

Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018

Een publicatie van het
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren



Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018

Een publicatie van het
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren



Over de Monitor 2018

Deze Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018 geeft – zoals u van ons gewend bent – inzicht in de actuele man-vrouw verdeling in de wetenschap; mannen en vrouwen in wetenschappelijke, ondersteunende en bestuurlijke posities binnen de veertien universiteiten, de zeven universitair medische centra en in de wetenschappelijke organisaties van NWO (Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek), de KNAW (Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen) en De Jonge Akademie (DJA).

Sinds 2015 brengt het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) een jaarlijkse Monitor uit met daarin de stand van zaken over vrouwen in de wetenschap. Iedere drie jaar publiceert het LNVH een extra grote Monitor en in deze Monitor 2018 blikken we dan ook terug op de cijfers uit deze voorgaande Monitors. Welke ontwikkelingen zien we? Hoe is het aandeel vrouwelijke hoogleraren gegroeid? Hoe gaat het met het aandeel vrouwen in de andere posities binnen de universiteiten, universitair medische centra en wetenschapsorganisaties sinds 2005?

Werken in de wetenschap

In hoofdstuk 1 geven we u een *sneak preview* van het LNVH-onderzoek naar 'verborgen' verschillen in arbeid en (niet-financiële) beloning tussen mannen en vrouwen in de wetenschap, uitgevoerd door Dr. Ruth van Veelen en Prof. dr. Belle Derks van de Universiteit Utrecht. In een LNVH-onderzoek naar financiële beloning van mannen en vrouwen in de wetenschap in 2016 bleek dat vrouwen, na correctie voor leeftijd, functiecategorie en functieniveau, gemiddeld €53 bruto per maand minder verdienen. In dit vervolgonderzoek komen niet-financiële vormen van beloning en het proces van onderhandeling over beloning in de wetenschap aan de orde. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de gevolgen van het verkrijgen van een grote onderzoeks-

subsidie, zoals een vast contract, een eigen kamer, meer onderzoekstijd en dergelijke.

In hoofdstuk 1 lichten we alvast een deel over de tijdsbesteding van mannen en vrouwen uit. Waar de verschillen in het contract nog relatief klein zijn, worden de verschillen groter wanneer we kijken naar de tijd die mannen en vrouwen aangeven in de praktijk te besteden aan onderwijs en onderzoek. Daarnaast wordt duidelijk dat zowel mannen als vrouwen in de wetenschap aangeven gemiddeld meer tijd aan organisatietaken te besteden dan in hun contract is vastgelegd. Het volledige onderzoeksrapport verschijnt begin 2019.

Vooruitblik 2018

Het aandeel vrouwelijke hoogleraren is een belangrijke mijlpaal gepasseerd: eind 2017 was het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de Nederlandse universiteiten 20,9% (in fte, excl. wetenschapsgebied Gezondheid). Dat is een toename van 1,6 procentpunt ten opzichte van de Monitor 2017 (19,3%). Met het huidige groeitempo zullen we echter pas in 2048 een evenwichtige m/v-verdeling onder hoogleraren bereiken. Daarnaast blijft aandacht voor vrouwen in alle wetenschappelijke posities van belang. Het aandeel vrouwen in de functies van universitair docent en universitair docent is gestegen, maar onder promovendi gedaald. In deze Monitor 2018 blijkt wederom

dat, ondanks de groei van het totale aantal promovendi, het aandeel vrouwelijke promovendi licht is gedaald naar 42,7%. Er zijn grote verschillen in het aandeel vrouwen in de diverse functiecategorieën tussen de verschillende universiteiten en tussen de diverse wetenschapsgebieden. Bij de universitair medische centra is het aandeel vrouwelijke hoogleraren gestegen naar 23,6% (in personen) en ook in het academisch management is het aandeel vrouwen toegenomen. In deze Monitor vindt u figuren en de afzonderlijke hoofdstukken en tabellen met gedetailleerde informatie achterin in bijlage 1.

Dankwoord

Onze speciale dank gaat uit naar het onderzoeksteam van de Universiteit Utrecht voor het onderzoek naar beloning in de wetenschap. Daarnaast bedanken wij wederom SoFoKleS, Sociaal Fonds voor de KennisSector, voor de financiële bijdrage die het LNVH ook voor deze Monitor mocht ontvangen. Tot slot veel dank aan eenieder die zich

inzet voor een evenredige m/v-verdeling in de wetenschap, als bestuurder, beleidsmedewerker, wetenschapper, ondersteuner, Chief Diversity Officer, ambassadeur of anderszins. Het LNVH hoopt dat deze Monitor u inzicht zal bieden in de stand van zaken en een bijdrage zal leveren aan al uw activiteiten, nu en in de toekomst.

Het bestuur van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Prof. dr. Hanneke Takkenberg (voorzitter)
Prof. dr. Halleh Ghorashi
Prof. dr. Sandra Groeneveld
Prof. dr. Angela Maas
Prof. dr. Sandra Ponzanesi
Prof. dr. Henriëtte Prast

Het bureau van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Drs. Lidwien Poorthuis
Joke Leenders MSc. a.i.
Fernie Maas MA
Irma Scheer

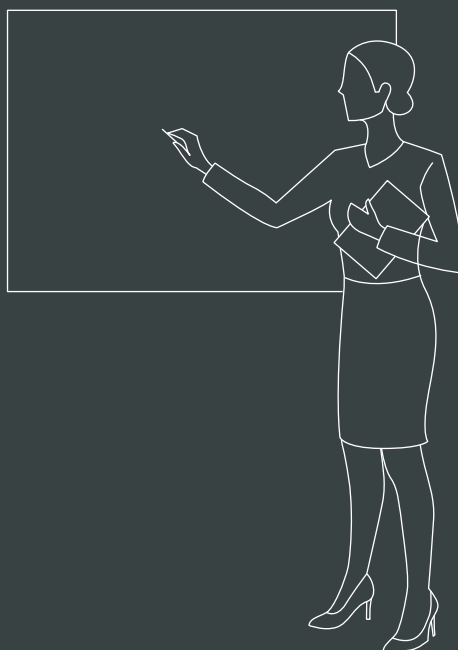


Inhoudsopgave

1 Een kwestie van tijd: vrouwen besteden meer tijd aan onderwijs, mannen aan onderzoek	6
2 Stijging vrouwelijke hoogleraren, maar daling vrouwelijke promovendi	10
3 Verschillen tussen de Nederlandse universiteiten	20
4 Aandeel vrouwelijke hoogleraren aan alle universitair medische centra gestegen	28
5 Man/vrouw-verdeling varieert sterk tussen wetenschapsgebieden	30
6 Lichte stijging aandeel vrouwen in Ondersteunend en Beheerspersoneel	34
7 Meer vrouwen in academisch management en bestuur	36
Executive summary	42
Bijlage 1 - Tabellen	44
Bijlage 2 - Brongegevens	52
Bijlage 3 - Samenwerkende partners	53
Noten	55
Colofon	56

1

Een kwestie van tijd: vrouwen
besteden meer tijd aan onderwijs,
mannen aan onderzoek



■ Vrouwen ■ Mannen

Inleiding

In 2016 presenteerde het LNVH een gedetailleerd onderzoek naar de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de wetenschap¹. De conclusie: zelfs na correctie voor leeftijd, functiecategorie en functieniveau, is er een aanzienlijk verschil in beloning tussen vrouwelijke en mannelijke wetenschappers. Vrouwen in de wetenschap verdienen gemiddeld €53 bruto per maand minder dan mannen.

Naast financiële beloning bestaan er ook verborgen verschillen in arbeid en beloning tussen mannen en vrouwen in de wetenschap. In een LNVH-vervolgonder-

zoek hebben Dr. Ruth van Veelen en Prof. Dr. Belle Derks (Universiteit Utrecht) 'verborgen' man/vrouw-verschillen in arbeid en (niet-financiële) beloning in de wetenschap bestudeerd. In dit hoofdstuk zoomen wij in op het aspect tijd: hoeveel uren werken wetenschappers contractueel en in werkelijkheid? Hoe verdelen zij hun onderzoeks-, onderwijs- en organisatietaken over hun tijd? En zijn er verschillen tussen vrouwen en mannen? Begin 2019 zal het volledige onderzoeksrapport verschijnen.

Kenmerken van de steekproef

Met medewerking van alle veertien Nederlandse universiteiten² is in de periode oktober 2017 tot en met juli 2018 een online vragenlijst getiteld 'Werken in de Wetenschap' verzonden naar mannelijke en vrouwelijke wetenschappers in de functie van universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar. De vragen gingen onder andere over arbeidsvoorwaarden (bijv. tijdbesteding, onderzoeksmiddelen, reisbudget), nevenwerkzaamheden, beloning in specifieke omstandigheden (bijv. bij het verkrijgen van een onderzoekssubsidie) en mogelijkheden om een gesprek aan te gaan over arbeidsvoorwaarden en beloning.

De totale populatie die benaderd is betrof 12.414 wetenschappers. De totale steekproef betrof, na toepassing van inclusiecriteria³, N = 4069 deelnemende wetenschappers

(respons 32,8%). De respons per universiteit varieerde tussen 14% en 53%. De diverse wetenschapsgebieden zijn allen vertegenwoordigd onder de respondenten, met uitzondering van de medische wetenschappen; de vragenlijst is niet verspreid binnen de universitair medische centra. De vertegenwoordiging van wetenschappers in de functiecategorieën UD, UHD en HL in de steekproef is representatief voor de populatie. De vrouwelijke wetenschappers zijn naar verhouding licht oververtegenwoordigd ten opzichte van de populatie.

Tijd voor onderzoek, onderwijs en organisatie

In de vragenlijst werd respondenten gevraagd om aan te geven welk percentage van hun tijd zij respectievelijk zouden moeten besteden aan onderzoekstaken, onderwijs-taken en organisatietaken volgens hun **contractafspraken**

en hoeveel tijd zij in **werkelijkheid** aan deze taken besteden⁴. In figuur 1.1 is de tijdsbesteding (in % van de totale werkweek) aan onderzoek, onderwijs en organisatie zoals vastgelegd in contract en werkelijk besteed weergegeven.

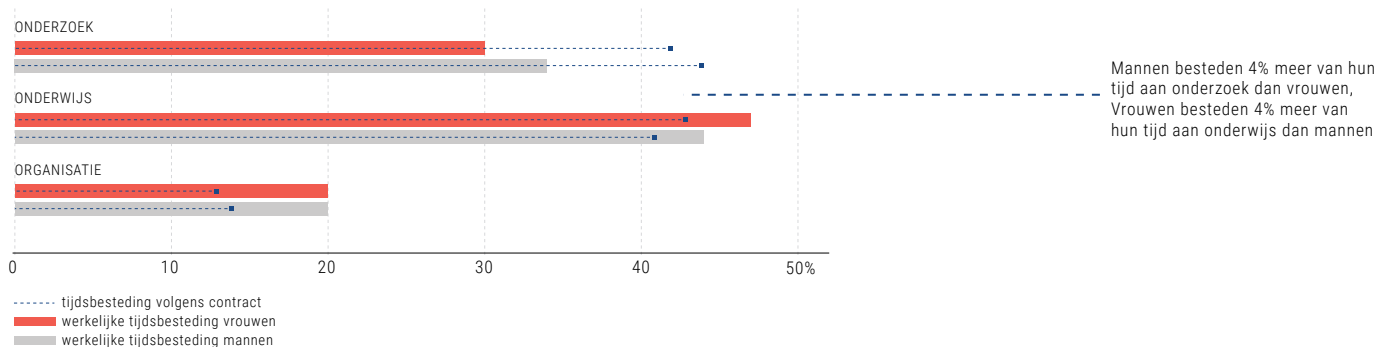
Wat verstaan we onder onderzoek, onderwijs en organisatie?

Onderzoek: o.a. uitdenken, uitvoeren en opschrijven van onderzoek, onderzoekssamenwerkingen, begeleiding van promovendi, schrijven van aanvragen voor onderzoekssubsidies, onderhoud van onderzoek-netwerken, conferentiebezoek, valorisatie, reviews van manuscripten.

Onderwijs: o.a. ontwikkelen, geven en coördineren van onderwijs, onderwijsadministratie, ontwikkelen van onderwijscompetenties (d.m.v. cursussen).

Organisatie: o.a. management- en bestuurstaken, lidmaatschap van commissies binnen de universiteit, organisatie van sociale events, vakgroepsvergaderingen, het vertegenwoordigen of zichtbaar maken van de vakgroep/departement, ontwikkelen van de organisatiecompetenties (d.m.v. cursussen).

1.1 Tijdsbesteding onderzoek, onderwijs en organisatie van mannen en vrouwen volgens contractafspraken en werkelijk 2017/2018⁵



Bron: LNVH-Onderzoeksrapport 'Verborgen m/v-verschillen in arbeid en beloning', Prof. dr. Belle Derks & Dr. Ruth van Veelen (te verschijnen in 2019)

Algemeen

Uit het onderzoek blijkt dat wetenschappers rapporteren in werkelijkheid minder tijd te besteden aan onderzoek dan ze volgens hun contract zouden moeten doen. In plaats daarvan besteden ze in de praktijk meer van hun tijd aan onderwijs en organisatietaken dan contractueel is vastgelegd. Wetenschappers rapporteren dat de tijd volgens het contract en de tijd die in werkelijkheid besteed wordt hoger is voor onderzoek en organisatie en lager is voor onderwijs, naarmate de functiecategorie stijgt.

Tijd voor onderzoek

Na correctie voor demografische verschillen⁶, is er een klein man-vrouw verschil in het percentage van hun tijd dat mannen en vrouwen besteden aan onderzoek; mannen hebben volgens hun contract 2% meer tijd voor onderzoek en rapporteren in werkelijkheid 4% meer van hun tijd te spenderen aan onderzoek dan vrouwen. Omgerekend naar uren rapporteren mannen dat ze 70 uur meer per jaar (dus bijna twee werkweken) aan onderzoek besteden dan vrouwen⁷. De ondervetegenwoordiging van vrouwen in hogere functies en het feit dat vrouwen wat vaker een tijdelijk contract hebben dan mannen zijn van invloed op het percentage tijd aan onderzoek, maar verklaren niet (of slechts ten dele) het man-vrouw verschil.

Tijd voor onderwijs

Na correctie voor demografische verschillen is er een klein man-vrouw verschil in het percentage gespendeerd aan onderwijs; volgens het contract spenderen vrouwen 3% meer tijd aan onderwijs dan mannen en rapporteren zij in de praktijk 4% meer van hun tijd aan onderwijs te besteden dan mannen. Hoewel dit effect klein lijkt, telt dit op jaarbasis op tot een verschil van 70 uur (dus bijna twee werkweken) die vrouwen meer aan onderwijs besteden dan mannen. De ondervetegenwoordiging van vrouwen in hogere functies en het feit dat vrouwen gemiddeld een kleiner contract hebben dan mannen zijn van invloed op het percentage tijd aan onderwijs, en verklaren een deel, maar niet het gehele man-vrouw verschil.

Tijd voor organisatietaken

Op basis van deze steekproef is er geen bewijs gevonden voor een man/vrouw-verschil in het percentage van de tijd gespendeerd aan organisatietaken; dit gold zowel voor het percentage tijd op basis van het contract als in de praktijk. Wel geven wetenschappers aan dat ze in de praktijk ongeveer 6% meer tijd besteden aan organisatietaken dan volgens hun contract zou moeten (op jaarbasis 105 uur, dus bijna drie werkweken).

Conclusie

Na correctie voor demografische verschillen is er een verschil zichtbaar in de tijd die mannen en vrouwen aan onderwijs en onderzoek besteden. Waar de verschillen in het contract nog relatief klein zijn (vrouwen besteden 3% meer tijd aan onderwijs en 2% minder tijd aan onderzoek dan mannen) worden de verschillen groter wanneer we kijken naar de tijd die mannen en vrouwen aangeven in de praktijk te besteden aan onderwijs en onderzoek. Vrouwen rapporteren 4% minder van hun tijd aan onderzoek en 4% meer van hun tijd aan onderwijs te besteden dan mannen. Omgerekend in tijd betekent dit dat vrouwen op jaarbasis bijna twee werkweken meer aan onderwijs

en minder aan onderzoek besteden dan mannen. Deze verschillen worden maar gedeeltelijk verklaard door verschillen in het werk van mannen en vrouwen (in termen van positie, vast of tijdelijk contract of aantal werkuren). Tenslotte werd duidelijk dat wetenschappers aangeven in de praktijk gemiddeld 6% meer van hun tijd te besteden aan organisatietaken, dan in hun contract is vastgelegd, maar werden er geen man-vrouw verschillen gevonden. Bij een voltijdsaanstelling komt dit op jaarbasis neer op bijna drie werkweken die volgens het contract aan onderwijs of onderzoek besteed hadden moeten worden.

2

Stijging vrouwelijke
hoogleraren, maar daling
vrouwelijke promovendi



■ Vrouwen ■ Mannen

20,9 procent vrouwelijke hoogleraren in 2017

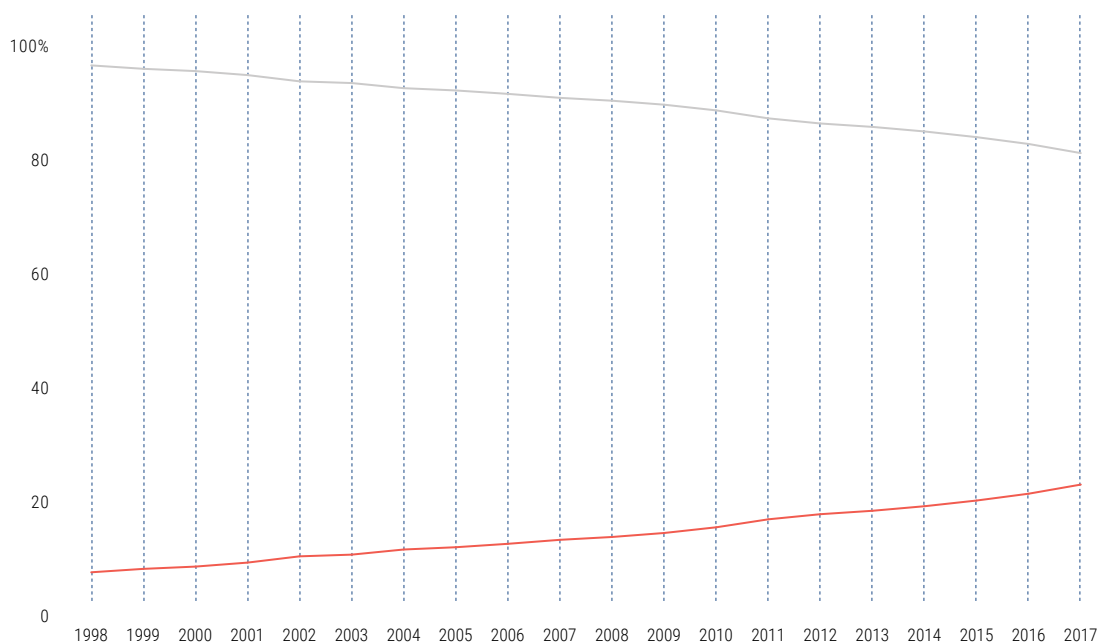
Eind 2017 telden de Nederlandse universiteiten gemiddeld 20,9% vrouwelijke hoogleraren⁸ (in fte), een belangrijke mijlpaal van 20% is gepasseerd. In totaal is het aantal fte hoogleraren ten opzichte van 2016 toegenomen met 63,3 fte, waarvan een meerderheid (55,5 fte) ten gunste van vrouwen was en het aantal fte voor mannen is toegenomen met 7,8 fte. Ten opzichte van 2016 betekent dit een groei van 1,6 procentpunt⁹ en het is daarmee de grootste toename van het percentage vrouwelijke hoogleraren in

één jaar sinds het verzamelen van de WOPI-data in 1998 (destijds 5,5% vrouwelijke hoogleraren).

