
Monitor Vrouwelijke hoogleraren 2006

Uitgave van de Stichting de Beauvoir in samenwerking met de VSNU,
EQUALproject Participatie als Prioriteit en het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Samenstelling

Margreet Korsten	Stichting de Beauvoir & Universiteit Leiden
Akke Visser	EQUALproject Participatie als Prioriteit/Universiteit Maastricht
Tineke Willemsen	Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)
Wietske van Zwol	Vereniging van Nederlandse Universiteiten (VSNU)

Colofon

De monitor is tot stand gekomen mede dankzij bijdragen van ESF/EQUAL en de VSNU.

Opmaak: Kruit communicatie en vormgeving in gebruik, Arthur Wentzel

Druk: Sterprint grafische partners

September 2006

Informatie: www.stichtingdebeauvoir.nl

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	6
Inleiding en samenvatting	7
Deel 1	
Participatie van vrouwen in de wetenschap: stand van zaken 2005	9
1.1. Aantal en aandeel vrouwelijke hoogleraren Nederlandse universiteiten	9
1.2. Nederland in Europees perspectief	11
1.3. Man-vrouwverhouding per HOOP-gebied en per instelling	11
1.4. Deeltijdfactor en functieniveau	15
1.5. Inschaling	16
Deel 2	
Participatie van vrouwen in hogere wetenschappelijke posities: trends	19
2.1. Ontwikkeling aandeel vrouwen	19
2.2. Ontwikkeling totaal aantal beschikbare posities	20
2.3. Het glazen plafond	21
2.4. Ambities	24
Verantwoording van gehanteerde definities, gebruikte informatie en afkortingen, voetnoten	25



Voorwoord

De tijd dringt.

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de wetenschap. Anno 2005/2006 is het aandeel vrouwelijke hoogleraren bijna 10%. Nederland zit daarmee ver in de achterhoede van Europa. Op deze onaantrekkelijke situatie wordt met zekere regelmaat aandacht gevestigd. De universiteiten weten het zelf, en er worden met enige regelmaat beleidsinitiatieven genomen om tot verbetering te komen, maar we moeten ook constateren dat het geringe aantal vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies een gecompliceerd vraagstuk is. Vele factoren spelen een rol en talrijke personen die verbetering willen aanbrengen hebben het gevoel er maar enkele te kunnen beïnvloeden.

Bij deze constatering kunnen we het echter niet laten. De tijd dringt. In de komende jaren gaat een flink deel van de hoogleraren met emeritaat. Dat biedt kansen voor nieuw beleid, ook voor beleid dat specifiek op vrouwen is gericht. Bovendien vraagt de ontwikkeling van de kennissamenleving erom dat alle potentieel aan talent wordt ingezet. De minister van OCW heeft de ambitie geformuleerd van 15% vrouwelijke hoogleraren in 2010. Het is aan de universiteiten hun eigen ambitie te formuleren en die ambitie te realiseren met een specifieke aanpak.

Het ligt voor de hand dat de universiteiten, andere wetenschappelijke organisaties en belangenorganisaties gezamenlijk en over een reeks van jaren een impuls geven aan het actief opsporen, het volgen en begeleiden van vrouwelijk wetenschappelijk talent op weg naar het hoogleraarschap. Een ambitieuze, creatieve en realistische aanpak past in de Kennisagenda van Nederland en kan ongetwijfeld rekenen op de steun van onze minister en andere relevante partners. De tijd is er rijp voor. Wij hopen dat deze monitor, waarin de cijfers handzaam zijn samengebracht, daaraan een bijdrage levert als naslagboekje en als handreiking voor universiteiten en alle betrokkenen.

Deze monitor is een gezamenlijk product van de VSNU, EQUALproject Participatie als Prioriteit, het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en de Stichting de Beauvoir.

Joris van Bergen, Voorzitter Stichting De Beauvoir

Inleiding en samenvatting

Deze monitor bevat informatie over de participatie van vrouwen in de wetenschap. De focus ligt bij het aantal en het aandeel vrouwelijke hoogleraren. Om zicht te krijgen op het toekomstige aandeel vrouwelijke hoogleraren is ook de man-vrouwverhouding in de UHD- en UD-posities meegenomen.

Wat zeggen deze cijfers ons?

In de eerste plaats is er goed nieuws. Alhoewel het aandeel vrouwen in de hogere wetenschappelijke posities zeer laag is, is wel een langzame verbetering zichtbaar in vergelijking met enige jaren geleden. Het aandeel vrouwen in wetenschappelijke functies is vanaf 1990 langzaam maar zeker toegenomen. Bij de promovendi stabiliseert het aandeel zich vanaf 1999 op een niveau van ruim 40%. De aandelen UD, UHD en hoogleraar blijven stijgen, waarbij het aandeel UD een groeiversnelling laat zien in de periode 2002-2005.

Maar de hoofdconclusie blijft: de participatie van vrouwen in hogere posities in de wetenschap is gering. Té gering. En dat is al jaren bekend. Helaas vormen de meest recente cijfers op dit beeld geen uitzondering: anno 2005 is een kleine 10% van de hoogleraren vrouw. In de Europese context neemt Nederland een achterhoede positie in waar het gaat om participatie van vrouwen in de hoogste wetenschappelijke positie. De participatie van vrouwen daalt naarmate het functieniveau stijgt. Er studeren aan de Nederlandse universiteiten evenveel mannen als vrouwen, maar in de wetenschap werken merendeels mannen. Aan de top van de wetenschap zijn de vrouwen een kleine minderheidsgroep. De stijging in het aantal vrouwelijke hoogleraren gaat zeer langzaam. Zonder extra maatregelen zal de doelstelling van OCenW dat in 2010 15% van de hoogleraren een vrouw is, niet gehaald worden.

Voor alle doorstroommomenten in de wetenschappelijke carrière geldt, dat vrouwen last hebben van een zogeheten glazen plafond, van belemmeringen in het doorgroei- en stroomproces. Het meest zichtbaar is het glazen plafond tussen de UD- en UHD-positie.

Een ander in het oog springend verschil tussen mannen en vrouwen in het wetenschappelijk bedrijf is de inschaling en daaraan gekoppeld de beloning. Vrouwen zijn minder vaak ingedeeld in de hoogste salarisschaal die voor die functie gebruikelijk is dan mannen. Deze verschillen in inschaling leiden tot niet geringe beloningsverschillen.

De cijfers maken duidelijk dat er grote verschillen bestaan tussen de verschillende HOOP-gebieden, zowel waar het de aantallen, aandelen, groei en doorstroom van vrouwelijke wetenschappers betreft. Gedifferentieerd beleid is dan ook gewenst.

