

Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren





Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren



Over de Monitor

Een nieuw jasje

De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016: de eerste in een reeks jaarlijkse monitors. We kozen voor een nieuwe, doch herkenbare vorm met een uitgebreide online component.

Inzicht in M/V-verhoudingen

Uiteraard heeft de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren zijn sterkste karaktereigenschap behouden: het biedt inzicht in de actuele man-vrouwverdeling in de wetenschap en een overzicht van de actuele percentages van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers en bestuurders aan Nederlandse universiteiten, universitair medische centra en andere wetenschappelijke organisaties. Daarmee vormt de Monitor de fundering onder beleid en maatregelen op het gebied van genderdiversiteit, zet het aan tot actie en geeft het inzicht in waar de obstakels zich bevinden in de nog altijd gebrekkige doorstroom van vrouwen naar de top.

Ontwikkelingen

Uit de Monitor 2016 blijkt dat ultimo 2015 aan de Nederlandse universiteiten 18% van de hoogleraren-fte's door vrouwen ingevuld wordt. Dat is een toename van 0,9% ten opzicht van ultimo 2014. Ook in de andere functiecategorieën is er groei te zien. Het percentage universitair hoofddocenten steeg met 0,7 en het percentage universitair docenten met 1,6, dat daarmee de sterkste groei liet zien.

Achterstelling in benoeming én beloning

Op basis van het gemiddelde groeitempo van de afgelopen tien jaar bereiken we echter pas in 2054 een evenwichtige M/V-balans onder hoogleraren. 2054! Bovendien blijkt dat vrouwen binnen dezelfde functiecategorie nog altijd stelselmatig in de lagere functieniveaus te vinden zijn. In de Monitor 2016 geven we voor het eerst inzicht in de Glazen Plafond Index tussen deze niveaus. Daarnaast blijkt uit deze Monitor dat vrouwen niet alleen in de lagere functieniveaus vastzitten, ze verdienen er ook nog eens minder dan hun mannelijke collega's.

Blijven streven of behalen?

Het afgelopen jaar spraken de universiteiten streefcijfers af met betrekking tot het percentage vrouwelijke hoogleraren dat zij in 2020 moeten hebben behaald. In deze Monitor zijn de streefcijfers naast de huidige percentages gezet en is er op basis van de gemiddelde groei van het percentage hoogleraren in de afgelopen tien jaar een prognose gemaakt voor 2020.

Tot slot: het LNVH biedt met de Monitor 2016 een handreiking en naslagwerk voor universiteiten, universitair medische centra en andere betrokkenen en geïnteresseerden en beoogt met het uitbrengen van deze cijfers de doorstroom van vrouwen in de wetenschap te bevorderen. Dank gaat bij voorbaat uit naar eenieder die bijdraagt, of door het lezen van deze Monitor gaat bijdragen, aan het behalen van dat doel.

Het bestuur van het Landelijk
Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Ingrid Molema (voorzitter)
Halleh Ghorashi
Angela Maas
Willemien den Ouden
Sandra Ponzanesi

Het bureau van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren

Lidwien Poorthuis
Fernie Maas





Inhoudsopgave

H 1 Vrouwelijke wetenschappers lopen miljoenen mis	8
H 2 Het glazen plafond onveranderd dik	14
H 3 De verdeling vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland	18
H 4 Het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan universiteiten	26
H 5 Het aandeel vrouwelijke hoogleraren bij UMC's	34
H 6 Vrouwen in hoogste niveaus academisch management en bestuurders in wetenschappelijke organisaties	38
H 7 Ondersteunend en Beheerspersoneel en Wetenschappelijk Personeel vergeleken	50
Bijlage 1 Brongegevens	54
Bijlage 2 Samenwerkende partners	56
Colofon	58

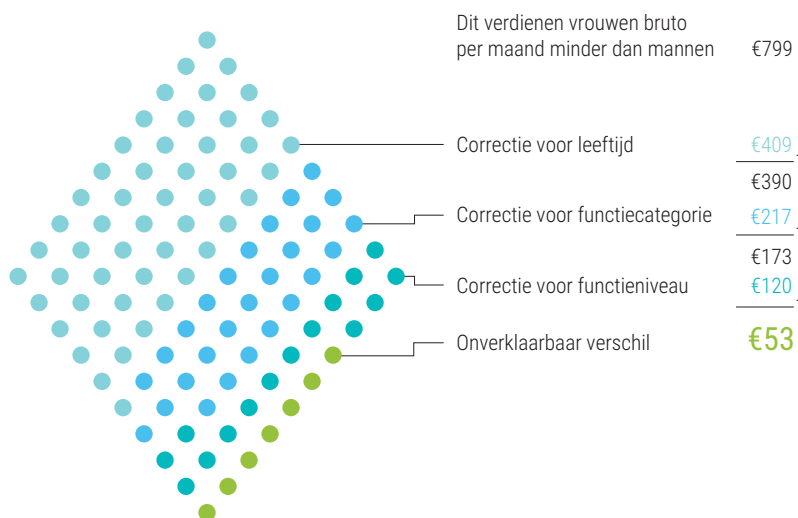


H 1 | Vrouwelijke wetenschappers lopen miljoenen mis



Dat vrouwelijke wetenschappers minder verdienen dan hun mannelijke collega's bleek al uit de Monitor van 2012 en 2015. Hoe groot de verschillen in beloning daadwerkelijk waren, was niet bekend. In 2016 onderzocht¹ het LNVH de loonkloof in detail. Conclusie: zelfs na correctie voor leeftijd, functiecategorie en functieniveau, is er een aanzienlijk verschil in beloning te constateren. Vrouwelijke wetenschappers lopen op jaarbasis miljoenen mis. Hieronder is weergegeven hoe groot de verschillen zijn.

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

¹ LNVH Rapport 'Financiële Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap', augustus 2016, uitgevoerd in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren door dr. Marije de Goede, dr. Ruth van Veelen en prof. dr. Belle Derks, Universiteit Utrecht. In het rapport werden, naast salarisverschillen binnen de functiecategorieën UD, UHD en HGL, ook de uitgekeerde toelages meegenomen. De data die in het rapport zijn gebruikt betreffen data ultimo 2013 - 2014. Voor de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016 zijn de VSNU WOPI data ultimo 2015 gebruikt. Het volledige rapport is beschikbaar op www.LNVH.nl.

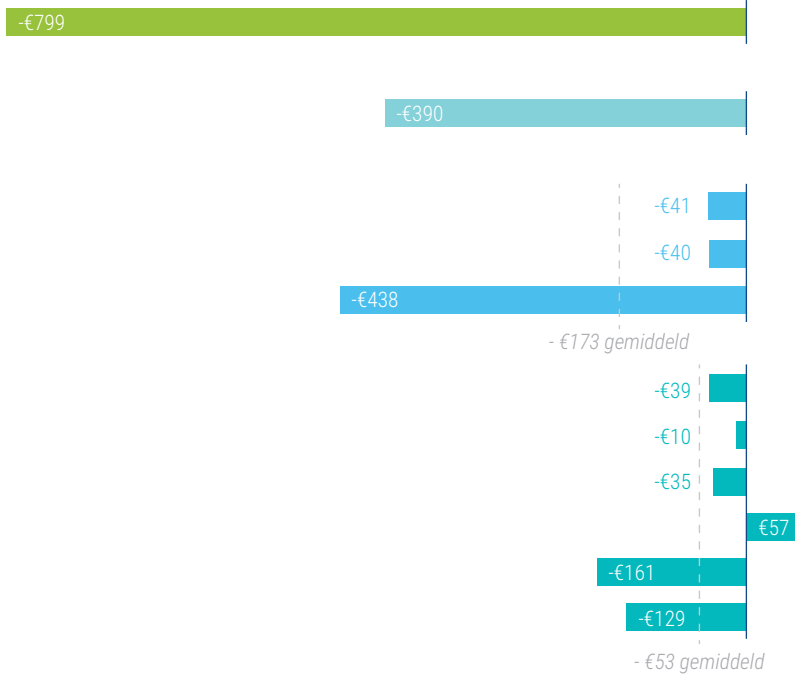
Figuur 1.2 Overzicht van de beloningsverschillen tussen vrouwen (V) en mannen (M) in de wetenschap inclusief correcties voor leeftijd, functiecategorie en -niveau

	Functie	V	M
Bruto salaris		5.044	5.843
Na correctie voor leeftijd		5.333	5.723
Na correctie voor functiecategorie	UD	4.628	4.669
	UHD	5.532	5.572
	HGL	6.915	7.353
Na correctie voor functieniveau	UD2	4.257	4.296
	UD1	4.846	4.856
	UHD2	5.275	5.310
	UHD1	5.903	5.846
	HGL2	6.675	6.836
	HGL1	8.302	8.431

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



Beloningsverschil





Opvallender nog dan het verschil in geldelijke beloning, is het feit dat vrouwelijke wetenschappers binnen de functiecategorieën universitair docent (UD), universitair hoofddocent (UHD) en hoogleraar (HGL) stelselmatig in de lagere functieniveaus (UD2, UHD2 en HGL2) te vinden zijn. Een deel van het verschil in beloning zou kunnen worden rechtgetrokken door het bevorderen van vrouwen naar de hoogste functieniveaus. Alleen door het verschil in inschaling daarbij direct aan te pakken wordt de loonkloof gedicht.

De Monitor 2016 laat voor het eerst cijfermatig de belemmeringen zien tussen deze functieniveaus middels de Glazen Plafond Index (GPI). Met een GPI van 2,4 zijn de belemmeringen in de functieovergang van HGL2 naar HGL1 voor vrouwen het grootst. Maar ook met GPI's van 1,3 en 1,7 zijn de overgangen van respectievelijk UD2 naar UD1 en UHD2 naar UHD1 nog altijd ver verwijderd van de neutrale 1.

