

MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2022





Een publicatie van het
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

MONITOR VROUWELIJKE HOGLERAREN 2022

Een publicatie van het
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

OVER DE MONITOR

Voor u ligt de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2022. Deze Monitor geeft in een vast aantal jaarlijks terugkerende hoofdstukken inzicht in de actuele man-vrouwverdeling in de wetenschap en de percentages vrouwelijke wetenschappers en bestuurders aan de Nederlandse universiteiten, universitair medische centra en in andere wetenschappelijke organisaties.

In de vorige Monitor stonden we stil bij het feit dat het percentage vrouwelijke hoogleraren voor de eerste maal in de geschiedenis van de Nederlandse academie de grens van 25% voorbijging. Ook het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten steeg voor het eerst boven de 30% uit. We vierden deze mijlpalen. In deze Monitor is het icoontje van de mijlpaal  echter vervangen door dat van een alarmbel .

Hoewel er zeker ook vooruitgang is te melden – zo nam het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten aanzienlijk toe en is er een toename te zien in het aandeel vrouwen in academisch management – constateren we op een aantal plekken een stagnatie in de groei van het aandeel vrouwen, of zelfs een afname. Steeds vaker horen we 'dat we er met de vrouwen nu toch wel zijn in de academie'. De cijfers laten een ander beeld zien. Nog altijd is de waakzaamheid waar het LNVH jaarlijks voor pleit nodig, zeker in het licht van de voortdurende pandemie en belangrijke ontwikkelingen in de academie als een bredere kijk op diversiteit en inclusie en de implementatie van Erkennen & Waarderen.

Het LNVH maakt daarnaast in deze Monitor graag een verdiepingsslag in hoe we naar de samenstelling en de in-, door- en uitstroom van het wetenschappelijk personeel kijken. Nieuw in deze Monitor is dan ook de paragraaf over de samenstelling van het wetenschappelijk personeel met betrekking tot herkomst. Daarmee kunnen we inzicht geven in de man-vrouwverdeling onder WP met een internationale achtergrond. Dit levert relevante informatie op, bijvoorbeeld voor het toespitsen van beleid op het gebied van gendergelijkheid.

Tevens nieuw in deze Monitor zijn gegevens met betrekking tot de UNL WOPI-variabele 'Geslacht', en dan specifiek de waarde 'Overig'. Hoewel deze benaming zeer te wensen overlaat, geeft het wel een opening tot het loslaten van de geijkte binaire dataregistratie en -weergave. Meer hierover in de Monitor zelf.

Wij nodigen iedereen uit de inhoud van de Monitor tot zich te nemen en ook anderen erop attent te maken. Open het gesprek over hoe het ervoor staat, wat er beter kan en wat eenieders rol, hoe klein of hoe groot ook, zou kunnen zijn in het creëren van kansgelijkheid, evenredigheid en een veilige en inclusieve academische cultuur waarin gelijke beloning de norm is.

We maken tot slot graag van de gelegenheid gebruik eenieder - wetenschapper, bestuurder, beleidsmaker, ondersteuner, Diversity Officer, ambassadeur of anderszins - die bijdraagt, of door het lezen is aangespoord bij te dragen, aan talentbehoud en gendergelijkheid in de wetenschap te bedanken. Daarnaast gaat er grote dank uit naar SoFoKles, sociaal fonds voor de kennissector, zonder wiens financiële bijdrage deze Monitor niet gerealiseerd had kunnen worden.

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

HET BESTUUR

Hanneke Takkenberg, *voorzitter, hoogleraar Thoraxchirurgie, Erasmusmc*

Tanya Bondarouk, *hoogleraar Human Resource Management, UTwente*

Annelien de Dijn, *hoogleraar Moderne Politieke Geschiedenis, Universiteit Utrecht*

Sandra Groeneveld, *hoogleraar Publiek Management, Universiteit Leiden*

Kiki Lombarts, *hoogleraar Professional Performance, Amsterdam UMC/UvA*

Sera Markoff, *hoogleraar Theoretische hoge-energie astrofysica, Universiteit van Amsterdam*

Moniek Tromp, *hoogleraar Materiaalchemie, Rijksuniversiteit Groningen*

HET BUREAU

Lidwien Poorthuis, *managing director, senior policy officer*

Sanne Vergouwen, *beleidsondersteunend bureaumedewerker*

Irma Scheer, *secretariaat*

INHOUDSOPGAVE

Over de Monitor	2
Inhoudsopgave	4
1 De verdeling vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland	6
2 Het aandeel vrouwelijke wetenschappers aan de universiteiten	34
3 Het aandeel vrouwelijke wetenschappers aan de universitair medische centra.....	58
4 Vrouwen in hoogste niveaus academisch management en bestuurders in wetenschappelijke organisaties.....	64
5 Ondersteunend en Beheerspersoneel en Wetenschappelijk Personeel vergeleken	73
Bijlage 1 – Brongegevens	76
Bijlage 2 – Samenwerkende partners.....	78
Colofon	80

— 1 —

DE VERDELING
VROUWELIJKE
EN MANNELIJKE
WETENSCHAPPERS
IN NEDERLAND

LAGER GROEIpercentage DAN GEMIDDELD

Eind 2021 is het gemiddelde percentage vrouwelijke hoogleraren aan de universiteiten in Nederland 26,7%. Dat is een stijging van 1,0 procentpunt ten opzichte van ultimo 2020, toen het gemiddelde percentage 25,7 bedroeg. Daarmee stijgt het aandeel vrouwelijke hoogleraren nog steeds gestaag en komt de grens van de *critical mass*¹ (30%) weer wat meer in zicht. De stijging van het aandeel vrouwelijke hoogleraren is echter onder gemiddeld, en met 1,0 procentpunt het laagste in de afgelopen 5 jaar 📉.

In figuur 1.1 maken we de ontwikkelingen van de groeipercentages van de afgelopen 5 jaar inzichtelijk. We zien dan tussen ultimo 2017 en ultimo 2021 een gemiddelde groei van 1,5 procentpunt per jaar. Het groeipercentage van 1,0 procentpunt ligt daar aanzienlijk onder.

Het effect van de Westerdijk Talent Impuls² op de groei van het aandeel vrouwelijke hoogleraren is zichtbaar in de bovengemiddelde groei van ultimo 2017 op ultimo 2018.

Het percentage vrouwelijke hoogleraren betreft regulier en persoonlijk hoogleraren met een bezoldigde arbeidsovereenkomst. Kijken we naar de bijzonder hoogleraren werkzaam aan de Nederlandse universiteiten, dan zijn dat er ultimo 2021 in personen 573, van wie 171 vrouw. Dit komt neer op 29,8%³. Dit is een stijging van 3,7 procentpunt ten opzichte van de vorige Monitor.

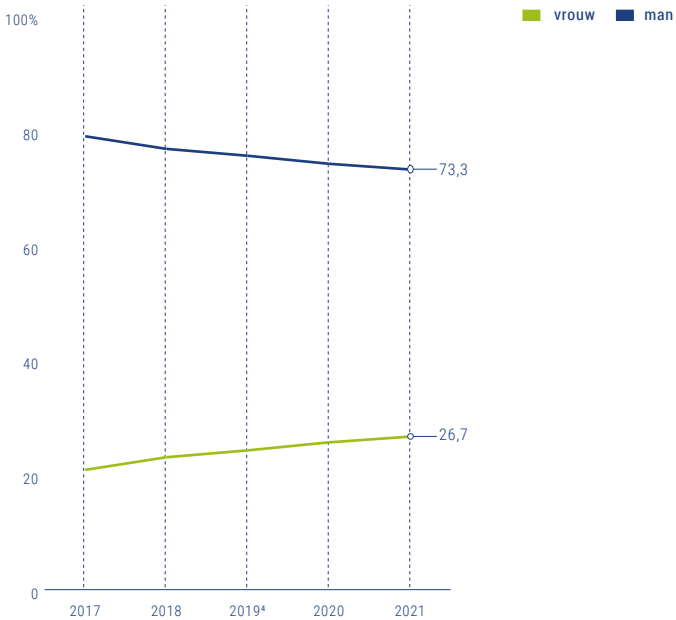
1. Met kritische massa wordt hier bedoeld: een voldoende aantal adoptanten van een nieuw idee, technologie of innovatie in een sociaal systeem, zodat de acceptatiegraad zichzelf in stand houdt en verdere groei creëert, en zo in het geval van ongelijke vertegenwoordiging niet meer leidt tot een isolement van de ondervertegenwoordigde groep.

2. Voor meer informatie over de Westerdijk Talent Impuls en de effecten ervan op de M/V-verdeling binnen verschillende functiecategorien, zie hoofdstuk 2, pag. 57.

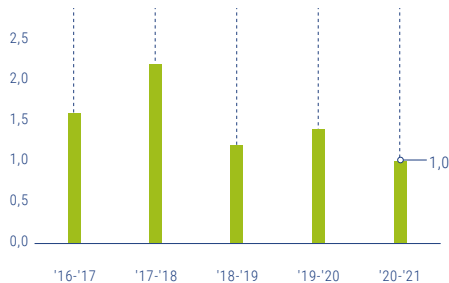
3. Dit betreft gegevens van 13 van de 14 universiteiten. De Universiteit Utrecht levert aan UNL sinds 2017 geen data meer over bijzonder hoogleraren.

FIGUUR 1.1

Procentuele verdeling hoogleraren naar geslacht en groei aandeel vrouwelijke hoogleraren ultimo 2017 – ultimo 2021, in fte.



groei in procentpunt t.o.v. het voorgaande jaar



Bron: UNL, WOPI⁶, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

4. De Open Universiteit heeft in de WOPI-data ultimo 2021 een correctie doorgevoerd op de data ultimo 2019 en ultimo 2020 voor HGL, UHD, UD en PROM. Deze correctie is in de data waarop de monitor 2022 is gebaseerd, verwerkt. De correctie van de Open Universiteit zorgt voor een wijziging in het percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2019 van 24,2% naar 24,3%.

5. UNL staat voor Universiteiten van Nederland (voorheen VSNU). WOPI staat voor Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie. Zie voor een uitgebreide toelichting bijlage 1.

HOGLERAREN IN FTE

De totale omvang van de populatie hoogleraren nam toe van 3.007,9 fte ultimo 2020 naar 3.060,3 fte ultimo 2021. Van de 3.060,3 fte worden er 816,1 ingevuld door vrouwen en 2.243,2 door mannen. De totale populatie is in een jaar tijd toegenomen met 52,4 fte waarvan 43,0 bij de vrouwen en 8,5 bij de mannen is terechtgekomen. In de categorie 'Overig'⁶ is er een stijging te zien van 1,0 fte. Hiermee is 82% van de totale toename bij vrouwen terechtgekomen.

HOGLERAREN IN PERSONEN

Er zijn ultimo 2021 3.578 hoogleraren werkzaam aan de Nederlandse universiteiten. Daarvan zijn 928 vrouw, 2.649 man en 1 persoon behoort tot de categorie 'Overig'. Het percentage vrouwelijke hoogleraren in personen komt daarmee op 25,9%. Dat betekent een groei van 0,9 procentpunt ten opzichte van ultimo 2020. Ultimo 2020 - ultimo 2021 nam de populatie hoogleraren per saldo toe met 23 personen⁷. Deze toename bestaat uit een toename van 39 personen bij de vrouwen, 1 persoon in de categorie 'Overig' en een afname van 17 personen bij de mannen.

AANDEEL VROUWEN PER OPEENVOLGENDE FUNCTIECATEGORIE

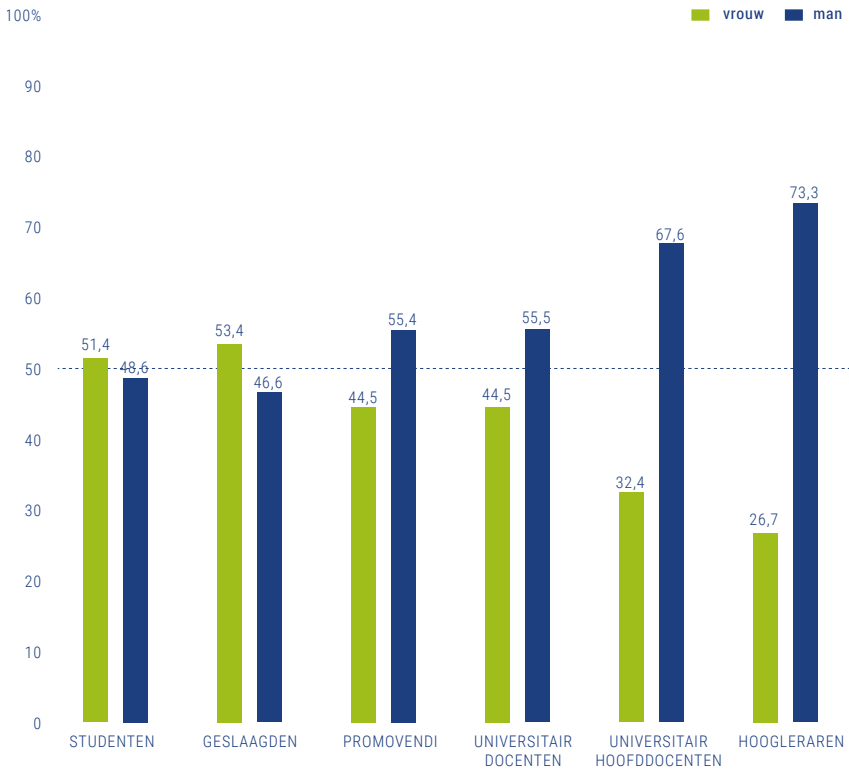
Daar waar het aandeel vrouwelijke studenten (51,4%) ultimo 2021 steeg, daalde het aandeel vrouwelijke geslaagden (53,4%) zeer licht. Dit aandeel is nog altijd groter dan bij de mannen. Opvallend is de terugval in percentage in de functiecategorie promovendus naar 44,5% 📉. Per opeenvolgende functiecategorie zien we het aandeel vrouwen verder dalen van 44,5% universitair docenten, naar 32,4% vrouwelijke universitair hoofddocenten en 26,7% vrouwelijke hoogleraren.

6. Vanwege de sectorbrede weergave en de iets grotere beschikbaarheid van data, wordt hier ook de UNL WOPI categorie 'Overig' meegeteld. Op andere plekken in deze Monitor wordt dat niet gedaan vanwege mogelijke herleidbaarheid. Zie bijlage 1 voor meer uitleg over deze categorie.

7. De groei en/of krimp wordt hier bepaald door de som van in- uit- en doorstroom.

FIGUUR 1.2

Percentage vrouwen en mannen van student tot hoogleraar, in fte en in personen, ultimo 2021.



Bron studenten en geslaagden: 1cHO2021, oktober 2021, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Bron personeel: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

INZICHT IN DE ONTWIKKELINGEN PER FUNCTIECATEGORIE

In figuur 1.3 laten we de ontwikkelingen zien van de percentages vrouwen in de functiecategorieën hoogleraar, universitair hoofddocent, universitair docent en promovendus in de periode ultimo 2017 – ultimo 2021.

Bij de vrouwelijke hoogleraren is ultimo 2017 – ultimo 2021 een stijging te zien van 20,9% naar 26,7%. Zoals eerder benoemd, zagen we in het jaar '17-'18 een opvallende groei van 2,2 procentpunt vanwege de Westerdijk Talent Impuls. Het jaar daarna zagen we echter een gemiddeld lage groei van 1,2 procentpunt. In '19-'20 trekt de groei weer aan naar 1,5 procentpunt. Gemiddeld was de groei van het aandeel vrouwelijke hoogleraren de afgelopen 5 jaar 1,5 procentpunt. De groei van het aandeel vrouwelijke hoogleraren ultimo 2020 - ultimo 2021 is 1,0 procentpunt en daarmee de laagste in de afgelopen 5 jaar 📉.

Bij de vrouwelijke universitair hoofddocenten zien we daarentegen in dezelfde periode een bovengemiddelde groei. Het percentage steeg van 30,4% naar 32,4%. Daarmee blijft het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten ruim boven de 30%-grens. In het jaar '17-'18 zagen we een daling (-0,2 procentpunt) van het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten, veroorzaakt door de Westerdijk Talent Impuls. Daarbij werden in een jaar 100 extra vrouwelijke hoogleraren benoemd, hetgeen de 'kweekvijver' van vrouwelijke universitair hoofddocenten uitdunde. In de jaren daarop herstelde de groei zich.

Bij de universitair docenten nam het percentage vrouwen in de periode '21-'22 toe met een wat magere 0,9 procentpunt van 43,5% naar 44,5% 📈. Over de periode '19-'20 bedroeg het groeipercentage nog 1,6 procentpunt.

Na enkele jaren van daling van het percentage vrouwelijke promovendi, zagen we in de periode ultimo 2017 – ultimo 2020 een (beperkte) groei en uiteindelijk herstel in de percentages. Ultimo 2020 – ultimo 2021 lijkt deze groei echter tot stilstand te zijn gekomen 📉. Het percentage vrouwelijke promovendi bedraagt ultimo 2021 44,5% en is daarmee gelijk aan het percentage vrouwelijke universitair docenten.

FIGUUR 1.3.1

Procentuele verdeling hoogleraren en universitair hoofddocenten naar geslacht en groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten, ultimo 2017 t/m ultimo 2021, in fte.



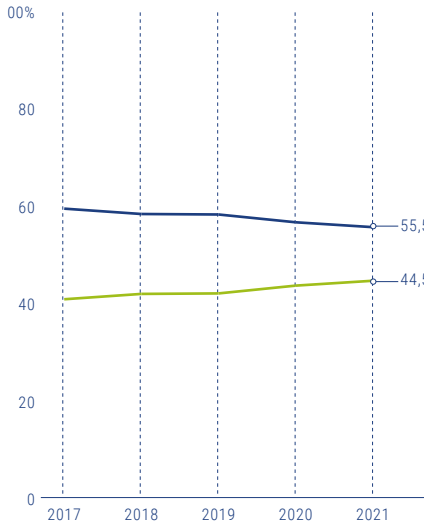
Bron: UNL, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

■ vrouw ■ man

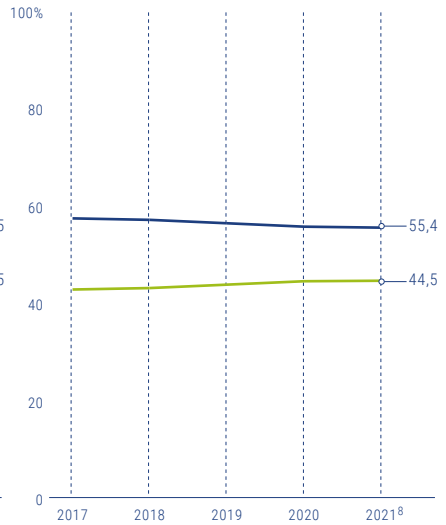
FIGUUR 1.3.2

Procentuele verdeling universitair docenten en promovendi naar geslacht en groei van het percentage universitair docenten en promovendi, ultimo 2017 t/m ultimo 2021, in fte.