Tot slot, tijdens de verzameling van de gegevens voor deze monitor sprongen de hiaten in de bestaande informatie in het oog. Zo worden over het HOOP-gebied Gezondheid sinds de overgang van het personeel van de medische faculteiten naar de universitaire medische centra (UMC's) niet op systematische wijze gegevens verzameld. Verder ontbreken gegevens over de bijzonder hoogleraren en bleek dat de huidige WOPI-gegevens nog niet gebruikt konden worden om de daadwerkelijke doorstroom van vrouwen in kaart te brengen. Uitbreiding van de gegevensverzameling is dringend gewenst. Goede managementinformatie en continue gegevensverzameling en publicatie zorgen niet alleen voor het op de agenda houden van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap, maar is ook noodzakelijk om licht te werpen op knelpunten in de doorstroom.

Samenstelling

Akke Visser

Tineke Willemsen

Wietske van Zwol

Margreet Korsten

EQUALproject Participatie als Prioriteit/UM

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Vereniging van universiteiten (VSNU)

Stichting de Beauvoir & Universiteit Leiden

Deel 1.

Participatie van vrouwen in de wetenschap: stand van zaken 2005

1.1. Aantal en aandeel vrouwelijke hoogleraren Nederlandse universiteiten

Vrouwelijke hoogleraren vormen een minderheidsgroep aan de Nederlandse universiteiten. In 2005 is een kleine 10% van de hoogleraren een vrouw. De tabellen 1 en 2 laten de spreiding zien van de vrouwelijke hoogleraren aan de verschillende instellingen en in de verschillende HOOP-gebieden. De verschillen per instelling zijn groot. De gegevens moeten echter wel bezien worden tegen de aard van de HOOP-gebieden; sommige wetenschapsgebieden, zoals Techniek en Natuur, kennen van oudsher geringe deelname van vrouwen.

Deze man-vrouwverhouding geldt al voor studenten en vertaalt zich verder in het wetenschappelijk personeel. Het is dan ook niet verrassend dat de technische universiteiten een laag aandeel vrouwelijke hoogleraren kennen. Het aantal en aandeel vrouwelijke hoogleraren per instelling (tabel 1) krijgt meer profiel, wanneer ook het aandeel van de vrouwen per HOOP-gebied bekend is (tabel 2).

TABEL 1 Hoogleraren naar geslacht in 2005 (in fte) per instelling*

	Totaal	Mannen	Vrouwen	% vrouwen
LEI	194	167	27	14,1
UU	291	252	38	13,2
RUG	249	222	27	10,7
EUR	99	93	5	5,4
UM	105	98	7	7,0
UvA	271	235	36	13,4
VU	193	174	19	9,8
RU	184	158	26	14,0
UvT	117	110	7	6,3
TUD	188	180	8	4,0
TUE	110	108	2	1,8
UT	122	116	6	4,9
WU	100	89	12	11,6
OU	16	15	1	6,2
Totaal	2238	2017	221	9,9%

* Gegevens zijn exclusief het merendeel van de medische faculteiten (zie Verantwoording)

TABEL 2 Hoogleraren naar geslacht in 2005 (in fte) per HOOP-gebied

	Totaal	Mannen	Vrouwen	% vrouwen
LAND	98	86	12	11,9
NATU	411	388	23	5,5
TECH	372	361	11	3,0
GEZO*	119	108	12	9,7
ECON	266	255	11	4,0
RECH	233	200	33	14,1
G&M	358	300	58	16,2
T&C	342	285	58	16,8
DIV	39	34	5	12,2
Totaal	2238	2017	221	9,9%

* Gegevens zijn exclusief het merendeel van de medische faculteiten (zie Verantwoording)

Om een idee te krijgen welke universiteiten in Nederland ‘vrouwvriendelijk’ zijn, is de invloed van het HOOP-gebied uitgeschakeld. Per instelling is een verwacht aantal vrouwelijke hoogleraren berekend, op basis van de binnen de instelling aanwezige HOOP-gebieden en het landelijk gemiddelde aandeel vrouwelijke hoogleraren van die HOOP-gebieden. De formule van deze berekening is te vinden in de Verantwoording.

Tabel 3 tabel laat zien, dat UU, UvA en LEI verhoudingsgewijs veel vrouwelijke hoogleraren hebben: er zijn meer vrouwelijke hoogleraren, dan men op basis van de karakteristieken van de aanwezige HOOP-gebieden kan verwachten. Van de technische universiteiten is de TUD het meest vrouwvriendelijk. Het meest negatief scoren EUR, UvT en UT.

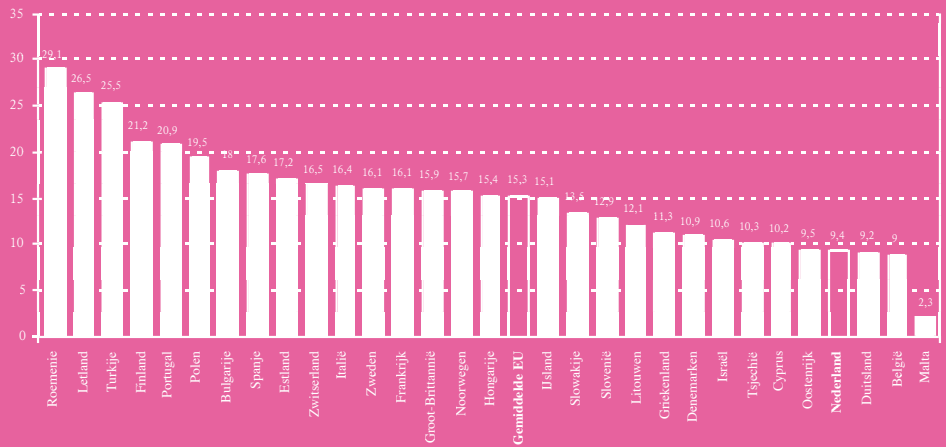
TABEL 3 Aantal vrouwelijke hoogleraren (in fte) volgens verwachting en feitelijk in 2005

	Verwachting	Feitelijk	Verschil
LEI	24,2	27,4	+3,2
UU	32,9	38,4	+5,5
RUG	25,6	26,6	+1,0
EUR	9,5	5,3	-4,2
UM	10,0	7,3	-2,7
UvA	31,2	36,4	+5,2
VU	19,6	18,8	-0,8
RU	24,3	25,8	+1,4
UvT	11,4	7,4	-4,0
TUD	5,7	7,5	+1,8
TUE	3,6	2,0	-1,6
UT	9,7	5,9	-3,7
WU	11,9	11,6	-0,3
OU	1,6	1,0	-0,6
Totaal	221,3	221,3	0,0

1.2. Nederland in Europees perspectief

De lage vertegenwoordiging van vrouwelijke hoogleraren is niet een uitsluitend Nederlands fenomeen. Opvallend is wel dat Nederland wat betreft het aandeel vrouwelijke hoogleraren al vele jaren in Europa in de achterhoede staat. In de EU is in 2004 gemiddeld 15,3% van alle hoogleraren vrouw. In Nederland is dat 9,4% (in 2004).

