



Technische Universiteit Delft

Faculteit Bouwkunde

Stimuleringsbeleid vrouwelijke WP

Prof.dr.ir.arch. Sevil Sariyildiz

Leerstoel Technisch Ontwerp & Informatica

Stimuleringsbeleid vrouwelijk WP TU Delft

Prof.dr.ir. Sevil Sariyildiz



Delta....anno 2005! cartoons over vrouwen





Waste of talents: turning private struggles in
Women and Science in the Enwise countries

Aktueel onderwerp!

Women and Science

In most European countries, the numbers of *female graduates are proportionately higher* than those of male graduates. However, the scientific labour market remains male-dominated.

Women face *obstacles* to their scientific work simply because they are women, and as a result, are *under-represented in the sciences* and in the *decision-making bodies* concerned with scientific issues.

Achieving equal and *full participation of women in all scientific disciplines* and at all levels will enhance diversity, and promote further progress and excellence in European science.....for the benefit of the *economy and society as a whole*.

Netwerken.....



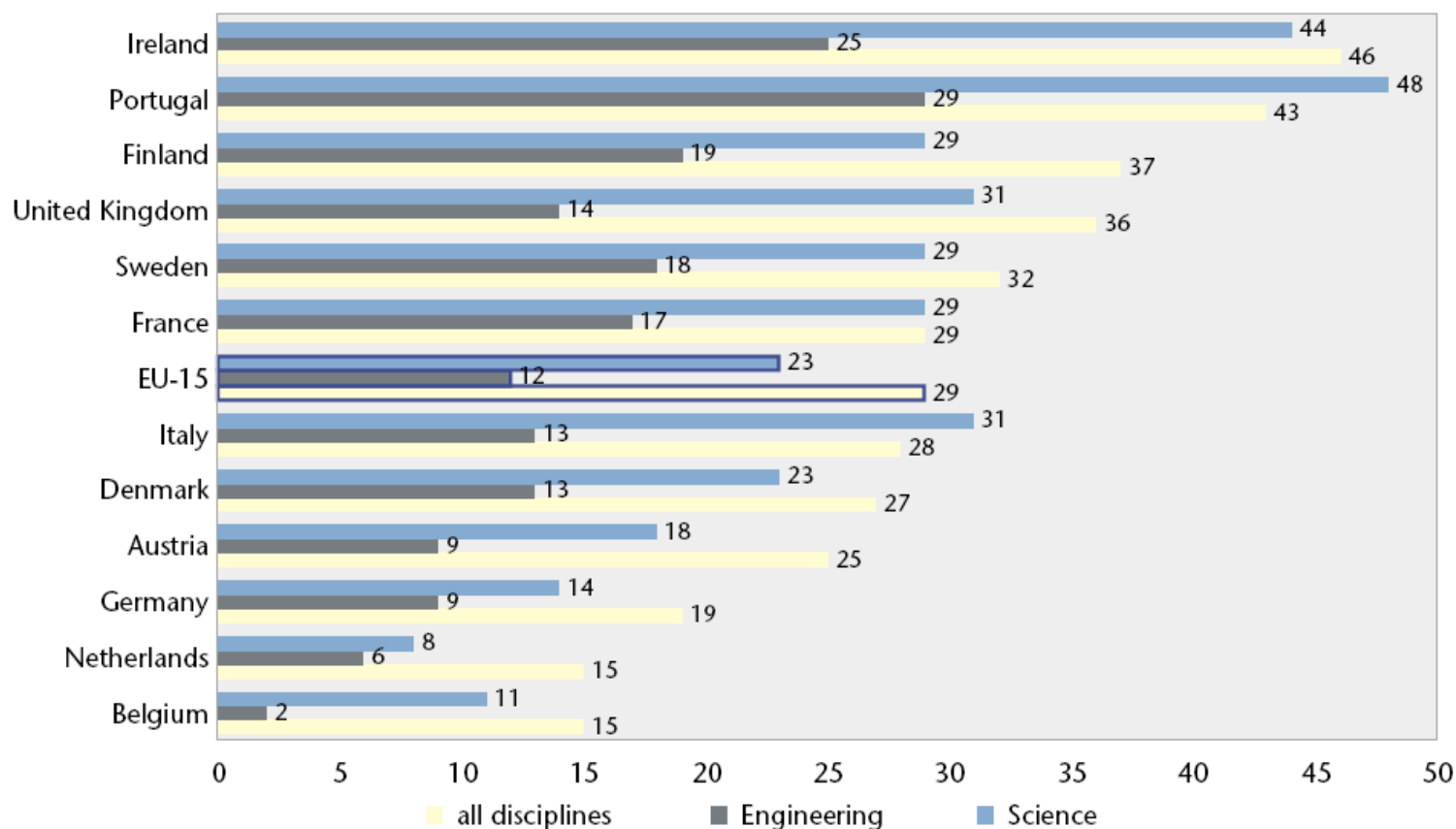
Totstandbrenging van een Europees platform van vrouwelijke wetenschappers

