

MONITOR **VROUWELIJKE** HOOGLERAREN

2009



Stand van zaken vrouwen in universitaire functies en wetenschappelijke besluitvormingsorganen

Deze Monitor is een initiatief van de Stichting de Beauvoir en is een gezamenlijk product van de Stichting de Beauvoir, de Vereniging van Universiteiten (VSNU), het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) en het Sociaal Fonds voor de KennisSector (SoFoKleS).

MONITOR **VROUWELIJKE** HOOGLERAREN



2009



Stand van zaken vrouwen in universitaire functies en wetenschappelijke besluitvormingsorganen

Deze Monitor is een initiatief van de Stichting de Beauvoir en is een gezamenlijk product van de Stichting de Beauvoir, de Vereniging van Universiteiten (VSNU), het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) en het Sociaal Fonds voor de KennisSector (SoFoKleS).

INHOUD



Voorwoord	4
Inleiding en samenvatting	5
1. Vrouwen in de wetenschap in Nederland	8
2. Doelstellingen 2010	12
3. Vrouwelijke hoogleraren in Nederland in Europees perspectief	13
4. Man-vrouwverdeling aan de Nederlandse universiteiten	14
5. Man-vrouwverdeling per wetenschapsgebied	18
6. Het glazen plafond	23
7. Werken in deeltijd	26
8. Beloning van vrouwen en mannen in de wetenschap	27
9. Vrouwen in besluitvormingsorganen	30
10. Versnellen groei vrouwelijke hoogleraren	37
Noten - bibliografie	39
Over de samenwerkende partners	42
Over de samenstellers	43
Colofon	44

Samenstelling

MARINEL GERRITSEN - Stichting de Beauvoir, Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en Radboud Universiteit Nijmegen

THEA VERDONK - Vereniging van Universiteiten (VSNU)

AKKE VISSER - Sociaal Fonds voor de KennisSector (SoFoKleS)

De daad bij het woord

Het aandeel vrouwen in de wetenschap in Nederland stijgt. Sinds 2003 nam het percentage vrouwelijke hoogleraren met gemiddeld een half procent per jaar toe. Eind 2008 bedroeg het percentage 11,7%, exclusief de vrouwelijke hoogleraren aan de universitair medische centra (ca. 12,9%). Daarmee loopt Nederland ver achter ten opzichte van de meeste andere Europese landen. Met zekere regelmaat wordt aandacht gevraagd voor deze ondervetegenwoordiging van vrouwen in de top van de wetenschap.

Recent heeft het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) de publicatie "Emancipatiebeleid voor universiteiten" uitgebracht met een overzicht van maatregelen die bij de universiteiten worden toegepast om het aandeel vrouwen in de wetenschap te bevorderen. Hieruit blijkt dat de verbetering van de positie van vrouwen in de wetenschap op de meeste universiteiten een serieus punt van aandacht is.

Het merendeel van de universiteiten en universitair medische centra heeft in 2009 het Charter *Talent naar de top* ondertekend. Daarmee leggen de besturen van deze instellingen zich vast om voor de komende drie of vijf jaar kwantitatieve doelen en beleid te formuleren voor de toestroom en doorstroom van vrouwen en om jaarlijks te rapporteren over de mate waarin de geformuleerde doelen zijn behaald. Marieke van den Brink (Radboud Universiteit Nijmegen) heeft in haar promotieonderzoek "Behind the Scenes of Science" de praktijk van hoogleraarbenoemingen onderzocht. Haar onderzoek laat zien dat de universiteiten doorgaans een expliciet beleid hebben om te bevorderen dat er meer vrouwelijke hoogleraren benoemd worden, maar dat dit beleid lang niet altijd bekend is en dat er vaak niet naar wordt gehandeld.

Om de daad bij het woord te voegen en het aandeel vrouwen in de Nederlandse wetenschap werkelijk te verhogen, is voortdurend persoonlijk commitment van bestuurders van universiteiten,

universitair medische centra en andere wetenschappelijke gremia noodzakelijk. Concrete acties zoals ambities formuleren, afspraken maken, uitvoering monitoren en zonodig bijsturen zijn nodig. Daarnaast is het ook van groot belang zich persoonlijk te verdiepen in de genderaspecten van het werkklimaat en van de praktijk van het aantrekken, boeien en binden van vrouwelijke medewerkers. De opgave waar we voor staan is in het belang van de maar liefst 42% vrouwelijke promovendi en in het belang van de universiteiten zelf in haar behoefte aan talent. Anno 2009 verdwijnt er nog steeds te veel vrouwelijk talent.

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren overlegt jaarlijks met besturen van alle Nederlandse universiteiten en belangrijke wetenschappelijke instellingen over het effect van hun emancipatiebeleid en trekt aan de bel als niet aan eerder gedane beloftes wordt voldaan.

Vanuit het EQUALproject *Participatie als Prioriteit* is gedurende vijf jaar een poster uitgebracht waarop de discrepanties in de verhouding tussen mannen en vrouwen in wetenschap en bestuur kleurrijk onder de aandacht werd gebracht.

De "Monitor Vrouwelijke Hoogleraren" tenslotte wordt voor de derde keer uitgebracht. Voor de eerste keer geven we in deze Monitor ook inzicht in de man-vrouwverhouding in universitair medische centra, colleges van bestuur, raden van toezicht, academische managementfuncties, KNAW- en NWO-besturen. Organen die voor een aanzienlijk groter deel uit vrouwen dienen te bestaan dan nu het geval is om te bevorderen dat onze doelstelling 'meer vrouwen in de top van de wetenschap' wordt behaald.

Wij hopen dat deze Monitor een bijdrage levert als handreiking en naslagwerk voor universiteiten, universitair medische centra en alle andere betrokkenen.

JORIS VAN BERGEN,

Voorzitter Stichting de Beauvoir - september 2009

Voor u ligt de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2009. In deze Monitor vindt u de actuele stand van zaken over het percentage vrouwen in verschillende wetenschappelijke functiecategorieën, wetenschapsgebieden en besluitvormingsorganen.

Het goede nieuws is dat het percentage vrouwelijke hoogleraren ieder jaar toeneemt. Op dit moment is in Nederland 11,7% van de hoogleraren een vrouw, exclusief de vrouwelijke hoogleraren aan de universitair medische centra (ca. 12,9%). Deze stijging geldt voor vrijwel alle universiteiten en wetenschapsgebieden, al zijn de onderlinge verschillen groot. Het trieste nieuws is dat de jaarlijkse stijging van het percentage vrouwelijke hoogleraren zeer gering is, gemiddeld een half procent per jaar. Daardoor worden eerder vastgelegde doelstellingen bij lange na niet gehaald. In het Lissabonakkoord van de EU is afgesproken dat in 2010 25% van de hoogleraren vrouw zou moeten zijn. Op dit moment is dat in Europa gemiddeld 19%. Nederland zit daar ver onder. Als het percentage hoogleraren in het huidige tempo blijft stijgen, voldoet Nederland pas in 2030 aan de Lissabonnorm. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) stelde in 2005 de doelstelling bij tot 15% vrouwelijke hoogleraren in 2010. Bij de huidige groei halen we dat in 2014. Willen we het nog in 2010 bereiken, dan moeten er in 2009 en 2010 samen 96 vrouwelijke hoogleraren worden benoemd bovenop het aantal vrouwen dat op dit moment al hoogleraar is. Dat zijn er 66 meer dan benoemd worden bij het groeipercentage van de afgelopen jaren (15 per jaar).

De gemiddelde stijging van het percentage vrouwelijke hoogleraren tussen 2002 en 2007 in Europa was 3 procent. Nederland zit daar met 2,8% iets onder. Opvallend is dat vrijwel alle landen waarvan in 2002 het percentage vrouwelijke hoogleraren minder dan 10% bedroeg, in de vijf jaar daarna sneller zijn gestegen dan Nederland. Wil Nederland haar positie in Europa verbeteren, dan zal het

percentage vrouwelijke hoogleraren sneller moeten stijgen dan het Europese gemiddelde van 3%. Er is aanvullend beleid nodig om dit te realiseren. Uit onze gegevens blijkt dat bij de universiteiten van Maastricht, Utrecht, Groningen, de Technische Universiteiten Delft en Twente en de Vrije Universiteit Amsterdam het percentage vrouwelijke hoogleraren sterker gestegen is dan bij andere universiteiten. Het is aannemelijk dat dit succes mede een gevolg is van het beleid dat deze zes universiteiten de afgelopen vijf jaren hebben gevoerd om het percentage vrouwelijke hoogleraren te doen toenemen. Nadere bestudering van hun beleid kan bestuurders van andere universiteiten wellicht helpen inzicht te krijgen in de maatregelen die helpen het percentage vrouwelijke hoogleraren te vergroten.

Niet alleen het percentage vrouwelijke hoogleraren is langzaam aan het stijgen, ook het percentage vrouwelijke universitair docenten en universitair hoofddocenten neemt toe. Het aantal vrouwelijke wetenschappers groeit in alle functiecategorieën zowel absoluut als procentueel sterker dan het aantal mannelijke, ook in die functies waar sprake is van een krimpde omvang van het totaal aan formatie. Dat betekent dat er beweging zit in de man-vrouwverhouding aan de universiteiten. Ondanks de toename van het aantal vrouwen op alle fronten in de wetenschap, blijft de man-vrouwverdeling scheef, vooral in de hogere functies. Waar er tegenwoordig meer vrouwen dan mannen een universitaire graad halen, zien we hun aantal bij iedere stap op de carrièreladder afnemen. De bottleneck bevindt zich over het algemeen op de stap van universitair docent naar universitair hoofddocent. Dat is een verschil met een aantal jaren geleden, toen was voor vrouwen de stap van promovendus naar universitair docent de moeilijkste. Waar mannen in een 'glazen lift' lijken te zitten - hun percentage neemt alleen maar toe naarmate de functie hoger wordt - is het 'glazen plafond' voor vrouwen nog overal aanwezig, al wordt het wel wat dunner.

Niet in alle wetenschapsgebieden is de afnemende participatie van vrouwen even groot. In gebieden met relatief veel vrouwelijke studenten, *Taal & Cultuur, Gedrag & Maatschappij, Recht, Landbouw en Gezondheid*, is die veel groter dan in gebieden met relatief weinig vrouwelijke studenten, *Techniek, Natuur en Economie*.

Een mogelijke verklaring voor de geringe doorstroming van vrouwen is mogelijk te vinden in het feit dat vrouwen - vooral in de functies van universitair docent en universitair hoofddocent - vaker in deeltijd werken dan mannen. Er is aanvullend onderzoek nodig om daar goed inzicht in te krijgen.

Uit deze Monitor blijkt voorts dat vrouwen in alle functiecategorieën veel vaker dan mannen te vinden zijn in de lagere salarisschalen. De beloningsverschillen waar dat toe leidt, zijn niet gering. Ook als we de oudste leeftijdsgroepen (waarin zich veel meer mannen dan vrouwen bevinden) buiten beschouwing laten, blijft dit verschil in inschaling opvallend.

Tot slot besteden we in deze Monitor aandacht aan het aantal vrouwen in het universitaire bestuur en management. De participatie van vrouwen in universitaire besluitvormingsorganen blijkt maar zeer beperkt. De colleges van bestuur van de universiteiten bestaan voor het overgrote deel uit mannen, slechts drie van de 41 collegeleden zijn vrouw. Voor de raden van bestuur van de universitair medische centra geldt hetzelfde, slechts twee van de 30 leden is een vrouw. In de raden van toezicht zijn vrouwen beter vertegenwoordigd, bijna een derde van de leden is vrouw. Dit is een gevolg van de wettelijke bepaling dat in de raden van toezicht van de universiteiten minstens één vrouw moet zitten. Verder valt op dat er relatief veel vrouwelijke onderwijsdirecteuren zijn (24%), maar slechts een enkele vrouwelijke onderzoeksdirecteur (6,3%) en vrouwelijke decaan (5,2%). Het percentage vrouwelijke afdelingshoofden bij de

universitair medische centra is een afspiegeling van het percentage vrouwelijke hoogleraren aan deze centra, 10%. Opvallend is dat sommige universitair medische centra veel meer vrouwelijke afdelingshoofden hebben dan je zou verwachten op basis van het percentage medische vrouwelijke hoogleraren en andere veel minder.

De vertegenwoordiging van vrouwen in de gebiedsbesturen van NWO is redelijk goed, al zijn de verschillen tussen de gebieden groot. Bij de KNAW zijn vrouwen eveneens relatief goed vertegenwoordigd in de bestuursorganen, maar is het aantal vrouwelijke Akademiehoogleraren nog altijd zeer beperkt. Bemoedigend is dat vrouwen in de Jonge Akademie beter vertegenwoordigd zijn.