FIGUUR 1 Het aandeel vrouwelijke hoogleraren EU (in percentage), peiljaar 2004



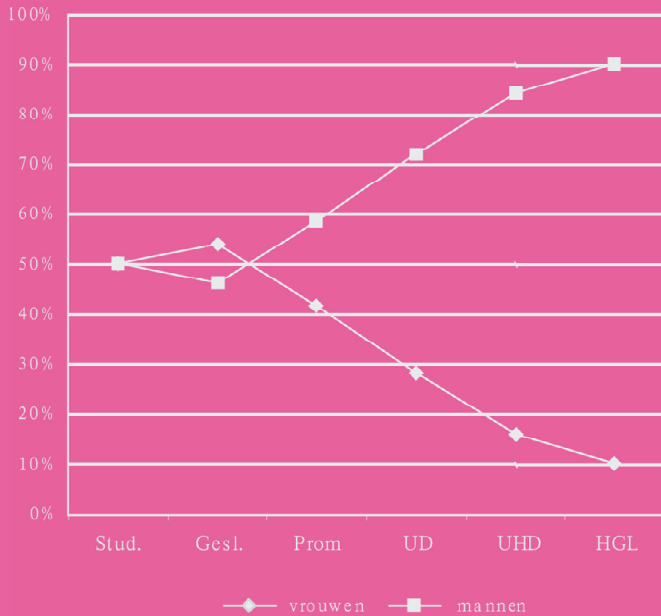
Bron: She Figures 2006, Women and Science, Statistics and Indicators (European Commission, 2006)

1.3. Man-vrouwverhouding per HOOP-gebied en per instelling

De vertegenwoordiging van vrouwen in WP-functies vertoont al jaren hetzelfde beeld: naarmate het functieniveau stijgt, daalt het aandeel vrouwen (zie figuur 2). Aangezien een wetenschappelijke carrière begint bij een wetenschappelijke studie, toont de figuur ook de man-vrouwverhouding bij ingeschreven studenten en geslaagden.

De ingeschreven studenten zijn in het studiejaar 2005-2006 gelijk verdeeld over mannen en vrouwen. Van de geslaagden is zelfs 54% vrouw. Vervolgens neemt het aandeel vrouwen een snoekduik om bij de hoogleraren uit te komen op circa 10%.

FIGUUR 2 Man-vrouwverhouding bij ingeschreven studenten (Stud.), geslaagden (Gesl.), promovendi (Prom), UD, UHD en hoogleraren (HGL) in 2005

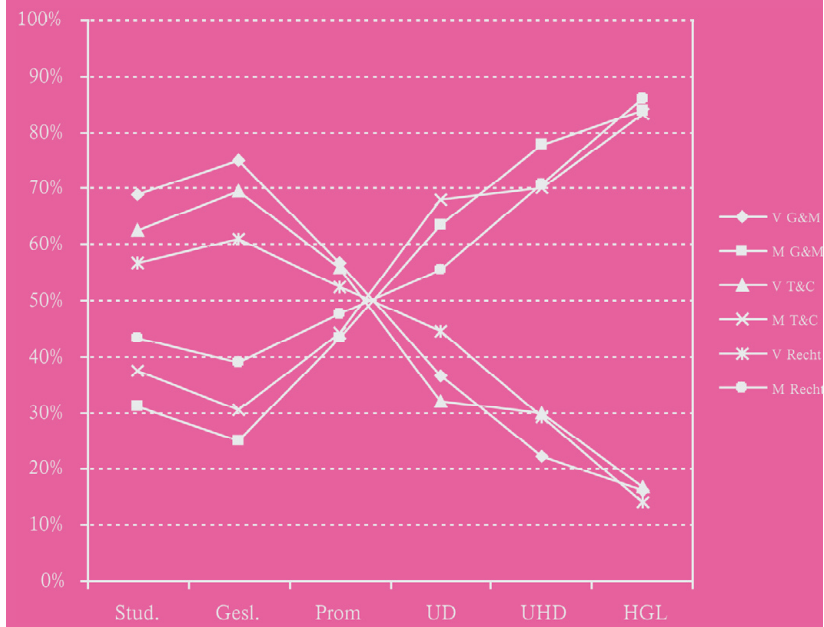


Per HOOP-gebied

Zoals eerder gezegd, verschillen de wetenschapsgebieden van elkaar voor wat betreft man-vrouwverhouding. Het aandeel vrouwen in de diverse functie-categorieën is voor een aantal HOOP-gebieden apart bekeken en gerelateerd aan het aantal ingeschreven studenten en geslaagden. Er is gekozen voor de zes grootste HOOP-gebieden, drie met relatief veel vrouwen (figuur 3) en drie met relatief weinig vrouwen (figuur 4)

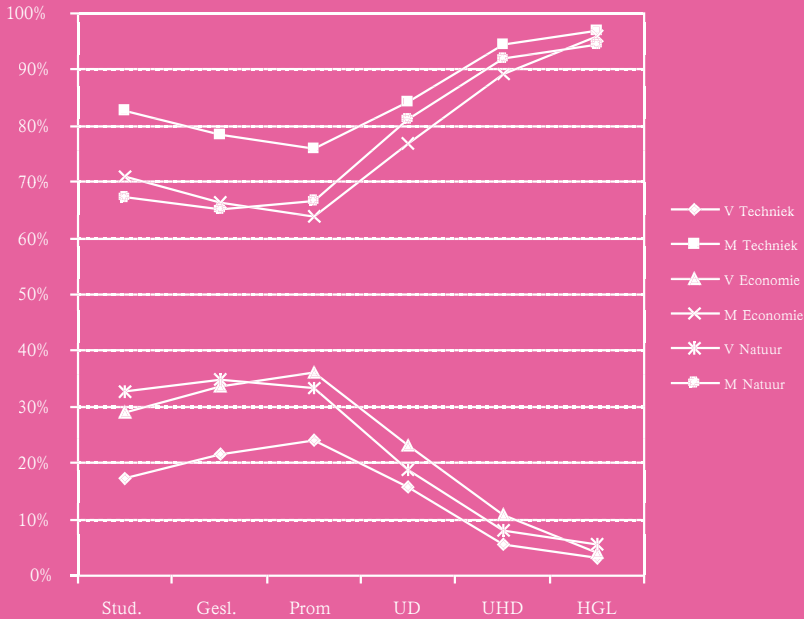
In de HOOP-gebieden met veel vrouwelijke studenten (Gedrag en Maatschappij, Taal en Cultuur en Recht) zijn de vrouwen in de meerderheid tot en met het functieniveau van de promovendi. Het aandeel vrouwen in de functie-categorie promovendi ligt echter al duidelijk onder het aandeel vrouwen bij de geslaagden. Naarmate het functieniveau stijgt, blijft het aandeel vrouwen dalen om uiteindelijk uit te komen op circa 15% bij de hoogleraren.

