

# LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN JAARVERSLAG 2022

Een publicatie van het Landelijk Netwerk  
Vrouwelijke Hoogleraren



# LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN JAARVERSLAG 2022

Een publicatie van het Landelijk Netwerk  
Vrouwelijke Hoogleraren

# INHOUDSOPGAVE

2022 – HET LNVH IN CIJFERS .....	4
VOORWOORD .....	6
INLEIDING .....	7
SAMENSTELLING BESTUUR EN BUREAU LNVH .....	8
NETWERK .....	10
ACTIVITEITEN IN 2022 .....	11
Uitgelicht .....	11
1. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2022 – publicatiedatum 08-12-2022 – Oplage 2500 .....	11
2. KNAW-adviesrapport 'Sociale veiligheid in de Nederlandse academie. Van Papier naar Praktijk' .....	15
3. Realisatie LNVH Harassment Toolkit 'SAFIA' .....	15
4. Campagne #beyondthefigures .....	15
SPEERPUNTEN 2022 .....	16
BELEIDSBEÏNVLOEDENDE ACTIVITEITEN .....	18
1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld .....	18
2. Onderzoeken .....	20
3. Lobby .....	20
4. Platforms en overleggen .....	21
a. LNVH Platform HR-adviseurs gender-/diversiteits-/talentbeleid .....	21
b. Platform Diversiteit in de Wetenschap .....	21
c. Landelijk Overleg Diversity Officers .....	21
CAPACITEITSVERSTERKENDE ACTIVITEITEN .....	22
1. Nominaties .....	22
2. Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank .....	25
3. Mentoring en intervisie .....	25
4. Bijeenkomsten, seminars en symposia .....	25
5. Communicatie .....	28
6. Representatie, contacten en verzoeken .....	29
FINANCIËN – OVERZICHT UITGAVEN 2022 .....	35
VOORUITBLIK – 2023 .....	36
COLOFON .....	38

# 2022 – HET LNVH IN CIJFERS



Bekijk de LNVH-[website](#) voor meer informatie en neem een kijkje op ons [vimeo-kanaal](#) voor een impressie van onze symposia.

# VOORWOORD

2022 was voor het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) een jaar waarin er, na twee jaar van online bijeenkomsten en vergaderingen vanwege de beperkingen door de pandemie, volop werd ingezet op de ontmoeting. Het was een verademing elkaar weer in persoon te spreken, voorbij de hyperfunctionele online gesprekken te kunnen gaan en weer aandacht te hebben voor de persoonlijke verhalen en drijfveren van onze contacten.

Daar waar het LNVH in 2021 nog aardig wat te vieren had in het kader van het 20-jarig bestaan, het bereiken van de 25% vrouwelijke hoogleraren en de ontwikkeling en presentatie van het nieuwe missiestatement, stond 2022 in het teken van de alarmbel.

De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren van 2022 laat een duidelijke afzwakking zien in de groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren: met 1 procentpunt groei zelfs het laagste groeipercentage in 5 jaar. Bovendien daalden bij enkele universiteiten de percentages vrouwelijke hoogleraren, en zagen we stagnatie bij andere. Het LNVH berekende dat maar liefst 9 van de 14 universiteiten in dit tempo hun streefcijfers voor 2025 niet zullen behalen.

De uitspraak 'We zijn er nou toch wel met die vrouwen in de wetenschap' wordt steeds vaker gehoord. De cijfers laten het tegendeel zien. Het LNVH zet in 2022 dan ook in op hernieuwde focus op de doorstroom van vrouwen in de wetenschap. Een focus die verloren lijkt te gaan in de huidige bredere aanvliegroete van Diversiteit en Inclusie. Het LNVH pleit voor complementariteit als het gaat om bredere D&I en de doorstroom van vrouwen in de wetenschap, en het voorkomen van competitie in aandacht, toekenning van gelden en beleidsontwikkeling die er ontstaan lijkt in de afgelopen periode.

2022 was tevens een jaar waarin er relatief veel wisseling plaatsvond in het bestuur vanwege het aflopen van bestuurstermijnen. Ook het bureau kende enkele personele uitdagingen. Kortom, het was een afwisselend en energiek jaar met een duidelijke koers, waarin veel projecten in gang werden gezet en veranderingen doorgevoerd.

We nodigen u uit dit jaarverslag door te lezen en zo kennis te maken met alles wat het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren doet. Hopelijk inspireert het en zet het aan tot gezamenlijke actie.

Neemt u in geval van vragen vooral contact op. Kijk op onze website voor verdere informatie en de [contactgegevens](#).

Met vriendelijke groet, namens bestuur en bureau



Prof. dr. Moniek Tromp (interim-voorzitter)

Prof. dr. Tanya Bondarouk

Prof. dr. Annelien de Dijn

Prof. dr. Sandra Groeneveld

Prof. dr. Kiki Lombarts

Prof. dr. Sera Markoff

Drs. Lidwien Poorthuis

Sanne Vergouwen Msc

Irma Scheer

# INLEIDING

Het LNVH heeft zich met zijn beleidsbeïnvloedende en capaciteitsversterkende activiteiten ook in 2022 sterk gemaakt voor een betere positie van alle vrouwen in de wetenschap – ongeachte achtergrond, een verbeterde in- en doorstroom van vrouwen naar de hoogste echelons van de academische wereld, zowel op wetenschappelijk als bestuurlijk niveau, en een inclusieve en veilige werkcultuur waarin gelijke beloning de norm is.

