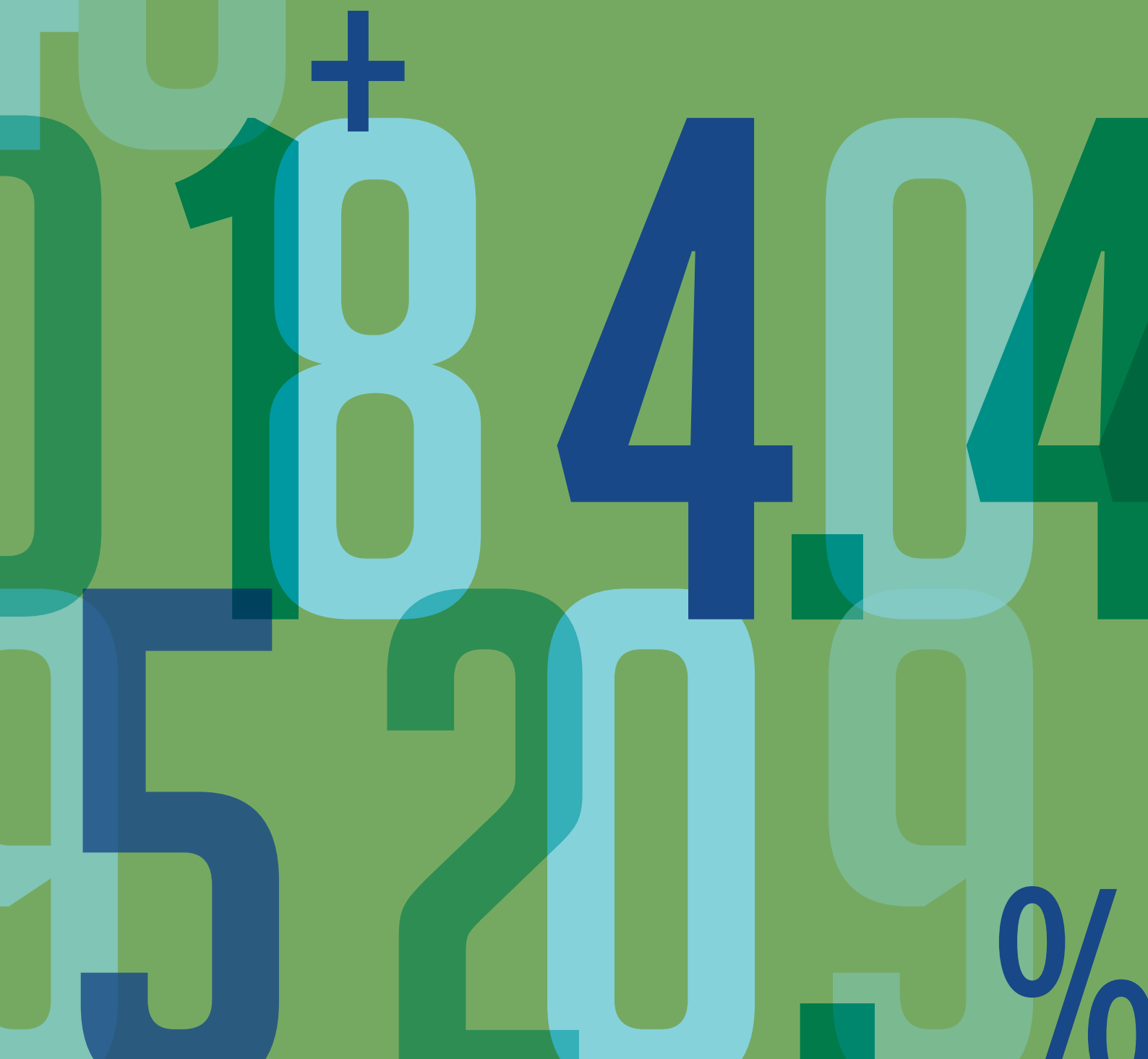


# Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren Jaarverslag 2018

Een publicatie van het Landelijk Netwerk  
Vrouwelijke Hoogleraren



# LNVH Jaarverslag 2018

Een publicatie van het Landelijk Netwerk  
Vrouwelijke Hoogleraren



# Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Inleiding	5
Het LNVH in 2018 – Een paar cijfers	6
Samenstelling bestuur en bureau LNVH	8
Netwerk	10
Activiteiten in 2018	12
Uitgelicht	13
Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018	13
LNVH Spring Symposium 2018	17
Pump Your Career	17
Speerpunten 2018	18
Beleidsbeïnvloedende activiteiten	19
1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld	19
2. Onderzoeken	20
3. Lobby	21
4. Platforms en overleggen	21
a. LNVH HR Platform gender/diversiteit/talentbeleid	21
b. Platform Diversiteit in de Wetenschap	21
c. Landelijk Overleg Diversity Officers	21
Activiteiten voor capaciteitsversterking van vrouwelijke wetenschappers	22
1. Nominaties	22
2. Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank	24
3. Mentoring en intervisie	24
4. Bijeenkomsten, seminars en symposia	24
5. Communicatie	25
6. Representatie, Contacten en Verzoeken, Representatiekalender	26
Financiën	29
Vooruitblik 2019	30
Colofon	32

## Voorwoord

#MeToo: dat is 2018 in één hashtag. Ook voor het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren stond 2018 in het teken van ongewenst gedrag binnen de academie. We publiceerden een drieluik in samenwerking met ScienceGuide en organiseerden een goed bezocht en indrukwekkend Spring Symposium dat geheel gewijd was aan het (h)erkennen en tegengaan van ongewenst gedrag. Tevens spraken we menig bestuurder, beleidsmaker en wetenschapper over het agenderen en aanpakken van deze problematiek en deden een oproep aan het rectorencollege tot het voeren van een expliciet zero tolerance beleid, daar waar het gaat om ongewenst gedrag in de breedste zin van het woord. Ook startten we een onderzoek naar Harassment in Academia, dat begin 2019 zal verschijnen. Goed nieuws is dat het onderwerp op de agenda staat. Daar waar eerder struisvogelpolitiek leek te worden bedreven, treden universiteiten nu de problematiek met open vizier tegemoet. Maar we zijn er nog niet, en zullen zolang als nodig is uitgebreid aandacht blijven vragen voor dit onderwerp.

Het LNVH kan alleen zijn missie waarmaken omdat het spil is in een groter netwerk van stakeholders die ons een warm hart toedragen en onze kennis, expertise en doelstellingen serieus nemen. Het LNVH is subsidieverstrekker OCW en NWO-I, waar het LNVH is ingebed, ook dit jaar weer zeer erkentelijk voor hun steun. Bovendien danken wij SoFoKles, sociaal fonds voor de kennissector, voor de financiële bijdrage aan de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018. Ook gaat er dank uit naar de universiteiten en UMC's met wie wij het afgelopen jaar als kritisch bondgenoot hebben opgetrokken op weg naar een inclusievere academie.

Grote dank gaat tevens uit naar alle koepel- en partnerorganisaties die zich hebben ingezet voor de missie van het LNVH en zij die samen met ons hebben bijgedragen aan het verwezenlijken van onze doelstelling: een evenredige man-vrouwverdeling in de Nederlandse wetenschap. Tot slot hechten wij grote waarde aan het bedanken van onze aangesloten universitair hoofddocenten en hoogleraren en onze ambassadeurs. Zonder hen geen draagvlak en slagkracht.

Namens het gehele bestuur en bureau van het LNVH, wens ik u veel leesplezier toe.