FIGUUR 3 Aandeel vrouwen per positie in HOOP-gebieden met relatief veel vrouwen: Gedrag en Maatschappij, Taal en Cultuur en Recht in 2005 (in percentage)



Bij de HOOP-gebieden Techniek, Natuur en Economie zijn de mannen in elke functiecategorie ruimschoots in de meerderheid. Wel is het aandeel vrouwen onder promovendi hoger dan onder studenten en geslaagden. Daarna zet het dalende verloop in, eindigend met circa 5% vrouwelijke hoogleraren.

FIGUUR 4 Aandeel vrouwen per positie in HOOP-gebieden met relatief weinig vrouwen: Techniek, Natuur en Economie in 2005 (in percentage)



De combinatie van deze twee figuren laat zich op twee manieren lezen. Enerzijds kan gesteld worden dat het eindniveau van het aantal vrouwelijke hoogleraren in de HOOP-gebieden Gedrag en Maatschappij, Taal en Cultuur en Recht hoger is dan in de HOOP-gebieden Techniek en Natuur. Anderzijds is het verlies aan vrouwelijk talent in Techniek en Natuur geringer.

Per instelling

Ook voor alle afzonderlijke universiteiten geldt, dat het aandeel van vrouwen daalt naarmate het functieniveau toeneemt, zoals blijkt uit tabel 4. Instellingen met relatief veel vrouwelijke hoogleraren zijn LEI en RU. Ook UU, UvA, WU en RUG zitten boven het Nederlands gemiddelde (9,9%). Bij de technische universiteiten (TUD, TUE, UT), de EUR, UvT en UM zijn vrouwen duidelijk ondervertegenwoordigd in de functie van hoogleraar.

TABEL 4 Aandeel vrouwen in HGL, UHD, UD en promovendi in 2005 (in percentage)

	HGL	UHD	UD	PROM
LEI	14,1	22,7	32,8	49,2
UU	13,2	19,4	33,7	47,2
RUG	10,7	20,1	31,3	43,8
EUR	5,4	9,0	26,6	51,9
UM	7,0	22,3	33,6	58,2
UvA	13,4	21,7	29,3	44,4
VU	9,8	15,6	29,9	43,2
RU	14,0	18,0	20,3	44,7
UvT	6,3	14,1	33,4	53,4
TUD	4,0	6,9	17,4	23,3
TUE	1,8	3,0	13,1	25,3
UT	4,9	10,1	21,8	29,0
WU	11,6	11,7	22,1	44,5
OU	6,2	14,4	40,1	(*)
Totaal	9,9%	15,7%	28,0%	41,5%

(*) te weinig waarnemingen

Als bij een instelling relatief veel vrouwen als hoogleraar of UHD zijn werkzaam zijn, wil dat nog niet zeggen dat deze instelling vrouwen meer doorstroomkansen biedt. Zoals beschreven in paragraaf 1.1. is de vertegenwoordiging van vrouwen niet gelijk over de HOOP-gebieden verdeeld. Het aandeel vrouwen binnen een instelling is dan ook afhankelijk van de binnen een instelling aanwezige disciplines.

1.4 Deeltijdfactor en functieniveau

Over het algemeen werken vrouwen in Nederland vaak in deeltijd. 66% van de werkende vrouwen en 15% van de mannen werkten in 2003 in deeltijd. Onder deeltijd wordt verstaan 34 uur of minder per week.¹ Voor de universiteiten is het niet direct mogelijk om na te gaan hoe groot het percentage mannen en vrouwen is dat in deeltijd werkt. Wel kan berekend worden wat de gemiddelde aanstellingsomvang, of de deeltijdfactor is.

Aan de universiteiten is de deeltijdfactor van het wetenschappelijk personeel 0,87 fte. De deeltijdfactor van vrouwen is 0,85 en van mannen 0,88. Vrouwen werken gemiddeld dus iets vaker in deeltijd dan mannen, maar het verschil is niet groot.

Het werken in deeltijd wordt vaak gezien als mogelijke verklaring voor de geringe participatie van vrouwen in hogere functies. De vraag is dus of de aanstellingsomvang toeneemt naarmate het functieniveau hoger wordt. Dat

zou betekenen dat bij hogere functies deeltijdwerk minder gebruikelijk is en wellicht ook minder op prijs wordt gesteld.

Uit tabel 5 blijkt dat van vrouwelijke hoogleraren de gemiddelde aanstellingsomvang juist iets geringer is (0,83) dan van vrouwelijke UHD's (0,87). Ook mannelijke hoogleraren werken gemiddeld vaker in deeltijd dan mannelijke UHD's. Mannelijke hoogleraren werken zelfs vaker in deeltijd dan vrouwelijke hoogleraren. Op dit functieniveau lijkt het werken in deeltijd dus geen belemmering te zijn voor doorstroom.

Op UD niveau is het verschil in deeltijdfactor tussen vrouwen en mannen groter. Vrouwelijke UD's werken gemiddeld ongeveer 4 dagen per week (0,81), bij mannelijke UD's is dat bijna 4,5 dagen (0,88). Het verschil tussen de deeltijdfactor op UD-niveau en UHD-niveau is voor vrouwen daarmee ook iets groter. Mannelijke UD's hebben vrijwel dezelfde aanstellingsomvang als mannelijke UHD's, terwijl er bij vrouwen een verschil van 0,06 fte bestaat tussen beide functiecategorieën. Het is de vraag of dit verschil van invloed is op de doorstroom van vrouwelijke UD's.

TABEL 5 Deeltijdfactor (= aantal fte/aantal personen) per functiecategorie vrouwen en mannen in 2005

	Totaal	Mannen	Vrouwen
HGL	0,81	0,81	0,83
UHD	0,90	0,90	0,87
UD	0,86	0,88	0,81
WP	0,87	0,88	0,85

1.5. Inschaling

In 2002 was in Nederland het gemiddelde uurloon van vrouwen 82% van dat van mannen in het onderwijs.² Dat zou kunnen komen doordat vrouwen minder vaak de hogere functies bekleden, maar ook doordat binnen dezelfde functiecategorie vrouwen minder verdienen dan mannen.

Om na te gaan hoe deze situatie in de wetenschap is, wordt in tabel 6 de indeling in salarisschalen van mannelijke en vrouwelijke hoogleraren, UHD's en UD's weergegeven.

Elk van de drie functiecategorieën (hoogleraar, UHD, UD) in het wetenschappelijk personeel kent twee functieniveaus, op basis van onderscheiden taken. Opvallend is dat vrouwen vaker in het lagere functieniveau zijn ingedeeld dan mannen. Bij het hogere functieniveau hoort ook een hogere salarisschaal. Het gevolg is dat mannen vaker dan vrouwen

zijn ingedeeld in de hoogste salarisschaal die voor die functie gebruikelijk is. Dit verschil is aanzienlijk bij de hoogleraren. Een bijna drie keer zo hoog percentage van de mannelijke hoogleraren als van de vrouwelijke is ingedeeld in schaal 18.