De uitval van vrouwen in de wetenschap betekent nog altijd een enorme verspilling van talent, talent waar we in de huidige kenniseconomie niet zonder kunnen. Een verspilling die ook niet nodig is.

De groei in het aantal hoogleraren die sommige - ook technische - universiteiten hebben weten te bewerkstelligen - waarschijnlijk door het voeren van effectief beleid - laat zien dat het anders kan. Datzelfde geldt voor het Aspasia-programma van NWO, dat er toe leidde dat het percentage vrouwelijke universitaire hoofddocenten vanaf 1999 een vlucht nam.

De komende vijf jaren is de mogelijkheid om het percentage vrouwelijke hoogleraren te laten stijgen groter dan ooit. De babyboomhoogleraren gaan namelijk met emeritaat, dat zijn 625 hoogleraren, van wie 95% mannen. Uit onze berekeningen blijkt dat er genoeg vrouwelijke universitaire hoofddocenten zijn om een flink deel van hen op te volgen.

Als deze Monitor iets duidelijk maakt, dan is het dat bestaand beleid niet voldoende is om de doorstroming van vrouwen in de wetenschap en op academische managementposities echt te verbeteren. Het formuleren van ambitieuze doelstellingen over het aantal vrouwelijke hoogleraren is een goed

begin, maar om ze te behalen zijn afspraken nodig én flankerend beleid. Met deze Monitor willen we inzicht verschaffen in de belangrijkste knelpunten en specificeren waar extra aandacht geboden is. Daarmee kan effectiever worden gestuurd, opdat we over drie jaar onze plek in de onderste regionen van Europa eindelijk kwijt zijn.

Over de gegevens in deze Monitor

Vrijwel alle cijfers zijn ontleend aan het WOPI-bestand van de VSNU en aan gegevens die door de universitair medische centra zijn verstrekt. Omdat de gegevens uit deze twee bronnen niet helemaal vergelijkbaar zijn, worden de gegevens van de universitair medische centra steeds apart besproken. De bijzonder hoogleraren zijn volledig buiten beschouwing gelaten omdat de gegevens over bijzondere leerstoelen nergens op een eenduidige manier zijn verzameld. Nu nagenoeg alle universiteiten het Charter Talent naar de top hebben ondertekend, hopen we dat deze gegevens de komende jaren wel verzameld zullen worden en we ze in een volgende Monitor kunnen presenteren.

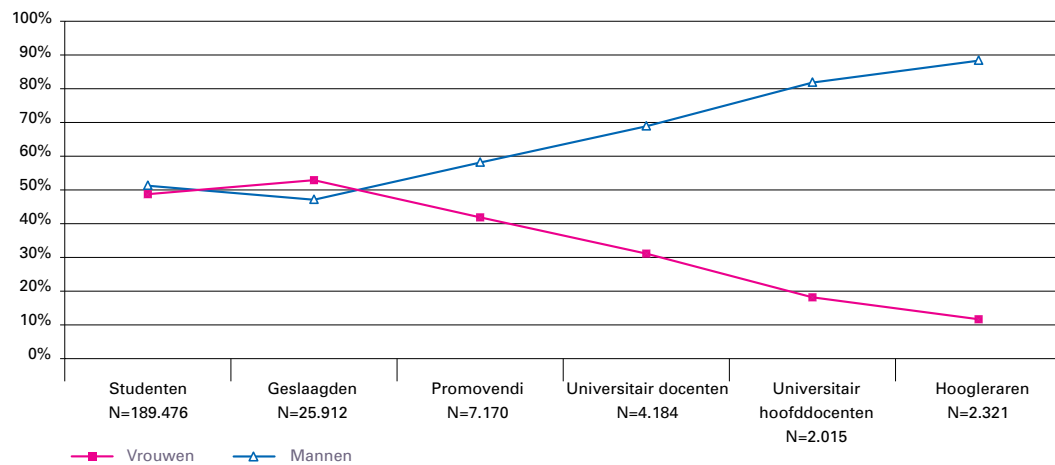
1 - VROUWEN IN DE WETENSCHAP IN NEDERLAND

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de Nederlandse wetenschap is -nog steeds- enorm. Tabel 1.1 en Grafiek 1.1 geven het percentage vrouwen en mannen weer. In 2008 is het aantal vrouwen en mannen dat aan een universiteit studeert nagenoeg gelijk, het percentage vrouwen dat afstudeert is zelfs 6% hoger dan het percentage mannen dat het diploma behaalt. Daarna neemt het aandeel vrouwen sterk af bij iedere stap in de wetenschappelijke carrière: van bijna 42% vrouwelijke promovendi, via zo'n 31% vrouwelijke universitair docenten en 18% vrouwelijke universitair hoofddocenten, naar een kleine 12% vrouwelijke hoogleraren. De cijfers betreffen alle wetenschapsgebieden samen, exclusief het gebied *Gezondheid*.²

In Grafiek 1.1 zijn de gegevens uit Tabel 1.1 weer gegeven in een zogenaamde schaarndiagram.⁴ De presentatie in een schaarndiagram is een gangbare wijze van presenteren van man-vrouwverhoudingen in de internationale literatuur.

GRAFIEK 1.1

Man-vrouwverdeling bij ingeschreven studenten, geslaagden promovendi, universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren. Ultimo 2008.^{1,3}



TABEL 1.1

Man-vrouwverdeling bij ingeschreven studenten, geslaagden, promovendi, universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren. Ultimo 2008.^{1,3}

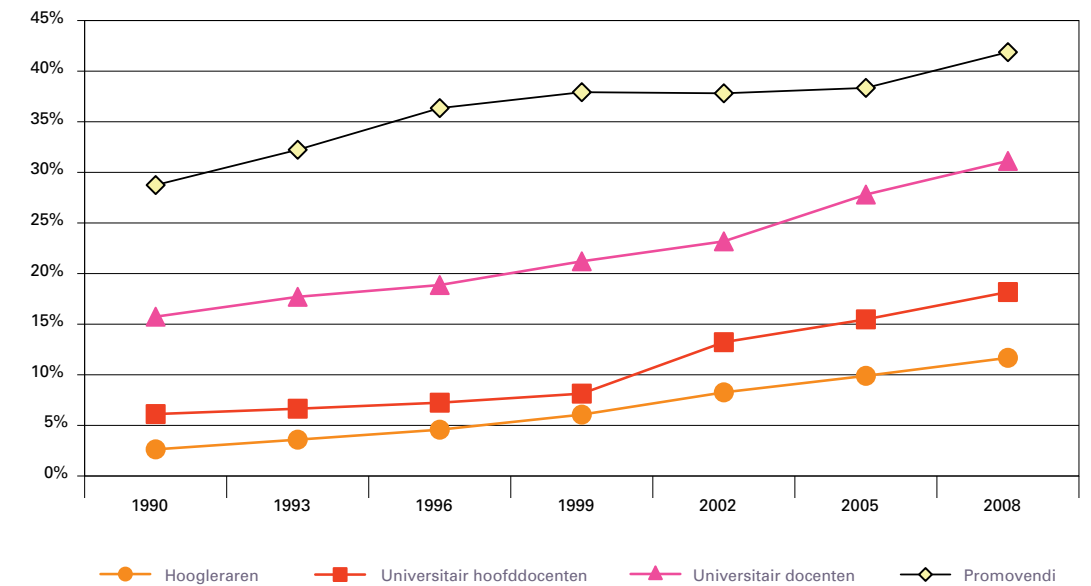
	Mannen	Vrouwen
Studenten	51,3%	48,7%
Geslaagden	47,1%	52,9%
Promovendi	58,1%	41,9%
Universitair docenten	68,9%	31,1%
Universitair hoofddocenten	81,8%	18,2%
Hoogleraren	88,3%	11,7%

Anno 2008 is het percentage vrouwen in verschillende wetenschappelijke functies weliswaar nog laag, maar bemoedigend is dat er een positieve trend te zien is: voor alle functies is het percentage vrouwen in 2008 hoger dan in het verleden. Grafiek 1.2 laat de ontwikkeling zien tussen 1990 en 2008. Bij de universitair docenten zien we een stijging van 15% in 1990 naar ruim 30% in 2008. Bij de universitair hoofddocenten is er vanaf 1999 een duidelijke versnelling in de groei, terwijl er in de jaren daarvoor nauwelijks ontwikkeling te zien is. Een mogelijke verklaring hiervoor is de instelling van het

Aspasia programma van NWO. Vrouwen die hun onderzoeksvorstel gehonoreerd zagen in dit programma, werden bevorderd tot universitair hoofddocent. Een evaluatie van dit programma wees uit dat de stijging van het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten vrijwel geheel op het conto van dit programma - en de ruimhartige benoeming van vrouwen door de universiteiten als gevolg daarvan - kon worden geschreven (Visser e.a. 2003).⁵

GRAFIEK 1.2

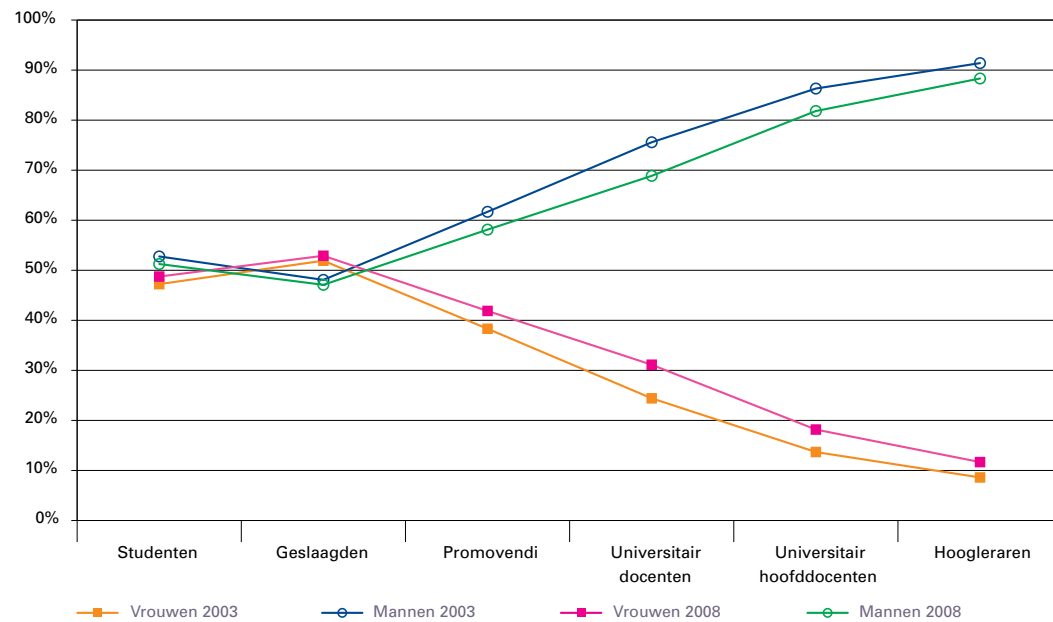
Ontwikkeling van het percentage vrouwen naar functie categorie tussen 1990 en 2008.¹



Door de toename van het percentage vrouwen in alle functiecategorieën zijn in 2008 de verschillen tussen het percentage vrouwen en het percentage mannen in de verschillende functiecategorieën wat kleiner dan in voorgaande jaren. In het schaaldia-gram in Grafiek 1.3 is het verschil tussen 2003 en 2008 gevisualiseerd. Ondanks deze positieve trend, zijn de verschillen in het percentage vrouwen en mannen in de functie van universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar helaas nog erg groot.