Prof. dr. Hanneke Takkenberg  
*Voorzitter LNVH, hoogleraar Thoraxchirurgie, ErasmusMC*

Prof. dr. Halleh Ghorashi, *Bestuurslid LNVH, hoogleraar Diversiteit en Integratie, VU*  
Prof. dr. Sandra Groeneveld, *Bestuurslid LNVH, hoogleraar Publiek Management, UL*  
Prof. dr. Angela Maas, *Bestuurslid LNVH, hoogleraar Cardiologie voor vrouwen, Radboudumc*  
Prof. dr. Sandra Ponzanesi, *Bestuurslid LNVH, hoogleraar Gender and Postcolonial Studies, UU*  
Prof. dr. Henriëtte Prast, *Bestuurslid LNVH, hoogleraar Persoonlijke financiële planning, TiU*

drs. Lidwien Poorthuis  
*Senior policy officer, hoofd bureau LNVH*  
Irma Scheer  
*Secretariaat*

## Inleiding

Zoals u van ons gewend bent, heeft het LNVH zich met zijn beleidsbeïnvloedende en capaciteitsversterkende activiteiten ook in 2018 sterk gemaakt voor een verbeterde in- en doorstroom van vrouwen naar de hoogste echelons van de academische wereld, zowel op wetenschappelijk als bestuurlijk niveau. Dit jaarverslag bevat een overzicht van wat er allemaal is gedaan. De eerste twee hoofdstukken hebben betrekking op het bestuur en bureau van het LNVH en het netwerk. Het derde hoofdstuk gaat in op de ondernomen activiteiten in 2018. In het laatste gedeelte gaan we kort in op de speerpunten voor de komende jaren. Tot slot treft u een financieel overzicht van de bestede projectsubsidie die het LNVH van het ministerie van OCW heeft ontvangen.

## Het LNVH in 2018 – Een paar cijfers

2  
onderzoeken

4.044  
bevraagde onderzoekers

5  
bestuursleden

70  
ambassadeurs

600+  
bezoekers LNVH-symposia

1  
LNVH-baby

30  
UHD klankbordgroepleden

19  
LNVH-media-optredens

1  
nieuwe  
voorzitter

20,9%  
vrouwelijke  
hoogleraren

89  
bijgewoonde events/  
vergaderingen/congressen

1.346  
LNVH-aangeslotenen

4  
LNVH fellows for  
women in science

6  
LNVH DWFS beurzen

2.500  
exemplaren van de Monitor

6  
succesvolle  
nominaties

5  
indrukwekkende  
toneelstukken

# Samenstelling bestuur en bureau LNVH

## Bestuur

Het LNVH hecht waarde aan een dynamisch en actief bestuur. Daarom houden we bestuurdersaantallen laag, zijn de termijnen relatief kort en wisselt de samenstelling van het bestuur regelmatig. Zo blijft het LNVH voorzien van nieuwe inzichten, invalshoeken en visies en houden we de energie hoog. Uiteraard worden oud-bestuursleden nog regelmatig betrokken in gesprekken over beleid en besluitvorming vanwege hun waardevolle geschiedenis en ervaring binnen het LNVH en binnen de academische wereld. Kijk voor een overzicht van onze oud-bestuursleden op de LNVH [website](#)<sup>1</sup>.

In 2018 wisselde de samenstelling van het LNVH-bestuur op de volgende wijze: Prof. dr. Hanneke Takkenberg, hoogleraar Clinical decision making in cardiothoracic interventions aan het ErasmusMC, trad op 1 april 2018 toe als voorzitter van het LNVH. Zij nam de voorzittershamer over van interim-voorzitter Maas. Prof. dr. Sandra Ponzanesi kwam in september 2018 terug in functie als bestuurslid, na een sabbatical in New York. Daarnaast mochten wij prof. dr. Sandra Groeneveld, hoogleraar Publiek Management aan de Universiteit Leiden, als bestuurslid verwelkomen. Wij namen met pijn in het hart afscheid van prof. dr. Halleh Ghorashi en danken haar voor alles wat zij voor het LNVH heeft betekend. Voor begin 2019 zit er een nieuwe benoeming in de pijplijn: prof. dr. Moniek Tromp, hoogleraar Materiaalchemie aan de Rijksuniversiteit Groningen.

Volgens de gebruikelijke procedure is de verkiezing van de nieuwe bestuursleden voorgelegd aan de aangeslotenen. Zij hebben zes weken lang de tijd gehad bezwaar aan te tekenen tegen deze toetreding en met een alternatief te komen. Er zijn geen bewaarmails binnengekomen.

Bij het samenstellen van het bestuur wordt rekening gehouden met een evenredige vertegenwoordiging van alle wetenschapsgebieden. Ook kijkt het LNVH naar achtergrond, loopbaan, een goede geografische verdeling en een verdeling over de verschillende universiteiten.

## Samenstelling:

Naam	Instelling	Vakgebied	Bestuursrol
Prof. dr. Hanneke Takkenberg	ErasmusMC	Thoraxchirurgie	Voorzitter
Prof. dr. Sandra Groeneveld	UL	Publiek Management	Lid
Prof. dr. Halleh Ghorashi	VU	Diversiteit en Integratie	Lid
Prof. dr. Angela Maas	RadboudUMC	Cardiologie voor vrouwen	Lid
Prof. dr. Henriëtte Prast	TiU	Personal Financial Planning	Lid/Penningmeester
Prof. dr. Sandra Ponzanesi	UU	Gender/Postcolonial Studies	Lid

Bestuur en bureau vergaderden in 2018 vijf keer plenair (vier keer in persoon, eenmaal een conference call). Tevens vond er een heisessie plaats.

## Bureau

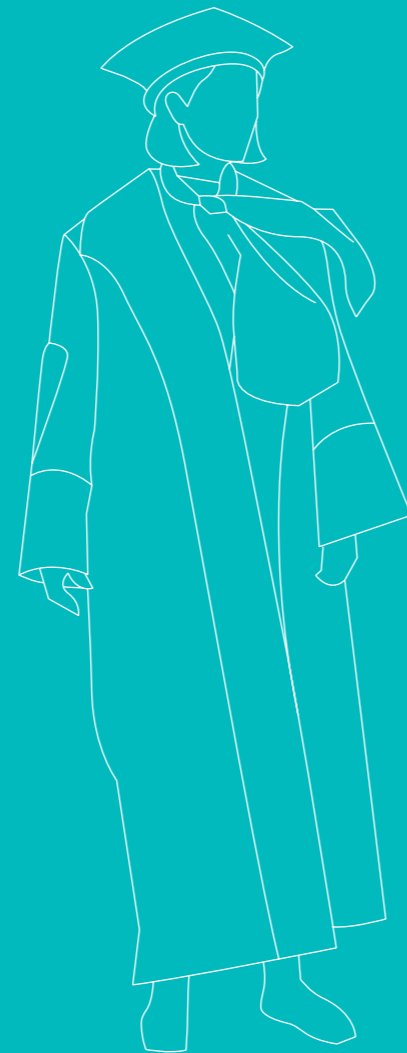
Naam	Functie
drs. Lidwien Poorthuis	Senior Policy Officer – Hoofd bureau
Fernie Maas, MA	Beleidsondersteunend bureaumedewerker
Irma Scheer	Secretariaat
Joke Leenders, Msc	Zwangerschapsvervanging Poorthuis (juli – november)

## Advieswinning bestuur en bureau vanuit LNVH UHD klankbordgroep

Om meer inzicht te krijgen in de issues die onder de universitair hoofddocenten spelen, richtte het LNVH in 2016 een klankbordgroep UHD-aangeslotenen op. Ook in 2018 voorzag de klankbordgroep het LNVH-bestuur van advies en input op relevante thema's. Daarnaast werden leden van de klankbordgroep uitgenodigd deel te nemen aan het bezoek van het LNVH aan het CvB van de betreffende universiteit. De klankbordgroep komt twee keer per jaar bijeen (gekoppeld aan het LNVH Spring Symposium en de Landelijke Bijeenkomst). De klankbordgroep telt 30 leden onder voorzitterschap van dr. Christine Teelken (VU).

<sup>1</sup> [www.lnvh.nl](http://www.lnvh.nl)

# Netwerk



Het LNVH zet zich voornamelijk nationaal, maar ook in toenemende mate internationaal in als aanjager en waakhond voor het vragen van aandacht voor de geringe percentages vrouwelijke hoogleraren. Naast een netwerk, is het LNVH tevens een platform voor vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten waar zij elkaar onderling kunnen versterken en treffen voor uitwisseling van informatie, kennis, kunde en ervaringen.