Dit jaarverslag bevat een globaal 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 2022. 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 gelden.

# SAMENSTELLING BESTUUR EN BUREAU LNVH

## Bestuur

Het LNVH hecht waarde aan een dynamisch en actief bestuur. Daarom houden we bestuurdersaantallen overzichtelijk, 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](#).

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 en UMC's.

Vanwege het aflopen van de bestuurstermijnen, nam het bestuur in 2022 afscheid van bestuursleden Henriëtte Prast (TiU) en Sandra Ponzanesi (UU), en verliet ook voorzitter Hanneke Takkenberg (ErasmusMC) het LNVH-bestuur. Het LNVH verwelkomde Annelien de Dijn, hoogleraar Moderne Politieke Geschiedenis aan de Universiteit Utrecht en Kiki Lombarts, hoogleraar in Physicians' professional performance aan het AmsterdamUMC (UvA) als bestuurslid. Annelien heeft tevens de rol van penningmeester op zich genomen. Moniek Tromp nam het bestuursvoorzitterschap over als interim-voorzitter. Daarmee bestaat het LNVH-bestuur uit zes leden, inclusief de voorzitter.

## Samenstelling:

Naam	Instelling	Vakgebied	Bestuursrol
Prof. dr. Moniek Tromp	RUG	Materiaalchemie	Voorzitter
Prof. dr. Tanya Bondarouk	Utwente	Human Resource Management	Lid
Prof. dr. Annelien de Dijn	UU	Moderne Politieke Geschiedenis	Lid/Penningmeester
Prof. dr. Sandra Groeneveld	UL	Publiek Management	Lid
Prof. dr. Kiki Lombarts	AMC/UvA	Professional performance	Lid
Prof. dr. Sera Markoff	UvA	Th. hoge-energie astrofysica	Lid

Bestuur en bureau vergaderden in 2022 vijf keer plenair (digitaal), waarvan één heisessie (in persoon).



## Bureau

Naam	Functie
drs. Lidwien Poorthuis	Managing director & Senior policy officer
Sanne Vergouwen	Beleidsondersteunend bureaumedewerker
Irma Scheer	Secretariaat

In 2022 werd beleidsondersteunend bureaumedewerker Sophie Reinders vanwege ziekteverlof vervangen door Sanne Vergouwen. In de periode april tot en met september liep Nora Leidinger, research master student aan de Rijksuniversiteit Groningen, stage bij het LNVH. Zij werkte tijdens haar stage aan de opzet van de LNVH Toolkit 'SAFIA' en rondde deze stage met succes af. Het LNVH heeft in totaal 1,9 FTE aan inzetbaarheid voor het bureau.

## Advieswinning bestuur en bureau vanuit LNVH UHD-klankbordgroep

Om meer inzicht te krijgen in de issues die binnen de functiegroep van universitair hoofddocent spelen, richtte het LNVH in 2016 een klankbordgroep van UHD-aangesloten op. Ook in 2022 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 een vooroverleg in voorbereiding op het jaarlijks bestuurlijk overleg van het LNVH met het CvB van de betreffende universiteit. De klankbordgroep kwam in 2022 twee keer bijeen, voorafgaand aan het LNVH Spring Symposium op 13 juni en de Landelijke Bijeenkomst op 31 oktober.

## Dit jaar werd er aandacht besteed aan de volgende onderwerpen<sup>1</sup>:

- Procedures en criteria voor promotie (terugkerend onderwerp)
- Implementatie van het lus Promovendi (terugkerend onderwerp)
- Erkennen en Waarderen (terugkerend onderwerp)
- Leiderschapsontwikkeling
- Bestendiging en uniformering van de uitbreiding van het lus
- De de-hiërarchisering van het universitaire stelsel
- De ontwikkeling van exitbeleid en beleid dat focust op talentbehoud
- Impact van de diversificatie van carrièrepaden op bestaande (benoemings)trajecten
- Gendered research, inclusion and innovation in strategie en beleid
- Genderdiversiteitsbeleid vs. breed D&I-beleid
- Follow up sociale veiligheid en aanpak wangedrag en intimidatie in de Nederlandse academie
- Uitkomsten van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2021 en 2022
- Aandacht voor de doorstroom van internationale vrouwelijke wetenschappers
- De ontwikkeling van themagroepen binnen de klankbordgroep

De klankbordgroep telde in 2022 45 leden (51 in 2021) en stond onder voorzitterschap van Gerry Jager (WUR). Begin 2023 wordt er geworven voor een nieuwe voorzitter voor de klankbordgroep. Er zal dan tevens een co-chairconstructie worden ingevoerd.

1. De onderwerpen zijn in willekeurige volgorde opgenomen.

# NETWERK

Het LNVH zet zich in voor de verbetering van de positie van alle vrouwen in de wetenschap, ongeacht achtergrond, positie, functie-niveau, instelling, discipline of vakgebied. Het LNVH zet daarvoor een stevig netwerk in van aangesloten vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten, die elkaar tevens onderling versterken en treffen voor uitwisseling van informatie, kennis, kunde en ervaringen.

In 2022 is het aantal aangesloten vrouwelijke hoogleraren (incl. emeriti) en universitair hoofddocenten gestegen van respectievelijk 1150 naar 1166 en van 428 naar 463. Eind 2022 telde het LNVH-bestand in totaal 1629 vrouwelijke wetenschappers. Het LNVH is verheugd met de 51 nieuwe aangeslotenen en heet hen van harte welkom.