GRAFIEK 1.3

Man-vrouwverdeling bij ingeschreven studenten, geslaagden, promovendi, universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren. Ultimo 2003 en 2008.^{1,3}



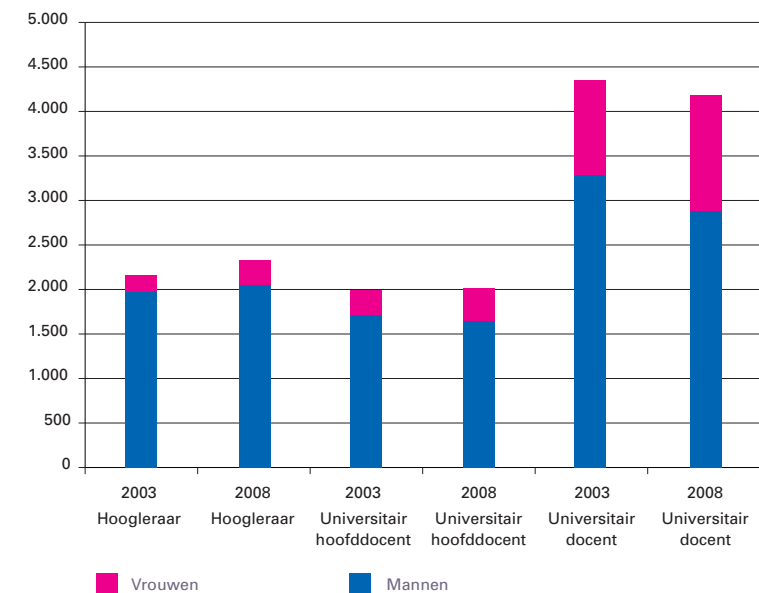
In Grafiek 1.4 is te zien dat het aantal hoogleraren (in fte) tussen 2003 en 2008 is toegenomen. Zowel het aantal mannelijke, als het aantal vrouwelijke hoogleraren is gegroeid, maar absoluut en relatief is de groei van het aantal vrouwelijke hoogleraren groter dan de groei bij mannelijke hoogleraren. Het aantal universitair hoofddocenten (in fte) is in de afgelopen jaren juist licht afgenomen. Ondanks dat is het aantal *vrouwelijke* universitair hoofddocenten gegroeid. Bij de universitair docenten is de totale formatie eveneens gekrompen. Deze krimp ging niet ten koste van het aantal vrouwen, hun aantal groeide ook hier. Dat het aantal vrouwelijke wetenschappers ook toeneemt daar waar sprake is

van een krimpende formatie, betekent dat er beweging zit in de man-vrouwverhouding in de wetenschap.

Grafiek 1.4 maakt tevens inzichtelijk hoe de verschillende functiecategorieën zich tot elkaar verhouden. Het aantal fte universitair docenten aan de universiteiten is meer dan twee keer zo groot als het aantal fte universitair hoofddocenten. De concurrentie voor een functie als universitair hoofddocent is daardoor groot. Het aantal fte hoogleraren is juist iets groter dan het aantal universitair hoofddocenten.

GRAFIEK 1.4

Formatie voor universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar. Ultimo 2003 en 2008.¹



2 - DOELSTELLINGEN 2010

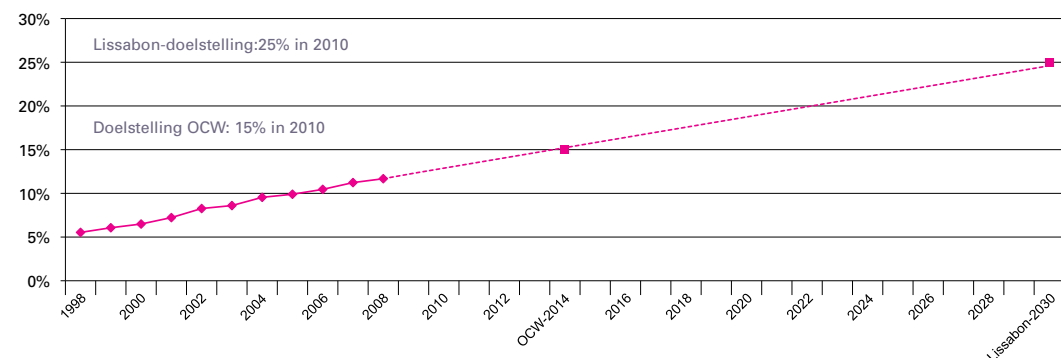
Niet alleen in Nederland, maar ook elders in Europa is het percentage vrouwen in hogere universitaire functies laag. Omdat de Europese Unie (EU) zo min mogelijk talent verloren wil laten gaan, is in 2000 in het Lissabonakkoord vastgelegd dat het percentage vrouwelijke hoogleraren in 2010 in alle EU-landen, dus ook in Nederland, 25% moet zijn.⁶ In Nederland formuleerde het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) in 2005 een eigen streefpercentage dat aanzienlijk lager lag dan dat van het Lissabonakkoord: 15% vrouwelijke hoogleraren in 2010.⁴

In het vorige hoofdstuk zagen we al dat het percentage vrouwelijke hoogleraren in alle wetenschapsgebieden samen, buiten het wetenschapsgebied *Gezondheid*, ultimo 2008 11,7% bedroeg². In hoofdstuk 4 zullen we zien dat het percentage vrouwelijke hoogleraren in de universitair medische centra die het grootste deel van het wetenschapsgebied *Gezondheid* vertegenwoordigen, niet veel hoger is: 12,9%. Ook als gerekend wordt met het percentage vrouwelijke hoogleraren in het wetenschapsgebied *Gezondheid*, lijkt het duidelijk dat noch de Lissabon-doelstelling, noch de doelstelling van OCW gehaald wordt.

In Grafiek 2.1 is de groei van het aantal vrouwelijke hoogleraren, exclusief het wetenschapsgebied *Gezondheid*, tussen 1998 en 2008 weergegeven met een extrapolatie op basis van de groei tussen 2002 en 2008 tot het punt waarop de Lissabon-doelstelling is behaald. Het percentage vrouwelijke hoogleraren groeit per jaar gemiddeld met iets meer dan een half procent, dat komt neer op ongeveer 15 vrouwelijke hoogleraren per jaar (in fte). Als de groei van het aantal vrouwelijke hoogleraren zich op dezelfde wijze voortzet als in de afgelopen zes jaar, wordt pas in 2014 de OCW-doelstelling van 15% bereikt en pas in 2030 de Lissabon-doelstelling van 25%. Dat is dus 20 jaar later dan het beoogde 2010. Als Nederland enigszins wil voldoen aan de gestelde doelstellingen, dan moeten er veel meer vrouwelijke hoogleraren per jaar worden benoemd dan nu het geval is. Om bijvoorbeeld de OCW-doelstelling van 15% vrouwelijke hoogleraren aan het einde van 2010 te bereiken, zouden in 2009 en 2010 samen 96 (fte) vrouwelijke hoogleraren moeten worden benoemd bovenop het aantal vrouwen dat op dit moment al hoogleraar is. Dat zijn er 66 (fte) meer dan benoemd worden bij het groeipercentage van de afgelopen jaren (15 fte per jaar).

GRAFIEK 2.1

Percentage vrouwelijke hoogleraren tussen 1998 en 2008 met een extrapolatie van de groei tussen 2002 en 2008 tot de OCW-doelstelling (15%) en de Lissabon-doelstelling (25%).¹



3 - VROUWELIJKE HOOGLERAREN

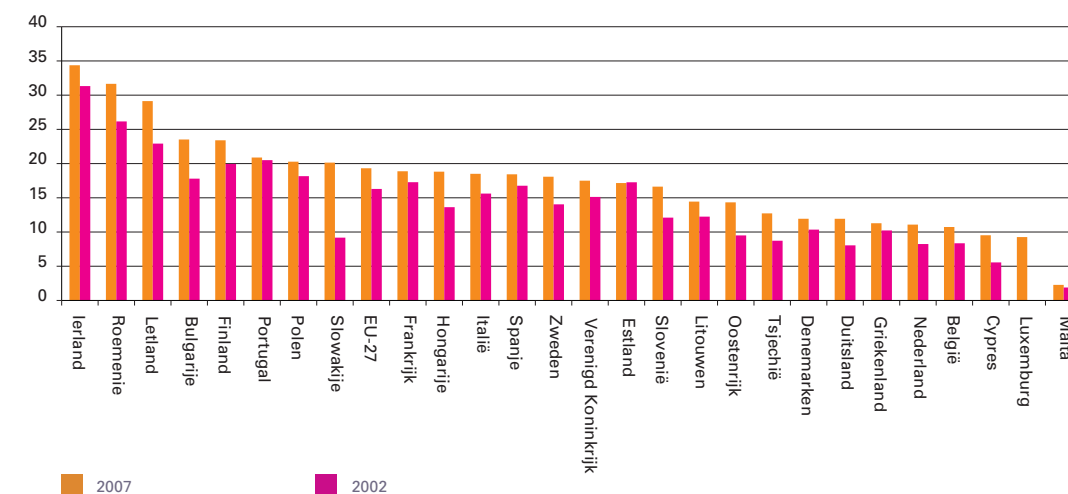
IN NEDERLAND IN EUROPEES PERSPECTIEF

Hoewel het percentage vrouwelijke hoogleraren in Nederland de afgelopen jaren is gegroeid, loopt Nederland vergeleken met andere Europese landen ver achter. In Grafiek 3.1 zien we dat in 2007 het percentage vrouwelijke hoogleraren in de EU (EU-27) gemiddeld 19% bedroeg, terwijl het in Nederland, exclusief de vrouwelijke hoogleraren aan de universitair medische centra, ultimo 2007 11,1% was. Daarmee staat Nederland op plaats 23 in de Europese ranglijst, in de onderste regionen. Alleen in Malta, Luxemburg, Cyprus en België is het percentage nog lager. Duitsland, dat in 2002 lager scoorde dan Nederland, is ons inmiddels voorbijgestreefd.

De gemiddelde stijging van het percentage vrouwelijke hoogleraren tussen 2002 en 2007 in Europa is 3 procent. Nederland zit daar met 2,8% iets onder. Opvallend is dat vrijwel alle landen waarvan in 2002 het percentage vrouwelijke hoogleraren minder dan 10% bedroeg, in de vijf jaar daarna sneller zijn gestegen dan Nederland. Alleen voor België, Cyprus en Malta geldt dat niet. Wil Nederland haar positie in Europa verbeteren, dan zal het percentage vrouwelijke hoogleraren sneller moeten stijgen dan het Europese gemiddelde van 3%.

GRAFIEK 3.1

Percentage vrouwelijke hoogleraren (Grade A academic positions) in EU27-landen in 2007 en 2002.⁸



4 - MAN-VROUWVERDELING

AAN DE NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN

In Tabel 4.1 is het percentage vrouwelijke en mannelijke hoogleraren per universiteit weergegeven. Hieruit blijkt duidelijk dat het percentage vrouwelijke hoogleraren sterk wisselt per universiteit. De Radboud Universiteit, de Universiteit van Amsterdam en de Universiteit Leiden hebben - net als in de Monitor van 2006 - het hoogste percentage vrouwelijke hoogleraren. De Radboud Universiteit en de Universiteit van Amsterdam hebben de Universiteit Leiden de afgelopen drie jaar in dit opzicht ingehaald. De technische universiteiten hebben

minder vrouwelijke hoogleraren dan de meeste andere universiteiten. Dit is te verklaren uit het feit dat er minder vrouwen in de wetenschapsgebieden *Natuur* en *Techniek* afstuderen. Overigens is het wel opvallend dat het percentage vrouwelijke hoogleraren bij deze universiteiten sterk varieert. De Technische Universiteit Delft heeft bijvoorbeeld een veel hoger percentage vrouwelijke hoogleraren dan de Technische Universiteit Eindhoven. In Grafiek 4.1 en Tabel 4.2 is per universiteit het percentage vrouwelijke hoogleraren weergegeven

TABEL 4.1

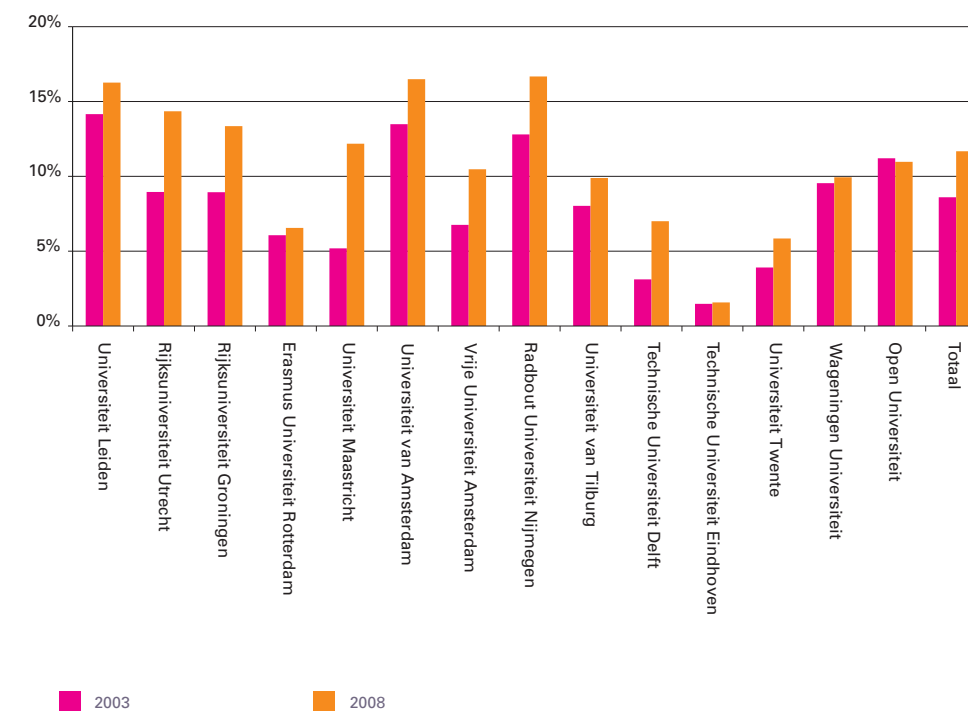
Percentage vrouwelijke hoogleraren per universiteit. Ultimo 2008.^{1,9}

	Totaal	Mannen	Vrouwen	Percentage vrouwen
Universiteit Leiden	211	177	34	16,3%
Universiteit Utrecht	244	209	35	14,3%
Rijksuniversiteit Groningen	222	93	30	13,4%
Erasmus Universiteit Rotterdam	109	102	7	6,6%
Universiteit Maastricht	82	72	10	12,2%
Universiteit van Amsterdam	270	225	44	16,5%
Vrije Universiteit Amsterdam	210	188	22	10,5%
Radboud Universiteit Nijmegen	201	168	34	16,7%
Universiteit van Tilburg	175	158	17	9,9%
Technische Universiteit Delft	216	201	15	7,0%
Technische Universiteit Eindhoven	127	125	2	1,6%
Universiteit Twente	125	118	7	5,8%
Wageningen Universiteit	99	89	10	9,9%
Open Universiteit	31	28	3	11,0%
Totaal	2.321	2.050	271	11,7%

ultimo 2003 en ultimo 2008. Wanneer we de percentages van 2003 vergelijken met die van 2008, zien we dat het percentage vrouwelijke hoogleraren aan vrijwel alle universiteiten is toegenomen. Alleen aan de Open Universiteit is het percentage iets afgenomen. De Open Universiteit heeft een gering aantal hoogleraren waardoor een hele kleine wijziging in aantallen een groot verschil in percentage kan betekenen.

