters en oprichters van het Platform Diversiteit in de Wetenschap en met het Landelijk Overleg Diversity Officers in op een juiste afstemming van de agenda's en een uitwisseling van de highlights van de bijeenkomsten zodat er een gedegen afweging gemaakt kan worden in het wel of niet bijwonen van de meetings en de platforms aanvullend blijven en elk hun eigen meerwaarde kennen.

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 2009 draagt het LNvH ook vrouwelijke kandidaten voor voor de Prijs Akademiehoo­gleraren⁹. 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 KNAW award aan het rijtje toegevoegd. Het LNvH nomineert tevens voor de Heinekenprijzen.

In aanloop naar het Westerdijkjaar, kondigde de KNAW aan twee extra selectierondes in te lassen waarbij er enkel vrouwelijke kandidaten kunnen worden genomineerd, zodat het KNAW-ledenbestand in één keer met 16 vrouwelijke leden kan worden uitgebreid. Een prachtig initiatief waar het LNvH uiteraard veel aandacht voor heeft gevraagd en waar een aantal mooie dossiers voor zijn ingeleverd. Ook faciliteerde het LNvH het samenstellen van groepjes van voordrachtsgerechtigde KNAW-leden om zo bij te dragen aan een zo hoog mogelijk aantal indieningen en zoveel mogelijk excellente vrouwelijke wetenschappers in aanmerking te laten komen voor KNAW-lidmaatschap.

In 2016 heeft het LNvH met wisselend succes genomineerd. Er is echter voor gekozen niet in de tabel op te nemen welke nominaties zijn gehonoreerd. Het direct gehonoreerd krijgen van een nominatie is uiteraard geweldig, maar het LNvH ziet tevens dat enkel het nomineren en dus onder de aandacht brengen van excellente vrouwelijke wetenschappers bij commissies al effect heeft op de manier waarop er naar selectieprocessen en –procedures wordt gekeken. Bovendien ziet het LNvH regelmatig dat de LNvH-nominatie in eerste instantie niet wordt geselecteerd maar de kandidaat (met hetzelfde) dossier het jaar daarop wél wordt geselecteerd. Succes is dus niet af te meten aan een directe selectie.

Prijs	voordrachtgerechtigd sinds	aantal nominaties gedaan in 2015	aantal nominaties gedaan in 2016
Spinozapremie	2007	2	2
De Jonge Akademie KNAW	2007	2	2
KNAW - Prijs Akademiehoo­gleraren	2009	2	Bestaat niet meer
KNAW-lid	2011	1	3
Distinguished Lorentz Fellowship and Prize	2011	2	1
Ammodo KNAW award	2014 (tweejaarlijks)	2	2
Dr. Hendrik Müllerprijs	NVT	-	-
Valkhofleerstoel	2012 (tweejaarlijks)	-	-
Heinekenprijs	NVT	2	-

⁹ In 2015 heeft de KNAW besloten tot het opheffen van de Prijs Akademiehoo­gleraren na de uitreiking van de prijs in 2016.

LNvH beurzen en prijzen

Distinguished Women Scientist Fund

Eind 2012 lanceerde het LNvH het Distinguished Women Scientists Fund. 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 2016 werden er 25 aanvragen ingediend. Uit deze kandidaten werden vier laureaten geselecteerd: Jessica Alleva (Maastricht University), Camille Creighton (UvA), Mathilde Hagens (UU) en Janet Vos (Radboudumc) ontvingen de beurs.

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. Het LNvH is samen met het NIAS sinds twee jaar partner van het l’Oréal-UNESCO For Women in Science Programma. In 2016 vond de vijfde Nederlandse uitreiking plaats. Carlijn Kamphuis (UU) en Maeike Zijlmans (UMC Utrecht) ontvingen de beurs. De aula van het Hodshon Huis te Haarlem vormde het decor van de uitreiking, ditmaal gepresenteerd door Eva Jinek. Deze beurzen zijn bestemd voor een onderzoeksverblijf c.q. fellowship van 3 of 5 maanden aan het NIAS te Amsterdam om (bijvoorbeeld) aan het schrijven van wetenschappelijke artikelen te werken.

2. Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank

Ook in 2016 is het LNvH weer veelvuldig benaderd door universiteiten en search bureaus met verzoeken tot verspreiding van vacatures voor wetenschappelijke en bestuurlijke posities. Daarnaast bemiddelde het LNvH bij het vinden van geschikte kandidaten voor 21 posities.