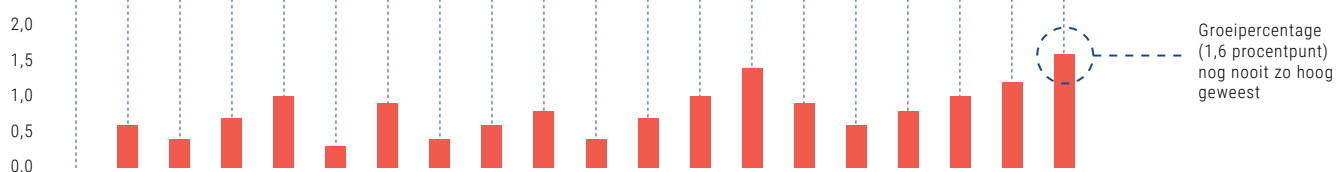
Van het aantal hoogleraren (in personen) dat in dienst is bij de Nederlandse universiteiten is 20,2% vrouw; van de 3.225 hoogleraren zijn er 651 vrouw; dat is één op de vijf. Dit verschil tussen het aantal vrouwelijke hoogleraren in fte en in personen betekent dat vrouwelijke hoogleraren een relatief groter contractomvang hebben.

2.1 Procentuele verdeling hoogleraren naar geslacht van 1998-2017 en toename per jaar

PERCENTAGE VROUWELIJKE EN MANNELIJKE HOOGLERAREN



TOENAME IN PROCENTPUNT T.O.V. VOORGAANDE JAAR



Groeipercentage (1,6 procentpunt) nog nooit zo hoog geweest

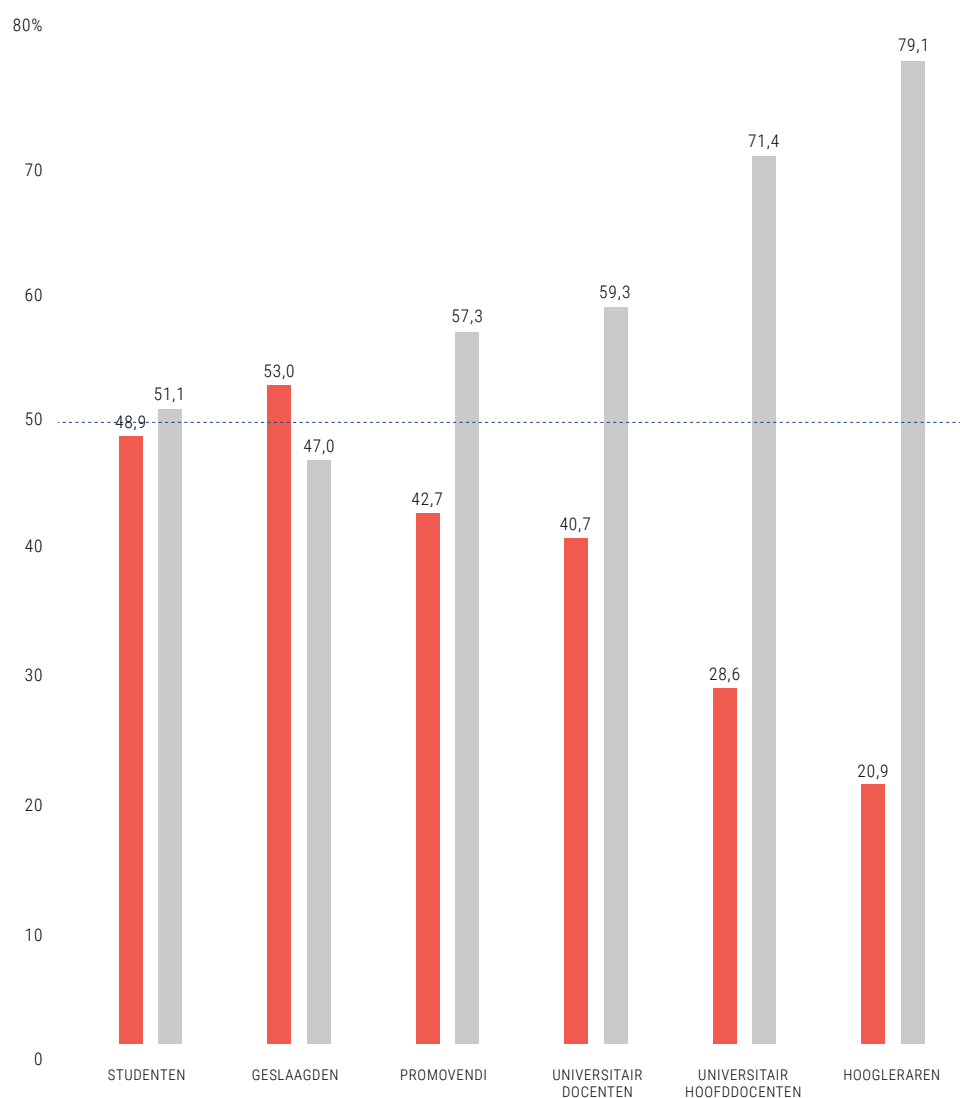
Bron: VSNU/WOPI, ultimo 1998- 2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Het aandeel vrouwelijke wetenschappers neemt in bijna alle functies toe

Van de studenten die afstuderen aan de Nederlandse universiteiten was eind 2017 een kleine meerderheid vrouw (53,0%). Daarna neemt in elke functiecategorie het aandeel vrouwen (in fte) af. Bij de promovendi is 42,7% vrouw en bij universitair docenten 40,7%; van de universitair hoofddocenten is 28,6% vrouw en van de hoogleraren 20,9%.

Een positieve trend is dat ten opzichte van 2016 het aandeel vrouwen in de functies van hoogleraar, universitair hoofddocent en universitair docent is gestegen. Het aandeel vrouwen onder universitair docenten is voor het eerst meer dan 40% en onder hoogleraren meer dan 20%. Dat zijn belangrijke mijlpalen op de weg naar een evenredige m/v-verdeling in de wetenschap.

2.2 Percentage vrouwen en mannen van student tot hoogleraar 2017



Bron studenten en geslaagden: 1cHO 2017, 1 oktober 2017, in personen, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid
Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

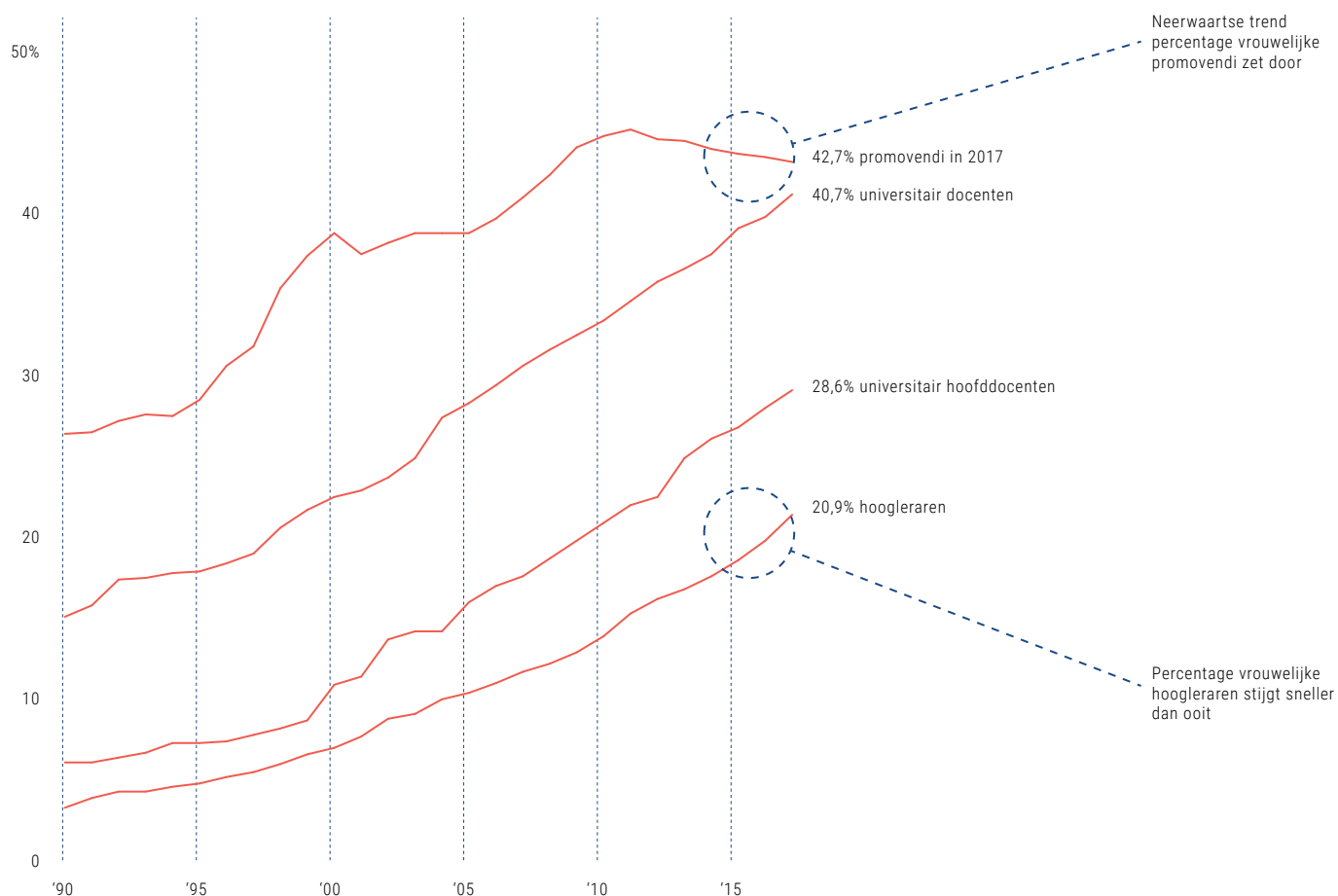
Zowel bij hoogleraren, universitair hoofddocenten als universitair docenten is in 2017 het totale aantal (in personen) per saldo toegenomen en daarvan is een groot deel naar vrouwen gegaan. Het totaal aantal hoogleraren is per saldo toegenomen met 71 personen (van 3.154 in 2016 naar 3.225 in 2017), waarvan 58 vrouwen en 13 mannen. De aanzienlijke stijging van het aandeel vrouwelijke hoogleraren van 1,6 procentpunt zal mede veroorzaakt zijn door de Westerdijk Talentimpuls van het Ministerie van OC&W, waarmee in de periode 10 februari 2017 tot en met 10 februari 2018 100 extra vrouwelijke hoogleraren werden aangesteld¹⁰. Omdat er ook een deel van de Westerdijk hoogleraren is aangesteld in januari en februari 2018, valt er echter nog weinig te zeggen over het exacte effect van deze maatregel.

Het aantal universitair hoofddocenten is per saldo toegenomen met 83 personen (van 2.488 in 2016 naar 2.571 in 2017), waarvan 52 vrouwen en 31 mannen. Bij

de universitair docenten zijn er per saldo 150 vrouwen bijgekomen (van 5.399 in 2016 naar 5.614 in 2017) van de 215 personen in totaal (dus een toename van 65 mannen). Op de groei van de promovendi komen we terug op pagina 14.

Als we kijken naar de ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke wetenschappers tussen 1990 en 2017, dan valt op dat in alle wetenschappelijke functiecategorieën het aandeel vrouwen (in fte) is toegenomen. Het aandeel vrouwen onder promovendi is toegenomen van 25,9% naar 42,7% (16,8 procentpunt); onder universitair docenten van 14,6% naar 40,7% (26,1 procentpunt); onder universitair hoofddocenten van 5,6% naar 28,6% (23 procentpunt); onder hoogleraren van 2,8% naar 20,9% (18,1 procentpunt). In figuur 2.3 is te zien dat waar er bij de functiecategorieën UD, UHD en Hoogleraar over de tijd een gestage stijging is, buigt de lijn van het aandeel vrouwen onder promovendi af. In tabel 2.1 in bijlage 1 (pagina 44) vindt u de exacte cijfers van 2005-2017.

2.3 Het aandeel vrouwelijke wetenschappers per functiecategorie 1990-2017



Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 1990-2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Groei totaal aantal promovendi, maar daling aandeel vrouwelijke promovendi

Een opvallende ontwikkeling die we eind 2016 ook al constateerden: het totaal aantal promovendi neemt aanzienlijk toe in 2017, maar slechts een klein deel van die toename gaat naar vrouwen; 29 vrouwen van de toename van 129 promovendi in totaal (in personen). In termen van fte is het aantal promovendi toegenomen met 115 fte, waarvan slechts 20 fte voor vrouwelijke promovendi was. De kleine toename is het resultaat van zowel in- als uitstroom van vrouwelijke promovendi.

Dit kleine aandeel vrouwen in de toename vertaalt zich in het aandeel vrouwelijke promovendi van het totaal aantal promovendi; na jaren van toename is er vanaf 2011 een

afname van 44,7% naar 42,7% in 2017 (in fte) vrouwelijke promovendi (2 procentpunt). In personen is dat percentage van 2011 naar 2017 gedaald van 45,4% naar 43,4% (2 procentpunt). In hoofdstuk 3 vindt u een analyse van het aandeel vrouwelijke promovendi per universiteit.

Het LNVH blijft dit uiteraard monitoren en zal aandacht vragen voor deze afname van het aandeel vrouwelijke promovendi in alle activiteiten die zij onderneemt, bijvoorbeeld in bezoeken aan de Colleges van Bestuur, wetenschapsorganisaties als NWO en KNAW en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Met het huidige groeitempo wordt een evenredige m/v-verdeling in 2048 bereikt

Kijken we naar de ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke hoogleraren tussen 2003 en 2017, dan zien we na een jarenlange stabiele procentuele toename vanaf 2015 een versnelling in het groeitempo. Het gemiddelde groeitempo van het aandeel vrouwelijke hoogleraren tussen 1990 en 2017 was 0,7 procentpunt per jaar. Op basis van het gemiddelde groeitempo van de afgelopen 10 jaar (2008-2017) van 0,96 procentpunt, zal ultimo 2027 het punt

van 30% vrouwelijke hoogleraren worden gepasseerd. Bij gelijkblijvend groeitempo zal er in 2048 een evenredige m/v-verdeling onder hoogleraren worden bereikt (zie figuur op pagina 17). Als het groeitempo zoals in de laatste drie jaren blijft stijgen (2015: 0,99 procentpunt; 2016: 1,2 procentpunt; 2017: 1,6 procentpunt), dan zullen deze mijlpalen eerder worden bereikt.

2.4 Overzicht van prognoses voor bereiken evenredige m/v-verdeling hoogleraren¹¹

MONITOR	PEILDATUM WOPI	PROGNOSE 50%
2012	Ultimo 2011	2060
2015	Ultimo 2014	2055
2016	Ultimo 2015	2054
2017	Ultimo 2016	2051
2018	Ultimo 2017	2048

Bron: Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2012, 2015, 2016, 2017, 2018

In de figuur op pagina 17 doen we een gedachtenexperiment: wat als we de vóór 2025 (vanwege hun emeritaat) vertrekkende hoogleraren volledig (scenario A) of voor de helft (scenario B) vervangen door vrouwen? Dit gedachtenexperiment laat een sterke versnelling zien in de groei van het aandeel vrouwelijke hoogleraren. We nemen hierbij aan dat de populatieomvang gelijk blijft en dat is

maar de vraag. Bovendien vis je door deze vervanging de kweekvijver vrouwelijke UHD's helemaal of half leeg. Na 2025 kan het aandeel vrouwen zonder aanvulling van vrouwelijke UHD's niet zo sterk meer stijgen als gebeurt door vervanging van uitstromers tussen 2018 en 2025 (scenario A en scenario B).

Glazen Plafond Index voor vrouwen wordt zeer langzaam kleiner

Het bestijgen van de treden op de academische carrière-ladder is niet vanzelfsprekend en de Glazen Plafond Index (GPI) geeft de mate van belemmeringen in de doorstroom van vrouwen naar hogere posities weer. Hoe hoger de

GPI, hoe dikker het denkbeeldige plafond tussen twee functiecategorieën en hoe lastiger het is voor vrouwelijke wetenschappers om door te stromen naar een hogere functie.

De Glazen Plafond Index

De Glazen Plafond Index (GPI) is een indicator voor (belemmeringen in) de doorstroom van vrouwen naar hogere functiecategorieën.

- 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.

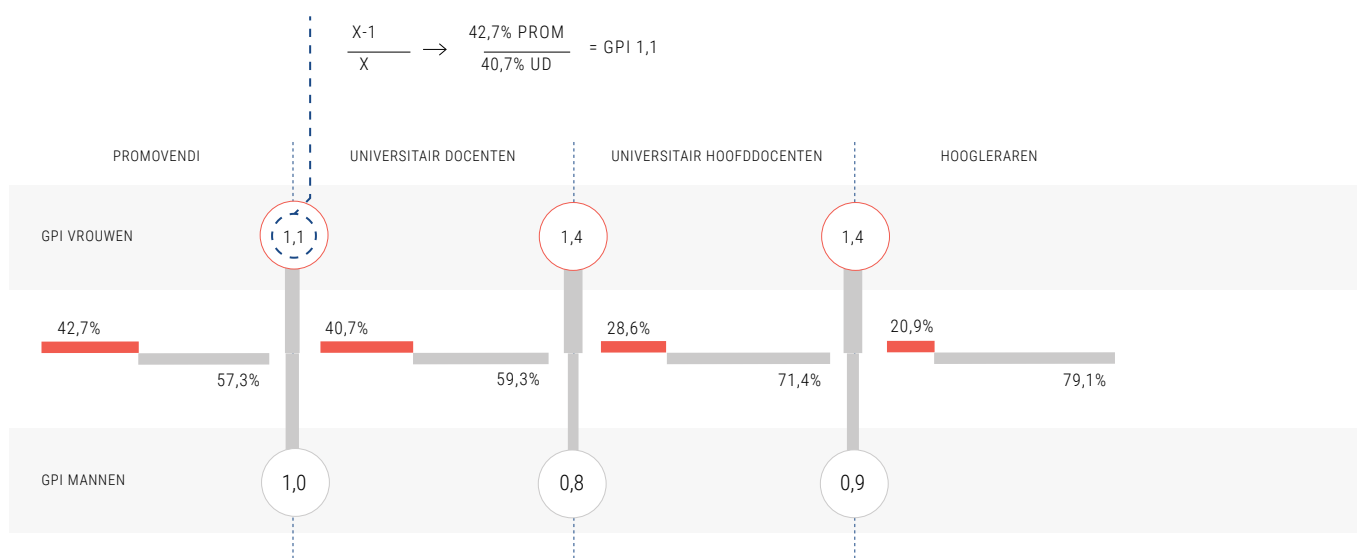
De GPI geeft geen informatie over de feitelijke doorstroming en is niet hetzelfde als de doorstroomkans. De GPI werd door onderzoeksbureau SEOR b.v. in 2002 ontwikkeld in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in het kader van het ontwikkelen van een benchmark voor het vaststellen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

Over de periode 1990 tot en met 2017 is er sprake van een afname van de GPI voor vrouwen bij alle functieovergangen. Tussen promovendus en universitair docent was de GPI 1,8 in 1990 en is de GPI nu 1,1. Tussen universitair docent (UD) en universitair hoofddocent (UHD) is de GPI gedaald van 2,6 naar 1,4. Tussen universitair hoofddocent en hoogleraar is de GPI afgenomen van 2,0 naar 1,4.

Ten opzichte van de vorige monitor (ultimo 2016) zijn de glazen plafonds gelijk gebleven, maar wel het 'dunst' sinds 2003. Uit de Glazen Plafond Index ultimo 2017 blijkt dat de stap tussen promovendus naar universitair

docent voor vrouwelijke wetenschappers het dichtst bij het neutrale 1 ligt, daar lijkt weinig belemmering te zijn. De GPI tussen UD en UHD en tussen UHD en Hoogleraar is echter nog 1,4 en is net als bij de andere functiecategorieën hoger ten opzichte van de GPI van mannelijke wetenschappers in dezelfde positie (GPI voor mannen tussen UHD/HGL is 0,9; UD/UHD 0,8; Promovendus/UD 1,0) (zie tabel 2.2 op pagina 44 voor een overzicht van de GPI van 2005-2017). In figuur 2.5 vindt u de GPI reeks van 2005-2017.