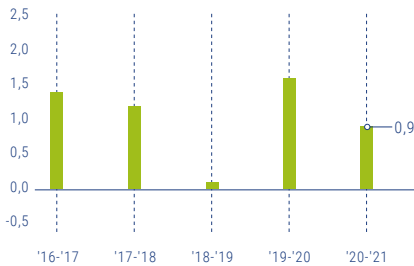
UNIVERSITAIR DOCENTEN



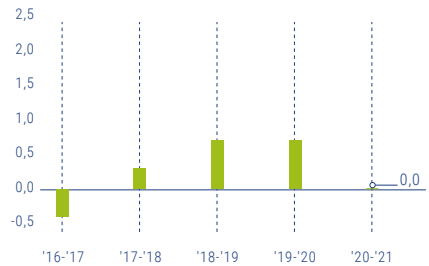
PROMOVENDI



groei in procentpunt t.o.v. het voorgaande jaar



groei in procentpunt t.o.v. het voorgaande jaar



Bron: UNL, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

■ vrouw ■ man

8. In de Monitor is standaard een weergave van de data afgerond op één decimaal opgenomen. Dit kan er op sommige plekken toe leiden dat totalen ogenschijnlijk niet correct op lijken te tellen. Dit is echter wel het geval op basis van de onafgeronde getallen.

GLAZEN PLAFOND INDEX VOOR MANNEN EN VOOR VROUWEN

Sinds het verschijnen van de Monitor nemen we een paragraaf op over de Glazen Plafond Index (GPI). Zie het kader voor meer uitleg over deze index.

Zowel voor vrouwen als voor mannen zijn de GPI's voor alle functieovergangen op sectorniveau onveranderd ten opzichte van de GPI's van ultimo 2021.

De GPI voor de functieovergang van universitair docent naar universitair hoofddocent en die van universitair hoofddocent naar hoogleraar blijft voor de vrouwen consequent boven 1,0 en bij de mannen onder 1,0. Dit impliceert dat de stap van universitair docent naar universitair hoofddocent en die van universitair hoofddocent naar hoogleraar voor de vrouwen meer belemmeringen kent dan voor de mannen.

De GPI van promovendus naar universitair docent is voor vrouwen en mannen 1,0 en daarmee een neutrale GPI.

In dit hoofdstuk gaan we in op de GPI's op sectorniveau, en constateren we dat deze ongewijzigd zijn ten opzichte van de vorige Monitor. Werpen we echter een blik op de GPI's per universiteit dan zien we een uiteenlopende beeld. Hiervoor verwijzen we graag naar hoofdstuk 2.

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 hogerliggende 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

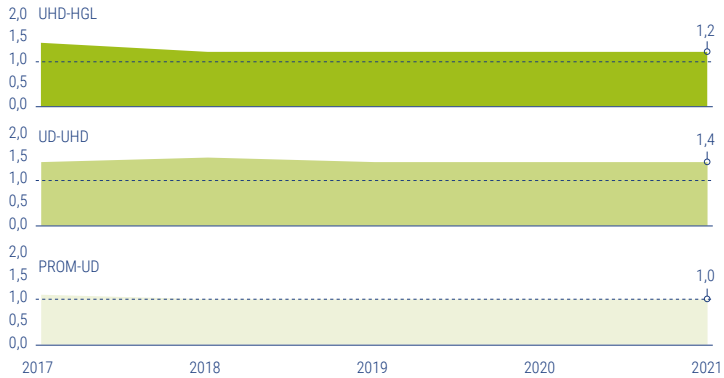
De GPI wordt berekend door het percentage vrouwen in functiecategorie x-1 te delen door het percentage vrouwen in functiecategorie x.

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

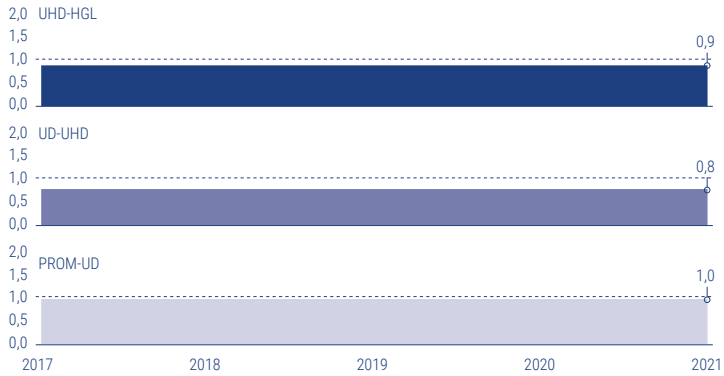
FIGUUR 1.4

Glazen Plafond Index (GPI) vrouwen en mannen naar functieovergang, in fte, ultimo 2017 t/m ultimo 2021.

GPI vrouwen



GPI mannen



Bron: UNL, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

CONTRACTOMVANG NEEMT LICHT TOE. MANNELIJKE WETENSCHAPPERS GEMIDDELD GROTERE CONTRACTOMVANG, BEHALVE ONDER HOOGLERAREN

Om de contractomvang te kunnen bepalen, zetten we het aantal fte binnen een functiecategorie af tegen het aantal personen in diezelfde functiecategorie. Dan zien we dat bij de hoogleraren, universitair hoofddocenten en universitair docenten de contractomvang bij de vrouwen en bij de mannen ultimo 2020 - ultimo 2021 licht is toegenomen. Het verschil tussen vrouwen en mannen in contractomvang blijft echter even groot. Bij de promovendi is de gemiddelde contractomvang bij vrouwen en bij mannen onveranderd ten opzichte van de vorige Monitor.

Ook dit jaar is sprake van een gemiddeld iets kleinere contractomvang bij de vrouwen dan bij de mannen, behalve onder hoogleraren waar de vrouwen juist een iets grotere contractomvang hebben dan de mannelijke hoogleraren.

TABEL 1.1

Gemiddelde contractomvang naar functie en geslacht, ultimo 2021 en ultimo 2020.

	2021		2020	
	V	M	V	M
HGL	0,88	0,85	0,87	0,84
UHD	0,89	0,92	0,88	0,91
UD	0,90	0,92	0,89	0,91
PROM	0,96	0,98	0,96	0,98

Bron: UNL, WOPI, peildatum 31-12, in fte en in personen. *Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.*

VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS NOG ALTIJD VAKER IN EEN TIJDELIJKE AANSTELLING

In de Monitor 2021 namen we voor het eerst gegevens op over de man-vrouwverdeling in vaste en tijdelijke aanstellingen. In tabel 1.2 laten we zien dat nog altijd voor zowel vrouwelijke universitair docenten, universitair hoofddocenten als hoogleraren geldt dat zij iets vaker een tijdelijk contract hebben dan de mannen 📌.

Het verschil in het percentage vaste contracten is het grootst bij de universitair docenten: met 67,2% bij de vrouwelijke universitair docenten en 71,6% bij de mannen; een verschil van 4,4 procentpunt.

Bij de universitair docenten is zowel bij de vrouwen als bij de mannen ultimo 2021 het aandeel vaste contracten iets kleiner dan dat ultimo 2020 was. Van 68,3% naar 67,2% bij de vrouwen en van 73,2% naar 71,6% bij de mannen.

TABEL 1.2

Procentuele verdeling van vast en tijdelijk dienstverband naar functie en geslacht, in fte, ultimo 2021.

	V		M	
	Vast	Tijdelijk	Vast	Tijdelijk
HGL	95,0	5,0	96,8	3,2
UHD	95,8	4,2	96,6	3,4
UD	67,2	32,8	71,6	28,4

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

In de Monitor focussen we ons hoofdzakelijk op de categorieën promovendus, universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar. We zouden ook graag inzicht willen kunnen geven in de categorie postdoc, gezien dit in vele opzichten een kwetsbare groep onderzoekers is. Helaas is de UNL⁹ WOPI-dataverzameling op dit punt een lastig uitgangspunt. De categorie postdoc is namelijk niet als zodanig in WOPI opgenomen. Zij vallen in de verzamelcategorie 'onderzoekers' en zijn daar niet als één groep uit te selecteren. Eenduidige en structurele weergave van data over postdocs vanuit de WOPI-data is dus onmogelijk. Toch nemen we in deze Monitor graag de beschikbare gegevens op met betrekking tot de man-vrouwverdeling en de verdeling over vaste en tijdelijke contracten binnen de aanpalende categorieën 'docent' en 'onderzoeker'. Dit levert ook een interessant beeld op.

Bij de docenten blijkt het aandeel in tijdelijke contracten groter dan dat in vaste contracten. Ultimo 2021 heeft 66,3% van de vrouwelijke docenten en 55,6% van de mannelijke docenten een tijdelijk contract.

9. UNL = Universiteiten van Nederland (voorheen VSNU)

Bij de onderzoekers is het aandeel in tijdelijke contracten nog veel groter. Het aandeel vaste contracten is ultimo 2021 slechts 8,2% bij de vrouwen 🍌 en 10,7% bij de mannen.

TABEL 1.3

Procentuele verdeling docenten en onderzoekers naar dienstverband en geslacht, ultimo 2020 en ultimo 2021, in fte.

	Docenten		Onderzoekers	
	V	M	V	M
2020				
Tijdelijk	62,8	52,7	92,2	88,5
Vast	37,2	47,3	7,8	11,5
2021				
Tijdelijk	66,3	55,6	91,8	89,3
Vast	33,7	44,4	8,2	10,7

Bron: UNL, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Ook ontbreekt sinds een aantal jaar data op voldoende detailniveau van enkele universiteiten om de categorie postdoc te vatten. UNL heeft in het verleden de categorie postdoc benaderd met de groep 'onderzoekers 3, 4 met tijdelijk contract'. Navraag bij UNL leert dat, uitgaande van deze benadering, van de categorie 'onderzoeker met tijdelijk contract' ongeveer 95% postdoc is. De beste benadering op basis van de voor de Monitor beschikbare data, is dan ook door van de onderzoekers alleen dat deel dat een tijdelijk contract heeft, te beschouwen. Doen we dat, dan zien we nagenoeg hetzelfde beeld als bij de totale populatie onderzoekers: ook hier is het aandeel vrouwen kleiner dan het aandeel mannen: 40,5% tegen 59,4%. Bovendien zien we dat van de groep onderzoekers met een tijdelijk contract het aandeel vrouwen tussen ultimo 2020 en ultimo 2021 iets is toegenomen, en het aandeel mannen licht is afgenomen.

TABEL 1.4

Procentuele verdeling vrouwen en mannen onder onderzoekers met een tijdelijk contract, ultimo 2017 t/m ultimo 2021, in fte.

	2017	2018	2019	2020	2021
Vrouw	39,9	39,7	38,8	39,6	40,5
Man	60,1	60,3	61,2	60,4	59,4

Bron: UNL, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

VERSCHIL IN INSCHALING MANNELIJKE EN VROUWELIJKE HOOGLERAREN TOEGENOMEN

Zoals figuur 1.5 op de volgende bladzijde laat zien, zijn ook ultimo 2021 vrouwelijke hoogleraren nog altijd iets lager ingeschaald dan mannelijke hoogleraren. Het verschil met de inschaling van de mannelijke hoogleraren is zelfs toegenomen ten opzichte van de vorige Monitor 📌.

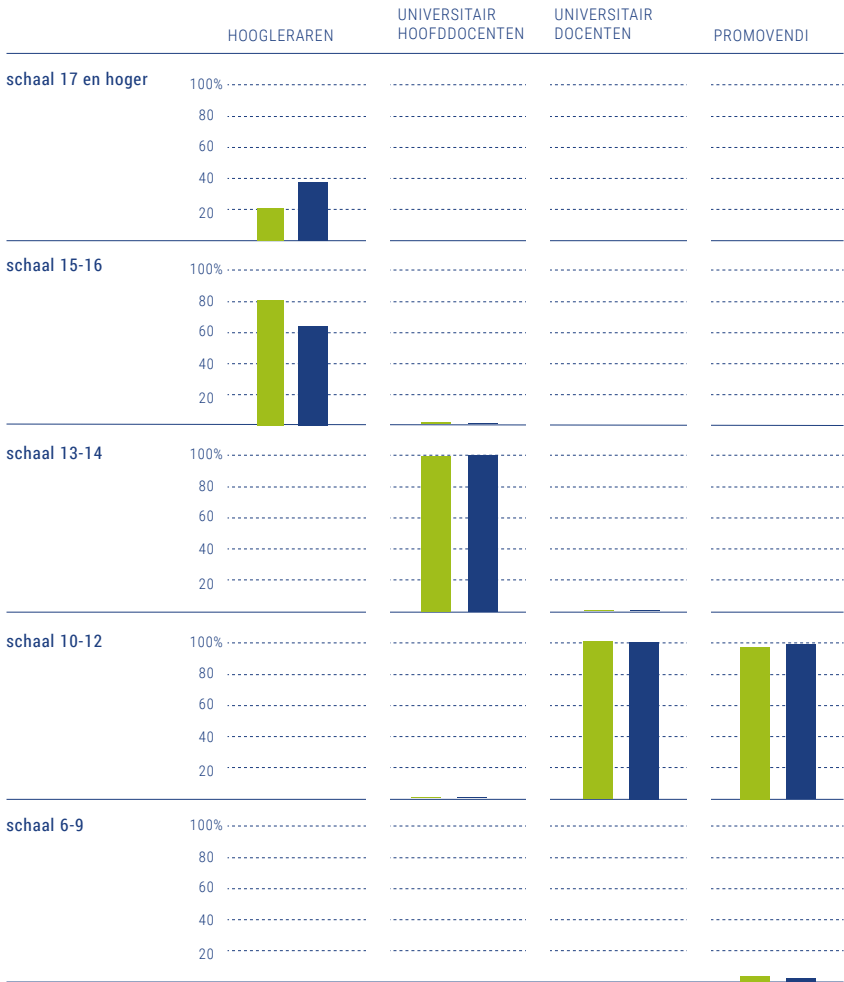
Nog altijd bevindt zich een groter aandeel mannelijke dan vrouwelijke hoogleraren in de hoogste schaalcategorie. Bij de vrouwen is het percentage dat zich in de hoogste schaalcategorie bevindt tussen ultimo 2020 en ultimo 2021 afgenomen met 2,1 procentpunt.

In de laagste schaalcategorie 15-16 is bij de vrouwelijke hoogleraren het aantal fte toegenomen met 48,9 en in de hoogste met 7,9 afgenomen.

Bij de mannen is in de laagste schaalcategorie het aantal fte toegenomen met 26,6 en in de hoogste schaalcategorie met 14,4 afgenomen.

FIGUUR 1.5

Percentage vrouwelijke en mannelijke wetenschappers naar salarisgroepen, in fte, ultimo 2021.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

■ vrouw ■ man

Kijken we naar de universitair hoofddocenten, dan zien we dat het verschil in spreiding over de schaalcategorieën tussen vrouwen en mannen minimaal is. Hoewel in aantal fte zich meer mannelijke dan vrouwelijke universitair hoofddocenten in de hoogste schaalcategorie 15-16 bevinden (11,2 ten opzichte van 8,6 fte), is het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten in deze schaalcategorie wel iets groter dan bij de mannen: 1,0% ten opzichte van 0,6%.

Ultimo 2021 is de verdeling over salarisschaal categorieën van vrouwelijke en mannelijke universitair docenten nagenoeg gelijk aan elkaar, en tevens vrijwel gelijk aan de verdeling ultimo 2020.

Bij de promovendi zien we dat ultimo 2021 ten opzichte van ultimo 2020 zowel bij de vrouwen als bij de mannen er een iets hoger percentage is ingedeeld in salarisschaal categorie 10-12. Nog altijd zijn de vrouwelijke promovendi net iets lager ingeschaald dan de mannelijke promovendi.

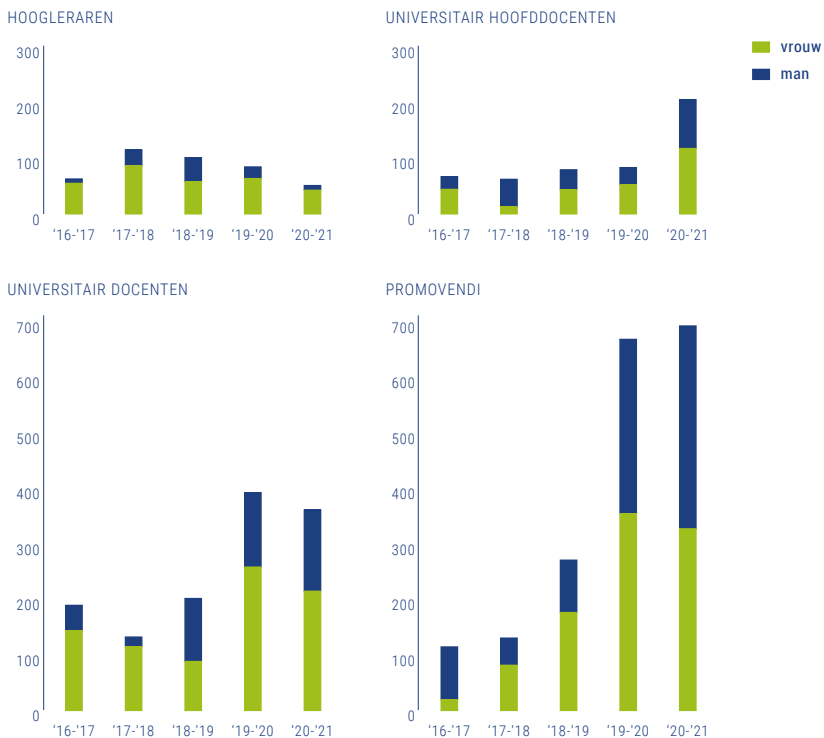
Het zou wenselijk zijn dieper in te kunnen gaan op de verschillen in indeling in salarisschalen, maar vanwege het ontbreken van toegang tot data op meer gedetailleerd niveau dan de indeling in salarisschaal categorieën, is dit voor het LNVH op dit moment helaas niet mogelijk.

OPVALLENDE STIJGING AANTAL VROUWELIJKE UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN VROUWELIJKE HOOGLERAREN EN UHD'S GEMIDDELD JONGER DAN MANNELIJKE COLLEGA'S

Het aantal mannelijke universitair hoofddocenten is ultimo 2021 toegenomen met 90 personen (88 fte). Het aantal vrouwelijke universitair hoofddocenten nam toe met 122 personen (118,2 fte). De stijging van in totaal 213 personen¹⁰ (206,7 fte) aan universitair hoofddocenten is een opvallend forse toename. Wat zijn de ontwikkelingen binnen de andere functiecategorieën en hoe ziet de man-vrouwverdeling eruit? In figuur 1.6 en tabel 1.5 geven we daar meer inzicht in.

FIGUUR 1.6

Toename aantal fte, '16-'17 - '20-'21, naar functie en geslacht.



Bron: UNL, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

10. De oplettende lezer zal opmerken dat 90 en 122 optelt tot 212. Er is tevens een toename te zien in de categorie 'Overig' van 1 persoon, dat maakt dat het totaal 213 is. Vanwege deze zeer beperkte aantallen, is deze categorie niet opgenomen in de figuur.