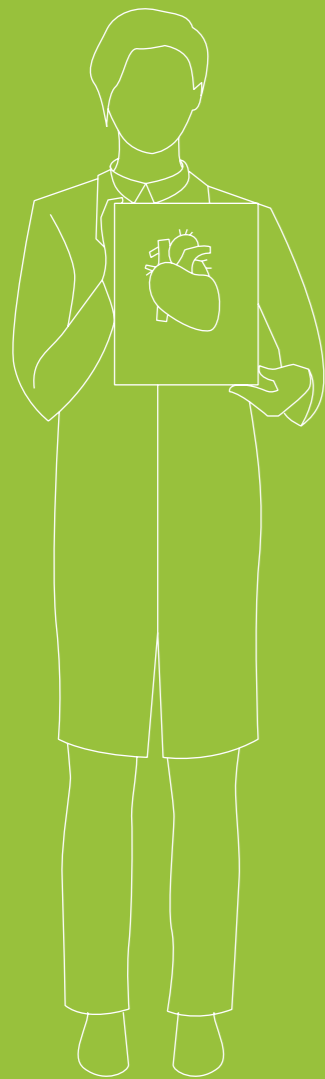
In 2018 is het aantal aangesloten hoogleraren en universitair hoofddocenten gestegen van respectievelijk 872 naar 977 en van 352 naar 369. **Eind 2018 telde het LNVH-bestand in totaal 1346 vrouwelijke wetenschappers.** Het LNVH beschikt dus over een groot – nog altijd groeiend - aantal aangeslotenen. De meer dan 1300 vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten (gegevens maart 2019) afkomstig uit alle wetenschapsgebieden en van alle universiteiten in Nederland vormen een waardevolle achterban.

Het LNVH heeft ook in 2018 het netwerk actief ingezet, bijvoorbeeld bij het nomineren<sup>1</sup> van vrouwelijke wetenschappers voor wetenschappelijke prijzen, premies en posities, het koppelen van mentees aan ervaren mentoren<sup>2</sup>, het vinden antwoord op vragen uit het netwerk en delen van relevante ervaringen op diverse thema's en uiteraard de input vanuit het veld voor het kunnen voeren van gedegen gesprekken met de Colleges van Bestuur en bestuurlijke overleggen met de koepel- en partnerorganisaties.

<sup>1</sup> Voor een overzicht van de nominaties zie pag.22

<sup>2</sup> Voor een overzicht van de mentoringverzoeken, zie pag. 23

# Activiteiten in 2018



## Uitgelicht

### Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018

Minister Van Engelshoven (OCW) in reactie: *"Dit jaar komen we voor het eerst boven de 20 procent, daar ben ik echt ontzettend blij mee. Er worden goede stappen gezet, maar er kan nog zoveel meer. Dit rapport signaleert ook een daling van vrouwelijke promovendi. Dat is echt een punt van zorg. Als de weg naar de top niet gevuld blijft, zullen we ook nooit meer diversiteit aan de top krijgen"*. Eveline van Rijkwijk interviewde minister Van Engelshoven over de Monitor. Bekijk het gesprek op ons [vimeo-kanaal](#)<sup>1</sup>.

### Highlights van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018:

#### Percentage vrouwelijke hoogleraren voor het eerst boven 20%

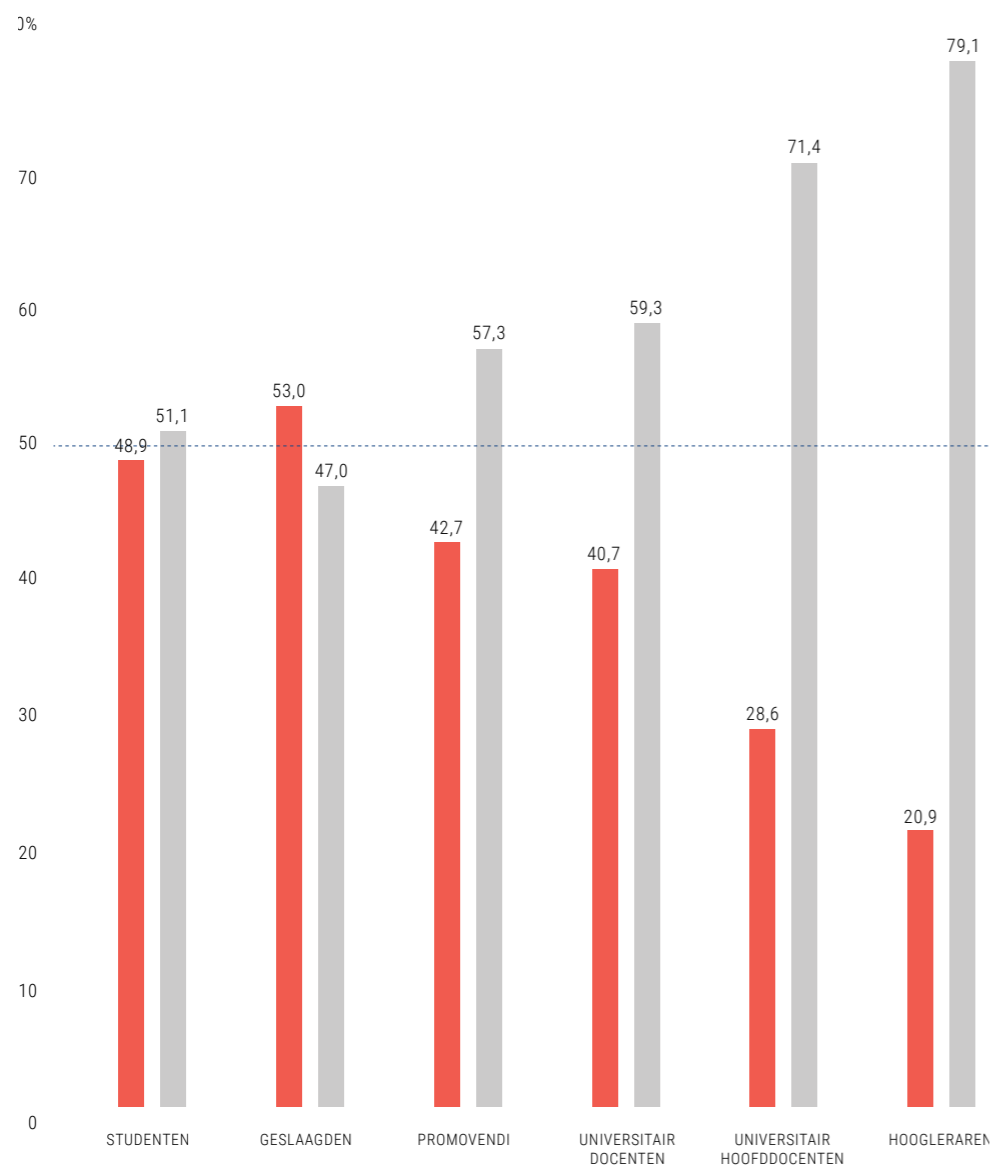
In Nederland is 20,9% van de hoogleraren vrouw, zo blijkt uit de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018 die op 12 december door het LNVH werd gepresenteerd. De belangrijke mijlpaal van 20% is hiermee gepasseerd. Met een op de vijf hoogleraren vrouw, is er echter nog altijd sprake van een grote oververtegenwoordiging van mannen in de hoogste echelons van de wetenschap en zal het nog tot 2048 duren voordat er evenredigheid zal zijn bereikt, zo liet het LNVH berekenen.

#### Ongekend hoog groeipercentage vrouwelijke hoogleraren

De groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren nam ten opzichte van de Monitor 2017 toe met 1,6 procentpunt. Dat is het hoogst gemeten groeipercentage sinds het bijhouden van de cijfers door het LNVH. Het totale aantal hoogleraren nam ten opzichte van de vorige Monitor toe met 71 waarvan 58 vrouwen en 13 mannen. Deze aanzienlijke stijging van het aandeel vrouwelijke hoogleraren is mede veroorzaakt door de Westerdijk Talent Impuls van het ministerie van OCW (een initiatief van dem. minister Bussemaker), waarmee in een jaar tijd 100 extra hoogleraren werden aangesteld in het kader van de viering van de benoeming van Johanna Westerdijk als eerste vrouwelijke hoogleraar in Nederland, 100 jaar geleden.

<sup>1</sup> [www.vimeo.com/lnvh](http://www.vimeo.com/lnvh)





#### Eerste universiteit door kritische grens van 30%

Aan bijna alle Nederlandse universiteiten is het aandeel vrouwelijke hoogleraren gestegen. Enkel de Universiteit van Amsterdam laat een zeer lichte daling zien. Voor het eerst heeft een universiteit meer dan 30% vrouwelijke hoogleraren, namelijk de Open Universiteit. De Technische Universiteit Eindhoven neemt het stokje over van de Erasmus Universiteit Rotterdam als hekkensluiter onder Nederlandse universiteiten met 12,6% vrouwelijke hoogleraren.