Er is behoefte aan een kader voor de uitwisseling van ervaringen en goede praktijken, en het *vergemakkelijken van samenwerking en overleg tussen wetenschappelijke disciplines*.

Hierdoor kan een mechanisme worden gecreëerd om *vrouwelijke wetenschappers actiever te betrekken bij het Europese beleidsproces*, door verspreiding van informatie en het ondersteunen van *lobbying en promotiewerk*.

Hierdoor zouden *vrouwelijke wetenschappers in hun carrière worden ondersteund*, door middel van opleidingsacties en netwerkactiviteiten, een database van *rolmodellen en mentors*, campagnes en bewustmakingsinitiatieven.

**Figure 4.5.4 Higher education researchers in science, engineering and all disciplines:
Percentages of women, last available year**



Source: DG Research

Data: DG Research, C 5, WIS database

Note: Years to which the data refer: D, P, FIN, UK: 1997; A: 1999; all other countries: 1998. No data were available for EL, E or L so they are not included in the EU average.

Third European Report on S&T Indicators, 2003

Nederlandse vrouwen in 21ste eeuw

Vrouwen (zijn) nog nauwelijks zichtbaar. Wel in de collegebanken, die ze bij de meeste studies voor de helft in beslag nemen. Maar niet op het pluche, waar het geld wordt verdeeld, het onderzoek wordt gecoördineerd en nieuwe wetenschappers worden geselecteerd.

Op de weg naar de top vallen vrouwen bij bosjes af. (...) Het aandeel van vrouwen in de hoogste functies in het hoger onderwijs en het wetenschappelijke bedrijf is nog steeds niet op orde.

Drs. L.M.L.H.A. Hermans, minister van OCenW (toespraak 19 november 2001)

In het onderwijs is het aandeel van vrouwelijke directeuren de afgelopen jaren gestegen, maar nog altijd betrekkelijk klein. (...) Het wetenschappelijk onderwijs vertoont het meest schamele beeld:

5% van de leden van een universiteitsbestuur is vrouw en 6% van de hoogleraren.

Emancipatiemonitor 2002 (Sociaal Cultureel Planbureau, november 2002)

Hoeveel vrouwen in besturen?

	College van Bestuur	College van Decanen	Onderzoeks- directeuren
Erasmus Universiteit Rotterdam	3	8	5
Universiteit van Tilburg	3	7	2
Katholieke Universiteit Nijmegen	3	8	6
Wageningen Universiteit	3	6	5
Rijksuniversiteit Groningen	3	10	8
Universiteit Leiden	3	8	7
Technische Universiteit Delft	3	7	6
Technische Universiteit Eindhoven	3	7	7
Universiteit Maastricht	3	7	5
Universiteit Twente	3	5	6
Universiteit Utrecht	3	10	15
Universiteit van Amsterdam	3	5	7
Vrije Universiteit Amsterdam	4	10	6
Open Universiteit Nederland	3	5	0



Man, daar schrik je van...!