3. Mentoring en intervisie

Het LNvH ondersteunt het professioneel functioneren van vrouwelijke wetenschappers door het aanbieden van mentoring- en intervisiesessies. Tevens worden individuele mentoringverzoeken behandeld. Hierbij worden mentees aan mentoren gekoppeld door het uitzetten van de geanonimiseerde mentoringvraag in het LNvH-netwerk. Daarnaast helpt het LNvH indieners (in bijvoorbeeld de Vernieuwingsimpuls) bij het vinden van een mentor die hen ondersteunt

en adviseert in het indieningsproces, om de slagingskans, die voor vrouwelijke indieners significant lager ligt dan voor mannelijke indieners, zo groot mogelijk te laten zijn.

In 2016 gaf het LNvH succesvol gehoor aan 5 mentoringverzoeken. Daarnaast werden twee intervisiegroepen gevormd.

4. Bijeenkomsten, seminars en symposia

LNvH Spring Symposium 2016: Wat breng(t) je naar de boardroom?

Op 26 mei 2016 organiseerde het LNvH i.s.m. Deloitte Academy een bijeenkomst voor vrouwelijke hoogleraren die zich oriënteren op hun stap naar de boardroom en hun bestuurlijke talenten in willen zetten. Voornaamste doel van de middag: inzicht bieden in de toegevoegde waarde van academici in boards en het aanreiken van concrete handvatten om bestuurlijke ambities (verder) te verwezenlijken. Duidelijk werd dat wat de boardroom betreft er meerdere wegen naar Rome leiden, wellicht in tegenstelling tot de geijkte carrièrepaden in de wetenschap. Naast onderwerpen als benodigde kennis, relevante expertise, het timen van boardfuncties in de wetenschappelijke loopbaan en de wervings- en selectieprocedure, riep met name het formuleren van de eigen toegevoegde waarde in de boardroom vragen en discussie op. Dat vraagt om het ontdekken van de bredere inzetbaarheid van in academia opgedane kennis en vaardigheden, bijvoorbeeld: kennis over de (formele) rollen en verantwoordelijkheden binnen bestuur en toezicht, impact hebben en maken, het opbouwen en onderhouden van een relevant netwerk, doorzien hoe de hazen lopen. Sprekers onderstreepten het belang van het bepalen van je eigen ambitieniveau. Door voortdurend voor ogen te houden wat bij je past, kun je weloverwogen keuzes en stappen maken.

Enkele weken na het Spring Symposium ondervroeg het LNvH de deelnemers via een korte vragenlijst over de stappen die zij sinds de bijeenkomst gemaakt hadden, en over gewenste ondersteuning vanuit het LNvH. Met name het thema 'personal branding' (ook wat betreft cv en/of online profiel) bleek verdieping te behoeven. Op basis van deze reacties biedt het LNvH, wederom in samenwerking met Deloitte, een workshop aan tijdens het Spring Symposium 2017.

Landelijke Bijeenkomst 2016

Op 12 december 2016 vond de LNvH Landelijke Bijeenkomst voor aangeslotenen plaats in het Muntgebouw in Utrecht. Onder leiding van Eva Jinek werd het onderwerp 'beloningsverschillen in de wetenschap' nader bekeken: van een contextschets wereldwijd tot het effect ervan op ons persoonlijk. Paulien Osse (WageIndicator) en Peter Hein van Mulligen (CBS) namen het eerste deel voor hun rekening en schetsten het bredere, maatschappelijke perspectief met betrekking tot beloningsverschillen. Daarna gaf Belle Derks (UU) een toelichting op het rapport 'Financiële Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap'. In een panel bestaande uit Geert Jan Eissens (Human Capital Group), Marloes van Engen (UvT), Marion Stolp (RuG) en Belle Derks werden aanbevelingen en oplossingen gedeeld.

Aansluitend op de Landelijke Bijeenkomst presenteerde LNvH-bestuurslid Angela Maas de

Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016. Collegeleden Wilma de Koning (Radboud Universiteit Nijmegen), Frank Baaijens (Technische Universiteit Eindhoven) en Huib Pols (Erasmus Universiteit Rotterdam) spraken over de conclusies en consequenties die zij aan de Monitor 2016 verbinden. Een korte videoimpressie van de dag, alsmede de reactie van Minister Bussemaker op de Monitor 2016 zijn te bekijken via het Vimeo-kanaal (<https://vimeo.com/user46115256>) van het LNvH.