#### Streefcijfers Nederlandse universiteiten

In 2015 hebben alle Nederlandse universiteiten streefcijfers geformuleerd voor het aandeel vrouwelijke hoogleraren in 2020 om daarmee de doorstroom van vrouwelijke wetenschappers te versnellen. Eind 2017 hebben de Universiteit Leiden, de Universiteit Maastricht en de Radboud Universiteit Nijmegen hun streefcijfer reeds behaald. 4 van de 14 universiteiten zullen naar verwachting de gestelde streefcijfers niet behalen, tenzij er een uitzonderlijke inhaalslag zal plaatsvinden. De overige universiteiten zullen naar verwachting op basis van het percentage vrouwelijke hoogleraren eind 2017 hun streefcijfers voor eind 2020 behalen, al is er nog wel (extra) werk te verrichten.

#### Aandeel vrouwelijke wetenschappers neemt in bijna alle functies toe, maar afname percentage vrouwen bij elke stap wetenschappelijke carrière ladder

Van de studenten die afstuderen aan de Nederlandse universiteiten is meer dan de helft vrouw (53,0%). Daarna neemt in elke functie categorie 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 de Monitor 2017 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.

#### Wetenschap onaantrekkelijk voor jonge vrouwelijke onderzoeker?

Een opvallende trend is de daling van het percentage vrouwelijke promovendi, ondanks de flinke groei van het totale aantal promovendi. Zorgelijk, vinden we bij het LNVH. Sturen op het kunstmatig omhoog brengen van de percentages vrouwen in de hoogste echelons van de wetenschap brengt geen duurzame verandering van de academie met zich mee. Daarvoor is het van het grootste belang dat er aandacht komt voor werving van de startende onderzoeker, talentbeleid gestoeld op inclusie en een verandering van het stereotypische beeld dat er bestaat van de wetenschapper, kortom een cultuurverandering.

#### Ontwikkelingen in bestuur en toezicht

In de Raden van Bestuur van de universiteiten wordt 34,1% van de posities door vrouwen bekleed. Daarmee stijgt dat percentage met bijna 6% ten opzichte van vorig jaar. Kijken we naar de Raden van Toezicht dan komt het percentage vrouwen op 37,7%, een stijging van 2% ten opzichte van vorig jaar. Bij de UMC's steeg het percentage vrouwen in de Raden van Bestuur naar 32,1 en het percentage vrouwen in de Raden van Toezicht naar 40,5%, beide stijgingen van rond de 5% ten opzichte van vorig jaar.

#### Vrouwen besteden meer tijd aan onderwijs, mannen aan onderzoek

Het LNVH neemt in de Monitor 2018 een voorschot op de publicatie van het onderzoek 'Werken in de Wetenschap' dat uitkomt medio 2019, en waarin het verborgen vormen van beloning blootlegt. 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. Daarnaast rapporteren vrouwen 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.

### Tot slot – eindsprint of startschot?

Deze Monitor lijkt de geschiedenis in te gaan als de 'Monitor der Mijlpalen'. Het LNVH is verheugd deze positieve boodschappen te kunnen brengen, maar benadrukt dat de cijfers moeten worden gezien als startschot en zeker niet als gewonnen race. De verscherpte aandacht voor (gender)diversiteit en het nemen van gerichte maatregelen lijken te werken, maar gebrek aan aandacht voor duurzame cultuurverandering vormt een bedreiging voor dit positieve effect. Het is zaak de aandacht niet te laten verslappen en het ijzer te smeden nu het heet is. Begin 2019 verschijnen de SheFigures, de Europese gender equality cijfers, en daarin zal Nederland met 20% vrouwelijke hoogleraren nog altijd een plek in de onderste regionen innemen. Achteroverleunen is dus geen optie.



### LNVH Spring Symposium 2018: Challenging poor behaviour in academia: how to tackle and prevent intimidation and abuse of power

Het jaarlijkse Spring Symposium vond op 25 mei plaats. De Universiteit Leiden stelde hiervoor het Klein Auditorium in het Akademiegebouw beschikbaar. In het programma stond het herkennen, bespreken en aanpakken van ongewenst gedrag, intimidatie en misbruik van machtsposities op de agenda. Oscar David en Claartje Vinkenburg gaven in keynotes de nodige context en theoretische achtergronden. Scott Solder reikte in een 'active bystander training' tools aan om met situaties van machtsmisbruik om te gaan. Vervolgens richtte een panel van experts zich op logische acties en procedures om ongewenst gedrag binnen organisaties te voorkomen en aan te pakken, door te reageren op scènes gespeeld door Het Acteursgenootschap. Naar aanleiding van dit Spring Symposium stuurde het LNVH een brief naar alle rectoren. Hierin werd om twee dingen gevraagd: het inzetten op een stevige zero tolerance policy ten aanzien van ongewenst gedrag en het oppikken van (elementen van) het programma van het Spring Symposium.

### Pump Your Career 2018

In 2018 organiseerde het LNVH samen met NWO en ECHO Expertisecentrum voor diversiteitsbeleid een groot carrière-evenement voor vrouwelijke wetenschappers. Op 12 december 2018 heette Sofie van den Enk meer dan 300 deelnemers welkom in het Beatrixtheater in Utrecht. Tijdens de plenaire opening aandacht voor kansengelijkheid binnen een brede benadering van diversiteit en de presentatie van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018 door LNVH-voorzitter Hanneke Takkenberg. Vervolgens gingen de deelnemers uiteen in 11 workshops en 6 inspiratiesessies. Tevens in het programma veel ruimte om te netwerken en in gesprek te gaan met vertegenwoordigers van VAWO, bestuursleden van het LNVH en HR-adviseurs. De dag werd afgesloten met een keynote door Rana Dajani (Hashemite University), die haar visie op het model van excellentie in de wetenschap met het publiek deelde. Een korte videoimpressie van de dag is te bekijken via het [vimeo-kanaal](#)<sup>1</sup> van het LNVH.



<sup>1</sup> [www.vimeo.com/lnvh](http://www.vimeo.com/lnvh)

## Speerpunten 2018

In het activiteitenplan van 2018 stelde het LNVH enkele speerpunten vast. Hieronder zijn deze speerpunten op een rijtje gezet en de concrete ondernomen acties met betrekking tot deze punten in 2018 benoemd.

### Versterkte en frequente monitoring doorstroom van vrouwen naar de top

- Gesprekken met universiteiten en UMC's over opzet en impact Monitor
- Jaarlijkse versie van de Monitor
- Extra diepgang en meer trendanalyses in de Monitor
- Twee onderzoeksrapporten

### Aandacht voor het tegengaan van ongewenst gedrag, intimidatie en machtsmisbruik

- Organisatie Spring Symposium gewijd aan dit thema
- Oproep tot expliciet zero tolerance beleid aan rectores
- Expliciete aandacht voor dit onderwerp tijdens de bestuurlijke overleggen met de colleges
- Aandacht in landelijke en universitaire pers

### Aandacht voor etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen wetenschap

- Overleg met ECHO, expertisecentrum voor Diversiteitsbeleid over invulling van deze voor het LNVH nieuwe focus
- Aandacht voor het bovenstaande tijdens selectie nominatierondes
- Expliciete aandacht voor dit onderwerp tijdens presentaties en debatten
- Expliciete aandacht voor dit onderwerp tijdens de bestuurlijke overleggen met de colleges

### Aandacht voor de verschillen op facultair niveau/Commitment alle lagen van de organisatie

- Expliciete aandacht voor dit onderwerp tijdens de bestuurlijke overleggen met de colleges
- Betrekken decanen in LNVH Ambassadeursnetwerk
- Opvraag samenstelling personeel in faculteiten.

### Meer en hernieuwde aandacht genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures

- Afstemming NWO en LNVH over follow up onderzoek Van der Lee & Ellemers naar bias in toekenning grants
- Expliciete aandacht voor dit onderwerp tijdens de bestuurlijke overleggen met de colleges
- Advies aan diverse universiteiten over het inhuren van trainers voor het trainen van BAC-leden
- Aandacht in het LNVH HR platform voor dit onderwerp

## Beleidsbeïnvloedende activiteiten

### 1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld

Met de jaarlijkse bestuurlijke gesprekken zorgt het LNVH ervoor dat de aandacht voor de doorstroom van vrouwen naar de topposities in de wetenschap hoog blijft en het beleid scherp. Er wordt gekeken naar de ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden, cijfers worden gemonitord en best practices verzameld en gedeeld.