Box | De Glazen Plafond Index

De Glazen Plafond Index (GPI) is een indicator voor (belemmeringen in) de doorstroom van vrouwen naar hogere functiecategorieën. De GPI is groter dan 1,0 wanneer vrouwen minder sterk zijn vertegenwoordigd op het hoger liggende niveau, in vergelijking met het niveau daaronder. Als in twee opeenvolgende functiecategorieën het aandeel vrouwen hetzelfde is, is de GPI gelijk aan 1,0. Dat wordt een neutrale GPI genoemd.

GPI > 1,0 belemmerde doorstroom

GPI = 1,0 normale doorstroom

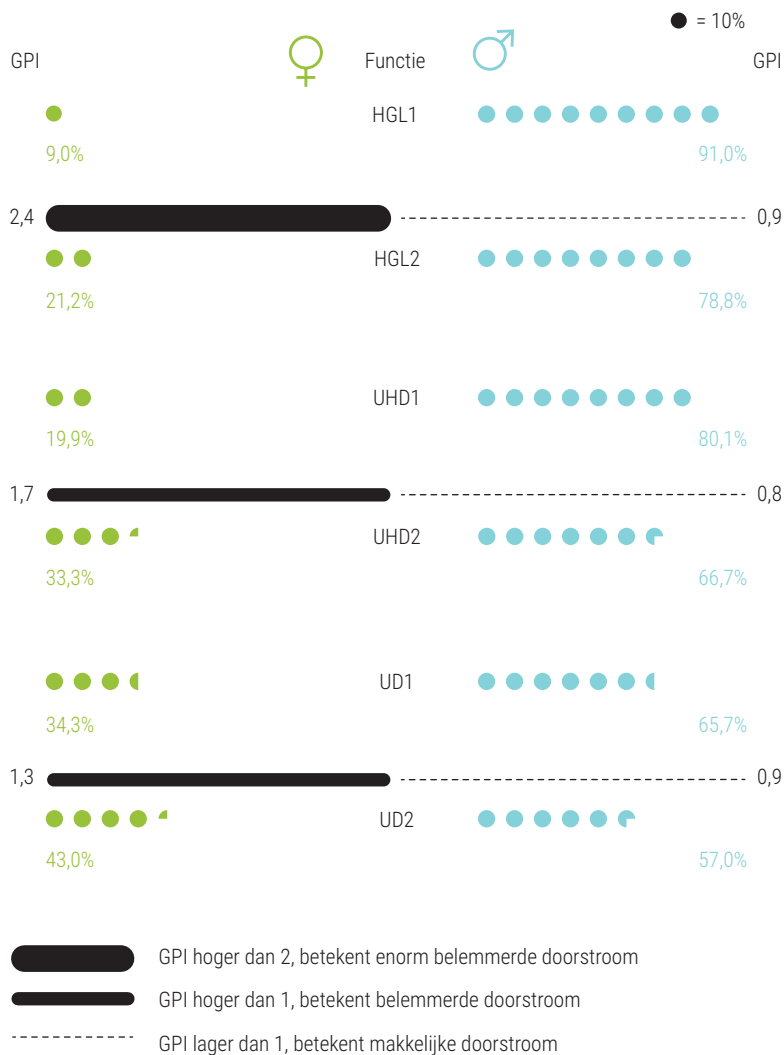
GPI < 1,0 makkelijke doorstroom

De GPI wordt berekend door het percentage vrouwen in functiecategorie x-1 te delen door het percentage vrouwen in functiecategorie x. Rekenvoorbeeld GPI:

$$\frac{x-1}{x} \rightarrow \frac{30\% \text{ UD}}{20\% \text{ HGL}} = \text{GPI } 1,5$$

De GPI geeft geen informatie over de feitelijke doorstroming en is niet hetzelfde als de doorstroomkans. De GPI werd door onderzoeksbureau SEOR b.v. in 2002 ontwikkeld in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in het kader van het ontwikkelen van een benchmark voor het vaststellen van de positie van vrouwen in hogere en leidinggevende functies.

Figuur 1.3 Glazen Plafond Index (GPI) vrouwen en mannen naar functieniveauovergang, in fte (eind 2014)



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

H 2 | Het glazen plafond onveranderd dik



Het glazen plafond blijft onveranderd dik

Glazen plafond of glazen labyrint. Daar zijn de meningen over verdeeld. Feit blijft dat met elke stap op de wetenschappelijke ladder het aandeel vrouwen kleiner wordt. Dat betekent dat de stappen tussen de functiecategorieën niet vanzelfsprekend zijn en belemmeringen met zich mee brengen. Daar waar in het vorige hoofdstuk al bleek dat de Glazen Plafond Index in 2014 tussen de *functieniveaus* (UD2/UD1, UHD2/UHD1, HGL2/HGL1) enorm is, is in 2015 ook geen afname van de belemmering te zien tussen de verschillende *functiecategorieën*.

Figuur 2 Glazen Plafond Index (GPI) vrouwen naar functieovergang, in fte (eind 2015)



Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2015, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

2015

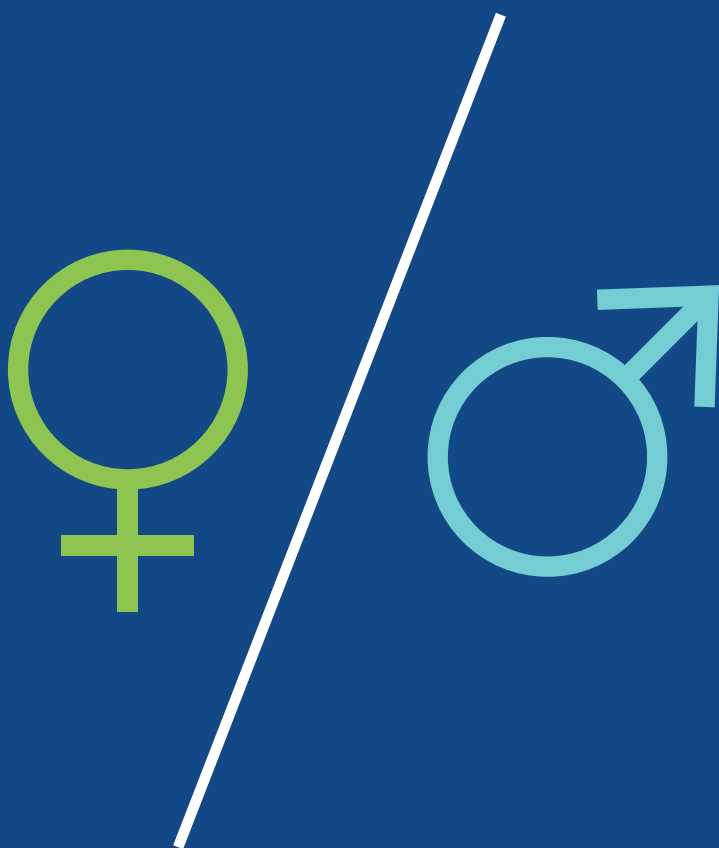
Tussen 2014 en 2015 blijft het glazen plafond onveranderd dik. De GPI van promovendus² naar universitair docent nadert in 2015 met 1,1 de neutrale 1,0. Daar waar in 2014 de GPI van universitair docent naar universitair hoofddocent lager was dan de GPI voor de overgang van universitair hoofddocent naar hoogleraar, is deze in 2015 weer gelijk: 1,5. De daling van de GPI voor de functieovergang universitair hoofddocent naar hoogleraar blijft steken: sinds 2007 is deze onveranderd gelijk aan 1,5. Het glazen plafond is daarmee nog altijd het meest belemmerend in de functieovergang van universitair hoofddocent naar hoogleraar.

De afgelopen tien jaar

Nemen we de afgelopen tien jaar in beschouwing (2005 -2015) dan is de Glazen Plafond Index (GPI) voor vrouwelijke wetenschappers voor elke functieovergang gedaald, maar ligt deze nog wel altijd boven de neutrale 1,0.

² Met promovendi worden in het gehele document personen aangeduid die in een promotietraject zitten, een arbeidscontract hebben met de universiteit en nog niet zijn gepromoveerd. Andere categorieën, als buitenpromovendi, zijn buiten beschouwing gelaten.

H 3 | De verdeling van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland



18 procent vrouwelijke hoogleraren in 2015

Ultimo 2015 telt het percentage hoogleraren-fte dat wordt ingevuld door vrouwen 18%. Van het aantal personen dat aan de Nederlandse universiteiten in dienst is als hoogleraar is eveneens 18% vrouw (568 van de 3151). Dit houdt in dat vrouwen ten opzichte van mannen een relatief grote aanstelling hebben en dus niet zoals vaak wordt aangenomen veel meer in deeltijd werken of in kleinere aanstellingen dan mannen. Het gaat hierbij om hoogleraren met een bezoldigde arbeidsovereenkomst bij de universiteit.

Naast deze hoogleraren zijn er in 2015 651 bijzonder hoogleraren werkzaam aan de Nederlandse universiteiten, van wie 119 vrouw (18,3%)³.