GRAFIEK 4.1

Percentage vrouwelijke hoogleraren per universiteit. Ultimo 2003 en 2008.¹



De grootste groei in procentpunten tussen 2003 en 2008 heeft zich voorgedaan bij de universiteiten van Maastricht (7,0%), Utrecht (5,4%) en Groningen (4,4%). In de laatste kolom van Tabel 4.2 is de procentuele verandering op een andere manier berekend, namelijk door een index waarin de procentuele stijging van het percentage vrouwelijke hoogleraren is gerelateerd aan het percentage vrouwelijke hoogleraren in 2003.¹⁰ Een index van 100 betekent geen wijziging in het percentage tussen 2003 en 2008, een index van 200 betekent dat het percentage vrouwelijke hoogleraren in 2008 ten opzichte van het percentage in 2003 is verdubbeld.

Uit deze index blijkt dat ook de Technische Universiteit Delft (index=225), de Technische Universiteit Twente (index=150) en de Vrije Universiteit Amsterdam (index=155) een inhaalslag hebben gemaakt. Het is aannemelijk dat dit succes mede een gevolg is van het beleid dat deze universiteiten de afgelopen vijf jaren hebben gevoerd om het percentage vrouwelijke hoogleraren te doen toenemen. Nader onderzoek van dit beleid kan ons wellicht helpen inzicht te krijgen in de maatregelen die helpen het percentage vrouwelijke hoogleraren te vergroten.

TABEL 4.2

Percentage vrouwelijke hoogleraren in 2003 en 2008, procentuele verandering 2008 ten opzichte van 2003 en index.^{1, 10}

	2003	2008	Procentuele stijging 2003-2008	Index 2003=100
Universiteit Leiden	14,2%	16,3%	2,1%	115
Universiteit Utrecht	9,0%	14,3%	5,4%	160
Rijksuniversiteit Groningen	8,9%	13,4%	4,4%	149
Erasmus Universiteit Rotterdam	6,1%	6,6%	0,5%	108
Universiteit Maastricht	5,2%	12,2%	7,0%	235
Universiteit van Amsterdam	13,5%	16,5%	3,0%	122
Vrije Universiteit Amsterdam	6,8%	10,5%	3,7%	155
Radboud Universiteit Nijmegen	12,8%	16,7%	3,9%	130
Universiteit van Tilburg	8,0%	9,9%	1,9%	123
Technische Universiteit Delft	3,1%	7,0%	3,9%	225
Technische Universiteit Eindhoven	1,5%	1,6%	0,1%	106
Universiteit Twente	3,9%	5,8%	1,9%	150
Wageningen Universiteit	9,5%	9,9%	0,4%	104
Open Universiteit	11,2%	11,0%	-0,2%	98
Totaal	8,6%	11,7%	3,1%	136

De universitair medische centra vertegenwoordigen het grootste deel van het wetenschapsgebied *Gezondheid*.² Zij hebben ten behoeve van deze Monitor gegevens aangeleverd over het aantal en percentage hoogleraren aan de universitair medische centra. Deze gegevens zijn volgens hun opgave in aantallen personen betrouwbaarder dan in aantal fte. De tabellen met gegevens van de universitair medische centra zijn om die reden alleen in aantallen personen weergegeven. In Tabel 4.3 staat het

percentage vrouwelijke hoogleraren bij de verschillende universitair medische centra. Vooral het Universitair Medisch Centrum Groningen (15,8%) en het Leids Universitair Medisch Centrum (15,4%) scoren relatief goed. Helaas hebben we geen gegevens over het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de universitair medische centra uit eerdere jaren zodat we niet kunnen nagaan welke ontwikkeling er in de afgelopen jaren is geweest in dit percentage.

TABEL 4.3

Percentage vrouwelijke hoogleraren bij universitair medische centra. Peildata 31-12-2008 tot juli 2009.²

	Mannen	Vrouwen	Totaal	Percentage vrouwen
Leids Universitair Medisch Centrum	126	23	149	15,4%
Universitair Medisch Centrum Utrecht	112	18	130	13,8%
Universitair Medisch Centrum Groningen	149	28	177	15,8%
Erasmus Medisch Centrum	153	21	174	12,1%
Academisch Ziekenhuis Maastricht	127	13	140	9,3%
Academisch Medisch Centrum (UvA)	133	21	154	13,6%
VU Medisch Centrum	122	18	140	12,9%
Universitair Medisch Centrum St Radboud	122	12	134	9,0%
Totaal	1.044	154	1198	12,9%

5 - MAN-VROUWVERDELING

PER WETENSCHAPSGBIED

Van oudsher zijn er in Nederland grote verschillen in het aantal en percentage vrouwen in de verschillende wetenschapsgebieden.¹¹ In het gebied *Taal & Cultuur* is het percentage vrouwen bijvoorbeeld veel hoger dan in gebieden als *Natuur*, *Techniek* en *Economie*. Het verschil tussen de wetenschapsgebieden in het percentage vrouwen vinden we al bij de studenten. In Tabel 5.1 staat het percentage vrouwelijke studenten per wetenschapsgebied. In de wetenschapsgebieden *Natuur*, *Techniek* en *Economie* is het percentage vrouwelijke studenten veel lager dan in de andere gebieden.

TABEL 5.1

Aantal en percentage vrouwelijke studenten in de verschillende wetenschapsgebieden per 1 oktober 2008.³

	Aantal mannen	Aantal vrouwen	Percentage vrouwen
Landbouw	2.375	2.768	53,8%
Natuur	10.804	6.048	35,9%
Techniek	22.703	4.985	18,0%
Economie	23.111	10.785	31,8%
Recht	11.275	15.782	58,3%
Gedrag & Maatschappij	14.187	31.018	68,6%
Taal & Cultuur	12.166	20.366	62,6%

Deze beroepssegregatie zien we terug in het percentage vrouwelijke hoogleraren in de verschillende wetenschapsgebieden. Tabel 5.2 toont het percentage vrouwelijke hoogleraren per wetenschapsgebied in 2003 en 2008. Uit vergelijking van Tabel 5.1 en 5.2 blijkt dat in wetenschapsgebieden waar het percentage vrouwelijke studenten laag is, het percentage vrouwelijke hoogleraren dat eveneens is.

TABEL 5.2

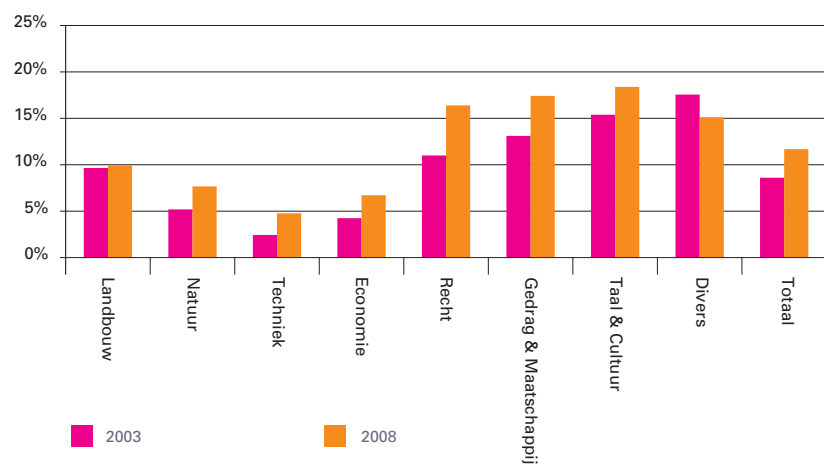
Percentage vrouwelijke hoogleraren per wetenschapsgebied en index. Ultimo 2003 en 2008.^{1, 10}

	Totaal 2003	Percentage vrouwen 2003	Totaal 2008	Percentage vrouwen 2008	Index ¹⁰ 2003 = 100
Landbouw	104	9,7%	99	9,9%	103
Natuur	432	5,2%	417	7,7%	148
Techniek	395	2,4%	422	4,8%	196
Economie	251	4,2%	298	6,7%	158
Recht	232	11,0%	256	16,4%	149
Gedrag & Maatschappij	366	13,1%	382	17,4%	133
Taal & Cultuur	348	15,4%	398	18,4%	119
Divers ¹²	36	17,6%	48	15,1%	86
Totaal	2.165	8,6%	2.321	11,7%	136

Het goede nieuws is dat uit vergelijking van de percentages vrouwelijke hoogleraren in 2003 en in 2008 blijkt dat in nagenoeg alle wetenschapsgebieden het percentage vrouwelijke hoogleraren is gestegen. De stijging van het percentage vrouwelijke hoogleraren in procentpunten is het sterkst in de gebieden *Recht* en *Gedrag & Maatschappij*. In de laatste kolom van Tabel 5.2 is de verandering tussen 2003 en 2008 met een index weergegeven. Een index van 200 betekent dat het percentage vrouwelijke hoogleraren in 2008 ten opzichte van het percentage in 2003 is verdubbeld, een index van 100 betekent geen wijziging in het percentage tussen 2003 en 2008. We zien dat het gebied *Techniek* de grootste groeier is: het percentage vrouwelijke hoogleraren verdubbelde er (index=196). In de gebieden *Economie*, *Natuur* en *Recht* nam het percentage vrouwelijke hoogleraren met de helft toe. Bij de stijgingen in de wetenschapsgebieden *Economie* en *Natuur* moeten we ons wel realiseren dat door de kleine aantallen vrouwelijke hoogleraren een geringe toename van het aantal vrouwelijke hoogleraren al tot een grote procentuele stijging leidt.

GRAFIEK 5.1

Percentage vrouwelijke hoogleraren naar wetenschapsgebied. Ultimo 2003 en 2008.¹

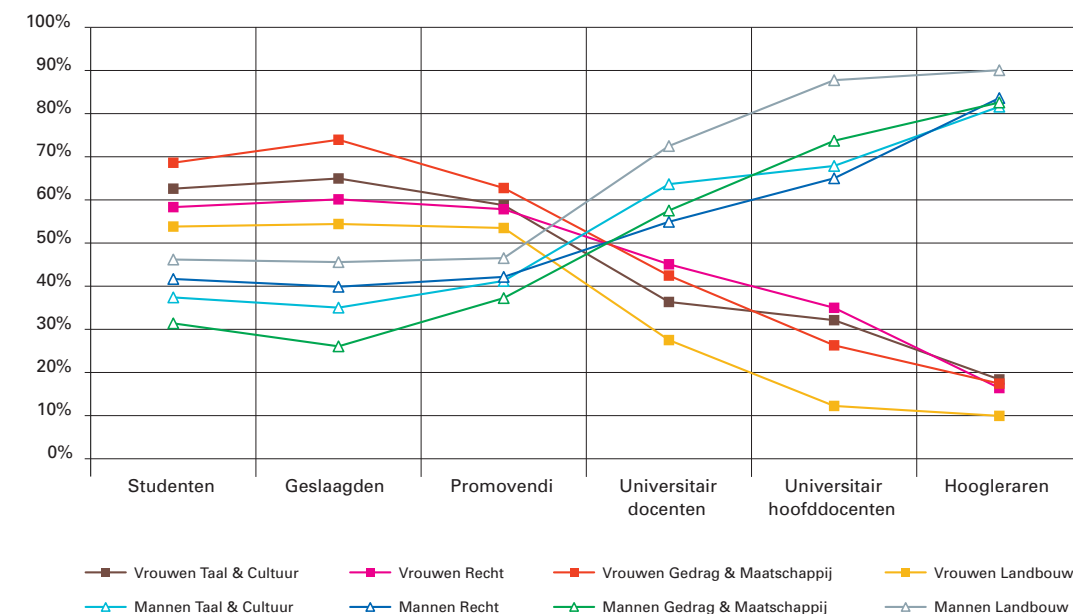


Wanneer we het percentage vrouwelijke hoogleraren in de verschillende wetenschapsgebieden bekijken in relatie tot het percentage vrouwelijke studenten, promovendi en vrouwen in andere functiecategorieën, blijkt dat er ruwweg sprake is van twee groepen.