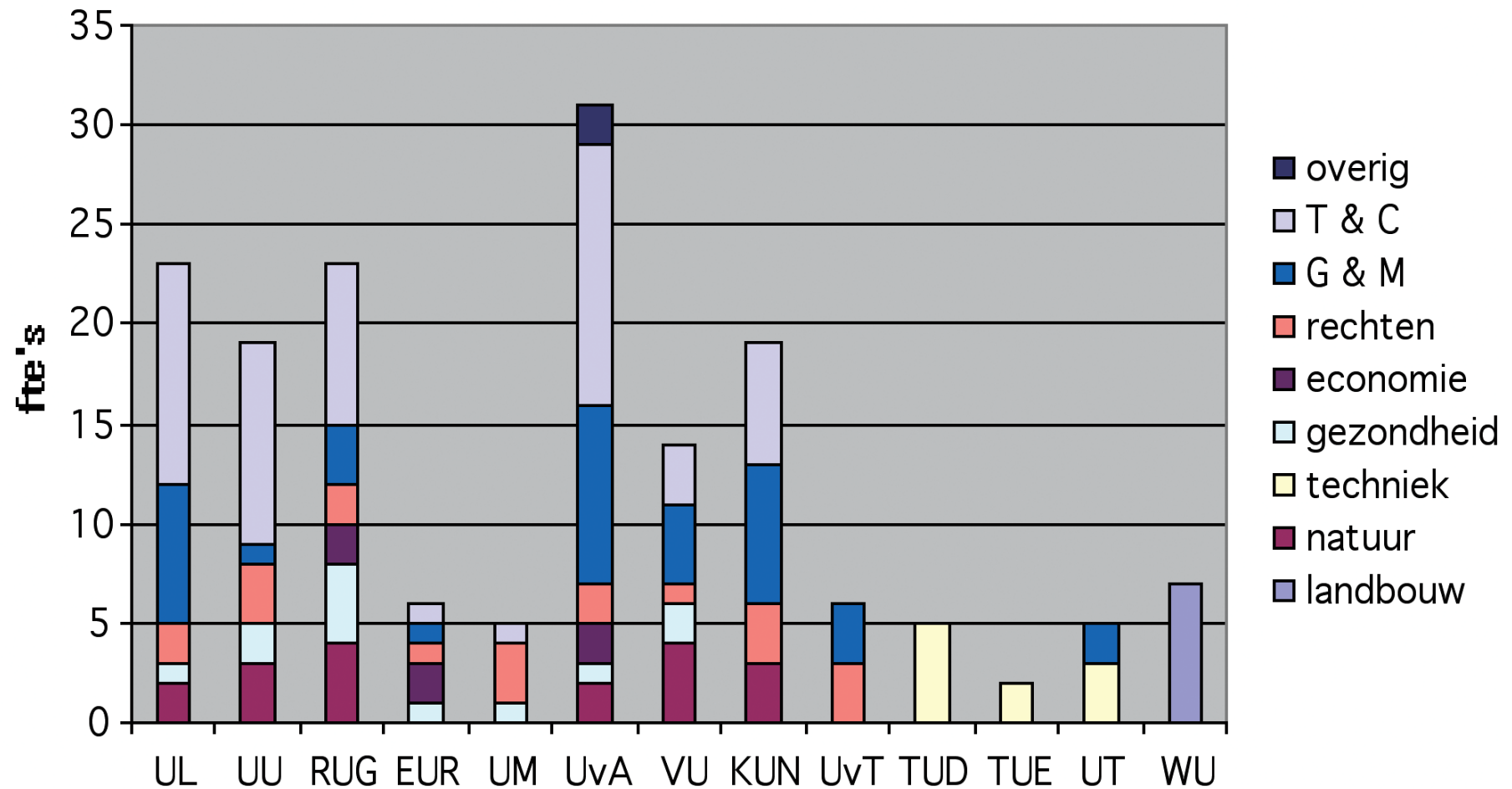
Voorname: Universiteit Maastricht

Stimuleringsbeleid vrouwelijk WP TU Delft

Prof.dr.ir. Sevil Sariyildiz

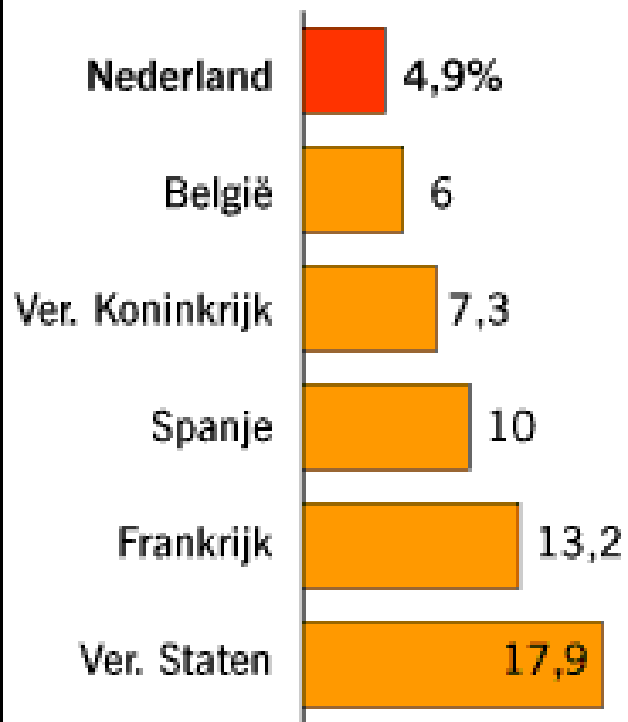


Vrouwen in Nederlandse universiteiten



Nederland heeft weinig vrouwelijke hoogleraren

Aantal vrouwelijke hoogleraren, in procenten, 1997



