

Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren



Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren



Over de Monitor

Inzicht in de actuele M/V-verdeling in de wetenschap

Voor u ligt de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017. Deze Monitor geeft in een vast aantal jaarlijks terugkerende hoofdstukken inzicht in de actuele man-vrouw verdeling in de wetenschap en de percentages vrouwelijke wetenschappers en bestuurders aan de Nederlandse universiteiten, universitair medische centra en in andere wetenschappelijke organisaties.

Business case uitstroom

Het eerste hoofdstuk heeft een wisselend thema. Dit jaar is er gekozen voor een analyse van de kosten van de uitstroom van vrouwen uit de wetenschap en baten van een vermindering van die uitstroom.

Een prijskaartje aan de uitstroom van vrouwelijk talent uit de wetenschap dus. Dit vanuit de motivatie dat bereidheid tot maatregelen wellicht sterker zou worden aangewakkerd, wanneer er, naast het morele besef van de vanzelfsprekendheid van gelijke kansen, **financieel inzicht is in wat het verlies van vrouwelijk talent waarin geïnvesteerd is daadwerkelijk kost** en wat het dus oplevert om de uitstroom van vrouwen uit de wetenschap tegen te gaan.

Prof. dr. Joop Schippers, hoogleraar Arbeidseconomie aan de Universiteit Utrecht en drs. Wilma Henderikse, partner bij VanDoorneHuiskes, doken voor het LNVH in het onderwerp en schetsten in drie scenario's de kosten van de uitstroom door te kijken naar het verlies van productiviteit dat optreedt bij een niet evenredige doorstroom van vrouwen naar een hoger liggend functieniveau. Een exercitie waarbij uiteraard aannames zijn gedaan, maar die een mooi beeld geeft van de winst die het oplevert te investeren in het behoud van vrouwelijke talent in de academie. In deze Monitor vindt u de synopsis van de bevindingen van Schippers en Henderikse. Op de LNVH website vindt u een uitgebreid rapport.

Ontwikkelingen

Uit de Monitor 2017 blijkt dat ultimo 2016 aan de Nederlandse universiteiten 19,3% van de hoogleraren-fte's door vrouwen ingevuld wordt. Dat is een toename van 1,2% ten opzicht van de Monitor 2016. In de afgelopen 10 jaar was slechts in één enkel ander jaar de groei zo hoog. Mooi nieuws dus! Echter, met dit groeitempo bereiken we nog altijd pas in 2051 een evenwichtige M/V-balans. Bovendien blijkt uit deze Monitor dat het percentage vrouwelijke promovendi voor het vijfde jaar op rij daalt. Reden voor het LNVH om in hoofdstuk twee van deze Monitor extra aandacht aan deze groep te besteden en een oproep te doen om niet alleen te focussen op de percentages vrouwen in de hoogste echelons van de wetenschap, maar vooral ook de toekomst niet uit het oog te verliezen.

Dank gaat dan ook bij voorbaat uit naar eenieder die bijdraagt, of door het lezen is aangespoord bij te dragen, aan talentbehoud en gendergelijkheid in de wetenschap. Daarnaast gaat er grote dank uit naar prof. dr. Joop Schipper en drs. Wilma Henderikse voor het samenstellen van het eerste hoofdstuk en naar SoFoKles, sociaal fonds voor de kennissector, zonder wiens financiële bijdrage deze Monitor niet gerealiseerd had kunnen worden.

Het bestuur van het Landelijk
Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Ingrid Molema (voorzitter)
Halleh Ghorashi
Angela Maas
Sandra Ponzanesi
Henriëtte Prast

Het bureau van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren

Lidwien Poorthuis
Fernie Maas
Irma Scheer



Inhoudsopgave

H 1 Universiteiten verliezen miljoenen door uitstroom vrouwelijke talent	6
H 2 De verdeling vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland	14
H 3 Het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan universiteiten	24
H 4 Het aandeel vrouwelijke hoogleraren bij UMC's	30
H 5 Vrouwen in hoogste niveaus academisch management en bestuurders in wetenschappelijke organisaties	34
H 6 Ondersteunend en Beheerspersoneel en Wetenschappelijk Personeel vergeleken	44
Executive summary	46
Bijlage 1 Brongegevens	50
Bijlage 2 Samenwerkende partners	52
Colofon	56



H 1 | Universiteiten verliezen miljoenen door uitstroom vrouwelijke talent



Inleiding en werkwijze

Door weinig vrouwen aan te stellen en door weinig vrouwen door te laten stromen naar de hogere echelons binnen de wetenschap, doen WO-instellingen zich tekort. In de volgende drie varianten wordt het 'productiviteitsverlies' dan wel de te boeken winst bij het aanstellen van meer vrouwen, op basis van een aantal simulaties gekwantificeerd. Productiviteit in de wetenschap is moeilijk te meten. In de literatuur van de economie van de publieke sector wordt gekozen voor de oplossing de productiewaarde van wat een medewerker in de publieke sector doet gelijk te stellen aan de loonsom¹ van die medewerker. Dat is wat er in deze analyses is gedaan². Op de LNVH website staat een uitgebreide rapportage waarin de methodologie en de achterliggende berekeningen nader uiteen zijn gezet.

200 miljoen euro verlies op jaarbasis door onbenut vrouwelijk talent

In variant A wordt er gesimuleerd dat het percentage vrouwen in alle wetenschappelijk functies gelijk is aan het percentage vrouwelijke geslaagden. In een wereld waarin vrouwen en mannen even productief zijn en de wereld van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek voor mannen en vrouwen even aantrekkelijk is, zou dat de verdeling zijn die je op voorhand zou mogen verwachten.

Variant A gaat dus uit van de denkbeeldige situatie dat in alle wetenschappelijke rangen het aandeel vrouwen gelijk zou worden aan het aandeel vrouwen in de uitstroom van geslaagden uit het wetenschappelijk onderwijs, te weten 53,5 procent.

Het productieverlies over alle functiecategorieën samen bedraagt circa 200 miljoen euro op jaarbasis bij variant A. Het grootste deel daarvan (bijna 80 miljoen) komt voor rekening van de categorie hoogleraren omdat de ondervertegenwoordiging van vrouwen daar het grootste is en de productiewaarde per fte het hoogst.

¹ Lycaeus Economisch Woordenboek, 2015

<http://www.economischwoordenboek.nl/woordenboek/ECovrij.html#3853>.

² Voor het vaststellen van de loonsom is aan elke functionaris het gemiddelde salaris toegekend van de voor zijn/haar functie gebruikelijke schalen volgende de CAO Nederlandse Universiteiten, 2 juli 2016 tot en met 30 juni 2017 (2017). Den Haag: VSNU

Tabel 1.1 Overzicht productieverlies ten gevolge van de ondervetegenwoordiging van vrouwen in het WO, gegeven de uitstroom van geslaagden m/v uit het wetenschappelijk onderwijs (variant A)³

	V feitelijk	V %	V bij 53,5%	Salaris		Productieverlies	
				Feitelijk per maand	Nieuw per maand	maand	jaar
Geslaagden	19.855	53,5%					
Prom	3.388	42,6%	4.255	€ 8.574.947	€ 10.769.006	€ 2.194.059	€ 26.328.710
OVWP	2.898	45,4%	3.418	€ 11.579.690	€ 13.645.669	€ 2.065.980	€ 24.791.758
UD	1.895	39,4%	2.570	€ 7.572.701	€ 10.282.729	€ 2.710.028	€ 32.520.332
UHD	596	27,5%	1.160	€ 3.351.011	€ 6.519.239	€ 3.168.228	€ 38.018.739
HGL	504	19,3%	1.399	€ 3.745.063	€ 10.381.393	€ 6.636.330	€ 79.635.957
Totaal						€ 16.774.625	€ 201.295.495

Bron: geslaagden VSNU/CBS Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (1cHO2016 aggregaat diploma's), in personen, exclusief HOOP-gebied Gezondheid; wetenschappelijk personeel VSNU/WOPI (Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie) peildatum 31-12-2016, in fte, exclusief HOOP-gebied Gezondheid

68 miljoen euro verlies op jaarbasis door onbenut vrouwelijke talent

De variant B sluit beter aan bij de huidige situatie, omdat hij rekening houdt met het feit dat doorstroom tijd kost. Voor de doorrekening wordt verondersteld dat de 'doorstroom' van vrouwen in wetenschappelijke functies plaatsvindt naar rato van de m/v-verhouding op het naastgelegen lagere niveau volgens de stappen in de wetenschappelijke carrièrelijn⁴.

³ We rekenen met de verdeling van wetenschappelijk personeel naar schaal per functie, waarbij we zogenoemde 'uitbijters' buiten beschouwing laten. Het betreft bij elke functie een (klein) aantal fte dat niet in de geëigende schalen volgens de CAO valt. Hierdoor wijken deze cijfers iets af van de cijfers die in de reguliere hoofdstukken van de Monitor worden gepresenteerd.