Deze inschalingsverschillen betekenen geen geringe beloningsverschillen; het maximum van schaal 18 was, eind 2005, 1378 hoger dan het maximum van schaal 16, waarin de meeste vrouwelijke hoogleraren ingedeeld zijn. Hoe hoog het gemiddelde beloningsverschil in werkelijkheid is kan niet berekend worden op basis van deze inschalingsverschillen, omdat elke schaal vele periodieken kent en er dus binnen één salarisschaal grote verschillen in beloning voorkomen.

TABEL 6 Percentage mannelijke en vrouwelijke HGL, UHD' s en UD' s in een bepaalde salarisschaal (percentages gebaseerd op fte) in 2005

salarisschaal	Hoogleraren		UHD's		UD's	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
10					2.7	5.5
11		0.2	0.1	0.3	31.5	43.9
12			0.6	0.2	62.0	49.3
13		0.5	24.8	35.6	2.9	1.2
14	0.3	0.6	72.0	62.8	0.9	0.1
15	1.8	2.7	2.0	0.9		
16	52.5	78.0	0.5	0.2		
17	1.5	2.8	0.1			
18	43.1	15.2				
DIV	0.8	0.1				
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Over de mogelijke oorzaken van dit verschil in inschaling tussen mannelijke en vrouwelijke hoogleraren kan, op basis van de beschikbare WOPI-cijfers, alleen gespeculeerd worden. Om dit diepgaander uit te zoeken zijn gegevens op individueel niveau nodig. Eén van de aspecten die een rol zou kunnen spelen is het verschil in gemiddelde leeftijd van mannen en vrouwen in een functiecategorie. Zo is van de mannelijke hoogleraren 61% ouder dan 50 jaar, en van de vrouwelijke hoogleraren 51%. Leeftijd hangt meestal samen met de periodiek binnen een salarisschaal. Uit een toetsing van inschaling voor verschillende leeftijdsgroepen, lijkt leeftijd echter geen afdoende verklaring te bieden voor het verschil in inschaling. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat mannelijke hoogleraren al langer deze functie bekleden en inmiddels zijn bevorderd naar functieniveau 1.

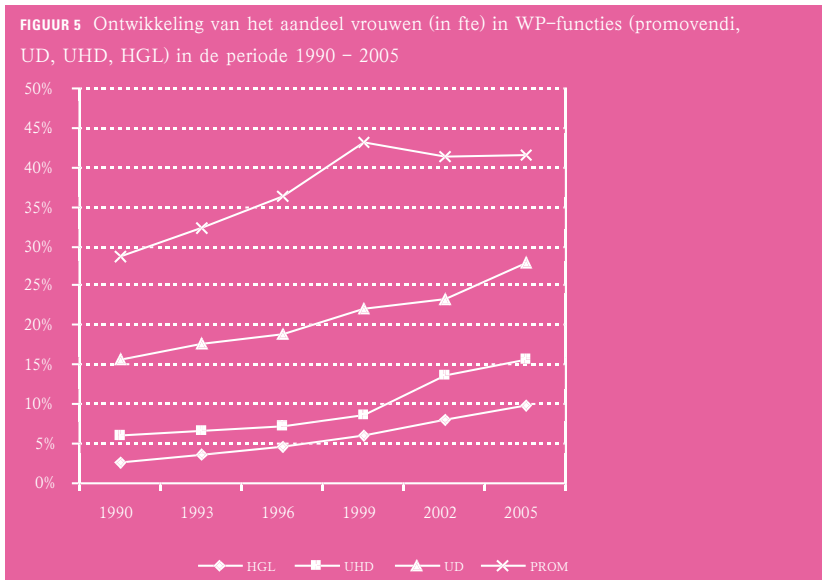
Deel 2.

Participatie van vrouwen in hogere posities: trends

Tot dusverre is een beeld geschetst van de huidige situatie van vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies. Hier toont zich een duidelijke ondervertegenwoordiging. Dit negatieve beeld krijgt meer reliëf door te kijken naar de ontwikkelingen die de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden.

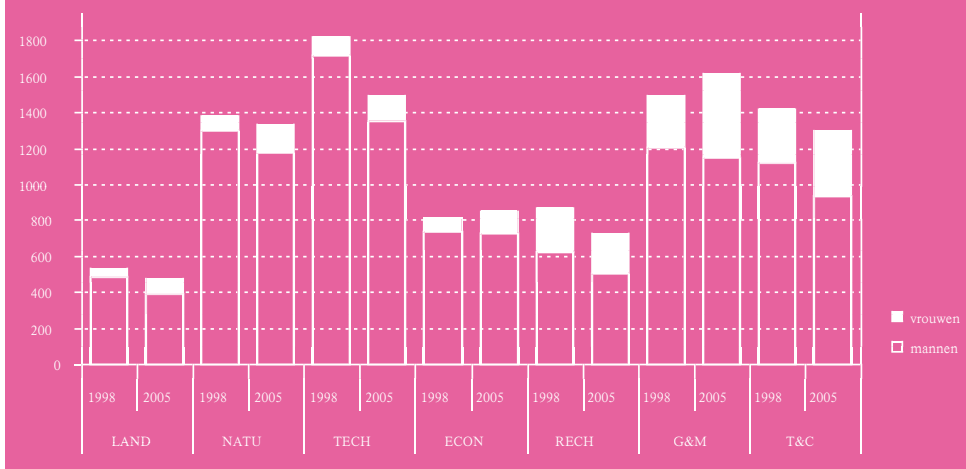
2.1. Ontwikkeling aandeel vrouwen

Het aandeel vrouwen in WP-functies is vanaf 1990 langzaam maar zeker toegenomen. Bij de promovendi stabiliseert het aandeel zich vanaf 1999 op een niveau van ruim 40%. De aandelen UD, UHD en hoogleraar blijven stijgen, waarbij het aandeel UD een groeiversnelling laat zien in de periode 2002-2005.



Ook per HOOP-gebied is verbetering te zien in de aantallen en aandelen vrouwen in de categorieën UD, UHD en hoogleraar.

FIGUUR 6 Ontwikking in het totaal aantal UD, UHD en HGL per HOOP-gebied in de periode 1998 – 2005³



In figuur 6 is te zien dat het aantal hogere WP functies in de periode 1998-2005 in vrijwel alle HOOP-gebieden is afgenomen. Uitzonderingen zijn de HOOP-gebieden Gedrag en Maatschappij en Economie. Toch is het aantal vrouwen in alle HOOP-gebieden toegenomen.