In de gebieden *Taal & Cultuur*, *Gedrag & Maatschappij*, *Recht* en *Landbouw* zijn vrouwen bij de studenten en promovendi in de meerderheid, maar neemt het percentage vrouwen sterk af tussen de stap van promovendus naar universitair docent. Het schaar-diagram in Grafiek 5.2 visualiseert de toenemende onevenredige man-vrouwverdeling in deze wetenschapsgebieden.

GRAFIEK 5.2

Percentage vrouwen per functie in wetenschapsgebieden met relatief veel vrouwen: Taal & Cultuur, Recht, Gedrag & Maatschappij en Landbouw. Ultimo 2008.^{1,3}

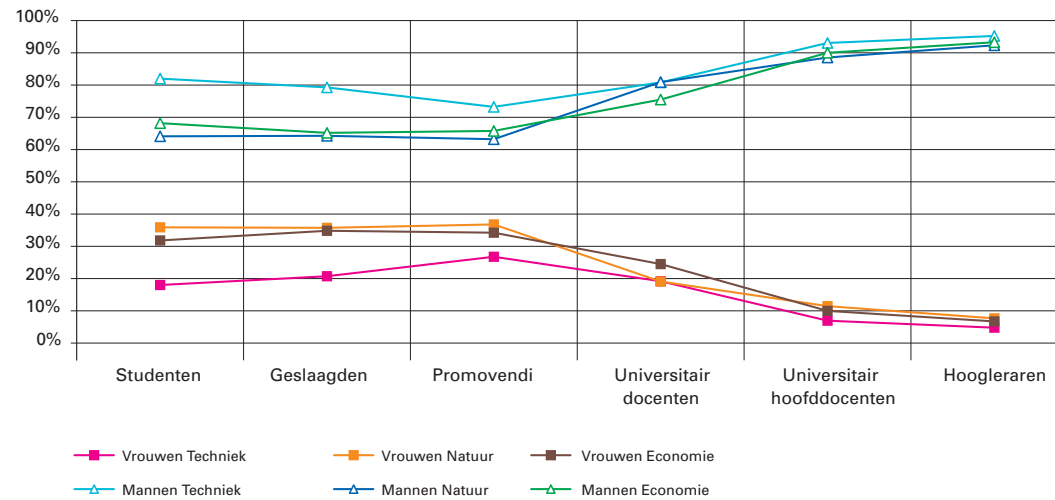


In de wetenschapsgebieden *Techniek*, *Natuur* en *Economie* zijn er meer mannelijke dan vrouwelijke studenten en promovendi (Grafiek 5.3). In deze gebieden is de ongelijke man-vrouwverhouding relatief kleiner dan in de gebieden die zijn weergegeven in Grafiek 5.2. In het gebied *Techniek* zien we het percentage vrouwelijke promovendi zelfs toenemen in relatie tot het percentage vrouwelijke studenten

6 - HET GLAZEN PLAFOND

GRAFIEK 5.3

Percentage vrouwen per functie in wetenschapsgebieden met relatief weinig vrouwen: Techniek, Natuur en Economie. Ultimo 2008.^{1,3}



In het wetenschapsgebied *Gezondheid* studeren al enige jaren meer vrouwelijke dan mannelijke studenten. In 2008 was tweederde van de studenten vrouw. Het percentage vrouwelijke hoogleraren is ook in dit wetenschapsgebied veel lager dan het percentage mannelijke hoogleraren, slechts 12,9% van de hoogleraren bij de universitair medische centra in 2009 is vrouw. Het patroon lijkt op dat van de andere studies waar vrouwelijke studenten in de meerderheid zijn (Grafiek 5.2): naarmate de functies hoger zijn, worden ze veel minder door

vrouwen dan door mannen vervuld. Vergeleken met de twee andere gebieden met een hoog percentage vrouwelijke studenten *Gedrag & Maatschappij* (68,6%) en *Taal & Cultuur* (62,6%) is de scheve man-vrouwverhouding in hogere functies in het wetenschapsgebied *Gezondheid* zelfs aanzienlijk. Bij *Gedrag & Maatschappij* bedraagt het percentage vrouwelijke hoogleraren 17,4% en bij *Taal & Cultuur* 18,4%. De 12,9% vrouwelijke hoogleraren aan de universitair medische centra is daarbij vergeleken laag.

Op welk punt in hun wetenschappelijke carrière ondervinden vrouwen nu de meeste belemmeringen? Om daar inzicht in te krijgen is de Glazen Plafond Index (GPI) ontwikkeld¹³. De GPI meet de 'dikte' van het glazen plafond tussen verschillende functie-categorieën. Een GPI groter dan 1,0 duidt op problemen in de doorstroming: *het glazen plafond*. Hoe groter de GPI, des te moeilijker de doorstroming naar de volgende functie.

Uit Tabel 6.1 blijkt dat de GPI voor vrouwen in 2003, 2005 en 2008 voor alle functie-overgangen beduidend groter is dan 1,0. Bij alle stappen in hun carrière ondervinden vrouwen belemmeringen, maar het glazen plafond is het dikst tussen universitair docent en universitair hoofddocent. Eerder onderzoek wees dit ook al uit (Van Emmerik e.a. 2000).¹⁴ Wel is te zien dat de GPI tussen universitair docent en universitair hoofddocent tussen 2005 en 2008 iets is afgenomen: de doorstroming van vrouwen naar de functie van universitair hoofddocent is iets makkelijker geworden. Het is vooral de stap van promovendus naar universitair docent die voor vrouwen makkelijker is geworden. De GPI tussen universitair hoofddocent en hoogleraar is hetzelfde gebleven, maar met 1,6 is de doorstroming van universitair hoofddocent naar hoogleraar nog steeds lastig voor vrouwen.

TABEL 6.1

Ontwikkeling Glazen Plafond Index. Vrouwen. Ultimo 2003, 2005 en 2008.^{1,13}

	Universitair hoofddocent / hoogleraar	Universitair docent / universitair hoofddocent	Promovendus / universitair docent
2003	1,6	1,8	1,6
2005	1,6	1,8	1,4
2008	1,6	1,7	1,3

Ter vergelijking met de Glazen Plafond Index (GPI) voor vrouwen, hebben we ook de GPI voor mannelijke wetenschappers berekend. In Tabel 6.2 is te zien dat de GPI's voor mannen in de jaren 2003 t/m 2008 onder 1,0 liggen. Dit geldt voor alle functie-overgangen. Mannen zitten dus bij iedere vervolgstap in hun carrière in een spreekwoordelijke *glazen lift*.

TABEL 6.2

Ontwikkeling Glazen Plafond Index. Mannen. Ultimo 2003, 2005, 2008.^{1,13}

	Universitair hoofddocent / hoogleraar	Universitair docent / universitair hoofddocent	Promovendus / universitair docent
2003	0,9	0,9	0,8
2005	0,9	0,9	0,9
2008	0,9	0,8	0,8

Uit Tabel 6.1 bleek dat voor alle wetenschapsgebieden bij elkaar voor vrouwen de stap van universitair docent naar universitair hoofddocent de moeilijkste is. Als we vervolgens kijken naar de Glazen Plafond Index (GPI) tussen de verschillende functie-categorieën per wetenschapsgebied, dan zien we dat dit niet voor alle wetenschapsgebieden geldt. Tabel 6.3 laat zien dat bij *Recht* en *Taal & Cultuur* de stap van universitair hoofddocent naar hoogleraar voor vrouwen de grootste hindernis vormt, terwijl dit bij *Natuur* de stap van promovendus naar universitair docent is. Vergeleken met 2003 zijn in 2008 gemiddeld genomen de GPI's lager geworden. Dat geldt echter niet voor alle wetenschapsgebieden. Zo is bij *Landbouw* en *Economie* de stap van universitair docent naar universitair hoofddocent voor vrouwen moeilijker geworden. Ook zien we enkele verschuivingen. In 2003 vormde de stap van promovendus

naar universitair docent in veel meer wetenschapsgebieden de grootste hindernis voor vrouwen dan in 2008. Het adequaat bevorderen van de doorstroming van vrouwen vraagt in de diverse wetenschapsgebieden om een andere aanpak, gericht op verschillende stappen in de carrière. De GPI geeft per wetenschapsgebied aan op welke stap in de carrière van vrouwen het beleid zich zou moeten concentreren.

TABEL 6.3

Glazen Plafond Index vrouwen per wetenschapsgebied. Ultimo 2003 en 2008.^{1, 13}

	2003			2008		
	Universitair hoofddocent / hoogleraar	Universitair docent / universitair hoofddocent	Promovendus / universitair docent	Universitair hoofddocent / hoogleraar	Universitair docent / universitair hoofddocent	Promovendus / universitair docent
Landbouw	1,1	1,6	2,6	1,2	2,2	1,9
Natuur	1,5	2,0	2,2	1,5	1,7	1,9
Techniek	1,6	3,2	1,8	1,5	2,8	1,4
Economie	2,1	2,2	1,8	1,5	2,5	1,4
Recht	2,5	1,5	1,2	2,1	1,3	1,3
Gedrag & Maatschappij	1,5	1,6	1,9	1,5	1,6	1,5
Taal & Cultuur	1,7	1,1	1,9	1,7	1,1	1,6
Divers	1,0	2,3	1,2	1,9	1,6	1,3
Totaal	1,6	1,8	1,6	1,6	1,7	1,3

Tot slot is ook de Glazen Plafond Index (GPI) per universiteit berekend. Uit Tabel 6.4 blijkt dat er ook tussen universiteiten verschillen zijn in de stap die in de wetenschappelijke loopbaan voor vrouwen de grootste hindernis vormt. Hoewel dat gemiddeld genomen de stap van universitair docent naar universitair hoofddocent is, blijkt dat bij acht van de veertien universiteiten het glazen plafond het dikst is tussen universitair hoofddocent en hoogleraar. Dit geldt vooral bij de Erasmus Universiteit Rotterdam, de Open Universiteit en bij de Technische Universiteit Eindhoven.¹⁵ Bij de drie technische universiteiten en de Universiteit Wageningen vormt de stap van universitair docent naar universitair hoofddocent voor vrouwen een belangrijke hindernis, veel meer dan bij de andere universiteiten het geval is.

Bij de Radboud Universiteit Nijmegen is het juist de stap van promovendus naar universitair docent die voor vrouwen het moeilijkst is, terwijl deze overgang juist gemakkelijk verloopt bij de Universiteit Twente (GPI van 1,0). De GPI maakt duidelijk dat de belangrijkste hindernis in de loopbaan van vrouwen zich niet bij iedere universiteit op hetzelfde moment voordoet en biedt universiteiten daarmee een handvat voor gericht beleid.

TABEL 6.4

Glazen Plafond Index naar universiteit. Ultimo 2008.^{1, 13}

	Universitair hoofddocent / hoogleraar	Universitair docent / universitair hoofddocent	Promovendus / universitair docent
Universiteit Leiden	1,5	1,4	1,4
Universiteit Utrecht	1,8	1,4	1,4
Rijksuniversiteit Groningen	1,6	1,5	1,3
Erasmus Universiteit Rotterdam	2,7	1,7	1,3
Universiteit Maastricht	1,7	1,8	1,4
Universiteit van Amsterdam	1,2	1,7	1,3
Vrije Universiteit Amsterdam	2,1	1,6	1,4
Radboud Universiteit Nijmegen	1,3	1,4	1,8
Universiteit van Tilburg	1,8	1,7	1,7
Technische Universiteit Delft	1,1	2,5	1,4
Technische Universiteit Eindhoven	4,0	2,7	1,6
Universiteit Twente	1,8	2,8	1,0
Wageningen Universiteit	1,2	2,3	1,9
Open Universiteit	2,9	1,4	1,2
Totaal	1,6	1,7	1,3

7 - WERKEN IN DEELTIJD

Nederland is kampioen deeltijdwerk in Europa en dat geldt vooral voor de Nederlandse vrouwen. Volgens de Emancipatiemonitor 2008 werkt 69% van de vrouwelijke beroepsbevolking in deeltijd tegen 15% van de mannelijke beroepsbevolking.¹⁶ Het werken in deeltijd van vrouwen zou een verklaring kunnen zijn voor hun beperkte doorstroming naar hogere functies in de wetenschap.