Het LNVH beschikt over een groot – nog altijd groeiend - aantal aangeslotenen. De meer dan 1600 vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten (gegevens juli 2023) afkomstig uit alle wetenschapsgebieden en van alle universiteiten en UMC's in Nederland vormen een waardevolle achterban.

Het LNVH zet het netwerk actief in, 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. Ook zetten we het netwerk in voor het leveren van specifieke expertise bij duiding bij nieuws(items) in samenwerking met de redacties van verschillende media (zoals NOS, EenVandaag, NPO1, NieuwsBV, Jinek, UvN), het vinden van vrouwelijke leden voor commissies en voor het maken van matches bij wetenschappelijke en bestuurlijke functies.

1. Voor een overzicht van de nominaties zie [pag. 22](#).

2. Voor een overzicht van de mentoringverzoeken, zie [pag. 25](#).

# ACTIVITEITEN IN 2022

## UITGELICHT

### 1. MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2022 – PUBLICATIEDATUM 08-12-2022 – OPLAGE 2500

Op 8 december presenteerde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2022. Vanuit De Balie in Amsterdam werd een mooi programma gebracht. LNVH-voorzitter Hanneke Takkenberg, presenteerde de uitkomsten van de monitor. Een eerste exemplaar van de Monitor 2022 werd overhandigd aan prof. dr. Robbert Dijkgraaf, minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.



De presentatie van Takkenberg werd gevolgd door een interactieve paneldiscussie over de inhoud en bevindingen van de Monitor 2022 en het belang van monitoring, genderdiversiteit in relatie tot bredere diversiteit en mogelijke invalshoeken om het zorgwekkende tij waarin de ontwikkelingen op het gebied van de doorstroom van vrouwen in de wetenschap in 2022 zich bevindt te keren, met panelleden Padmini Khedou, bestuurslid van PostdocNL, Aya Ezawa, voorzitter van het Landelijk Overleg van Diversity Officers (LanDO) en LNVH-bestuurslid Sera Markoff. Het geheel werd gemodereerd door Margje van Weerden.

#### Highlights Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2022

- Laagste groeipercentage vrouwelijke hoogleraren in afgelopen 5 jaar.
- Daling aandeel vrouwelijke hoogleraren bij aantal universiteiten.
- Groei aandeel vrouwen in academisch management.
- Uitgebreidere monitoring man-vrouwverdeling internationale staf.

#### Van mijlpaal naar alarmbel

Het percentage vrouwelijke hoogleraren dat werkzaam is aan de Nederlandse universiteiten bedraagt 26,7%, zo blijkt uit de [Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2022](#). Het aandeel vrouwelijke hoogleraren steeg 1,0 procentpunt ten opzichte van het jaar daarvoor, toen het 25,7% bedroeg. In de Monitor 2021 werd de mijlpaal van 1 op de 4 hoogleraren vrouw gevierd. In de Monitor 2022 echter geen mijlpalen, maar alarmbellen. Zo is met 1,0 procentpunt de groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren het laagst in 5 jaar. Het zal nog tot 2041 duren voordat er onder hoogleraren een evenredige man-vrouwverdeling zal zijn bereikt. Dit is een jaar later ten opzichte van de prognose van vorig jaar.

#### Hoe hoger de functiecategorie, hoe lager het aandeel vrouwen

Van de afstudeerders aan de Nederlandse universiteiten is nog altijd meer dan de helft vrouw (53,4%). Dit percentage nam echter licht af ten opzichte van vorig jaar. Het percentage vrouwelijke promovendi laat een zeer beperkte groei van 0,1 procentpunt zien, en bedraagt nu 44,5%. Ook het aandeel vrouwelijke universitair docenten nam met een magere 0,9 procentpunt toe en is met 44,5% gelijk aan het aandeel vrouwelijke promovendi. Het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten nam daarentegen toe met een opvallende 2,0 procentpunt naar 32,4%. Het aandeel vrouwen neemt daarna verder af naar 26,7% vrouwelijke hoogleraren.

#### Daling percentage vrouwelijke hoogleraren bij aantal universiteiten

Tussen ultimo 2020 en ultimo 2021 is een daling te zien van het percentage vrouwelijke hoogleraren bij drie universiteiten. Tien universiteiten laten een beperkte groei zien, en aan een universiteit bleef het aandeel vrouwelijke hoogleraren gelijk. Er zijn dit jaar geen uitschieters met groeipercentages boven de 3 procentpunt zoals dat vorig jaar het geval was. Er zijn ultimo 2021 drie universiteiten de grens van 30% vrouwelijke hoogleraren gepasseerd: de Open Universiteit, de Universiteit Maastricht en de Universiteit Leiden. Vorig jaar waren dit er nog vier. Hoewel het aandeel vrouwelijke hoogleraren er afnam, staat de Open Universiteit net als vorige jaren op de eerste plaats met 40,4%, gevolgd door de Universiteit Maastricht met 35,1%. Hekensluiser is opnieuw de Technische Universiteit Delft met 17,7% vrouwelijke hoogleraren. Ook daar nam het aandeel vrouwelijke hoogleraren af. Daarmee blijft de TU Delft de enige universiteit die de grens van 20% vrouwelijke hoogleraren nog niet heeft bereikt.