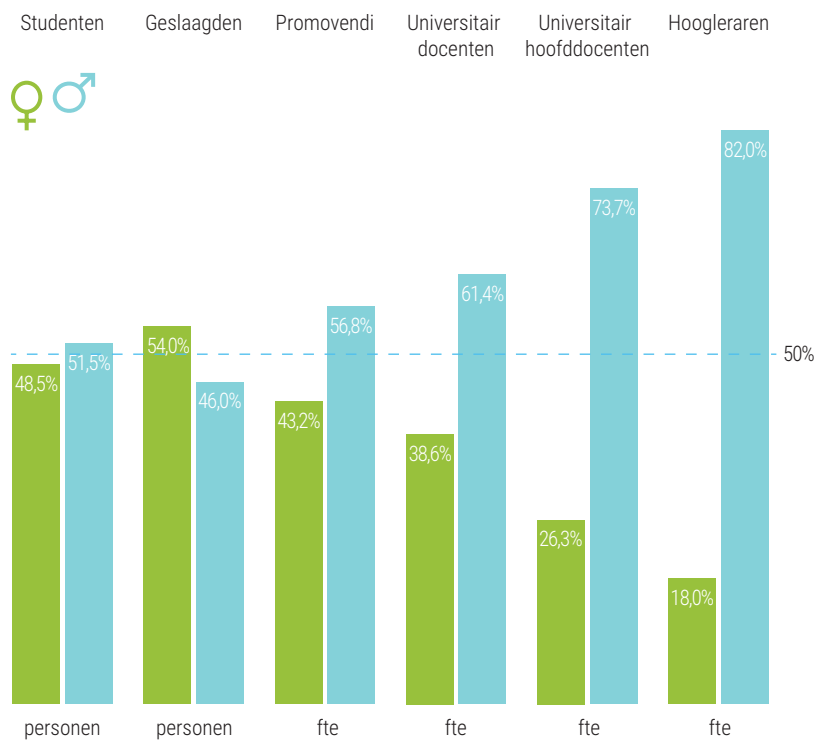
Van de afstudeerders aan de Nederlandse universiteiten is in 2015 54% vrouw. Bij de promovendi is het aandeel vrouwen met 43,2% kleiner dan het aandeel mannen (56,8%). In de afgelopen jaren is een lichte daling van het percentage vrouwelijke promovendi te constateren (van 44,7% ultimo 2011 tot 43,2% ultimo 2015).

Vervolgens neemt het aandeel vrouwen in elke volgende functiecategorie af. Van de universitair docenten is in 2015 ongeveer 1 op de 3 vrouw, van de universitair hoofddocenten is dat ongeveer 1 op de 4 en van de hoogleraren is ongeveer 1 op de 6 vrouw.

³ De VSNU verzamelt sinds 2009 gegevens over hoogleraren ('Hoogleraren NIET in WOPI - Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie') die in enige vorm als hoogleraar werk verrichten voor de universiteit, maar hiervoor met de universiteit geen arbeidsovereenkomst met bezoldiging hebben. De dataverzameling omvat de groep bijzonder hoogleraren volgens de definitie van de WHW en een restgroep waarin alle overige soorten hoogleraren zonder bezoldigde arbeidsovereenkomst zijn opgenomen. Deze dataverzameling komt niet uit de personeelsadministraties en moet daarom eerder gezien worden als een benadering, dan als de daadwerkelijke gegevens. Bovendien is de precieze arbeidsomvang (in fte) niet in deze registratie opgenomen, waardoor de dataverzameling alleen iets zegt over het aantal bijzonder hoogleraren in personen.



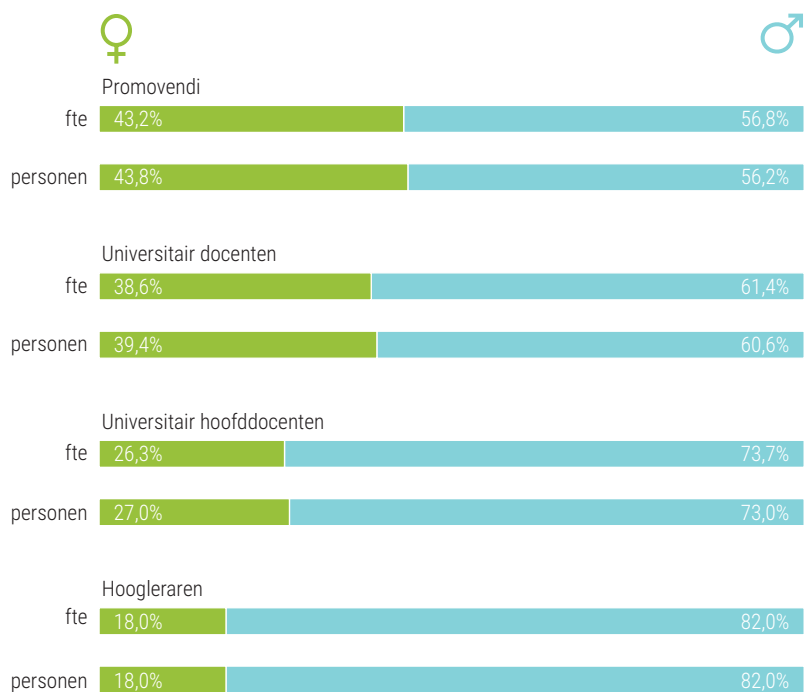
Figuur 3.1 Percentage vrouwen en mannen van student tot hoogleraar (eind 2015)



Bron studenten en geslaagden: 1cHO 2015, oktober 2015, in personen;

Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2015, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Figuur 3.2 Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke wetenschappers per functiecategorie, in personen en fte (eind 2015)



Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2015, in personen en fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid



Trends over de afgelopen tien jaar

Promovendi

Het aantal vrouwelijke promovendi (in personen) is tussen 2005 en 2015 met 40% gegroeid. Het aantal mannelijke promovendi steeg in diezelfde periode met 15%, waarbij de laatste jaren het aantal mannelijke promovendi licht stijgt en het aantal vrouwelijke promovendi langzaam daalt.

Universitair docenten

Bij de universitair docenten is er tussen 2005 en 2015 sprake van 54,5% groei (in personen) bij de vrouwen en een lichte krimp (0,3%) bij de mannen.

Universitair hoofddocenten

De groei van vrouwelijke universitair hoofddocenten (in personen) in 2005-2015 is bijna 90%. Bij de mannelijke universitair hoofddocenten is sprake van een lichte krimp van 1,7%.

Hoogleraren

Het aantal vrouwelijke hoogleraren (in personen) is in tien jaar meer dan verdubbeld. Het aantal mannelijke hoogleraren is in diezelfde periode met nog geen 10% (9,2%) gestegen. De toename van vrouwelijke hoogleraren (in personen) tussen 2005 en 2015 is anderhalf keer de toename van mannelijke hoogleraren in dezelfde periode. Het aantal vrouwelijke hoogleraren is tussen 2005 en 2015 toegenomen met 318 (127,2% groei), daar waar het aantal mannelijke hoogleraren met 217 toenam (9,2% groei).



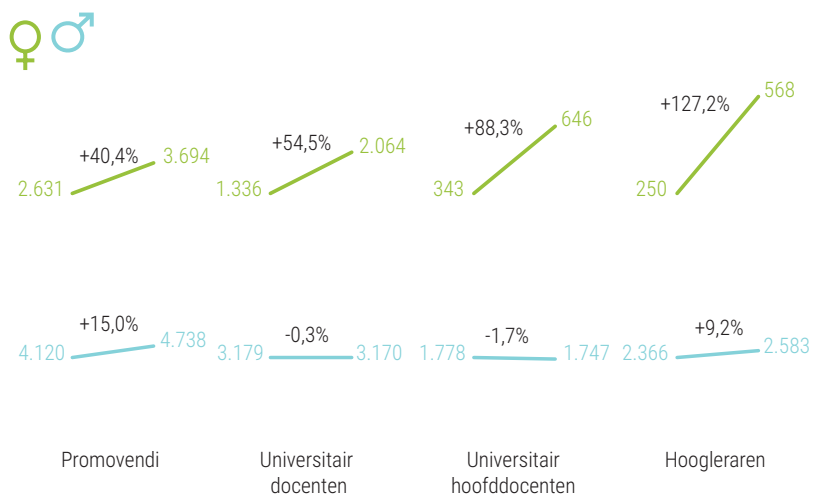
Tabel 3.1 Aantal vrouwelijke (V) en mannelijke (M) wetenschappers per functiecategorie, in personen en fte (eind 2015)

	V	M	Totaal personen	V	M	Totaal fte
Studenten	109.123	115.649	224.772	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Geslaagden	19.644	16.750	36.394	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Promovendi	3.694	4.738	8.432	3.521	4.625	8.146
Universitair docenten	2.063	3.170	5.233	1.795	2.859	4.654
Universitair hoofddocenten	646	1.747	2.393	564	1.577	2.141
Hoogleraren	568	2.583	3.151	471	2.140	2.611

Bron studenten en geslaagden: 1cho 2015, oktober 2015, in personen;

Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2015, in personen en fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Figuur 3.3 Groei aantal vrouwen en mannen naar functiecategorie, in personen (eind 2005 en 2015)



Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2015, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