2.5 Glazen Plafond Index (GPI) vrouwen en mannen naar functieovergang, ultimo 2017

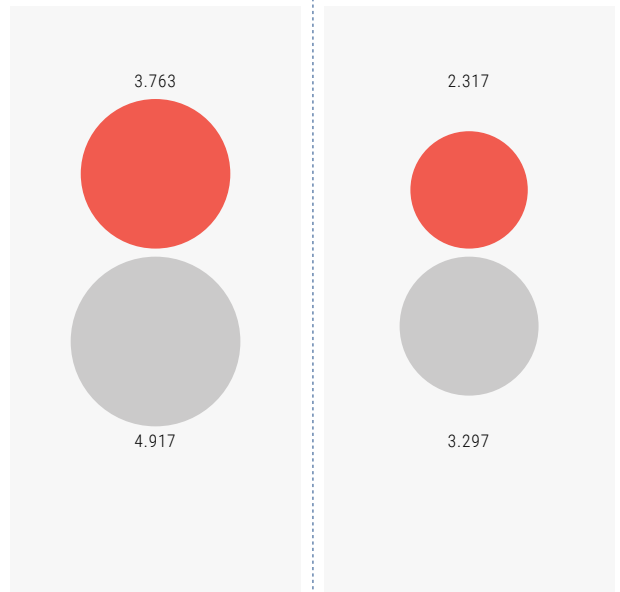


Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Aandeel vrouwen stijgt in alle functiecategorieën, behalve onder promovendi, daar neemt het aandeel wederom af

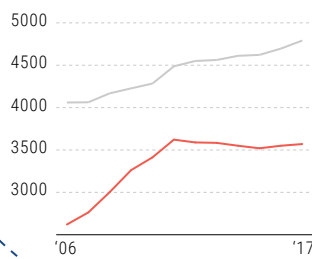
Een opvallende trend die we wederom constateren: het totaal aantal promovendi neemt aanzienlijk toe in 2017, maar slechts een klein deel van die toename gaat naar vrouwen. Dit vertaalt zich in het aandeel vrouwelijke promovendi: na jaren van toename is het aandeel vrouwelijke promovendi afgenomen van 44,7% in 2011 naar 42,7% in 2017.

AANTAL PERSONEN IN 2017



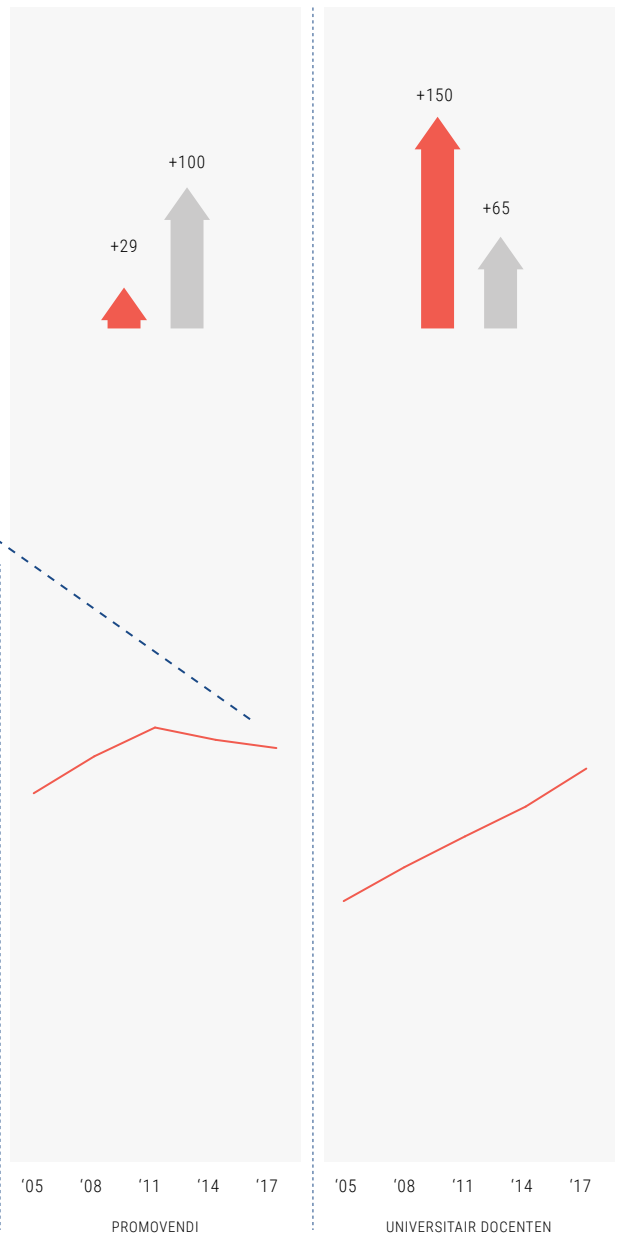
Hoe zit het met de aantallen?

Steeds meer mannelijke promovendi, aantal vrouwen blijft nagenoeg gelijk

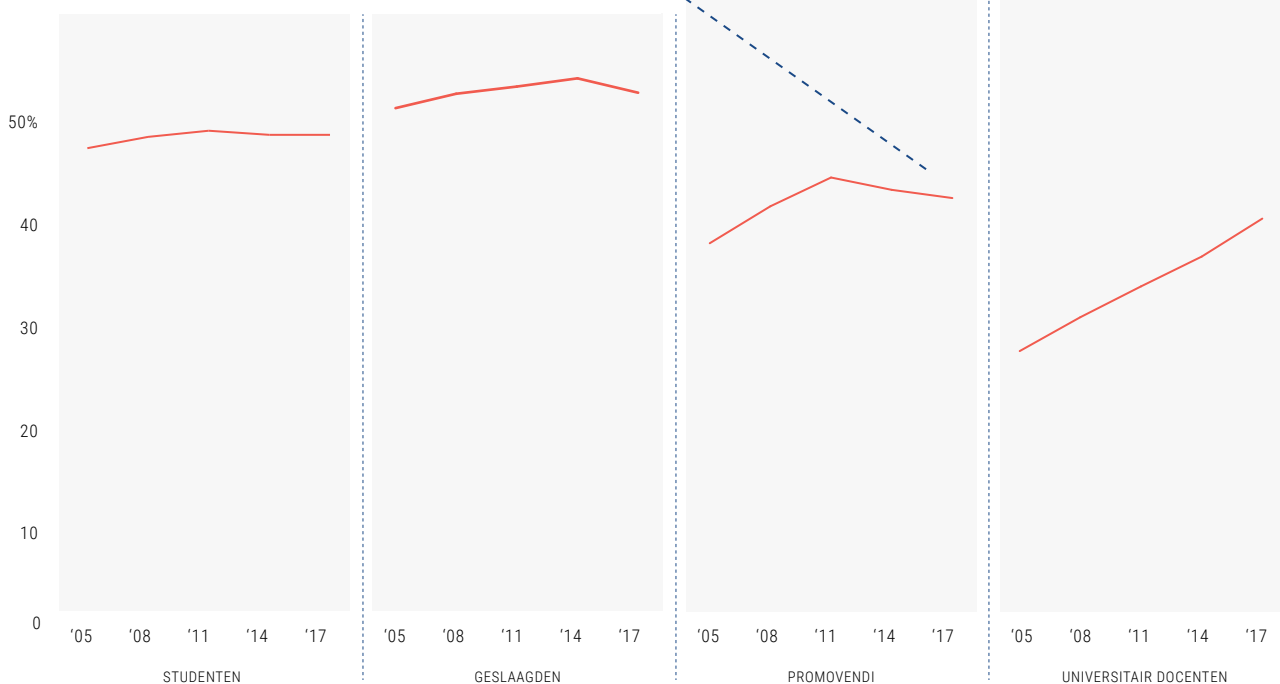


■ VROUWEN ■ MANNEN

NETTO TOENAME PERSONEN IN 2017

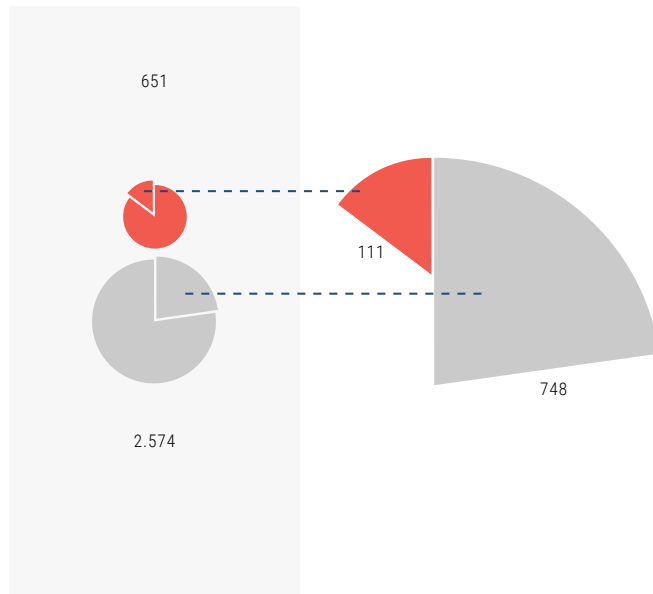
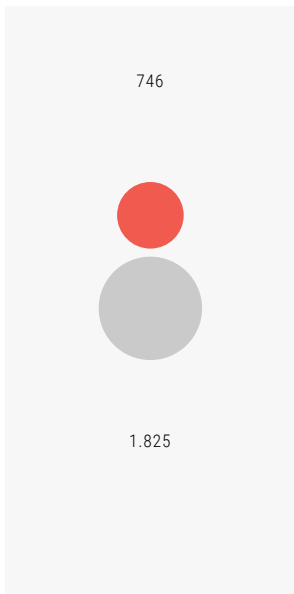


ONTWIKKELING VROUWEN IN DE WETENSCHAP 2005-2017¹²

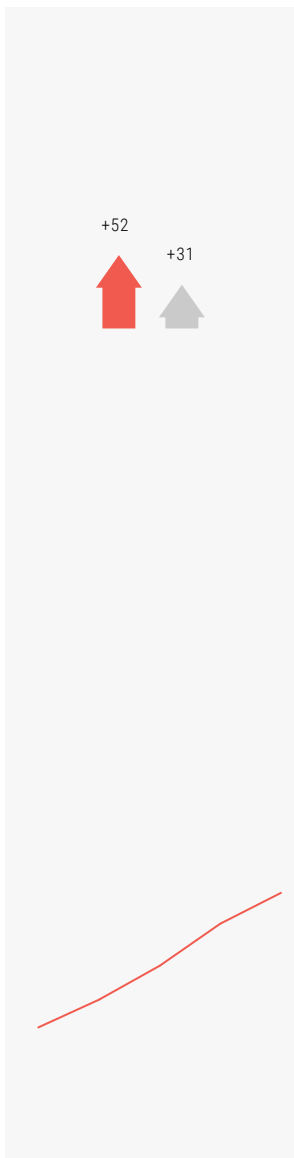


Bron GPI: VSNU/WOPI, ultimo 2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid; Bron aantal personen en toename aantal personen: VSNU/WOPI, 2017, in personen, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid; Bron ontwikkeling studenten en geslaagden: tchO peildatum 1 oktober, in personen, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid; Bron ontwikkeling personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2005-2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

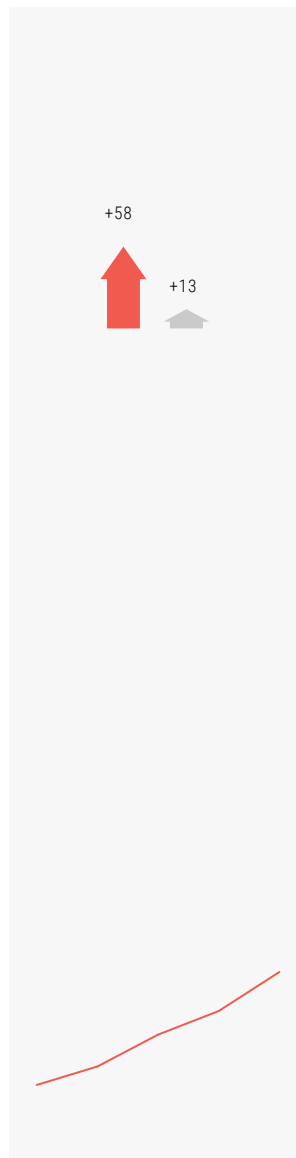
HOGLERAREN DIE MET EMERITAAT GAAN VÓÓR 2025



GEDACHTENEXPERIMENT OPVOLGING HOGLERAREN



UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN



HOGLERAREN

+52



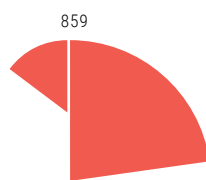
+31



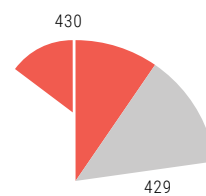
+58



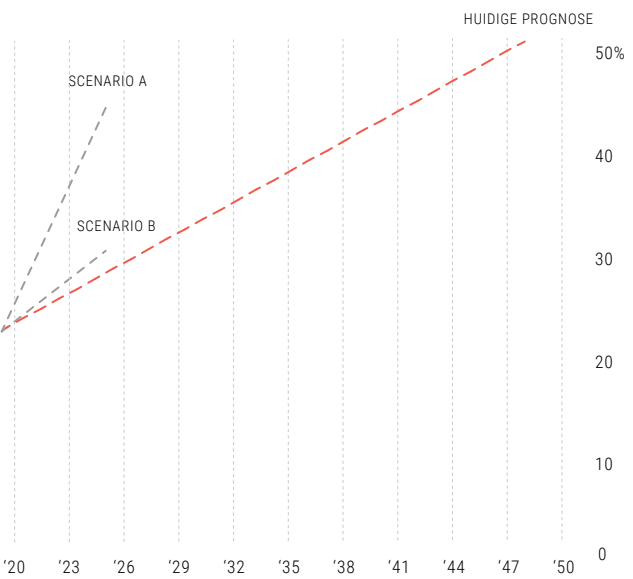
+13



SCENARIO A
We vervangen de vóór 2025 vertrekkende hoogleraren volledig door vrouwen



SCENARIO B
We vervangen de vóór 2025 vertrekkende hoogleraren voor 50% door vrouwen

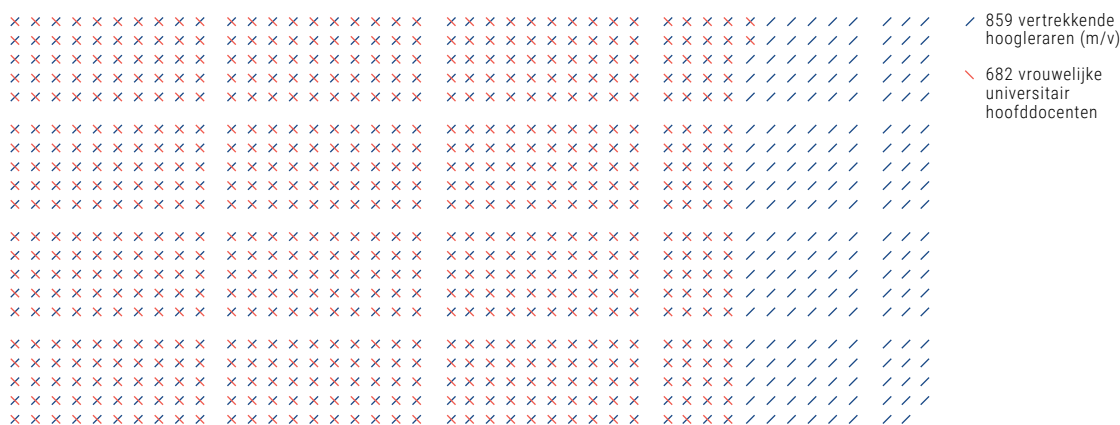


Meer dan 80% hooglerarpotentieel voor de uitstroom

In principe wordt er nooit enkel uit de interne of nationale kweekvijver geworven voor de benoemingen van hoogleraren en zijn niet alle UHD's professorabel. Om toch in kaart te brengen hoe de kweekvijver van UHD's voor de benoeming van vrouwelijke hoogleraren eruit ziet, vereenvoudigen we de situatie en gaan we er vanuit dat er geen vrouwelijke hoogleraren uit het buitenland worden aangesteld en alle (vrouwelijke) UHD's professorabel zijn. We constateren dan dat er nu 682 vrouwen met hooglerarpotentie binnen de huidige groep van universitair

hoofddocenten tot 60 jaar zijn om in de nabije toekomst de 748 mannen en 111 vrouwen (van 60 jaar en ouder) in hoogleraarposities die vanwege hun leeftijd met emeritaat zullen gaan, op te volgen. Dat betekent dat circa 80% van deze posities opgevuld zou kunnen worden met vrouwelijke hoogleraren. Om meer exacte uitspraken te kunnen doen over de kweekvijver (per universiteit), moeten ook gegevens per wetenschapsgebied en overige uitstroom meegerekend worden, maar deze zijn niet beschikbaar.

2.6 Potentieel aan vrouwelijke universitair hoofddocenten die de hoogleraren van 60 jaar en ouder zou kunnen vervangen



Bron: VSNU/ WOPI, peildatum 31-12-2017, in personen, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Geringe verschillen in omvang dienstverband tussen mannen en vrouwen

Een vergelijking van het percentage vrouwen en mannen in de verschillende functiecategorieën in personen en in fte, laat zien dat de percentages hoger zijn in personen dan in fte voor de functies promovendus, universitair docent en universitair hoofddocent. Dat duidt op een kleinere gemiddelde arbeidsomvang bij vrouwen in die functies dan bij mannen. Het verschil is echter vrij klein. Sinds de data over promovendi in WOPI (2005) beschikbaar zijn, is het verschil tussen het percentage vrouwelijke promovendi in fte en in personen steeds ongeveer 0,6%. Uitgaande van een fulltime dienstverband van 38 uur betekent dit

dat vrouwelijke promovendi gemiddeld slechts 1 uur per week minder werkzaam zijn. Het verschil in uren tussen mannen en vrouwen onder universitair docenten is 0,9 uren en 0,7 uren voor universitair hoofddocenten. Voor de functie categorie hoogleraar is het juist precies andersom: vrouwelijke hoogleraren hebben gemiddeld een grotere arbeidsomvang dan mannelijke hoogleraren. Uitgaande van een fulltime dienstverband van 38 uur hebben de vrouwelijke hoogleraren ultimo 2017 een gemiddelde arbeidsomvang die 1,4 uur groter is dan die van de mannelijke hoogleraren.

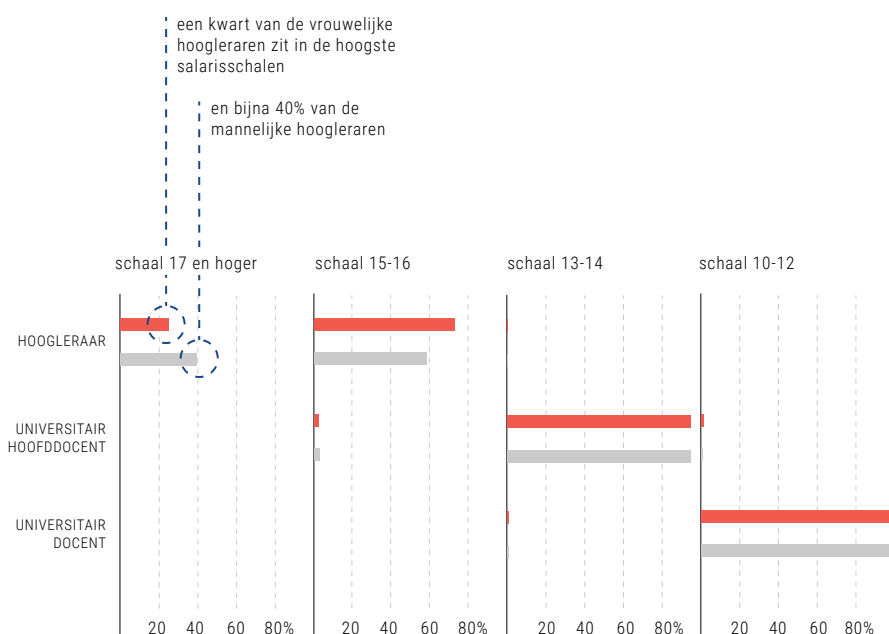
Vrouwelijke hoogleraren worden lager ingeschaald

De verdeling van mannen en vrouwen over de salarisschalen binnen een functie laat zien dat die verdeling voor universitair docenten en universitair hoofddocenten nagenoeg gelijk is. Bij de hoogleraren is er echter nog een verschil te zien: in figuur 2.7 is te zien dat bijna 40% van de mannelijke hoogleraren zit in de hoogste salarisschalen (17-18)¹³, terwijl een kwart (25,5%) van de vrouwelijke hoogleraren in deze salarisschalen zit. Vergeleken met de Monitor 2015 (21,7%, zie tabel 1.4, peildatum ultimo 2014) zit een groter deel van de vrouwelijke hoogleraren in deze salarisgroep, maar toch is er nog een aanzienlijk verschil tussen mannen en vrouwen, zie ook tabel 2.3

(pagina 44) voor de cijfers over 2017 en tabel 2.4 voor de ontwikkeling van de inschaling tussen 2005-2017.