#### Halen universiteiten hun streefcijfers?

Begin 2020 verzocht het LNVH de universiteiten streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren op te stellen voor de periode 2020 - 2025. Mochten de streefcijfers behaald worden, dan zal er in 2025 geen enkele universiteit meer een percentage vrouwelijke hoogleraren onder de 25% hebben. Bovendien zal met gemiddeld 31,2% voor het eerst 1 op de 3 hoogleraren vrouw zijn. De realiteit laat zien dat die toekomstige mijlpalen niet zomaar behaald worden. De prognose voor 2025, gebaseerd op de groei ultimo 2020 - ultimo 2021, laat zien dat 9 van de 14 universiteiten in dit tempo hun streefcijfer niet halen. Vorig jaar waren dat er nog 6.

#### Extra impuls nodig

De streefcijferprognose voor 2025 gebaseerd op de groei ultimo 2016 – ultimo 2021, waarin het effect van de Westerdijk Talent Impuls van 2017 wordt meegenomen, ziet er iets gunstiger uit. Dan zullen 10 van de 14 universiteiten hun gestelde doelen behalen. In de Monitor 2021 waren dit er nog 11; ook hier dus een iets minder gunstig beeld. Het LNVH pleit voor het herpakken van de focus op de doorstroom van vrouwen en roept op te kijken naar extra impulsprogramma's, sectorbreed of per instelling. Daarbij dient parallel blijvend aandacht te zijn voor benoemingen van vrouwen in de reguliere benoemingsprocedures, willen dergelijke impulsen zich duurzaam doorvertalen in groei.

#### Vrouwelijke wetenschapper vaker een tijdelijk contract

In alle functiecategorieën bevinden vrouwelijke wetenschappers zich vaker in een tijdelijk contract dan hun mannelijke collega's. Het verschil is met 4,4% bij de universitair docenten het grootst: 32,8% van de vrouwelijke universitair docenten heeft een tijdelijk contract tegenover 28,4% van de mannelijke universitair docenten.

#### Vrouwelijk WP geen 'deeltijdprinses', wel systematisch lager ingeschaald

Vrouwelijke wetenschappers hebben gemiddeld een net iets kleinere contractomvang dan hun mannelijke collega's. Behalve de vrouwelijke hoogleraren, die hebben met 0,88 fte gemiddeld juist een grotere contractomvang dan de mannen met 0,85 fte. Wat betreft salaris zijn vrouwen gemiddeld systematisch lager ingeschaald dan hun mannelijke collega's. Het verschil in inschaling tussen vrouwelijke en mannelijke hoogleraren is toegenomen ten opzichte van de vorige Monitor. Voor andere functiecategorieën bleven de verschillen gelijk.

#### Totale aandeel wetenschappers met internationale herkomst neemt toe. Aandeel bij vrouwen het grootst.

Nieuw in deze Monitor is de paragraaf over de samenstelling van het wetenschappelijk personeel met betrekking tot herkomst. Daarmee kunnen we inzicht geven in de man-vrouwverdeling onder wetenschappelijk personeel met een internationale achtergrond. Dit levert relevante informatie op, bijvoorbeeld voor het toespitsen van beleid op het gebied van gendergelijkheid

Bij elke opeenvolgende functiecategorie neemt het aandeel wetenschappers met een Nederlandse herkomst toe. Bij de promovendi is het aandeel met een internationale herkomst 54,1%, bij de hoogleraren is dat 22,5%. In alle functiecategorieën blijkt een groter aandeel vrouwen dan mannen een internationale herkomst te hebben. Bij de hoogleraren is dat verschil tussen vrouwen en mannen het grootst: 29,5% van de vrouwelijke hoogleraren heeft een internationale herkomst tegen 20% bij de mannen. Opvallend, gezien het verschil hierin tussen vrouwen en mannen bij de promovendi minimaal is: 54,2% bij de vrouwelijke promovendi en 54% bij de mannelijke promovendi. Per opeenvolgende functiecategorie zien we zowel bij vrouwen als mannen het aandeel met een internationale herkomst dalen.

#### Ruime kweekvijver, vol vervangingspotentieel

In de komende jaren dient zich een grote uitstroom aan van mannelijke hoogleraren die met emeritaat gaan; ruimte dus voor het benoemen van vrouwen op deze posities. Meer dan 90% van de uitstromende hoogleraren kan door vrouwelijke universitair hoofddocenten worden vervangen. Door de forse toename in aantal vrouwelijke universitair hoofddocenten is het vervangingspotentieel in 1 jaar tijd toegenomen met maar liefst 13 procentpunt, van 80,9% naar 93,9%.

#### Vrouwelijke wetenschappers binnen de umc's

Het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de umc's is gestegen van 28,0% in 2021 naar 29,7% in 2022. Dat is een groei van 1,7 procentpunt, ten opzichte van 1,6 procentpunt vorig jaar. 6 van de 8 umc's laten een stijging zien van het percentage vrouwelijke hoogleraren. Alleen bij het Radboudumc en Academisch Medisch Centrum (AMC) is sprake van een daling: van respectievelijk 30,9% naar 29,8% en van 29,2% naar 28,8%. Drie umc's zijn de 30%-grens inmiddels gepasseerd: Het VUmc, het UMCG en het UMCU. Als hekensluiser zien we net als vorig jaar het ErasmusMC met 24,2% vrouwelijke hoogleraren.