NRC Handelsblad 270201 / Bron: NWO

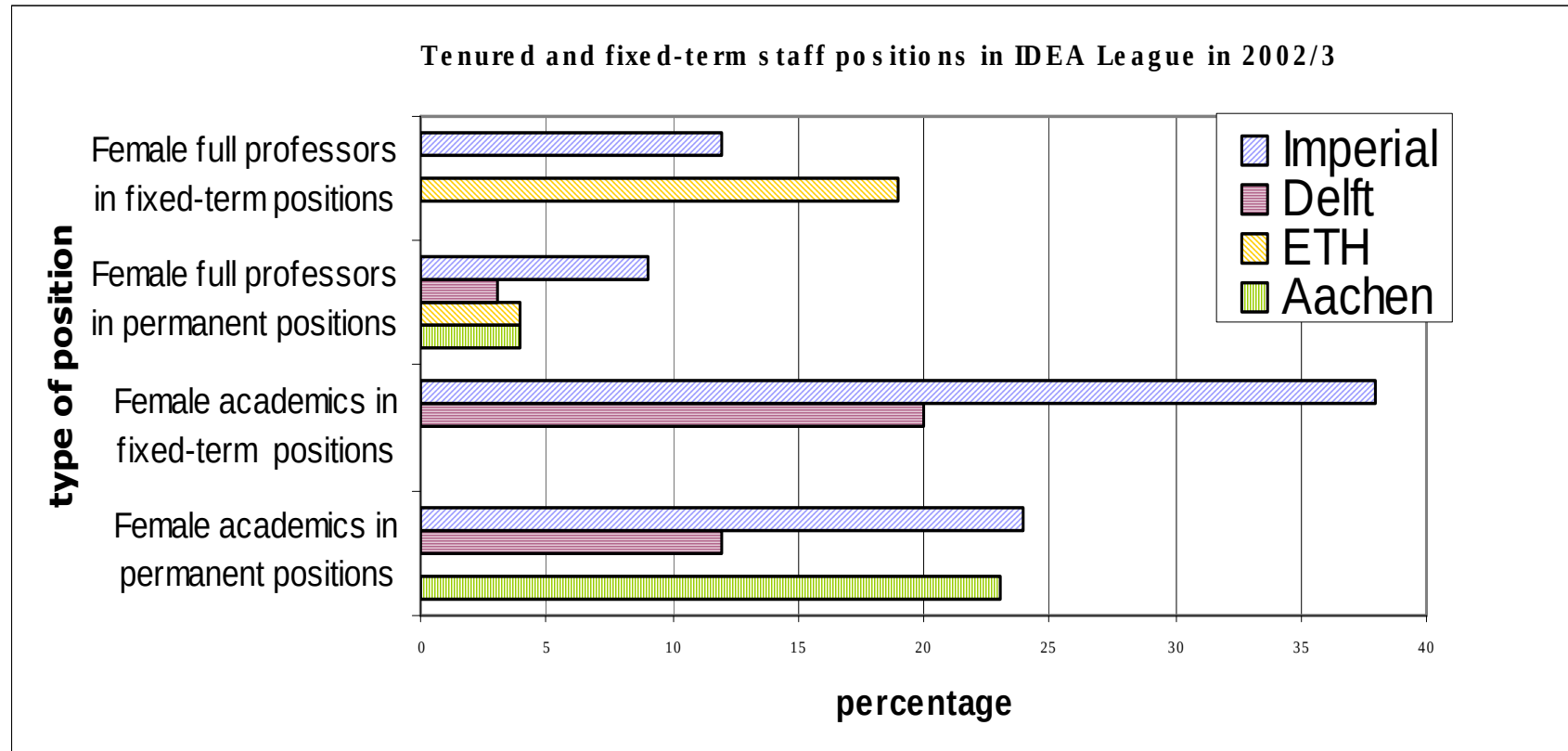
TU Delft vrouwelijke WP

Hoogleraren:	3 %
UHD's:	5 %
UD's:	17 %
Promovendi:	31 %

Bouwkunde

Hoogleraren:	3
UHD's:	3
UD's:	15
Promovendi:	37

State of art TU Delft



427 man UD 75 vr. UD

255 man HL 8 vr. HL

Probleem ligt bij de doorstroming...