⁴ We volgen de stappen van promovendi naar hoogleraar. De categorie OVWP betreft o.a. de postdocs (onderwijs, onderzoek en niet nader gespecificeerd), de stap vóór de positie van UD. Het betreft een omvangrijke groep van een kwart van het wetenschappelijk personeel met veel vrouwen (net als onder promovendi), die de crux van het probleem van de gebrekkige doorstroom van vrouwen aangeeft.

Variant B gaat dus uit van de situatie dat in de wetenschappelijk rangen het aandeel vrouwen zich aanpast volgens doorstroom naar rato van de ondergelegen functie. Zie ook figuur 1 voor een visuele uitleg van deze variant. Zoals figuur 1 laat zien, bedraagt het totale verlies 'slechts' ruim 68 miljoen euro bij variant B. Omdat de nieuwe verdeling de huidige verdeling in belangrijke mate volgt, zien we hier niet de uitschieter voor hoogleraren. Het verlies is veel meer over de te onderscheiden functiecategorieën verdeeld.

Tabel 1.2 Overzicht productieverlies ten gevolge van de ondervetegenwoordiging van vrouwen in het WO, naar rato van de m/v-verhouding in het naastgelegen lagere niveau (variant B)⁵

	V feitelijk	V %	V naar rato	Salaris		Productieverlies	
				Feitelijk per maand	Nieuw per maand	maand	jaar
Geslaagden	19.855	53,5%					
Prom	3.388	42,6%	4.258	€ 8.574.947	€ 10.776.932	€ 2.201.985	€ 26.423.819
OVWP	2.898	45,4%	2.721	€ 11.579.690	€ 10.874.918	-€ 704.771	-€ 8.457.253
UD	1.895	39,4%	2.179	€ 7.572.701	€ 8.708.497	€ 1.135.796	€ 13.629.552
UHD	596	27,5%	855	€ 3.351.011	€ 4.810.430	€ 1.459.419	€ 17.513.032
HGL	504	19,3%	719	€ 3.745.063	€ 5.339.287	€ 1.594.223	€ 19.130.681
Totaal						€ 5.686.653	€ 68.239.830

Bron: geslaagden VSNU/CBS Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (1cHO2016 aggregaat diploma's), in personen, exclusief HOOP-gebied Gezondheid; wetenschappelijk personeel VSNU/WOPI (Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie) peildatum 31-12-2016, in fte, exclusief HOOP-gebied Gezondheid

⁵ Er is gerekend met de verdeling van wetenschappelijk personeel naar schaal per functie, waarbij zogenoemde 'uitbijters' buiten beschouwing zijn gelaten. Het betreft bij elke functie een (klein) aantal fte die niet in de geëigende schalen volgens de CAO valt. Hierdoor wijken deze cijfers iets af van de cijfers die in de reguliere hoofdstukken van de monitor worden gepresenteerd.

Figuur 1

Ongelijke kansen kosten universiteiten jaarlijks € 68.239.830,-



Variant B (zie pagina 8)

	Promovendi	OVWP	UD's	UHD's	HGL
Aantal fte's 2016	3.388	2.898	1.895	596	504
Fte balans					
Verlies	870		284	259	215
Overschot		177			
Productiviteitsbalans					
Verlies	€26.423.819		€13.629.552	€17.513.032	€19.130.681
Overschot		-€8.457.253			
€ per fte	€30.372	€47.781	€47.991	€67.671	€88.980

38 miljoen euro productiewinst door extra instroom vrouwelijke wetenschappers

In variant C een iets ander perspectief: wat is de **winst** voor het wetenschappelijk onderwijs als via **extra instroom** van vrouwen een evenwichtiger situatie zou worden bereikt? We nemen daarbij opnieuw – net als bij variant B - het aandeel vrouwelijke wetenschappers uit het naastgelegen lagere niveau als uitgangspunt.

Variant C heeft echter niet de restrictie dat het totale aantal fte's in een functieniveau niet mag veranderen. Het nieuwe aandeel vrouwen wordt gerealiseerd door vrouwen toe te voegen in plaats hen virtueel de plaats van mannen te laten innemen.

Variant C biedt een productiewinst van netto 38 miljoen euro. Het grootste deel van deze winst wordt gerealiseerd door het aantrekken van meer vrouwelijke promovendi. Bij vrouwelijke hoogleraren gaat het om een winst van circa 4,6 miljoen euro. Dat is ook hetgeen de 215 additionele vrouwelijke hoogleraren kosten. Voor dit bedrag worden dus de meest productieve talenten aan de wetenschap verbonden. Deze uitbreiding is niet gratis, maar de doorrekening toont wel dat het hier niet om een onhaalbare en irreële opgave gaat. Bij de percentages zoals ze hier zijn doorgerekend zijn ruim 200 extra vrouwelijke hoogleraren nodig. Als de helft daarvan al via de zogeheten Westerdijk Talentimpuls wordt gerealiseerd, hebben de Nederlandse universiteiten er samen nog maar honderd te gaan. De zogenaamde 'kweekvijver' om dit te realiseren is groot genoeg, zoals we kunnen opmaken uit het percentage UHD's in hoofdstuk twee.

Tabel 1.3 Overzicht productiewinst ten gevolge van extra instroom van vrouwen in het WO, naar rato van de m/v-verhouding in het naastgelegen lagere niveau (variant C)⁵

	V feitelijk	V nieuw	V	Opbrengsten extra vrouwen	
				maand	jaar
Prom	3.388	4.258	870	€ 2.201.985	€ 26.423.819
OVWP	2.898	2.721	-176	gesaldeerd met Uds	
UD	1.895	2.179	284	€ 158.021	€ 1.896.251
UHD	596	855	259	€ 422.924	€ 5.075.091
HGL	504	719	215	€ 386.969	€ 4.643.632
			Totaal	€ 3.169.899	€ 38.038.792

Bron: wetenschappelijk personeel VSNU/WOPI (Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie) peildatum 31-12-2016, in fte, exclusief HOOP-gebied Gezondheid

Conclusie

Uitgaande van het feit dat er geen redenen zijn om te veronderstellen dat vrouwen minder geschikt zouden zijn dan mannen voor functies in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek en ook niet voor de hogere functies als hoogleraar en universitair hoofddocent is er een poging gedaan om na te gaan wat het de universiteiten jaarlijks kost om geen optimaal gebruik te maken van het talent van de vele academisch gevormde vrouwen die het Nederlandse wetenschappelijk onderwijs sinds jaar en dag aflevert. Voor de doorrekeningen is een aantal – gedeeltelijk simplificerende – veronderstellingen gemaakt. Duidelijk is dat de academie een aanzienlijk verlies lijdt door het laten uitstromen van vrouwelijke wetenschappers en dat een relatief kleine financiële impuls al leidt tot een sneller behaalde evenredigheid. Het LNVH ziet deze conclusies als 'food for thought' voor eenieder bij het nemen van stappen in het versneld bereiken van genderbalans in de academie.

H 2 | De verdeling van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland

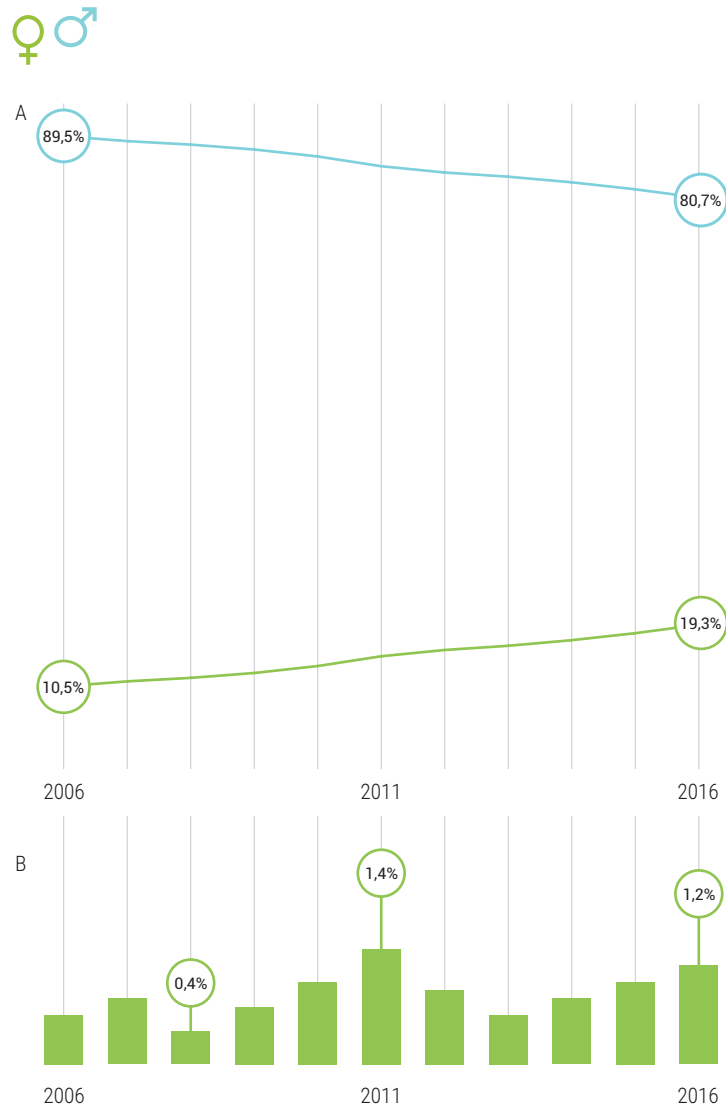


19,3 procent vrouwelijke hoogleraren in 2016

Ultimo 2016 telt het gemiddelde percentage hoogleraren-fte dat wordt ingevuld door vrouwen 19,3%. Dit betekent een groei van 1,2% ten opzichte van 2015⁶. Zoals figuur 2.1 weergeeft, was in de afgelopen tien jaar alleen in 2010 - 2011 de groei van dit percentage hoger. In 1 jaar tijd is het totaal aantal hoogleraren-fte gestegen met 34. Dit aantal bestaat uit een vermindering van 4 fte bij de mannelijke hoogleraren en een toename van 38 fte bij de vrouwelijke hoogleraren. Kijken we naar het aantal personen dat aan de Nederlandse universiteiten in dienst is als hoogleraar, dan is 18,8% vrouw (593 van de 3.154).