## Bestuur en toezicht

In de Colleges van Bestuur van de universiteiten nam het percentage vrouwen toe van 40% naar 42,5%. Er is nog slechts één universiteit met geen enkel vrouwelijke collegelid. In de Raden van Toezicht van de universiteiten daalde het aandeel vrouwen licht naar 47,8%, maar blijft evenredigheid in zicht. Bij de umc's daalde het aandeel vrouwen onder de leden van de Raden van Bestuur flink en is nu 40% vrouw. In de Raden van Toezicht van de umc's is dit jaar de evenredigheid bereikt, en is precies 50% vrouw. 3 van de 7 Raden van Toezicht hebben meer vrouwelijke leden dan mannelijke.

Het percentage vrouwelijke decanen aan de Nederlandse universiteiten laat een aanzienlijke stijging zien. Het aandeel nam met 9,6 procentpunt toe naar 29,7%. Bijna 1 op de 3 decanen is nu vrouw. Ook het aandeel vrouwen onder de directeuren onderwijsinstituut steeg aanzienlijk, van 43% naar 53,5%. Bij de directeuren onderzoeksinstituut is 1 op de 4 vrouw. Vrouwen blijven beter vertegenwoordigd in onderwijs dan in onderzoek en integraal management. Gelet op reputatie, gezag en feitelijke invloed van deze rollen, zijn vrouwen sterker vertegenwoordigd in de rollen met minder invloed.

## Tot slot

De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2022 is wederom uitgebreider dan voorgaande edities. Het LNVH is verheugd met het feit dat we in 2022 een verdiepingsslag hebben kunnen geven aan de dataweergave met gegevens met betrekking tot (internationale) herkomst en geslacht.

Bij de presentatie van de Monitor sprak het LNVH zorgen uit over de ontwikkelingen die de Monitor laat zien, en heeft de sector gevraagd de focus op het behoud van vrouwelijk talent te hernieuwen. Het LNVH onderstreepte daarbij waarde te hechten aan het feit dat evenredige representatie niet kan worden bereikt zonder het werken aan een veilig en inclusief academisch werkklimaat. Het LNVH riep de sector dan ook op de inhoud van de Monitor te bestuderen en vervolgens het gesprek te openen over hoe het ervoor staat, wat er beter kan en wat eenieders rol, hoe klein of hoe groot ook, zou kunnen zijn in het creëren van kansgelijkheid, evenredigheid en een veilige en inclusieve academische cultuur waarin gelijke beloning de norm is.

Pieter Duisenberg, voorzitter Universiteiten van Nederland (UNL) in reactie:

*"Ik ben blij dat er weer een toename is van vrouwelijke hoogleraren, maar helaas is de toename minder groot dan we zouden willen. We moeten er samen voor zorgen dat we de streefcijfers van 2025 gaan bereiken. Dat is absoluut haalbaar."*

- Bekijk en download de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren [hier](#).
- Download the full English version of the 2022 Women Professors Monitor [here](#).
- Kijk [hier](#) de presentatie van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren terug.
- Bekijk [hier](#) de overhandiging van het eerste exemplaar van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2022 aan minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Robbert Dijkgraaf.

## 2. KNAW-ADVIESRAPPORT 'SOCIALE VEILIGHEID IN DE NEDERLANDSE ACADEMIE. VAN PAPIER NAAR PRAKTIJK'

Na het verschijnen van een aantal alarmerende rapporten over sociale veiligheid, waaronder het LNVH-rapport 'Harassment in Dutch academia' (2019), gaf toenmalig minister van OCW, Ingrid van Engelshoven, de KNAW opdracht advies uit te brengen over het aanpakken en tegengaan van wangedrag en intimidatie in de wetenschap. De KNAW ontwikkelde daarop de gids 'Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk' (2022) met handreikingen en tips om de problemen met ongewenst gedrag te voorkomen of vroegtijdig bij te sturen. Hiermee wil de KNAW een proces in gang zetten waarmee de sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap wordt vergroot. De gids werd op 14 juli 2022 aan minister Dijkgraaf (OCW) gepresenteerd.

De commissie stond onder leiding van Naomi Ellemers (Universiteit Utrecht). Sandra Groeneveld (Universiteit Leiden) nam namens het LNVH deel aan de commissie. De andere leden van de commissie waren: Frank Baaijens (TUE), Huub Dijkstra (UvA), Yvonne Erkens (UL), Halleh Ghorashi (VU, oud-bestuurslid LNVH), Marian Joëls (UMCG) en Michael Wise (SRON).

Bekijk de gids en alle andere aanverwante informatie [hier](#). In 2023 zal het LNVH een set aan gesprekskaarten ontwikkelen, gebaseerd op de handreikingen in de gids, voor het stimuleren en ontwikkelen van leiderschap en het wegnemen van handelingsverlegenheid op het gebied van preventie en aanpak van wangedrag en intimidatie in de wetenschap.