2018 stond in het teken van ronde 9e van de jaarlijkse gesprekken met de Colleges van Bestuur (14 universiteiten). Voorafgaand aan de CvB-gesprekken leveren de te bezoeken instellingen de te bespreken cijfers bij het LNVH aan. Bij alle gesprekken nodigt het LNVH ook het LNVH UHD-klankbordgroep lid van de betreffende universiteit uit. Het LNVH spreekt daarnaast in voorbereiding op de gesprekken standaard met bestuurders en leden van de lokale vrouwennetwerken. Het LNVH neemt de punten die het lokale vrouwennetwerk wellicht lastig geagendeerd krijgt of de onderwerpen die extra aandacht en urgentie behoeven mee in de gesprekken met de CvB-leden. Daarnaast vragen wij de aangeslotenen van de betreffende universiteit om aandachtspunten.

#### Het LNVH spreekt met de CvB-delegaties standaard over:

- Stand van zaken M/V verdeling WP / OBP / Bestuur
- Stand van zaken m.b.t realisatie streefcijfers
- *Best practices* en plannen voor de toekomst met betrekking tot gender / talent / diversiteitsbeleid.
- Verkenning tot mogelijkheden samenwerking LNVH – betreffende instelling op specifieke projecten

Daarnaast komen er per ronde verschillende onderwerpen aan de orde waar het LNVH extra aandacht voor vraagt. In 2018 waren dat onder andere:

Westerdijk talentimpuls – Organisatiecultuur en veiligheid – Situatie bijzonder hoogleraren na UHD-schap – Implementatie lus promovendi – Aandeel vrouwen in promotiecommissies - Werkdruk onderwijstaken en waardering onderwijs – Transparantie benoemingen (praktijk vs. beleid) – Controle samenstelling benoemingen – Commitment (gender)diversiteit faculteits- en departementsniveau – Adjunct professorships/Persoonlijk hoogleraarschap/UHD+ posities – Cultuur en ontwikkelingen in het algemeen – Bestuurlijke vacatures – Posities en invloed Chief Diversity Officers – Reguliere benoemingen en verloop hoogleraren – Kleine aanstellingen hoogleraarschap vrouwen – Tijdelijke contracten – Situatie van vrouwen binnen faculteiten economie – Loonkloof – Veiligheid vrouwelijke studenten en medewerkers – Beloningsverschillen – Nominaties vrouwelijke wetenschappers – Streefcijfers – Aspasia (tweetrapstoekenningen) – Uitstroom van vrouwen in topposities – Samenstelling college van decanen – Tenure tracks en zwangerschapsverlof – Studentenevaluaties.

**Overzicht bezoeken (alfabetische volgorde):**

		Het LNVH sprak in totaal met:
Erasmus Universiteit Rotterdam	6 september 2018	6 Collegevoorzitters
Open Universiteit	20 november 2018	3 Vicevoorzitters
Radboud Universiteit Nijmegen	9 januari 2018	11 Rectores magnifici
Rijksuniversiteit Groningen	5 april 2018	1 hoofd Algemene Zaken
Tilburg University	11 februari 2018	5 Hoofden HR
TU Delft	2019	9 Medewerkers/Adviseurs HR
TU Eindhoven	2019	5 Hoogleraren
Twente University	28 november 2018	2 UHD's
Universiteit Leiden	29 oktober 2018	1 UD's
Universiteit Maastricht	29 mei 2018	1 Decaan
Universiteit Utrecht	7 november 2018	4 (Chief) Diversity Officers
Universiteit van Amsterdam	22 juni 2018	3 bestuursleden van vrouwennetwerken
Vrije Universiteit	12 november 2018	
Wageningen University	5 december 2018	

**Het LNVH sprak in 2018 met het bestuur (e.a.) van:**

OCW:	28 augustus 2018 (minister Van Engelshoven + directeuren directies Emancipatie en OWB)
KNAW/DJA/AvK:	21 augustus 2018
NWO:	1 februari 2019
VSNU:	in planning voor 2019
NFU:	in planning voor 2019

**2. Onderzoeken**

De onderwerpen van de onderzoeken zijn vastgesteld onder de auspiciën van het LNVH, naar aanleiding van expliciete vragen voortgekomen uit de bezoeken aan de Colleges van Bestuur en naar aanleiding van specifieke verzoeken die ons toekomen vanaf de werkvloer, aangedragen door aangeslotenen of door HR-adviseurs van het LNVH HR platform. De rapporten zijn op te vragen via [info@lnvh.nl](mailto:info@lnvh.nl).

**Financiële Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap - deel twee**

Begin 2019 zal deel II van het onderzoek naar (niet-financiële) verschillen in beloning M/V in de wetenschap verschijnen. Dr. Ruth van Veelen en prof. Belle Derks (UU) voerden dit onderzoek in 2018 uit. Deel II van het onderzoek heeft betrekking op de niet-financiële beloningen van wetenschappers, bijv. het verkrijgen van een vaste aanstelling, vrijstelling voor onderwijstaken en een eigen kamer. Met medewerking van alle Nederlandse universiteiten is een vragenlijst uitgezet onder UD's, UHD's en hoogleraren (m/v). De beleidsmedewerker(s) HR-diversiteit-talentbeleid en HR-directeur kregen eind 2018 een voorbeschuiving op de resultaten. Tevens is in hst. 1 van de Monitor een sneak preview gegeven over de tijdsbesteding van wetenschappers (verdeling onderzoek, onderwijs, organisatie).

**Harassment in Academia**

Het LNVH-onderzoek naar Harassment in Academia wordt in 2018/2019 uitgevoerd door een onderzoeksteam van de Radboud Universiteit: Dr. Marijke Naezer, Prof. Marieke van den Brink en Prof. Yvonne Benschop. Harassment in Academia omvat allerlei praktijken die de carrière van (vrouwelijke) wetenschappers (opzettelijk) dwarsbomen, zoals: het stelen van data, (onterechte) auteurschappen op publicaties, achterstelling bij het toekennen van management- en onderzoekstaken, het opzettelijk zwart maken of juist onzichtbaar maken van personen bij bijvoorbeeld commissies, het (negatief) beïnvloeden van de omgeving, het dwarsbomen van onderzoeksprocessen et cetera. Harassment in Academia is dus een breder begrip dan seksueel getint ongewenst gedrag dat valt onder #MeToo. Cases worden verzameld via schriftelijke casebeschrijvingen als ook via interviews. Het onderzoeksrapport zal in het voorjaar van 2019 gepresenteerd worden. Het LNVH beschouwt het eigen onderzoek als een aanzet en zet erop in het onderzoek daarna breder te laten uitvoeren door de KNAW.

**3. Lobby**

Het LNVH is naast een kennis- en netwerkorganisatie ook een actieve lobbyorganisatie. Het LNVH lobbyt waar mogelijk. Ook in 2017 stond het verruimen van de mogelijkheden van zwangerschaps- en zorgverlof voor (mannelijke en) vrouwelijke wetenschappers centraal. Tevens is het verlagen van aanvraag- en werkdruk onderwerp van verschillende lobby-acties geweest, waarin het LNVH optrok met VSNU en de vakbonden.

**4. Platforms en overleggen****a. LNVH Platform HR-adviseurs gender-/diversiteits-/talentbeleid**

Het LNVH hecht waarde aan de uitwisseling van informatie en kennis tussen universiteiten en UMC's en wil samenwerking graag stimuleren. Via het LNVH-voorzitterschap van het platform van HR-adviseurs gender/diversiteit/talentbeleid binnen de universiteiten en UMC's wordt kennisuitwisseling gefaciliteerd over (effecten van) beleidsmaatregelen en vorderingen op het gebied van de doorstroming van vrouwen. In het platform zijn alle universiteiten en UMC's vertegenwoordigd, ook NWO, KNAW en de VSNU sluiten aan. In totaal zijn 31 HR-adviseurs lid van het platform. In 2018 werden er één fysieke bijeenkomsten van het platform georganiseerd. Thema: gelijke beloning van mannen en vrouwen in de wetenschap vanuit HR-perspectief.