⁶ Op verzoek van Wageningen University heeft op de cijfers ultimo 2015 een kleine correctie op de VSNU WOPI-data plaatsgevonden: 3 fte mannelijke hoogleraren waren onterecht als hoogleraar in WOPI aangemerkt. Hierdoor verandert het totaal hoogleraren-fte ultimo 2015 van 2.611 naar 2.608. Dit heeft invloed op het totale percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2015, dat daarmee verandert van 18 naar 18,1%. De groei ultimo 2016 lijkt dus 1,3 procentpunt, maar is in realiteit 1,2 procentpunt.

Figuur 2.1 Procentuele verdeling hoogleraren naar geslacht, peildatum 31-12. In fte, excl. wetenschapsgebied Gezondheid (A), en groeipercentages vrouwelijke hoogleraren 2006-2016 (B)



Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2006-ultimo 2016, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

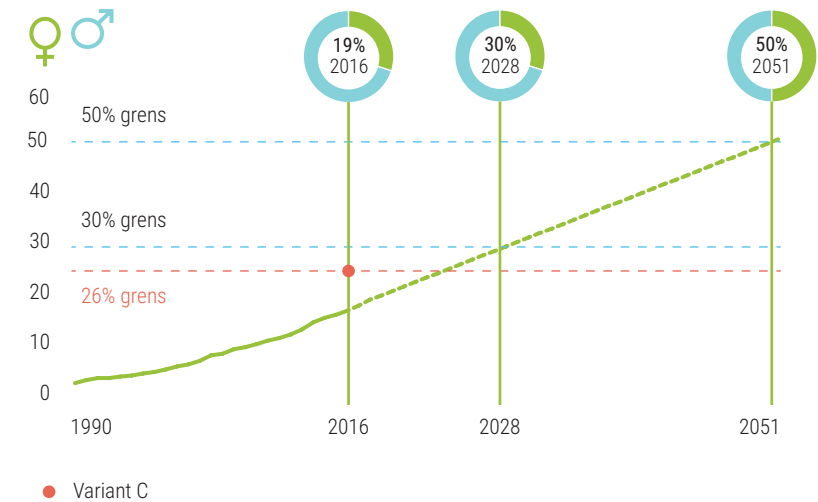
21% vrouwelijke bijzonder hoogleraren in 2016

Onder de vrouwelijke bijzonder hoogleraren vond een opvallende stijging plaats van 18,3% ultimo 2015 naar 21% ultimo 2016. Het totaal aantal bijzonder hoogleraren steeg van 651 naar 656, waarbij het aantal vrouwelijke bijzonder hoogleraren met 19 steeg en het aantal mannelijke bijzonder hoogleraren met 14 daalde.

Versnelling groeitempo

Het groeipercentage onder de vrouwelijke hoogleraren was het afgelopen jaar 1,2%. Rekening houdend met de gemiddelde groei van de afgelopen 10 jaar, bereiken we in 2051 de 50% vrouwelijke hoogleraren.

Figuur 2.2 Percentage vrouwelijke hoogleraren, in fte (1990 – 2016) en prognose 2016 - 2052



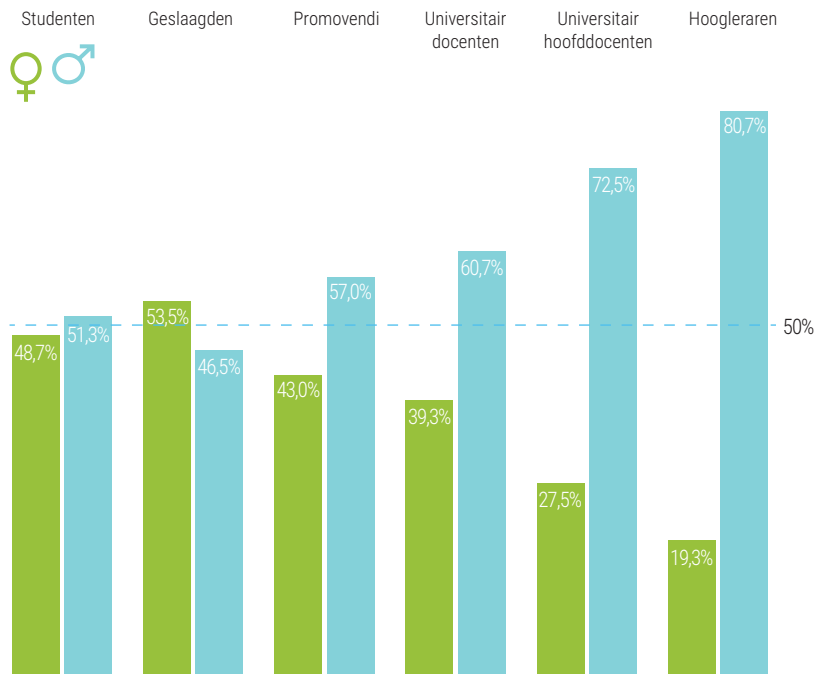
Bron personeel: VSNU/WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

In de bovenstaande figuur geven we naast het bereiken van de critical mass van 30% en het behalen van een evenredige M/V-verdeling aan welk percentage versneld kan worden behaald met verhogen van de aantallen vrouwen, zoals geschetst in variant C in hoofdstuk één. Meer hierover op pagina 12.

De verdeling van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland

Van de afstudeerders aan de Nederlandse universiteiten is in 2016 53,5% vrouw. Bij de promovendi is het aandeel vrouwen 43,0%. Vervolgens neemt het aandeel vrouwen in elke opeenvolgende functiecategorie af. Van de universitair docenten is in 2016 ongeveer 1 op de 3 vrouw, van de universitair hoofddocenten is dat ongeveer 1 op de 4 en van de hoogleraren is ongeveer 1 op de 6 vrouw.

Figuur 2.3 Percentage vrouwen en mannen van student tot hoogleraar (ultimo 2016)



Bron studenten en geslaagden: 1cHO 2016, 1 oktober 2016, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2016, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

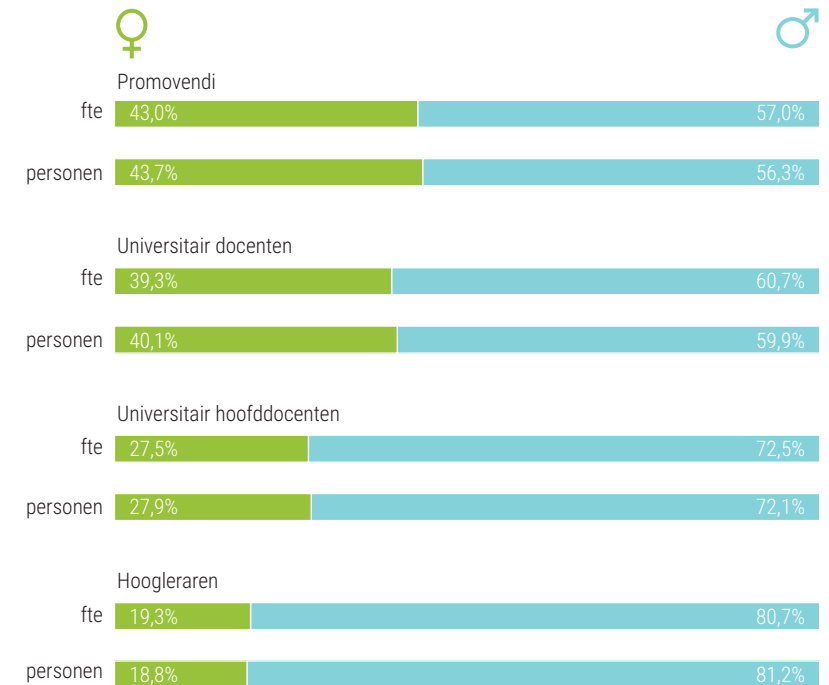
Kijken we naar de procentuele verdeling van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers per functiecategorie, dan valt een aantal zaken op:

Het totale aantal hoogleraren in personen bleef stabiel ten opzichte van vorig jaar (3.151 in 2015, 3.154 in 2016). Opvallend is echter dat het aantal vrouwelijke hoogleraren is gestegen met 25 en het aantal mannen is gedaald met 19.