## 3. REALISATIE LNVH HARASSMENT TOOLKIT 'SAFIA'

In 2022 is het LNVH gestart met de ontwikkeling van een online Toolkit. Dit online platform dat de naam 'SAFIA – Safety in Academia' heeft gekregen, zal een kennisbank bevatten met definities, literatuur en media over wangedrag en intimidatie, een plek waar beleidsontwikkelingen en *good practices* gedeeld en verzameld kunnen worden. Het zal tevens een *storywall* hebben waar men geanonimiseerd verhalen kan delen over ongewenst gedrag dat is meegemaakt of waargenomen. Ook kan er advies en ondersteuning worden gevonden als men zelf met ongewenst gedrag te maken heeft (gehad), er getuige van is geweest of ervan beschuldigd wordt. De Toolkit zal tevens als onderzoekstool dienen voor het LNVH om beter inzicht te krijgen in de faciliterende factoren en onderliggende patronen van wangedrag en intimidatie in de academische wereld. De Toolkit wordt in 2023 gelanceerd.

## 4. CAMPAGNE #BEYONDTHEFIGURES

Om het 20-jarig bestaan te vieren, lanceerde LNVH een online campagne 'Beyond The Figures'. Het doel van de campagne is om te laten zien wat het LNVH de afgelopen 20 jaar heeft bereikt en te kijken naar de doelen voor de komende 20 jaar. De campagne zet de schijnwerpers op de sleutelfiguren die hebben gewerkt aan de vooruitgang van vrouwen in de wetenschap en zet de toon over hoe we de komende 20 jaar verder kunnen gaan naar een echt inclusieve academische gemeenschap. We vertellen de verhalen 'achter de cijfers', en laten zien waarom en voor wie het LNVH zich volledig blijft inzetten om onze doelen te bereiken.

Volg de campagne op Instagram: [@beyondthefigures](#).

Lees alle interviews terug op de [LNVH-website](#).

# SPEERPUNTEN 2022

In het activiteitenplan van 2022 stelde het LNVH zes speerpunten vast. Hieronder zijn deze speerpunten op een rijtje gezet en de concrete ondernomen acties met betrekking tot deze punten in 2022 benoemd.

## 1. Aandacht voor tegengaan van ongewenst en ongepast gedrag in de academie

- Ondersteuning en informatievoorziening voor individuele melders bij LNVH
- Ontwikkelen toolkit wangedrag in online LNVH-omgeving met bijbehorende campagne (SAFIA)
- Het onder de aandacht brengen van het KNAW-adviesrapport 'Sociale veiligheid in de Nederlandse academie. Van Papier naar Praktijk' en sturen op concrete opvolging
- Extra bestuurlijke overleggen met o.a. Colleges van Bestuur, HR, bestuurlijke trekkers UNL en vakbonden
- Aankaarten wangedrag en intimidatie bij besturen universiteiten en UMC's bij specifieke meldingen
- Media-optredens om publieke debat gaande te houden
- Nauw volgen ontwikkelingen en voeren van gesprekken over ombudsfunctionaris universiteiten
- HR platform t.b.v. uitwisseling voortgang maatregelen op beleidsniveau
- Belichten subthema's binnen debat sociale veiligheid (als wangedrag tijdens veldwerk, intimidatie in het publieke domein)
- Promoten toneelstuk '#MeToo in Academia. The Learning Curve' (Het Acteursgenootschap).

## 2. Aandacht voor ontwikkeling en implementatie Erkennen en Waarderen

- Onderwerp van gesprek in alle bestuurlijke overleggen
- Terugkerend onderwerp van gesprek in bijeenkomsten LNVH UHD-klankbordgroep
- Aandacht voor dit onderwerp in totstandkoming Nationaal Actieplan Diversiteit (DIHOO - OCW)
- Signalerende functie: erkennen en waarderen geen *silver bullet solution* voor representatie- en inclusieproblematiek in academie.

## 3. Aandacht voor inclusie; etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen wetenschap

- Aangepast missiestatement (2021)
- Meenemen in strategie voor 2020-2025
- Onderwerp van gesprek in interne vergadering
- Onderwerp van gesprek in bestuurlijke overleggen
- Aandacht in samenstelling sprekers LNVH-bijeenkomsten
- Meenemen in nominatieprocedures en LNVH-beurzen en -prijzen
- Zitting in commissies voor ontwerp stimuleringsprogramma's NWO (AEA)
- Nauwe samenwerking met expertisepartijen als ECHO.

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

- Realisatie dataweergave samenstelling internationaal WP
- Oriënterende gesprekken in het kader van Nationaal Actieplan DIHOO
- Gesprekken bestuurders universiteiten
- Jaarlijkse monitor met extra online achtergrond
- Opening gesprekken longitudinale monitoring.

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

- Bespreking streefcijfers faculteitsniveau (intern opgepakt door universiteiten; publieke weergave onmogelijk)
- Bespreking faculteitsplannen tijdens bestuurlijke overleggen
- Sturen op specifieke aandacht voor faculteitsniveau in Gender Equality Plans (GEPs).