Zoals tabel 1.5 laat zien, zijn vrouwelijke hoogleraren nog steeds gemiddeld jonger dan de mannelijke hoogleraren.

Kijken we naar de verdeling van vrouwelijke universitair hoofddocenten over de leeftijdscategorieën, dan zien we bij de vrouwen een toename verdeeld over alle leeftijdscategorieën. De uitzondering vormt de categorie 65 jaar en ouder, waar een afname te zien is van 10 personen.

Bij de mannelijke universitair hoofddocenten zien we ook een toename in bijna alle leeftijdscategorieën, behalve in de categorie 50-55. Daar is sprake van een afname van 21 personen. Bij de mannen neemt de categorie 65 jaar en ouder toe, waar bij de vrouwelijke universitair hoofddocenten deze juist krimpt.

Zoals tabel 1.5 laat zien, is er veel jong vrouwelijk potentieel om de uitstromende groep hoogleraren nu en in de toekomst te vervangen.

In hoofdstuk 2 gaan we nader in op de ontwikkelingen van het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten binnen de afzonderlijke universiteiten.

TABEL 1.5

Aantallen hoogleraren en UHD's naar leeftijdscategorie en geslacht, ultimo 2020 en ultimo 2021, in personen.

	2021		2020		2021		2020	
	HGL				UHD			
	V	M	V	M	V	M	V	M
30-34		2		2	14	35	12	27
35-39	30	40	25	45	156	247	137	226
40-44	122	216	129	222	288	487	253	432
45-49	190	380	190	387	237	339	201	336
50-54	246	539	225	541	123	271	103	292
55-59	174	646	166	629	113	293	98	285
60-64	131	608	122	634	60	270	55	267
>=65	35	218	32	206	12	88	22	75
Totaal	928	2.649	889	2.666	1.003	2.030	881	1.940

Bron: UNL, WOPI, peildatum 31-12, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

ENORME TOENAME VERVANGINGSPOTENTIEEL

Voor het totale vervangingspotentieel aan universitair hoofddocenten kijken we naar de leeftijdscategorie tot 60 jaar; de zogenaamde kweekvijver. Zonder onderscheid te maken naar wetenschapsgebied kan meer dan 90% van de uitstromende hoogleraren door vrouwelijke universitair hoofddocenten worden vervangen. Door de forse toename in aantal vrouwelijke universitair hoofddocenten is het vervangingspotentieel in 1 jaar tijd toegenomen met maar liefst 13 procentpunt, van 80,9% naar 93,9%.

TABEL 1.6

Potentieel aan vrouwelijke universitair hoofddocenten dat de hoogleraren van 60 jaar en ouder zou kunnen vervangen.

Hoogleraren >= 60		Totaal hoogleraren >=60	UHD tot 60 jaar		Percentage van de totale uitstroom dat door vrouwelijke UHD's kan worden vervangen
vrouwen	mannen		vrouwen	mannen	
166	826	992	931	1.672	93,9

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

VERHOUDING PERCENTAGES VROUWELIJKE HOGLERAREN EN VROUWELIJKE STUDENTEN PER WETENSCHAPSGBIED

Naast het sectorbrede beeld is het ook interessant te kijken naar de verdeling over de verschillende wetenschapsgebieden. In de volgende paragraaf laten we zien hoe de ratio tussen het aandeel vrouwelijke hoogleraren en het aandeel vrouwelijke studenten eruit ziet per wetenschapsgebied. Dit kan een indicatie zijn voor de doorstroomkansen binnen dat wetenschapsgebied. In hoofdstuk 2 is meer informatie te vinden over de percentages vrouwen per wetenschapsgebied op instellingsniveau.

Bij een ratio van 1,0 is het percentage vrouwelijke hoogleraren gelijk aan het percentage vrouwelijke studenten. Deze ratio is ultimo 2021 in elk wetenschapsgebied groter dan 1,0.

Tussen ultimo 2020 en ultimo 2021 is de verhouding tussen het aandeel vrouwelijke studenten ten opzichte van het aandeel vrouwelijke hoogleraren gunstiger geworden voor de wetenschapsgebieden Landbouw, Natuur, Economie en Recht. Deze verhouding werd juist ongunstiger voor het wetenschapsgebied Techniek. Kijken we naar het wetenschapsgebied Gedrag & Maatschappij en naar Taal & Cultuur, dan zien we dat er in deze verhouding geen verandering is ten opzichte van het vorige jaar. Het verschil tussen het percentage vrouwelijke hoogleraren en het percentage vrouwelijke studenten is in wetenschapsgebied Landbouw met 35,1 procentpunt het grootst, gevolgd door Gedrag & Maatschappij met 33,8 procentpunt. Het kleinst is dit verschil in de verhouding tussen het percentage vrouwelijke hoogleraren en het percentage vrouwelijke studenten in wetenschapsgebied Techniek: 9,7 procentpunt.

Let op: dat dit een klein verschil is, zegt niets over het bereiken van evenredigheid bij de vrouwelijke studenten en bij de vrouwelijke hoogleraren. Sterker nog met 27,9% vrouwelijke studenten en 17,8% vrouwelijke hoogleraren is in wetenschapsgebied Techniek de 50/50-man-vrouwverdeling nog lang niet in zicht. De ratio wordt echter gunstiger door het aandeel vrouwelijke hoogleraren te vergroten, waardoor het verschil met het aandeel vrouwelijke studenten kleiner wordt. In wetenschapsgebied Techniek is het vergroten van zowel het aandeel vrouwelijke hoogleraren als het aandeel vrouwelijke studenten nog altijd nodig.

TABEL 1.7

Percentage vrouwelijke studenten en vrouwelijke hoogleraren naar wetenschapsgebied en de verhouding tussen het percentage vrouwelijke studenten en het percentage vrouwelijke hoogleraren binnen een wetenschapsgebied, ultimo 2020 en ultimo 2021.

	Vrouwelijke studenten 2021	Vrouwelijke hoogleraren ultimo 2021	Verhouding vrouwelijke studenten / vrouwelijke hoogleraren ultimo 2021	Verhouding vrouwelijke studenten / vrouwelijke hoogleraren ultimo 2020
Landbouw	56,0	22,0	2,5	2,7
Natuur	40,9	19,8	2,1	2,2
Techniek	27,9	17,8	1,6	1,5
Economie	36,3	16,0	2,3	2,4
Recht	62,9	32,9	1,9	2,0
Gedrag & Maatschappij	71,8	38,5	1,9	1,9
Taal & Cultuur	63,0	37,4	1,7	1,7

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2020 en ultimo 2021, in fte.

Bron studenten: 1cHO2020, oktober 2020 en 1cHO2021, oktober 2021, in personen.

SAMENSTELLING WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL NAAR HERKOMST

In de Monitor 2022 kunnen we voor het eerst inzicht verschaffen in de man-vrouwverhouding met betrekking tot de samenstelling van het wetenschappelijk personeel op basis van de zogenaamde UNL WOPI variabele 'Herkomst'¹¹. Dit levert het volgende algemene beeld op:

TABEL 1.8.1

Aantal fte naar functie en herkomstcategorie, ultimo 2021.

	HGL	UHD	UD	PROM
NL	2.372,4	1.849,7	3.289,1	4.648,1
EER excl. NL	515,9	628,2	1.756,6	2.469,8
Europees niet EER	74,0	90,7	294,6	537,4
Niet Europees	98,0	181,5	788,2	2.468,8
Onbekend			3,0	4,0
TOTAAL	3.060,3	2.750,1	6.131,5	10.128,1

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

TABEL 1.8.2

Procentuele verdeling naar functie en herkomstcategorie, in fte, ultimo 2021.

	HGL	UHD	UD	PROM
NL	77,5	67,3	53,6	45,9
EER excl. NL	16,9	22,8	28,6	24,4
Europees niet EER	2,4	3,3	4,8	5,3
Niet Europees	3,2	6,6	12,9	24,4
Onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Per opeenvolgende functiecategorie neemt voor iedere functie het aandeel met een Nederlandse herkomst toe. Bij de promovendi is het aandeel met een niet-Nederlandse herkomst (internationale herkomst) 54,1% bij de hoogleraren is dat nog slechts 22,5%.

Het aandeel met een niet-Europese herkomst daalt van 24,4% bij de promovendi naar 12,9% onder de universitair docenten, 6,6% bij de universitair hoofddocenten, naar 3,2% onder de hoogleraren.

11. Met 'Herkomst' wordt hier de UNL WOPI variabele bedoeld. Het gaat in deze variabele om de paspoortnationaliteit. Meer informatie over deze variabele is te vinden in bijlage 1.

Kijken we vervolgens naar de man-vrouwverhoudingen, dan zien we het volgende plaatje:

FIGUUR 1.7

Procentuele verdeling vrouwen en mannen naar functie en herkomstcategorie, in fte, ultimo 2021.

vrouwen

HOOGLERAREN



UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN



UNIVERSITAIR DOCENTEN



PROMOVENDI



0 20 40 60 80 100%

mannen

HOOGLERAREN



UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN



UNIVERSITAIR DOCENTEN



PROMOVENDI



0 20 40 60 80 100%

- Nederlands
- EER (niet-Nederlands)
- Europees (niet-EER)
- niet-Europees
- onbekend

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

In alle functiecategorieën blijkt een groter aandeel vrouwen dan mannen een internationale (niet-Nederlandse) herkomst te hebben. Bij de hoogleraren is dat verschil tussen vrouwen en mannen het grootst: 29,5% van de vrouwelijke hoogleraren tegen 20% bij de mannen. Opvallend, gezien het verschil hierin tussen vrouwen en mannen bij de promovendi minimaal is: 54,2% bij de vrouwelijke promovendi en 54% bij de mannelijke promovendi. Per opeenvolgende functiecategorie zien we zowel bij vrouwen als mannen het aandeel met een internationale herkomst dalen.

Ongeveer een kwart van de promovendi heeft een niet-Europese herkomst. Voor de vrouwen gaat het om 23,2% bij de mannen om 25,3%. Bij de hoogleraren gaat het nog om 4,2% bij de vrouwen en 2,8% bij de mannen. Bij de vrouwelijke hoogleraren valt op dat 22,8% uit de EER¹² (exclusief Nederland) komt tegen 14,7% bij de mannen.

Breiden we deze blik uit naar de ontwikkelingen van de afgelopen 5 jaar, dan zien we het volgende beeld:

TABEL 1.9.1

Aandeel hoogleraren, universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi met een internationale herkomst (= niet NL) naar functie, ultimo 2017 t/m ultimo 2021, in fte.

	HGL	UHD	UD	PROM
2017	18,4	24,6	36,9	48,8
2018	19,2	26,3	38,8	50,1
2019	20,3	29,3	40,5	51,5
2020	21,5	31,0	43,4	52,6
2021	22,5	32,7	46,4	54,1

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

12. EER staat voor Europees Economische Ruimte. Bij de Europese Economische Ruimte (EER) horen alle EU-landen plus Liechtenstein, Noorwegen en IJsland (**bron:** Rijksoverheid).

TABEL 1.9.2

Aandeel hoogleraren, universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi met een internationale herkomst (= niet NL) naar functie, ultimo 2017 t/m ultimo 2021, in personen.

	HGL	UHD	UD	PROM
2017	17,7	24,1	34,9	48,1
2018	18,7	25,5	36,8	49,4
2019	19,9	28,4	38,4	50,8
2020	21,0	30,2	41,2	51,9
2021	21,9	31,7	44,1	53,5

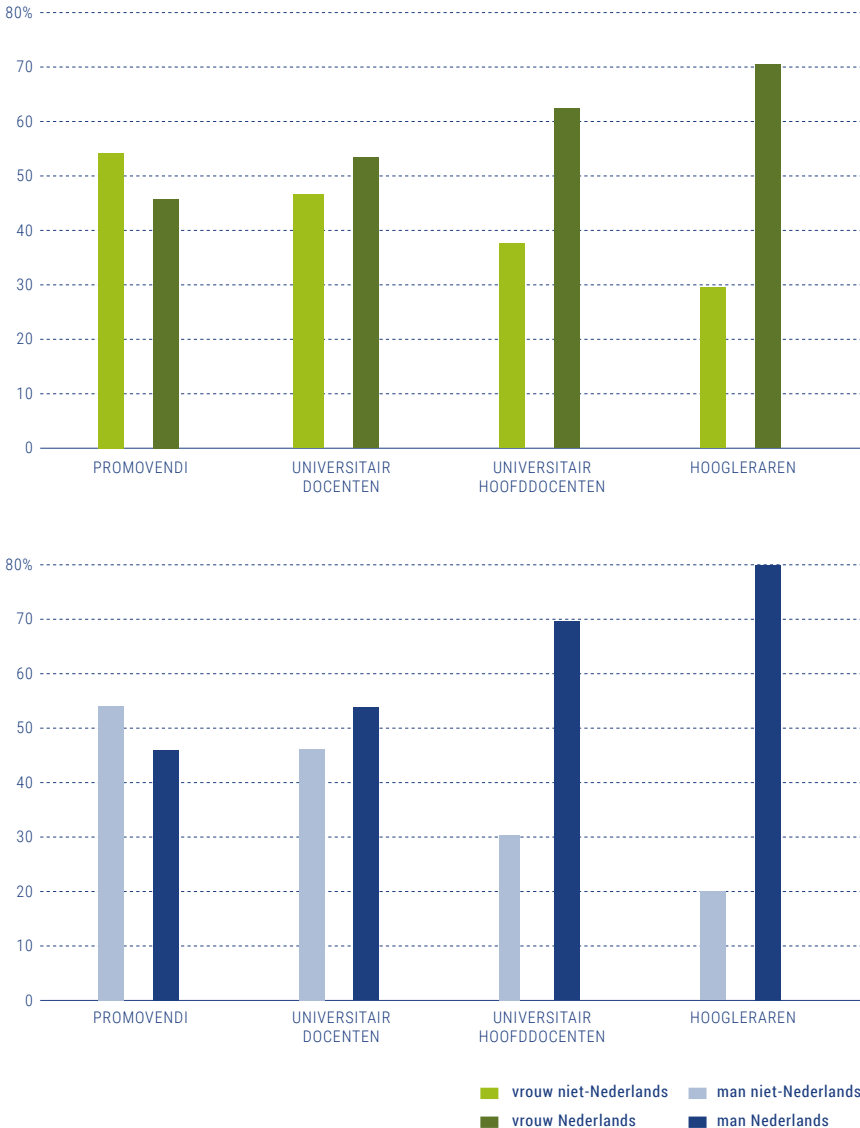
Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Kijken we naar de afgelopen 5 jaar, dan zien we dat het aandeel met een internationale herkomst onder hoogleraren, universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi, groter is geworden. In fte gemeten is het aandeel met een internationale herkomst iets groter dan in personen. Dat duidt op een gemiddeld iets grotere arbeidsomvang onder hoogleraren, universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi met een internationale herkomst dan onder hoogleraren, universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi met een Nederlandse herkomst.

Op de volgende pagina geven we in figuren 1.8.1 en 1.8.2 inzicht in de man-vrouwverdeling hierin.

FIGUUR 1.8.1

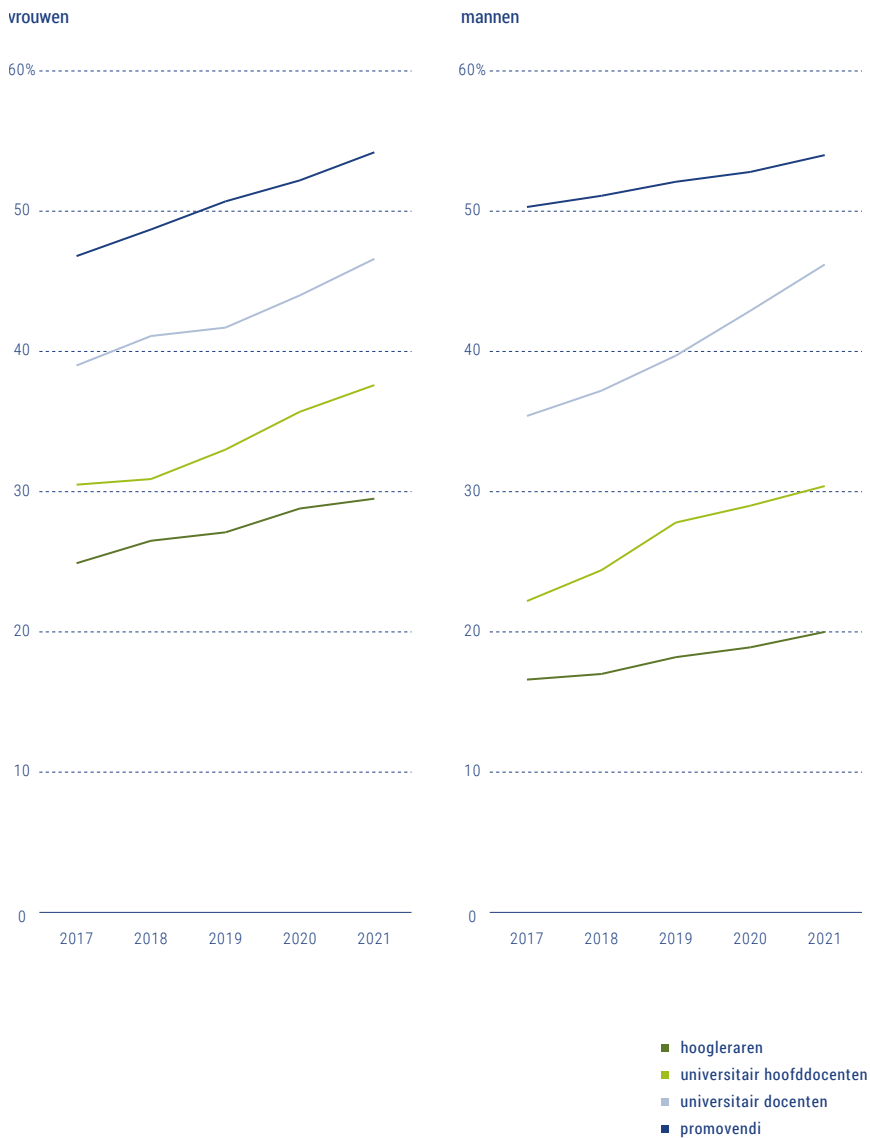
Procentuele verdeling van Nederlandse en niet-Nederlandse herkomst, naar functie en geslacht, ultimo 2021, in fte.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

FIGUUR 1.8.2

Aandeel hoogleraren, universitair hoofddocenten, universitair docenten en promovendi met een internationale herkomst, naar geslacht, ultimo 2017 t/m ultimo 2021, in fte.



Bron: UNL, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Zowel bij vrouwen als bij mannen neemt ultimo 2017 - ultimo 2021 het aandeel met een internationale herkomst in de functies hoogleraar, universitair hoofddocent, universitair docent en promovendus toe. In alle functies is het aandeel met een internationale herkomst ultimo 2021 groter bij de vrouwen dan bij de mannen.