Lokale Netwerken

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

In 2016 ondersteunde het LNvH tevens twee projecten financieel:

- FFNT - Vrouwenennetwerk Utrecht (Jaarcongres)
- Catherine van Tussenbroekfonds (publicatie over bursalen van het fonds)

5. Communicatie



Zoals elk jaar stuurde het LNvH ook in 2016 de maandelijkse nieuwsbrieven. Verder waren er diverse nieuwsprikkels en – flashes met mededelingen voor (specifieke groepen) aangeslotenen. Denk hierbij aan vacatures voor hoogleraar- en decaanposities, oproepen voor mentorschap en persvragen voor specifieke expertise. Daarnaast was het LNvH zeer actief op LinkedIn en Twitter.

In 2016 is er tevens aandacht besteed aan de perscommunicatie en de zichtbaarheid van het LNvH in de landelijke, lokale en academische pers. Er is geïnvesteerd in een gedegen perslijst en het LNvH is lid geworden van het Platform Wetenschapscommunicatie. Op de website van het LNvH is een overzicht te vinden van de artikelen en interviews die er in 2016 verschenen.

Daarnaast is er in 2016 in samenwerking met de vormgevers van Studio Lakmoes hard gewerkt aan een nieuwe online omgeving voor de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren. Deze online omgeving maakt het mogelijk te zoeken op specifieke data, datasets te downloaden en data uit verschillende jaren met elkaar te vergelijken. Het vernieuwde webgedeelte wordt in 2017 gelanceerd.

Tot slot: Nieuw in 2016 was het bericht van de LNvH voorzitter Ingrid Molema. Zij richtte zich in een persoonlijke e-mail aan alle aangesloten UHD's en hoogleraren.

6. Representatie, contacten en verzoeken

Het LNVH werd in 2016 ook weer veelvuldig benaderd met vragen van o.a. individuele wetenschappers, van HR-afdelingen, en de pers. Ook werd het LNVH meerdere malen gevraagd om informatie over bijeenkomsten, symposia en evenementen onder het netwerk te verspreiden of sprekers aan te leveren. Tevens was het LNVH vertegenwoordigd op talrijke bijeenkomsten en overleggen. Bekijk de representatiekalender voor een indruk van de verzoeken die het LNVH zoal ontvangt. Let wel: individuele vragen en de acties die daarop volgen zijn vanwege privacyredenen niet meegenomen in het overzicht.

Representatiekalender

Het LNVH leverde een bijdrage (in de vorm van expertise, kennis, kunde, raad & daad, financiering) aan alle evenementen die in het overzicht hieronder worden genoemd. De bezoeken aan de Colleges van Bestuur en besturen van OCW, NWO, VSNU, KNAW en NFU zijn niet meegenomen (zie hiervoor pag.14). Ook de indiening van de nominatiedossiers is niet meegenomen.

Januari

- Op 8 januari dacht het LNVH mee over een communicatiestrategie voor 'De Verschilmaker 2016' van Vrouwen van Nu - met 47.000 leden de grootste vrouwenorganisatie van Nederland.
- Op 13 januari evalueerde het LNVH de Monitor 2015 met de data-analist.
- Op 18 januari maakte Ingrid Molema als nieuwe voorzitter kennis met Josephine Scholten (VSNU).
- Op 18 januari sprak het LNVH met VSNU over mogelijkheden financiering Monitor Vrouwelijke Hoogleraren.
- Op 21 januari evalueerde het LNVH de Monitor 2015 met de vormgever.
- Op 25 januari sprak het LNVH met journalist Ellen de Bruin (NRC).
- Op 25 januari overlegde het LNVH met onderzoekers over het rapport beloningsverschillen.
- Op 28 januari evalueerde het LNVH met zijn partners het l'Oréal – UNESCO FWIS-programma.
- Op 28 januari maakte Ingrid Molema als nieuwe voorzitter kennis met Nora van der Wenden en Yvonne Schaap (OCW).