**b. Platform Diversiteit in de Wetenschap**

In 2016 zette het LNVH zich samen met NWO in voor de oprichting van het Platform Diversiteit in de Wetenschap. Dit Platform is voortgekomen uit de OCW/NWO/VSNU/LNVH Taskforce die zich richtte op de verbetering van de honoreringskansen voor vrouwelijke wetenschappers. Met de bereikte resultaten op dat gebied, kwam de roep om een breder platform met meerdere stakeholders. Het Platform Diversiteit in de Wetenschap bestaat uit de volgende partners: OCW, NWO, KNAW, VSNU, NFU, VHTO, TNO en Vereniging hogescholen. In 2018 waren een geen activiteiten of bijeenkomsten vanuit het Platform.

**c. Landelijk Overleg Diversity Officers**

Het LNVH neemt sinds de oprichting in 2016 tevens zitting in het Landelijk Overleg Diversity Officers. Dit platform, dat zich bewust richt op brede diversiteit en intersectionaliteit. Het Platform kwam in 2018 driemaal bijeen bij de Universiteit Utrecht.

## Capaciteitsversterkende activiteiten

### 1. Nominaties

Het LNVH speelt een significante rol in de nominatie van vrouwelijke wetenschappers voor prijzen en premies. Belangrijk want er wordt vaak voorbijgegaan aan excellente vrouwen bij het toekennen van de grote prijzen en vooraanstaande posities. Sinds 2007 draagt het LNVH jaarlijks kandidaten voor de NWO-Spinozapremie en De Jonge Akademie (KNAW) voor. Sinds 2011 nomineert het LNVH jaarlijks een vrouwelijke kandidaat voor het lidmaatschap van de KNAW. Ook draagt het LNVH voor voor bepaalde leerstoelen en fellowships. Sinds 2014 is de nominatiebevoegdheid voor de Ammodo Science Award aan het rijtje toegevoegd. Het LNVH nomineert tevens voor de Heinekenprijzen en sinds de instelling van de premie in 2017 is het LNVH tevens nominatiegerechtigd voor de Stevinpremie.

In 2018 heeft het LNVH met wisselend succes genomineerd. Er is echter voor gekozen niet in de tabel op te nemen welke nominaties zijn gehonoreerd. Het direct gehonoreerd krijgen van een nominatie is uiteraard geweldig, maar het LNVH ziet tevens dat enkel het nomineren en dus onder de aandacht brengen van excellente vrouwelijke wetenschappers bij commissies al effect heeft op de manier waarop er naar selectieprocessen en –procedures wordt gekeken. Bovendien ziet het LNVH regelmatig dat de LNVH-nominatie in eerste instantie niet wordt geselecteerd maar de kandidaat (met hetzelfde) dossier het jaar daarop wél wordt geselecteerd. Succes is dus niet af te meten aan een directe selectie.

Prijs:	voordrachtgerechtigd sinds:	aantal nominaties gedaan in 2017	aantal nominaties gedaan in 2018
Spinozapremie	2007	2	1
Stevinpremie	2017		1
De Jonge Akademie KNAW	2007	2	2
KNAW-lid	2011	3	1
Distinguished Lorentz Fellowship and Prize	2011	1	
Ammodo Science Award	2014 (tweejaarlijks)	n.v.t. in 2017	1
Dr. Hendrik Müllerprijs	NVT		n.v.t. in 2018
Valkhofleerstoel	2012 (tweejaarlijks)		n.v.t. in 2018
Heinekenprijs	NVT		

### LNVH-beurzen en prijzen

#### Distinguished Women Scientist Fund

Eind 2012 richtte het LNVH het Distinguished Women Scientists Fund op. Met beurzen voor vrouwelijke postdocs die tot drie jaar na hun promotie een buitenlands werkbezoek willen afleggen in het kader van hun onderzoeksproject. De beurs bestaat uit een toelage van €1500 en wordt jaarlijks uitgereikt aan laureaten uit de vier wetenschappelijke disciplines: alfa, bèta, gamma en medisch. In 2018 werden er 51 aanvragen ingediend. Vanwege dit grote aantal kansrijke dossiers heeft het LNVH-bestuur besloten in 2018 2 extra beurzen uit te reiken.

#### De volgende zes laureaten zijn geselecteerd:

- Lorena De Vita (Universiteit Utrecht)
- Whitney Freeze (Maastricht University)
- Anne Marije Kaag (Amsterdam UMC)
- Hannah Nohlen (Universiteit van Amsterdam)
- Eva van Roekel (Vrije Universiteit)
- Masha van der Sande (Universiteit van Amsterdam / Wageningen Universiteit)

#### l'Oréal-UNESCO-beurzen 'For women in Science'

De L'Oréal/UNESCO-beurzen richt zich op het vergroten van het aantal vrouwelijke hoogleraren in Nederland met een beurzenprogramma dat de carrière van jonge vrouwelijke wetenschappers moet bevorderen. Het programma is bedoeld voor wetenschappers in de life sciences in brede zin tot 10 jaar na promotie, met een verlengingsclausule vanwege zwangerschap of zorg. De beurzen zijn bestemd voor een onderzoeksverblijf van 3 of 5 maanden aan het NIAS te Amsterdam om (bijvoorbeeld) aan het schrijven van wetenschappelijke artikelen te werken.

Het LNVH is samen met het NIAS sinds een aantal jaar partner van het l'Oréal-UNESCO For Women in Science Programma. In 2018 vond de zevende Nederlandse selectieronde plaats. Liesbeth van Vliet (Nivel – Nederlands Instituut voor Onderzoek van de Gezondheidszorg) en Aimee van Wynsberghe (Technische Universiteit Delft) werden door de jury verkozen tot laureaten de beurs. Op 14 november vond de officiële uitreiking van de fellowships plaats in het Hodshon Huis te Haarlem.



### LNVH OPZIJ leerstoel

In samenspraak met de universiteiten en in overleg met het stichtingsbestuur van OPZIJ is besloten – voorlopig - af te zien van het plan voor een LNVH OPZIJ leerstoel. In 2019 worden nieuwe opties verkend om in partnerschap te kijken naar mogelijkheden tot het vergroten van de zichtbaarheid van vrouwelijke wetenschappers.

## 2. Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank

Ook in 2017 is het LNVH weer veelvuldig benaderd door universiteiten en search bureaus met verzoeken tot verspreiding van vacatures voor wetenschappelijke en bestuurlijke posities. Daarnaast bemiddelde het LNVH bij het vinden van geschikte kandidaten voor 29 posities.

## 3. Mentoring en intervisie

Het LNVH ondersteunt het professioneel functioneren van vrouwelijke wetenschappers door het aanbieden van mentoring- en intervisiesessies. Tevens worden individuele mentoringverzoeken behandeld. Hierbij worden mentees aan mentoren gekoppeld door het uitzetten van de geanonimiseerde mentoringvraag in het LNVH-netwerk. Daarnaast helpt het LNVH-indieners (in bijvoorbeeld de Vernieuwingsimpuls) bij het vinden van een mentor die hen ondersteunt en adviseert in het indieningsproces, om de slagingskans, die voor vrouwelijke indieners significant lager ligt dan voor mannelijke indieners, zo groot mogelijk te laten zijn. In 2018 gaf het LNVH succesvol gehoor aan 15 mentoringverzoeken. Daarnaast werd het traject van de intervisiegroep gestart in 2018 afgerond, en twee nieuwe groepen opgestart. Per groep nemen er maximaal 6 vrouwelijke hoogleraren of UHD's deel.

## 4. Bijeenkomsten, seminars en symposia

### LNVH Spring Symposium 2018

Dit jaar bezochten 120 vrouwelijke wetenschappers, bestuurders, beleidsmakers, persvoorlichters en adviseurs wetenschapperscommunicatie het LNVH Spring Symposium dat als thema 'Challenging poor behaviour in academia: how to tackle and prevent intimidation and abuse of power' had. Op pagina 17 treft u een beschrijving van het evenement.

### Landelijke Bijeenkomst 2018

Op 7 november 2018 vond de LNVH Landelijke Bijeenkomst: 'Verantwoordelijk leiderschap - inzetten van verandering', voor aangeslotenen plaats in Grand Hotel Karel V, Utrecht. Tijdens een diner spraken meer dan 50 deelnemers met elkaar over leiderschap, het richting geven aan verandering in organisaties en de rol die zij daar zelf in kunnen spelen. Onder leiding van moderator Meis Thewissen voerden Marry de Gaay Fortman (topvrouwen.nl) en LNVH-voorzitter Hanneke Takkenberg een levendige discussie over wat het betekent om 'board ready' te zijn en hoe bedrijfsleven en wetenschap elkaar vooruit kunnen helpen. Sandra Le Poole sprak over individuele en teamenergie. Zij benadrukte het belang van teams die zich in een 'performance zone' of 'recovery zone' bevinden en gaf de deelnemers handvatten om teamleden op de juiste manier te ondersteunen.