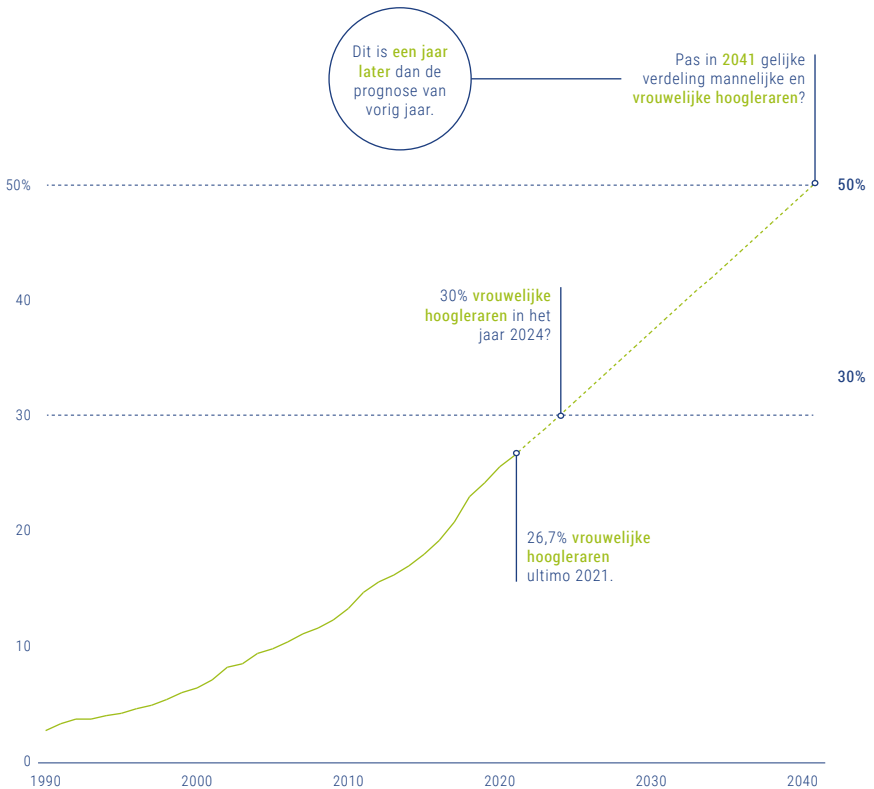
Bij de promovendi is het aandeel met een internationale herkomst bij vrouwen ultimo 2017 - ultimo 2021 harder gestegen dan bij mannen: bij de vrouwelijke promovendi van 46,8% ultimo 2017 naar 54,2% ultimo 2021, bij de mannelijke promovendi is het aandeel gestegen van 50,3% ultimo 2017 tot 54,0% ultimo 2021.

PROGNOSE VERSLECHTERT. BLIJVEN WE WACHTEN TOT 2041?

Ultimo 2021 is het aandeel vrouwelijke hoogleraren 26,7%. De groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren ligt in de periode ultimo 2020 - ultimo 2021 met 1,0 procentpunt lager dan gemiddeld in de afgelopen 10 jaar het geval was 📉. Het bereiken van de 30%-grens, de grens van de *critical mass*, vindt volgens deze prognose, die gebaseerd is op de gemiddelde groei van de afgelopen 10 jaar, net als in de monitor 2021 plaats in 2024. Het bereiken van evenredigheid, ofwel de 50%-grens, is ten opzichte van ultimo 2020 echter 1 jaar naar achter geschoven en zal pas bereikt worden in 2041 📉.

FIGUUR 1.9

Percentage vrouwelijke hoogleraren, in fte (1990 – 2021) en prognose 2022 – 2041.



Bron: UNL, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

— 2 —

HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN DE UNIVERSITEITEN

DALING VAN HET PERCENTAGE VROUWELIJKE HOOGLERAREN BIJ EEN AANTAL UNIVERSITEITEN

Zoals eerder uitgebreid toegelicht in hoofdstuk 1, is het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de Nederlandse universiteiten ultimo 2021 gemiddeld 26,7%. Dat betekent een groei van 1,0 procentpunt ten opzichte van ultimo 2020 toen dat percentage 25,7% was.

De Monitor 2021 liet een stijging zien van het percentage vrouwelijke hoogleraren bij alle universiteiten. In de Monitor 2022 zien we echter een daling van het percentage vrouwelijke hoogleraren aan 3 van de 14 universiteiten 📉. Bij 10 universiteiten nam het aandeel vrouwen in hoogleraarsposities (licht) toe. Bij één universiteit bleef het percentage ongewijzigd.

De groei van de percentages loopt uiteen van 0,2 procentpunt bij de TU Eindhoven tot 2,6 procentpunt bij de Universiteit van Amsterdam. Bij de Open Universiteit, de Radboud Universiteit Nijmegen en de TU Delft is sprake van een daling in het percentage vrouwelijke hoogleraren.

De Open Universiteit is traditioneel gezien koploper. Dit jaar laat de Open Universiteit echter een daling zien in het percentage vrouwelijke hoogleraren. Ultimo 2021 is het percentage vrouwelijke hoogleraren 40,4%, een daling van 1,6 procentpunt ten opzichte van ultimo 2020. Hiermee blijft de Open Universiteit nog wel boven de grens van 40%¹.

Waren vorig jaar vier universiteiten de grens van 30% vrouwelijke hoogleraren gepasseerd, dit jaar zijn dat er nog maar drie. De Radboud Universiteit Nijmegen is door daling van 30,2 naar 29,2 procent vrouwelijke hoogleraren weer onder de grens van 30% gezakt.

De TU Delft kent een daling van 0,2 procentpunt van 17,9% naar 17,7%, en blijft daarmee hekkensluiter. De afstand tot het gemiddelde percentage vrouwelijke hoogleraren van 26,7% is daarmee voor de TU Delft groter dan vorig jaar het geval was.

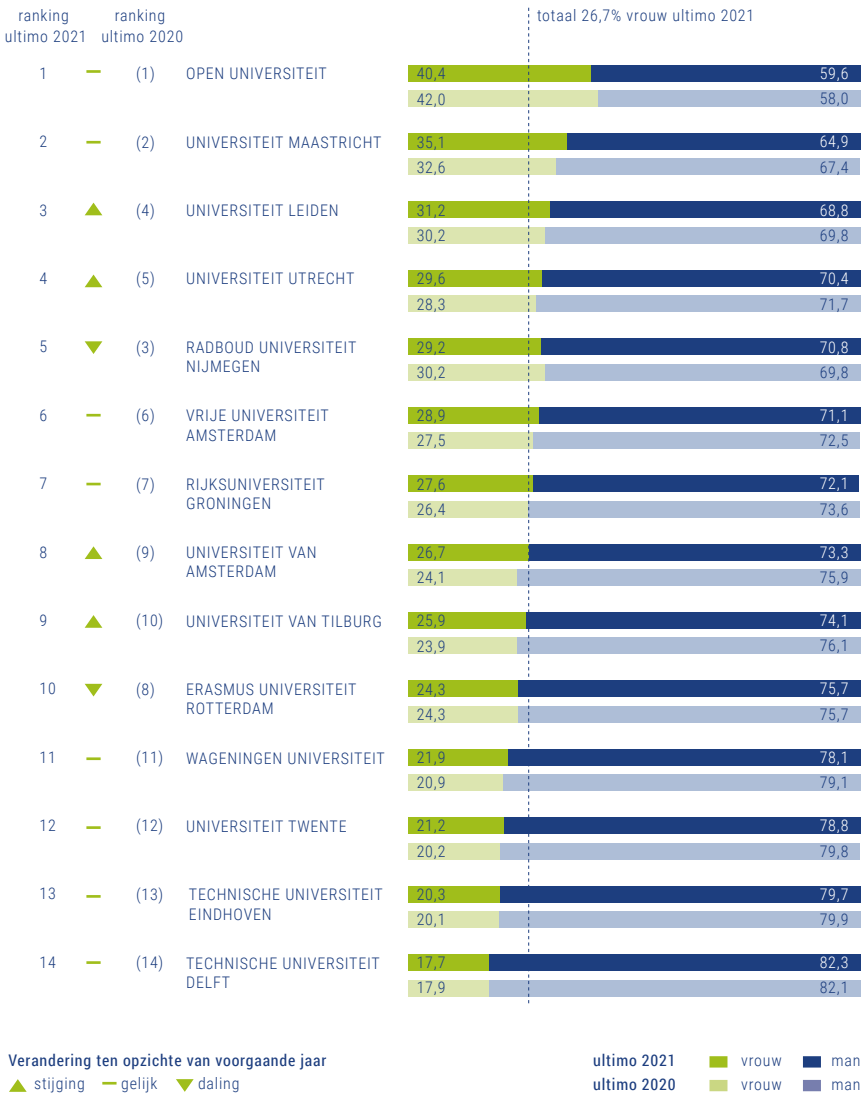
Aan de Universiteit voor Humanistiek (UvH) waren ultimo 2021 in totaal 9 hoogleraren werkzaam, waarvan 8 vrouwen en 1 man. In termen van fte is dit 7,6, waarvan er 6,8 ingevuld worden door vrouwelijke en 0,8 door mannelijke hoogleraren. De Universiteit voor Humanistiek heeft daarmee 89% vrouwelijke hoogleraren (in fte)².

1. We plaatsen hierbij de kanttekening dat het bij de Open Universiteit in verhouding om zeer kleine aantallen gaat. Hierdoor veroorzaakt een kleine verandering in aantallen een grote verandering in percentage. Dit geldt ook voor de cijfers die betrekking hebben op de Universiteit voor Humanistiek.

2. **Bron:** opvraag College van Bestuur UvH, oktober 2022, peildatum 31-12-2021. De personeelsgegevens van de Universiteit voor Humanistiek zijn niet opgenomen in de WOPI-data van UNL. Daarom kunnen zij niet worden meegenomen in de reguliere data-analyse die ten grondslag ligt aan de weergaves in deze Monitor.

FIGUUR 2.1

Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke hoogleraren bij universiteiten, in fte, ultimo 2020, ultimo 2021. Van hoog naar laag, naar percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2021.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2020 en ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

In tabel 2.1 geven we de percentages vrouwelijke hoogleraren aan alle universiteiten ultimo 2020 en ultimo 2021 weer en is de groei in procentpunt te vinden. Opvallend is dit jaar het lage gemiddelde groeipercentage van 1,0 procentpunt 📉. Vorig jaar lag dit nog op 1,5 procentpunt. Ook zien we dit jaar geen uitschieters met groeipercentages van boven de 3 procentpunt, zoals ultimo 2020 nog het geval was bij de Rijksuniversiteit Groningen en bij de Erasmus Universiteit Rotterdam. Deze laatste laat dit jaar een stagnering van de groei zien, met het gelijk blijven van het percentage vrouwelijke hoogleraren. De EUR zakt daarmee twee plaatsen in de ranking, van plek 8 naar plek 10³.

TABEL 2.1

Percentages vrouwelijke hoogleraren per universiteit ultimo 2020 en ultimo 2021, in fte, en procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2020 - ultimo 2021.

	Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2021	Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2020	Procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo '20- ultimo '21
UNIVERSITEIT LEIDEN	31,2	30,2	1,1
UNIVERSITEIT UTRECHT	29,6	28,3	1,3
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	27,6	26,4	1,2
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	24,3	24,3	0,0
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	35,1	32,6	2,5
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	26,7	24,1	2,6
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	28,9	27,5	1,4
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	29,2	30,2	-0,9
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	25,9	23,9	2,0
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	17,7	17,9	-0,2
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	20,3	20,1	0,2
UNIVERSITEIT TWENTE	21,2	20,2	1,0
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	21,9	20,9	0,9
OPEN UNIVERSITEIT	40,4	42,0	-1,6
TOTAAL	26,7	25,7	1,0

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2020 en ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

3. De Erasmus School of Health Policy & Management (ESHPM), onderdeel van EUR, is ondergebracht in het HOOP-gebied Gezondheid en wordt om die reden niet meegenomen in de reguliere analyses voor de Monitor. Evenwel richt zich ESHPM op onderwijs en onderzoek op het terrein van beleid en management in de gezondheidszorg en niet zozeer op de gezondheidszorg op zich. Om die reden is het interessant om de percentages vrouwelijke hoogleraren voor EUR te berekenen inclusief ESHPM. EUR inclusief ESHPM heeft ultimo 2020 24,6% vrouwelijke hoogleraren en ultimo 2021 24,97% vrouwelijke hoogleraren (Bron: D&I office EUR, november 2022). Hiermee blijft EUR onveranderd op plek 10 in de ranking ultimo 2021 staan.

TOTAAL AANTAL HOGLERAREN AAN UNIVERSITEITEN IN FTE EN IN PERSONEN

Voor meer inzicht in de daling of stijging van de percentages vrouwelijke hoogleraren is het interessant te kijken naar de ontwikkelingen in de totale aantallen hoogleraren. Ultimo 2020 – ultimo 2021 is de totale populatie hoogleraren gegroeid van 3.007,9 naar 3.060,3 fte. Dit betekent een toename van met 52,4 fte.

Kijken we naar daar waar er groei plaatsvond, dan zien we dat er bij 10 universiteiten sprake is van een toename in het totaal aantal fte hoogleraren.

We zien bij 4 van de 14 universiteiten een krimp in de totale aantallen hoogleraren. Bij de Universiteit Leiden, de Rijksuniversiteit Groningen, Tilburg University en bij de TU Eindhoven. De krimp bedraagt daar respectievelijk 1,2 en 1,1 en 6,8 en 0,8 fte. Ook in de Monitor 2021 zagen we al een forse krimp in de totale hooglerarenpopulatie aan Tilburg University. Dit jaar valt Tilburg weer op met een krimp van 4,4 procentpunt. Bij Wageningen University is, relatief gezien, sprake van de grootste groei in de populatie hoogleraren, namelijk 9,6 procentpunt.

TABEL 2.2

Totaal aantal hoogleraren en groei ultimo 2020 – ultimo 2021, naar instelling en geslacht, en procentuele groei totaal hoogleraren, in fte.

	Totaal fte hoogleraren ultimo 2021	Groei V '20-'21	Groei M '20-'21	Procentuele groei totaal aantal fte hoogleraren ultimo '20 -'21
UNIVERSITEIT LEIDEN	287,2	2,7	-3,9	-0,4
UNIVERSITEIT UTRECHT	338,4	4,6	-3,3	0,4
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	315,5	3,6	-5,6	-0,3
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	193,2	2,0	6,0	4,3
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	145,5	6,2	1,9	5,9
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	306,4	9,5	-3,8	1,9
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	292,2	7,2	4,4	4,2
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	251,4	-0,2	7,3	2,9
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	148,6	1,3	-8,1	-4,4
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	281,3	0,8	6,6	2,7
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	169,0	0,1	-0,9	-0,5
UNIVERSITEIT TWENTE	164,3	1,7	-1,2	0,3
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	127,0	3,5	7,6	9,6
OPEN UNIVERSITEIT	40,6	0,0	1,5	3,9
TOTAAL	3.060,3	43,0	9,5	1,7

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2020 en ultimo 2021 in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Kijken we naar de populatie hoogleraren in personen dan zien we dat deze tussen ultimo 2020 en ultimo 2021 is toegenomen met 23. Het totale aantal vrouwelijke hoogleraren nam in personen met 39 toe, daar waar het totale aantal mannelijke hoogleraren (in personen) daalde met 174.⁵

Opvallend is dat de toename in personen in de hele populatie hoogleraren beduidend minder is dan in de periode ultimo 2019 – ultimo 2020. Toen was er nog sprake van een toename van 78 personen bij de vrouwen en 29 personen bij de mannen.

Kijken we naar de universiteiten dan zien we bij twee universiteiten een daling van het aantal vrouwelijke hoogleraren (in personen), namelijk aan Tilburg University en aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Bij de 11 andere universiteiten zien we een stijging van het totale aantal vrouwelijke hoogleraren (in personen).

Bij de mannen is sprake van een groei van het aantal personen hoogleraar bij vijf universiteiten. Alleen bij de Open Universiteit is het aantal personen onveranderd. Bij de overige acht universiteiten is sprake van krimp van het aantal mannelijke hoogleraren.

Wageningen Universiteit liet al een groei zien van het percentage vrouwelijke hoogleraren, en maakt ook in het totale aandeel hoogleraren relatief de grootste groei door: 8,1 procentpunt, bestaande uit een toename van 4 personen bij de vrouwelijke hoogleraren en 6 personen bij de mannelijke hoogleraren.

4. Er was tevens een toename te zien van 1 persoon in de categorie 'Overig'. De aantallen in deze categorie zijn dusdanig klein dat het LNVH ze niet mee kan nemen in de weergave in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren. Dit vanwege mogelijke herleidbaarheid. Zie bijlage 1 voor meer uitleg over deze categorie.

5. De groei en/of krimp wordt hier bepaald door de som van in- uit- en doorstroom.

TABEL 2.3

Totaal aantal hoogleraren en groei ultimo 2020 – ultimo 2021 naar instelling en geslacht, en procentuele groei totaal aantal hoogleraren, in personen.

	Totaal aantal personen hoogleraren ultimo 2021	Groei V '20-'21	Groei M '20-'21	Procentuele groei totaal aantal personen hoogleraar ultimo '20 - '21
UNIVERSITEIT LEIDEN	332	0	-8	-2,4
UNIVERSITEIT UTRECHT	388	4	-5	-0,3
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	349	3	-10	-1,7
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	231	-1	7	2,7
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	179	7	3	5,9
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	351	11	-6	1,4
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	366	7	-5	0,5
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	284	0	7	2,5
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	186	-1	-10	-5,6
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	335	1	8	2,8
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	195	2	-3	-0,5
UNIVERSITEIT TWENTE	198	2	-1	0,5
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	133	4	6	8,1
OPEN UNIVERSITEIT	51	0	0	0,0
TOTAAL	3.578	39	-17	0,6

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2020 en ultimo 2021, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN DE UNIVERSITEITEN PER FUNCTIECATEGORIE

Deze publicatie mag dan wel Monitor Vrouwelijke Hoogleraren heten, maar bevat uiteraard ook informatie over de andere functiecategorieën. Voor een gedegen doorstroom naar de hoogste echelons van de wetenschap is het uiterst belangrijk inzicht te hebben in de stand van zaken in de onderliggende functiecategorieën.

Kijken we naar de universitair hoofddocenten, dan zien we een gemiddeld groei in het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten van 2 procentpunt. Vooral bij de Erasmus Universiteit Rotterdam en de Radboud Universiteit Nijmegen zien we een opvallende groei in het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten, respectievelijk 7,4 en 6,5 procentpunt. Kijken we naar de universiteiten waar we een krimp vaststellen, dan zien we een daling bij zowel de Universiteit Utrecht als Tilburg University, van respectievelijk 2,9 en 0,4 procentpunt 📉.

Vanwege de opvallende groei in het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten geven we in tabel 2.4 meer inzicht in de ontwikkelingen per universiteit.