Het totale aantal UHD's is gestegen van 2.393 in 2015 naar 2.488 in 2016. Er kwamen in totaal 95 UHD's bij waarvan 47 bij de mannen en 48 bij de vrouwen. Er is daar dus een 50/50 groei te constateren.

Het totale aantal UD's stijgt, na een aantal jaren van teruggaan of stabiliteit. In één jaar kwamen er 166 UD's bij waarvan 104 bij vrouwen en 62 bij mannen.

Figuur 2.4 Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke wetenschappers per functiecategorie in fte en in personen, ultimo 2016.



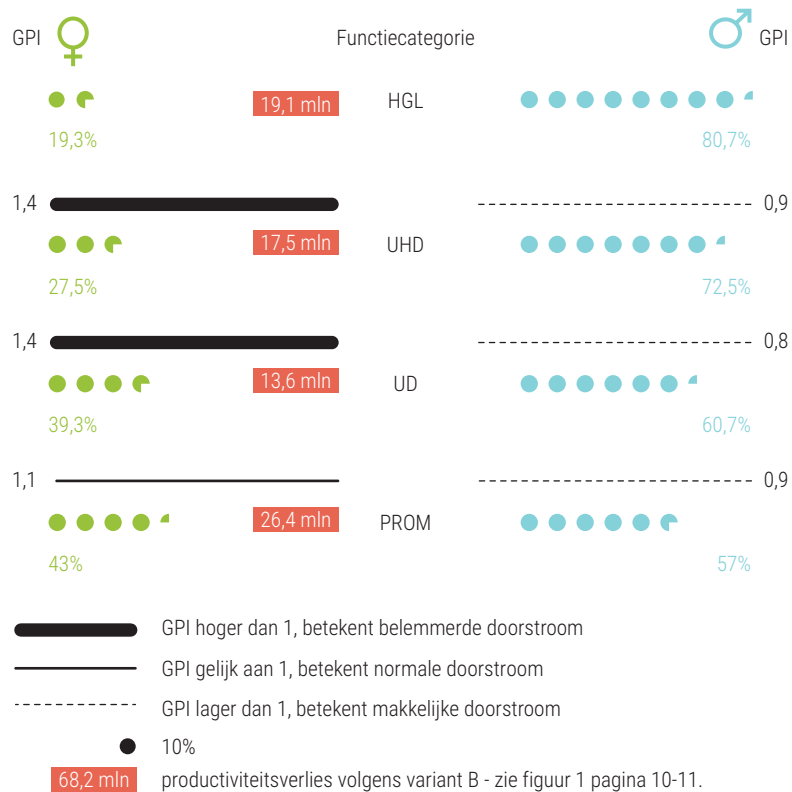
Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2016, in fte en in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

De Glazen Plafond Index

Bij elke stap op de carrièreladder verliest de wetenschap vrouwelijk talent. De stappen tussen de verschillende functiecategorieën zijn niet vanzelfsprekend en brengen belemmeringen met zich mee. Een manier om dit weer te geven is de Glazen Plafond Index. Kijken we naar de GPI zoals als die ultimo 2016 is, dan valt het volgende op:

De GPI van promovendus naar universitair docent blijft met 1,1 dichtbij de neutrale 1. De GPI tussen universitair docent en universitair hoofddocent daalt licht van 1,5 in 2015 naar 1,4 in 2016. Ditzelfde geldt voor de stap van universitair hoofddocent naar hoogleraar.

Figuur 2.5 Glazen Plafond Index (GPI) vrouwen en mannen naar functieovergang in fte (ultimo 2016)



Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2016, in fte. Exclusief Wetenschapsgebied Gezondheid

Box | De Glazen Plafond Index

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

GPI > 1,0 belemmerde doorstroom
 GPI = 1,0 normale doorstroom
 GPI < 1,0 makkelijke doorstroom

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

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

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

Trend: opvallende groei totale aantal promovendi, maar daling aantal vrouwelijke promovendi

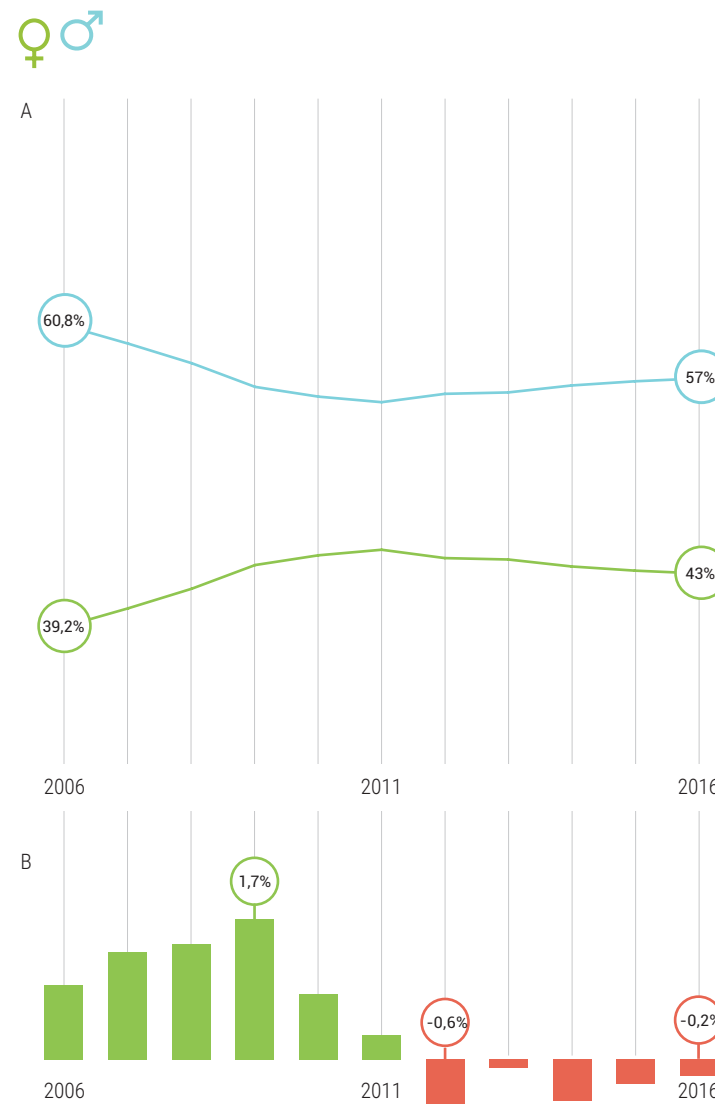
Het aantal promovendi maakt een explosieve groei door in 2016. Dit is voor het eerst sinds 2011. Zo steeg het aantal in fte van 8.142 (ultimo 2015) naar 8.246 (ultimo 2016) en in personen van 8.432 naar 8.551. Van deze 119 promovendi zijn er echter slechts 40 vrouw en maar liefst 79 man. Dit vertaalt zich in een daling van het percentage vrouwelijke promovendi. Deze daling is een aantal jaar op rij geconstateerd (zie figuur 2.6) en is dus het signaleren waard. Daar waar de aandacht nu veelal ligt bij het omhoog brengen van de percentages van de vrouwen in de hoogste echelons van de wetenschap, is het zaak de beginnende wetenschappers – de toekomst – niet uit het oog te verliezen.

Table 2 Aantal vrouwelijke en mannelijke promovendi per universiteit, in fte, ultimo 2015 - ultimo 2016

	2015		2016	
	V	M	V	M
Universiteit Leiden	345	421	361	408
Universiteit Utrecht	340	375	373	435
Rijksuniversiteit Groningen	364	446	356	421
Erasmus Universiteit Rotterdam	146	138	145	145
Universiteit Maastricht	140	120	153	114
Universiteit van Amsterdam	377	396	357	381
Vrije Universiteit Amsterdam	299	300	291	291
Radboud Universiteit Nijmegen	308	299	293	287
Universiteit van Tilburg	131	122	143	120
Technische Universiteit Delft	286	725	313	779
Technische Universiteit Eindhoven	233	600	235	653
Universiteit Twente	194	379	188	384
Wageningen Universiteit	339	284	324	267
Open Universiteit	19	18	18	10
Totaal	3.520	4.622	3.550	4.696

Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2015 - ultimo 2016, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Figuur 2.6 Procentuele verdeling promovendi naar geslacht, peildatum 31-12. In fte, excl. wetenschapsgebied Gezondheid (A), en groeipercents vrouwelijke promovendi 2006-2016 (B)