In Tabel 7.1 staat het percentage mannelijke en vrouwelijke wetenschappers dat in deeltijd en voltijd werkt. Vrouwelijk personeel werkt meer in deeltijd dan mannelijk personeel, 46% tegenover 31%. Vrouwelijk wetenschappelijk personeel werkt wel vaker fulltime dan vrouwen in de totale beroepsbevolking. Van het vrouwelijk wetenschappelijk personeel heeft 54% een voltijdbaan, terwijl dit in de totale beroepsbevolking slechts 31% is. Mannen in de wetenschap aan universiteiten werken veel vaker in deeltijd dan mannen in de totale beroepsbevolking, 31% ten opzichte van 15%.

TABEL 7.1

Procentuele verdeling over deeltijd- en voltijdbanen mannelijk en vrouwelijk wetenschappelijk personeel. Ultimo 2008.^{1, 17, 18}

Mannelijk wetenschappelijk personeel		Vrouwelijk wetenschappelijk personeel	
Deeltijd 0 t/m 34 uur	Voltijd > 34 uur	Deeltijd 0 t/m 34 uur	Voltijd > 34 uur
31%	69%	46%	54%

Om enig zicht te krijgen op de omvang van het deeltijdwerk, zowel in uren per week als in aantallen fte per functiecategorie is in Tabel 7.2 de omvang van de arbeidsrelatie gesplitst in de categorie nul tot en met 12 uur per week, 13 tot en met 34 uur per week en meer dan 34 uur per week. De kolom 0 tot en met 34 uur laat het percentage zien dat in

een deeltijdbaan werkt.¹⁷ Hieruit blijkt dat in alle functiecategorieën vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen. Bij hoogleraren en promovendi is het verschil relatief klein, respectievelijk 9% en 10%, maar bij universitair docenten en universitair hoofddocenten is het veel groter, respectievelijk 21% en 22%. Mogelijk hebben vrouwen - juist doordat ze in de lagere functies meer in deeltijd werken dan mannen - minder tijd om zich te manifesteren op zaken die van belang kunnen zijn voor doorstroming naar een hogere functie, bijvoorbeeld bestuurstaken en onderzoek.

TABEL 7.2

Procentuele verdeling over het aantal uren dat men werkt per week, naar functiecategorie en geslacht. Basis is de omvang van de arbeidsrelatie. Ultimo 2008.¹

Aantal uren		0 tot 12	12 t/m 34	0 t/m 34	> 34
Hoogleraren	Mannen	18%	21%	39%	61%
	Vrouwen	21%	28%	48%	52%
Universitair hoofddocenten	Mannen	8%	21%	29%	71%
	Vrouwen	9%	42%	51%	49%
Universitair docenten	Mannen	7%	29%	36%	64%
	Vrouwen	7%	50%	57%	43%
Promovendi	Mannen	1%	9%	9%	91%
	Vrouwen	1%	19%	21%	79%

Hoewel vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen, biedt Tabel 7.2 geen inzicht in de daadwerkelijke aanstellingsomvang van vrouwen en mannen. Iedere aanstelling van minder dan 34 uur is een deeltijdbaan, maar er is een groot verschil tussen een aanstelling van bijvoorbeeld 12 of 16 uur en een aanstelling van 32 uur. Er zijn meer gedetailleerde gegevens nodig over de aanstellingsomvang om te kunnen vaststellen hoe groot het verschil tussen mannen en vrouwen in aantal uren dat zij werken daadwerkelijk is.

8 - BELONING VAN VROUWEN EN MANNEN

IN DE WETENSCHAP

Ondanks een wettelijk recht op gelijk loon voor gelijke arbeid, verdienen vrouwen in Nederland in 2008 gemiddeld 20,8% minder dan hun mannelijke collega's. Vergeleken met andere Europese landen is dit beloningsverschil groot. Deels is het te verklaren uit het feit dat vrouwen hier vaak in deeltijd werken en vaker in beroepen werken die slechter betaald worden dan de beroepen waar mannen in werken. Als met deze aspecten rekening wordt gehouden, blijft een onverklaard beloningsverschil van 7% over.¹⁹

Om te bepalen of er ook aan de universiteiten mogelijk sprake is van beloningsverschillen, is in Tabel 8.1 de verdeling van mannen en vrouwen in een bepaalde functiecategorie over de verschillende salarisschalen in kaart gebracht. Voor alle functiecategorieën geldt dat vrouwen gemiddeld vaker in een lagere salarisschaal zitten dan mannen. Het verschil tussen vrouwen en mannen is het grootst bij de hoogleraren.

TABEL 8.1

Procentuele verdeling over salarisschalen naar functie en geslacht. Ultimo 2008.¹

	Hoogleraren		Universitair hoofddocenten		Universitair docenten	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouw
<=10					3,8%	4,5%
11			0,1%	0,3%	34,7%	47,0%
12			0,4%	0,4%	58,5%	47,4%
13			31,9%	46,9%	2,2%	1,0%
14	0,5%	0,1%	64,7%	50,2%	0,6%	0,1%
15	0,5%	1,8%	2,5%	1,5%	0,1%	
16	52,8%	76,9%	0,2%	0,7%	0,1%	
17	0,5%	0,7%	0,1%			
18	40,3%	17,9%				
DIV ²⁰	5,4%	2,6%				
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Een van de mogelijke oorzaken voor de verschillen in inschaling zou kunnen zijn dat mannelijke wetenschappers - en dan vooral mannelijke hoogleraren - vaker ouder zijn dan vrouwelijke hoogleraren, daardoor al langer als hoogleraar werkzaam zijn waardoor ze in een hogere salarisschaal zitten. Mannen zijn in alle functiecategorieën vaker te vinden in de oudere leeftijdsgroepen. Om de invloed van leeftijd bij het onderzoeken van mogelijke beloningsverschillen te elimineren, hebben we de verdeling van hoogleraren over de verschillende salarisschalen ook in kaart gebracht voor de hoogleraren

tot 60 en tot 55 jaar. Uit Tabel 8.2 wordt duidelijk dat een groot deel van de hoogleraren in salarisschaal 17 en 18 (de hoogste universitaire CAO-salarisschalen) ouder dan 55 jaar is. Dit geldt meer voor mannelijke dan voor vrouwelijke hoogleraren. Van de 836 fte aan mannelijke hoogleraren in schaal 17/18 valt 375 fte in de categorie tot 55 jaar. Meer dan de helft van de fte aan mannelijke hoogleraren in deze salarisschalen betreft hoogleraren ouder dan 55. Voor vrouwen geldt dat 15 van de 50 fte hoogleraren in schaal 17/18 hoogleraren betreft die ouder zijn dan 55 jaar, dat is 30%.

TABEL 8.2

Verdeling over salarisschalen, hoogleraren naar geslacht. Ultimo 2008.¹

	Hoogleraren alle leeftijden		Hoogleraren tot 60 jaar		Hoogleraren tot 55 jaar	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
<=14	12	0	11	0	9	0
15 + 16	1.092	213	924	197	712	146
17 + 18	836	50	593	45	375	35
DIV ²⁰	110	7	93	4	73	2
Totaal	2.050	271	1.621	246	1.169	184

We zien in Tabel 8.3 dat de verschillen tussen het percentage mannelijke en vrouwelijke hoogleraren in de salarisschalen 15/16 en 17/18 kleiner worden bij het buiten beschouwing laten van de groep 60+ en 55+. Bij het buiten beschouwing laten van de hoogleraren ouder dan 55 daalt het percentage mannelijke hoogleraren in de hoogste schaal en neemt dat (natuurlijk) toe in de lagere schalen. In de verdeling van de vrouwelijke hoogleraren over de salarisschalen zien we geen grote verschillen. Leeftijd kan dus deels verklaren waarom meer

mannelijke dan vrouwelijke hoogleraren in de hoogste salarisschalen te vinden zijn. Tegelijkertijd moeten we constateren dat ook in de groep hoogleraren tot 55 jaar mannen nog beduidend vaker dan vrouwen in de hoogste salarisschalen zijn te vinden; 32 % van de mannelijke hoogleraren, tegenover 19% van de vrouwelijke hoogleraren. Het verschil in salaris dat hiermee gemoeid is, is niet gering. Om verder zicht te krijgen in de oorzaken van deze verschillen tussen mannen en vrouwen is nader onderzoek noodzakelijk.

TABEL 8.3

Procentuele verdeling over salarisschalen, hoogleraren naar geslacht. Ultimo 2008.¹

	Hoogleraren alle leeftijden		Hoogleraren tot 60 jaar		Hoogleraren tot 55 jaar	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
<=14	0,6%	0,1%	0,7%	0,1%	0,8%	0,1%
15 + 16	53,3%	78,7%	57,0%	80,0%	60,9%	79,5%
17 + 18	40,8%	18,6%	36,6%	18,1%	32,1%	19,1%
DIV ²⁰	5,4%	2,6%	5,8%	1,7%	6,2%	1,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

9 - VROUWEN IN BESLUITVORMINGSORGANEN

In de voorgaande hoofdstukken stond de in- en doorstroming van vrouwen bij het wetenschappelijk personeel centraal. In dit hoofdstuk richten we de aandacht op de vertegenwoordiging van vrouwen op academische managementposities bij de universiteiten, bij de universitair medische centra (UMC's), bij de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en bij de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW). Nemen vrouwen in gelijke mate als mannen deel aan de besluitvorming in de wetenschap in Nederland?

UNIVERSITEITEN

Het aantal vrouwen op hoge wetenschappelijke functies is gering en door de - toenemende - koppeling van wetenschappelijke functies en ervaring aan academische managementfuncties, vertaalt de scheve man-vrouwverdeling in hoge wetenschappelijke functies aan de universiteiten zich door naar een laag percentage vrouwen op academische management posities aan de universiteiten. In Tabel 9.1 is te zien dat dit percentage de laatste jaren wel gestaag toeneemt, van 10,9% in 2005 naar 12,4% in 2008. Het percentage vrouwen in academische managementposities komt daarmee overeen met het percentage vrouwelijke hoogleraren.

TABEL 9.1

Academisch management, naar geslacht en percentage vrouwen in academisch management in de universiteiten. Ultimo 2005 t/m 2008.^{1, 21}

	Mannen	Vrouwen	Percentage vrouwen
2005	97,2	11,9	10,9%
2006	105,3	11,8	10,1%
2007	101,2	12,5	11,0%
2008	105,8	15,0	12,4%

Het percentage vrouwen verschilt per academische management functie. In Tabel 9.2 is te zien dat anno 2008 vrouwen in fte gemeten het vaakst de positie van onderwijsdirecteur bekleden: 24% van de onderwijsdirecteuren is een vrouw. Slechts 6,3% van de onderzoeksdirecteuren is een vrouw en slechts 5,2% van de decanen van een faculteit. Hier is sprake van een mogelijk gendereffect: het percentage vrouwen is het geringst in die functies die het meeste aanzien hebben, decaan en onderzoeksdirecteur. Wetenschappelijk onderzoek wordt over het algemeen hoger gewaardeerd dan wetenschappelijk onderwijs: wetenschappers worden vooral beoordeeld op hun onderzoekskwaliteiten. De status van onderzoeksdirecteuren is daardoor hoger dan die van onderwijsdirecteuren.