TABEL 2.4

Aantal UHD, groei totaal en groei vrouwen en mannen UHD en aandeel van de groei dat bij vrouwen is terechtgekomen, naar universiteit, ultimo 2020 - ultimo 2021, in fte.

	Aantal fte UHD ultimo 2021	Groei totaal '20 - '21	Groei V '20 - '21	Groei M '20 - '21	Aandeel van de groei dat bij vrouwen terecht is gekomen	Procentpunt groei aandeel vrouwelijke UHD's '20 - '21
UNIVERSITEIT LEIDEN	206,3	18,2	7,1	11,0	39,2	0,0
UNIVERSITEIT UTRECHT	279,7	31,4	5,5	25,9	17,5	-2,9
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	264,8	12,8	7,0	5,7	55,1	1,0
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	186,6	18,2	19,7	-1,6	108,5	7,4
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	128,8	7,0	5,5	1,5	78,4	2,2
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	295,3	19,3	12,7	6,6	65,9	2,3
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	229,4	16,2	12,2	4,0	75,3	3,3
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	158,8	22,8	16,9	5,9	74,0	6,5
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	116,1	5,1	1,1	4,0	21,6	-0,4
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	313,7	12,1	6,1	6,1	50,0	1,1
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	140,3	0,7	2,8	-2,6	417,9	1,9
UNIVERSITEIT TWENTE	170,1	16,4	8,9	7,5	54,1	3,6
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	231,7	23,5	10,5	12,9	44,9	1,5
OPEN UNIVERSITEIT	28,4	3,2	2,2	1,0	68,8	4,6
TOTAAL	2.750,1	206,7	118,2	88,0	57,2	2,0

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2020 en ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Bij de universitaire docenten is het aandeel vrouwen gemiddeld gegroeid met 0,9 procentpunt, naar 44,5%. Bij drie universiteiten is een opvallende groei vast te stellen, namelijk de Universiteit Utrecht (3,5), Wageningen University (3,6) en de Open Universiteit (3,1 procentpunt). Er zijn vijf universiteiten waar het aandeel vrouwelijke universitaire docenten is gedaald 📉. Daarbij springt vooral de daling van 4,3 procentpunt bij de Erasmus Universiteit Rotterdam in het oog, deels wellicht te verklaren door de sterke stijging van het aandeel vrouwelijke universitaire hoofddocenten.

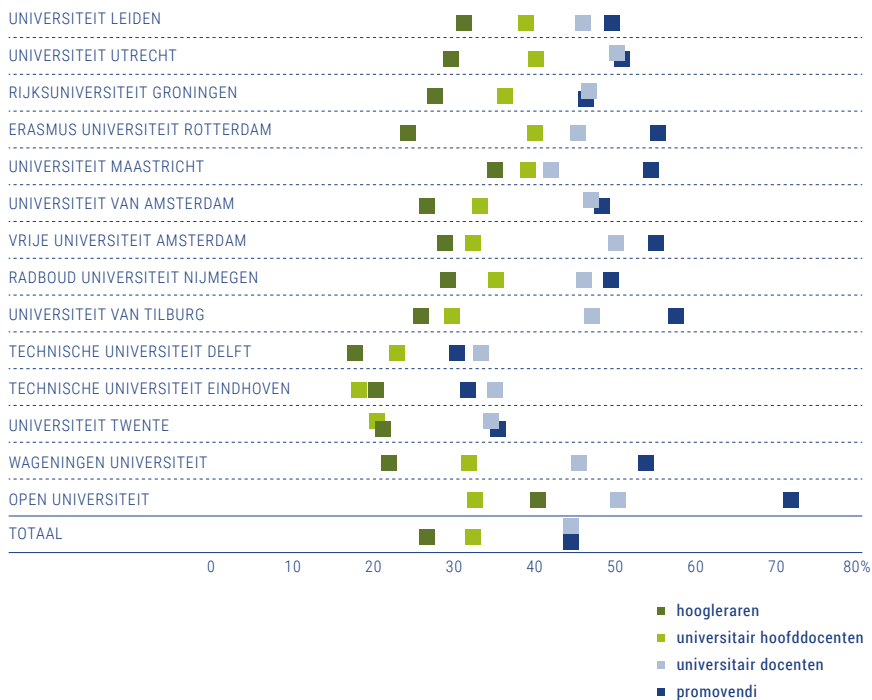
Na een aantal jaar van daling in het aandeel vrouwelijke promovendi, zien we de laatste jaren een herstel. Het aandeel vrouwelijke promovendi is ultimo 2021 heel licht gestegen met 0,2 procentpunt naar 44,5. Het is hiermee gelijk aan het aandeel vrouwelijke universitaire docenten. De Erasmus Universiteit Rotterdam en de Open Universiteit vallen op met een toename van het aandeel vrouwelijke promovendi met respectievelijk 4,0 en 8,8 procentpunt⁶. We zien echter ook een aantal universiteiten waar het aandeel vrouwelijke promovendi juist is afgenomen. Dat geldt voor Universiteit Maastricht (-2,4), Wageningen University (-2,3), de Rijksuniversiteit Groningen (-0,6) en de Vrije Universiteit Amsterdam (-0,5 procentpunt) 📉.

Dan kijken we nog kort naar de situatie met betrekking tot de vrouwelijke hoogleraren. Het aandeel vrouwelijke hoogleraren is gemiddeld toegenomen met 1 procentpunt, naar 26,7%. Zoals eerder aangegeven zien we bij drie universiteiten een krimp van het aandeel vrouwelijke hoogleraren, namelijk bij de Open Universiteit (-1,6), de Radboud Universiteit Nijmegen (-0,9) en de TU Delft (-0,2 procentpunt).

6. We plaatsen hierbij de kanttekening dat het bij de Open Universiteit in verhouding om zeer kleine aantallen gaat. Hierdoor veroorzaakt een kleine verandering in aantallen een grote verandering in percentage.

FIGUUR 2.2

Percentage vrouwen naar functiecategorie per universiteit, in fte, ultimo 2021.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Als extra duiding bij figuur 2.2, laat tabel 2.5 per universiteit zien hoe de percentages in de functiecategorieën promovendus, universitair docent en universitair hoofddocent en het percentage vrouwelijke hoogleraren procentueel van elkaar verschillen.

Het verschil tussen het percentage vrouwelijke promovendi en het percentage vrouwelijke hoogleraren verschilt ultimo 2021 gemiddeld 17,9 procentpunt en is daarmee weer kleiner geworden. Ultimo 2019 was dit verschil 19,4 procentpunt, ultimo 2020 18,6 procentpunt en ultimo 2021 17,9 procentpunt.

Er zijn vier universiteiten waar het verschil tussen percentage vrouwelijke promovendi en het percentage vrouwelijke hoogleraren meer dan 30 procentpunt bedraagt: de Erasmus Universiteit Rotterdam, Tilburg University, Wageningen University en de Open Universiteit. Dit verschil is met 11,4 procentpunt het kleinst bij de TU Eindhoven.

Het verschil tussen het percentage vrouwelijke universitair docenten en vrouwelijke hoogleraren is gemiddeld 17,8 procentpunt. Hoewel op het niveau van de sector dit verschil nagenoeg gelijk is aan het verschil tussen promovendi en hoogleraren, is het verschil per universiteit in een aantal gevallen beduidend anders. Zo is bij de Open Universiteit het verschil tussen promovendus en hoogleraar 31,3 procentpunt, maar het verschil tussen universitair docent en hoogleraar slechts 10 procentpunt.

Opvallend is de Universiteit Maastricht, waar het verschil tussen het percentage vrouwelijke universitair docent en hoogleraar slechts 7,0 procentpunt betreft. Dit is te verklaren door het percentage vrouwelijke universitair docenten dat met 42,0% net onder het sectorgemiddelde ligt, en anderzijds door het relatief hoge percentage vrouwelijke hoogleraren van 35,1% dat boven het sectorgemiddelde van 26,7% ligt.

Ook opvallend is de ontwikkeling bij de Radboud Universiteit Nijmegen. Daar was vorig jaar het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten kleiner dan het percentage vrouwelijke hoogleraren. Dit jaar is dat niet meer het geval. Het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten is in een jaar tijd gestegen van 28,7% naar 35,2%. Het percentage vrouwelijke hoogleraren daarentegen daalde van 30,2% naar 29,2%. De groei van het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten bij Radboud Universiteit Nijmegen is het gevolg van een toename van 22,8 fte aan universitair hoofddocenten waarvan 16,9 fte bij de vrouwen en 5,9 bij de mannen.

We zien dit jaar 3 universiteiten waarvan het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten kleiner is dan het percentage vrouwelijke hoogleraren: de Technische Universiteit Eindhoven, de Universiteit Twente en de Open Universiteit. Het verschil tussen het percentage vrouwelijke hoogleraren en vrouwelijke universitair hoofddocenten is bij die universiteiten dan ook negatief.

TABEL 2.5

Vershil in percentage vrouwen tussen de functiecategorieën PROM-HGL, UD-HGL en UHD-HGL, naar instelling, in fte, ultimo 2021.

	PROM-HGL	UD-HGL	UHD-HGL
UNIVERSITEIT LEIDEN	18,3	14,8	7,6
UNIVERSITEIT UTRECHT	21,3	20,7	10,7
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	18,9	19,1	8,7
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	31,0	21,1	15,7
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	19,3	7,0	4,1
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	21,6	20,2	6,4
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	26,1	21,1	3,4
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	20,3	16,8	6,0
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	31,6	21,2	3,8
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	12,7	15,7	5,2
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	11,4	14,8	-2,1
UNIVERSITEIT TWENTE	14,3	13,4	-0,7
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	32,0	23,6	10,0
OPEN UNIVERSITEIT	31,3	10,0	-7,9
TOTAAL	17,9	17,8	5,8

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

DE GLAZEN PLAFOND INDEX

Aan de Glazen Plafond Index (GPI) per instelling is te zien bij welke functieovergang bij die instelling de belemmeringen voor doorstroom naar het volgende functieniveau het grootst zijn. Hoe groter het getal, hoe dikker het glazen plafond (zie kader GPI in hoofdstuk 1).

Op sectorniveau zijn de GPI's voor vrouwen van de drie functieovergangen – promovendus/universitair docent, universitair docent/universitair hoofddocent en universitair hoofddocent/hoogleraar - ultimo 2021 onveranderd ten opzichte van de GPI's ultimo 2020⁷, respectievelijk 1,0, 1,4 en 1,2.

Kijken we echter naar de individuele universiteiten, dan zien we wel een aantal verschillen met ultimo 2020.

De GPI promovendus/universitair docent is voor de sector ook dit jaar weer 1,0. Dit noemen we de neutrale GPI. Bij drie universiteiten is de GPI bij deze functieovergang gestegen (Universiteit Leiden, Erasmus Universiteit Rotterdam en de Open Universiteit). Bij drie universiteiten zien we een daling (Universiteit Utrecht, Universiteit van Amsterdam en Wageningen University).

De functieovergang universitair docent/universitair hoofddocent kent voor de vrouwelijke universitair docenten met een GPI van 1,4 van alle functieovergangen, de meeste belemmeringen in de doorstroom. Wel is deze GPI voor 8 van de 14 universiteiten iets kleiner geworden. Bij de Universiteit Utrecht, Tilburg University en de TU Delft is deze GPI echter juist groter geworden.

Kijken we naar de GPI voor de stap van universitair hoofddocent naar hoogleraar, dan zien we dat deze bij 4 universiteiten gedaald (relatief minder belemmering) en bij 6 universiteiten gestegen (relatief meer belemmering) is. Bij deze functieovergang hebben ultimo 2021 twee universiteiten een GPI kleiner dan 1,0: de TU Eindhoven en de Open Universiteit. Vorig jaar waren dit er nog drie: ultimo 2020 kende de Universiteit Twente bij deze functieovergang nog een GPI van 0,8. Ultimo 2021 is deze gestegen naar 1,0 - een neutrale GPI.

Dat een GPI hoger of lager wordt, kan komen door een verandering in het aandeel vrouwen in de laagste en/of in de hoogste functiecategorie van de betreffende functieovergang en verschilt per universiteit. Welke interventie nodig is om een GPI te laten dalen tot op of onder de neutrale GPI van 1,0 verschilt dus ook per universiteit en moet op het niveau van een individuele universiteit worden bekeken en ingezet.

7. Zie p.14 voor meer informatie met betrekking tot de GPI's op sectorniveau.

TABEL 2.6

GPI vrouwen naar functieovergang per instelling, in fte, ultimo 2021.

	PROM/UD	UD/UHD	UHD/HGL
UNIVERSITEIT LEIDEN	1,1	1,2	1,2
UNIVERSITEIT UTRECHT	1,0	1,2	1,4
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	1,0	1,3	1,3
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	1,2	1,1	1,6
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	1,3	1,1	1,1
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	1,0	1,4	1,2
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	1,1	1,6	1,1
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	1,1	1,3	1,2
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	1,2	1,6	1,1
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	0,9	1,5	1,3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	0,9	1,9	0,9
UNIVERSITEIT TWENTE	1,0	1,7	1,0
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	1,2	1,4	1,5
OPEN UNIVERSITEIT	1,4	1,5	0,8
TOTAAL	1,0	1,4	1,2

Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN DE UNIVERSITEITEN PER WETENSCHAPSGBIED

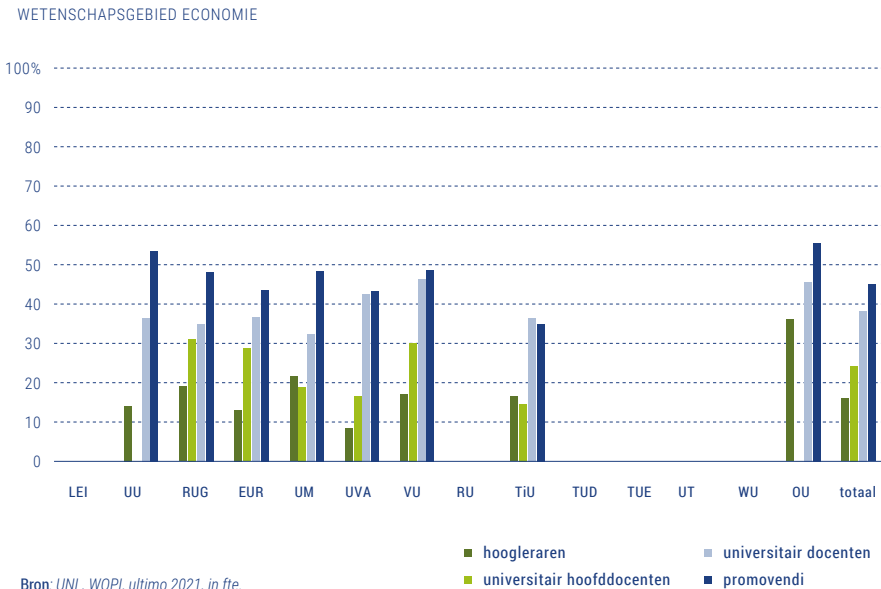
De percentages vrouwen per functiecategorie op instellingsniveau kunnen in sommige gevallen verullend werken. Dat wil zeggen dat de gemiddelde percentages per instelling geen inzicht geven in de stand van zaken binnen sommige faculteiten, waar het er soms ronduit slecht voor staat. Het LNVH zou dan ook graag inzicht verschaffen in de man-vrouwverhoudingen op het niveau van de faculteiten. Op basis van de huidige beschikbare data is dat echter niet mogelijk. Ook pogingen deze data te verzamelen via losse opvraag leverden onbruikbare data op. Het LNVH roept universiteiten daarom op zelf scherp te zijn op de stand van zaken op faculteitsniveau.

Wat we wel kunnen weergeven is de verdeling van het aandeel vrouwen per wetenschapsgebied voor de individuele instelling. Daarmee kijken we verder dan de muren van de universiteiten en het sectorbrede beeld, en hopen we uitwisseling tussen universiteiten over het stimuleren van de groei van het aandeel vrouwen in specifieke wetenschapsgebieden⁸ te kunnen aanmoedigen.

8. Kijk voor meer informatie over vakgebieden per wetenschapsgebied op Indeling sectoren | Hoger onderwijs | Inspectie van het onderwijs (onderwijsinspectie.nl).

FIGUUR 2.3.1

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Economie, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2021.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte.

In de Monitor 2021 lichtten we het wetenschapsgebied Economie uit. Dit om aandacht te vragen voor het feit dat de wetenschapsgebieden Natuur en Techniek traditiegetrouw veel aandacht krijgen als het gaat om de lage percentages vrouwen in de hogere functiecategorieën. Kijken we echter naar de percentages vrouwen in het wetenschapsgebied Economie, dan verdient dit gebied evengoed veel aandacht – met 16% vrouwelijke hoogleraren ligt het bijvoorbeeld sterk onder het sectorbrede gemiddelde van 26,7%.

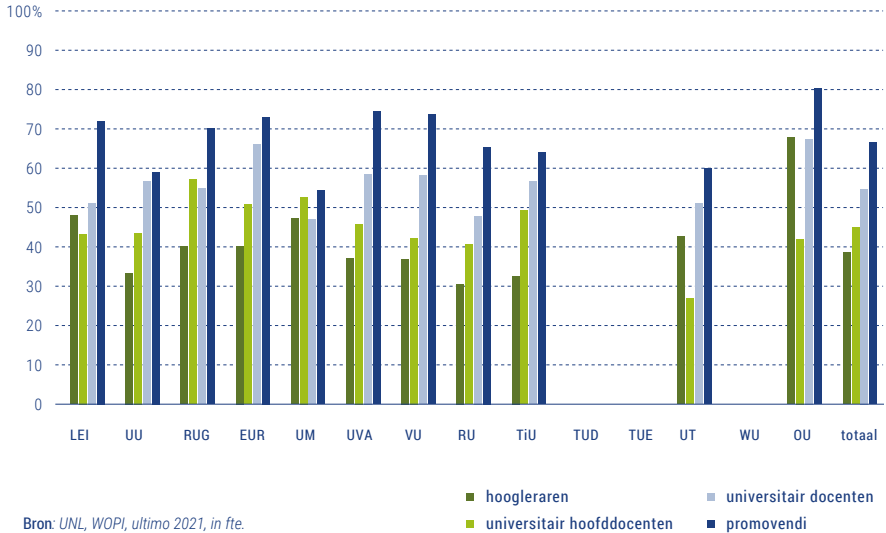
Kijken we naar de afzonderlijke universiteiten, dan ligt het aandeel vrouwelijke hoogleraren in wetenschapsgebied Economie bij Universiteit van Amsterdam met 8,4% duidelijk onder het gemiddelde van 16%.

Bij de universitair hoofddocenten valt (net als in de Monitor 2021) op dat bij de Univeriteit Utrecht geen vrouwelijke universitair hoofddocenten in dit gebied werkzaam zijn, terwijl er wel sprake is van 14,1% vrouwelijke hoogleraren en 36,5% vrouwelijke universitair docenten – een punt van aandacht als het aankomt op de vervanging van in de toekomst uitstromende hoogleraren en het aantal (vrouwelijke) universitair hoofddocenten om deze uitstroom op te vangen.