Februari

- Op 2 februari dacht het LNVH mee over een publicatie van Wageningen University: 'Inspiring women at WUR' naar voorbeeld van de LNVH publicatie 'Ambitie in Beeld'.
- Op 3 februari sprak het LNVH met NWO-beleidsmedewerkers over de speerpunten diversiteit in de nieuwe organisatie NWO.
- Op 5 februari leverde het LNVH een lijst aan met kandidaten voor een bijzonder hoogleraarschap Wetenschapscommunicatie aan de Universiteit Leiden.
- Op 8 februari sprak het LNVH met VSNU over de gevolgen flexwet voor zwangerschapsverlof.
- Op 8 februari had het LNVH overleg met SoFoKleS over de financiering van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren.
- Op 10 februari deed het LNVH suggesties voor tafelgasten bij een uitzending van Van Liempt Live (RTLZ).
- Op 10 februari zochten we mee naar een vrouwelijke hoogleraar in de Optica voor een project bij het Museon (Den Haag).
- Op 12 februari vergaderde het bestuur van het LNVH.
- Op 12 februari had het LNVH overleg over de nieuwe ronde l'Oréal-UNESCO FWIS.
- Op 15 februari vroeg het LNVH op verzoek aandacht voor de Socrates-vacature op het gebied van International Humanism and the Art of Living bij de Universiteit voor Humanistiek in Utrecht en zocht het actief mee naar kandidaten.
- Op 17 februari evalueerde het LNVH samen met NWO Pump Your Career versie 2015.

- Op 22 februari nam het LNVH deel aan een voorbereidend overleg ten behoeve van een bredere coalitie Diversiteit in de Wetenschap.
- Op 26 februari adviseerde het LNVH NWO over mogelijke kandidaten voor de nieuwe bestuursposities.
- Op 29 februari leverde het LNVH een lijst aan met kandidaten voor een decaanpositie aan de UvA.

Maart

- Op 3 maart adviseerde het LNVH oprichters van het Marina van Damme-netwerk.
- Op 7 maart leverde het LNVH een lijst aan met mogelijke gasten voor De Wereld Draait Door (item: Denk Anders Vrouw).
- Op 8 maart woonde het LNVH de onthulling van de portretten van vrouwelijke hoogleraren in de Senaatskamer van de Universiteit Leiden bij.
- Op 11 maart leverde het LNVH een lijst aan met alle vrouwelijke decanen aan de Utwente in verband met de vacature voor Rector Magnificus.
- Op 14 maart hielp het LNVH een masterstudent aan de VU aan materiaal en input voor haar masterthesis over de invloed van mentorschap op het carrièreperspectief van promovendi.
- Op 16 maart woonde het LNVH de oratie van Belle Derks (Universiteit Utrecht) bij.
- Op 17 maart woonde het LNVH het 100-jarig jubileum van het Charlotte Jacobs-fonds bij.
- Op 21 maart vroeg het LNVH aandacht voor een meer diverse samenstelling van de 'Nationale Iconen', een initiatief van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland.
- Op 29 maart woonde het LNVH de installatie van de nieuwe leden van De Jonge Akademie bij.

April

- Op 8 april woonde het LNVH de lenteborrel van de VSNU bij.
- Op 12 april nam het LNVH deel aan de NWO-communicatieborrel.
- Op 14 april organiseerde het LNVH een lunch met de DWSF-laureaten. Op deze dag werd ook een video opgenomen waarin de laureaten hun onderzoek presenteren.
- Op 15 april woonde het LNVH de oratie van nieuw (per 1 mei) bestuurslid Sandra Ponzanesi (Universiteit Utrecht) bij.
- Op 19 april vergaderde het bestuur van het LNVH.
- Op 20 april bezocht het LNVH de rector en een aantal vrouwelijke wetenschappers aan de Universiteit Gent.
- Op 20 april adviseerde het LNVH SoFoKleS inzake het onderzoek 'topvrouwen in de wetenschap'.

Mei

- Op 18 mei was het LNVH aanwezig bij 'A Noble Event' aan de WUR.
- Op 19 mei nam het LNVH deel aan het discussiepanel tijdens NWO's 'Broodje Diversiteit'.
- Op 24 mei verzorgde het LNVH een presentatie tijdens een werksessie best practices tijdens Insight Out, waarin senior onderzoekers, experts op het gebied van diversiteit in de wetenschap en beleidsvrouwen van de NWO gebieden CEW, FOM en ALW met elkaar in gesprek gingen.
- Op 26 mei vond het Spring Symposium 'Wat breng(t) je naar de boardroom?' plaats.