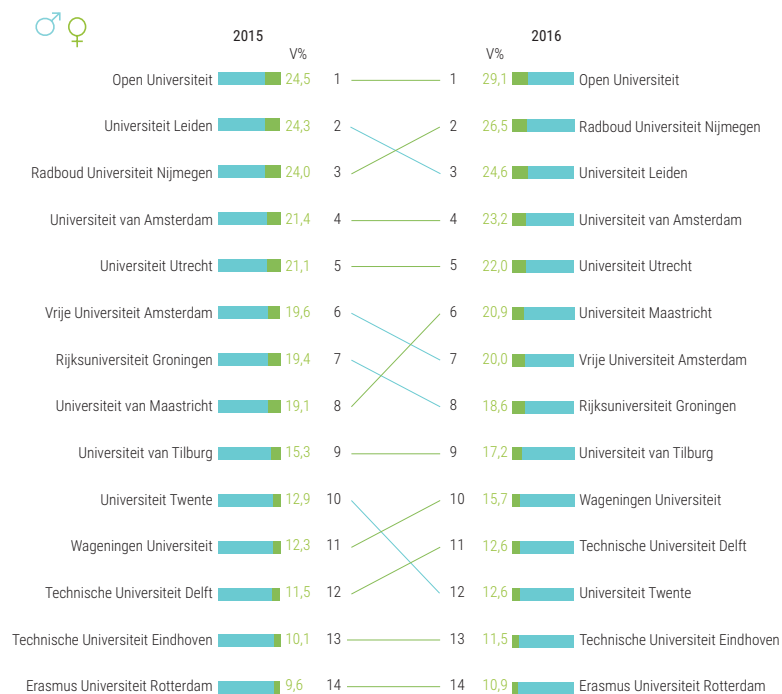
Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2006 - ultimo 2016, in fte. Exclusief Wetenschapsgebied Gezondheid

H 3 | Het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan universiteiten

Het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan universiteiten

Het percentage vrouwelijke hoogleraren loopt zeer uiteen als men de Nederlandse universiteiten naast elkaar zet. Van hoog naar laag levert dit het volgende overzicht op:

Figuur 3.1 Procentuele verdeling vrouwelijke (V) en mannelijke (M) hoogleraren bij universiteiten, in fte (ultimo 2015, ultimo 2016). Hoog naar laag, naar percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2016.



Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2015 - ultimo 2016, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Bij deze ranking lichten we een aantal opvallende zaken uit per universiteit:

1. Open Universiteit: flinke stijging, nadert 30%
2. Radboud Universiteit Nijmegen: gedegen stijging, nu boven de 25%
3. Universiteit Leiden: stijgt licht ten opzicht van vorig jaar en nadert de 25%
4. Universiteit van Amsterdam: flink gestegen
5. Universiteit Utrecht: stijgt licht, het totaal aantal vrouwelijke hoogleraren nam toe
6. Universiteit Maastricht: steeg voor het eerst boven de 20%
7. Vrije Universiteit Amsterdam: het percentage vrouwelijke hoogleraren steeg
8. Rijksuniversiteit Groningen: het percentage vrouwelijke hoogleraren daalde van 19,4 naar 18,6%
9. Tilburg University: totaal aan fte hoogleraren daalde en het aantal mannelijke hoogleraren nam af. Dit leidde tot een stijging in het percentage vrouwelijke hoogleraren.
10. Wageningen University: een opvallende stijging van 12,3 naar 15,7%
11. Technische Universiteit Delft: steeg met 1,1%
12. Twente University: een lichte daling van 0,3%
13. Technische Universiteit Eindhoven: stijging
14. Erasmus Universiteit Rotterdam: voor het eerst boven de 10%

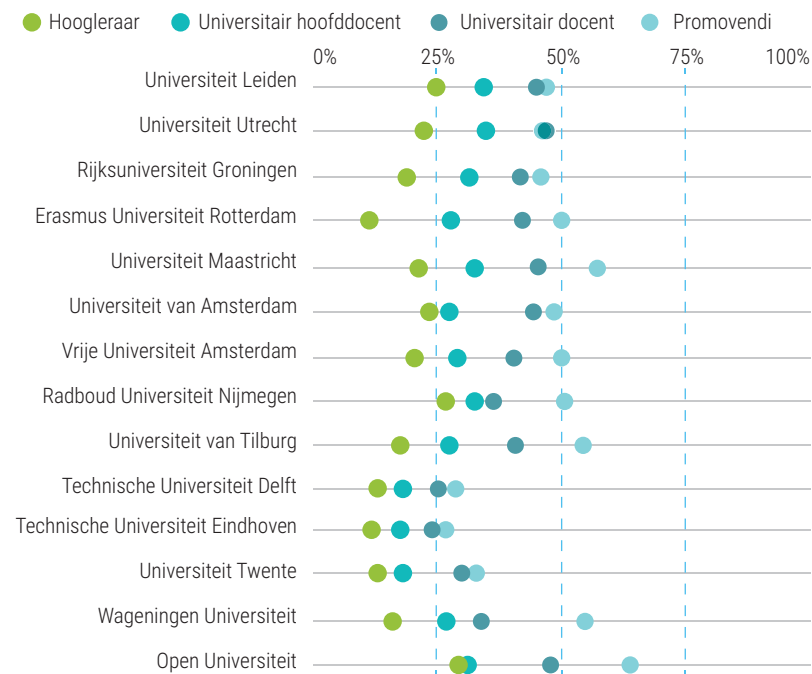
Erasmus Universiteit Rotterdam blijft nog altijd hekkensluiter, maar is ultimo 2016 voor het eerst de grens van de 10% vrouwelijke hoogleraren gepasseerd. Wageningen University laat in de ranking ultimo 2016 vier universiteiten achter zich en laat een sterke groei in het aantal vrouwelijke hoogleraren zien. Daar waar de technische universiteiten in voorgaande jaren steeds een lichte groei lieten zien, is het percentage vrouwelijke hoogleraren bij de Twente University ultimo 2016 licht gedaald. De daling van dit percentage bij de Rijksuniversiteit Groningen is ook opvallend, na een stijgende lijn vanaf 2005. Aan de Universiteit voor Humanistiek⁷ (UvH) waren ultimo 2016 in totaal 9 hoogleraren werkzaam waarvan 5 vrouwen en 4 mannen. In hoogleraren-fte komt dit neer op een totaal van 7,2 waarvan 3,9 fte bij de vrouwen en 3,3 bij de mannen. De Universiteit voor Humanistiek heeft daarmee 54,2% hoogleraren-fte die worden ingevuld door vrouwen.

⁷ De personeelsgegevens van de Universiteit voor Humanistiek zijn niet opgenomen in de WOPI-data van de VSNU. Daarom kunnen ze niet worden meegenomen in de reguliere data-analyse die ten grondslag ligt aan de weergaves in deze Monitor en worden ze op deze wijze in de tekst vermeld. Bron: opvraag CvB UvH november 2017

De verdeling per functiecategorie

Het blijft belangrijk niet alleen te kijken naar het percentage in de hoogste functies, maar juist ook te focussen op de zogenaamde aanwas. Hieronder voor elke universiteit het percentage vrouwen per functiecategorie.

Figuur 3.2 Percentage vrouwen per functiecategorie per universiteit, in fte (ultimo 2016)

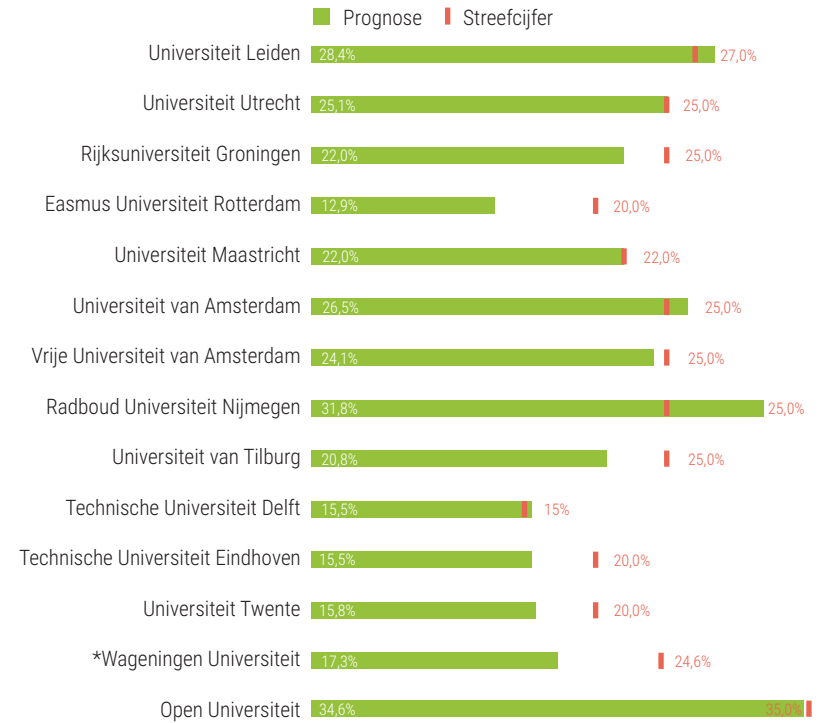


Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2016, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Streefcijfers

In 2015 formuleerden de universiteiten streefcijfers. Zij legden daarmee het te behalen percentage vrouwelijke hoogleraren in 2020 vast in een poging de doorstroom van vrouwen naar de top te versnellen. Op basis van de gemiddelde groei per universiteit van de afgelopen tien jaar, valt te verwachten dat 6 van de 14 universiteiten het door hen gestelde streefcijfer ook daadwerkelijk in 2020 zullen behalen. In 2017 werd er door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 5 miljoen euro beschikbaar gesteld voor het aanstellen van 100 'extra' vrouwelijke hoogleraren. Deze benoemingen dien(d)en plaats te vinden buiten de voorziene benoemingen om voor het behalen van de streefcijfers. Gezien de benoemingen in 2017 worden voltrokken, zal er pas in de loop van 2018/19 iets kunnen worden gezegd over het effect van deze impuls op het uiteindelijke percentage.