FIGUUR 2.3.2

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Gedrag & Maatschappij, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2021.

WETENSCHAPSGBIED GEDRAG & MAATSCHAPPIJ



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte.

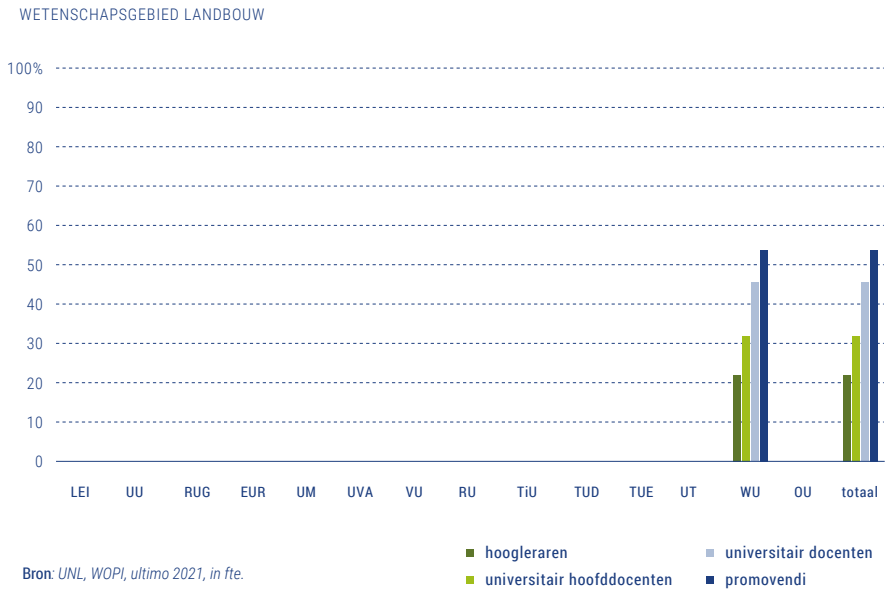
Het wetenschapsgebied Gedrag & Maatschappij kent ten opzichte van het sectorbrede gemiddelde van 26,7% een hoog percentage vrouwelijke hoogleraren (38,5%). Het kent echter ook al jaren een zeer hoog percentage vrouwelijke promovendi. Het verschil in procentpunt tussen deze functieniveaus is dan ook in deze monitor weer groot (28,1 procentpunt). Het percentage vrouwelijke promovendi is in het wetenschapsgebied Gedrag & Maatschappij met 66,6% het hoogst van alle wetenschapsgebieden.

In het wetenschapsgebied Gedrag & Maatschappij is het gemiddelde aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten 45,0%. De Universiteit Twente zit ver onder dit gemiddelde met een percentage van 26,9%. Daarentegen heeft de Rijksuniversiteit Groningen een bovengemiddeld aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten met een percentage van 57,1%.

Andere zaken die opvallen zijn de percentages vrouwelijke universitair docenten bij de Erasmus Universiteit Rotterdam (66,1%) en de Open Universiteit (67,4%). Deze liggen beduidend hoger dan het gemiddelde van 54,7%. De Open Universiteit valt op met meer dan 80% vrouwelijke promovendi.

FIGUUR 2.3.3

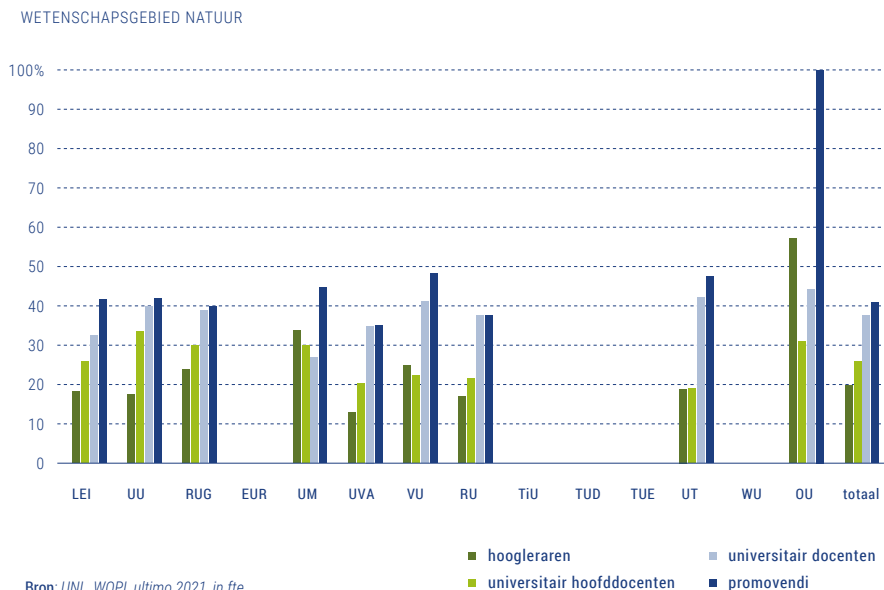
Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Landbouw, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2021.



Opvallend in het wetenschapsgebied Landbouw is het relatief hoge percentage vrouwelijke promovendi. Dit ligt met 53,8% ver boven het sectorbrede gemiddelde (alle wetenschapsgebieden samen) van 44,5%. Het percentage vrouwelijke hoogleraren ligt met 22% dan weer lager dan het sectorbrede gemiddelde van 26,7%.

FIGUUR 2.3.4

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Natuur, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2021.

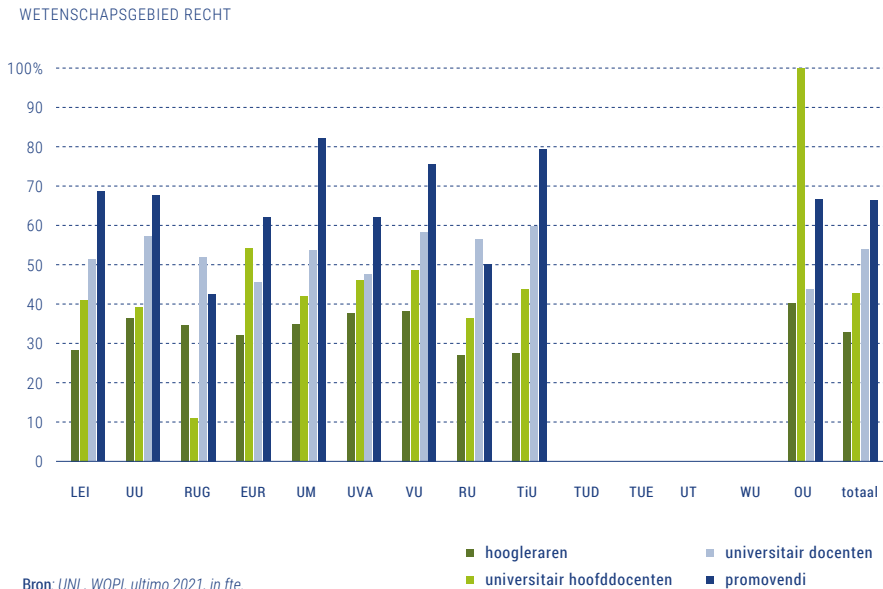


Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte.

In het wetenschapsgebied Natuur is het percentage vrouwelijke hoogleraren gemiddeld 19,8%. De percentages van Universiteit Maastricht (33,8%) en de Open Universiteit (57,1%) vallen op gezien zij ver boven dit gemiddelde liggen. De Universiteit van Amsterdam (12,9%) kent dan weer een opvallend laag percentage vrouwelijke hoogleraren binnen dit wetenschapsgebied. Andere uitschieter is hier de Open Universiteit met louter vrouwelijke promovendi in dit wetenschapsgebied.

FIGUUR 2.3.5

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Recht, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2021.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte.

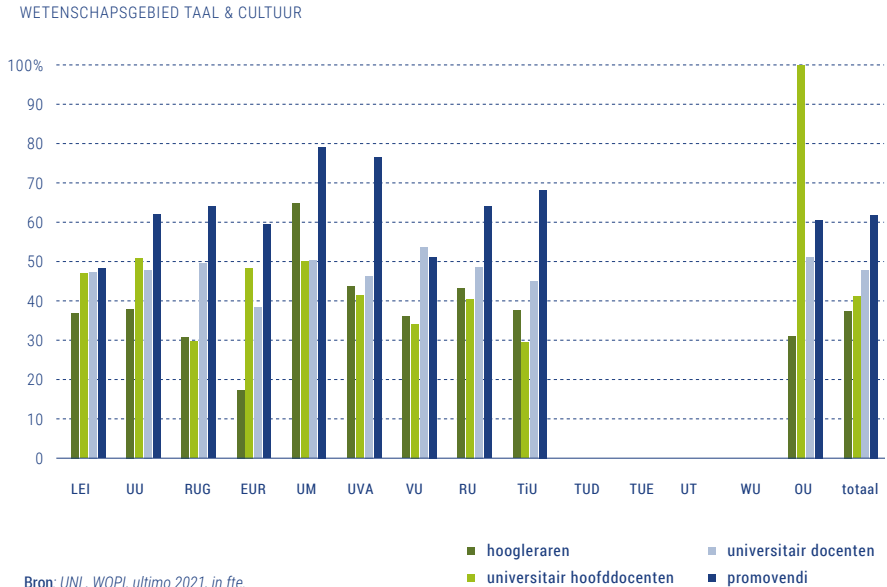
In het wetenschapsgebied Recht is bij de promovendi 2 op de 3 vrouw, daar waar dit bij de hoogleraren 1 op de 3 is.

Kijken we per universiteit dan valt de Rijksuniversiteit Groningen op met een laag percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten: 11,1%, waar het gemiddelde 42,7% is. Ook valt de Open Universiteit op met alleen maar vrouwelijke universitair hoofddocenten in dit wetenschapsgebied⁹. De Universiteit Maastricht heeft het hoogste percentage vrouwelijke promovendi in wetenschapsgebied Recht, namelijk 82,3%.

9. Daar waar het de Open Universiteit aangaat, geldt: het gaat hier in verhouding om zeer kleine aantallen. Hierdoor veroorzaakt een kleine verandering in aantallen een grote verandering in percentage.

FIGUUR 2.3.6

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Taal & Cultuur, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2021.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte.

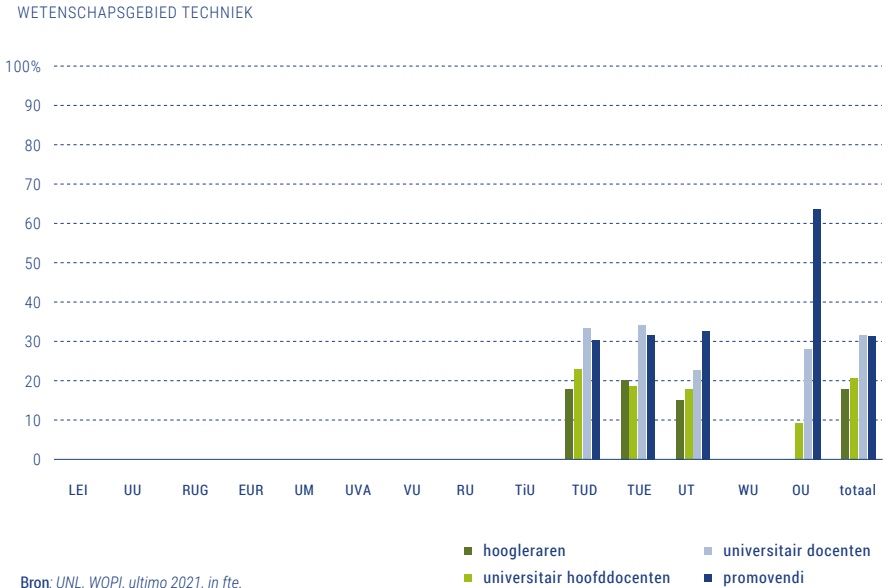
Het gemiddelde percentage vrouwelijke hoogleraren in wetenschapsgebied Taal & Cultuur is 37,4%. Het percentage van 17,3% van Erasmus Universiteit Rotterdam steekt hier mager bij af. Daarentegen kent Universiteit Maastricht een hoog percentage vrouwelijke hoogleraren in dit wetenschapsgebied: 64,9%.

Opvallend is dat de Open Universiteit geen mannelijke universitair hoofddocenten kent, net als in wetenschapsgebied Recht. Het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten bij Tilburg University (29,4%) en de Rijksuniversiteit Groningen (29,7%) ligt duidelijk onder het gemiddelde van 41,1%.

Wetenschapsgebied Taal & Cultuur en Gedrag & Maatschappij zijn de enige wetenschapsgebieden waar het percentage vrouwelijke universitair docenten hoger ligt dan 50%. Bij Erasmus Universiteit Rotterdam valt op dat het percentage vrouwelijke universitair docenten (38,3%) onder dat van het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten (48,4%) ligt. Tevens is bij de Erasmus Universiteit Rotterdam het verschil tussen het percentage vrouwelijke hoogleraren (17,3%) en het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten (48,4%) groot.

FIGUUR 2.3.7

Aandeel vrouwen in wetenschapsgebied Techniek, naar functiecategorie per instelling, in fte, ultimo 2021.



Bron: UNL, WOPI, ultimo 2021, in fte.

Opvallend in het wetenschapsgebied Techniek is het feit dat het aandeel vrouwelijke universitair docenten (licht) hoger is dan het aandeel vrouwelijke promovendi. In beide functiecategorieën is gemiddeld 1 op de 3 vrouw. De TU Eindhoven valt op met een groter aandeel vrouwelijke hoogleraren dan vrouwelijke universitair hoofddocenten. Het percentage vrouwelijke promovendi bij Open Universiteit is met 63,6% substantieel hoger dan het gemiddelde van 31,3%. De Open Universiteit kent verder een opvallend laag percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten, (9,1%) waar 20,7% het gemiddelde is. Het ontbreekt bij Open Universiteit aan vrouwelijke hoogleraren in wetenschapsgebied Techniek.

STREEFCIJFERS VOOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN

Begin 2020 verzocht het LNVH de universiteiten streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren op te stellen voor de periode 2020-2025. Alle 14 universiteiten hebben gehoor gegeven aan het verzoek en nieuwe stippen op de horizon gezet. Mochten de streefcijfers behaald worden, dan zal er in 2025 geen enkele universiteit meer een percentage vrouwelijke hoogleraren onder de 25% hebben. Bovendien zal met gemiddeld 31,2% voor het eerst 1 op de 3 hoogleraren vrouw zijn. Met deze nieuwe streefcijfers zouden we in 2025 het punt van de *critical mass*¹⁰ dus voorbij moeten zijn.

De realiteit laat echter zien dat we die toekomstige mijlpalen niet zomaar zullen behalen. Hoe hard er nog aan de gestelde doelen gewerkt dient te worden, verschilt per universiteit. Zo varieert de afstand die ultimo 2021 te overbruggen valt om het streefcijfer 2025 te behalen van 0,7 procentpunt voor de Erasmus Universiteit Rotterdam tot 8,1 procentpunt bij Wageningen Universiteit¹¹.

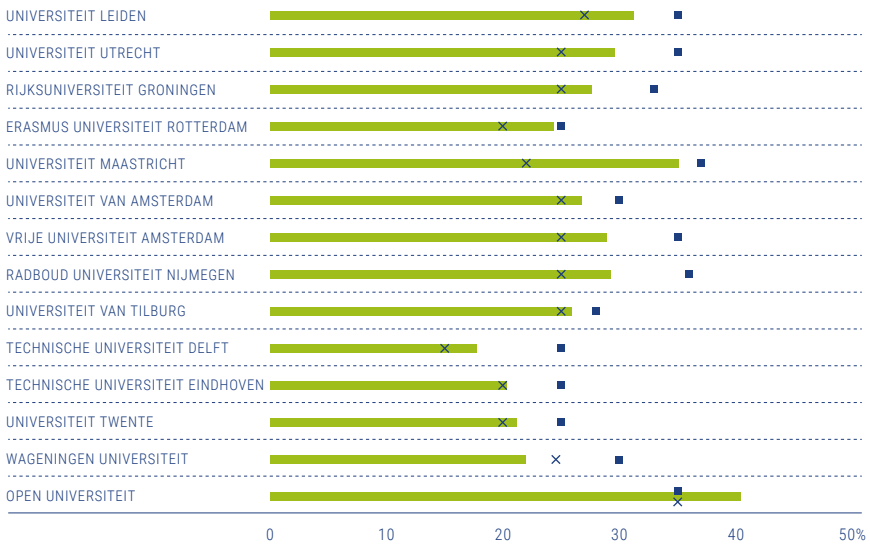
Als we de prognose voor het jaar 2025 baseren op de groei ultimo 2020 - ultimo 2021, dan zien we dat nog minder universiteiten dan bleek uit de prognose in de monitor 2021, hun streefcijfer behalen. Maar liefst 9 van de 14 universiteiten halen in dit tempo hun streefcijfer niet 📉. Vorig jaar waren dat er volgens de prognose gebaseerd op de groei ultimo 2019 - ultimo 2020 nog 6.

10. Met kritische massa wordt hier bedoeld: een voldoende aantal adoptanten van een nieuw idee, technologie of innovatie in een sociaal systeem, zodat de acceptatiegraad zichzelf in stand houdt en verdere groei creëert, en zo in het geval van ongelijke vertegenwoordiging niet meer leidt tot een isolement van de ondervertegenwoordigde groep.

11. Het streefcijfer van Wageningen Universiteit (30%) is inclusief persoonlijk hoogleraren. Deze persoonlijk hoogleraren vallen in het UFO-profiel van universitair hoofddocent. Universitair hoofddocenten worden in de percentages vrouwelijke hoogleraren zoals weergegeven in de Monitor logischerwijs niet meegenomen. Het streefcijfer is dus niet met het percentage vrouwelijke hoogleraren in WOPI te vergelijken.

FIGUUR 2.4

Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2021 en streefcijfers voor 2020 en 2025, per universiteit.



Bron streefcijfers 2020: UNL brief 17 december 2015 aan minister Bussemaker OCW. Bron streefcijfers 2025: bureau UNL. Bron personeel: UNL/WOPI, ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

■ percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2021
 × streefcijfer 2020
 ■ streefcijfer 2025

Ook in deze Monitor laten we het beeld zien dat ontstaat als we voor de prognose in 2025 niet de groei in het voorgaande jaar, maar de afstand die voor het behalen van het streefcijfer ultimo 2020 is overbrugd tussen 2016 en 2021 gebruiken (zie tabel 2.7). Het effect van de Westerdijk Talent Impuls wordt dan in de prognose meegenomen. Het beeld ziet er dan als volgt uit: 10 van de 14 universiteiten bereiken ultimo 2025 hun streefcijfer. In de Monitor 2021 waren dit er nog 11; ook hier zien we dus een iets minder gunstig beeld.