Juni

- Op 1 juni nam het LNVH deel aan de werkconferentie Platform Diversiteit in de Wetenschap.
- Op 1 juni sprak het LNVH met prof. dr. Naomi Ellemers (UU) over de mogelijkheden tot samenwerkingen in een onderzoek werksfeer.
- Op 3 juni nam het LNVH deel aan diner voorafgaand aan het ledenweekend van De Jonge Akademie.
- Op 3 juni overlegde het LNVH met OCW en NWO over een Swaf-19 proposal en het opstellen/uitwerken van workpackages.
- Op 7 juni had het LNVH overleg bij OCW inzake gevolgen CAO-bepalingen voor zwangerschap- en zorgverlof.
- Op 10 juni was het LNVH aanwezig bij NWO's Bessensap.
- Op 13 juni was het LNVH aanwezig bij de juryvergadering van het l'Oréal-UNESCO FWIS-programma.
- Op 13 juni adviseerde het LNVH De Correspondent over een artikel over seksisme in de wetenschap.
- Op 20 juni sprak het LNVH met twee vrouwelijke wetenschappers van de RuG over hun Tenure Track ervaringen

en gaf het input voor hun (gendergerelateerde) onderzoek.

- Op 21 juni woonde het LNvH het VSNU Seminar Gender bij. Tijdens deze gelegenheid overhandigden enkele tenure trackers aan de TU Delft, samen met het LNvH, een petitie aan minister Bussemaker.
- Op 23 juni woonde het LNvH de uitreiking van de Prijs Akademietoogleraren (KNAW) bij.
- Op 23 juni leverde het LNvH een literatuuroverzicht aan aan de Vereniging Hogescholen over de invloed van genderdiversiteit in teams op de wetenschappelijke prestaties.
- Op 24 juni vergaderde het bestuur van het LNvH.
- Op 24 juni vond het eerste overleg met bestuursverantwoordelijken, data-analist en vormgever plaats over de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016.

Juli

- Op 1 juli sprak het LNvH middels een brief steun uit voor het BioGEP consortium gericht op gendergelijkheid binnen de wetenschap.
- Op 4 juli zat het LNvH een overleg van het platform HR-medewerkers voor, thema beloningsverschillen.
- Op 6 juli overlegde het LNvH met SoFoKleS over financiering van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren.
- Op 11 juli controleerde het LNvH de lijst van bursalen van het Catharina van Tussenbroekfonds op hoogleraarschappen en UHD-schappen, ten behoeve van een jubileumuitgave van het fonds.
- Op 21 juli leverde het LNvH input voor een uitzending van Nieuwsuur over de doorstroom van vrouwen in de wetenschap.

Augustus

- Op 2 augustus leverde het LNvH een lijst aan met sprekers voor een lezing in het kader van de opening van het academisch jaar bij het Amsterdam Research Centre for Gender & Sexuality (UvA).
- Op 16 augustus maakte Ingrid Molema kennis met NWO-voorzitter Stan Gielen.
- Op 25 augustus had het LNvH overleg met L'Oréal over de aankomende uitreiking van de FWIS-fellowships.
- Op 26 augustus kwam het LNvH bijeen voor een heidag over strategie en missie.
- Op 26 augustus sprak het LNvH met Opzij over een mogelijke voortzetting van de Opzij-leerstoel.

September

- Op 1 september woonde het LNvH de rectoraatsoverdracht in Maastricht bij.
- Op 5 september hield het LNvH samen met de VAWO een ludieke actie over beloningsverschillen tijdens de opening van het Academisch Jaar aan de VU.
- Op 7 september was het LNvH bij de opening van het eerste semester van het academisch jaar bij het NIAS.
- Op 12 september kwam de LNvH-klankbordgroep UHD-ers voor het eerst bijeen.
- Op 12 september leverde het LNvH een lijst met kandidaten voor de positie van decaan FNWI aan de UvA aan.
- Op 14 september stuurde het LNvH een lijst van mogelijke sprekers voor de National PhD Day van het Promovendi Netwerk Nederland.
- Op 15 september woonde het LNvH het opening event van het Amsterdam Research Center for Gender and Sexuality (ARC-GS) bij.
- Op 16 september was het LNvH bij de feestelijke viering van 70 jaar FOM.
- Op 16 september dacht het LNvH mee over Nederlandse sprekers voor de UNESCO's world philosophy day waar er extra aandacht werd besteed aan het gebrek aan aandacht voor de vrouwelijke filosoof.
- Op 22 september sprak het LNvH met Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF over samenwerkingsmogelijkheden in het programma Scholars at Risk.
- 22 september was het LNvH bij Maastricht University (SBE) voor een adviesgesprek m.b.t het vernieuwde genderbeleid.
- 23 september sprak het LNvH met de VSNU en enkele Tenure Trackers van de TU Delft met een delegatie van OCW over de mogelijkheden tot aanpassing van Flexwetbepalingen aangaande zwangerschapsverlof.
- Op 28 september nam het LNvH deel aan de tweede werkbijeenkomst Platform Diversiteit in de Wetenschap.
- Op 28 september woonde het LNvH de eerste lezing van de debatreeks 'Bèta in de Binnenstad' (Spui25) bij.