## 6. Meer en hernieuwde aandacht genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures (o.a. samenstelling promotiecommissies en daling percentage vrouwelijke promovendi)

- Gesprekken NWO over samenstelling commissies en samenwerking in aanlevering namen
- Nomineren vrouwen voor premies, prijzen en posities
- Onderwerp van gesprek in bestuurlijke overleggen
- Samenwerking Promovendi Netwerk Nederland (PNN)
- Samenwerking met De Jonge Akademie (ihkv Iedereen Professor)

Verder is er in 2022 extra aandacht besteed aan zes grote projecten:

1. LNVH onderzoek naar macht en invloed | Vrouwen in academisch management  
*Oriënterende gesprekken gevoerd. Match met onderzoeksgroep gevonden.*
2. Vervolg van het onderzoek naar Harassment | adviesvraag OCW – KNAW  
*Zie 'uitgelicht' voor meer informatie over het KNAW-advies 'Sociale veiligheid in de Nederlandse academie. Van Papier naar Praktijk', en de betrokkenheid van het LNVH.*
3. Realisatie toolkit SAFIA  
*Zie 'uitgelicht' voor meer informatie over de ondernomen actie op dit vlak.*
4. LNVH Spring Symposium 'The Next Level'  
*Gerealiseerd. Zie 'uitgelicht'.*
5. Uitvoering Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie | DIHOO OCW  
*Het LNVH is veelvuldig benaderd voor het meedenken over de implementatie van het plan en vooral het bouwen en bestendigen van de structuur van het DIHOO en de adviescommissie.*
6. LNVH Campagne #beyondthefigures  
*Zie 'uitgelicht' voor meer informatie.*

Ook is er intern aan een aantal zaken gewerkt:

- Werven voorzitter (einde mandaat)
- Werving nieuwe bestuursleden (einde mandaat)
- Werven positie stagiaire
- Werven vervanging zwangerschap
- Werven voor vervanging vanwege ziekteverlof
- Uitbreiding UHD-klankbordgroep en instellen thematische subcommissies
- Herziening front website

# 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, gevraagd en ongevraagd advies gegeven, cijfers worden gemonitord en best practices verzameld en gedeeld.

In 2022 vond de 12e ronde van de jaarlijkse gesprekken met de Colleges van Bestuur (14 universiteiten) plaats. Deze gehele ronde bestond deels uit online, deels uit on site gesprekken.

Voorafgaand aan de CvB-gesprekken leveren de te bezoeken instellingen de te bespreken cijfers bij het LNVH aan. Bij alle gesprekken nodigt het LNVH de UHD-klankbordgroepen van de betreffende universiteit uit voor een voorgesprek. Het LNVH spreekt daarnaast in voorbereiding op de gesprekken standaard met bestuurders en leden van de lokale vrouwennetwerken. Tot slot, vragen wij de LNVH-aangeslotenen van de betreffende universiteit om input voor de gesprekken.

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

- Stand van zaken man-vrouwverdeling WP, OBP en academisch management
- Stand van zaken met betrekking tot de realisatie van de streefcijfers
- *Good practices* en plannen voor de toekomst met betrekking tot gender-, talent- en diversiteitsbeleid.
- Verkenning tot mogelijkheden intensievere samenwerking tussen het LNVH en de betreffende instelling op specifieke projecten

Daarnaast komen er per ronde verschillende onderwerpen aan de orde waar het LNVH extra aandacht voor vraagt. In 2022 waren dat onder andere<sup>1</sup>:

- Sociale veiligheid en een inclusieve cultuur
- Beloningsverschillen en loonloofonderzoek
- Man-vrouwverdeling in academisch management
- Aanpak werkdruk
- Uitbreiding lus
- Invullen van posities in de Colleges van Bestuur (representatie vrouwen)
- Voorkomen van uitstroom van vrouwen in fellowships en specifieke programma's
- Inbedding en begeleiding vrouwelijke wetenschappers die zijinstromen in hogere echelons van de wetenschap
- Intransparantie van bevorderingscriteria
- Bias in onderwijsbeoordelingen
- Bias in benoemingsprocedures en genderdisbalans in commissies
- Aandacht voor uiteenlopen percentages vrouwen per vakgebied
- Aandacht voor levensfaseproblematiek
- Dual careerbeleid
- Gender Equality Plans
- Schaarste aan leerstoelen binnen bepaalde universiteiten
- Onafhankelijkheid van onderzoekers
- Impact coronapandemie

1. Onderwerpen in willekeurige volgorde opgenomen.

- Erkennen & Waarderen
- Diversiteit onder vrouwelijke wetenschappers
- Inclusie van *non-Dutch-speaking* vrouwelijke wetenschappers
- Exitbeleid
- Compensatie vrouwelijke commissieleden
- Verdwijnen mentorprogramma's voor vrouwelijke wetenschappers
- Tenure Trackcriteria
- Compensatie UHD's in leidinggevende functies
- Beleid rondom terugkeer na zwangerschap(sgerelateerde afwezigheid)
- Gedifferentieerd beleid tussen faculteiten
- Zichtbaarheid genderbeleid (haat papier en praktijk)

Het LNVH neemt buiten deze reguliere overleggen geregeld contact op met bestuurders van universiteiten en/of koepels om af te stemmen over urgente zaken of om meldingen van wangedrag en intimidatie die bij het LNVH zijn gedaan aan te kaarten. Het LNVH mengt zich hierbij niet in de casuïstiek, maar brengt zaken onder de aandacht die structurele verandering vergen en trekt hierin als kritisch bondgenoot met de universiteiten op richting duurzame oplossingen en cultuurverandering.