De Universiteit van Amsterdam, Wageningen University, de TU Delft en de Radboud Universiteit Nijmegen zullen in deze prognose gezamenlijk nog 11,5 procentpunt moeten overbruggen om hun gestelde streefcijfer voor 2025 te behalen. In het geval van de prognose op basis van de groei ultimo 2020 – ultimo 2021 – waarin de Westerdijk Talentimpuls niet is meegenomen - zou er in totaal nog 30 procentpunt te overbruggen zijn 📌. Dit zou dus pleiten voor wederom een extra impuls, sectorbreed (zoals de Westerdijk Talent Impuls) of per instelling.

Het LNVH plaatst bij dit pleidooi voor een - noodzakelijke - extra impuls wel de kanttekening dat er bij zo'n nieuwe impuls lessen uit het verleden meegenomen dienen te worden. Een versnelde benoeming van een grote

groep vrouwelijke hoogleraren leidt tot het leegvissen van de onderliggende functiecategorie. Er dient dus gelijktijdig aandacht te worden besteed aan het bevorderen van vrouwelijke universitair docenten naar universitair hoofddocent. Ook leggen de vaak snel in het leven geroepen benoemingsprocedures bloot dat er dikwijls niet transparant wordt geworven en criteria onduidelijk zijn. Daarnaast dient er parallel blijvend aandacht te zijn voor benoemingen van vrouwen in de reguliere benoemingsprocedures, anders vertaalt de impuls zich niet duurzaam door in groei.

TABEL 2.7

Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2021, streefcijfer 2025 en prognose 2025 op basis van groei '20-'21 en groei '16-'21, per universiteit, in fte.

	Percentage vrouwelijke hoogleraren ultimo 2021	Streefcijfer 2025	Prognose 2025 o.b.v. groei '20-'21	Verschil prognose 2025 o.b.v. groei '20-'21 met streefcijfer 2025	Prognose 2025 o.b.v. groei '16-'21	Verschil prognose 2025 o.b.v. groei '16-'21 met streefcijfer 2025
UNIVERSITEIT LEIDEN	31,2	35	35,5	0,5	36,6	1,6
UNIVERSITEIT UTRECHT	29,6	35	34,6	-0,4	35,6	0,6
RIJKSUNIVERSITEIT GRÖNINGEN	27,6	33	32,5	-0,5	34,7	1,7
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	24,3	25	24,4	-0,6	35,0	10,0
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	35,1	37	44,9	7,9	46,4	9,4
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	26,7	30	37,3	7,3	29,5	-0,5
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM	28,9	35	34,4	-0,6	36,0	1,0
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	29,2	36	25,5	-10,5	31,5	-4,5
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	25,9	28	33,8	5,8	32,9	4,9
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	17,7	25	16,9	-8,1	21,7	-3,3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	20,3	25	20,9	-4,1	27,3	2,3
UNIVERSITEIT TWENTE	21,2	25	25,2	0,2	28,1	3,1
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	21,9	30	25,6	-4,4	26,8	-3,2
OPEN UNIVERSITEIT	40,4	35	34,2	-0,8	49,5	14,5
TOTAAL	26,7	31,2	30,5	-0,7	32,6	1,4

Bron streefcijfers 2025: bureau VSNU.

Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2016-ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Westerdijk Talent Impuls

Op 10 februari 2017 was het 100 jaar geleden dat in Nederland de eerste vrouwelijke hoogleraar, prof. dr. Johanna Westerdijk, werd benoemd. Als extra impuls besloot Jet Bussemaker, toenmalig minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap eenmalig 5 miljoen euro beschikbaar te stellen voor de benoeming van 100 vrouwelijke hoogleraren. Met deze extra investering in het 'Westerdijkjaar' werden universiteiten aangespoord om meer werk te maken van het vergroten van het aantal vrouwelijke hoogleraren, bovenop de streefcijfers die zij zich voor 2020 hadden gesteld. Het oorspronkelijke idee voor de 100 extra vrouwelijke hoogleraren in het Westerdijkjaar kwam van Altena's Angels. NWO voerde dit programma voor het ministerie uit.

— 3 —

HET AANDEEL
VROUWELIJKE
WETENSCHAPPERS
AAN DE UNIVERSITAIR
MEDISCHE CENTRA

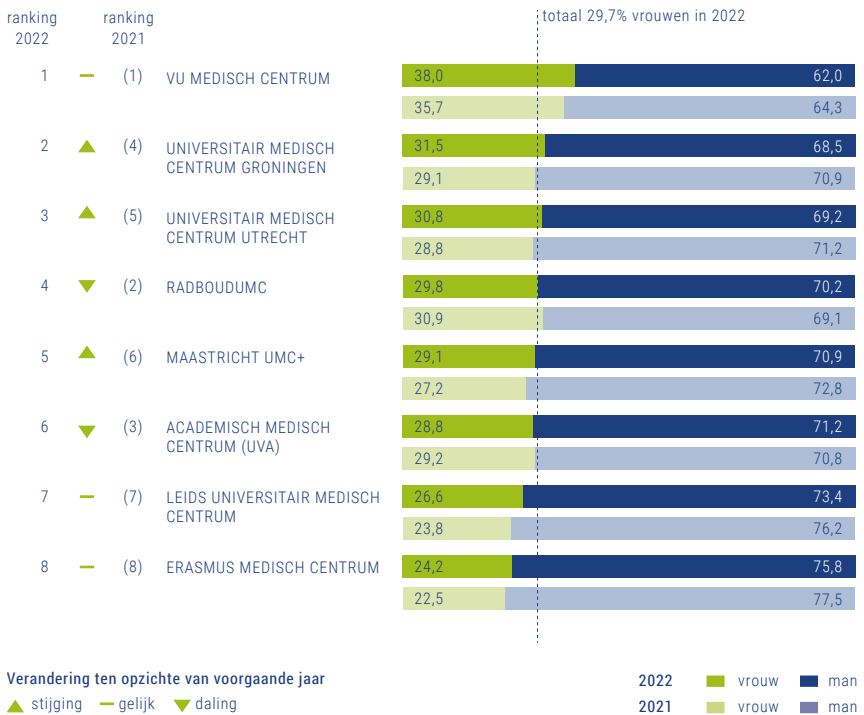
HET AANDEEL VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS AAN DE UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de umc's is gestegen van 28% in 2021 naar 29,7% in 2022. Dat is een groei van 1,7 procentpunt, ten opzichte van 1,6 procentpunt vorig jaar. 6 van de 8 umc's laten een stijging zien van het percentage vrouwelijke hoogleraren. Bij het Radboudumc en bij het Academisch Medisch Centrum is sprake van een daling van respectievelijk 30,9% naar 29,8% en van 29,2% naar 28,8%.

In 2022 zijn 3 umc's de 30%-grens gepasseerd: VUmc, UMCG en UMCU. Radboudumc komt door daling van het percentage vrouwelijke hoogleraren met 1,1 procentpunt onder de grens van 30% uit. Als hekkensluiter zien we het Erasmusumc dat het met 24,2% net iets minder goed doet dan het LUMC met 26,6%.

FIGUUR 3.1

Procentuele verdeling vrouwelijke en mannelijke hoogleraren bij umc's, in personen, in 2021 en 2022. Van hoog naar laag naar percentage vrouwelijke hoogleraren in 2022.



Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2020 en 01-07-2021 en tussen 31-12-2021 en 01-07-2022, in personen.

In tabel 3.1 zetten we nogmaals duidelijk uiteen wat de percentages vrouwelijke hoogleraren aan de umc's zijn in 2021 en 2022 en wat het groeipercentage is geweest in de periode 2021-2022^{1,2}.

TABEL 3.1

Percentages vrouwelijke hoogleraren per umc in 2021 en in 2022, in personen, en procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren 2021-2022.

	Percentage vrouwelijke hoogleraren in 2022	Percentage vrouwelijke hoogleraren in 2021	Procentpunt groei percentage vrouwelijke hoogleraren '21 - '22
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	26,6	23,8	2,8
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	30,8	28,8	2,0
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	31,5	29,1	2,4
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	24,2	22,5	1,7
MAASTRICHT UMC+	29,1	27,2	2,0
ACADEMISCH MEDISCH CENTRUM (UVA)	28,8	29,2	-0,4
VU MEDISCH CENTRUM	38,0	35,7	2,3
RADBOUDUMC	29,8	30,9	-1,1
TOTAAL	29,7	28,0	1,6

Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2020 en 01-07-2021 en tussen 31-12-2021 en 01-07-2022, in personen.

1. N.B. De data die zijn aangeleverd door zowel het VUmc als AMC (UvA) blijken ook data van bijzonder hoogleraren te bevatten.

2. Van alle universiteiten behalve van de Universiteit Maastricht is vanaf 1998 tot nu al het personeel van de medische faculteiten overgegaan naar de universitair medische centra. De Universiteit Maastricht vormt hierin een uitzondering ten opzichte van de andere universiteiten. Ultimo 2020 bedraagt bij de Universiteit Maastricht het percentage vrouwelijke hoogleraren exclusief wetenschapsgebied Gezondheid, in fte, 35,1% terwijl het percentage vrouwelijke hoogleraren in het nog substantiële wetenschapsgebied Gezondheid binnen de universiteit Maastricht 25,8% bedraagt. Het percentage vrouwelijke hoogleraren inclusief wetenschapsgebied Gezondheid is bij Maastricht 31,8%. Ultimo 2021 omvat het wetenschapsgebied Gezondheid binnen universiteit Maastricht in personen hoogleraren nog 67 man en 25 vrouw.

AFDELINGSHOOFDEN HOGLERAAR IN DE UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Het percentage vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar is ten opzichte van 2021 gestegen van 17,7% naar 21,3%. We zien deze stijging bij alle umc's, met uitzondering van het LUMC. Daar is het percentage gezakt van 15,4 naar 12,8%.

De percentages vrouwelijke afdelingshoofden verschillen sterk per umc en lopen uiteen van 12,8% bij het LUMC tot 43,2% bij het UMCU.

TABEL 3.2

Aantal vrouwelijke en mannelijke afdelingshoofden hoogleraar naar umc en aandeel vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar, in personen, in 2022.

	Vrouw	Man	Totaal	Percentage vrouw
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	5	34	39	12,8
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	16	21	37	43,2
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	7	32	39	17,9
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	6	35	41	14,6
MAASTRICHT UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM+	8	42	50	16,0
AMSTERDAM UMC	8	39	47	17,0
RADBOUDUMC	14	34	48	29,2
TOTAAL	64	237	301	21,3

Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2021 en 01-07-2022, in personen.

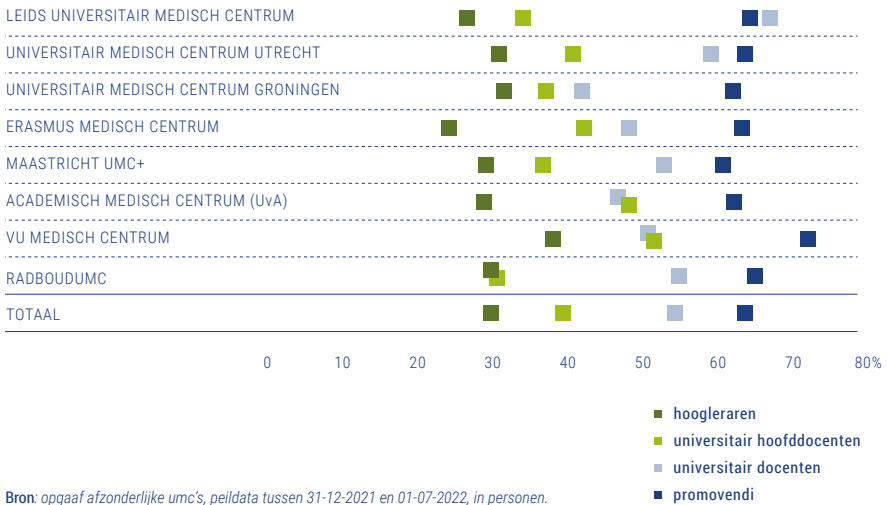
PERCENTAGE VROUWEN PER FUNCTIECATEGORIE

In alle functiecategorieën is het aandeel vrouwen in het totaal van de umc's groter dan bij de universiteiten. Ter vergelijking: bij de universiteiten is het percentage vrouwelijke hoogleraren 26,7%, vrouwelijke universitair hoofddocenten 32,4%, vrouwelijke universitair docenten 44,5% en vrouwelijke promovendi 44,5%. Bij de umc's is dat respectievelijk 29,7%, 39,4%, 54,3% en 63,6%. Opvallend daarbij is het zeer hoge percentage vrouwelijke promovendi.

Bij de umc's is het verschil tussen het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten en vrouwelijke hoogleraren 9,7 procentpunt tegen 5,3 procentpunt bij de universiteiten. Dit resulteert in een hogere GPI voor deze functieovergang – zie figuur 3.3 voor meer details.

FIGUUR 3.2

Percentage vrouwen naar functiecategorie per umc, in personen, in 2022.



GLAZEN PLAFOND INDEX

Aan de GPI per umc is te zien bij welke functiecategorie de belemmeringen voor doorstroom naar het volgende functieniveau het grootst zijn. Hoe groter het getal, hoe dikker het glazen plafond.

De GPI voor alle functieovergangen voor het totaal van de umc's is bij alle functieovergangen groter dan 1,0. De GPI van promovendus naar universitair docent en van universitair docent naar universitair hoofddocent is gelijk aan die van vorig jaar. De GPI van universitair hoofddocent naar hoogleraar is van 1,4 in 2021 naar 1,3 in 2022 gedaald.

Kijken we naar de afzonderlijke umc's dan zien we bij de functieovergang promovendus naar universitair docent net als vorig jaar bij het LUMC een neutrale GPI van 1,0. Bij de overige umc's is deze GPI groter dan 1,0.

Voor de functieovergang van universitair docent naar universitair hoofddocent hebben het AMC (UvA) en het VUmc een GPI van 1,0. Dit was vorig jaar nog 1,1. Het LUMC kent hier de grootste GPI, namelijk 2,0. In 2021 was deze GPI voor het LUMC met 1,9 ook al het grootst.

Bij de functieovergang van universitair hoofddocent naar hoogleraar is bij 5 van de umc's in vergelijking met 2021 de GPI licht gedaald. Binnen Maastricht UMC+, het AMC en het VUmc is deze GPI licht gestegen.

TABEL 3.3

GPI vrouwen per umc, in personen, in 2022³.

	PROM/UD	UD/UHD	UHD/HGL
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	1,0	2,0	1,3
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	1,1	1,5	1,3
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	1,5	1,1	1,2
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	1,3	1,1	1,7
MAASTRICHT UMC+	1,1	1,4	1,3
ACADEMISCH MEDISCH CENTRUM (UVA)	1,3	1,0	1,7
VU MEDISCH CENTRUM	1,4	1,0	1,4
RADBOUDUMC	1,2	1,8	1,0
TOTAAL	1,2	1,4	1,3

Bron: opgaaf afzonderlijke umc's, peildata tussen 31-12-2021 en 01-07-2022, in personen.

3. De GPI-bepaling op basis van fte is accurater dan die op basis van personen. Van de umc's ontbreekt echter de data over fte. De GPI-bepaling op basis van personen voor de umc's moet om die reden als indicatief gelezen worden.

— 4 —

VROUWEN IN HOOGSTE NIVEAUS ACADEMISCH MANAGEMENT EN BESTUURDERS IN WETENSCHAPPELIJKE ORGANISATIES

ACADEMISCH MANAGEMENT BIJ UNIVERSITEITEN

Naast inzicht in de samenstelling van de wetenschappelijke staf, is het zeker zo belangrijk te kijken naar de man-vrouwverdeling in bestuurlijke rollen en beslisfuncties. Het blijft echter zo dat gegevens over academisch management slechts beperkt beschikbaar zijn. De dataweergave hieronder betreft de gegevens van 12 van de 14 universiteiten¹, waarvan er vanuit 4 universiteiten data is verkregen via losse opvraag, aangezien deze universiteiten de data niet meer standaard meeleveren in WOPI. We kunnen op basis van de beschikbare gegevens het licht laten schijnen op de percentages vrouwen onder de decanen, en directeuren onderzoeks- en onderwijsinstituut.

Het percentage vrouwen onder de decanen is ultimo 2021 aanzienlijk hoger dan ultimo 2020. Het steeg van 20,1% naar 29,7%. Daarmee is nog net niet 1 op de 3 decanen vrouw.

Bij de directeuren onderwijsinstituut is het percentage vrouwen het afgelopen jaar gestegen van 43,2% naar 53,5%. Ook bij de directeuren onderzoeksinstituut zien we een stijging: van 20,3% naar 25,0%. Hoewel er ook een redelijke stijging te zien is onder de directeuren onderzoeksinstituut, blijft het zichtbaar dat vrouwen beter zijn vertegenwoordigd in onderwijs dan in onderzoek en integraal management. Gelet op reputatie, gezag en feitelijke invloed van deze rollen, zijn vrouwen sterker vertegenwoordigd in de rollen met minder invloed.

FIGUUR 4.1

Aandeel vrouwen en mannen in academisch management aan 12 van de 14 Nederlandse universiteiten, ultimo 2021, in fte.



Bron: UNL, WOPI (8 universiteiten), losse opvraag (4 universiteiten), ultimo 2021, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

1. Wageningen Universiteit en de Universiteit Maastricht leveren deze data niet standaard (meer) aan in de UNL WOPI data en registreren deze data bovendien ook niet meer als zodanig. Er kan dus voor deze universiteiten niet over academisch management gerapporteerd worden.

PERCENTAGES VROUWEN IN COLLEGES VAN BESTUUR EN RADEN VAN TOEZICHT

UNIVERSITEITEN

Colleges van Bestuur (CvB)

Aan de Nederlandse universiteiten zijn in totaal 40 bestuurlijke posities binnen de Colleges van Bestuur. Van de 40 posities worden er 17 door vrouwen bekleed en 23 door mannen. Het aantal vrouwen is ten opzichte van 2021 gestegen met 1 (van 16 naar 17), het aantal mannelijke leden in de Colleges van Bestuur is gedaald van 24 naar 23. Daarmee komt het gemiddelde percentage vrouwen in Colleges van Bestuur in 2022 op 42,5%. Dit is een stijging van 2,5 procentpunt ten opzichte van de 40,0% in 2021.

Raden van Toezicht (RvT)

In de Raden van Toezicht zijn in totaal 69 bestuurlijke posities. Daarvan worden er in 2022 33 door vrouwen bekleed en 36 door mannen. Het percentage vrouwen in Raden van Toezicht komt daarmee op 47,8%. Dit is een daling van 1,5 procentpunt ten opzichte van 2021. Een evenredige man-vrouwverdeling blijft echter in zicht, mits de daling niet verder doorzet.

FIGUUR 4.2

Aantal vrouwen en mannen in Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse universiteiten in 2022.

17 van 40 posities in universitaire Colleges van Bestuur bekleed door vrouwen



■ vrouw ■ man

33 van 69 posities in universitaire Raden van Toezicht bekleed door vrouwen



Bron: websites Nederlandse universiteiten, peildatum 29-08-2022, in personen.

TABEL 4.1

Aantal vrouwen en mannen in Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse universiteiten in 2022.