Op basis van de beschikbare data¹⁴ is echter geen gedetailleerde informatie te geven over of vrouwelijke universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren nog steeds vaker dan mannen in dezelfde functie, in de laagste salarisschaal van de getoonde salarisgroep zijn ingeschaald (zie bijvoorbeeld tabel 8.1, Monitor 2015). Daarnaast is er geen informatie over de inschaling in treden binnen de salarisschaal en de uitkering van eventuele toelages.

2.7 Percentage vrouwen en mannen naar functiecategorie en salarisgroep, ultimo 2017



Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2017, in fte en percentage, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

3

Verschillen tussen de Nederlandse universiteiten



■ Vrouwen ■ Mannen

Aandeel vrouwelijke hoogleraren stijgt aan bijna alle universiteiten

Aan bijna alle Nederlandse universiteiten is het aandeel vrouwelijke hoogleraren gestegen in 2017. Enkel de Universiteit van Amsterdam heeft een lichte daling als gevolg van een netto toename van het aantal mannelijke hoogleraren met 2 fte en een netto afname van het aantal vrouwelijke hoogleraren met 1 fte.

Voor het eerst heeft een universiteit meer dan 30% vrouwelijke hoogleraren, namelijk de Open Universiteit invoegen (30,1%). De grootste procentuele stijging van het aandeel vrouwelijke hoogleraren heeft de Universiteit Maastricht; daar steeg het aandeel vrouwelijke hoogleraren met 3,5 procentpunt naar 24,4%. De Universiteit Leiden, Universiteit Utrecht en de Erasmus Universiteit hebben alle ook een grote stijging van 2,6 procentpunt tussen 2016 en 2017. De Vrije Universiteit Amsterdam, de Universiteit van Tilburg en de Technische Universiteit Delft hebben alle een groeipercentage (>2) weten te behalen dat hoger is dan het gemiddelde groeipercentage van 1,6 procentpunt van alle Nederlandse universiteiten. De Radboud Universiteit heeft na een grote stijging tussen 2015 en 2016 van 2,5 procentpunt nu een lichte stijging in het aandeel vrouwelijke hoogleraren van 0,9 procentpunt, maar staat daarmee nog steeds op een tweede plaats in de ranking.

De Technische Universiteit Eindhoven neemt het stokje over van de Erasmus Universiteit Rotterdam als hekkensluiter onder Nederlandse Universiteiten met 12,6% vrouwelijke hoogleraren. Bij hen is het percentage vrouwelijke hoogleraren weliswaar met 1,1 procentpunt gestegen (van 11,5% in 2016 naar 12,6% in 2017), maar bij de Erasmus Universiteit Rotterdam is dat percentage harder gestegen (van 10,9% in 2016 naar 13,5% in 2017; 2,6 procentpunt). Een volledig overzicht vindt u op de volgende pagina's.

Aan de Universiteit voor Humanistiek (UvH)¹⁵ waren ultimo 2017 in totaal negen hoogleraren werkzaam, waarvan vijf vrouwen en vier mannen. In termen van fte is dit 7 fte in totaal, waarvan 3,8 fte vrouwelijke hoogleraren en 3,2 fte mannelijke hoogleraren. De Universiteit voor Humanistiek heeft daarmee 54% vrouwelijke hoogleraren (in fte).

100 extra benoemingen door de Westerdijk Talentimpuls

In 2017 is er door toenmalig minister Jet Bussemaker van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 5 miljoen euro beschikbaar gesteld voor het aanstellen van 100 extra vrouwelijke hoogleraren; de zogenaamde Westerdijk Talentimpuls. Deze benoemingen dienden plaats te vinden tussen 10 februari 2017 en 10 februari 2018 en bovenop het aantal voorziene benoemingen voor het behalen van de streefcijfers te komen. Aangezien deze benoemingen in zowel 2017 als 2018 zijn gerealiseerd

én er ook rekening dient te worden gehouden met de uitstroom, is het in deze Monitor (met data op peildatum 31-12-2017) nog niet mogelijk om iets te zeggen over het exacte effect van deze Westerdijk Talentimpuls op het uiteindelijke percentage vrouwelijke hoogleraren. Een overzicht van de verdeelsleutel, aantal ingediende aanvragen en toegekende premies per universiteit is te vinden in tabel 3.1 in bijlage 1 (pagina 45)¹⁶.

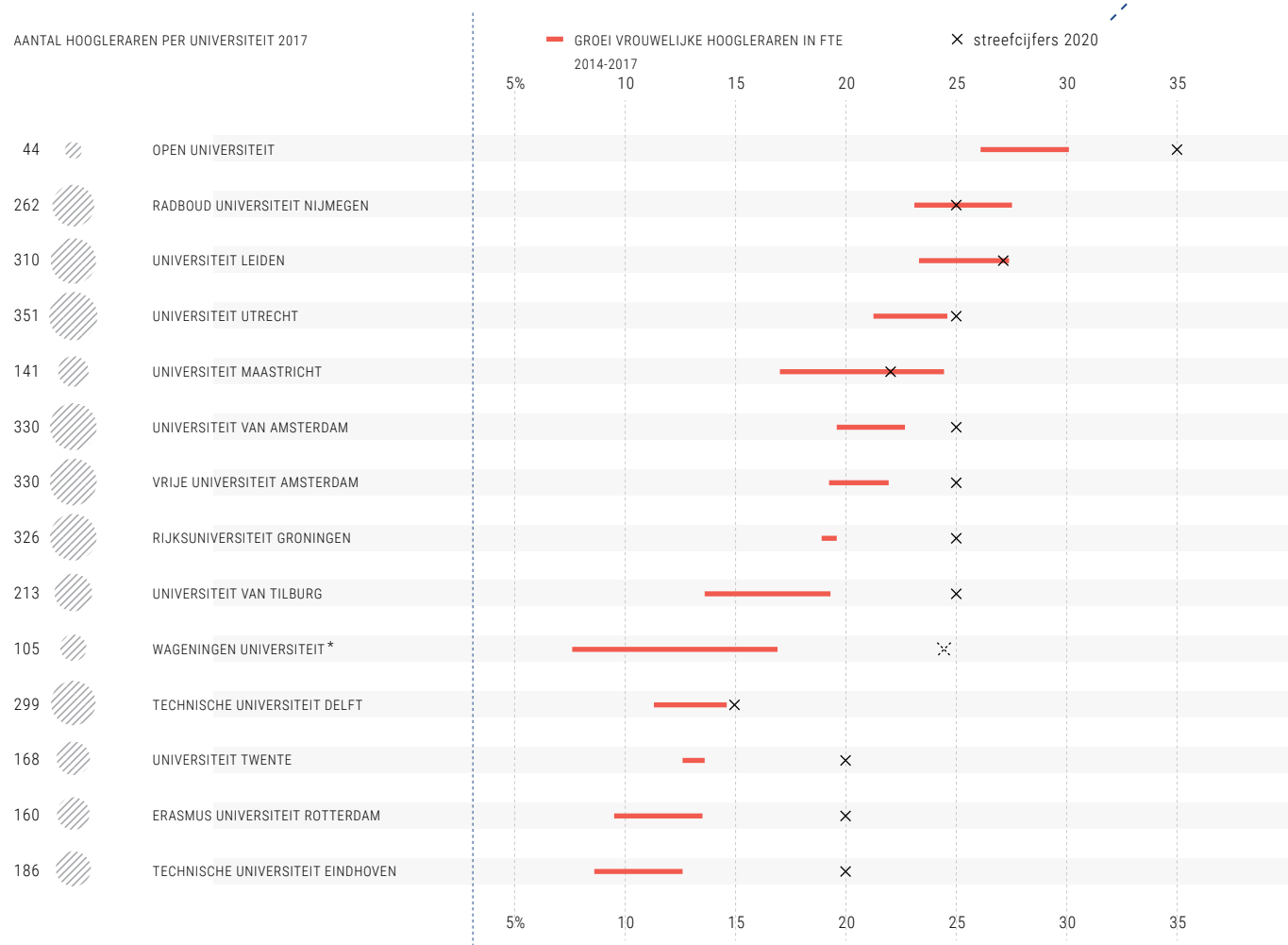
Aandeel vrouwelijke hoogleraren aan de Nederlandse universiteiten. Gaan zij de streefcijfers voor 2020 behalen?

In 2015 hebben alle Nederlandse universiteiten streefcijfers voor het aandeel vrouwelijke hoogleraren in 2020 geformuleerd om daarmee de doorstroom van vrouwelijke wetenschappers te versnellen¹⁷. Eind 2017 hebben de Universiteit Leiden, de Universiteit Maastricht en de Radboud Universiteit Nijmegen hun streefcijfer reeds behaald. De Erasmus Universiteit, de Technische Universiteit Eindhoven, Universiteit Twente en Wageningen

Universiteit hebben zeer ambitieuze streefcijfers gesteld en zullen deze, op basis van de huidige stand van zaken, hoogst waarschijnlijk niet kunnen realiseren, tenzij er een uitzonderlijke inhaalslag zal plaatsvinden. De overige universiteiten zullen naar verwachting op basis van het percentage vrouwelijke hoogleraren eind 2017 en hun streefcijfers voor eind 2020 behalen, al is er nog wel (extra) werk te verrichten (zie ook tabel 3.2 op pagina 46).

Welke universiteiten zullen hun streefcijfers halen?

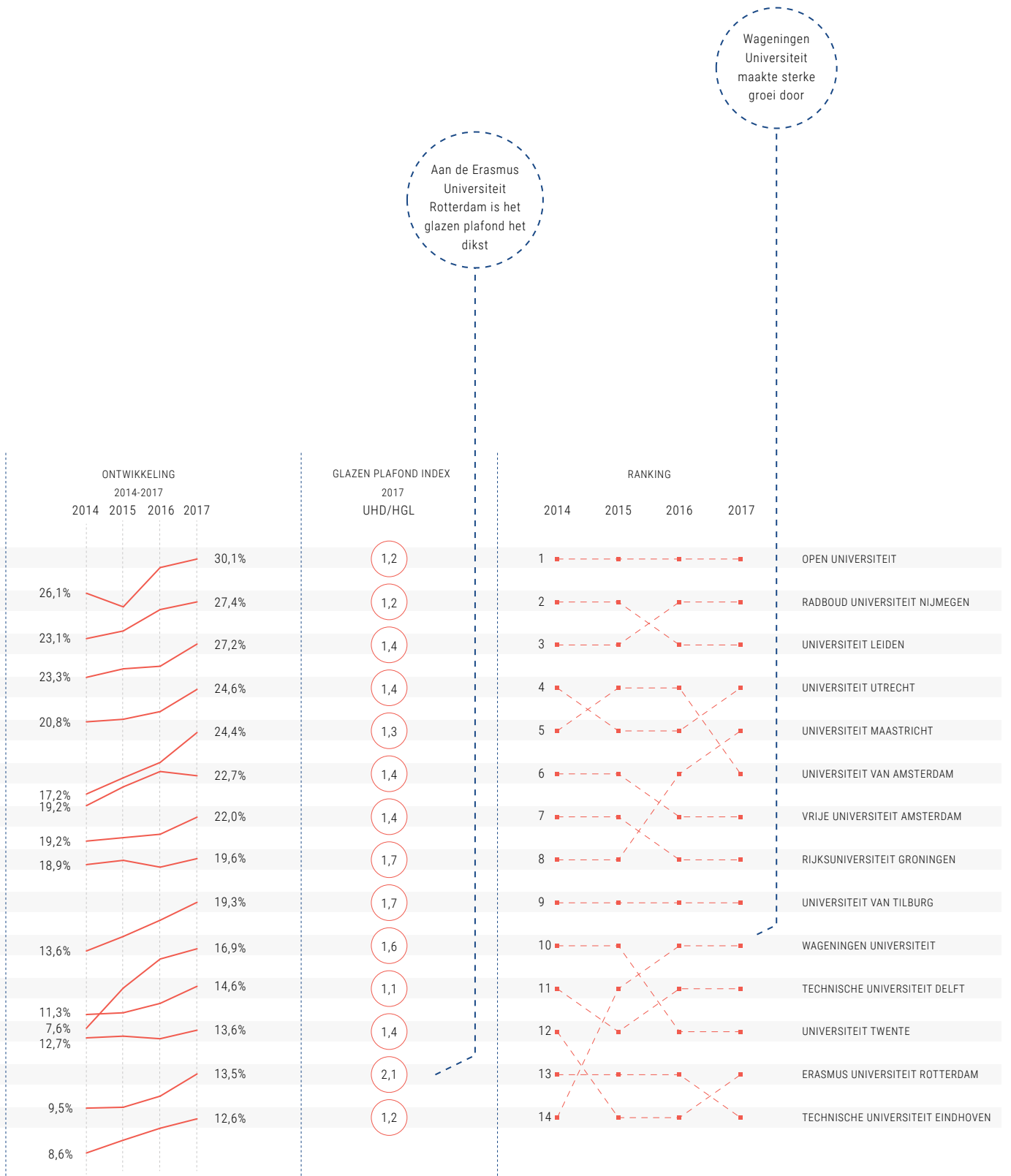
3.1 Overzicht data per universiteit



Bron aantallen: VSNU/WOPI, ultimo 2017, in personen, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

Bron percentages, Ontwikkeling, GPI en Ranking: VSNU/WOPI, ultimo 2014-2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

*Het streefcijfer van de WUR is inclusief persoonlijk hoogleraren en niet met het huidige percentage vrouwelijke hoogleraren van de WUR (excl. persoonlijk hoogleraren) te vergelijken.



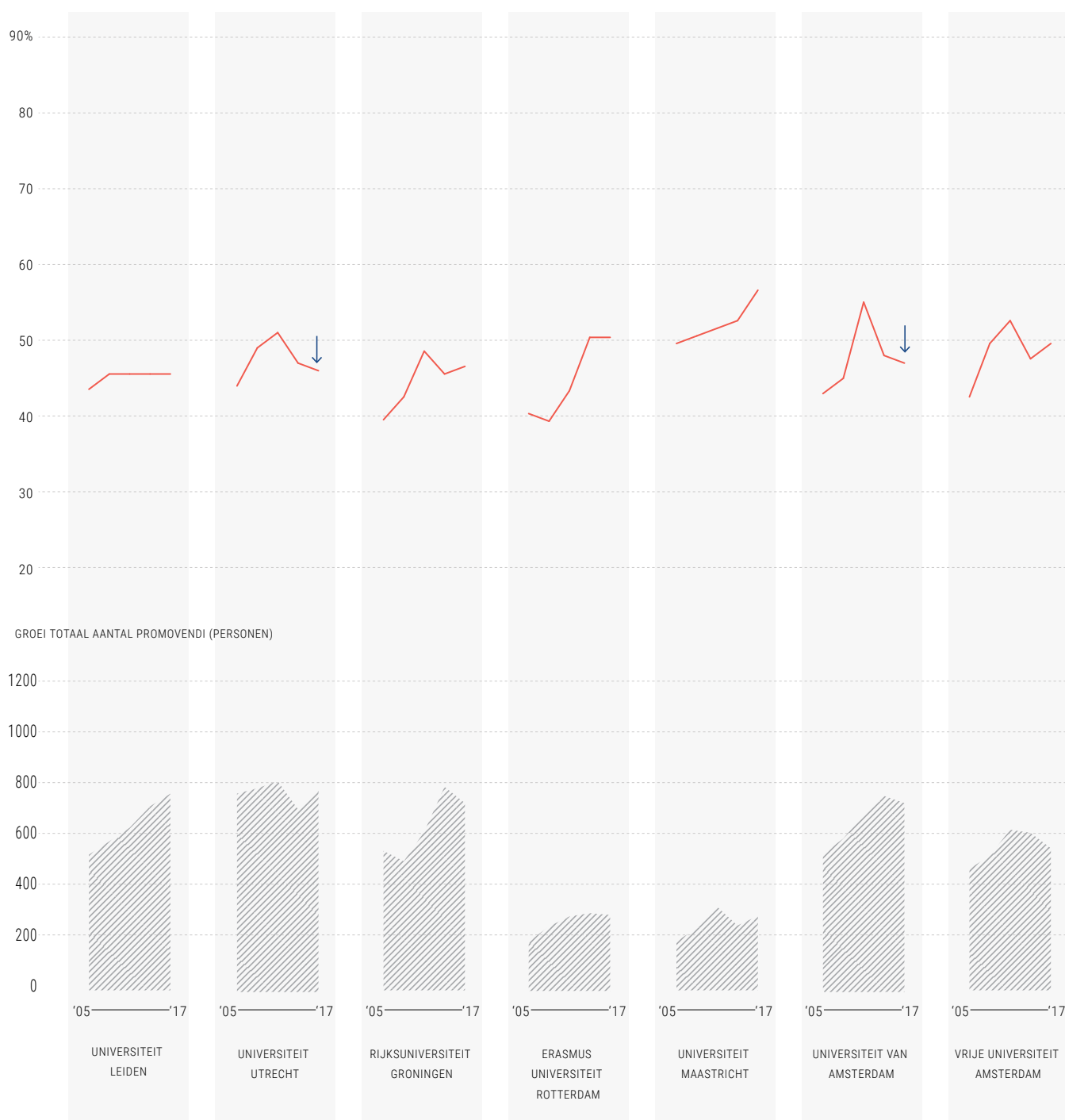
Toename aantal promovendi, maar afname aandeel vrouwelijke promovendi bij universiteiten

Op landelijk niveau constateren we wederom in deze Monitor: het totaal aantal promovendi neemt aanzienlijk toe in 2017, maar slechts een klein deel van die toename gaat naar vrouwen. In figuur 3.2 vindt u de ontwikkeling

van deze trend per universiteit. Alle universiteiten waar het aandeel vrouwelijke promovendi is gedaald hebben in meer of mindere mate bijgedragen aan de afname van het totaal aandeel vrouwelijke promovendi in Nederland.