2.2. Ontwikkeling totaal aantal beschikbare posities

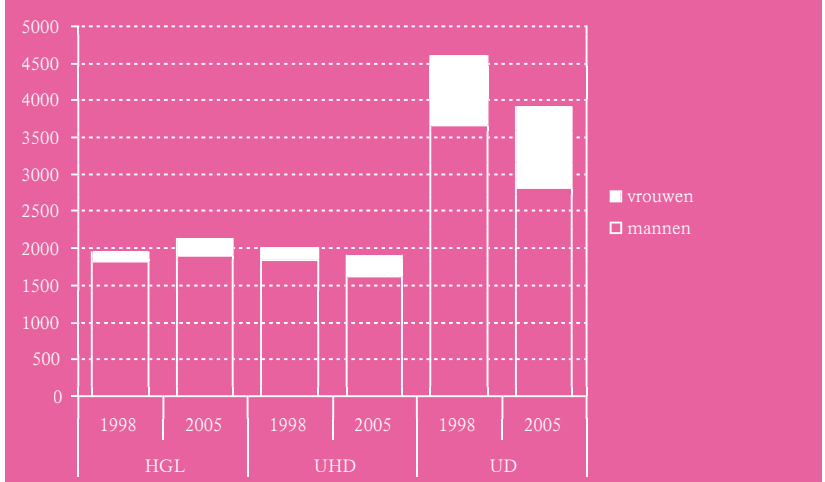
Om het *aandeel* van vrouwen in een functiecategorie op waarde te schatten, is ook de ontwikkeling van het absolute aantal fte's (dus inclusief mannen) van belang. Dit bepaalt immers het totale aantal beschikbare posities en dus mogelijkheden voor instroom van vrouwen. De ontwikkelingen in de periode 1998 – 2005 zijn wat het aantal UD- en UHD-functies betreft niet gunstig geweest. Het aantal UD-functies is gedaald met 23%, het aantal UHD-functies met 13%. Alleen het aantal hoogleraren is in deze periode toegenomen, namelijk met bijna 10%⁴.

Ondanks de dalende trend in het totale aantal UD's en UHD's is het aantal *vrouwelijke* UD's en UHD's toegenomen. Het aantal vrouwelijke UHD's is bijna verdubbeld, het aantal vrouwelijke UD's is toegenomen met 23%.

Het totale aantal hoogleraren is tussen 1998 en 2005 met circa 10% toegenomen, maar het aantal vrouwelijke hoogleraren is in diezelfde periode bijna verdubbeld. Deze ontwikkelingen zijn grafisch weergegeven in figuur 7.

Het aandeel vrouwen in de hogere WP-functiecategorieën is dus weliswaar nog zeer laag, maar er is verbetering zichtbaar. Deze verbetering gaat echter langzaam.

FIGUUR 7 De ontwikkeling van het aantal UD, UHD, HGL in de periode 1998 – 2005⁴



2.3. Het glazen plafond

De uitdrukking glazen plafond verwijst naar barrières in de doorstroom naar hogere functies. Mogelijke knelpunten in de doorstroming van vrouwen naar het hogleraarschap kunnen worden onderzocht door de berekening van de zogenaamde Glazen Plafond Index (GPI). Deze index meet op welk punt in de loopbaan de barrières het grootst en dus het glazen plafond het 'dikst' is. Op deze punten zouden maatregelen genomen moeten worden om de doorstroom van vrouwen naar hogere posities te verbeteren. De GPI wordt bepaald op het doorstroompunt, dat wil zeggen op het punt waarop een medewerker doorstroomt van de ene functiecategorie naar de volgende. De berekening van de index staat beschreven in de Verantwoording.

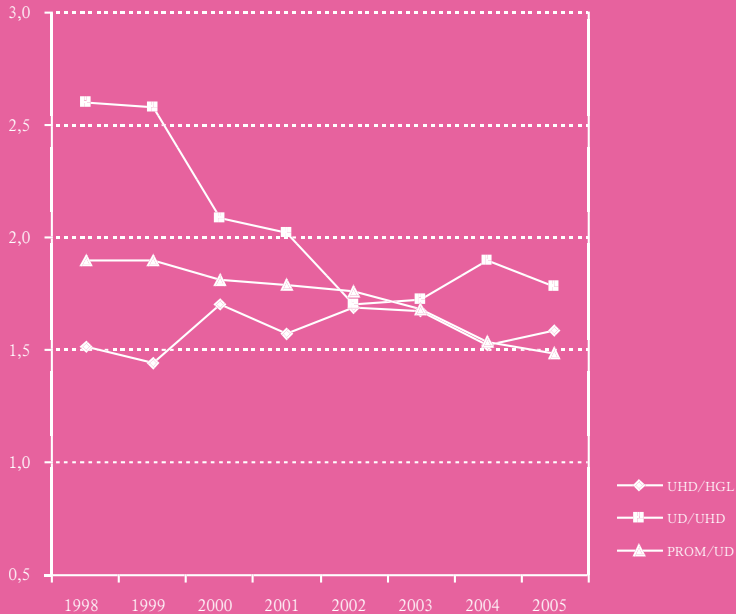
Uit tabel 7 blijkt dat vrouwen op ieder moment in hun carrière te maken hebben met een glazen plafond, maar dat dit het 'dikst' is tussen de UD- en UHD-positie.

TABEL 7 Glazen Plafond Index (GPI) voor vrouwen in 2005

	GPI
UHD /HGL	1,6
UD /UHD	1,8
PROM /UD	1,5

De dikte van dat plafond tussen UD- en UHD-positie is in de jaren sinds 1998 wel sterk afgenomen. Datzelfde geldt voor het plafond tussen promovendi en de UD-positie. In de omvang van het plafond tussen de UHD-positie en de hoogleraarpositie is echter in de afgelopen jaren weinig veranderd.

FIGUUR 8 Ontwikkeling GPI 1998 – 2005



Het glazen plafond per HOOP-gebied

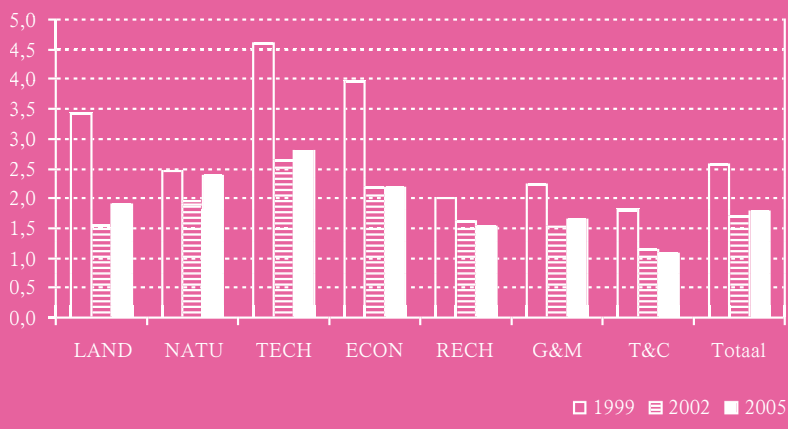
Het generieke beeld dat het glazen plafond tussen de UD- en de UHD-positie iets 'dikker' is dan tussen de andere functiecategorieën, geldt niet voor alle HOOP-gebieden. Wanneer de GPI voor de verschillende HOOP-gebieden wordt berekend, blijkt dat in sommige gebieden het glazen plafond juist dikker is tussen de UHD- en hoogleraarpositie. Dat geldt bijvoorbeeld voor Recht en Taal en Cultuur. Gebieden waarin over het algemeen relatief veel vrouwen werkzaam zijn.