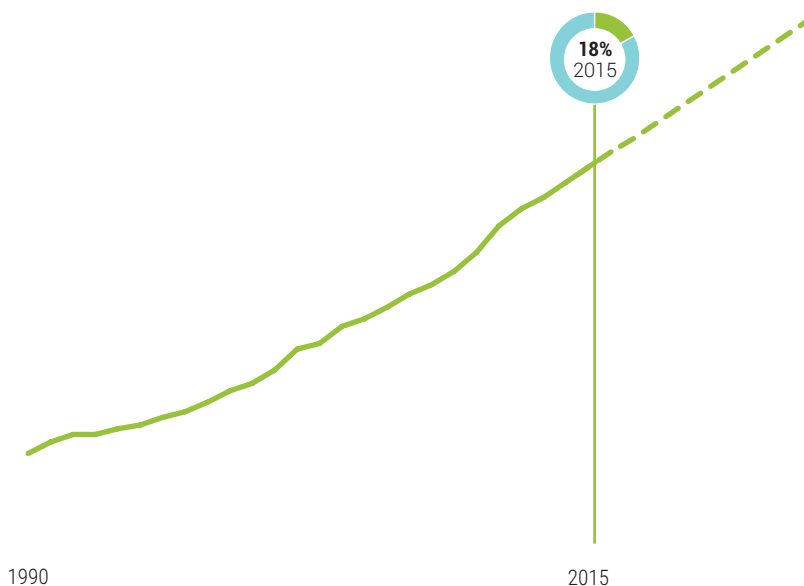




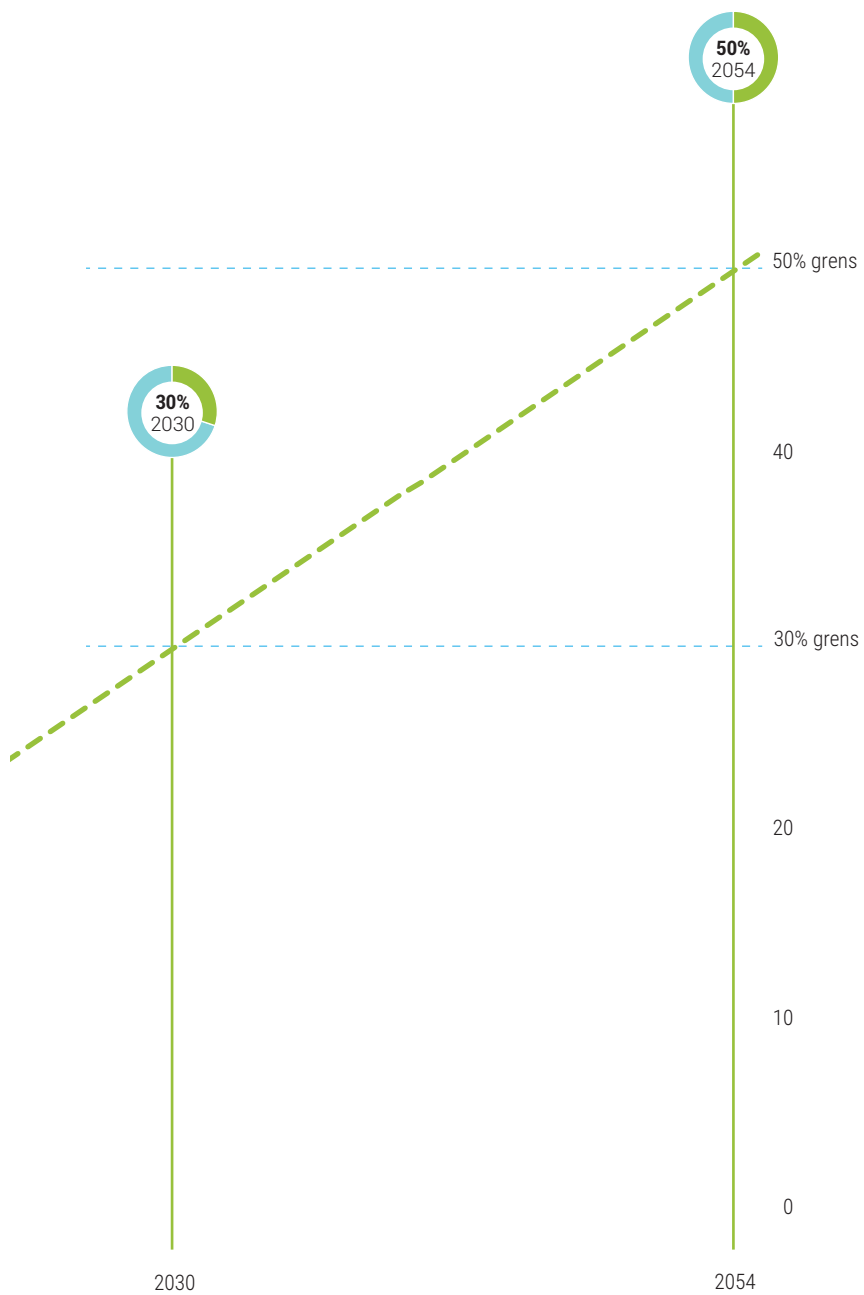
Versnelling groeitempo vrouwelijke hoogleraren blijft uit

Met alle aandacht die er de afgelopen jaren is geweest voor diversiteit en de doorstroom van vrouwen naar de top, zou men een versnelling in de groei van het aantal vrouwelijke hoogleraren verwachten. Deze versnelling treedt echter niet op. De laatste tien jaar fluctueert de jaarlijkse procentuele groei tussen 0,6 en 1,4%. De procentuele groei in fte van de vrouwelijke hoogleraren tussen ultimo 2014 en ultimo 2015 is 1% (0,972%). Rekening houdend met de gemiddelde groei van de afgelopen 10 jaar, bereiken we pas in 2054 de 50%.

Figuur 3.4 Percentage vrouwelijke hoogleraren, in fte (1990-2015) en prognose 2015 - 2055



Bron: VSNU/WOPI, peildata 31 december, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid



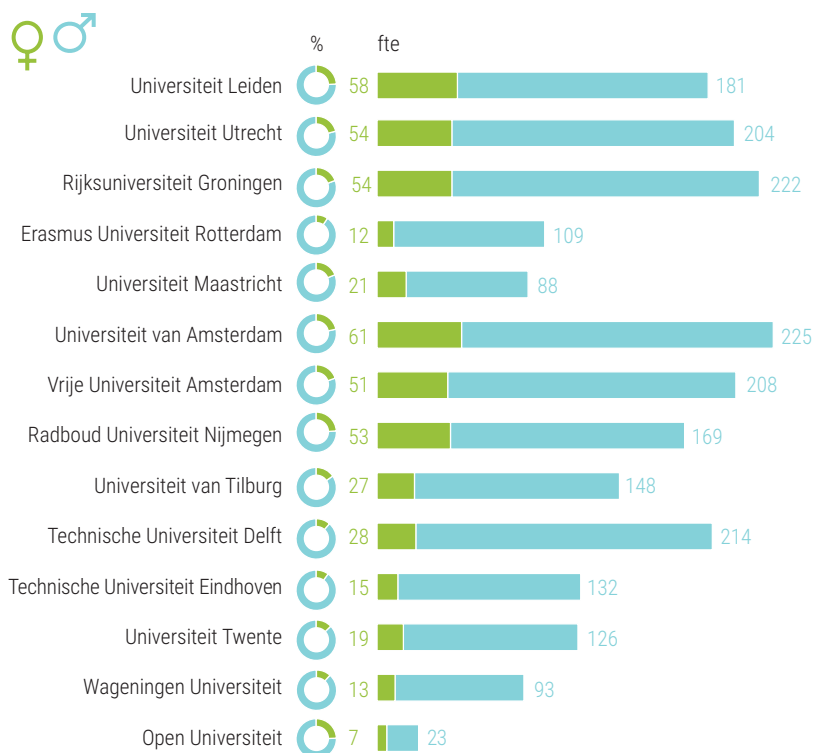
H 4 | Het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan universiteiten



Percentages vrouwelijke hoogleraren per universiteit. Wat valt op?

De percentages vrouwelijke hoogleraren per universiteit lopen uiteen van 9,6% (Erasmus Universiteit Rotterdam) tot 24,5% (Open Universiteit). Voor het eerst liggen de percentages vrouwelijke hoogleraren bij de technische universiteiten, TU Eindhoven, TU Delft en de Universiteit Twente, boven de 10%: respectievelijk 10,1, 11,5 en 12,9%. Daar waar Wageningen Universiteit jarenlang hekkensluiter was, zijn daar nu 11,9% vrouwelijke hoogleraren ten opzichte van 7,6% in 2014. De Erasmus Universiteit Rotterdam is de enige universiteit die nog onder de 10% vrouwelijke hoogleraren zit. De Open Universiteit blijft koploper, maar zakt iets terug naar onder de 25%.

Figuur 4.1 Procentuele verdeling en aantal vrouwelijke (V), mannelijke (M) hoogleraren bij universiteiten (eind 2015)



Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2015, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Tabel 4.1 Procentuele verdeling vrouwelijke (V) en mannelijke (M) hoogleraren bij universiteiten, in fte (eind 2014 en eind 2015)

	V (%)		M (%)		fte per universiteit 2014	fte per universiteit 2015
	2014	2015	2014	2015		
Universiteit Leiden	23,3	24,3	76,7	75,7	232	240
Universiteit Utrecht	20,8	21,1	79,2	78,9	248	258
Rijksuniversiteit Groningen	18,9	19,4	81,1	80,6	265	276
Erasmus Universiteit Rotterdam	9,5	9,6	90,5	90,4	117	120
Universiteit Maastricht	17,2	19,1	82,8	80,9	99	109
Universiteit van Amsterdam	19,2	21,4	80,8	78,6	277	286
Vrije Universiteit Amsterdam	19,2	19,6	80,8	80,4	257	258
Radboud Universiteit Nijmegen	23,1	24,0	76,9	76,0	219	222
Universiteit van Tilburg	13,6	15,3	86,4	84,7	172	175
Technische Universiteit Delft	11,3	11,5	88,7	88,5	231	242
Technische Universiteit Eindhoven	8,6	10,1	91,4	89,9	143	147
Universiteit Twente	12,7	12,9	87,3	87,1	141	145
Wageningen Universiteit	7,6	11,9	92,4	88,1	99	105
Open Universiteit	26,1	24,5	73,9	75,5	28	30
Totaal	17,1	18,0	82,9	82,0	2.529	2.611

Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2014 en 2015, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid



De lekkende pijp - Doorstroom vrouwelijke wetenschappers

Opvallend is het grote verschil in percentage vrouwen onder promovendi en het percentage vrouwen onder hoogleraren bij de Erasmus Universiteit Rotterdam en Wageningen Universiteit: meer dan 40%. Bij TU Delft en TU Eindhoven is dat verschil het kleinst: respectievelijk 17% en 18%.