3.2 Ontwikkeling aandeel vrouwelijke promovendi en totaal aantal promovendi per universiteit, ultimo 2005-2017

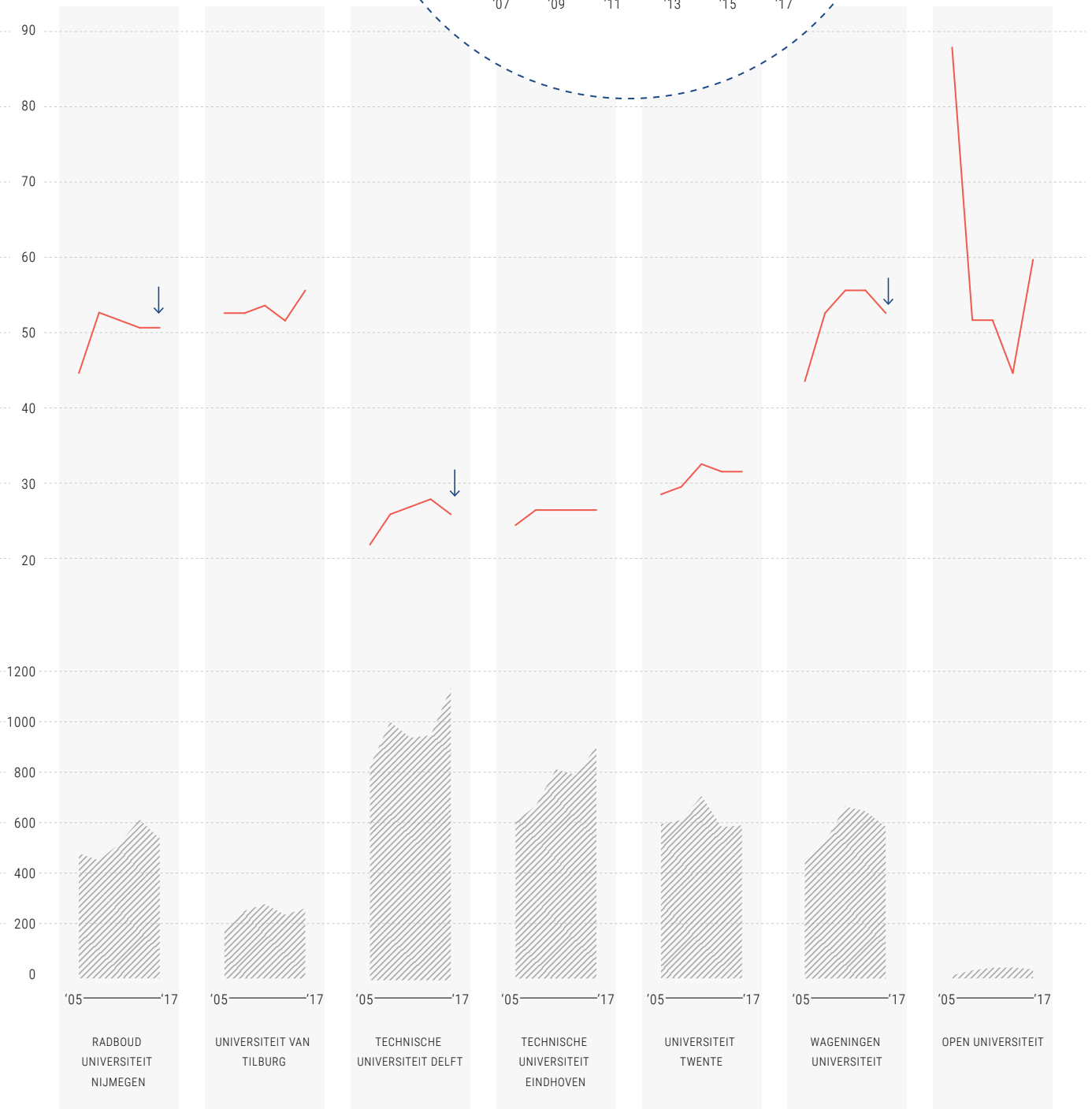
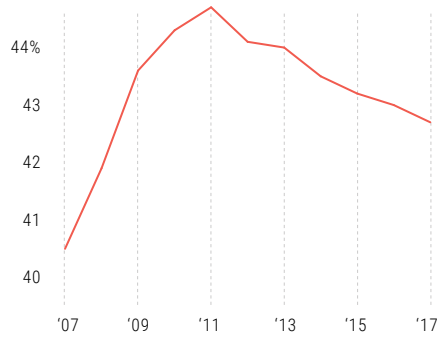
ONTWIKKELING VROUWELIJKE PROMOVEDI (PERCENTAGE)



Bron: VSNU/WOPI, peildatum 31-12, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Zij dragen bij aan
de ↓ trend

Landelijk percentage vrouwelijke promovendi

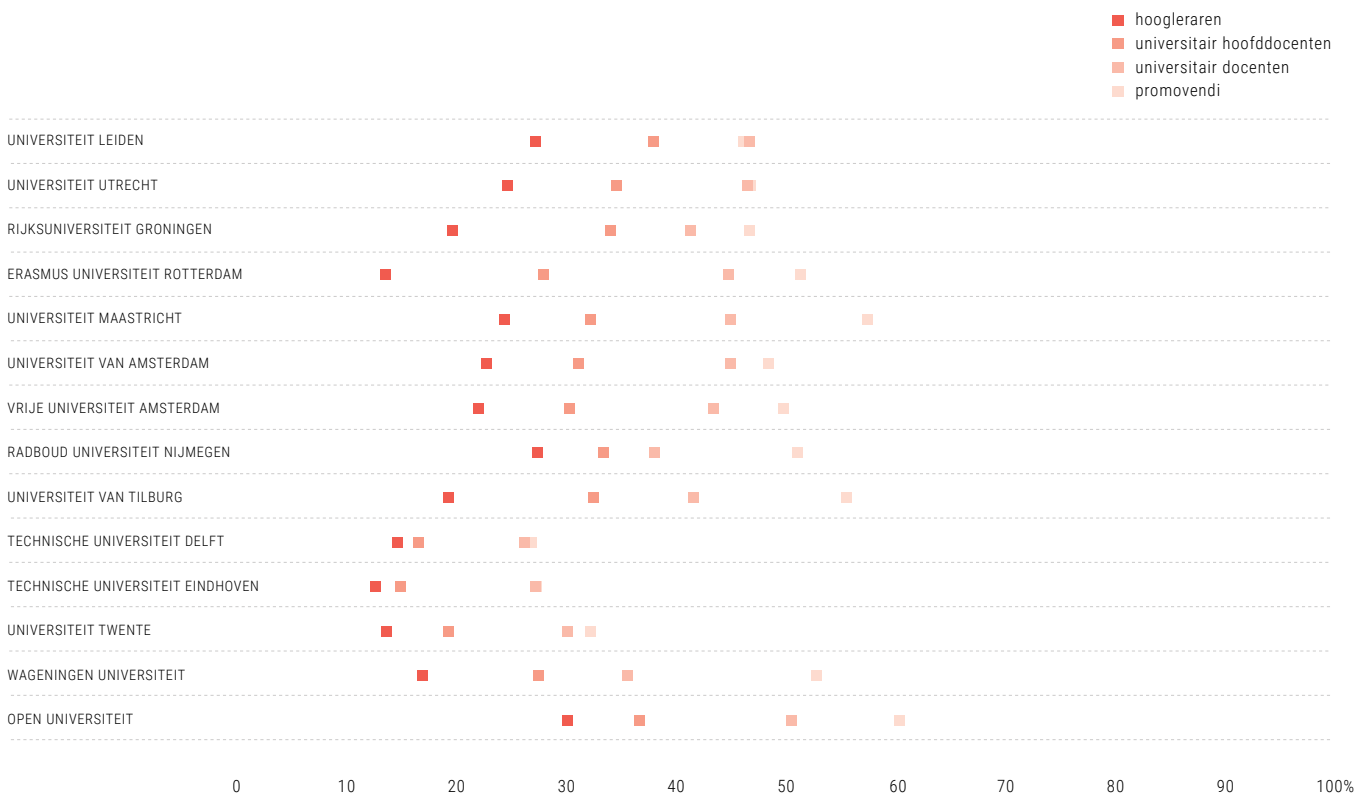


De verdeling mannen en vrouwen per functiecategorie

Om vrouwelijke hoogleraren te kunnen blijven benoemen, dient er ook voldoende aanwas te zijn in de functiecategorieën universitair hoofddocent, universitair docent en promovendus. Onderstaand vindt u een overzicht van het

aandeel vrouwen in de verschillende functiecategorieën per universiteit en tabel 3.3 (pagina 46) laat de ontwikkeling tussen 2005-2017 zien.

3.3 Percentage vrouwen per functiecategorie per universiteit, ultimo 2017



Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Glazen Plafond Index per universiteit

De Glazen Plafond Index (GPI, zie pagina 17) voor de universiteiten is gemiddeld 1,1 tussen promovendus en universitair docent, 1,4 tussen universitair docent en universitair hoofddocent en 1,4 tussen universitair hoofddocent en hoogleraar.

Kijken we echter naar de afzonderlijke universiteiten, dan zien we dat bij een aantal universiteiten (Universiteit Maastricht, Radboud Universiteit Nijmegen, Universiteit van Tilburg en Wageningen Universiteit) de GPI tussen promovendus en UD veel hoger is dan 1,1 (1,3 of 1,5). Dat zou kunnen betekenen dat het bij die universiteiten voor vrouwen dus lastiger is om door te stromen naar een UD-positie na een promotietraject.

Daarnaast valt op dat de GPI tussen universitair docent en universitair hoofddocent bij de technische universiteiten (Universiteit Twente, Technische Universiteit Delft en Technische Universiteit Eindhoven) en bij de Erasmus Universiteit hoger is dan gemiddeld (respectievelijk 1,6; 1,6; 1,8; 1,6).

Tot slot is de GPI tussen universitair hoofddocent en hoogleraar bij de Erasmus Universiteit, Rijksuniversiteit Groningen en de Universiteit van Tilburg hoger dan het gemiddelde van alle universiteiten (respectievelijk: 2,1; 1,7; 1,7). Binnen deze universiteiten lijken vrouwelijke UHDs meer belemmeringen in de stap naar hoogleraar te ondervinden en vraagt dit specifieke aandacht in het benoemingsbeleid van deze instellingen. In tabel 3.4 vindt u een overzicht van de GPI per universiteit tussen 2005-2017.

4

Aandeel vrouwelijke hoogleraren aan alle universitair medische centra gestegen



■ Vrouwen ■ Mannen

Aandeel vrouwelijke hoogleraren aan alle universitair medische centra gestegen

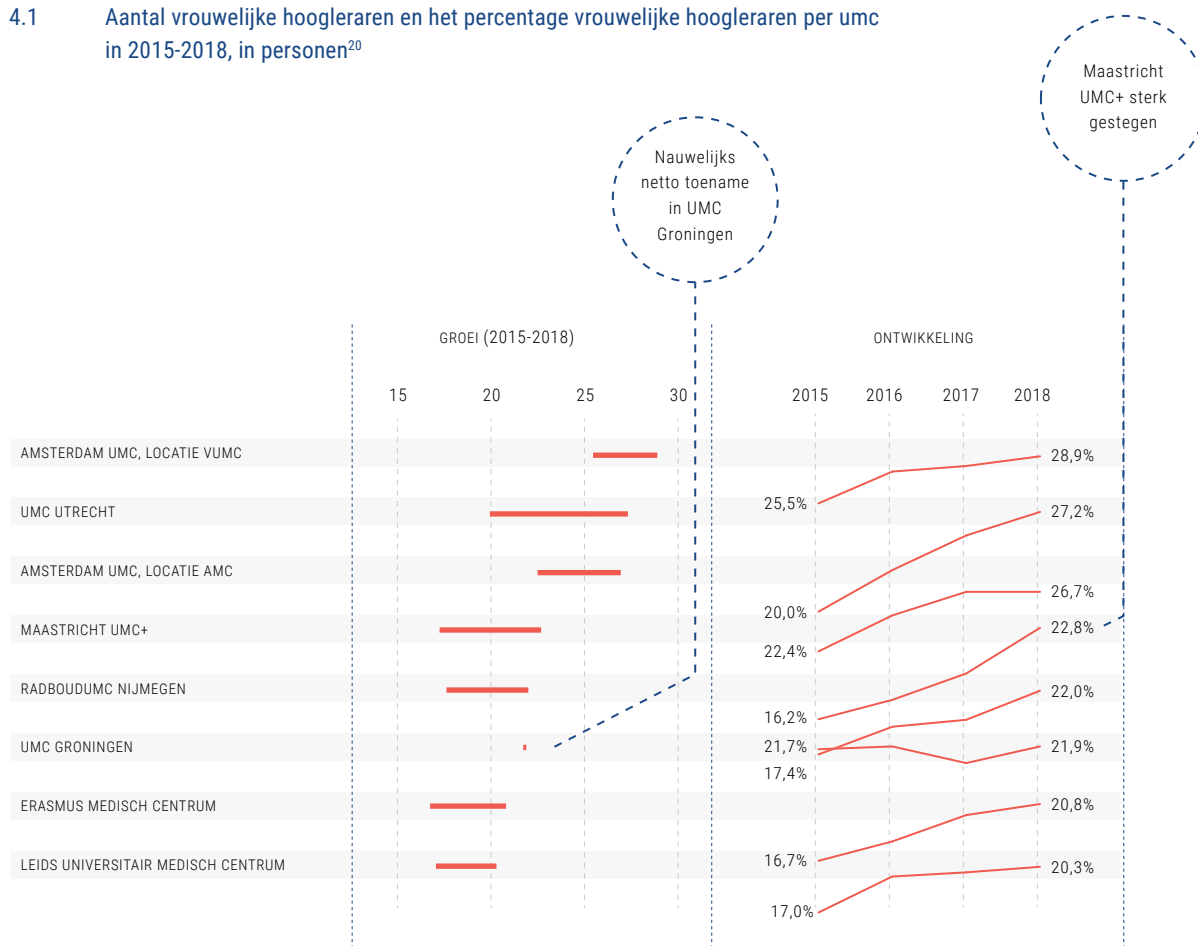
Het grootste deel van het wetenschappelijk personeel van het wetenschapsgebied Gezondheid valt niet onder de medische faculteiten, maar onder de universitair medische centra (umc). Ook de registratie van dat personeel valt onder de universitair medische centra, die elk hun eigen registratie- en functiesysteem hebben¹⁸. De data van de verschillende umc's is dus onderling niet exact vergelijkbaar, maar geeft wel een beeld van deze sector.

Het percentage vrouwelijke hoogleraren (in personen) is tussen 2017 en 2018 net als het jaar daarvoor bij alle universitair medische centra gegroeid en komt op een gemiddelde van 23,6% (22,5% in 2017; een toename van 1,1 procentpunt). Alle zeven universitair medische centra¹⁹

hebben meer dan 20% vrouwelijke hoogleraren en drie van de zeven hebben meer dan 25% vrouwelijke hoogleraren (Universitair Medisch Centrum Utrecht; Amsterdam UMC, locatie AMC en locatie Vumc).

Deze percentages van de universitair medische centra zijn weergegeven in personen en dienen dan ook vergeleken te worden met het percentage hoogleraren aan universiteiten in personen van 20,2%. De universitair medische centra hebben dus in juli 2018 in verhouding meer vrouwelijke hoogleraren dan de universiteiten eind december 2017 (23,6% t.o.v. 20,2%, in personen). Figuur 4.1 toont een overzicht van alle universitair medische centra en in tabel 4.1 (pagina 47) vindt u de bijbehorende cijfers.

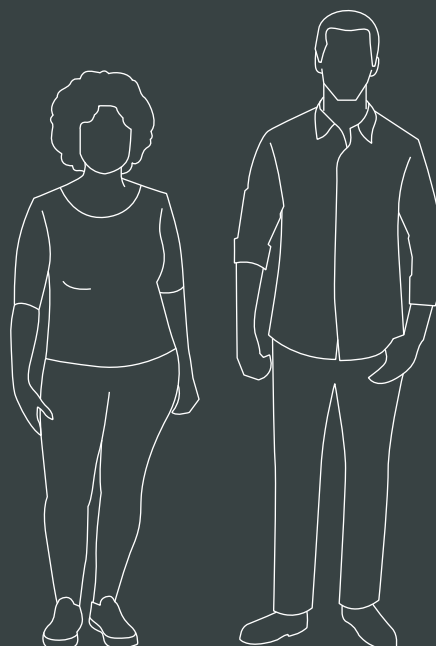
4.1 Aantal vrouwelijke hoogleraren en het percentage vrouwelijke hoogleraren per umc in 2015-2018, in personen²⁰



Bron aantallen, groei en ontwikkeling: opgaaf afzonderlijke umc's, in personen, peildata tussen 31-12 en 1-7

5

Man/vrouw-verdeling varieert sterk tussen wetenschapsgebieden



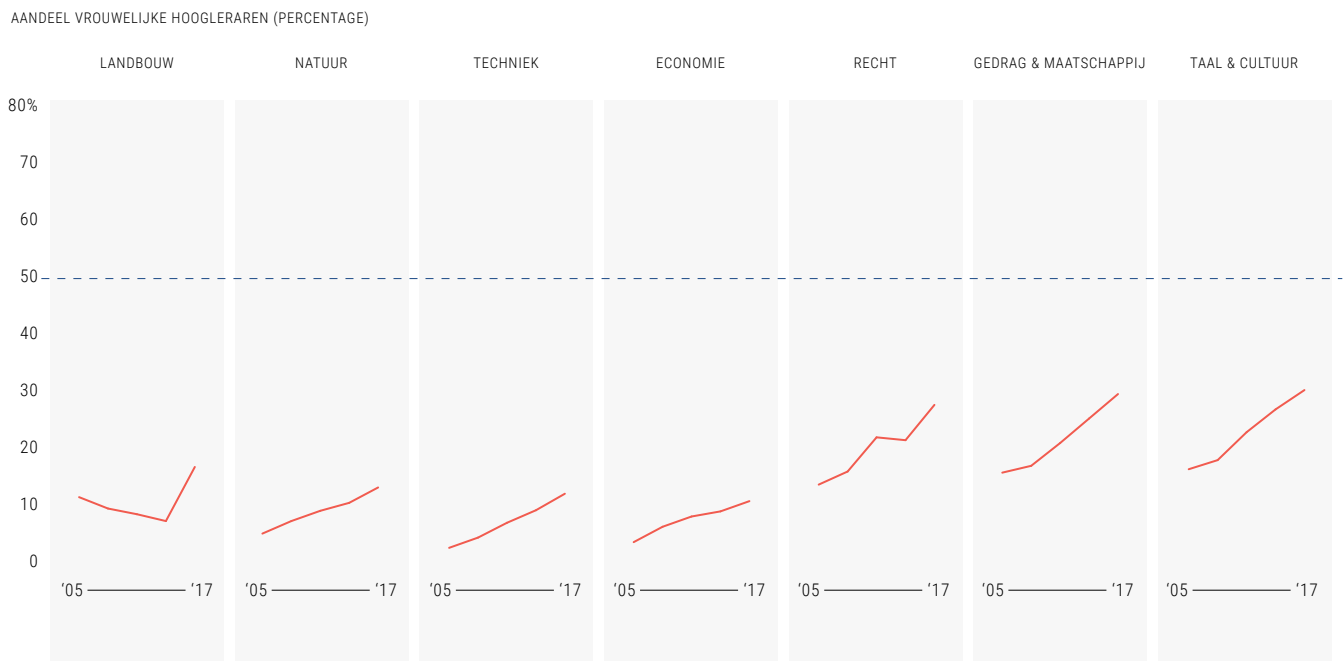
■ Vrouwen ■ Mannen

Aandeel vrouwelijke hoogleraren in alle wetenschapsgebieden lager dan aandeel vrouwelijke studenten

In de wetenschapsgebieden Recht, Gedrag & Maatschappij en Taal & Cultuur is het aandeel vrouwelijke hoogleraren (in fte) groter dan in andere wetenschapsgebieden (respectievelijk 28,1%; 30,0%; 30,7%). De wetenschapsgebieden Natuur, Techniek en Economie kennen het kleinste

aandeel vrouwelijke hoogleraren (respectievelijk 13,6%; 12,5%; 11,2%). In figuur 5.1 vindt u de ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke hoogleraren per wetenschapsgebied tussen 2005 en 2017.

5.1 Ontwikkeling aandeel vrouwelijke hoogleraren per wetenschapsgebied ultimo 2005-2017



Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2005 - 2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid en Divers (d.w.z. personeel dat niet rechtstreeks toe te wijzen is aan één wetenschapsgebied)

5.2 Verhouding vrouwelijke hoogleraren en vrouwelijke studenten



Bron studenten: 1cHO 2017, 1 oktober 2017, in personen, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid
 Bron hoogleraren: VSNU/WOPI, ultimo 2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Idealiter zou het aandeel vrouwelijke hoogleraren het aandeel vrouwelijke studenten in de studentenpopulatie reflecteren en daarom kijken we hier naar de verhouding tussen beide, zoals weergegeven in figuur 5.2. In alle wetenschapsgebieden is het percentage vrouwelijke hoogleraren lager dan het percentage vrouwelijke studenten.

De wetenschapsgebieden Recht, Gedrag & Maatschappij en Taal & Cultuur hebben meer dan 60% vrouwelijke studenten en meer dan 25% vrouwelijke hoogleraren. In wetenschapsgebied Landbouw is meer dan de helft van de studenten vrouw (56,1%), maar is slechts 17,2% van de hoogleraren vrouw.

Binnen het wetenschapsgebied Landbouw is het percentage vrouwelijke studenten daarmee 3,3 keer zo hoog als het percentage vrouwelijke hoogleraren en daarmee is deze verhouding gelijkwaardig aan het wetenschapsgebied Economie (3,2) en veel hoger dan bij de wetenschapsgebieden Natuur (2,8), Recht (2,1), Gedrag & Maatschappij (2,3) en Taal & Cultuur (2,0). Het verschil tussen de wetenschapsgebieden Economie en Landbouw is dat binnen Economie zowel onder studenten als onder hoogleraren het aandeel vrouwen laag is (36,2% van de studenten en 11,2% van de hoogleraren is vrouw), terwijl in wetenschapsgebied Landbouw meer dan de helft van de studenten vrouw is (56,1%) en er toch maar 17,2% vrouwelijke hoogleraren zijn. Opvallend is ook dat deze

verhouding veel hoger is dan in het wetenschapsgebied Techniek; de verhouding tussen aandeel vrouwelijke studenten en vrouwelijke hoogleraren is gunstig ten opzichte van het lage aandeel vrouwelijke hoogleraren in dat gebied, maar er zijn dus weinig vrouwelijke studenten.