Stimuleringsbeleid vrouwelijk WP TU Delft

Prof.dr.ir. Sevil Sariyildiz

College van Bestuur - TU Delft

Waar we naar toe willen

Het College van Bestuur heeft zich in dat licht ten doel gesteld het percentage vrouwen dat aan de TU Delft wetenschappelijke functies bekleedt, fors te verhogen in de komende periode.

In het Instellingsplan 2005-2008 is opgenomen dat eind 2006 in totaal *15 vrouwelijke hoogleraren* aangesteld dienen te zijn.

Daarnaast moet het percentage UHD's en UD's verhoogd worden.

Welkom bij het
Ambassadeursnetwerk

Ambassadeursnetwerk breekt Glazen Plafond

Het Ambassadeursnetwerk is een groep

- AMBASSADEURSNETWERK
- AMBASSADEURS EN ACTIEPUNTEN
- ACTUEEL
- CONTACT



Het Ambassadeursnetwerk is een groep prominenten uit het bedrijfsleven, overheid en de non profit sector. Zij zetten zich een jaar lang in om de doorstroming van vrouwen naar hogere en topfuncties een extra impuls te geven. Uitgangspunt is, dat meer diversiteit en een beter m/v evenwicht in het management, een bedrijfseconomisch belang is.

Doelstelling

Het Ambassadeursnetwerk heeft tot doel de doorstroming van vrouwen naar hogere en –topfuncties te bevorderen.

Het Ambassadeursnetwerk III (2004-2005)

Dhr. drs. ing. M.P. Bakker, CEO TPG voorzitter

Dhr prof. dr. G.H. Blijham, Voorzitter Raad van Bestuur UMC

Mevr. drs. P.G. Boumeester, Directievoorzitter NS Reizigers

Mevr G. Boldewijn, Managing Director BoCari Engineering en Internationale zwarte zakenvrouw van het jaar 2002

Dhr H.J.E. Bruins Slot, Voorzitter Raad van Bestuur Publieke Omroep

Dhr drs. M.W. Dijkshoorn AAG, Vice-voorzitter en Chief Operating Officer Achmea

Dhr drs. J.C. van Ek, Voorzitter Hoofddirectie Fortis ASR

Mevr E.F. van Galen, Managing Director KLM Cityhopper

Mevr G.M.W. Hartevelt, Algemeen Directeur IT Management Pink Roccade

Dhr mr. F.A.M. Majoor, Secretaris Generaal Ministerie van Buitenlandse Zaken

Dhr ir. A.M. van 't Noordende, Country Managing Director Accenture

Dhr mr. P.F.M. Overmars, Voorzitter Verbond van Verzekeraars

Dhr mr. R.P. Prins, Directievoorzitter Akzo Nobel Nederland

Mevr mr. Y.C.M.T. van Rooij, Voorzitter College van Bestuur Universiteit van Utrecht

Mevr drs. M. de Ruyter de Wildt, Head of Account Ogilvy & Mather

Mevr prof. dr. ir. I.S. Sariyildiz, Hoogleraar Technisch Ontwerp en Informatica TU Delft

Mevr drs. M. Sijmons, Algemeen Directeur Content

Mevr drs. M. Sint, Secretaris Generaal Ministerie van VROM

Dhr mr. J.W. Weck, Directeur Generaal ABD

Dhr ir. R. Willems, President Directeur Shell Nederland

Stimuleringsbeleid vrouwelijk WP TU Delft

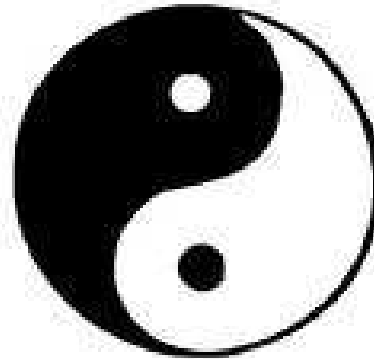
Prof.dr.ir. Sevil Sariyildiz



Waarom meer vrouwelijke WP (UHD/HL) ?