	College van Bestuur		Raad van Toezicht	
	V	M	V	M
UNIVERSITEIT LEIDEN	2	1	2	3
UNIVERSITEIT UTRECHT	1	2	3	2
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	1	2	2	3
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	2	1	2	3
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	2	1	3	2
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	1	1	2	3
VRIJE UNIVERSITEIT	1	2	3	2
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	1	2	2	2
UNIVERSITEIT VAN TILBURG	2	1	1	3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT	1	2	2	3
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN	1	2	3	2
UNIVERSITEIT TWENTE	1	2	2	3
WAGENINGEN UNIVERSITEIT	1	2	3	3
OPEN UNIVERSITEIT	0	2	3	2
TOTAAL	17	23	33	36
PERCENTAGE VROUW	42,5		47,8	

Bron: websites Nederlandse universiteiten, peildatum 29-08-2022, in personen.

UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

Raden van Bestuur (RvB)

Het totale aantal leden van de Raden van Bestuur van de Nederlandse umc's bleef in 2022 gelijk ten opzichte van 2021: 30. Van de 30 leden van de RvB zijn er 12 vrouw en 18 man. Dit komt neer op een percentage van 40,0%. Dit is een forse daling ten opzichte van de 46,7% aan vrouwelijke leden in 2021 📉.

Raden van Toezicht (RvT)

In totaal bedraagt het aantal leden van de Raden van Toezicht aan de Nederlandse umc's 38. Dit is een daling van 1 ten opzichte van vorig jaar. In 2021 was het aandeel vrouwen nog 43,6%. Met 19 posities bezet door vrouwen en 19 door mannen is er hier voor het eerst evenredigheid bereikt.

FIGUUR 4.3

Aantal vrouwen en mannen in Raden van Bestuur en Raden van Toezicht van de umc's in 2022.



Bron: websites Nederlandse umc's, peildatum 09-08-2022, in personen.

TABEL 4.2

Aantal vrouwen en mannen in Raden van Bestuur en Raden van Toezicht van de Nederlandse umc's in 2022.

	Raad van Bestuur		Raad van Toezicht	
	V	M	V	M
LEIDS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM	0	4	2	3
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM UTRECHT	2	2	3	3
UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN	2	2	3	2
ERASMUS MEDISCH CENTRUM	1	3	2	4
MAASTRICHT UMC+	3	2	2	2
AMSTERDAM UMC ²	2	3	4	3
RADBOUDUMC	2	2	3	2
TOTAAL	12	18	19	19
PERCENTAGE VROUW	40,0		50,0	

Bron: websites Nederlandse umc's, peildatum 09-08-2022, in personen.

2. Het Academisch Medisch Centrum en het VU Medisch Centrum zijn per 7 juni 2018 gefuseerd tot Amsterdam UMC en hebben een gezamenlijke Raad van Bestuur

KONINKLIJKE NEDERLANDSE ACADEMIE VAN WETENSCHAPPEN (KNAW)

Leden

De KNAW telt 132 vrouwen onder het totale aantal van 620 leden, dat komt neer op een aandeel van 21,3%. Dit is een stijging van 2,1 procentpunt ten opzichte van de 19,2% in 2021. Onder de leden vallen de scheve man-vrouw-verhoudingen in de domeinen Medische, Medisch-Biologische en Gezondheidswetenschappen (MMBG) en in Natuur- en Technische Wetenschappen (NTW) op.

Directie en bestuur

Het bestuur van de KNAW bestaat uit de president, twee vicepresidenten (waarvan een tevens algemeen secretaris) en vier bestuursleden die tevens domeinvoorzitters zijn. In het bestuur van de KNAW zijn in totaal 7 posities te bekleden. Daarvan worden er 3 bekleed door een vrouw, en 4 door een man. Daarnaast heeft de KNAW een algemeen directeur. Die positie wordt bekleed door een vrouw. Sinds 1 september 2022 wordt ook de positie van vicepresident bekleed door een vrouw.

FIGUUR 4.4

Aantal vrouwen en mannen in de directie en het bestuur van de Koninklijke Academie van Wetenschappen (KNAW) in 2022.



Bron: bureau KNAW, peildatum 29-08-2022, in personen.

TABEL 4.3

Aantal vrouwen en mannen in de directie, het bestuur en onder de leden van de Koninklijke Academie van Wetenschappen (KNAW) in 2022.

	V	M
Algemeen directeur	1	
Bestuur	3	4
President	1	
Vice-president (V vanaf 1 september 2022)	1	1*
Algemeen secretaris*		1
Leden	1	3
Leden		
Geesteswetenschappen (GW)	41	89
Gedrags-, Maatschappij- en Rechtswetenschappen (GMRW)	45	97
Medische, Medisch-Biologische en Gezondheidswetenschappen (MMBG)	20	81
Natuur- en Technische Wetenschappen (NTW)	26	221

*N.B. Algemeen secretaris van de KNAW is tevens vice-president.

Bron: bureau KNAW, peildatum 29-08-2022, in personen.

DE JONGE AKADEMIE (DJA)

Het bestuur van DJA bestaat uit 3 vrouwen (60%) en 2 mannen (40%). Het totaal aantal leden van De Jonge Akademie bedraagt, exclusief bestuur en alumni, 50. Daarvan zijn er 29 vrouw. Dat komt neer op een percentage van 58%. Dit is een stijging met 2 procentpunt ten opzichte van vorig jaar. DJA telt 160 alumni, waarvan er 68 (42,5%) vrouw zijn en 92 (57,5%) man.

FIGUUR 4.5

Aantal vrouwelijke en mannelijke leden van De Jonge Akademie in 2022.

100 van 215 leden
(incl. bestuur en alumni)
van De Jonge Akademie
zijn vrouw



Bron: bureau KNAW, peildatum 29-08-2022, in personen.

TABEL 4.4

Aantal vrouwelijke en mannelijke bestuursleden, leden en alumni van De Jonge Akademie in 2022.

	V	M
Bestuur	3	2
Leden 2022	29	21
Alumni	68	92

Bron: bureau KNAW, peildatum 29-08-2022, in personen.

NEDERLANDSE ORGANISATIE VOOR WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK (NWO)

De bestuurlijke structuur van NWO bestaat uit een Raad van Bestuur, een Raad van Toezicht en vier domeinbesturen. De Raad van Bestuur bestaat uit 6 posities waarvan er 3 door een man worden ingevuld en 3 door een vrouw. De voorzitter van de Raad van Bestuur is een man. De Raad van Toezicht telt 5 leden: 2 vrouwen en 3 mannen. De voorzitter van de RvT is net als bij de RvB een man.

Kijken we naar de domeinbesturen dan zien we het volgende:

Domein Exacte en Natuurwetenschappen (ENW): 7 posities, waarvan 3 vrouwen en 4 mannen

Domein Sociale en Geesteswetenschappen (SGW): 8 posities, waarvan 5 vrouwen en 3 mannen

Domein Toegepaste en Technische Wetenschappen (TTW): 8 posities, 3 vrouwen en 5 mannen

Domeinbestuur Zorgonderzoek en Medische Wetenschappen (ZonMw): 9 posities, 5 vrouwen en 4 mannen.

Let op: de domeinvoorzitters (2 vrouwen en 2 mannen) zijn zowel domeinvoorzitter als lid van de Raad van Bestuur. Het totaal is gebaseerd op de totalisering van functies, daarin zit een dubbel telling van domeinvoorzitters. NWO kent dus 38 bestuurlijke functies, die worden bezet door 34 personen.

FIGUUR 4.6

Aantal vrouwen en mannen in het bestuur (exclusief RvT) van de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek in 2022.

19 van 38 bestuursfuncties binnen NWO (RvB en domeinbesturen) worden bezet door vrouwen



Bron: bureau Raad van Bestuur NWO, peildatum 01-09-2022, in personen.

TABEL 4.5

Aantal vrouwen en mannen in het bestuur (exclusief RvT) van de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek in 2022.

	V	M
Raad van Bestuur		
Voorzitter		1
Portefeuillehouder Bedrijfsvoering	1	
Domeinvoorzitters	2	2
Domeinbesturen		
Domeinbestuur Exacte en Natuurwetenschappen (ENW)	3	4
Domeinbestuur Sociale en Geesteswetenschappen (SGW)	5	3
Domeinbestuur Toegepaste en Technische Wetenschappen (TTW)	3	5
Domeinbestuur Zorgonderzoek en Medische Wetenschappen (ZonMw)	5	4

Bron: bureau Raad van Bestuur NWO, peildatum 01-09-2022, in personen.

— 5 —

ONDERSTEUNEND EN BEHEERSPERSONEEL EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL VERGELEKEN

AANDEEL VROUWEN IN OBP EN WP BLIJFT STIJGEN

Het totaal aantal fte in het Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP) is tussen ultimo 2020 en ultimo 2021 toegenomen met 979,9 fte waarvan 638,2 bij vrouwen en 339,2 bij mannen is terechtgekomen. In de categorie 'Overig' kwam er 2,5 fte bij¹. Het aandeel vrouwen in het OBP is ultimo 2021 56,7%. Een stijging van 0,4 procentpunt ten opzichte van het vorige jaar.

TABEL 5.1

Aantallen OBP naar geslacht en groei, ultimo 2017 - ultimo 2021, in fte.

	OBP V	OBP M	OBP Overig	Totaal	Groei V	Groei M	Groei Overig	Groei Totaal	Percentage Vrouw
2017	9.983,9	8.352,3		18.336,1	383,2	182,9		566,1	54,4
2018	10.392,5	8.424,7		18.817,2	408,7	72,4		481,1	55,2
2019	10.962,9	8.692,9		19.655,8	570,4	268,2		838,6	55,8
2020	11.532,4	8.965,0		20.497,5	569,6	272,1		841,7	56,3
2021	12.170,7	9.304,2	2,5	21.477,4	638,2	339,2	2,5	979,9	56,7

Bron: UNL, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Niet alleen het aantal fte binnen het OBP maar ook het totaal fte Wetenschappelijk Personeel (WP) is toegenomen. Tussen ultimo 2020 en ultimo 2021 is het WP gegroeid met 1.545,7 fte. Daarvan is 946,3 bij de vrouwen en 599,3 bij de mannen terechtgekomen. Het aandeel vrouwen in het WP is tussen 2020 en 2021 gestegen van 41,0 naar 42,0%.

TABEL 5.2

Aantallen WP naar geslacht en groei, ultimo 2017 - ultimo 2021, in fte.

	WP V	WP M	WP Overig	Totaal	Groei V	Groei M	Groei Overig	Groei Totaal	Percentage Vrouw
2017	9.940,2	15.540,5		25.480,8	316,4	316,5		632,9	39,0
2018	10.269,9	15.721,6		25.991,5	329,7	181,0		510,8	39,5
2019	10.781,7	16.301,1		27.082,8	511,7	579,5		1.091,3	39,8
2020	11.872,1	17.069,4		28.941,5	1.090,4	768,3		1.858,7	41,0
2021	12.818,4	17.668,7	7,5	30.494,6	946,3	599,3	7,5	1.545,7	42,0

Bron: UNL, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

1. Vanwege de sectorbrede weergave en de iets grotere beschikbaarheid van data, wordt hier ook de categorie 'Overig' meegenomen. Op andere plekken in deze Monitor wordt dat niet gedaan vanwege mogelijke herleidbaarheid. Zie bijlage 1 voor meer uitleg over deze categorie.

In dezelfde periode nam het aantal studenten binnen de universiteiten toe met 12.386 (in personen). Het is daarom interessant te kijken hoeveel WP en OBP er beschikbaar is per student. En hoe hebben deze ratio's zich de afgelopen 5 jaar ontwikkeld? In tabel 5.3 laten we zien dat de groei van het WP en van het OBP geen gelijke tred houdt met de toename van het aantal studenten. Zo zijn de ratio's WP/student, OBP/student, en de OBP/WP ratio en de ratio (OBP+WP)/student vergeleken met 5 jaar geleden allemaal gedaald. De aanwas van WP en OBP houdt de aanwas van studenten niet bij.

TABEL 5.3

Aantal studenten, WP en OBP en verhouding WP en OBP met het aantal studenten, uitgedrukt in een aantal ratio's, ultimo 2017 t/m ultimo 2021.

	Studenten	WP	OBP	WP/student ratio	OBP/WP ratio	OBP/student ratio	(OBP+WP)/student ratio
2017	242.798	25.480,8	18.336,1	0,1049	0,7196	0,0755	0,1805
2018	256.704	25.991,5	18.817,2	0,1013	0,7240	0,0733	0,1746
2019	268.177	27.082,8	19.655,8	0,1010	0,7258	0,0733	0,1743
2020	290.616	28.941,5	20.497,5	0,0996	0,7082	0,0705	0,1701
2021	303.002	30.494,6	21.477,4	0,1006	0,7043	0,0709	0,1715

Bron: UNL, WOPI, peildatum 31-12, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Bron studenten: 1cHO2017, 1cHO2018, 1cHO2019, 1cHO2020, 1cHO2021, peildatum 1-10, in personen. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

BIJLAGE 1 – BRONGEGEVENS

Universiteiten

Vanaf 1990 wordt door de universiteiten op een gestructureerde manier op peildatum (31/12) gegevens over het personeel verzameld. Deze dataverzameling wordt vanaf 1999 door UNL gecoördineerd en WOPI (Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie) genoemd. De informatie 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. Tot 2003 werden de gegevens over personeel in WOPI uitsluitend in fte verzameld. Vanaf 2003 worden de WOPI-data zowel in fte als in personen verzameld. Het tonen van informatie over aantallen personen in de periode voor 2003 is om die reden niet mogelijk.

UNL WOPI variabele 'Herkomst' en categorie 'Overig' van variabele 'Geslacht'

De variabele Herkomst in WOPI is gebaseerd op de paspoortnationaliteit zoals deze is opgenomen in de registratiesystemen van de universiteiten. De volgende herkomstcategorieën worden in de voor het LNVH beschikbare WOPI-data onderscheiden en sluiten elkaar uit: NL, EER (exclusief NL), Europees niet EER, Niet-Europees en Onbekend. Om herleidbaarheid tot individuen te voorkomen, rapporteert het LNVH op sectorniveau en niet op instellingsniveau.

In de WOPI-data ultimo 2020 is het Verenigd Koninkrijk opgenomen onder EER. Ultimo 2021 is Verenigd Koninkrijk in de WOPI-data verschoven naar niet-EER. Het vergelijken van de categorie EER en Europees niet EER, ultimo 2021 met vorige jaren leidt door deze "Brexit-verschuiving" niet tot een helder beeld. De analyses op de categorie EER en Europees niet EER worden voor de monitor 2022 daarom beperkt tot een weergave van de data ultimo 2021.

De variabele Geslacht in WOPI bevat ultimo 2021 naast de categorie M en categorie V ook de categorie 'Overig'. De categorie 'Overig' is in de WOPI-data door een aantal instellingen gebruikt. De aantallen fte en personen in de categorie 'Overig' zijn echter dermate klein dat we deze in de monitor met het oog op mogelijke herleidbaarheid niet apart opnemen, met uitzondering van enkele overzichten op sectorniveau. Waar we percentages man of vrouw laten zien, zijn deze gebaseerd op het totaal inclusief de categorie 'Overig'. Het LNVH pleit voor een herbenaming van deze categorie, gezien 'Overig' nog altijd als 'buiten de norm' leest.

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 hoofdin-schrijvingen op 1 oktober van het betreffende jaar, bij geslaagden betreft het master- en doctoraaldiploma's naar academisch jaar. Van de op peildatum 1 oktober 2021 ingeschreven studenten volgt 98,4% de studie in voltijd, 1,4% in deeltijd en 0,2% duaal.

Universitair Medische Centra

Door de overgang van bijna al het personeel van de medische faculteiten van de universiteiten naar de univer-sitair medisch centra vanaf 1998 tot nu, is zicht op het totale wetenschapsgebied Gezondheid in WOPI verloren gegaan. Gegevens over het overgrote deel van dat wetenschapsgebied in deze Monitor zijn door de afzonderlijke universitair medische centra aangeleverd. De resterende gegevens van personeel in het HOOP-gebied Gezondheid in de WOPI-data worden in de Monitor buiten beschouwing gelaten.

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 naar weten-schapsgebied 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 de gegevens van academisch management en wetenschappelijke organisaties is voor deze Monitor uitgegaan van gegevens gepubliceerd op de websites van de organisaties. Gegevens over de man-vrouwverdeling van decanen, directeuren onderzoeksinstituut en directeuren onderwijsinstituut zijn voor 8 van de 14 universiteiten vanuit de WOPI-data beschikbaar voor de monitor, voor 4 universiteiten is deze data middels een losse opvraag verkregen. De registratie van deze UFO-functies gebeurt bij de overige 2 universiteiten niet dusdanig dat deze functies in WOPI kunnen worden meegeleverd.

BIJLAGE 2 – SAMENWERKENDE PARTNERS

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)

www.lnvh.nl

De stichting LNVH is een netwerk- en kennisorganisatie en heeft tot doel het bevorderen van evenredige vertegenwoordiging, het verbeteren van de positie van vrouwen in de wetenschap vanuit alle disciplines en achtergronden en een inclusieve en veilige academie waarin gelijke beloning de norm is. Het LNVH tracht dit doel onder meer te bereiken door het versterken van de band tussen vrouwelijke wetenschappers in Nederland. 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, en opzet en ondersteuning van projecten met betrekking tot de doorstroom en benoeming van vrouwelijke academici.
- Het monitoren van de doorstroom van vrouwelijke wetenschappers door publicatie van relevante cijfers in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren.
- Het publiceren van onderzoeksrapporten over relevante thema's gelieerd aan genderdiversiteit.
- Voorzitten van het platform van adviseurs en beleidsmedewerkers gender/diversiteit/talentbeleid van alle Nederlandse universiteiten en umc's, NWO en de KNAW.
- Relatiebeheer met nationale en internationale organisaties binnen en buiten de academische wereld.
- Het voordragen van vrouwelijke wetenschappers voor wetenschapsprijzen-, premies, grants en posities.
- 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*.

Universiteiten van Nederland (UNL)

www.unl.nl

UNL 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 2022 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

Lidwien Poorthuis is sinds oktober 2013 werkzaam voor het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren als managing director en senior beleidsmedewerker en in die functie tevens verantwoordelijk voor de samenstelling en totstandkoming van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren.

Thea Verdonk was van 2007 t/m 2011 werkzaam bij de VSNU (huidige UNL) en was in die periode onder andere verantwoordelijk voor het beheer en de ontwikkeling van het WOPI-bestand, het voornaamste bronbestand voor de Monitor. Zij is coach vanuit DPM-Coaching en richt zich op coaching bij hoogbegaafdheid en bij stressklachten en burn-out.

Datavisualisatie en vormgeving

FutureFolks – kennisregie en projectmanagement

Spectric – ontwerp en illustratie

Wondermash – figuren

Drukwerk

Libertas Pascal, Utrecht

Contactgegevens



LNvH – Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Postbus 3021

3502 GA Utrecht

info@lnvh.nl

www.lnvh.nl