De verhouding tussen het percentage mannelijke studenten ten opzichte van het percentage mannelijke hoogleraren is bij alle wetenschapsgebieden kleiner dan 1. Dat wil zeggen dat het percentage mannelijke hoogleraren veel hoger is dan het percentage mannelijke studenten. Tabel 5.1 (pagina 47) toont de verhouding studenten en hoogleraren per wetenschapsgebied tussen 2005-2017.

Aandeel vrouwelijke promovendi per wetenschapsgebied

In hoofdstuk 2 constateerden we een toename van het totaal aantal promovendi (in fte) in 2017, maar dat daarvan een relatief klein deel naar vrouwelijke promovendi was gegaan en daarmee het aandeel vrouwelijke promovendi voor het zesde jaar op rij afneemt.

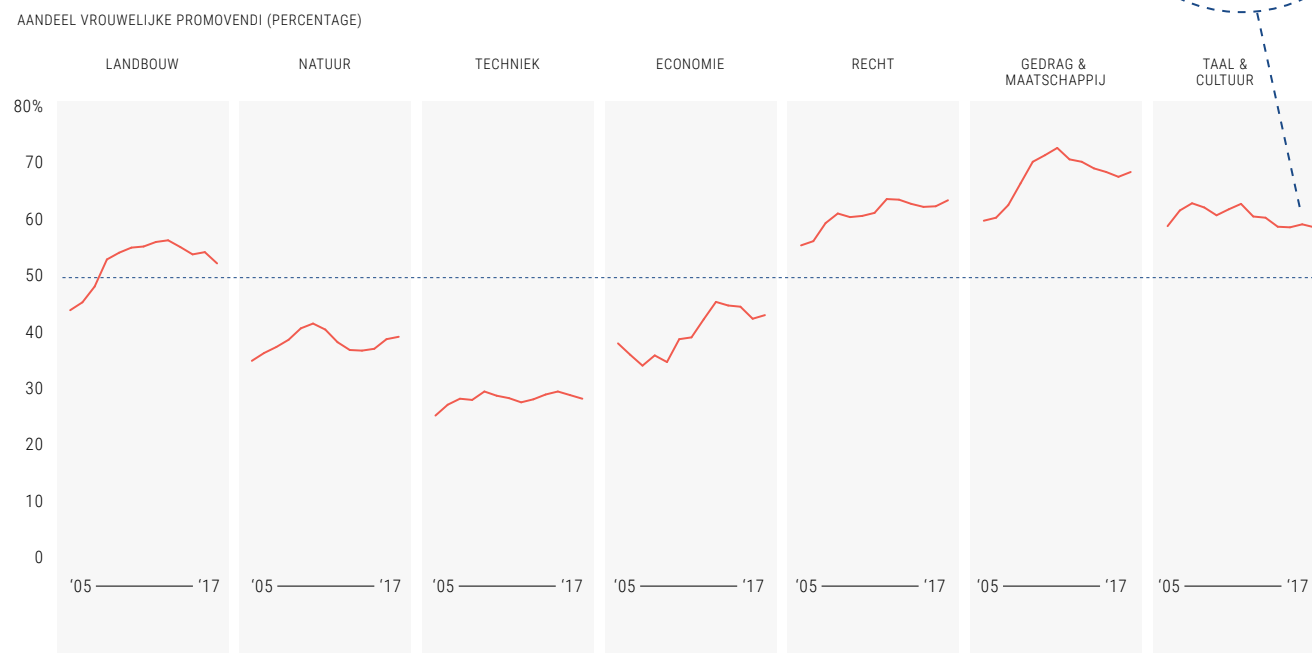
Als we inzoomen op deze trend per wetenschapsgebied, dan zien we de grootste toename in het aantal promovendi (in fte) in wetenschapsgebied Techniek; 137 fte totaal, waarvan 114 fte voor mannen en slechts 23 fte voor vrouwen. Binnen dit wetenschapsgebied is vooral een grote toename van het aantal mannelijke promovendi te zien bij de TU Delft (toename 70 fte mannen en afname 3 fte vrouwen) en de Universiteit Twente (toename 26 fte mannen en 9 fte vrouwen).

Als we kijken naar het aantal en het percentage vrouwelijke promovendi (in fte) vanaf 2012, het jaar waarin de daling van het aandeel vrouwelijke promovendi is ingezet, dan zien we dat er met name in het wetenschapsgebied Landbouw een afname is van 411 naar 317 fte vrouwelijke promovendi (van 56,6% naar 52,8%) en in mindere mate in de wetenschapsgebieden Gedrag & Maatschappij (van 959 naar 890; 66,8% naar 64,7%) en Taal & Cultuur (van 403 naar 335; van 57,3% naar 55,5%). Tabel 5.2 (pagina 48) geeft een overzicht van de ontwikkeling van het aandeel promovendi per wetenschapsgebied tussen 2005-2017, zoals weergegeven in figuur 5.3.

De afname van het aandeel vrouwelijke promovendi is dus in belangrijke mate toe te schrijven aan ontwikkelingen in het wetenschapsgebied Techniek, al zien we ook een afname in de overige wetenschapsgebieden.

Afname vrouwelijke promovendi tussen 2012 en 2017 in vrijwel alle wetenschapsgebieden

5.3 Ontwikkeling aandeel vrouwelijke promovendi per wetenschapsgebied ultimo 2005-2017



Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2015-2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

Glazen Plafond Index per wetenschapsgebied

De Glazen Plafond Index (GPI, zie pagina 17) voor vrouwelijke wetenschappers aan de universiteiten is gemiddeld 1,1 tussen promovendus en universitair docent, 1,4 tussen universitair docent en universitair hoofddocent en 1,4 tussen universitair hoofddocent en hoogleraar. Als we naar de GPI per wetenschapsgebied kijken (tabel 5.4), dan valt op dat ten opzichte van 2014 (Monitor 2015) de

GPI voor de functieovergang van universitair hoofddocent naar hoogleraar voor vrouwelijke wetenschappers in het wetenschapsgebied Landbouw is gedaald van 3,1 naar 1,6. Bij alle wetenschapsgebieden is de GPI voor vrouwelijke UHD/ HGL onder de 2,0. In tabel 5.4 vindt u de GPI tussen 2005-2017 per wetenschapsgebied.

5.4 GPI naar functieovergang voor vrouwelijke wetenschappers per wetenschapsgebied, ultimo 2005-2017

		2005	2008	2011	2014	2017			2005	2008	2011	2014	2017
Landbouw	UHD/HGL	1,0	1,2	1,8	3,1	1,6	Recht	UHD/HGL	2,1	2,1	1,6	1,7	1,4
	UD/UHD	1,9	2,2	1,9	1,3	1,3		UD/UHD	1,5	1,3	1,2	1,3	1,4
	PROM/UD	2,0	1,9	1,8	1,8	1,5		PROM/UD	1,2	1,3	1,3	1,2	1,1
Natuur	UHD/HGL	1,4	1,5	1,5	1,4	1,4	Gedrag&Maatschappij	UHD/HGL	1,4	1,5	1,4	1,5	1,4
	UD/UHD	2,4	1,7	1,6	1,8	1,5		UD/UHD	1,7	1,6	1,5	1,2	1,2
	PROM/UD	1,8	1,9	1,7	1,3	1,3		PROM/UD	1,5	1,5	1,5	1,3	1,2
Techniek	UHD/HGL	1,8	1,5	1,1	1,6	1,3	Taal&Cultuur	UHD/HGL	1,8	1,7	1,5	1,2	1,4
	UD/UHD	2,8	2,8	2,6	1,5	1,6		UD/UHD	1,1	1,1	1,1	1,3	1,0
	PROM/UD	1,5	1,4	1,2	1,3	1,1		PROM/UD	1,7	1,6	1,5	1,3	1,3
Economie	UHD/HGL	2,6	1,5	1,7	2,0	1,7							
	UD/UHD	2,2	2,5	1,9	1,7	1,9							
	PROM/UD	1,6	1,4	1,4	1,4	1,2							

Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2005 - ultimo 2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied gezondheid en gebied Divers*

* Gebied Divers: Personeel dat niet rechtstreeks toe te wijzen is aan één wetenschapsgebied

6

Lichte stijging aandeel vrouwen in Ondersteunend en Beheerspersoneel



■ Vrouwen ■ Mannen

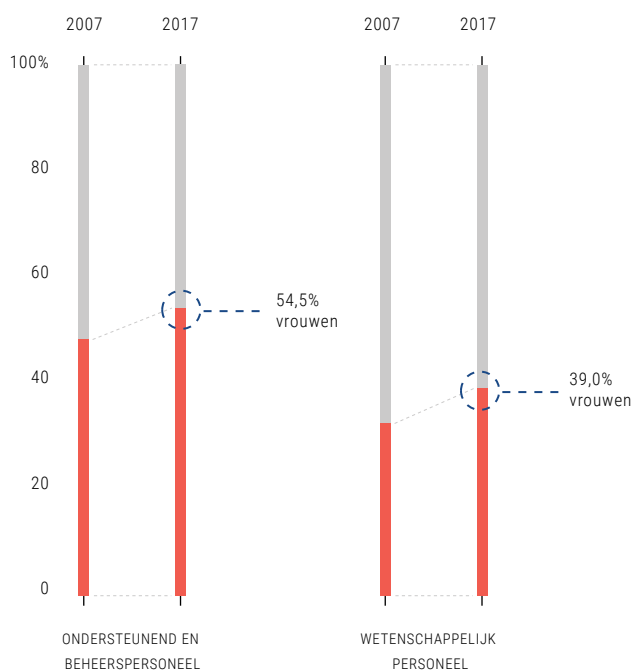
Aandeel vrouwen in Ondersteunend en Beheerspersoneel licht gestegen

Zowel het aandeel vrouwen onder wetenschappelijk personeel (WP) als het aandeel vrouwen onder Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP) is het afgelopen jaar gestegen en nog nooit zo hoog geweest.

De omvang van het totale WP stijgt al jaren en is ultimo 2017 25.481 fte. Van het wetenschappelijk personeel is in 2017 39% vrouw en sinds vorig jaar iets gestegen (van 38,7%; 0,3 procentpunt). In de afgelopen tien jaar (2007-2017) is het aandeel gestegen van 32,1% naar 39% (6,9 procentpunt). De totale omvang is gestegen met circa 5.000 fte (figuur 6.1 en tabel 6.1 op pagina 48). Dat de m/v-verdeling binnen functiecategorieën niet vanzelfsprekend in balans is, kunnen we constateren uit de voorgaande hoofdstukken.

De omvang van het totale OBP kende in het verleden zowel toe- als afnames, maar de afgelopen jaren stijgt de omvang gestaag naar 18.336 fte ultimo 2017. Het aandeel vrouwen onder OBP is licht gestegen van 54% naar 54,4% (0,4 procentpunt) in het afgelopen jaar en is 6,1 procentpunt gestegen in de afgelopen tien jaar (48,3% in 2007 tot 54,4% in 2017). De totale omvang van het OBP is gestegen met 2.000 fte. De m/v-verdeling in het OBP lijkt in balans, maar een analyse over de verdeling over functies, functiecategorieën of salarisschalen zou meer inzicht kunnen bieden in de positie van vrouwen in Ondersteunend en Beheerspersoneel.

6.1 Procentuele verdeling en aantal vrouwen en mannen bij ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) en wetenschappelijk personeel (WP), ultimo 2007 en 2017



Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2007 en 2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

7

Meer vrouwen in academisch management en bestuur



■ Vrouwen ■ Mannen

Universiteiten

Colleges van Bestuur (CvB)

In de Colleges van Bestuur van de universiteiten worden 14 van de 41 posities door vrouwen bekleed. Dat betekent dat er ten opzichte van september 2017 in totaal twee posities zijn bijgekomen, bij de Universiteit Utrecht en de Universiteit van Tilburg. Daarnaast is het aantal vrouwen gestegen (van 11 naar 14) en komt het percentage vrouwen in de Colleges van Bestuur op 34,1%, een stijging van 5,9 procentpunt. (zie tabel 7.1 op pagina 48).

Raden van Toezicht (RvT)

In de Raden van Toezicht van de Nederlandse universiteiten worden 26 van de 69 posities bekleed door vrouwen. Bij zowel de Universiteit Maastricht als de Universiteit van Amsterdam is er één positie bijgekomen en bij de Erasmus Universiteit Rotterdam, de Radboud Universiteit Nijmegen en de Technische Universiteit Eindhoven is er één positie minder, dus is er per saldo één positie minder in de Raden van Toezicht. Het percentage vrouwen is in 2018 37,7%; een stijging van 2 procentpunt ten opzichte van 2017 (zie tabel 7.2 op pagina 49).

7.1 Aantal vrouwen en mannen in Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van de universiteiten 2018

UNIVERSITEITEN

14 van 41 posities in universitaire Colleges van Bestuur worden door vrouwen bekleed



26 van 69 posities in universitaire Raden van Toezicht worden door vrouwen bekleed



Colleges van Bestuur Raden van Toezicht

UNIVERSITEIT	Colleges van Bestuur	Raden van Toezicht
UNIVERSITEIT LEIDEN		
UNIVERSITEIT UTRECHT		
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN		
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM		
UNIVERSITEIT MAASTRICHT		
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM		
VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM		
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN		
UNIVERSITEIT VAN TILBURG		
TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT		
TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN		
UNIVERSITEIT TWENTE		
WAGENINGEN UNIVERSITEIT		
OPEN UNIVERSITEIT		

Bron: websites Nederlandse universiteiten, in personen, peildatum 26-9-2018

Universitair Medische Centra

Raden van Bestuur (RvB)

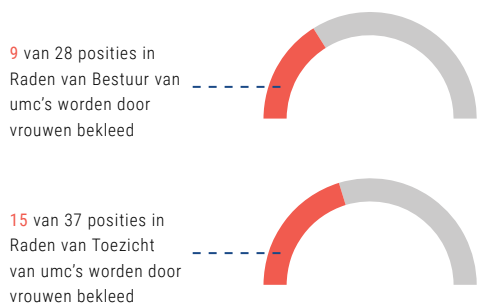
Vanwege de fusie van het Amsterdam Medisch Centrum (AMC) en het VU Medisch Centrum (VUmc) in juni 2018, is het totaal aantal leden van de Raden van Bestuur van de umc's gedaald van 29 in 2017 naar 28 in 2018. Daarnaast heeft er een verschuiving plaatsgevonden in de Raad van Bestuur van het Leids Universitair Medisch Centrum: in 2018 hebben zij één vrouw en twee mannen in plaats van drie mannen. In aantallen komt dit neer op een verschuiving van 8 vrouwen van 29 leden in totaal in 2017 naar 9 vrouwen van 28 leden totaal in 2018. In de Raden van Bestuur van de universitair medische centra steeg het percentage vrouwelijke bestuurders daarmee van 27,6% in 2017 naar 32,1% in 2018, ofwel een stijging van 4,5 procentpunt (zie tabel 7.3 op pagina 49).

Raden van Toezicht (RvT)

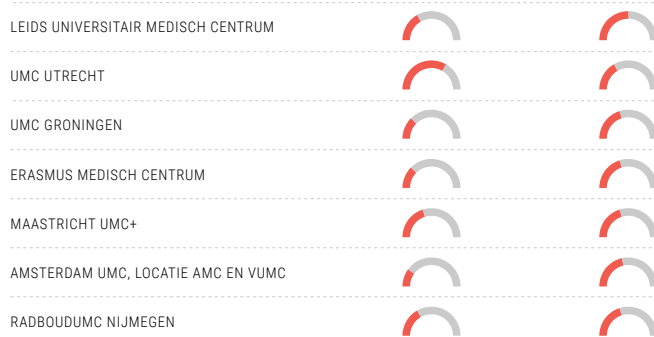
Het totaal aantal leden in de Raden van Toezicht is gedaald van 42 naar 37, voornamelijk als gevolg van de afname van het aantal (mannelijke) leden bij het Leids Universitair Medisch Centrum, het Universitair Medisch Centrum Utrecht en het Radboudumc en bij de fusie van het Amsterdam Medisch Centrum (AMC) en het VU Medisch Centrum (VUmc) in juni 2018. Het aandeel vrouwen in de Raden van Toezicht van de universitair medische centra is daardoor gestegen met bijna 5 procentpunt van 35,7% in 2017 naar 40,5% in 2018. In aantallen komt dit neer op 15 vrouwen van 37 leden in totaal in 2018 tegenover 15 vrouwen van 42 leden in totaal in 2017 (zie tabel 7.4 op pagina 49).

7.2 Aantal vrouwen en mannen in Raden van Bestuur en Toezicht van de universitair medische centra 2018

UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA



Raden van Bestuur Raden van Toezicht



*Het Academisch Medisch Centrum en het VU Medisch Centrum zijn per 7 juni 2018 gefuseerd en hebben een gezamenlijke Raad van Toezicht
Bron: websites Nederlandse universitair medische centra, in personen, peildatum 26-9-2018

Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW)

Bestuur

De m/v-verdeling van het bestuur en de directie van de KNAW is ten opzichte van 2017 ongewijzigd. Echter, de huidige president is nu een man en de vice-president een vrouw en die rollen waren ten tijde van de Monitor 2017 omgedraaid. Van de zeven personen zijn er drie vrouw.

Leden

In 2017 heeft er, naast de reguliere selectieronde om, een extra selectieronde plaatsgevonden voor de werving van vrouwelijke KNAW-leden. De KNAW beoogde daarmee bij te dragen aan een betere vertegenwoordiging van vrouwen op belangrijke posities in de wetenschap²¹. De bedoeling was om in totaal zestien vrouwelijke topwetenschappers te selecteren, maar uiteindelijk zijn er in de speciale benoemingsprocedure tien vrouwelijke leden ge-

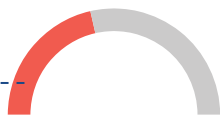
selecteerd. In de reguliere selectieronde was het aandeel vrouwen lager dan bijvoorbeeld twee jaar geleden: drie vrouwen van de zestien nieuwe leden in totaal. Per saldo is het aantal mannelijke leden ten opzichte van 2017 gelijk gebleven en is het aantal vrouwelijke leden (en het totaal van alle leden) van de KNAW met negen leden toegenomen. Van het totaal van 580 leden van de KNAW, zijn er nu 94 vrouw. Dat komt neer op een aandeel vrouwelijke leden van 16,2% in 2018, een stijging van 1,3 procentpunt ten opzichte van 2017 (14,9%, 85 van totaal 571).

Van het totaal aantal van 239 leden van de KNAW onder de 65 jaar zijn er 69 vrouwen; dat komt neer op een aandeel van 29%. Dit percentage is hoger dan het gemiddeld aandeel vrouwelijke hoogleraren eind 2017 van 20,9% (zie tabel 7.5 & 7.6 op pagina 50).

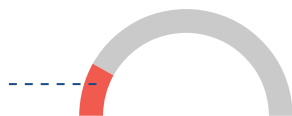
7.3 Aantal vrouwen en mannen in de directie en het bestuur van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) 2018

KONINKLIJKE NEDERLANDSE AKADEMIE VAN WETENSCHAPPEN (KNAW)

3 van 7
bestuursfuncties
binnen KNAW
worden bezet
door vrouwen



94 van de 580
leden van de
KNAW zijn
vrouwen



BESTUUR

Directie



Bestuur



LEDEN

Geesteswetenschappen (GW)



Gedrags-, Maatschappij- en Rechtswetenschappen (GMRW)



Medische, Medisch-Biologische en Gezondheidswetenschappen (MMBG)



Natuur- en Technische Wetenschappen (NTW)



Bron: Bureau KNAW, in personen, peildatum 15-09-2018

De Jonge Akademie (DJA)

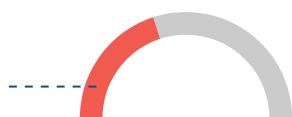
De samenstelling van De Jonge Akademie (DJA) is vanaf de oprichting gebalanceerd geweest. In 2018 heeft DJA in totaal 50 leden waaronder 26 vrouwen en 24 mannen. Het bestuur van DJA bestaat uit drie mannen en twee vrou-

wen en onder de alumni zijn 71 mannen en 49 vrouwen. In totaal dus 175 leden, waarvan 77 vrouwen (zie tabel 7.7 op pagina 50).