TABEL 9.2

Man-vrouwverhouding binnen het academisch management in de universiteiten en percentage vrouwen in functies binnen academisch management. Ultimo 2008.^{1, 21}

	Mannen	Vrouwen	Percentage vrouwen
Decaan	54,4	3,0	5,2%
Directeur onderwijsinstituut	33,5	10,6	24,0%
Directeur onderzoeksinstituut	14,8	1,0	6,3%
Directeur capaciteitsgroep	3,0	1,5	32,6%
Totaal academisch management	105,8	15,0	12,4%

In Tabel 9.3 is te zien dat vooral in de colleges van besturen van universiteiten vrouwen sterk ondervertegenwoordigd zijn. Slechts 3 van de in totaal 41 collegeleden zijn vrouw, dat is een 7%. In de raden van toezicht van de universiteiten zijn vrouwen beter vertegenwoordigd. In iedere raad van toezicht is minimaal één vrouw te vinden en vaker zijn dat er twee. In totaal is 31% van de leden van de raden van toezicht vrouw. De leden van de raden van toezicht wor-

den door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) benoemd. Bij de instelling van de raden van toezicht aan de universiteiten in de jaren '90 is door de toenmalige minister van OCW de afspraak met de Eerste Kamer gemaakt dat minimaal één van de leden van de raad van toezicht een vrouw moet zijn. In de wet is ook een passage opgenomen over de evenredige deelname van vrouwen in deze raden.²²

TABEL 9.3

Man-vrouwverdeling in de colleges van bestuur en raden van toezicht van de universiteiten. Juli 2009.²³

	College van bestuur		Raad van toezicht	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Universiteit Leiden	2	1	3	2
Universiteit Utrecht	2	1	4	1
Rijksuniversiteit Groningen	3	0	3	2
Erasmus Universiteit Rotterdam	3	0	3	2
Universiteit Maastricht	3	0	4	1
Universiteit van Amsterdam	2	1	3	1
Vrije Universiteit Amsterdam	3	0	7	2
Radboud Universiteit Nijmegen*	3	0	4	3
Universiteit van Tilburg*	2	0	5	2
Technische Universiteit Delft	3	0	3	2
Technische Universiteit Eindhoven	3	0	4	2
Universiteit Twente	3	0	4	1
Wageningen Universiteit	3	0	3	1
Open Universiteit	3	0	3	2
Totaal	38	3	53	24

* Stichtingsbestuur in plaats van Raad van toezicht

UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Bij de universitair medische centra hebben we gekeken naar het aantal en percentage vrouwen dat afdelingshoofd hoogleraar is. Uit Tabel 9.4 blijkt dat vrouwen gemiddeld 10% van de afdelingshoofd-

hoogleraarposities bekleden, wat nagenoeg overeenkomt met het percentage vrouwen in academische managementfuncties aan de universiteiten.

Wel zien we dat het aantal en percentage vrouwen sterk verschilt per universitair medisch centrum.

TABEL 9.4

Aantallen hoogleraren afdelingshoofd aan universitair medische centra, naar geslacht, in personen.
Peildata 31-12-2008 tot juli 2009.

	Afdelingshoofden hoogleraar			% Vrouwen
	Mannen	Vrouwen	Totaal	
Leids Universitair Medisch Centrum	37	2	39	5,1%
Universitair Medisch Centrum Utrecht	35	4	39	10,3%
Universitair Medisch Centrum Groningen	34	5	39	12,8%
Erasmus Medisch Centrum	48	1	49	2,0%
Academisch Ziekenhuis Maastricht	36	4	40	10,0%
Academisch Medisch Centrum (UvA)	37	11	48	22,9%
VU medisch centrum	37	5	42	11,9%
Universitair Medisch Centrum St Radboud	41	2	43	4,7%
Totaal	305	34	339	10,0%

In Tabel 9.5 is de man-vrouwverdeling in de raden van bestuur en in de raden van toezicht van de universitair medische centra weergegeven. De 30 leden van de raden van bestuur van de universitair medische centra tellen slechts 2 vrouwen. Een percentage van nog geen 7%. Dit lage percentage komt overeen met het percentage vrouwen in de colleges van bestuur van de universiteiten. Uit deze tabel

blijkt dat net als bij de universiteiten, vrouwen beter vertegenwoordigd zijn in de raden van toezicht dan in het dagelijks bestuur van de universitair medische centra. Van de 47 leden van de raden van toezicht van de universitair medische centra zijn er 14 vrouw, dat is bijna 30%, nagenoeg hetzelfde percentage als in de raden van toezicht van de universiteiten.

TABEL 9.5

Man-vrouwverdeling in de raden van bestuur en raden van toezicht van de universitair medische centra.
Juli 2009.²⁴

	Raad van bestuur			Raad van toezicht		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Leids Universitair Medisch Centrum	4	0	4	3	2	5
Universitair Medisch Centrum Utrecht	4	0	4	4	3	7
Universitair Medisch Centrum Groningen	4	0	4	3	2	5
Erasmus Medisch Centrum	3	1	4	4	1	5
Academisch Ziekenhuis Maastricht	4	0	4	4	0	4
Academisch Medisch Centrum (UvA)	2	1	3	4	1	5
VU medisch centrum	4	0	4	7	2	9
Universitair Medisch Centrum St Radboud	3	0	3	4	3	7
Totaal	28	2	30	33	14	47

NEDERLANDSE ORGANISATIE VOOR WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK (NWO)

In Tabel 9.6 is te zien dat het percentage vrouwen in de bestuursorganen van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) relatief hoog is (25%), zeker wanneer je het

vergelijkt met het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de universiteiten, 11,7%. Uit onze gegevens blijkt dat van de 10 bestuursorganen van NWO er twee een vrouwelijke voorzitter en één een vrouwelijke vice-voorzitter hebben.

TABEL 9.6

Man-vrouwverdeling in de gebieds- en stichtingsbesturen van NWO. Juni 2009.²⁵

	Mannen	Vrouwen	Totaal	Percentage vrouwen
Voorzitters, vice-voorzitters	12	3	15	20%
Leden	36	13	49	27%
Totaal	48	16	64	25%

Uit Tabel 9.7 blijkt dat het percentage vrouwen in de diverse gebiedsbesturen van NWO sterk wisselt per gebied. Besturen die relatief veel vrouwen hebben zijn *Medische Wetenschappen* en *Geesteswetenschappen*. De besturen *Exacte Wetenschappen* en *Natuurkunde* hebben beide geen vrouwen. In deze gebieden zijn ook weinig vrouwen werkzaam,

vooral in de hogere universitaire functies. Opmerkelijk is het lage aantal vrouwelijke bestuurders bij *Maatschappij- en Gedragwetenschappen*, omdat in dat gebied in de universiteiten veel vrouwen werkzaam zijn, ook in de hogere wetenschappelijke functies (zie Grafiek 5.2).

TABEL 9.7

Man-vrouwverdeling in de gebieds- en stichtingsbesturen van NWO, naar gebied. Juni 2009.²⁵

	Mannen	Vrouwen	Totaal	Percentage vrouwen
Geesteswetenschappen	5	4	9	44%
Maatschappij- en Gedragwetenschappen	6	1	7	14%
Natuurkunde	5	0	5	0%
Chemische Wetenschappen	4	1	5	20%
Exacte Wetenschappen	4	0	4	0%
Aard- en Levenswetenschappen	8	1	9	11%
Medische Wetenschappen	3	5	8	63%
Technische Wetenschappen	4	1	5	20%
WOTRO	5	2	7	29%
Stichting Nationale Computerfaciliteiten (NCF)	4	1	5	20%
Totaal	48	16	64	25%

10 - VERSNELLEN GROEI VROUWELIJKE HOGLERAREN

KONINKLIJKE NEDERLANDSE AKADEMIE VAN WETENSCHAPPEN (KNAW)

Bij de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) zijn vrouwen - zo blijkt uit Tabel 9.8 - in alle bestuursorganen relatief goed vertegenwoordigd, zeker als we de percentages vrouwen in de besturen (20% tot 40%) vergelijken met het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de universiteiten (11,7%). Waar het de Akademiehoog-

leraren betreft, is echter sprake van ondervertegenwoordiging van vrouwen. Slechts 10% van de Akademiehoogleraren is een vrouw. Het is bemoedigend dat in de Jonge Akademie²⁶ de vrouwen veel beter vertegenwoordigd zijn onder de leden dan het geval is bij de Akademiehoogleraren. Bijna 40% van de leden van de Jonge Akademie is vrouw en ditzelfde percentage vrouwen zien we ook terug in het bestuur van de Jonge Akademie.

TABEL 9.8

Man-vrouwverhouding KNAW in directie, bestuur, leden bestuur, Akademiehoogleraren en Jonge Akademie Bestuur en leden. Juli 2009.²⁷

	Mannen	Vrouwen	Totaal	Percentage vrouwen
Algemeen bestuur en leden	8	4	12	33%
Dagelijks bestuur	4	1	5	20%
Directie	2	0	2	0%
Bestuur afdeling Letterkunde	3	2	5	40%
Bestuur afdeling Natuurkunde	3	2	5	40%
Akademiehoogleraren*	313	35	348	10%
Jonge Akademie Bestuur	3	2	5	40%
Jonge Akademie overige leden	46	29	75	39%

*exclusief rustende leden en buitenlandse leden.

Het aandeel vrouwen stijgt gestaag in alle wetenschappelijke functies. Het percentage vrouwelijke hoogleraren neemt toe met iets meer dan een half procent per jaar. Zetten we deze trend in dit tempo voort dan wordt de doelstelling die OCW zich stelde in 2005, 15% vrouwelijke hoogleraren in 2010, gehaald in 2014, en de doelstelling die de EU zich in 2000 stelde in het Lissabon-akkoord van 2000, 25% vrouwelijk hoogleraren in 2010, in 2030. Willen we de gestelde doelen eerder behalen, dan moeten er de komende jaren heel wat meer vrouwelijke hoogleraren worden benoemd dan in de afgelopen jaren. Dat kan, want de babyboomgeneratie hoogleraren gaat met pensioen. Ultimo 2008 zijn 625 hoogleraren 60 jaar of ouder, 95% van hen is een man. Het potentieel voor de opvolging van deze hoogleraren is onder andere te vinden in de universitair hoofddocenten.

In Tabel 10.1 is per wetenschapsgebied aangegeven hoeveel hoogleraren de komende vijf jaar uitstromen en hoeveel mannelijke en vrouwelijke universitair hoofddocenten er in dat wetenschapsgebied jonger dan 60 jaar zijn. Bij *Landbouw* bijvoorbeeld stromen 21 hoogleraren uit en zijn er 18 vrouwelijke universitaire hoofddocenten. Dat betekent dat in theorie 86% van de vertrekkende hoogleraren in het gebied *Landbouw* door een vrouwelijke universitair hoofddocent kan worden opgevolgd. Uit de laatste kolom van Tabel 10.1 blijkt dat het potentieel aan vrouwelijke universitair hoofddocenten groot genoeg is om een flink deel van de uitstromende hoogleraren te vervangen. Wel zijn er verschillen tussen de wetenschapsgebieden: het potentieel is voor de gebieden *Techniek*, *Economie* en *Natuur* veel kleiner dan voor *Gedrag & Maatschappij*.

TABEL 10.1

Potentieel aan vrouwelijke universitair hoofddocenten om de uitstromende babyboomgeneratie hoogleraren op te volgen. Ultimo 2008.¹

	Hoogleraren			Universitair hoofddocenten			Potentieel vrouwelijke universitair hoofddocenten om te vervangen
	60 jaar en ouder			tot 60 jaar			
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Totaal	Mannen	Vrouwen	
Landbouw	18	3	21	119	101	18	86%
Natuur	100	4	104	319	276	43	41%
Techniek	110	1	111	415	384	31	28%
Economie	80	2	82	243	214	29	35%
Recht	72	6	78	196	129	67	86%
Gedrag & Maatschappij	94	7	101	388	269	119	118%
Taal & Cultuur	101	6	107	200	128	72	67%
Divers	19	2	21	32	19	13	62%
Totaal	594	31	625	1912	1520	392	63%

NOTEN - BIBLIOGRAFIE

Er mogen dan snel vacatures komen waar vrouwelijke hoogleraren op benoemd kunnen worden, maar daarvoor moeten vrouwen dan wel geselecteerd worden. Uit een grootschalig onderzoek naar genderaspecten van hoogleraarbenoemingen in Nederland tussen 1999 en 2005 (Van den Brink 2009), blijkt dat de samenstelling van de selectiecommissie effect heeft op het geslacht van de hoogleraar die wordt benoemd.²⁸ Als de commissie alleen uit mannen bestaat is 7,5% van de geselecteerden vrouw, maar als er twee vrouwen deel uitmaken van de selectiecommissie is 24% van de geselecteerden vrouw. Een wettelijke bepaling dat in een sollicitatiecommissie voor een hoogleraarfunctie minstens twee vrouwen zouden moeten zitten, zou het percentage vrouwelijke hoogleraren wellicht doen toenemen.

Uit hetzelfde onderzoek blijkt voorts dat hoogleraren in hoge bestuurlijke universitaire functies vaak een belangrijke rol spelen in het actief werven van kandidaten voor vacante hoogleraarposities en dat deze bestuurders onbewust een voorkeur hebben voor kandidaten die ze kennen, waarin ze vertrouwen hebben en die op hen lijken. Bovendien zoeken ze vooral in het eigen netwerk naar kandidaten. In hoofdstuk 9 hebben we gezien dat het percentage vrouwen in de meeste universitaire bestuurlijke functies erg laag is. In dat perspectief is het niet verwonderlijk dat anno 2008 één op de zes benoemde hoogleraren een vrouw is. De mannelijke bestuurders zoeken in hun eigen netwerk en herkennen zich zelf meer in mannelijke dan in vrouwelijke kandidaten. Een meer evenredige man-vrouwverdeling in bestuurlijke universitaire functies zou als neveneffect een stijging van het percentage vrouwelijke hoogleraren kunnen hebben.