Oktober

- Op 3 oktober vergaderde het bestuur van het LNvH.
- Op 3 oktober vond het jaarlijkse bezoek van het LNvH aan VSNU plaats.
- Op 7 oktober had het LNvH overleg met Marieke van den Brink (RU Nijmegen).
- Op 10 oktober was het LNvH bij de bekendmaking van de Opzij-top 100 Invloedrijke vrouwen.
- Op 10 oktober dacht het LNvH in het kader van een nieuw op te zetten traject aan verschillende universiteiten mee met een aantal trainers en coaches over de vraag: waar ligt de behoefte van (net in een fellowship aangestelde) uhd's en hoogleraren?
- Op 13 oktober was Ingrid Molema spreker bij het Rathenau/CWTS-evenement 'Recalibrating Excellence'.
- Op 13 oktober was het LNvH aanwezig bij het Netwerkvoorzittersdiner van de Young Girls Community.
- Op 25 oktober vond de kennismaking met de laureaten van het FWIS-programma plaats.

November

- Op 1 november droeg het LNvH bij aan het programma van de Gender-in-Physics-day.
- Op 1 november woonde het LNvH de KNAW-bijeenkomst 'Goed werk voor academici' bij.
- Op 5 november woonde het LNvH de lustrumviering van het Fonds Catharine van Tussenbroek bij.
- Op 7 november was het LNvH in Brussel bij de Joint Conference van EU-onderzoeksconsortia FESTA en GARCIA.
- Op 8 en 9 november woonde het LNvH de Gender Summit te Brussel bij.
- Op 10 november vond de eerste bijeenkomst van de intervisiegroep (Eva Wiltingh bv) plaats.
- Op 10 november kwam het organiserend comité (CBS-KNAW, UU, LNvH en Patricia Faasse) van de Westerdijkviering op 10 februari voor het eerst bijeen.
- Op 14 november vonden de eerste gesprekken met Espaz-kandidaten voor de functie van secretariael ondersteuner plaats.
- Op 21 november nam het LNvH deel aan het overleg van Chief Diversity Officers.
- Op 24 november verzorgde het LNvH een werksessie 'Best Practices' bij het SoFoKleS-seminar 'Dynamiek op de academische arbeidsmarkt'.
- Op 29 november vond het jaarlijkse bezoek van het LNvH aan de KNAW plaats. Tevens aanwezig: vertegenwoordigers van De Jonge Akademie en de Akademie van Kunsten.
- Op 29 november organiseerde het LNvH samen met zijn partners in het Hodshonhuis te Haarlem de feestelijke bekendmaking van de laureaten van het L'Oréal-UNESCO FWIS-programma.
- Op 29 november vergaderde het bestuur van het LNvH.

December

- Op 1 december overlegde het LNvH met enkele partners uit het Platform Diversiteit in de Wetenschap over verdere concretisering van het platform.
- Op 2 december leverde het LNvH een lijst met mogelijke kandidaten aan voor de podcast 'topvrouw-ontmoetingen' van topvrouw.nl.
- Op 9 december nam het LNvH als lid van het organiserend comité deel aan een overleg over de Westerdijkviering op 10 februari.
- Op 12 december organiseerde het LNvH de Landelijke Bijeenkomst (met als thema beloningsverschillen) en de presentatie van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016 (Muntgebouw Utrecht).
- Op 14 december nam het LNvH deel aan het overleg Platform Diversiteit in de Wetenschap.
- Op 16 december vond het jaarlijkse bezoek van het LNvH aan NWO plaats.
- Op 16 december nam het LNvH deel aan een overleg met alle belanghebbende partijen rondom de viering van het Westerdijkjaar.
- Op 18 december voerde het LNvH samen met Athena's Angels overleg met Adelheid Roosen over een mogelijke samenwerking verhalen in theatervorm.
- Op 19 december maakt het LNvH kennis met nieuwe UvA-rector Karen Maex.
- Op 22 december nam het LNvH deel aan een overleg van de Nederlandse VrouwenRaad.