7.4 Aantal vrouwelijke en mannelijke leden van De Jonge Akademie 2018

DE JONGE AKADEMIE

77 van 175 leden (incl. bestuur en alumni) van De Jonge Akademie zijn vrouwen



Bestuur



Leden 2018



Alumni



Bron: Bureau KNAW, in personen, peildatum 15-9-2018

Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO)

De Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) heeft in 2016 en 2017 een bestuurlijke transitie ondergaan. In onderstaande figuur vindt u het aantal vrouwen en mannen in de vernieuwde bestuurlijke structuur, waaronder ook de domeinbesturen. De m/v-samenstelling van de Raad van Toezicht (twee vrouwen, drie

mannen) en van de Raad van Bestuur (twee vrouwen, vier mannen) is gelijk gebleven. Drie van de vier domeinbesturen bestaan voor ongeveer de helft uit vrouwen, maar het domeinbestuur Exacte en Natuurwetenschappen springt eruit met een vrouwelijk lid en vijf mannelijke leden (zie tabel 7.8 op pagina 51).

7.5 Aantal vrouwen en mannen in het bestuur van de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) 2018

NEDERLANDSE ORGANISATIE VOOR WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK (NWO)

17 van 41 bestuursfuncties binnen NWO worden bezet door vrouwen



Raad van Bestuur



Raad van Toezicht



Domeinbestuur Exacte en Natuurwetenschappen (ENW)



Domeinbestuur Sociale en Geesteswetenschappen (SGW)



Domeinbestuur Toegepaste en Technische Wetenschappen (TTW)



Domeinbestuur Zorgonderzoek en Medische Wetenschappen (ZonMw)



Bron: Bureau Raad van Bestuur NWO, in personen, peildatum 28-9-2018

Executive summary

Aim of the Women Professors Monitor

The Dutch Network of Women Professors (Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren - LNVH) annually publishes the Women Professors Monitor (Monitor Vrouwelijke Hoogleraren), which aims to offer insight into the current representation of women and men in academia in the Netherlands. It provides an overview of the current share of women and men in all academic positions and board positions at Dutch universities, women and men in full

professor and in board positions at Dutch university medical centers, and women and men in national academic organizations. In doing so, the Monitor provides insight into the obstacles that are still impeding the promotion of women to top-level positions, forms the foundation of gender diversity policies and measures, and prompts the relevant parties to take action.

A matter of time: men spend more time on research and women on teaching

Chapter one provides a sneak preview of the LNVH research on 'hidden' differences in working conditions and (non-financial) rewards between women and men in academia, conducted by Dr. Ruth van Veelen and Prof. dr. Belle Derks from Utrecht University. Previous LNVH research had shown that, even after correction for age, position and level within the position, women earn €53 less gross a month than men. This follow-up research focuses on non-financial rewards and the process of negotiation about rewards in academia. For example, obtaining a permanent contract, a separate room or more research time after receiving a large research grant.

Chapter one presents some highlights with regard to the time that women and men academics spend on research, teaching and organisational tasks. The differences in the time for teaching and research as is formalised in the contract are relatively small, but become much larger when looking at the time that women and men report to actually spend on teaching and research. Additionally, both men and women academics report to spend more time on organisational tasks than is formalised in their contract, with no differences between men and women. The research report will be published in the beginning of 2019.

20.9% women professors in the Netherlands

The Monitor 2018 shows that, at the end of 2017, 20.9% of the full professors are women (in fte, excluding Medical Sciences). That is a significant increase of 1.6 percent-point in comparison to 2016 (19.3%). This is an important milestone! With the current pace of growth, we will reach a balanced representation of men and women among full professors in 2048. Obviously, taking into account the other academic positions is also important. The share of women in the positions of assistant

professor (40.7%) and associate professor (28.6%) has increased, but the share of women PhD candidates has decreased (42.7%). We again observed this trend, which shows that although the total number of PhD candidates increases, the share of women PhD candidates decreases since (probably) the new positions are mainly given to men candidates. Within the university medical centres, the share of women full professors has also increased to 23.6% (in persons, not in fte).

Large differences between (and within) universities

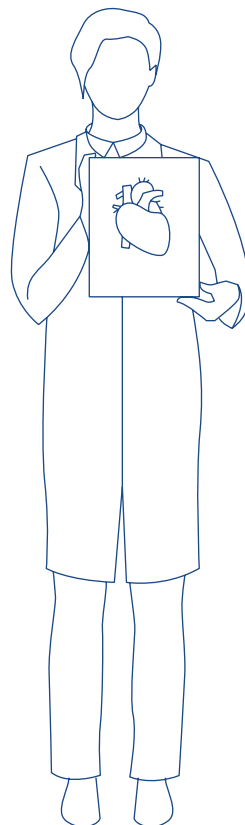
There are large differences between universities and between the academic disciplines in the Netherlands. Open University is on top of the ranking with 30.1% women full professors and Eindhoven University of Technology is at the bottom with 12.6%. In 2015, the fourteen Dutch universities constituting the Association of Universities in the Netherlands (VSNU) formulated target figures for the

share of women full professors in 2020 to the Dutch Minister of Education, Culture and Science in an attempt to expedite the promotion of women to the highest levels of academia. Based on the average growth over the last ten years, the Monitor 2018 forecasts that ten out of fourteen universities will probably achieve these targets of which three of them have actually already achieved these.

More women in academic management

In academic management, we observe an increase in the share of women who take place in Executive Boards, Supervisory Boards in universities and university medical centres and in the national academic organisations like NWO and KNAW. The share of women in Executive Boards of universities has increased to 34.1% (5.9 percent-point) and to 37.7% in the Supervisory Boards (2 percent-point). At the university medical centres, women comprise 32.1% positions in the Executive Boards (increase of 4.5

percent-point) and 40.5% in Supervisory Boards (increase of 5 percent-point). The almost balanced share of women in the boards of the Organisation for Scientific Research (NWO) and the Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences (KNAW) remained unchanged. The Young Academy (De Jonge Akademie) traditionally does well and has reached gender balance with 50% of its members being women.



Bijlage 1 - Tabellen

2.1 Aandeel vrouwelijke wetenschappers per functiecategorie, ultimo 2005-2017

	HOOGLERAREN	UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN	UNIVERSITAIR DOCENTEN	PROMOVENDI
2005	9,9	15,5	27,8	38,3
2008	11,7	18,2	31,1	41,9
2011	14,8	21,5	34,1	44,7
2014	17,1	25,6	37,0	43,5
2017	20,9	28,6	40,7	42,7

Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2005-2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

2.2 Glazen Plafond Index (GPI) vrouwen naar functieovergang, ultimo 2005-2017

	UHD/HGL	UD/UHD	PROMOVENDUS/UD
2005	1,6	1,8	1,4
2008	1,6	1,7	1,3
2011	1,5	1,6	1,3
2014	1,5	1,4	1,2
2017	1,4	1,4	1,1

Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2005-2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

2.3 Aantal vrouwen en mannen naar functiecategorie en salarisgroep, ultimo 2017

	HOOGLERAAR				UNIVERSITAIR HOOFDDOCENT				UNIVERSITAIR DOCENT			
	Vrouwen	%	Mannen	%	Vrouwen	%	Mannen	%	Vrouwen	%	Mannen	%
SCHAAL 10-12	0	0	0	0	9	1	15	1	2038	99	2960	99
SCHAAL 13-14	1	0	6	0	639	96	1588	96	12	1	28	1
SCHAAL 15-16	416	74	1260	59	14	2	48	3	0	0	1	0
SCHAAL 17&>	144	26	853	40	0	0	0	0	0	0	0	0
DIVERS*	4	1	22	1	1	0	3	0	0	0	3	0
Totaal	564	100	2141	100	663	100	1654	100	2049	100	2992	100

Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

*De categorie 'Divers' bevat personen/fte waarvan in de WOPI-bestanden geen salarisschaal is gespecificeerd.

2.4 Aantal hoogleraren naar geslacht en salarisgroep, ultimo 2005-2017

	2005				2008				2011			
	Vrouwen	%	Mannen	%	Vrouwen	%	Mannen	%	Vrouwen	%	Mannen	%
SCHAAL 10-12	0,5	0,2	1,0	0,1	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SCHAAL 13-14	2,4	1,1	8,0	0,4	0,2	0,1	10,8	0,5	0,0	0,0	5,1	0,2
SCHAAL 15-16	167,8	80,1	1033,0	54,1	213,2	78,7	1092,4	53,3	292,0	79,8	1192,9	56,4
SCHAAL 17&>	38,7	18,5	853,9	44,7	50,5	18,6	836,2	40,8	72,1	19,7	903,1	42,7
DIVERS*	0,2	0,1	12,7	0,7	7,1	2,6	109,8	5,4	2,0	0,5	13,8	0,7
Totaal	209,6	100,0	1908,6	100,0	271,0	100,0	2050,2	100,0	366,1	100,0	2114,8	100,0

	2014				2017			
	Vrouwen	%	Mannen	%	Vrouwen	%	Mannen	%
SCHAAL 10-12	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SCHAAL 13-14	1,0	0,2	8,6	0,4	1,0	0,2	5,6	0,3
SCHAAL 15-16	333,9	77,4	1216,7	58,0	415,8	73,7	1260,2	58,9
SCHAAL 17&>	93,5	21,7	861,4	41,1	143,9	25,5	853,4	39,9
DIVERS*	3,0	0,7	10,2	0,5	3,7	0,7	22,0	1,0
Totaal	431,4	100,0	2097,4	100,0	564,5	100,0	2141,2	100,0

Bron: VSNU/WOPI, peildatum 31-12, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

*De categorie 'Divers' bevat personen/fte waarvan in de WOPI-bestanden geen salarisschaal is gespecificeerd.

3.1 Westerdijk Talentimpuls: overzicht verdeelsleutel, aantal ingediende aanvragen en toegekende premies per universiteit

	VERDEEL- SLEUTEL	INGEDIEND	TOEGEKEND		VERDEEL- SLEUTEL	INGEDIEND	TOEGEKEND
Universiteit Leiden	10	15	12	Radboud Universiteit Nijmegen	6	10	7
Universiteit Utrecht	17	20	19	Universiteit van Tilburg	4	4	4
Rijksuniversiteit Groningen	9	9	9	Technische Universiteit Delft	6	9	7
Erasmus Universiteit Rotterdam	7	4	4	Technische Universiteit Eindhoven	3	3	3
Universiteit Maastricht	8	9	8	Universiteit Twente	4	4	4
Universiteit van Amsterdam	11	12	11	Wageningen Universiteit	5	1	1
Vrije Universiteit Amsterdam	8	9	8	Open Universiteit	2	3	3

Bron: Website NWO, <https://www.nwo.nl/actueel/nieuws/2018/03/nederland-100-vrouwelijke-hoogleraren-rijker.html>, geraadpleegd op 1-10-2018.

3.2 Streefcijfers 2020 en stand van zaken ultimo 2017 voor percentage vrouwelijke hoogleraren per universiteit

	STREEFCIJFER 2020		% V HOOGLERAREN 2017			STREEFCIJFER 2020		% V HOOGLERAREN 2017	
Open Universiteit	35,0		30,1		Rijksuniversiteit Groningen	25,0		19,6	
Radboud Universiteit Nijmegen	25,0		27,4		Universiteit van Tilburg	25,0		19,3	
Universiteit Leiden	27,0		27,2		Wageningen Universiteit*	24,6		16,9	
Universiteit Utrecht	25,0		24,6		Technische Universiteit Delft	15,0		14,6	
Universiteit Maastricht	22,0		24,4		Universiteit Twente	20,0		13,6	
Universiteit van Amsterdam	25,0		22,7		Erasmus Universiteit Rotterdam	20,0		13,5	
Vrije Universiteit Amsterdam	25,0		22,0		Technische Universiteit Eindhoven	20,0		12,6	

*het streefcijfer is inclusief persoonlijk hoogleraren

Bron: VSNU brief 17-12-2015 aan minister Bussemaker, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen; VSNU/WOPI, ultimo 2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid.

3.3 Percentage vrouwen per functiecategorie per universiteit, ultimo 2005-2017

	HOOGLERAREN					UNIVERSITAIR HOOFDDOCENTEN					UNIVERSITAIR DOCENTEN					PROMOVENDI				
	'05	'08	'11	'14	'17	'05	'08	'11	'14	'17	'05	'08	'11	'14	'17	'05	'08	'11	'14	'17
Universiteit Leiden	14,2	16,3	19,2	23,3	27,2	22,7	23,8	27,7	31,5	37,9	33,0	32,5	35,8	44,4	46,5	44,1	46,5	45,9	45,8	46,3
Universiteit Utrecht	13,2	14,3	18,2	20,8	24,6	20,9	25,4	32,1	33,9	34,6	34,3	36,4	39,1	41,1	46,7	45,0	49,7	52,0	48,4	46,8
Rijksuniversiteit Groningen	9,7	13,4	19,2	18,9	19,6	18,4	21,9	21,6	27,9	34,0	31,5	33,9	38,8	39,6	41,3	40,1	43,3	48,6	45,7	46,7
Erasmus Universiteit Rotterdam	5,4	6,6	10,1	9,5	13,5	9,0	17,9	24,5	24,4	27,9	26,6	31,0	35,1	43,3	44,8	40,7	40,2	43,9	50,6	51,3
Universiteit Maastricht	9,0	12,2	18,7	17,2	24,4	25,9	20,8	25,4	34,1	32,2	33,7	37,0	33,5	38,7	44,9	49,6	50,5	52,1	53,3	57,4
Universiteit van Amsterdam	13,8	16,5	17,4	19,2	22,7	22,4	20,5	25,9	28,3	31,1	29,5	34,6	39,5	42,1	44,9	44,4	45,7	56,5	49,1	48,4
Vrije Universiteit Amsterdam	9,9	10,5	13,2	19,2	22,0	15,8	21,7	25,2	25,4	30,3	30,3	35,1	38,8	41,8	43,4	42,6	50,4	53,1	48,3	49,8
Radboud Universiteit Nijmegen	14,0	16,7	20,6	23,1	27,4	18,0	22,3	26,9	30,8	33,4	20,3	30,1	34,0	35,7	38,0	44,7	52,8	51,7	50,7	51,0
Universiteit van Tilburg	6,3	9,9	11,7	13,6	19,3	14,1	18,2	23,9	26,2	32,5	33,4	30,5	36,4	42,2	41,6	53,4	52,6	54,2	52,0	55,5
Technische Universiteit Delft	4,0	7,0	9,1	11,3	14,6	6,9	7,9	8,8	16,0	16,5	17,4	19,8	22,3	23,8	26,4	23,3	27,2	28,0	29,3	26,8
Technische Universiteit Eindhoven	1,8	1,6	5,7	8,6	12,6	3,0	6,4	6,3	13,5	14,9	13,1	16,9	19,1	20,5	27,2	25,3	26,8	26,6	27,3	27,3
Universiteit Twente	4,9	5,8	10,2	12,7	13,6	10,1	10,6	13,8	17,2	19,3	21,8	29,6	29,0	28,0	30,1	28,9	29,9	32,8	32,0	32,2
Wageningen Universiteit	11,6	9,9	8,8	7,6	16,9	11,7	12,1	16,1	23,8	27,5	22,2	27,5	30,7	31,1	35,6	44,5	53,5	55,8	55,7	52,8
Open Universiteit	6,2	11,0	18,9	26,1	30,1	14,4	31,8	32,8	38,8	36,7	40,1	43,5	47,4	42,5	50,5	88,3	51,9	51,6	45,0	60,3

Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2005-2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

3.4 GPI voor vrouwen diverse functieovergangen bij de universiteiten, ultimo 2005-2017

	UHD/HGL					UD/UHD					PROM/UD				
	'05	'08	'11	'14	'17	'05	'08	'11	'14	'17	'05	'08	'11	'14	'17
Universiteit Leiden	1,6	1,5	1,4	1,4	1,4	1,5	1,4	1,3	1,4	1,2	1,3	1,4	1,3	1,0	1,0
Universiteit Utrecht	1,6	1,8	1,8	1,6	1,4	1,6	1,4	1,2	1,2	1,3	1,3	1,4	1,3	1,2	1,0
Rijksuniversiteit Groningen	1,9	1,6	1,1	1,5	1,7	1,7	1,5	1,8	1,4	1,2	1,3	1,3	1,3	1,2	1,1
Erasmus Universiteit Rotterdam	1,7	2,7	2,4	2,6	2,1	3,0	1,7	1,4	1,8	1,6	1,5	1,3	1,3	1,2	1,1
Universiteit Maastricht	2,9	1,7	1,4	2,0	1,3	1,3	1,8	1,3	1,1	1,4	1,5	1,4	1,6	1,4	1,3
Universiteit van Amsterdam	1,6	1,2	1,5	1,5	1,4	1,3	1,7	1,5	1,5	1,4	1,5	1,3	1,4	1,2	1,1
Vrije Universiteit Amsterdam	1,6	2,1	1,9	1,3	1,4	1,9	1,6	1,5	1,6	1,4	1,4	1,4	1,4	1,2	1,1
Radboud Universiteit Nijmegen	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	1,1	1,4	1,3	1,2	1,1	2,2	1,8	1,5	1,4	1,3
Universiteit van Tilburg	2,2	1,8	2,0	1,9	1,7	2,4	1,7	1,5	1,6	1,3	1,6	1,7	1,5	1,2	1,3
Technische Universiteit Delft	1,7	1,1	1,0	1,4	1,1	2,5	2,5	2,5	1,5	1,6	1,3	1,4	1,3	1,2	1,0
Technische Universiteit Eindhoven	1,6	4,0	1,1	1,6	1,2	4,4	2,7	3,0	1,5	1,8	1,9	1,6	1,4	1,3	1,0
Universiteit Twente	2,1	1,8	1,4	1,4	1,4	2,2	2,8	2,1	1,6	1,6	1,3	1,0	1,1	1,1	1,1
Wageningen Universiteit	1,0	1,2	1,8	3,1	1,6	1,9	2,3	1,9	1,3	1,3	2,0	1,9	1,8	1,8	1,5
Open Universiteit	2,3	2,9	1,7	1,5	1,2	2,8	1,4	1,4	1,1	1,4	2,2	1,2	1,1	1,1	1,2

Bron: VSNU/WOPI, peildatum ultimo 2005-2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

4.1 Aantal vrouwelijke (V) hoogleraren en het percentage vrouwelijke hoogleraren per umc (V%) in 2018

	2018				2018		
	V	Totaal	%V		V	Totaal	%V
Leids Universitair Medisch Centrum	44	217	20,3	Amsterdam UMC, locatie AMC	54	202	26,7
Universitair Medisch Centrum Utrecht	55	202	27,2	Amsterdam UMC, locatie Vumc	48	166	28,9
Universitair Medisch Centrum Groningen	51	233	21,9	Radboudumc Nijmegen	35	159	22,0
Erasmus Medisch Centrum	47	226	20,8	Totaal	385	1629	23,6
Maastricht UMC+	51	224	22,8				

Bron: opgaaaf afzonderlijke umc's, in personen, peildatum 1 juli 2018

5.1 Percentage vrouwelijke hoogleraren en studenten en hun verhouding naar wetenschapsgebied, ultimo 2005- 2017

		2005	2008	2011	2014	2017
Landbouw	student	50,9	53,7	55,4	55,6	56,1
	hoogleraar	11,9	9,9	8,9	7,7	17,2
	ratio student (V) t.o.v. hoogleraar (V)	4,3	5,4	6,2	7,2	3,3
Natuur	student	32,5	36,0	37,0	36,8	38,0
	hoogleraar	5,5	7,7	9,5	10,9	13,6
	ratio student (V) t.o.v. hoogleraar (V)	5,9	4,7	3,9	3,4	2,8
Techniek	student	17,1	18,0	20,4	22,6	25,0
	hoogleraar	3,0	4,8	7,4	9,6	12,5
	ratio student (V) t.o.v. hoogleraar (V)	5,6	3,8	2,8	2,4	2,0
Economie	student	29,1	31,8	33,3	35,2	36,2
	hoogleraar	4,0	6,7	8,5	9,4	11,2
	ratio student (V) t.o.v. hoogleraar (V)	7,2	4,7	3,9	3,8	3,2
Recht	student	56,5	58,3	59,7	59,3	60,0
	hoogleraar	14,1	16,4	22,4	21,9	28,1
	ratio student (V) t.o.v. hoogleraar (V)	4,0	3,6	2,7	2,7	2,1
Gedrag & Maatschappij	student	68,9	68,7	68,4	68,6	68,9
	hoogleraar	16,2	17,4	21,4	25,7	30,0
	ratio student (V) t.o.v. hoogleraar (V)	4,3	3,9	3,2	2,7	2,3
Taal & Cultuur	student	62,4	62,5	62,7	61,6	61,4
	hoogleraar	16,8	18,4	23,3	27,3	30,7
	# studenten (V) t.o.v. hoogleraar (V)	3,7	3,4	2,7	2,3	2,0