- 1 WOPI bestanden (Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie) bevatten gegevens van het personeel in dienst van de universiteiten. Het bestand wordt verzameld en beheerd door het bureau van de VSNU. Voor de tabellen en grafieken in de Monitor is gebruik gemaakt van de gegevens in WOPI in fte (full time equivalent). Alleen de gegevens in Tabel 10.1 zijn volledig in aantallen in plaats van fte. Deze tabel is gebaseerd op WOPI. De tabellen in hoofdstuk 9 zijn eveneens in aantallen. Deze tabellen zijn gebaseerd op andere bronnen dan WOPI. Zie voor de bronvermelding de noten behorend bij de tabellen.
- 2 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 de Monitor is het kleine deel van het wetenschapsgebied *Gezondheid* dat nog in de WOPI-bestanden zit, buiten beschouwing gelaten. Gegevens over hoogleraren in het overgrote deel van het wetenschapsgebied *Gezondheid* zijn geleverd door de afzonderlijke Universitair Medische Centra. Hiervoor zijn verschillende peilmomenten gebruikt, gelegen tussen 31-12-2008 en 1-8-2009. Aangezien het de eerste keer is dat gegevens van de universitair medische centra op deze wijze worden verzameld, is het mogelijk dat de gegevens van de universitair medische centra niet 100% betrouwbaar zijn. Deze gegevens dienen eerder als indicatie dan als exacte cijfers geïnterpreteerd te worden. Gegevens over studenten in het wetenschapsgebied *Gezondheid* komen, net als de gegevens van studenten in de andere wetenschapsgebieden uit ICHO (zie noot³)
- 3 Voor gegevens over studenten en geslaagden is gebruikt gemaakt van het bronbestand 1 cijfer HO, een extract uit het Centraal Register
- 4 In een schaarndiagram is de factor tijd niet meegenomen. De groepen komen niet uit hetzelfde cohort.
- 5 Visser, A., M. Dierdorp en H. van Emmerik (2003). *Succes en dilemma's van een stimuleringsmaatregel. Evaluatie van het Aspasia-programma*. Utrecht: Nederlands Genootschap Vrouwenstudies, in opdracht van het LOEKWO.
- 6 In het Lissabonakkoord van maart 2000 sprak de Europese Raad af om van Europa tegen 2010 de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie te maken. Een uitwerking van deze doelstelling is te vinden in: *Investeren in onderzoek. Een actieplan voor Europa*. Mededeling van de Europese Commissie. COM (2003) 226 def. http://europa.eu/legislation_summaries/research_innovation/general_framework/i23021_nl.htm
- 7 Notitie Minister OCW. *Onderzoekstalent op waarde geschat*. Den Haag: 2005.
- 8 Bron: "Women in Science Database, European Commission, DG Research"
- 9 De volgorde waarin de universiteiten gepresenteerd worden in tabellen en grafieken heeft een historische verklaring: de universiteiten worden gerangschikt op datum van oprichting.
- 10 Voorbeeld van de berekening van de index in Tabel 4.2: bij Universiteit Leiden is het percentage

14,2% in 2003 en 16,3% in 2008. index = $(16,3/14,2) * 100$. De index is 115. Het percentage in 2008 wordt hiermee uitgedrukt in het percentage van 2003, waarbij het percentage van 2003 op 100 wordt gesteld.

11 In het Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan (HOOP) van het ministerie van OCW is een indeling opgenomen van 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 indeling van het universitair personeel niet gebruikt. Zie voor categorie *Divers* noot 12 met uitleg.

12 De categorie *Divers* bevat hoogleraren die niet in één wetenschapsgebied gecategoriseerd kunnen worden.

13 Berekening Glazen Plafond Index (GPI):

$$\frac{\text{percentage vrouwen in functiecategorie X-1}}{\text{percentage vrouwen in functiecategorie X}}$$

De waarde van de GPI loopt van 0 tot oneindig. Belemmeringen lijken afwezig wanneer de percentages vrijwel gelijk zijn, de waarde van de GPI ligt dan rond de 1,0. Hoe hoger de waarde boven de 1,0, hoe 'dikker' het glazen plafond. Als de waarde onder 1,0 ligt zijn vrouwen in de hogere functiecategorie beter vertegenwoordigd dan vrouwen in de functiecategorie daaronder. De GPI geeft geen informatie over de feitelijke doorstroming en is niet hetzelfde als de doorstroomkans.

14 Emmerik, H. van, R. Dekker en I. Claringbould (2000). 'Waarom gaat het zo langzaam? Enkele observaties vanuit de praktijk van het universitaire emancipatiebeleid.' *Tijdschrift voor Genderstudies*, 3. (1). 49-58'.

15 Bij de Technische Universiteit Eindhoven is het lage aantal vrouwelijke wetenschappers mogelijk van invloed op de berekening van de GPI, waardoor de GPI hoog uitvalt.

16 Deeltijdbaan = 12-34 uur volgens CBS, voltijdbaan = meer dan 34 uur per week volgens CBS (Emancipatiemonitor 2008 SCP, CBS).

17 Deeltijd wordt hier beschouwd als 0 t/m 34 uur en voltijd als meer dan 34 uur per week. De Emancipatiemonitor laat alle arbeidsrelaties kleiner dan 12 uur per week buiten beschouwing. Bij de universitaire praktijk past het beter om deeltijd te beschouwen als alle arbeidsrelaties tot en met 34 uur per week; zo'n 20% van de hoogleraren heeft bijvoorbeeld een arbeidsrelatie die kleiner is dan 12 uur per week.

18 Tot het Wetenschappelijk personeel horen de hoogleraren, universitair hoofddocenten, universitair docenten, promovendi en het Overig Wetenschappelijk Personeel (OVWP). Het OVWP bevat docenten en onderzoekers.

19 *ITUC Gender Pay Gap Report 2008*. Zie voor meer informatie over dit onderzoek: www.loonwijzer.nl

20 DIV bij salarisschalen bevat die personen/fte waarvan in de WOPI-bestanden geen salarisschaal is gespecificeerd

21 Academisch management is bepaald aan de hand van de UFO-profielen (Universitair Functie Ordeningssysteem) voor de academisch

managementfuncties, zoals in de WOPI-bestanden opgenomen. Het is niet uitgesloten dat medewerkers in academisch management, bijvoorbeeld bij combinatiefuncties, in een ander dan het UFO-profiel voor academisch management zijn ondergebracht en daardoor niet als academisch management zichtbaar zijn in de WOPI-bestanden.

22 Artikel 9.7. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW).

23 Aantal mannen en vrouwen colleges van bestuur en raden van toezicht is via de websites van de diverse universiteiten in juli 2009 verkregen.

24 Volgens opgave NFU (Nederlandse Federatie Universitaire Medische Centra), juli 2009.

25 Basis voor de gegevens van NWO is de website van NWO, juni 2009.

26 De Jonge Akademie werd in 2005 door de KNAW opgericht om de verbinding te leggen met jonge wetenschapsbeoefenaren. De Jonge Akademie bestaat uit jonge onderzoekers die minder dan tien jaar geleden zijn gepromoveerd en zich reeds wetenschappelijk hebben onderscheiden. Ieder jaar worden tien nieuwe leden gekozen.

27 Basis voor de gegevens van de KNAW is de website van KNAW, juli 2009.

28 Van den Brink, M. (2009). *Behind the Scenes of Science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands*. Nijmegen: Radboud Universiteit.

OVER DE SAMENWERKENDE PARTNERS

VERENIGING VAN UNIVERSITEITEN (VSNU)

www.vsnul.nl

De VSNU, Vereniging van Universiteiten, wordt gevormd door de veertien Nederlandse universiteiten. De VSNU behartigt de belangen van haar leden naar kabinet, politiek, overheid en maatschappelijke organisaties. Het hoofddoel van de vereniging is het versterken van de maatschappelijke positie van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. 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 Wetenschappelijk Onderwijs Personeelinformatie(WOPI) bestand.

LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN (LNVH)

www.lnvh.nl

De Stichting Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren is opgericht in 2001. In 2007 ontving het LNVH een meerjarige subsidie van OCW. Het doel van het LNVH is de bevordering van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de universitaire gemeenschap en van vrouwelijke hoogleraren in adviserende organen op het terrein van wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. Het LNVH probeert dit doel onder andere te bereiken door het organiseren van activiteiten (symposia, talentendagen) voor vrouwelijke wetenschappers, door het versterken van de band tussen vrouwelijke hoogleraren in Nederland, door het ondersteunen van activiteiten die met het hoogleraarschap samenhangen en door vrouwelijke hoogleraren voor te dragen voor Spinozapremies, als lid van de Jonge Akademie, als Akademiehoogleraar en voor andere belangrijke wetenschappelijke prijzen en functies. Jaarlijks overlegt het LNVH met de colleges van bestuur van alle Nederlandse universiteiten over het percentage vrouwen in diverse universitaire functies en bespreekt acties om een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen te bevorderen.

SOCIAAL FONDS VOOR DE KENNISSECTOR (SOFOKLES)

www.SoFoKleS.nl

SoFoKleS is het Sociaal Fonds voor de KennisSector. SoFoKleS doet onderzoek op het gebied van de arbeidsmarkt bij universiteiten, onderzoeksinstellingen en universitair medische centra en voert projecten uit om de werking van deze arbeidsmarkt te verbeteren. SoFoKleS stimuleert de instellingen om hun kennis en ervaringen op dit gebied met elkaar te delen. SoFoKleS wordt ondersteund door het Centrum Arbeidsverhoudingen (CAOP) te Den Haag.

STICHTING DE BEAUVOIR

www.stichtingdebeauvoir.nl

De Stichting de Beauvoir heeft als doel het aandeel van vrouwen in hogere wetenschappelijke posities aan de Nederlandse universiteiten te bevorderen. Zij bewandelt twee wegen om bij te dragen aan het bereiken van dit doel: zij vestigt bijzondere leerstoelen voor vrouwen aan Nederlandse universiteiten en zij publiceert periodiek een Monitor met informatie over de positie van vrouwen in de Nederlandse wetenschap. Vorige Monitoren verschenen in 2002 en 2006. De Stichting wordt bestuurlijk ondersteund door de Universiteit Maastricht en de Rijksuniversiteit Groningen en ontvangt verder financiële steun van de universiteiten van Leiden, Utrecht en Amsterdam, de Erasmus Universiteit Rotterdam, de Vrije Universiteit, de Technische Universiteit Delft en de Universiteit Twente.

OVER DE SAMENSTELLERS

MARINEL GERRITSEN is lid van het bestuur van de Stichting de Beauvoir, lid van het bestuur van de Stichting LNVH en hoogleraar Interculturele Bedrijfscommunicatie aan de Radboud Universiteit Nijmegen.

THEA VERDONK is werkzaam als institutional researcher bij de VSNU en coördineert de verzameling en ontwikkeling van kengetallen op het gebied van personeel en financiën. Zij is verantwoordelijk voor het beheer en de ontwikkeling van het WOPI-bestand.

AKKE VISSER werkt als senior beleidsmedewerker bij het Centrum Arbeidsverhoudingen (CAOP) voor diverse arbeidsmarkt fondsen, waaronder SoFoKleS. Visser is gespecialiseerd in beleidsvraagstukken op het gebied van gender en diversiteit. Zij ontwikkelde eerder bij verschillende universiteiten projecten om de doorstroming van vrouwen te bevorderen en voerde diverse onderzoeken op dat gebied uit. Visser was projectleider van het EQUALproject Participatie als Prioriteit (2005-2008).

COLOFON



De Monitor is tot stand gekomen mede dankzij
financiële bijdragen van LNVH, VSNU en
SoFoKleS.

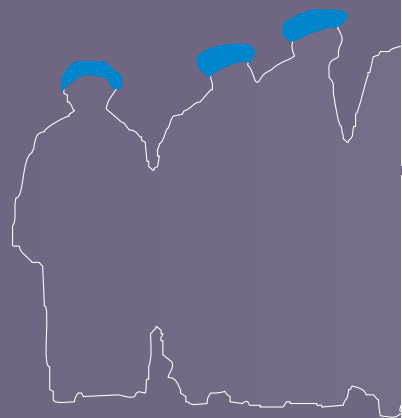
Ontwerp: Kruit communication-design

Druk: Senz grafische media

September 2009

www.stichtingdebeauvoir.nl





STICHTING *de Beauvoir*
Stichting ter bevordering van de participatie van vrouwen in de beoefening van de wetenschap

sofokles
SOCIAAL FONDS VOOR DE KENNISSECTOR

In **VH**
lendingnetwerk
VROUWELIJKE HOOGLERAREN


vsnu
vereniging van universiteiten
association of universities
THE NETHERLANDS