Figuur 3.3 Prognose en streefcijfers percentage vrouwelijke hoogleraren per universiteit in 2020



*het percentage 24,6 is inclusief persoonlijk hoogleraren

Bron streefcijfers: VSNU brief 17 dec 2015 aan minister Bussemaker OCW

Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2006 tot ultimo 2016 in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid. Prognose 2017-2020 berekend op basis van de gemiddelde groei 2006-2016

H 4 | Aandeel vrouwelijke hoogleraren bij UMC's



Aandeel vrouwelijke hoogleraren bij UMC's

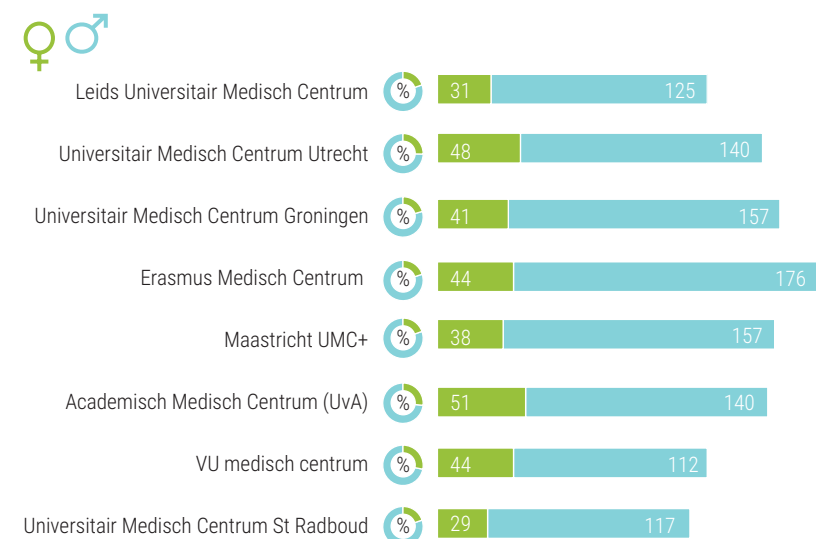
Voor het wetenschapsgebied Gezondheid geldt dat het grootste deel van het wetenschappelijk personeel niet onder de medische faculteiten van de universiteiten, maar onder de universitair medische centra valt. Ook de registratie van dat personeel valt onder de universitair medische centra.

Het percentage vrouwelijke hoogleraren (in personen) is tussen 2015 en 2016 net als het jaar daarvoor bij alle universitair medische centra gegroeid en komt, met een stijging van 1,1%, op een gemiddelde van 22,5%.

Opvallend is dat alle acht universitair medische centra meer dan 20% vrouwelijke hoogleraren hebben. Drie van de UMC's zitten boven de 25%.

In 2016 nam het totaal aan hoogleraren-fte toe met 54. We vermelden graag dat daarin een 50/50 verdeling te zien is: 27 fte erbij bij de vrouwen en 27 bij de mannen.

Figuur 4 Procentuele verdeling en aantal vrouwelijke en mannelijke hoogleraren per umc, in personen (2017)



Bron: opgaaf afzonderlijke umc's. Peildatum 1 juli 2017

Tabel 4 Aantal vrouwelijke (V) en mannelijke (M) hoogleraren en het percentage vrouwelijke hoogleraren per umc (V%) in personen (2017)

	V	M	Totaal	V%
Leids Universitair Medisch Centrum	31	125	156	19,9
Universitair Medisch Centrum Utrecht	48	140	188	25,5
Universitair Medisch Centrum Groningen	41	157	198	20,7
Erasmus Medisch Centrum	44	176	220	20,0
Maastricht UMC+	38	157	195	19,5
Academisch Medisch Centrum (UvA)	51	140	191	26,7
VU medisch centrum	44	112	156	28,2
Universitair Medisch Centrum St Radboud	29	117	146	19,9
Totaal	326	1.124	1.450	22,5

Bron: opgaaf afzonderlijke umc's. Peildatum 1 juli 2017

H 5 | Vrouwen in hoogste niveaus academisch management en bestuurders in wetenschappelijke organisaties



Universiteiten

In 2016 is het percentage vrouwen in academisch management licht teruggelopen van 22,4% naar 21,9%. Bij de universiteiten daalde de totale omvang van het academisch management van 99 fte in 2015 naar 95,3 fte in 2016. Onder de fte die wegvielen is de M/V verdeling ongeveer gelijk.

Tabel 5.1 Aantal en percentage vrouwen (V) en mannen (M) in academisch management, in fte, ultimo 2016. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

fte	V	M	Totaal
Decaan	6,3	36,6	42,9
Directeur onderwijsinstituut	13,6	25,4	39,0
Directeur onderzoeksinstituut	1,0	12,4	13,4
Totaal	20,9	74,4	95,3

%	V	M	Totaal
Decaan	14,7	85,3	100
Directeur onderwijsinstituut	34,8	65,2	100
Directeur onderzoeksinstituut	7,5	92,5	100
Totaal	21,9	78,1	100

Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2016, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

In de Raden van Bestuur van de universiteiten worden 11 van de 39 posities door vrouwen bekleed. Daarmee komt het percentage vrouwen op 28,2%. Daarmee daalt het percentage licht ten opzichte van vorig jaar, namelijk met 0,9%.

Kijken we naar de Raden van Toezicht van de universiteiten dan worden 25 van de 70 posities ingenomen door vrouwen. Het percentage vrouwen komt daarmee op 35,7%. Dit is een stijging van 2,7% ten opzichte van 2015.

Tabel 5.2 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in Colleges van Bestuur per universiteit, in personen (2017)

	V	M	Totaal
Universiteit Leiden	1	2	3
Universiteit Utrecht	0	2	2
Rijksuniversiteit Groningen	0	3	3
Erasmus Universiteit Rotterdam	1	2	3
Universiteit Maastricht	1	2	3
Universiteit van Amsterdam	2	1	3
Vrije Universiteit	1	2	3
Radboud Universiteit Nijmegen	1	2	3
Universiteit van Tilburg	0	2	2
Technische Universiteit Delft	1	2	3
Technische Universiteit Eindhoven	0	3	3
Universiteit Twente	1	2	3
Wageningen University	1	2	3
Open Universiteit	1	1	2
Totaal	11	28	39
Percentage	28,2	71,8	

Bron: websites Nederlandse universiteiten, in personen. Peildatum 18-09-2017

Tabel 5.3 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in Raden van Toezicht per universiteit, in personen (2017)

	V	M	Totaal
Universiteit Leiden	3	2	5
Universiteit Utrecht	2	3	5
Rijksuniversiteit Groningen	2	3	5
Erasmus Universiteit Rotterdam	2	3	5
Universiteit Maastricht	1	3	4
Universiteit van Amsterdam	2	2	4
Vrije Universiteit	1	4	5
Radboud Universiteit Nijmegen	2	4	6
Universiteit van Tilburg	2	3	5
Technische Universiteit Delft	1	4	5
Technische Universiteit Eindhoven	1	4	5
Universiteit Twente	2	3	5
Wageningen University	1	5	6
Open Universiteit	3	2	5
Totaal	25	45	70
Percentage	35,7	64,3	

Bron: websites Nederlandse universiteiten, in personen. Peildatum 18-09-2017

Universitair medische centra

In Raden van Bestuur van de universitair medische centra steeg het percentage vrouwelijke bestuurders van 22,5% in 2016 naar 27,6% in 2017. Dit komt neer op een verschuiving van 7 vrouwen op de 24 mannen naar 8 vrouwen op de 21 mannen. In de Raden van Toezicht van de universitair medisch centra is een daling te zien van 36,6% in 2016 naar 35,7% in 2017. Dit komt in aantallen neer op een verschuiving van 15 op de 26 naar 15 van de 27.

Tabel 5.4 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in Raden van Bestuur en Toezicht van de universitair medische centra, in personen (2017)

Raden van Bestuur	V	M	Totaal
Leids Universitair Medisch Centrum	0	3	3
Universitair Medisch Centrum Utrecht	2	1	3
Universitair Medisch Centrum Groningen	1	3	4
Erasmus Universitair Medisch Centrum	1	3	4
Maastricht Universitair Medisch Centrum	2	3	5
Academisch Medisch Centrum	1	2	3
VU Medisch Centrum	0	3	3
Universitair Medisch Centrum st. Radboud	1	3	4
Totaal leden	8	21	29
Percentage	27,6	72,4	

Raden van Toezicht	V	M	Totaal
Leids Universitair Medisch Centrum	2	3	5
Universitair Medisch Centrum Utrecht	2	5	7
Universitair Medisch Centrum Groningen	2	3	5
Erasmus Universitair Medisch Centrum	2	3	5
Maastricht Universitair Medisch Centrum	2	3	5
Academisch Medisch Centrum	1	3	4
VU Medisch Centrum	2	3	5
Universitair Medisch Centrum st. Radboud	2	4	6
Totaal leden	15	27	42
Percentage	35,7	64,3	

Bron: websites umc's, in personen. Peildatum 18-09-2017

NWO

De Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) heeft in 2016 en 2017 een bestuurlijke transitie ondergaan. Hieronder het aantal vrouwen en mannen in de vernieuwde bestuurlijke structuur. Leden van de domeinbesturen worden in deze Monitor niet weergegeven.