Maatschappij

mannen



vrouwen

De universiteit is mensenwerk

Wetenschap en technologie voor de welvaart en welzijn van de mensheid



Technische Universiteit Delft

weerspiegeling bij de Internationaal vooraanstaande universiteit

Stimuleringsbeleid vrouwelijk WP TU Delft

Prof.dr.ir. Sevil Sariyildiz



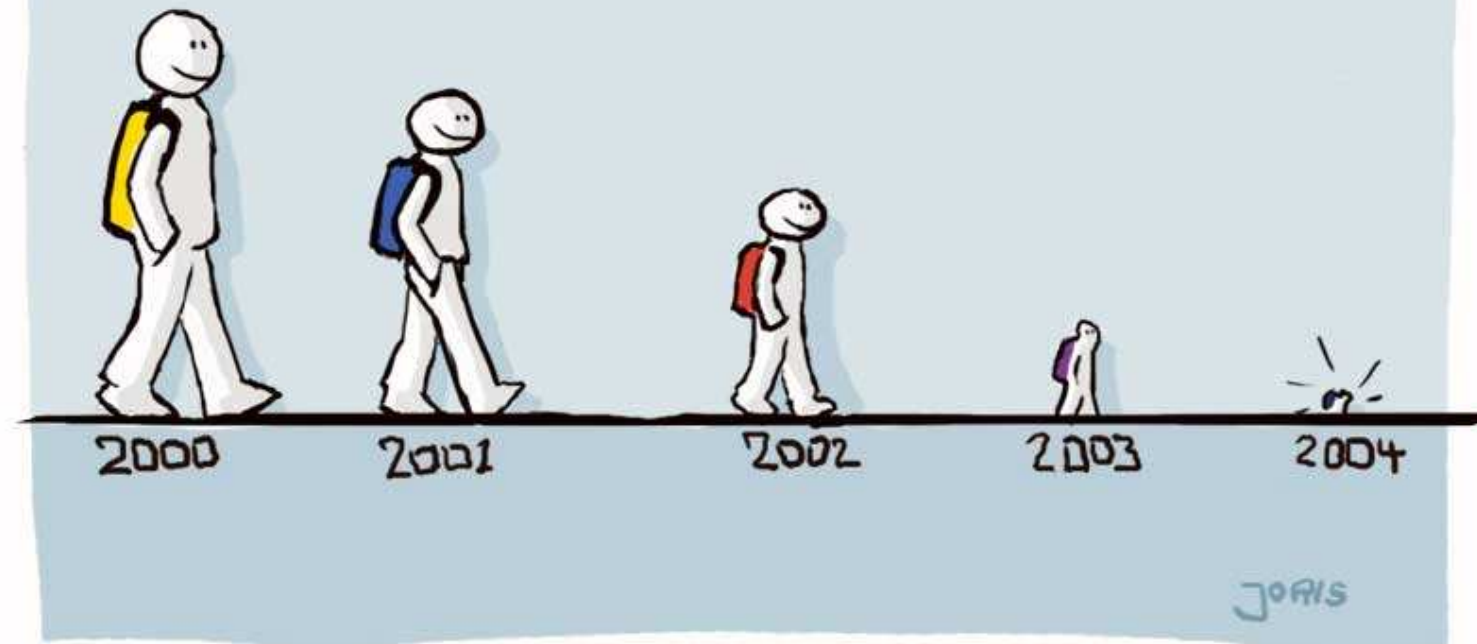
WAAROM?

- Economische doelmatigheid (Kennis economie)
- Sociale rechtvaardigheid (maatschappij bestaat uit 50% mannen en 50% vrouwen)
- Culturele identiteit van de TU Delft als mannenbolwerk. Smoel naar buiten toe verbeteren want “glazen plafond dempt geluiden van de werkvloer”!
- Organisaties met evenwichtige personeelsopbouw *innovatiever* en *slagvaardiger* zijn.
- Vrouwen zijn minstens zo gedreven als mannen in de wetenschap.
- Vrouwen hebben meer “wij” gevoel dan mannen. Positieve bijdrage aan de vakbekwame, breed inzetbare ingenieurs opleiding en onderzoek van de TUD.
- Vertegenwoordiging van vrouwelijke WP stimuleert de vrouwelijke studenten bij de faculteiten waar weinig V-studenten zijn. *Rolmodellen* belangrijk.
- Europese eenwording en Internationalisering. “Woman & Science” stimulans EU.
- Arbeidsparticipatie van vrouwen bij de wetenschappelijke instituten in Nederland zeer laag. (NL staat op Botswana na, onderaan de ranglijst)

Als we het niet doen.....We missen de helft van het talent dat niet benut wordt!
NL en TUD heeft niet de luxe om dit talent te verspillen.