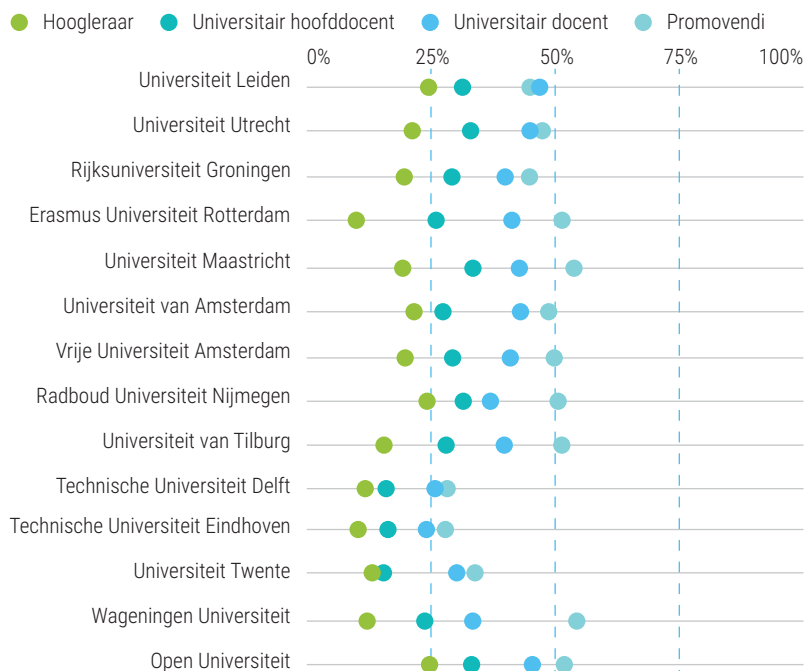
Bij de Erasmus Universiteit Rotterdam, Universiteit Maastricht, Radboud Universiteit Nijmegen en Universiteit van Tilburg is het verschil tussen het percentage vrouwelijke promovendi en vrouwelijke universitair docenten opmerkelijk groot. Bij Wageningen Universiteit is het verschil echter het grootst met 21,2% (van 54,4% vrouwelijke promovendi naar 33,2% vrouwelijke universitair docenten).

Bij de Universiteit Leiden is het percentage vrouwelijke universitair docenten (46,7%) hoger dan het percentage vrouwelijke promovendi (45%). Dat komt bij geen enkele andere universiteit voor.

Relatief grote groei in hoogleraren-fte onder vrouwen

In 2015 zien we voor het eerst dat de omvang van de totale populatie hoogleraren groter dan 2.600 fte (2.611 fte) is. Tussen 2009 en 2014 fluctueerde deze tussen de 2.400 en 2.550 fte. Dat wil zeggen dat de populatie hoogleraren in één jaar is gegroeid met ongeveer 83 fte waarvan bijna 40 fte vrouw en 43 fte man. Een (zo goed als) 50/50-verdeling van de groei in fte over vrouwen en mannen dus. Dat betekent dat er een relatief grote groei onder vrouwelijke hoogleraren heeft plaatsgevonden.

Figuur 4.2 Percentage vrouwen per functiecategorie per universiteit, in fte (eind 2015)



Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2015, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Tabel 4.2 Percentage vrouwen per functiecategorie per universiteit, in fte (eind 2015)

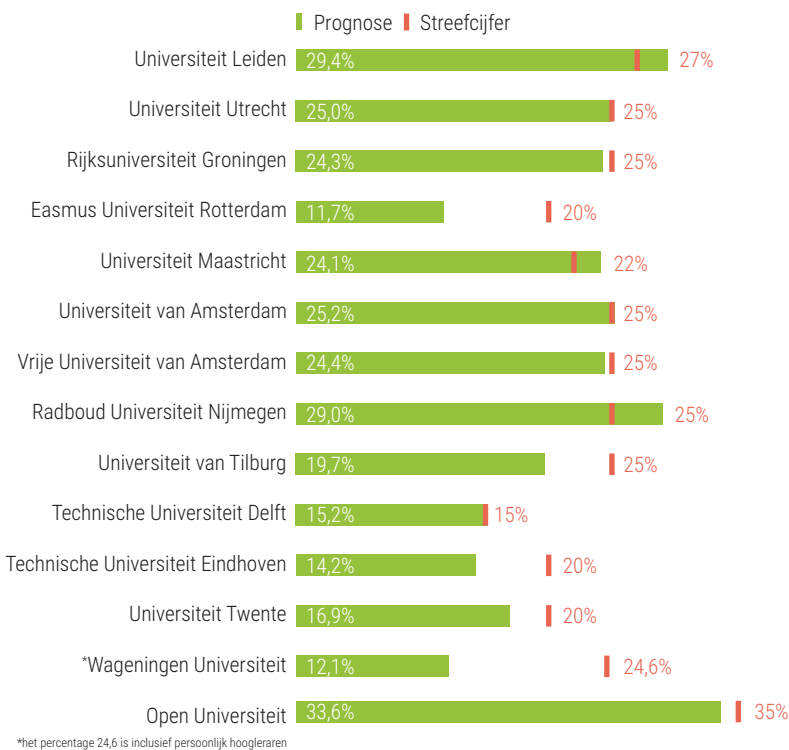
	Promovendi	Universitair docenten	Universitair hoofddocenten	Hoog- leraren
Universiteit Leiden	45,0	46,7	31,6	24,3
Universiteit Utrecht	47,5	44,8	33,2	21,1
Rijksuniversiteit Groningen	44,9	39,8	29,4	19,4
Erasmus Universiteit Rotterdam	51,5	41,1	26,2	9,6
Universiteit Maastricht	53,9	42,6	33,6	19,1
Universiteit van Amsterdam	48,8	42,9	27,6	21,4
Vrije Universiteit Amsterdam	49,9	40,8	29,5	19,6
Radboud Universiteit Nijmegen	50,7	36,8	31,7	24,0
Universiteit van Tilburg	51,4	39,6	28,2	15,3
Technische Universiteit Delft	28,3	25,6	16,1	11,5
Technische Universiteit Eindhoven	27,9	23,9	16,5	10,1
Universiteit Twente	33,9	30,0	15,6	12,9
Wageningen Universiteit	54,4	33,2	23,9	11,9
Open Universiteit	51,9	45,3	33,4	24,5

Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2015, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Streefcijfers

In 2015 formuleerden de universiteiten streefcijfers. Zij legden daarmee het te behalen percentage vrouwelijke hoogleraren in 2020 vast in een poging de doorstroom van vrouwen naar de top te versnellen. Op basis van de gemiddelde groei per universiteit van de afgelopen tien jaar, valt te verwachten dat 6 van de 14 universiteiten het door hen gestelde streefcijfer ook daadwerkelijk in 2020 zullen behalen.

Figuur 4.3 Prognose en streefcijfers percentage vrouwelijke hoogleraren per universiteit in 2020



Bron: VSNU brief 17 dec 2015 aan minister Bussemaker OCW

Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2005 en 2015 in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid. Prognose berekend op basis van de gemiddelde groei 2005-2015



H 5 | Het aandeel vrouwelijke hoogleraren bij UMC's



Percentage vrouwelijke hoogleraren per universitair medisch centrum. Wat valt op?

Voor het wetenschapsgebied Gezondheid geldt dat het grootste deel van het wetenschappelijk personeel niet onder de medische faculteiten van de universiteiten, maar onder de universitair medische centra valt. Ook de registratie van dat personeel valt onder de universitair medische centra⁴.

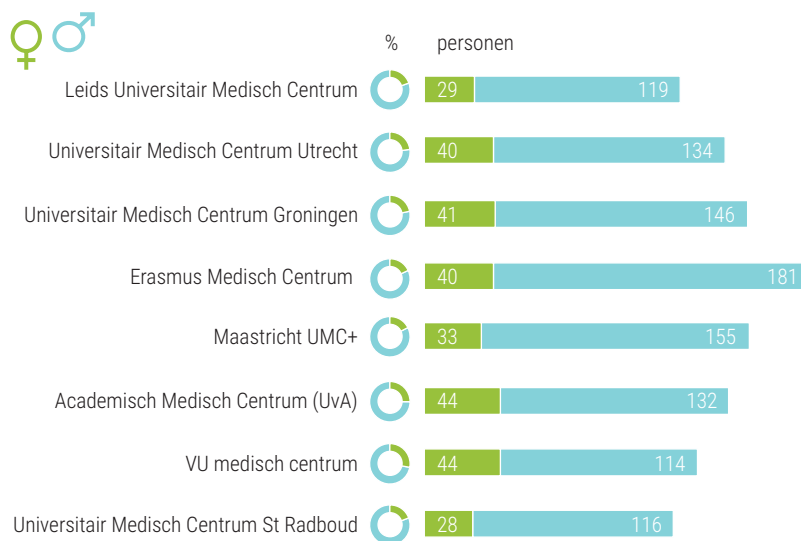
Het percentage vrouwelijke hoogleraren (in personen) is tussen 2014 en 2015 bij alle universitair medische centra gegroeid en komt op een gemiddelde van 21,4%. Opvallend is dat het totale aantal hoogleraren aan de UMC's toenam met 33 personen, 1.363 van naar 1.396. 100% van deze groei heeft bij de vrouwelijke hoogleraren plaatsgevonden. Daarmee is het totaal aandeel vrouwelijke hoogleraren bij UMC's in één jaar tijd met 2% gestegen: van 19,4% naar 21,4%.

Daar waar in 2014 slechts bij één van de UMC's het percentage vrouwelijke hoogleraren boven de 25% uitkwam (VUmc), zijn er nu twee van de acht die de grens van 25% hebben bereikt en/of zijn gepasseerd (AMC en VUmc). Gezien deze percentages hoogleraren in personen betreffen en geen hoogleraar-fte's kan het zijn dat er binnen het AMC en VUmc sprake is van zowel grote (voltijds) als kleine (deeltijds) aanstellingen waardoor de percentages een vertekend beeld geven. Deze kanttekeningen geldt voor alle UMC's.