TABEL 8 GPI per HOOP-gebied in 2005

	UHD/HGL	UD/UHD	PROM/UD
LAND	1,0	1,9	2,0
NATU	1,4	2,4	1,8
TECH	1,8	2,8	1,5
ECON	2,6	2,2	1,6
RECH	2,1	1,5	1,2
G&M	1,4	1,7	1,5
T&C	1,8	1,1	1,7
Totaal	1,6	1,8	1,5

Wanneer de GPI tussen UD en UHD wordt weergegeven in een trend (figuur 9), dan valt op dat in het grootste deel van de HOOP-gebieden de GPI tussen 1999 en 2002 sterk is afgenomen, maar in de laatste drie jaar weer een kleine stijging laat zien. Uitzonderingen hierop vormen de gebieden Recht en Taal en Cultuur.

FIGUUR 9 grafische weergave GPI UD/UHD 1999, 2002, 2005 per HOOP-gebied

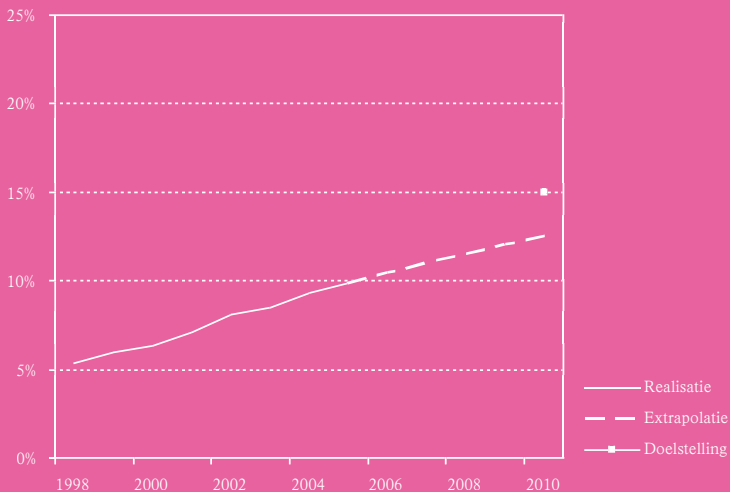


2.4. Ambities

Onlangs heeft de minister van OCW de ambitie uitgesproken dat in 2010 tenminste 15% van de hoogleraren een vrouw is.⁵ Anno 2005 is het percentage vrouwelijke hoogleraren 9,9%. Als de trend⁶ van de periode 1998-2005 doorgetrokken wordt naar 2010, komt het aandeel uit op 12,6%. Zonder extra maatregelen lijkt een aandeel van 15% moeilijk te realiseren. De doelstelling van 15% wordt pas in het jaar 2015 bereikt, zo blijkt als de trend doorgetrokken wordt.

Deze doelstelling van het ministerie wijkt overigens af van de EU-doelstelling zoals in 2000 vastgelegd in het Lissabon-akkoord. Daarin werd de ambitie uitgesproken dat in 2010 25% van de hoogleraren vrouw moet zijn. Die doelstelling is voor Nederland nog erg ver weg.

FIGUUR 10 Het aandeel vrouwelijke hoogleraren volgens realisatie en extrapolatie in vergelijking met OCW-doelstelling



Verantwoording van gehanteerde definities, gebruikte informatie, afkortingen, voetnoten

Toelichting bij gegevensbron WOPI (WO-Personeelsinformatie)

Tenzij anders vermeld, is de bron van de gebruikte gegevens WOPI. Het WOPI-bestand wordt verzameld en beheerd door de VSNU. WOPI neemt het werkgeverschap als uitgangspunt en bevat iedereen die een dienstverband heeft bij een universiteit. Peildatum is 31 december. WOPI is exclusief een aanzienlijk deel van het personeel dat werkzaam is bij de medische faculteiten. In de afgelopen jaren zijn er zes medische faculteiten van universiteiten overgegaan naar de gelieerde academische ziekenhuizen. Dit heeft tot gevolg dat het wetenschappelijk personeel bij deze medische faculteiten niet meer zichtbaar is in de universitaire personeelsstatistiek WOPI⁷. De gegevens over het HOOP-gebied Gezondheid zijn onvolledig voor UvA, VU, LEI, UU, RU en EUR. Recente gegevens over het aantal hoogleraren bij deze medische faculteiten zijn slechts in beperkte mate beschikbaar. Een schatting op basis van de laatst bekende WOPI gegevens⁸ komt uit op circa 450 hoogleraren, waarvan destijds ongeveer 5% vrouw was (onder het gemiddelde in die periode). Indien het opnemen van het HOOP-gebied Gezondheid de trend zou verstoren is gecorrigeerd voor het HOOP-gebied gezondheid. Dit is steeds aangegeven bij de bronvermelding.

Toelichting op gehanteerde definities en presentatie

1. Verwacht aandeel vrouwelijke hoogleraren per instelling (paragraaf 2.3)

Uitschakeling van de effecten van de HOOP-gebieden in de vaststelling van de man-vrouwverhoudingen per instelling. Per instelling is een verwacht aantal vrouwelijke hoogleraren berekend, op basis van de binnen de instelling aanwezige HOOP-gebieden en het landelijk gemiddelde aandeel vrouwelijke hoogleraren per HOOP-gebied.

Te verwachten vrouwelijke hoogleraren bij instelling j =

$$\sum_{i=1}^N \text{Aantal HGL HOOP } i, \text{ instelling } j * \text{GEM aandeel V HGL HOOP } i$$

2. Glazen Plafond Index (paragraaf 4.1)

Mogelijke knelpunten in de doorstroming van vrouwen naar het hoogleraarschap kunnen worden onderzocht door de berekening van de zogenaamde Glazen Plafond Index (GPI).