Tabel 5.5 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in de Raad van Bestuur en Raad van Toezicht van NWO

	V	M	Totaal
Raad van Bestuur			
Voorzitter	0	1	1
Portefeuillehouder Bedrijfsvoering	1	0	1
Domeinvoorzitters	1	3	4
Raad van Toezicht	2	3	5

Bron: website NWO, september 2017

KNAW

Bestuur

Binnen bestuur en directie van de KNAW is de M/V-verdeling ten opzichte van 2016 ongewijzigd gebleven: van de 7 personen zijn er 4 man.

Tabel 5.6 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in de directie en het bestuur van de KNAW (2017)

	V	M	Totaal
Directie	1	0	1
Bestuur	2	4	6
President	1	0	1
Vicepresident	0	1	1
Algemeen secretaris	0	1	1
Leden	1	2	3

Bron: KNAW bureau. Peildatum 18 september 2017

Leden

De KNAW telt 571 leden waarvan er 85 vrouw zijn. In 2017 hebben er, buiten de reguliere rondes om, extra selectierondes plaatsgevonden voor de werving van vrouwelijke KNAW leden. In de Monitor van 2018 zal er dieper worden ingegaan op het effect dat dit heeft gehad op de M/V-verdeling onder de leden.

Tabel 5.7 Procentuele verdeling en aantal vrouwelijke (V) en mannelijke (M) leden van de KNAW (2017)

	V	M	Totaal	V(%)	M (%)
Geesteswetenschappen	33	95	128	25,8	74,2
Gedrags-, Maatschappij- en Rechtswetenschappen	26	104	130	20,0	80,0
Medische, Medisch-Biologische en Gezondheidswetenschappen	12	72	84	14,3	85,7
Natuur- en Technische Wetenschappen	14	215	229	6,1	93,9
Akademieleden totaal	85	486	571	14,9	85,1

Bron: KNAW bureau. Peildatum 18 september 2017

De Jonge Akademie

De Jonge Akademie (DJA) kent vanaf de oprichting een gebalanceerde samenstelling. In 2017 telt DJA in totaal 50 leden waaronder precies 25 vrouwen en 25 mannen.

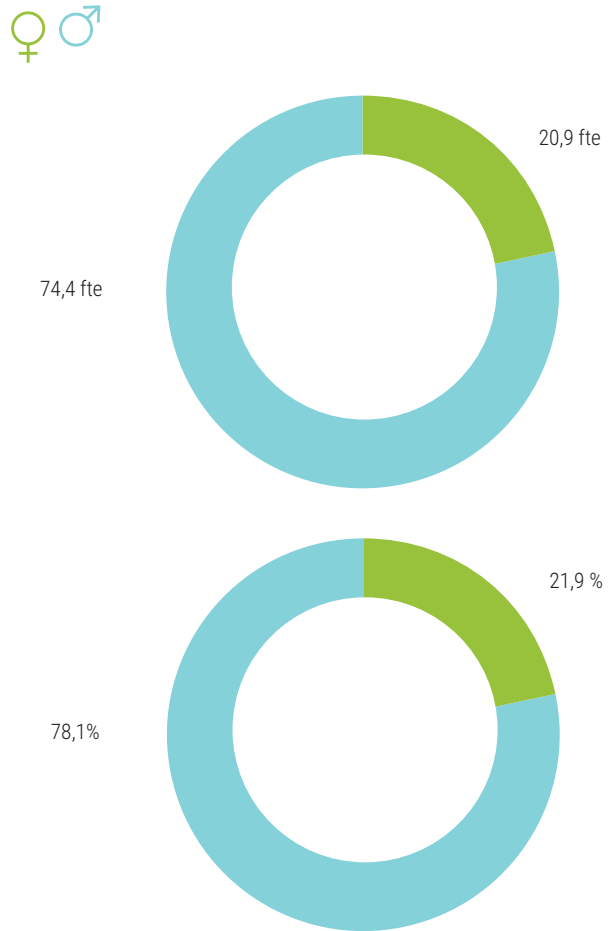
Tabel 5.8 Aantal vrouwelijke (V) en mannelijke (M) leden van De Jonge Akademie (2017)

	V	M	Totaal	V (%)	M (%)
Bestuur	2	3	5	40,0	60,0
Leden 2017	25	25	50	50,0	50,0
Alumni	43	67	110	39,1	60,9
TOTAAL	65	90			

Bron: KNAW bureau. Peildatum 18 september 2017

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

Figuur 5.1 Aantal en percentage vrouwen en mannen in academisch management, fte (eind 2016)



Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2016, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Figuur 5.2 Aantal vrouwen en mannen, in personen, in diverse organisaties van academisch management en bestuur van universiteiten en umc's (A), NWO en KNAW (B)



Bron: zie tabellen hoofdstuk 5

H 6 | Ondersteunend en Beheerspersoneel en Wetenschappelijk Personeel vergeleken



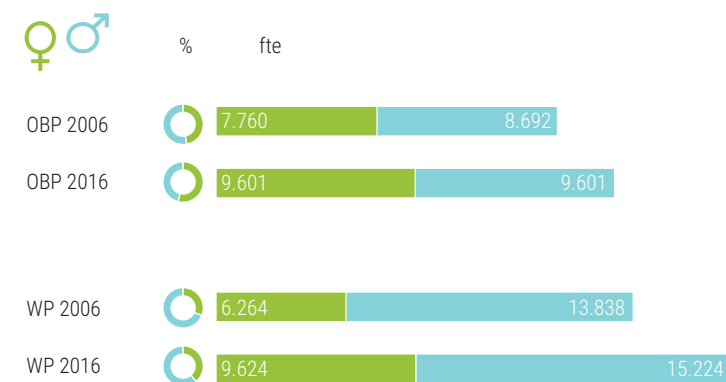
Ondersteunend en Beheerspersoneel en Wetenschappelijk Personeel vergeleken

Dat de M/V-verdeling onder het wetenschappelijk personeel niet vanzelfsprekend in balans is, kunnen we constateren uit de voorgaande hoofdstukken. Het is echter van belang ook het Ondersteunend en Beheerspersoneel niet uit het oog te verliezen.

Het aandeel vrouwen in het Ondersteunend en Beheerspersoneel steeg tussen ultimo 2015 en ultimo 2016 van 51,4% naar 54%. Nog nooit was het percentage zo hoog: een historisch record dus.

Het aandeel vrouwen in het wetenschappelijk personeel steeg tussen ultimo 2015 en ultimo 2016 van 38,2% naar 38,7%. Ook dit is een historisch record.

Figuur 6 Procentuele verdeling en aantal vrouwen en mannen bij Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP) en wetenschappelijk personeel (WP), in fte (ultimo 2006 en ultimo 2016)



Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2016, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Executive summary

Aim

The Women Professors Monitor [Monitor Vrouwelijke Hoogleraren] offers insight into the current ratio of men to women in academia and an overview of the current percentages of male and female professors and board members at Dutch universities, university medical centres, and other academic organisations. In doing so, the Monitor forms the foundation of gender-diversity policy and measures, prompts the relevant parties to take action, and provides insight into the obstacles that are still impeding the promotion of women to top-level positions. The Dutch Network of Women Professors [Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren] (LNVH) publishes the monitor annually.

Main findings

The 2017 Monitor shows that, at the end of 2016, 19.3% of the professor-level FTEs at Dutch universities were filled by women. That is an increase of 1.2% in comparison to the end of 2015. Growth was observed in other job categories as well. The percentage of women holding the position of head lecturer at universities rose by 1.6%, and the percentage for the position of university lecturer rose by 0.7%. For the fifth year in a row, a decrease is observed in the percentage of female PhD candidates. This decrease of 0.2% is relatively small, but a trend is detected and needs to be addressed. The percentage of women professors (in terms of actual number of people) at all university medical centres (UMCs) also rose between 2015 and 2016. The total proportion of women professors at UMCs rose by 1.1% in one year's time: from 21.4% to 22.5%.

Summary of the main findings

Increase in the percentage of women professors

At the end of 2016 19.3% of professors in the Netherlands were female, an increase of 1.2% in comparison with 2015 – the highest increase in the last decade. The percentage of women graduates continues to top 50% (53.5%). The number of women falls drastically with each subsequent step on the academic career ladder. From 43% to 39.3% to 27.5% for PhD candidates, assistant professors, and associate professors, respectively. Another 8.2% of female potential is lost on the step from university head lecturer to professor. Essentially, only one in three university lecturers are women; only one in four university head lecturers are women; and only one in six university professors are women. It will take at least until 2051 until there is an equal ratio of men to women professors.