⁴ Door overgang van het personeel van de medische faculteiten van de universiteiten naar de universitair medische centra, is zicht op het totale wetenschapsgebied Gezondheid verloren gegaan. Voor deze monitor is het kleine deel van het wetenschapsgebied Gezondheid dat nog in de WOPI-bestanden zit buiten beschouwing gelaten. Gegevens over hoogleraren voor het overgrote deel van het wetenschapsgebied Gezondheid zijn aangeleverd door de afzonderlijke universitair medische centra in samenwerking met de NFU.



Figuur 5 Procentuele verdeling en aantal vrouwelijke en mannelijke hoogleraren per umc, in personen (2016)



Bron: opgaaf afzonderlijke umc's. Peildatum 1 juli 2016.

Tabel 5 Aantal vrouwelijke (V) en mannelijke (M) hoogleraren en het percentage vrouwelijke hoogleraren per umc (V%), in personen (2016)

2016	V	M	Totaal	V (%)
Leids Universitair Medisch Centrum	29	119	148	19,6
Universitair Medisch Centrum Utrecht	40	134	174	23,0
Universitair Medisch Centrum Groningen	41	146	187	21,9
Erasmus Medisch Centrum	40	181	221	18,1
Maastricht UMC+	33	155	188	17,6
Academisch Medisch Centrum (UvA)	44	132	176	25,0
VU medisch centrum	44	114	158	27,8
Universitair Medisch Centrum St Radboud	28	116	144	19,4
	299	1.097	1.396	21,4

Bron: opgaaf afzonderlijke umc's. Peildatum 1 juli 2016.



H 6 | Vrouwen in hoogste niveaus academisch management en bestuurders in wetenschappelijke organisaties



Universiteiten

In 2015 wordt ongeveer 22,5% van het academisch management ingevuld door een vrouw. De totale omvang van het academisch management daalde verder van 105 fte in 2014 naar 99,7 fte in 2015. De krimp in arbeidsvolume is bijna geheel bij de mannen terechtgekomen. Het aantal fte dat vrouwen in het academisch management vervullen is nagenoeg gelijk aan dat van de Monitor 2015 (22,4%). In de Raden van Bestuur worden 12 van de 41 posities door vrouwen bekleed, daarmee naderen we de 30%. Een stijging van 8% ten opzichte van 2015. In de Raden van Toezicht worden 23 van de 70 posities ingenomen door een vrouw. Dit komt daarmee op een percentage van 33%. Een daling van 2% ten opzicht van 2015.

Tabel 6.1 Aantal en percentage vrouwen (V) en mannen (M) in academisch management, in fte (eind 2015)

fte	V	M	Totaal
Decaan	6,3	39,6	45,9
Directeur onderwijsinstituut	15,1	25,6	40,8
Directeur onderzoeksinstituut	1,0	12,1	13,1
Totaal	22,4	77,3	99,7
%			
Decaan	13,7	86,3	100
Directeur onderwijsinstituut	37,1	62,9	100
Directeur onderzoeksinstituut	7,6	92,4	100
Totaal	22,5	77,5	100

Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2015, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Tabel 6.2 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in Colleges van Bestuur per universiteit, in personen (2016)

	V	M	Totaal
Universiteit Leiden	●	●●	3
Universiteit Utrecht	●	●●	3
Rijksuniversiteit Groningen		●●●	3
Erasmus Universiteit Rotterdam	●	●●	3
Universiteit Maastricht	●	●●	3
Universiteit van Amsterdam	●●	●●	4
Vrije Universiteit	●	●●	3
Radboud Universiteit Nijmegen	●	●●	3
Universiteit van Tilburg		●●	2
Technische Universiteit Delft	●	●●	3
Technische Universiteit Eindhoven		●●●	3
Universiteit Twente	●	●●	3
Wageningen University	●	●●	3
Open Universiteit	●	●	2
Totaal	12	29	41
Percentage	29	71	

Bron: websites Nederlandse universiteiten, in personen. Peildatum 24 oktober 2016

Tabel 6.3 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in Raden van Toezicht per universiteit (2016)

	V	M	Totaal
Universiteit Leiden	● ● ●	● ●	5
Universiteit Utrecht	● ●	● ● ●	5
Rijksuniversiteit Groningen	●	● ● ●	4
Erasmus Universiteit Rotterdam	● ●	● ● ●	5
Universiteit Maastricht	● ●	● ● ●	5
Universiteit van Amsterdam	● ●	● ●	4
Vrije Universiteit	●	● ● ● ●	5
Radboud Universiteit Nijmegen	● ●	● ● ● ●	6
Universiteit van Tilburg	● ●	● ● ●	5
Technische Universiteit Delft	●	● ● ● ●	5
Technische Universiteit Eindhoven	●	● ● ● ●	5
Universiteit Twente	● ●	● ● ●	5
Wageningen University		● ● ● ● ● ●	6
Open Universiteit	● ●	● ● ●	5
Totaal	23	47	70
Percentage	32	68	

Bron: websites Nederlandse universiteiten, in personen. Peildatum 24 oktober 2016

Universitair medische centra

In Raden van Bestuur van de universitair medische centra steeg het percentage vrouwelijke bestuurders van 13,8% in 2015 naar 22,5% in 2016. Dit verschil komt neer op een verschuiving van 4 vrouwen op de 29 mannen naar 7 vrouwen op de 31 mannen. In de Raden van Toezicht van de universitair medische centra is een daling te zien van 38,6% in 2015 naar 36,6% in 2016. Dit komt in aantallen neer op een verschuiving van 17 op de 44 naar 15 op de 41.

Tabel 6.4 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in Raden van Bestuur en Toezicht van de universitair medische centra (2016)

Raden van Bestuur	V	M	Totaal
Leids Universitair Medisch Centrum		●●●	3
Universitair Medisch Centrum Utrecht	●●	●●	4
Universitair Medisch Centrum Groningen	●	●●●	4
Erasmus Universitair Medisch Centrum		●●●	3
Maastricht Universitair Medisch Centrum	●	●●●●●	6
Academisch Medisch Centrum	●●	●●	4
VU Medisch Centrum		●●●	3
Universitair Medisch Centrum st. Radboud	●	●●●	4
Totaal leden	7	24	31
Percentage	22,5	77,5	100
Raden van Toezicht	V	M	Totaal
Leids Universitair Medisch Centrum	●●	●●●	5
Universitair Medisch Centrum Utrecht	●●●	●●●●	7
Universitair Medisch Centrum Groningen	●●	●●●	5
Erasmus Universitair Medisch Centrum	●●	●●	4
Maastricht Universitair Medisch Centrum	●●	●●●	5
Academisch Medisch Centrum	●	●●●	4
VU Medisch Centrum	●	●●●●	5
Universitair Medisch Centrum st. Radboud	●●	●●●●	6
Totaal leden	15	26	41
Percentage	36,6	63,4	100

Bron: websites umc's. Peildatum 24 oktober 2016.

Wetenschappelijke organisaties

NWO (in Transitie)

De Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) heeft in 2016 een belangrijke stap gezet in de verandering naar een nieuwe organisatie met een nieuwe bestuursstructuur. Naast de voorzitter (M), zal de Raad van Bestuur bestaan uit een portefeuillehouder Bedrijfsvoering en Financiën (B&F; V) en vier wetenschappelijke leden (1V, 3M), die na aanpassing van de NWO-wet elk voorzitter worden van de toekomstige domeinbesturen. Deze vier wetenschappelijke leden treden in functie op 1 januari 2017 na het verschijnen van de Monitor 2016. De voorzitter en de portefeuillehouder B&F zijn per 1 oktober 2016 in dienst getreden. Dat levert het volgende overzicht op:

Tabel 6.5 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in directie en bestuur van NWO (2016)

	V	M	Totaal
Algemeen bestuur (per 1 oktober 2016)	●	●	2
Domeinvoorzitters (per 1 januari 2017)	●	● ● ●	4
Gebiedsvoorzitters (tot 1 januari 2017)			
Geesteswetenschappen	● ●	● ● ● ● ●	7
Maatschappij- en Gedragswetenschappen	●	● ● ● ● ● ●	7
Natuurkunde	●	● ● ● ●	5
Chemische Wetenschappen	●	● ● ● ● ● ● ●	8
Exacte Wetenschappen	●	● ● ●	4
Aard- en Levenswetenschappen	● ● ●	● ● ● ●	7
Totaal gebiedsbesturen	9	29	38
Percentage gebiedsbesturen	23,7	76,3	100

Bron: website NWO en NWO in transitie september 2016



KNAW Bestuur

Daar waar in de vorige monitor de vrouwen op bestuursniveau binnen de KNAW nog in de meerderheid waren, geldt dat voor de Monitor 2016 niet meer. Binnen bestuur en directie zijn in totaal zijn 4 van de 7 personen man. De posities van algemeen directeur en van president zijn nog altijd wel door vrouwen bekleed.

Tabel 6.6 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in de directie en het bestuur van de KNAW (2016)

	V	M	Totaal
Directie	●		1
Bestuur			
President	●		1
Vicepresident		●	1
Algemeen secretaris		●	1
Leden	●	● ●	3
Bestuur Afdeling Letterkunde	●	● ●	3
Bestuur Afdeling Natuurkunde		● ●	2

Bron: KNAW bureau. Peildatum 7 september 2016

Leden

De KNAW telt 556 leden waarvan er 70 vrouw zijn, dat komt neer op een aandeel van 13%. Het aantal leden onder de 65 jaar is 219, van wie 53 vrouw (24%).