NANO TECHNOLOGIE

(DE~(V.),~ËN): HET STEEDS KLEINER WORDEN VAN EERSTEJAARS



Wij hebben ook de rouwelijke beta's nodig in ons land!

Stimuleringsbeleid vrouwelijk WP TU Delft

Prof.dr.ir. Sevil Sariyildiz

Geen woorden maar daden!

Actiepunten *Sariyildiz*:

1. *Werving & Selectie* procedure verbeteren,
2. *Coaching / cursussen* voor jonge vrouwelijke talenten,
3. Via formele en informele weg inhaken bij de door de CvB opgestarte *cultuurveranderingproces*.

Pilot werving van vrouwelijk WP

Voorstel:

- in de vorm van een pilot een werving voor talentvolle vrouwelijke UHD's of (junior-) hoogleraren op te zetten
- loopbaanafspraken op tenure-track-wijze te maken
- decaan TNW en WbMT te verzoeken deze pilot vorm te geven
- indien goede resultaten, uitbreiden
- tijdspad: 1e helft 2005

Werving en Selectieproces

Voorstel:

- de W&S-procedure transparant te maken, vacature bekend maken (ook bij de Vrouwen-netwerken en web-sites)
- in de nieuwe W&S-procedure op te nemen dat in iedere BAC minimaal één vrouwelijk lid benoemd dient te worden (een WP'er of een externe deskundige)

Werving en selectieproces

Voorstel:

- in de nieuwe W&S-procedure op te nemen dat in het benoemingsvoorstel (wanneer een mannelijke kandidaat ter benoeming voorgesteld wordt) aangegeven dient te worden op welke wijze er is gezocht naar vrouwelijke kandidaten. Hiermee kan de BAC toelichten dat er wel degelijk naar goede vrouwelijke kandidaten gezocht is.

Hierbij kan onder meer gebruik gemaakt worden van de search-methode via het Web of Science ("top-100"), waar op "gezamenlijk" niveau kennis over beschikbaar is. Ook kunnen netwerken hiervoor aangesproken worden.

Afspraken met decanen

Voorstel:

- met decanen in de appraisalgesprekken afspraken te maken over de *targets betreffende het aantal aan te trekken vrouwelijk WP*.
- met decanen te bespreken of voldoende aandacht wordt gegeven aan de *loopbaanafspraken met vrouwelijk WP*.
- Iedere faculteit moet in beeld hebben hoe zijn *groep talentvolle en veelbelovende wetenschappers* er uit ziet.
- Wat betreft de *Antoni van Leeuwenhoek-benoemingen* mag voor benoemingen van vrouwelijke wetenschappers het quotum van één benoeming per jaar overschreden worden.
- RM of directeur P&O met vertrekkende vrouwelijke WP-ers *exit-interviews houden*.

Mentoring/coaching

Voorstel:

- om te beslissen of structureel begeleiding en/of cursussen aangeboden zal worden aan deze groep jonge vrouwelijke wetenschappers. En zo ja, of dit TU-breed dan wel per faculteit ingezet gaat worden.

Cultuurverandering

Voorgesteld wordt:

- workshop D&I (Diversity en Inclusiveness) van Shell in te kopen voor de TU Delft en aan te bieden aan de decanen, afdelingsvoorzitters en groepen leidinggevenden, evalueren.
- Randvoorwaarden scheppen zoals kinderopvang op de TU Campus
- tijdspad: 1^e helft 2005

D & I (Diversity & Inclusiveness)

Respect voor mensen...

'Diversity' betekent: alle manieren waarop we van elkaar verschillen.

'Inclusiveness' staat voor een werkomgeving waar verschillen tussen mensen worden gewaardeerd, waar ieder de kans krijgt zichzelf te zijn.

Communicatie & netwerk

- Ondersteunen op te zetten “Delftse Vrouwelijke Ingenieurs Netwerk”.

Tot slot:

Nederlandse spreekwoord:

“Willen is kunnen”

Het vergt een lange adem...
Verantwoordelijkheid ligt bij **U (ons) allen!**