The glass ceiling index

Making the step to the next job category is not a given in academia, particularly not for women. The 2017 Monitor uses the Glass Ceiling Index [Glazen Plafond Index] (GPI) to illustrate the obstacles that lie between these various job categories. Traditionally, the step from university head lecturer to professor is the most difficult, with a GPI of 1.4. The step to PhD candidate approaches the neutral GPI of 1.

Percentages by university

The percentages of women professors vary widely by university, from 10.9% (Erasmus University Rotterdam) to 29.1% (Open University). In 2016 we see for the first time all Dutch universities topping the 10% female professors. In 2015, the 14 universities constituting the Association of Universities in the Netherlands (VSNU) provided target figures to the Dutch Minister of Education, Culture and Science in an attempt to expedite the promotion of women to the highest level of academia. The target figures represent the percentage of women professors that the universities must have achieved by 2020. Based on the average growth over the last 10 years, the 2017 Monitor forecasts that 6 of the 14 universities will actually achieve these targets.



Developments on executive and supervisory boards

The percentage of women holding positions on university Executive Boards stands at 28.2%, a decrease of 0.9%. The percentage of women in Supervisory Boards rose by 2.7%. Female representation on the Executive Boards of university medical centres (UMCs) rose from 22.5% to 27.6%. Female representation on the Supervisory Boards of UMCs fell slightly from 36.6% to 35.7%. The composition of the Executive Boards of the Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences (KNAW) remained unchanged. The current Executive Board of the Organisation for Scientific Research (NWO) consists of 6 people: 2 women en 4 men. The Young Academy [De Jonge Akademie] traditionally does well and has reached gender balance with 50% of its members being women.

Summary of Chapter one – Dutch academia misses out on millions

Chapter one was created in collaboration with prof. dr. Joop Schipper, professor of Labour Economics and drs. Wilma Henderikse, partner at VanDoorneHuiskes.

University institutions are failing by appointing so few women, or by allowing so few women to move on to the higher echelons within science. In the analyses presented in the first chapter of the Monitor 2017 the 'production loss' or the profit to be booked when appointing more women is quantified in a number of simulations. Productivity in science is difficult to measure. In the literature of the economy of the public sector, usually the practical solution is chosen to equate the production value of an employee in the public sector to the wage bill of that employee. That is what was done in the analyses. Three variants were presented: variant A simulates that the percentage of women in all academic positions is equal to the percentage of female graduates. In a world where women and men are equally productive and the world of academic education and research is equally attractive for men and women, this would be the distribution to expect. The calculated loss of productivity: 200 million euros per year. The second variant (variant B) fits in better with the current situation, because it takes into account that academic careers take time. In this variant was assumed that the promotion of women into academic positions takes place in proportion to the m/f ratio at the adjacent lower level. The calculated loss of

productivity: 68 million euros per year. Variant C looked at what the gains for academic education and research would be if a more balanced situation were achieved through additional inflow of women. This variant results in a gain of productivity of 38 million euros per year.

Please visit the LNvH website for more background information on chapter one and the full report on the loss of productivity caused by the outflow of women academics.



Bijlage | Brongegevens

Universiteiten

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

Studenten en geslaagden

Gegevens over studenten en geslaagden komen uit het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO), waarin gegevens over instroom, inschrijving en examens zijn opgenomen. Bij studenten betreft het hoofdschrijvingen op 1 oktober van het betreffende jaar, bij geslaagden betreft het master- en doctoraaldiploma's naar academisch jaar. Van de op peildatum 1 oktober 2017 ingeschreven studenten volgt 98,1 % de studie in voltijd, 1,8 % in deeltijd en 0,1 % dual.

De onderzoekers die de analyses voor hoofdstuk één hebben gedaan, hebben zich gebaseerd op de bovenstaande bronnen, te weten WOPI en 1cHO. NB. Bij de analyses is gerekend met de verdeling van wetenschappelijk personeel naar schaal per functie, waarbij men zogenoemde 'uitbijters' buiten beschouwing heeft gelaten. Het betreft bij elke functie een (klein) aantal fte dat niet in de geëigende schalen volgens de CAO vallen. Hierdoor wijken de cijfers in hoofdstuk één in enkele gevallen heel licht af van de cijfers die in de reguliere hoofdstukken van de monitor worden gepresenteerd.

Universitair Medische Centra

Door de overgang van personeel van de medische faculteiten van de universiteiten naar de universitair medisch centra vanaf 1998 tot nu, is zicht op het wetenschapsgebied Gezondheid in WOPI verloren gegaan. Gegevens over dat wetenschapsgebied in deze Monitor zijn door de afzonderlijke universitair medische centra aangeleverd. Ultimo 2016 is alleen de overgang van personeel van de medische faculteit van de universiteit naar het Maastricht UMC+ nog niet afgerond. Van de overige universitair medische centra heeft de overgang van personeel in de jaren 1998 tot 2005 plaatsgevonden.

Wetenschapsgebieden

In het Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan (HOOP) van het ministerie van OCW is een indeling opgenomen in wetenschapsgebieden. Deze wetenschapsgebieden worden ook wel HOOP-gebieden genoemd. Het HOOP onderscheidt negen gebieden: Landbouw, Natuur, Techniek, Economie, Recht, Gezondheid, Gedrag & Maatschappij, Taal & Cultuur en Onderwijs. De studenten en geslaagden zijn in de bronbestanden naar opleiding ingedeeld in de negen gebieden. Het universitair personeel is in de WOPI-bestanden ingedeeld in acht gebieden en een categorie 'Divers'. Het gebied Onderwijs wordt voor de indeling van het universitair personeel niet gebruikt. Waar in deze Monitor naar wetenschapsgebieden wordt verwezen, worden de HOOP-gebieden bedoeld. Alleen die studenten en hoogleraren die toe te rekenen zijn aan een wetenschapsgebied zijn in de analyses meegenomen. Bij de studenten is het gebied Onderwijs en bij de hoogleraren is het gebied Divers buiten beschouwing gelaten, tenzij anders vermeld.

Academisch management en wetenschappelijke organisaties

Voor het identificeren van het aantal fte aan academische managementfuncties in de WOPI-data zijn de UFO-codes voor academisch management gebruikt. De informatie over de vertegenwoordiging van vrouwen binnen de colleges van bestuur, raden van toezicht, het management binnen de universitair medische centra en wetenschappelijke organisaties in deze Monitor is in het najaar van 2017 bij de afzonderlijke organisaties opgevraagd (en kent daardoor andere peildata dan de WOPI-gegevens). Zie voor de peiljaren en peildata de bronvermelding bij de afzonderlijke tabellen.

Bijlage | Samenwerkende partners

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)

www.lnvh.nl

De stichting LNVH, lobby-, netwerk- en kennisorganisatie met meer dan 1200 aangesloten vrouwelijke universitair hoofddocenten en hoogleraren, heeft tot doel het bevorderen van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de Nederlandse universitaire gemeenschap, door structureel en duurzaam bij te dragen aan het verbeteren van de positie van vrouwen in de wetenschap. Het LNVH tracht dit doel onder meer te bereiken door het versterken van de band tussen vrouwelijke hoogleraren in Nederland en het bieden van steun in alle activiteiten die met het hoogleraarschap samenhangen. Daarnaast zet het LNVH zich in voor bevordering van de doorstroming van vrouwen naar hogere universitaire rangen (zowel wetenschappelijke als bestuurlijke topposities), alsmede het voorkomen van voortijdig uitstromen van vrouwen. Ten einde deze doelen te verwezenlijken houdt het LNVH zich bezig met:

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

Vereniging van Universiteiten (VSNU)

www.vsnu.nl

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

Nederlandse Federatie Van Universitair Medische Centra (NFU)

www.nfu.nl

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

SoFoKles

De Monitor 2017 werd medegefinancierd middels een bijdrage vanuit SoFoKles.

SoFoKleS, het Sociaal Fonds voor de Kennissector, voert projecten en onderzoek uit en subsidieert activiteiten op het gebied van de academische arbeidsmarkt. Het fonds deelt zijn kennis met de Nederlandse universiteiten, onderzoekinstellingen en universitair medische centra (umc's).



Stichting De Beauvoir – in herinnering

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



Colofon

Samenstelling

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

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

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

Thea Verdonk werkt sinds 2011 als senior adviseur bij organisatieadviesbureau BMC. Vanuit BMC werkt zij in het hoger onderwijs als adviseur, interimmanager en projectmanager op het snijvlak van bedrijfsprocessen, informatievraagstukken en ICT. In haar vorige werkkring, de VSNU, was zij onder andere verantwoordelijk voor het beheer en ontwikkeling van het WOPI-bestand, het voornaamste bronbestand voor de Monitor.

Hoofdstuk 1 van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017 werd samengesteld in samenwerking met prof. dr. Joop Schippers, hoogleraar Arbeidseconomie aan de Universiteit Utrecht en met drs. Wilma Henderikse, partner bij VanDoorneHuiskes.

Vormgeving en datavisualisatie

Studio Lakmoes, Arnhem

Drukwerk

GLD Grafimedia, Arnhem

Contactgegevens

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