### Pump Your Career 2018

Zie pagina 17 voor een uitgebreide toelichting op dit evenement.



### Lokale Netwerken

Het LNVH zet zich zoals gezegd actief in voor de ondersteuning van initiatieven van lokale (academische) vrouwennetwerken, door middel van raad en advies en het geven van informatie en presentaties. Daarnaast spreekt het LNVH standaard voorafgaand aan de gesprekken met de Colleges van Bestuur met de besturen van lokale vrouwennetwerken. Zo krijgt het LNVH een goed beeld van wat er daadwerkelijk speelt binnen de instellingen en kan het specifieke vragen van de lokale vrouwennetwerken direct voorleggen aan de leden van het College van Bestuur.

## 5. Communicatie

In 2018 kregen de nieuwsuitingen en maandelijkse nieuwsbrieven van het LNVH een nieuw jasje. De nieuwsbrieven zijn nu te lezen op de LNVH [website](http://www.lnvh.nl)<sup>1</sup>. Verder waren er diverse nieuwsprikkels en – flashes met mededelingen voor (specifieke groepen) aangeslotenen. Denk hierbij aan vacatures voor hoogleraar- en decaanposities, oproepen voor mentorschap en persvragen voor specifieke expertise. Daarnaast was het LNVH zeer actief op LinkedIn en Twitter. De website van het LNVH kreeg in 2018 een nieuw CMS.

<sup>1</sup> [www.lnvh.nl](http://www.lnvh.nl)

## 6. Representatie, contacten en verzoeken

Het LNVH werd in 2018 ook weer veelvuldig benaderd met vragen van o.a. individuele wetenschappers, van HR-afdelingen, en de pers. Ook werd het LNVH meerdere malen gevraagd om informatie over bijeenkomsten, symposia en evenementen onder het netwerk te verspreiden of sprekers aan te leveren. Tevens was het LNVH vertegenwoordigd op talrijke bijeenkomsten en overleggen. Bekijk de representatiekalender voor een indruk van de verzoeken die het LNVH zoal ontvangt. Let wel: individuele vragen en de acties die daarop volgen zijn vanwege privacyredenen niet meegenomen in het overzicht.

### Representatiekalender

Het LNVH leverde een bijdrage (in de vorm van expertise, kennis, kunde, raad & daad, financiering) aan alle evenementen die in het overzicht hieronder worden genoemd. Zie pagina 20 voor een volledig overzicht van de bezoeken aan de Colleges van Bestuur en besturen van OCW, NWO, VSNU, KNAW en NFU. De indiening van de nominatiedossiers is niet meegenomen.

#### Januari

- Op maandag 8 januari was het LNVH aanwezig bij de nieuwjaarsborrel van NWO
- Op 18 januari woonde het LNVH het LERU implicit bias congres bij in Brussel
- Op 18 januari overlegde het LNVH met alle partners over de toekomst van de For Women in Science Fellowships
- Op 19 januari vond er overleg plaats tussen LNVH en de VSNU inzake de financiering van de Monitor
- Op 22 januari kwam het bestuur en bureau van het LNVH bijeen voor een vergadering
- Op 29 januari vond het startoverleg plaats voor Pump Your Career

#### Februari

- Op 5 februari sprak het LNVH met het Vrouwenennetwerk Utrecht over de kracht van netwerken
- Op 12 februari bestendigden de VSNU en LNVH hun samenwerking als het gaat om het aanleveren van WOPI-data voor de Monitor
- Op 13 februari overlegden VSNU, OCW en LNVH over de Westerdijk Talentimpuls
- Op 15 februari interviewde Trouw LNVH-voorzitter Hanneke Takkenberg over vrouwen in de wetenschap
- Op 15 februari overlegden VAWO en LNVH over verdere samenwerking
- Op 15 februari was het LNVH aanwezig bij de presentatie van het KNAW-onderzoek 'De aantrekkelijkheid van Nederland als onderzoeksland'
- Op 16 februari overlegden ECHO, NWO en LNVH over de opzet van Pump Your Career
- Op 19 februari brainstormden bestuur en bureau van het LNVH over toekomstige speerpunten
- Op 22 februari spraken Ingeborg van der Ven en het LNVH over follow up naar aanleiding van het verschijnen van het drieluik over intimidatie en machtsmisbruik in de wetenschap
- Op 26 februari was het LNVH aanwezig bij de Atrialezing 'Gender & Archiving'

#### Maart

- Op 1 maart was het LNVH aanwezig bij de bijeenkomst van het LanDO
- Op 5 maart presenteerde het LNVH de highlights van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren tijdens de oogstbijeenkomst van SoFoKles
- Op 8 maart gaf het LNVH een presentatie over de ontwikkelingen van genderbeleid binnen de universiteiten door de jaren heen en nam het deel aan een paneldiscussie. Beide organiseerd door het UU Vrouwenennetwerk
- Op 8 maart werden de For Women in Science Fellowships toegekend tijdens een feestelijke bijeenkomst in het Hodson Huis

- Op 9 maart luidde het LNVH samen met de partners en laureaten van het For Women in Science programma de beursgong
- Op 10 maart was het LNVH onderdeel van de paneldiscussie 'Inferior: women in science' in De Balie in Amsterdam
- Op 13 maart was het LNVH aanwezig bij het debat 'Inclusive Leadership, how to maximize the diverse talent' aan de Universiteit Leiden.
- Op 16 maart bespraken LNVH en het Nijmeegse onderzoeksteam de opzet van het onderzoek naar Harassment in Academia
- Op 19 maart spraken LNVH en Stichting OPZIJ over de ontwikkelingen rondom de LNVH OPZIJ leerstoel
- Op 23 maart spraken LNVH en KNIR over het ontwikkelen van een programma over vrouwelijk leiderschap in Rome
- Op 28 maart overlegden LNVH en het Utrechtse onderzoeksteam over de voortgang van het onderzoek naar beloningsverschillen (deel II)

#### April

- Op 3 april nam het LNVH deel aan een onderzoek naar het functioneren van het ministerie van OCW door onderzoeksbureau Motivaction
- Op 5 april vond het bestuurlijk overleg plaats met het college van de RuG
- Op 6 april presenteerde AccentInteractive het nieuwe CMS voor de LNVH-website
- Op 9 april overlegden ECHO, NWO en LNVH over Pump Your Career
- Op 9 april kwamen bestuur en bureau van het LNVH bijeen voor een vergadering
- Op 13 april was het LNVH aanwezig bij de VSNU-lenteborrel
- Op 19 april woonde het LNVH een bijeenkomst van het LanDo bij
- Op 19 april woonde het LNVH de première van 'Onder Professoren' bij, een oral history project over vrouwelijke hoogleraren van Atria Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis. Voorzitter Hanneke Takkenberg nam deel aan de paneldiscussie
- Op 20 april vond het LNVH-startmeeting plaats voor de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018
- Op 23 april overlegde het LNVH met het Acteursgenootschap over de scripts voor het Spring Symposium over het tegengaan van ongewenst gedrag
- Op 25 april werd het LNVH geïnterviewd voor een stuk in het blad van de VAWO
- Op 26 april werd het LNVH geïnterviewd door Studio Lakmoes
- Op 26 april vond de partnermeeting plaats van het For Women in Science Fellowship Programma

#### Mei

- Op 3 mei vond er overleg plaats op beleidsniveau tussen OCW en het LNVH
- Op 7 mei overlegden ECHO, NWO en het LNVH over de voortgang van Pump Your Career
- Op 25 mei vond het LNVH Spring Symposium plaats aan de Universiteit Leiden
- Op 29 mei vond het bestuurlijk overleg plaats met het college van Maastricht University
- Op 31 mei sprak het LNVH met alle Diversity Officers tijdens een meeting van het LanDo

#### Juni

- Op 15 juni was het LNVH aanwezig op NWO's Bessensap
- Op 18 juni overlegden NWO en LNVH over het NWO-implementatieplan voor Diversiteit
- Op 22 juni vond het bestuurlijk overleg plaats met het college van de UvA
- Op 22 juni kwamen bestuur en bureau bijeen voor een bestuursvergadering
- Op 29 juni was het LNVH aanwezig bij de presentatie van Charter Talent naar de Top