Financien – overzicht uitgaven 2016

Stichting LNVH

Bestedingen Meerjarenplan

Periode 1 januari 2016 t/m 31 december 2016 (in euro's)

Omschrijving	Uitgaven	Inkomsten
	<i>realisatie</i>	<i>realisatie</i>
	31/12/16	31/12/16
Uitvoering meerjarenplan		
Subsidie Ministerie OCW		110.000
Vaststelling subsidie OCW 2007-2015		-21
Rente- en bankkosten		228
DWSF	11.609	
Internationalisering	-258	
Mentoring/Intervisie	2.673	
Evenementen	42.415	
Ontvangsten NWO i.v.m. "Pump your career"	-52.048	
Symposium	8.908	
Landelijke bijeenkomsten	16.822	
Lokale netwerken	1.169	
Onderzoeken	41.793	
Website	5.813	
Publiciteit & Publicaties	15.074	
Bureaunkosten	4.256	
Overige kosten	1.157	
totaal uitvoering exclusief reserveringen	99.383	110.267

Kreston Syncount Audit B.V.
Postbus 302, 2410 AH BODEGRAVEN
Tel. (0172) 619317 / Fax (0172) 615006
KvK nummer 68279335

Paraaf Accountant

Vooruitblik – 2017

De werkzaamheden van het LNVH zijn na het aflopen van 2016 uiteraard onverminderd doorgegaan en bij het verschijnen van dit jaarverslag is het jaar 2017 alweer een flink eind gevorderd. De jaarkalender is gevuld. Het LNVH zet in op een versnelling van de processen door het (aanzetten tot) het overgaan tot actie. Minder praten en meer doen!

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. Deze speerpunten zijn voortgekomen uit de veranderende actualiteit, de input die het LNVH ontvangt van aangeslotenen en op basis van de aanbevelingen die Regioplan deed in het evaluatierapport (2015). 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.

- Versterkte en frequentere monitoring doorstroom vrouwen naar de top – Monitor Vrouwelijke Hoogleraren
- Monitoring van percentages vrouwelijke wetenschappers op faculteitsniveau
- Aandacht vragen van topbestuurslagen voor meer commitment binnen de diepere bestuurslagen en gender awareness over alle linies – van CvB tot student
- Hernieuwde aandacht voor genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures
- Aandacht voor etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen wetenschap
- Internationalisering & aansluiting EU
- Een gezamenlijke oplossing voor een gezamenlijk probleem: mannen inzetten en betrekken
- Bindende afspraken

Verder in 2017 onder andere aandacht voor:

- Westerdijkjaar – 100 jaar vrouwelijke hoogleraren
- Deel twee rapport Beloningsverschillen
- Werksfeer en werkcultuur – awarenesstheaterproject ism Athena's Angels
- Vrouwelijke wetenschappers en/in de Media – onderwerp van het Spring Symposium
- Lancering Ambassadeursnetwerk LNVH
- Uitvoering plan Bussemaker – 100 extra hoogleraren (Westerdijk Talentimpuls)
- Lancering LNVH OPZIJ wisselleerstoel
- Follow up 'women on boards' 2016
- Zwangerschapsverlof/Zorgverlof inzake de CAO-NU – herstart overleg ministeries & Bonden
- Uitbouw platform diversiteit in de wetenschap (voorheen taskforce OCW/NWO/VSNU/LNVH)
- Vergroten netwerkkracht LNVH (LNVH-deputies)
- Business case van de zogenaamde 'lekkende pijplijn' (Onderzoek)

LNVH-intern:

- Uitbreiding LNVH bureau met secretariële ondersteuning
- Transitie FOM naar NWO
- Samenstelling selectiecommissies van aangeslotenen voor LNVH-nominaties



Dit is een uitgave van:
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren
Van Vollenhovenlaan 659
Postbus 3021
3502 GA Utrecht

Vormgeving: Studio Lakmoes
Foto bestuur: Inge Hoogland
info@lnvh.nl
April 2017