Tabel 6.7 Procentuele verdeling en aantal vrouwelijke (V) en mannelijke (M) leden van de KNAW (2016)

	V	M	Totaal	V (%)	M (%)
Filosofie en Theologie	3	22	25	12,0	88,0
Gedrags- en Maatschappijwetenschappen	17	67	84	20,2	79,8
Historische Wetenschappen	9	36	45	20,0	80,0
Rechtswetenschappen	7	38	45	15,5	84,5
Taal- en Literatuurwetenschappen	14	39	53	26,4	73,6
Afdeling Letterkunde totaal	50	202	252	19,8	80,2
Aardwetenschappen	0	24	24	0,0	100,0
Biologie	5	38	43	11,6	88,4
Geneeskunde	8	65	73	11,0	89,0
Natuur- en Sterrenkunde	4	46	50	8,0	92,0
Scheikunde	2	47	49	4,1	95,9
Technische Wetenschappen	1	39	40	2,5	97,5
Wiskunde	0	25	25	0,0	100,0
Afdeling Natuurkunde	20	284	304	6,6	93,4
Akademieleden totaal	70	486	556	12,6	87,4

Bron: KNAW bureau. Peildatum 7 september 2016

De Jonge Akademie

De Jonge Akademie (DJA) telt in 2016 49 leden tussen de 25 en 45 jaar. Bij De Jonge Akademie is 45% van de leden vrouw.

Tabel 6.8 Aantal vrouwelijke (V) en mannelijke (M) leden van De Jonge Akademie (2016)

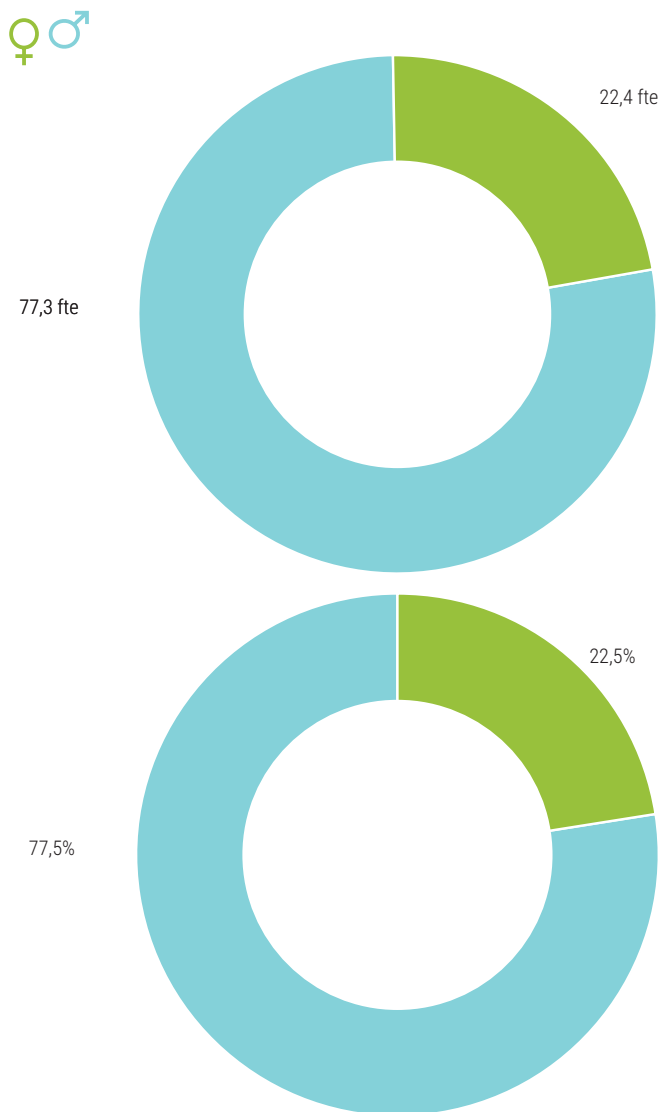
	V	M	Totaal	V (%)	M (%)
Bestuur	2	3	5	40,0	60,0
Leden 2016	22	27	49	44,9	55,1
Alumni	41	60	101	40,6	59,4
TOTAAL	65	90			

Bron: KNAW bureau. Peildatum 7 september 2016



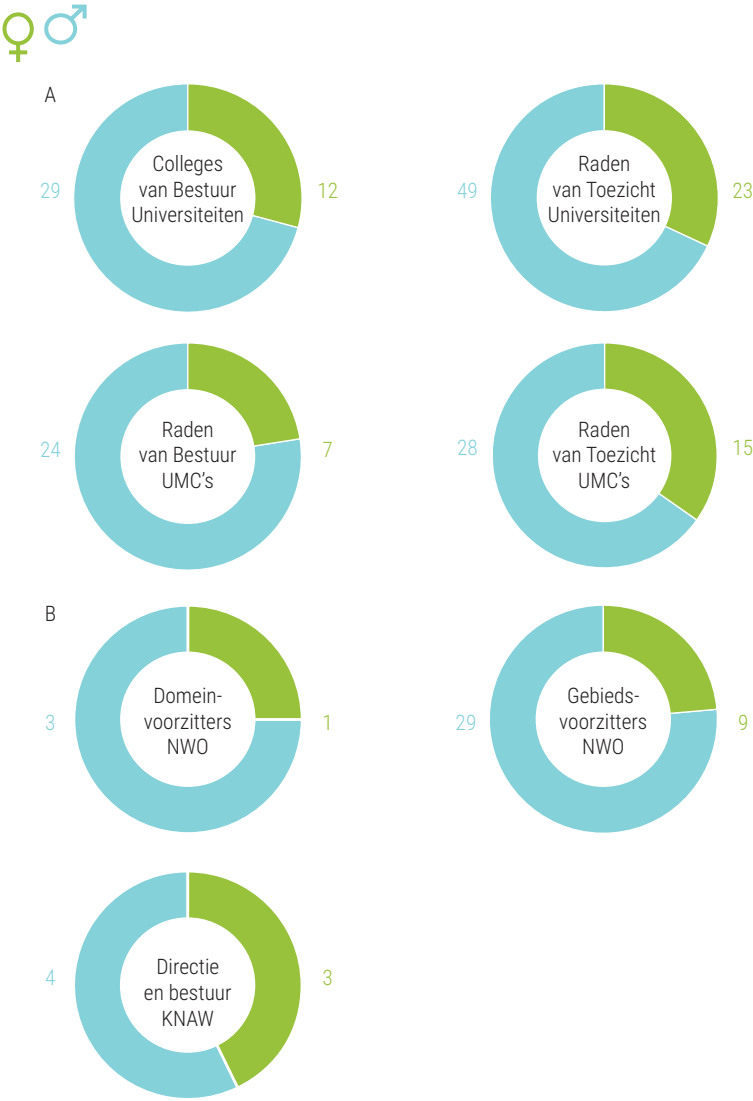
Totaaloverzicht verdeling mannen en vrouwen in academisch management en bestuurders in wetenschappelijke organisaties

Figuur 6.1 Aantal en percentage vrouwen en mannen in academisch management, in fte (eind 2015)



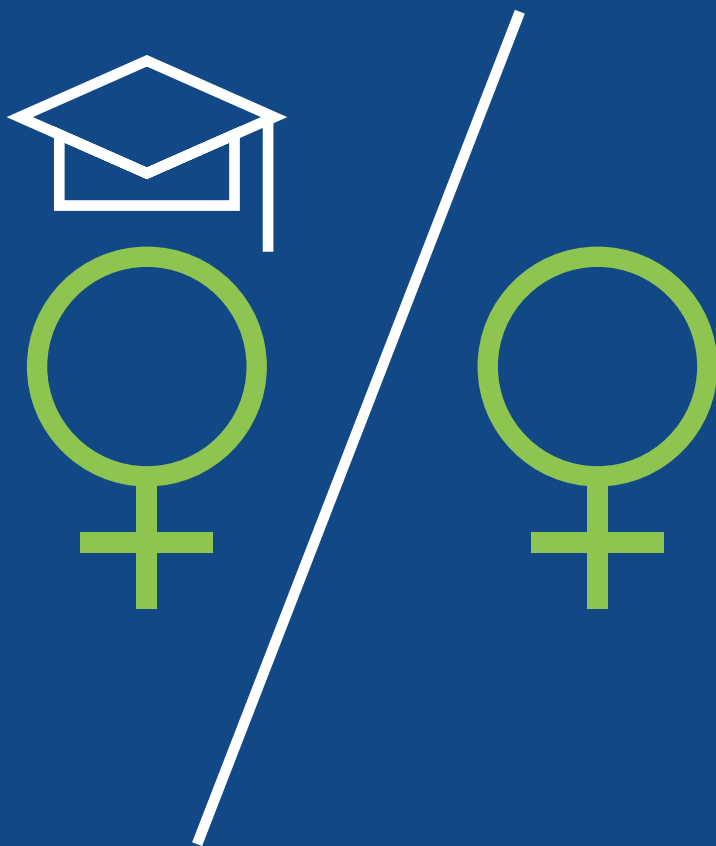
Bron: zie tabellen hoofdstuk 6

Figuur 6.2 Aantallen vrouwen en mannen, in personen, in diverse organen van academisch management en bestuur van universiteiten en umc's (A), NWO en KNAW (B)



Bron: zie tabellen hoofdstuk 6

H 7 | Ondersteunend en Beheerspersoneel en Wetenschappelijk Personeel vergeleken



Meer dan de helft van het OBP is vrouw

In het OBP is het aandeel vrouwen met 6,6% gegroeid van 46,6 ultimo 2005 naar 53,2% ultimo 2015.

In het WP is het aandeel vrouwen in diezelfde periode met 8,0% gegroeid van 30,2 ultimo 2005 naar 38,2% ultimo 2015.

In 10 jaar tijd (ultimo 2005 tot ultimo 2015) is het aandeel vrouwen in OBP (Ondersteunend en Beheerspersoneel) met bijna hetzelfde aantal procentpunt gestegen als het aandeel vrouwen in het WP (Wetenschappelijk Personeel).