### Juli

- Op 2 juli overlegden ECHO, NWO en het LNvH over de voortgang van Pump Your Career

### Augustus

- Op 21 augustus overlegden LNvH en OCW over de wetenschapsbrief
- Op 21 augustus vond het jaargesprek plaats tussen het LNvH en het bestuur van de KNAW/DJA/AvK

### September

- Op 3 september zette ScienceGuide het LNvH 'in het zonnetje' met een plek in de lijst van personen en organisaties die een stempel drukten op het hoger onderwijs en de wetenschap
- Op 6 september vond het jaargesprek plaats tussen het LNvH en het college van de EUR
- Op 7 september was er een kennismaking met de FWIS-laureaten op het NIAS in Amsterdam
- Op 12 september was het LNvH aanwezig bij de uitreiking van de Spinoza- en Stevinpremies
- Op 13 september woonde het LNvH een bijeenkomst bij van het LanDO
- Op 19 september vond de algemene ledenvergadering van het European Platform of Women Scientists plaats. Het LNvH woonde deze vergadering bij
- Op 20 en 21 september sprak het LNvH tijdens het jaarlijkse congres van Donna e Scienza, getiteld '#wetooinscience. Sexual Harassment in Higher Education Institutions and Research Performing Organizations'
- Op 24 september woonde het LNvH de kick-off van het Westerdijkprogramma (Universiteit Utrecht) bij.
- Op 27 september was het LNvH vertegenwoordigd tijdens het event 'Insight Out – Connecting Women in Science'. Christine Teelken, voorzitter van de UHD-klankbordgroep, nam namens LNvH deel aan de paneldiscussie

### Oktober

- Op 3 oktober was het LNvH aanwezig bij de boekpresentatie van 1001 vrouwen
- Op 10 oktober nam het LNvH deel aan een brainstorm over een mogelijke Nederlandse editie van de Gender Summit in 2019.
- Op 11 en 12 oktober was het LNvH met een posterpresentatie aanwezig bij het STEMM Equality Congress in de Beurs van Berlage te Amsterdam
- Op 29 oktober vond het jaargesprek plaats tussen het LNvH en het college van de Universiteit Leiden
- Op 30 oktober kwam het LNvH-bestuur en bureau bijeen voor een bestuursvergadering

### November

- Op 7 november vond het jaargesprek plaats tussen het LNvH en het college van de Universiteit Utrecht
- Op 7 november vond de LNvH Landelijke Bijeenkomst plaats in Utrecht
- Op 12 november vond het jaargesprek plaats tussen het LNvH en het college van de Vrije Universiteit
- Op 13 november was het LNvH aanwezig bij de oprichting van het nieuwe netwerk Female Empowerment Maastricht University
- Op 14 november vond de ceremonie plaats van het For Women in Science Fellowship in het Hodson Huis in Haarlem
- Op 20 november vond het jaargesprek plaats tussen het LNvH en het college van de Open Universiteit
- Op 28 november vond het jaargesprek plaats tussen het LNvH en het college van Twente University

### December

- Op 5 december vond het jaargesprek plaats tussen het LNvH en het college van Wageningen University
- Op 12 december presenteerde het LNvH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018
- Op 12 december woonden meer dan 300 vrouwelijke wetenschappers Pump Your Career bij
- Op 20 december werden er naar aanleiding van de Monitor Kamervragen gesteld

## Financiën – overzicht uitgaven 2018

Realisatie Stichting LNvH per 31 december 2018

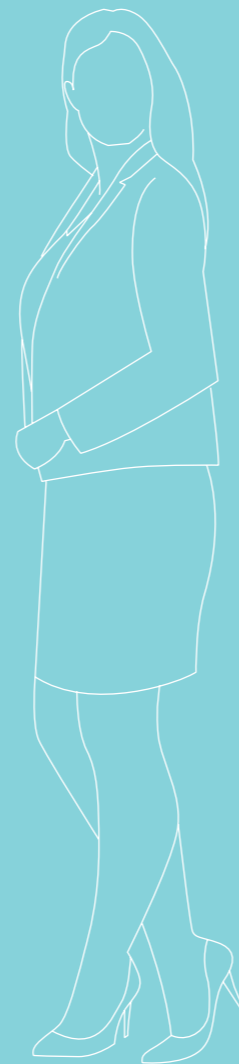
Omschrijving	Uitgaven	Inkomsten
	realisatie	realisatie
<b>Uitvoering meerjarenplan</b>		
Subsidie Ministerie OCW		100.000
Stichting Sofokles, 50% van subsidie 2017		15.000
Stichting Sofokles, 50% van subsidie 2018		15.000
DWSF	12.000	
Internationalisering	1.730	
Mentoring/Intervisie	-2.100	
Evenementen	48.063	
Symposia	5.937	
Landelijke bijeenkomsten	8.857	
Website	13.686	
Onderzoeken	19.330	
Publiciteit & Publicaties	46.799	
Bureaunkosten	3.244	
<b>Totaal</b>	<b>157.546</b>	<b>130.000</b>
Exploitatietekort subsidie OCW	-27.546*	

\*Dit overzicht houdt geen rekening met het feit dat projecten van het LNvH over de jaren 2017/2018/2019 heenlopen; er wordt puur gekeken naar de inkomsten en uitgaven van het betreffende jaar. Dat maakt dat het lijkt alsof er een exploitatietekort is.

De financiën zijn gecontroleerd en samengevoegd in dit overzicht door Van Beukeringen Administratie, Leiden.



# Vooruitblik – 2019



Voor het LNVH zal 2019 intern in het teken staan van een evaluatie die zal worden uitgevoerd door een extern bureau. Dit in het kader van het aflopen van de subsidieperiode 2015 – 2020. Logischerwijs zal er daarom ook aandacht zijn voor het hernieuwen van de aanvragen. Het LNVH is voornemens om met focusgroepen te kijken naar welke elementen effectief en wenselijk zijn gebleken in het activiteitenpalet van het LNVH en welke zaken we wensen voort te zetten in de toekomst.

Het LNVH voegt aan de reguliere activiteiten zoals u van ons gewend bent een aantal speerpunten toe waar in de komende jaren – in willekeurige volgorde - extra aandacht naar uit zal gaan. Samen met de LNVH-aangeslotenen, partners, subsidieverstrekken en andere stakeholders zal er, met het oog op de dynamiek van de problematiek, in de komende jaren steeds weer opnieuw gekeken worden naar de juiste focus.

1. Aandacht voor tegengaan van ongewenst en ongepast gedrag in de academie
2. Aandacht voor herziening systeem van belonen en waarderen
3. Aandacht voor inclusie; etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen wetenschap
4. Versterkte en frequente monitoring doorstroom van vrouwen naar de top
5. Aandacht voor de verschillen op facultair niveau/Commitment alle lagen van de organisatie
6. Meer en hernieuwde aandacht genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures (o.a. samenstelling promotiecommissies en daling percentage vrouwelijke promovendi)

#### Verder in 2019 extra aandacht voor zeven grote projecten:

1. De presentatie en follow up van deel twee van het LNVH-onderzoek naar beloningsverschillen
2. De publicatie van het onderzoek naar Harassment in Academia
3. Onderzoek naar de samenstelling van promotiecommissies
4. LNVH Spring Symposium 'Herziening waarderen en belonen'
5. Gender Summit 2019
6. De organisatie van een jaarlijkse Pump Your Career in samenwerking met NWO (t.b.c.)
7. Evaluatie in het kader van de hernieuwing van de LNVH-subsidie vanuit OCW en NWO

#### LNVH-intern:

- Starten subsidieaanvragen periode 2020 – 2025
- Uitbreiding bestuur & aantrekken nieuwe bestuursleden i.v.m. aflopen termijnen
- Werven positie beleidsondersteunend bureaumedewerker
- Verhuizing nieuw pand NWO Utrecht

# Colofon

## Dit is een uitgave van:

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren  
Van Vollenhovenlaan 659  
Postbus 3021  
3502 GA Utrecht

[info@lnvh.nl](mailto:info@lnvh.nl)  
[www.lnvh.nl](http://www.lnvh.nl)

Maart 2019

## Vormgeving en illustratie

Studio Lakmoes

134  
600  
800