Bron studenten en geslaagden: 1cHO peildatum 1 oktober, in personen, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid
Bron personeel: VSNU/WOPI, peildatum 31-12, in fte, exclusief wetenschapsgebied gezondheid en gebied Divers*

5.2 Ontwikkeling aantal en percentage vrouwelijke promovendi naar geslacht per wetenschapsgebied, ultimo 2005-2017

	LANDBOUW	NATUUR	TECHNIEK	ECONOMIE	RECHT	GEDRAG & MAATSCHAPPIJ	TAAL & CULTUUR
	%V	%V	%V	%V	%V	%V	%V
2005	44,5	33,3	24,2	36,2	52,5	56,6	55,7
2008	53,5	36,8	26,8	34,2	57,8	62,8	58,8
2011	55,8	38,5	27,1	37,2	57,9	68,7	59,4
2014	55,7	35,0	27,7	42,5	59,4	65,3	55,6
2017	52,8	37,3	27,0	40,9	60,0	64,7	55,5

Bron: VSNU/WOPI, peildatum ultimo 2005-2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid en gebied Divers*

* Gebied Divers: Personeel dat niet rechtstreeks toe te wijzen is aan één wetenschapsgebied

6.1 Procentuele verdeling en aantal vrouwen (V) en mannen (M) bij ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) en wetenschappelijk personeel (WP) 2007 & 2017

	ONDERSTEUNEND EN BEHEERSPERSONEEL						WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL					
	'07 V	'07 M	'07 Totaal	'17 V	'17 M	'17 Totaal	'07 V	'07 M	'07 Totaal	'17 V	'17 M	'17 Totaal
fte	7.986	8.561	16.547	9.984	8.352	18.336	6.635	14.004	20.639	9.940	15.541	25.481
%	48,3	51,7		54,4	45,6		32,1	67,9		39,0	61,0	

Bron: VSNU/WOPI, ultimo 2007 en 2017, in fte, exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

7.1 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in Colleges van Bestuur per universiteit 2018

	V	M	TOTAAL		V	M	TOTAAL
Universiteit Leiden	1	2	3	Radboud Universiteit Nijmegen	1	2	3
Universiteit Utrecht	1	2	3	Universiteit van Tilburg	1	2	3
Rijksuniversiteit Groningen	0	3	3	Technische Universiteit Delft	1	2	3
Erasmus Universiteit Rotterdam	1	2	3	Technische Universiteit Eindhoven	0	3	3
Universiteit Maastricht	1	2	3	Universiteit Twente	1	2	3
Universiteit van Amsterdam	2	1	3	Wageningen Universiteit	1	2	3
Vrije Universiteit Amsterdam	2	1	3	Open Universiteit	1	1	2
				Totaal	14	27	41

Bron: websites Nederlandse universiteiten, in personen, peildatum 26-9-2018.

7.2 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in Raden van Toezicht per universiteit 2018

	V	M	TOTAAL		V	M	TOTAAL
Universiteit Leiden	3	2	5	Radboud Universiteit Nijmegen	2	3	5
Universiteit Utrecht	2	3	5	Universiteit van Tilburg	1	4	5
Rijksuniversiteit Groningen	2	3	5	Technische Universiteit Delft	2	3	5
Erasmus Universiteit Rotterdam	2	2	4	Technische Universiteit Eindhoven	0	4	4
Universiteit Maastricht	2	3	5	Universiteit Twente	2	3	5
Universiteit van Amsterdam	3	2	5	Wageningen Universiteit	1	5	6
Vrije Universiteit Amsterdam	1	4	5	Open Universiteit	3	2	5
				Totaal	26	43	69

Bron: websites Nederlandse universiteiten, in personen, peildatum 26-9-2018

7.3 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in Raden van Bestuur van de universitair medische centra 2018

	V	M	TOTAAL		V	M	TOTAAL
Leids Universitair Medisch Centrum	1	2	3	Maastricht Universitair Medisch Centrum	2	3	5
Universitair Medisch Centrum Utrecht	2	1	3	Amsterdam UMC - locatie AMC & locatie Vumc*	1	4	5
Universitair Medisch Centrum Groningen	1	3	4	Radboudumc Nijmegen	1	3	4
Erasmus Universitair Medisch Centrum	1	3	4	Totaal	9	19	28

*Het Academisch Medisch Centrum en het VU Medisch Centrum zijn per 7 juni 2018 gefuseerd en hebben een gezamenlijke Raad van Bestuur

Bron: websites Nederlandse universitair medische centra, in personen, peildatum 26-9-2018

7.4 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in Raden van Toezicht van de universitair medische centra 2018

	V	M	TOTAAL		V	M	TOTAAL
Leids Universitair Medisch Centrum	2	2	4	Maastricht Universitair Medisch Centrum	2	3	5
Universitair Medisch Centrum Utrecht	2	4	6	Amsterdam UMC - locatie AMC & locatie Vumc*	3	4	7
Universitair Medisch Centrum Groningen	2	3	5	Radboudumc Nijmegen	2	3	5
Erasmus Universitair Medisch Centrum	2	3	5	Totaal	15	22	37

*Het Academisch Medisch Centrum en het VU Medisch Centrum zijn per 7 juni 2018 gefuseerd en hebben een gezamenlijke Raad van Toezicht

Bron: websites Nederlandse universitair medische centra, in personen, peildatum 26-9-2018

7.5 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in de directie en het bestuur van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) 2018

	V	M	TOTAAL
Directie	1	0	1
Bestuur	2	4	6
Waarvan: President	0	1	1
Vicepresident	1	0	1
Algemeen secretaris	0	1	1
Leden	1	2	3
Totaal bestuur en directie	3	4	7

Bron: Bureau KNAW, in personen, peildatum 15-09-2018

7.6 Procentuele verdeling en aantal vrouwelijke (V) en mannelijke (M) leden van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) 2018

	V	M	TOTAAL	V (%)	M (%)
Geesteswetenschappen (GW)	34	93	127	26,8	73,2
Gedrags-, Maatschappij- en Rechtswetenschappen (GMRW)	30	101	131	22,9	77,1
Medische, Medisch-Biologische en Gezondheidswetenschappen (MMBG)	13	74	87	14,9	85,1
Natuur- en Technische Wetenschappen (NTW)	17	218	235	7,2	92,8
Totaal	94	486	580	16,2	83,8

Bron: Bureau KNAW, in personen, peildatum 15-9-2018

7.7 Aantal vrouwelijke (V) en mannelijke (M) leden van De Jonge Akademie 2018

	V	M	TOTAAL	V (%)	M (%)
Bestuur	2	3	5	40,0	60,0
Leden 2018	26	24	50	52,0	48,0
Alumni	49	71	120	40,8	59,2
Totaal	77	98			

Bron: Bureau KNAW, in personen, peildatum 15-9-2018

7.8 Aantal vrouwen (V) en mannen (M) in het bestuur van de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) 2018

	V	M	TOTAAL		V	M	TOTAAL
Raad van Bestuur	2	4	6	Domeinbestuur Toegepaste en Technische Wetenschappen (TTW)	3	3	6
Raad van Toezicht	2	3	5	Domeinbestuur Zorgonderzoek en Medische Wetenschappen (ZonMw)	5	4	9
Domeinbestuur Exacte en Natuurwetenschappen (ENW)	1	5	6	Totaal	17	24	41
Domeinbestuur Sociale en Geesteswetenschappen (SGW)	4	5	9				

Bron: Bureau Raad van Bestuur NWO, in personen, peildatum 28-9-2018

Bijlage 2 - Brongegevens

Universiteiten

De informatie over vrouwelijke en mannelijke wetenschappers uit deze Monitor is gebaseerd op de zogenaamde WOPI-gegevens (Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie). Sinds 1990 verzamelen de Nederlandse universiteiten op een gestructureerde manier gegevens over het personeel op peildatum 31 december van ieder kalenderjaar. Vanaf 1999 wordt deze dataverzameling door de VSNU gecoördineerd en WOPI genoemd. Deze bestanden bevatten gegevens over het personeel in dienst van universiteiten, sinds 2003 gecategoriseerd in UFO-profielen (profielen uit het Universitair Functie Ordeningssysteem). In de WOPI-gegevens worden gegevens over personeel zowel in personen als in fte, gebaseerd op de omvang van arbeidsrelatie(s), verzameld. Fte staat voor fulltime-equivalent en is een rekeneenheid waarmee de omvang van een dienstverband kan worden uitgedrukt. Een volledige werkweek staat gelijk aan 1 fte.

Studenten en geslaagden

Gegevens over studenten en geslaagden komen uit het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO), waarin gegevens over instroom, inschrijving en examens zijn opgenomen. Bij studenten betreft het hoofdschrijvingen op 1 oktober van het betreffende jaar, bij geslaagden betreft het master- en doctoraaldiploma's naar academisch jaar. Van de op peildatum 1 oktober 2017 ingeschreven studenten volgt 98,0% de studie in voltijd, 1,8% in deeltijd en 0,2% duaal.

Universitair Medische Centra

Tussen 1998 en 2005 is het personeel van bijna alle medische faculteiten van de universiteiten overgegaan naar de universitair medisch centra, met uitzondering van de Universiteit Maastricht. Hierdoor is zicht op het wetenschapgebied Gezondheid in de WOPI-gegevens verloren gegaan. Daarom zijn de gegevens over dit wetenschapgebied voor deze Monitor door de afzonderlijke universitair medische centra aangeleverd. Ultimo 2017 is alleen de overgang van personeel van de medische faculteit van de universiteit naar het Maastricht UMC+ nog niet afgerond.

Wetenschapsgebieden

In het Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan (HOOP) van het ministerie van OCW is een indeling in HOOP-gebieden opgenomen, ook wel Wetenschapsgebieden 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 wetenschapsgebied meegenomen. Bij de studenten is het gebied Onderwijs en bij de wetenschappers is het gebied Divers buiten beschouwing gelaten, tenzij anders vermeld.

Academisch management en wetenschapsorganisaties

De informatie over de vertegenwoordiging van vrouwen binnen de Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van universiteiten, de Raden van Bestuur en Raden van Toezicht van de universitair medische centra en het bestuur en de directie van wetenschapsorganisaties in deze Monitor is in het najaar van 2018 bij de afzonderlijke organisaties opgevraagd of opgezocht op de website. Hierdoor wijken de peildata (najaar 2018) af van de peildata van de WOPI-gegevens (31 december 2017). Voor specifieke peildata verwijzen we u naar de bronvermelding bij de tabellen en figuren in deze Monitor.

Bijlage 3 - Samenwerkende partners

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)

www.lnvh.nl

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

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

Vereniging van Universiteiten (VSNU)

www.vsnu.nl

De VSNU beheert en ontwikkelt informatie over onderwijs, onderzoek, personeel en financiën ten behoeve van beleidsontwikkeling, verantwoording, benchmarking en

kwaliteitszorg. Kengetallen op het gebied van personeel zijn onderdeel van het bestand Wetenschappelijk Onderwijs Personeel Informatie (WOPI).

Nederlandse Federatie Van Universitair Medische Centra (NFU)

www.nfu.nl

De Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) vertegenwoordigt de zeven 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

www.SoFoKleS.nl

De Monitor 2018 werd mede mogelijk gemaakt door een financiële 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.

Noten

1. Het LNVH onderzoeksrapport 'Financiële beloning van mannen en vrouwen in de wetenschap' verscheen in augustus 2016. In opdracht van het LNVH voerden dr. Marije de Goede, dr. Ruth van Veelen en Prof. dr. Belle Derks (Universiteit Utrecht) een gedetailleerd onderzoek uit naar financiële beloning in de wetenschap. Het rapport presenteerde naast salarisverschillen binnen de functiecategorieën UD, UHD en HGL ook het verschil in de uitkering van toelagen. De data voor dit onderzoeksrapport betroffen de data ultimo 2013-2014. Het volledige onderzoeksrapport is te vinden op www.lnvh.nl > publications > LNVH reports.
2. In dit onderzoek zijn Universitair Medische Centra buiten beschouwing gelaten, net als in deel 1 van het LNVH onderzoek naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de wetenschap (De Goede, van Veelen, Derks, 2016).
3. De onderzoekers hanteerden de volgende inclusiecriteria voor verdere onderzoeksanalyse: 1) Respondenten gaven geïnformeerde toestemming en stelden hun antwoorden ter beschikking voor (wetenschappelijk) onderzoek; 2) Respondenten vielen binnen het wetenschappelijke functieprofiel UD, UHD, HL of een combinatie daarvan (bijvoorbeeld: bijzonder hoogleraar); 3) Respondenten categoriseerden zichzelf in termen van geslacht als man of vrouw.
4. Van de N = 3796 die een tijdsverdeling hadden gemaakt naar contracturen, gaf N = 645 aan naast onderzoek-, onderwijs- en organisatie taken ook nog gemiddeld 9,2% van hun contracttijd te besteden aan overige taken. Van de N = 3826 respondenten die een tijdsverdeling had gemaakt naar werkelijk bestede tijd, gaf N = 655 aan naast onderzoek-, onderwijs- en organisatie taken nog gemiddeld 14,1% van hun tijd te besteden aan overige taken. Daaronder vielen bijvoorbeeld administratieve taken en projectmanagement. De tijd besteed aan overige taken is niet verder meegenomen in de analyses.
5. De percentages besteed aan onderzoek, onderwijs en organisatie vormen samen geen honderd procent. Dit heeft te maken met het feit dat een klein aantal respondenten gebruik heeft gemaakt van een vierde categorie (anders) om een deel van de percentage gependeerde tijd in te delen (zie eindnoot 4). De percentages voor mannen en vrouwen gelden na correctie voor demografische verschillen (leeftijd, promotiedatum, het wel of niet hebben van de Nederlandse nationaliteit en het wel of niet hebben van kinderen).
6. Gecorrigeerd voor leeftijd, promotiedatum, het wel of niet hebben van de Nederlandse nationaliteit en het wel of niet hebben van kinderen.
7. Om betekenis te kunnen geven aan de statische uitkomsten (percentuele verschillen), is voor de berekening van het verschil in aantal uren uitgegaan van 1744 uren op jaarbasis (een standaard werkweek van 38 uren * 52 weken - 232 vakantie-uren volgens de CAO VSNU). Een verschil van 4% komt dan neer op 70 uren.
8. Het percentage wordt altijd gebaseerd op regulier en persoonlijk hoogleraren met een bezoldigde arbeidsovereenkomst. De data over bijzonder hoogleraren aan Nederlandse universiteiten is niet (meer) beschikbaar.
9. Een procent is relatief: het is een honderdste deel van een absoluut getal. Een procentpunt is absoluut en wordt gebruikt om een verschil aan te geven tussen percentages in procenten.
10. In het teken van het Westerdijk jaar 2017 (waarin het een eeuw geleden was dat de eerste Nederlandse vrouw, Johanna Westerdijk, hoogleraar werd) introduceerde toenmalig minister Jet Bussemaker de zogenaamde Westerdijk Talentimpuls. Daarmee stelde het ministerie extra middelen (5 miljoen euro) ter beschikking voor het aanstellen van 100 extra vrouwelijke hoogleraren. Het doel van de Westerdijk Talentimpuls was om het aantal vrouwelijke hoogleraren te vergroten en bij te dragen aan meer diversiteit in de wetenschappelijke top. Deze nieuwe hoogleraren kwamen bovenop de streefcijfers die de universiteiten voor 2020 hadden geformuleerd.
11. Prognoses uit de afgelopen drie Monitor Vrouwelijke Hoogleraren en de Monitor 2018 zijn bepaald op basis van het groeitempo van de afgelopen 10 jaar. Deze schuift ieder jaar dus 1 jaar op, maar de scope blijft 10 jaar. Voor de Monitor 2012 is de prognose gebaseerd op de afgelopen 11 jaar.
12. De percentages op de verschillende peildata zijn in deze figuur met elkaar verbonden en suggereren een continue ontwikkeling. Dit zijn in werkelijkheid echter discrete data.
13. Volgens de functiematrix binnen CAO-NU: HL 1 = schaal 18; HL 2 = schaal 16; UHD 1 = schaal 14; UHD 2 = schaal 13; UD 1 = schaal 12; UD 2 = schaal 11. Percentages die buiten genoemde schalen vallen kunnen te maken hebben met inschaling op een schaalrede ten behoeve van een gunstiger salarisniveau. Daarnaast worden ook schalen H1 en H2 (voor hoogleraren) gevoerd; deze wijken licht af van salarisschalen 16 t/m 18. Bron: <https://www.vsnul.nl/2014/cao-universiteiten.html>, geraadpleegd op 30-9-2018.
14. Helaas zijn de gegevens over salaris naar functie en geslacht enkel op niveau van de salarisgroep beschikbaar.
15. De personeelsgegevens van de Universiteit voor Humanistiek zijn niet opgenomen in de WOPI-data van de VSNU. Daarom kunnen zij niet worden meegenomen in de reguliere data-analyse die ten grondslag ligt aan de weergaves in deze Monitor en worden ze op deze wijze in de tekst vermeld. Bron: opvraag College van Bestuur UvH oktober 2018, peildatum 31-12-2017.
16. Bron: brief VSNU aan Minister Bussemaker van OC&W, d.d. 17 december 2015.
17. Elke universiteit kreeg de mogelijkheid om middelen aan te vragen op basis van een verdeelsleutel (exclusief de Medische Faculteiten), in totaal voor 100 extra vrouwelijke hoogleraren. Universiteiten mochten ook meer aanvragen indienen; indien na het verstrijken van de deadline nog niet alle 100 benoemingen gerealiseerd waren, werden de resterende posities verdeeld over de universiteiten die meer aanvragen hadden ingediend dan de afgesproken verdeelsleutel. De verdeling van de disciplines werd daarin meegewogen.
18. De data van de verschillende umc's verschillen: het LUMC is exclusief afdelingshoofd-hgl; de cijfers van het UMCG zijn inclusief (beperkt aantal) buitengewoon hoogleraren, exclusief adjunct-hoogleraren; de cijfers van het Maastricht UMC+ zijn inclusief bijzonder hoogleraren; de cijfers van het Amsterdam UMC betreffen hoogleraar + afdelingshoofd hoogleraar + medisch specialist hoogleraar.
19. Het Amsterdam Medisch Centrum (AMC) en het VU Medisch Centrum (VUMc) zijn in juni 2018 gefuseerd in het Amsterdam UMC, locatie AMC en VUMc. Voor de vergelijking in figuur 4.1 worden ze nog apart vermeld.
20. De data van de verschillende umc's zijn niet exact vergelijkbaar (met voorgaande jaren en onderling), omdat zij mogelijk verschillen in de wijze van registreren, de registratiesystemen en definities van dezelfde functiecategorieën. Het geeft echter wel een goed beeld van de sector.
21. Bron: www.knaw.nl/nl.actueel/nieuws/knaw-breedt-aantal-vrouwelijke-leden-uit; geraadpleegd op 2-10-2018.

Colofon

Samenstelling

Joke Leenders is senior beleidsmedewerker en hoofd van het bureau a.i. van het LNVH. Voorheen was zij werkzaam als beleidsmedewerker HR-diversiteit en promovenda bij de Radboud Universiteit, Nijmegen.

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

Hoofdstuk 1 van deze Monitor werd opgesteld in samenwerking met prof. dr. Belle Derks, hoogleraar Psychologische perspectieven op organisatiegedrag binnen instituties en Dr. Ruth van Veelen, postdoc onderzoeker, beide bij de Universiteit Utrecht.

Vormgeving en datavisualisatie

Studio Lakmoes, Arnhem

Kennisregie: Barbara Wagenveld en Marjolein Pijnappels

Ontwerpadvies: Joana Mühlenbrock

Datavisualisatie: Marjolein Pijnappels

Design: Maya Kneplé

Proofreading: Manon Barendse

Drukwerk

Productiemannen, Zevenaar

Contactgegevens



LNVH – Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren
Postbus 3021
3502 GA Utrecht
+31 (0)30 - 600 13 61
info@lnvh.nl
www.lnvh.nl