Berekening:
$$\frac{\text{aandeel vrouwen in functiecategorie X-1}}{\text{aandeel vrouwen in functiecategorie X}}$$

De waarde van de GPI loopt van 0 tot oneindig. Belemmeringen lijken afwezig wanneer de aandelen vrijwel gelijk zijn. De waarde ligt dan rond 1. Hoe hoger de waarde boven 1, hoe dikker het glazen plafond. Als de waarde onder 1 ligt zijn vrouwen in de hogere functiecategorie beter vertegenwoordigd dan in de functiecategorie daaronder. De Glazen Plafond Index geeft geen informatie over feitelijke doorstroming en is niet hetzelfde als de doorstroomkans van vrouwen. De huidige informatievoorziening voor wat betreft het wetenschappelijke personeel zoals weergegeven in de WOPI-cijfers is niet gedetailleerd genoeg om conclusies over de getalsmatige vooruitgang van vrouwelijke wetenschappers op de hogere functieniveaus echt mogelijk te maken.

Daarvoor is het bijvoorbeeld niet alleen nodig om de beschikking te hebben over de nettoresultaten van het aantal mannen en vrouwen naar wetenschappelijke functies, maar juist ook over het aantal nieuwe benoemingen uitgesplitst naar sekse per functie, evenals de uitstroombcijfers. Het is heel goed denkbaar dat door vergrijzing er relatief veel oudere mannelijke wetenschappers uitstromen. Als die groep grotendeels wordt vervangen door jongere mannelijke wetenschappers is dat niet herkenbaar in de nettoresultaten. Het zou dus aanbeveling verdienen om niet alleen de netto benoemingen van het aantal wetenschappers per functieniveau weer te geven, maar dit ook te doen voor het aantal nieuwe benoemingen. Dat biedt uiteindelijk de mogelijkheid om de veranderingsmarges en de doorstroom beter vast te stellen.

3. Schaardiagram

De presentatie in een schaardiagram (figuren 2,3,4) is een gangbare wijze van presenteren in internationale literatuur over man-vrouwverhouding. In een schaardiagram is de factor tijd niet opgenomen. De groepen komen niet uit hetzelfde cohort.

Toelichting op gehanteerde afkortingen

HOOP-gebieden

HOOP is de afkorting voor Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan, het periodieke beleidsdocument van de minister van OCenW. De gebiedsindeling is gemaakt door het CBS.

LAND	Landbouw
NATU	Natuur
TECH	Techniek
GEZO	Gezondheid
ECON	Economie
RECH	Recht
G&M	Gedrag en Maatschappij
T&C	Taal en Cultuur
DIV	Diversen

Instellingen

LEI	Universiteit Leiden
UU	Universiteit Utrecht
RUG	Rijksuniversiteit Groningen
EUR	Erasmus Universiteit Rotterdam
UM	Universiteit Maastricht
UvA	Universiteit van Amsterdam
VU	Vrije Universiteit Amsterdam
RU	Radboud Universiteit Nijmegen
UvT	Universiteit van Tilburg
TUD	Technische Universiteit Delft
TUE	Technische Universiteit Eindhoven
UT	Universiteit Twente
WU	Wageningen Universiteit
OU	Open Universiteit

Voetnoten

- 1 Emancipatienota 2004. Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag. (p.73)
- 2 Emancipatienota 2004. Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag. (p.73)
- 3 Het HOOP-gebied Gezondheid is buiten beschouwing gelaten. De reden hiervoor staat vermeld in de Verantwoording.
- 4 De geschetste ontwikkelingen zijn exclusief het HOOP-gebied Gezondheid, om te corrigeren voor de overgang van een aantal medische faculteiten naar de Academische Ziekenhuizen.
- 5 Notitie Minister OCW, 'Onderzoekstalent op waarde geschat' (2005).
- 6 De trend is berekend exclusief het HOOP-gebied gezondheid vanwege de overgang van de medische faculteiten naar de academische ziekenhuizen. Zie Verantwoording.
- 7 Er is een werkgroep geformeerd met vertegenwoordigers van universiteiten en UMC's die de mogelijkheden gaat onderzoeken om de universitaire statistieken over het HOOP-gebied Gezondheid te verbeteren.
- 8 Bronnen: WOPI 1998 voor UvA, UU en RU, WOPI 2000 voor VU en LEI en WOPI 2002 voor EUR.

Over de samenwerkende partners

VSNU (www.vsnu.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 WOPI-bestand.

Wietske van Zwol is werkzaam als coördinator kengetallen personeel en financiën bij de VSNU. Zij is verantwoordelijk voor het beheer en de ontwikkeling van het WOPI-bestand.

EQUALproject Participatie als Prioriteit (www.participatiealsprioriteit.nl)

In het EQUALproject *Participatie van vrouwen als prioriteit voor wetenschap* (2005 – 2007) werkt een consortium bestaande uit OCW, NWO, VSNU, EUR, VU/Windesheim, IIAV, LNVH en GAIA, onder leiding van het Centrum voor Gender en Diversiteit (UM), aan de verbetering van de doorstroom van vrouwelijke wetenschappers. Het project richt zich zowel op het doen van beleidsonderzoek, als op de empowerment van vrouwelijke wetenschappers.

De monitor vrouwelijke hoogleraren past in de doelstelling van het consortium om informatie over vrouwen in de wetenschap te verzamelen en beschikbaar te stellen en de positie van vrouwelijke wetenschappers stelselmatig te monitoren.

Akke Visser is een van de projectleiders van het ESF/EQUALproject Participatie als prioriteit, waarin zij verantwoordelijk is voor de onderzoeksactiviteiten.

LNVH (www.lnvh.nl)

De Stichting Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren is in 2001 opgericht. Doel van het LNVH is bevorderen van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de universitaire gemeenschap. De stichting tracht dit doel onder andere te bereiken door het versterken van de band tussen vrouwelijke hoogleraren in Nederland en het ondersteunen van activiteiten die met het hoogleraarschap samenhangen; door het bevorderen van de doorstroom van vrouwen naar hogere universitaire rangen; door samenwerking met organisaties met vergelijkbare doelstellingen; en door het nastreven van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwelijke hoogleraren in adviserende lichamen op het terrein van wetenschappelijk onderzoek en onderwijs.

Tineke Willemsen is mede-oprichtster en bestuurslid van de Stichting LNVH. Zij was tot december 2005 hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie aan de Universiteit van Tilburg.

Stichting de Beauvoir (www.stichtingdebeauvoir.nl)

Stichting de Beauvoir heeft als doel de participatie van vrouwen in hogere wetenschappelijke posities aan Nederlandse universiteiten te bevorderen. Zij wil dit doel bereiken via twee wegen: enerzijds het vestigen van bijzondere leerstoelen en anderzijds door periodiek een monitor te publiceren met informatie over de positie van vrouwen in de wetenschap. De vorige Monitor verscheen in 2002.

Margreet Korsten is bestuurslid van Stichting de Beauvoir en verantwoordelijk voor het totstandbrengen van de monitor Vrouwelijke Hoogleraren. Zij is tevens werkzaam als beleidsmedewerker bij de Universiteit Leiden.