Tabel 7 Aantal en percentage vrouwen (V) en mannen (M) bij het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) en wetenschappelijk personeel (WP), in fte (eind 2005 en 2015)

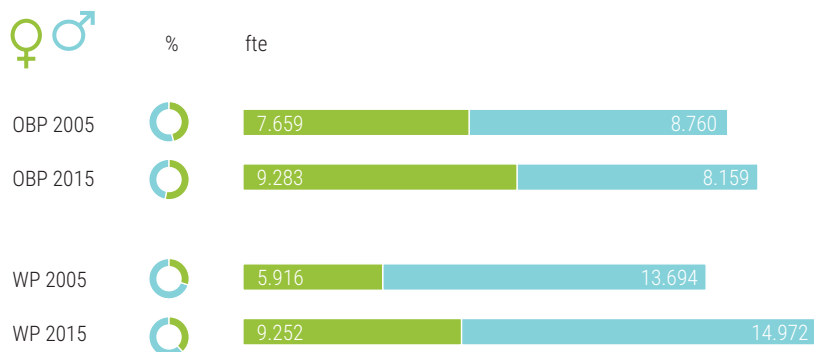
	2005			2015		
	V	M	Totaal	V	M	Totaal
Ondersteunend en beheerspersoneel	7.659	8.760	16.419	9.283	8.159	17.443
Wetenschappelijk personeel	5.916	13.694	19.610	9.252	14.972	24.225

	2005			2015		
	V	M	Totaal	V	M	Totaal
Ondersteunend en beheerspersoneel	46,6	53,4	100%	53,2	46,8	100%
Wetenschappelijk personeel	30,2	69,8	100%	38,2	61,8	100%

Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2005 en 2015, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid



Figuur 7 Procentuele verdeling en aantal vrouwen en mannen bij ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) en wetenschappelijk personeel (WP), in fte (eind 2015)



Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2005 en 2015, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Bijlage | Brongegevens

Universiteiten

Vanaf 1990 wordt door de universiteiten op een gestructureerde manier op peildatum gegevens over het personeel verzameld. Deze dataverzameling wordt vanaf 1999 door de VSNU gecoördineerd en WOPI (Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie) genoemd. De informatie over vrouwelijke en mannelijke wetenschappers uit deze Monitor is hierop gebaseerd. De bestanden bevatten gegevens van het personeel in dienst van universiteiten, sinds 2003 gecategoriseerd in UFO-profielen (profielen uit het Universitair Functie Ordeningssysteem). In de WOPI-gegevens worden gegevens over personeel zowel in personen als in fte geregistreerd. Fte staat voor fulltime-equivalent en is een rekeneenheid waarmee de omvang van een dienstverband kan worden uitgedrukt. Een voltijdsaanstelling staat gelijk aan 1 fte.

Studenten en geslaagden

Gegevens over studenten en geslaagden komen uit het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO), waarin gegevens over instroom, inschrijving en examens zijn opgenomen. Bij studenten betreft het hoofdschrijvingen op 1 oktober van het betreffende jaar, bij geslaagden betreft het master- en doctoraaldiploma's naar academisch jaar.

Universitair Medische Centra

Door de overgang van personeel van de medische faculteiten van de universiteiten naar de universitair medische centra vanaf 1998 tot nu, is zicht op het wetenschapsgebied Gezondheid in WOPI verloren gegaan. Gegevens over dat wetenschapsgebied in deze Monitor zijn door de afzonderlijke universitair medische centra aangeleverd. Ultimo 2015 is alleen de overgang van personeel van de medische faculteit van de universiteit naar het Maastricht UMC+ nog niet afgerond. Van de overige universitair medische centra heeft de overgang van personeel in de jaren 1998 tot 2005 plaatsgevonden.

Wetenschapsgebieden

In het Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan (HOOP) van het ministerie van OCW is een indeling opgenomen in wetenschapsgebieden. Deze wetenschapsgebieden worden ook wel HOOP-gebieden genoemd. Het HOOP onderscheidt negen gebieden: Landbouw, Natuur, Techniek, Economie, Recht, Gezondheid, Gedrag & Maatschappij, Taal & Cultuur en Onderwijs. De studenten en geslaagden zijn in de bronbestanden naar opleiding ingedeeld in de negen gebieden. Het universitair personeel is in de WOPI-bestanden ingedeeld in acht gebieden en een categorie 'Divers'. Het gebied Onderwijs wordt voor de indeling van het universitair personeel niet gebruikt. Waar in deze Monitor naar wetenschapsgebieden wordt verwezen, worden de HOOP-gebieden bedoeld.

Academisch management en wetenschappelijke organisaties

Voor het identificeren van het aantal fte aan academische managementfuncties in de WOPI-data zijn de UFO-codes voor academisch management gebruikt. De informatie over de vertegenwoordiging van vrouwen binnen de colleges van bestuur, raden van toezicht en wetenschappelijke organisaties in deze Monitor is in het najaar van 2016 bij de afzonderlijke organisaties opgevraagd (en kent daardoor andere peildata dan de WOPI-gegevens). Zie voor de peiljaren en peildata de bronvermelding bij de afzonderlijke tabellen.



Bijlage | Samenwerkende partners

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)

www.lnvh.nl

De stichting LNVH is een lobby- en netwerkorganisatie die het bevorderen van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de Nederlandse universitaire gemeenschap tot doel heeft, door structureel en duurzaam bij te dragen aan het verbeteren van de positie van vrouwen in de wetenschap. Het LNVH tracht dit doel onder meer te bereiken door het versterken van de band tussen vrouwelijke hoogleraren in Nederland en het bieden van steun in activiteiten die met het hoogleraarschap samenhangen. Daarnaast zet het LNVH zich in voor bevordering van de doorstroming van vrouwen naar hogere universitaire rangen (zowel wetenschappelijke als bestuurlijke topposities), alsmede het voorkomen van voortijdig uitstromen van vrouwen. Ten einde deze doelen te verwezenlijken houdt het LNVH zich bezig met:

- Beleidsontwikkeling en -beïnvloeding door opzet en ondersteuning van projecten met betrekking tot de doorstroom en benoeming van vrouwelijke academici.
- Relatiebeheer met nationale en internationale organisaties binnen en buiten de academische wereld.
- Voorzitten van het platform van adviseurs en beleidsmedewerkers gender/diversiteit/talentbeleid van alle Nederlandse universiteiten en umc's, NWO en de KNAW.
- Het voordragen van vrouwelijke wetenschappers voor wetenschapsprijzen-, premies, grants en posities.
- Het monitoren van de doorstroom van vrouwelijke wetenschappers door publicatie van relevante cijfers in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren.
- Organiseren van mentoring, intervisie, workshops en congressen en symposia.
- Vergroten van de zichtbaarheid van het eigen netwerk en de impact van de activiteiten.
- Initiëren van netwerken en het in kaart brengen van best practices.

Vereniging van Universiteiten (VSNU)

www.vsnul.nl

De VSNU beheert en ontwikkelt informatie over onderwijs, onderzoek, personeel en financiën ten behoeve van beleidsontwikkeling, verantwoording, benchmarking en kwaliteitszorg. Kengetallen op het gebied van personeel zijn onderdeel van het bestand Wetenschappelijk Onderwijs Personeel Informatie (WOPI).

De Monitor 2016 werd medegefinancierd door de VSNU.

Nederlandse Federatie Van Universitair Medische Centra (NFU)

www.nfu.nl

De Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) vertegenwoordigt de acht samenwerkende umc's in Nederland, als belangenbehartiger en werkgever van 65.000 medewerkers. Daarmee zet de NFU zich in voor de continuïteit van zorg en de veiligheid van patiënten met vaak ernstige, zeldzame en moeilijk behandelbare ziektes. Het samenwerkingsverband stelt de umc's nog meer in staat om hun patiënten te behandelen naar de laatste inzichten van de medische wetenschap, zorgverleners toekomstgericht op te leiden en wetenschappelijk onderzoek te doen op wereldniveau. Leidende motieven daarbij zijn: verantwoordelijkheidsgevoel voor patiënten en de ambitie om te innoveren.

Stichting De Beauvoir

Sinds 2003 is de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren elke drie jaar uitgebracht door Stichting de Beauvoir in samenwerking met het LNVH. In 2015 heeft het LNVH de Stichting de Beauvoir ingelijfd. De 'De Beauvoir Monitor' is daarmee 'LNVH Monitor Vrouwelijke Hoogleraren' geworden. Het LNVH is Stichting de Beauvoir zeer erkentelijk voor alles wat de stichting en het stichtingsbestuur heeft betekend voor de doorstroom van vrouwen naar de hogere echelons van de wetenschap en geeft de monitor uit met aandacht voor zijn geschiedenis.



Colofon

Samenstelling

Halleh Ghorashi is werkzaam als hoogleraar Diversiteit en Integratie bij de afdeling Sociologie aan de Vrije Universiteit in Amsterdam, en sinds april 2015 lid van het LNVH-bestuur.

Angela Maas is werkzaam als hoogleraar Cardiologie voor vrouwen bij het RadboudUMC en is sinds 2014 lid van het LNVH-bestuur.

Lidwien Poorthuis is senior beleidsmedewerker en hoofd van het bureau bij het LNVH.

Thea Verdonk werkt sinds 2011 als senior adviseur bij organisatieadviesbureau BMC. In haar vorige werkkring, de VSNU, was zij onder andere verantwoordelijk voor het beheer en ontwikkeling van het WOPI-bestand, het voornaamste bronbestand voor de Monitor.

De gegevens uit hoofdstuk 1 komen uit het rapport 'Financiële Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap', dat in opdracht voor het LNVH werd opgesteld door prof. dr. Belle Derks, hoogleraar

Psychological perspectives on organisational behaviour within institutions bij de vakgroep Sociale en Organisationspsychologie van de Universiteit Utrecht. Dat deed zij samen met dr. Marije de Goede en dr. Ruth van Veelen, UU.

Vormgeving en datavisualisatie

Studio Lakmoes, Arnhem

Drukwerk

GLD Grafimedia, Arnhem

Contactgegevens

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