Overzicht bezoeken (alfabetische volgorde):		Het LNVH sprak in totaal met <sup>2</sup> :
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	26 januari 2022	3 collegevoorzitters
OPEN UNIVERSITEIT	17 juni 2022	4 vicevoorzitters
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	26 januari 2023	9 rectores magnifici
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	14 november 2022	1 vice-rectores magnifici
TILBURG UNIVERSITY	20 maart 2023	1 collegeleden
TU DELFT	15 juni 2022	6 hoofden HR
TU EINDHOVEN	15 juni 2022	1 hoofden Academische Zaken
TWENTE UNIVERSITY	2023	9 medewerkers/adviseurs HR
UNIVERSITEIT LEIDEN	4 oktober 2022	6 hoogleraren
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	28 juni 2022	1 UHD
UNIVERSITEIT UTRECHT	21 juni 2023	- UD's
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	11 april 2022	6 (Chief) Diversity Officers
VRIJE UNIVERSITEIT	28 juni 2023	10 bestuursleden van vrouwennetwerken
WAGNINGEN UNIVERSITY	22 juni 2023	

Naast de besturen van de universiteiten spreekt het LNVH ook met de koepels. Zo sprak het LNVH op 26 november met de minister van OCW en zal het begin 2023 (1 februari) met NWO om tafel zitten. De bestuurlijk overleggen met UNL en de KNAW en DJA staan gepland voor midden 2023. Het LNVH sprak alle partijen zeer geregeld buiten de formele bezoeken om.

Overzicht bezoeken koepels:	
NWO	2022
KNAW/DJA/AvK	2023
UNL	2023
NFU	2023
Rectorencollege	-
OCW	2022

2. Let op: de LNVH-delegaties zijn hierin niet meegenomen.

## 2. ONDERZOEKEN

Het LNVH voert jaarlijks onderzoeken uit naar relevante thema's. De onderwerpen van de onderzoeken zijn vastgesteld onder de auspiciën van het LNVH, naar aanleiding van eigen vraagstukken en/of expliciete vragen voortgekomen uit de bezoeken aan de Colleges van Bestuur, naar aanleiding van specifieke verzoeken die ons toekomen vanaf de werkvloer of 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).

### Rapporten 2021:

In 2021 bracht het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren samen met De Jonge Akademie het rapport 'The impact of the Covid-19 pandemic during the first lockdown on the work and wellbeing of academics in the Netherlands' uit. Bekijk [hier](#) het rapport en bekijk ook de reacties in de Nederlandse media.

### Rapporten 2022:

In 2022 zal het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren zich tevens gaan richten op een eigen onderzoek naar de man-vrouwverdeling in academisch management en de perceptie van macht en invloed binnen deze posities. Eind 2022 is er een start gemaakt met dit onderzoek en is er een groep benaderd om een voorstel te schrijven voor dit onderzoek. Eind 2022 is deze startfase afgerond. Prof. dr. Laura den Dulk (EUR) zal het onderzoek in opdracht van het LNVH gaan uitvoeren in 2023/2024. Het onderzoek zal bestaan uit een survey (UD, UHD en HGL van alle Nederlandse universiteiten), specifieke interviews en focusgroepen.

## 3. LOBBY

Het LNVH is naast een kennis- en netwerkorganisatie ook een actieve lobbyorganisatie. Het LNVH lobbyt waar mogelijk op uiteenlopende onderwerpen. In 2022 stond sociale veiligheid centraal. Ook het hooghouden van de aandacht voor genderdiversiteit in het veranderende D&I-landschap stond op de agenda.

## 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 UNL sluiten aan. In 2022 zijn er in totaal 42 HR-adviseurs lid van het platform.

*In 2022 kwam het LNVH HR platform driemaal digitaal bijeen (één geannuleerde bijeenkomst). De bijeenkomsten waren thematisch ingestoken en hadden alle gastsprekers:*

- Nieuwe beleidsmaatregelen, tools en programma's voor de bevordering van vrouwen in de academische wereld; Targets voor vrouwelijke hoogleraren: ontwikkelingen, obstakels, herziene targets; Sociale veiligheid: algemene ontwikkelingen, de implementatie van de ombudsfunctionaris, KNAW-commissie, kloof tussen beleid en werkvloer; COVID-19 impact: gender-specifieke elementen in HR-beleidsmaatregelen, ontwikkelingen (februari 2022)
- Erkennen & Waarderen (mei 2022)
- *Gendered and Inclusive Research and Innovation*, herziening NWO Aspasiaprogramma, brief minister Dijkgraaf 'Adviesgroep Vinkenburg' – Genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector (juli 2022)

### 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. Het platform heeft in 2019 geen officiële status meer, maar de partijen zijn meer dan ooit met elkaar verbonden en weten elkaar gemakkelijk te vinden op het D&I-thema. Zo ook in de organisatie van de Gender Summit in oktober 2019 en in 2020 voor de totstandkoming van het Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek.

### 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 richt op brede diversiteit en intersectionaliteit, kwam in 2022 vijf keer bijeen. Tevens nam het LNVH zitting in enkele subgroepen van het LanDO, met name die met betrekking op de strategische agenda van het LanDO en de ontwikkeling van het LanDO als organisatie.

# 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.

Van de 7 door het LNVH ingediende nominaties in 2022 waren er 4 succesvol. 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 2021	aantal nominaties gedaan in 2022
Spinozapremie	2007	1	1
Stevinpremie	2017	1	1
De Jonge Akademie KNAW	2007	2	2
KNAW-lid	2011	1	1
Distinguished Lorentz Fellowship and Prize	2011	n.v.t. in 2021	-
Ammodo Science Award	2014 (tweejaarlijks)	-	1
Dr. Hendrik Müllerprijs	NVT	-	-
Valkhofleerstoel	2012 (tweejaarlijks)	n.v.t. in 2021	1
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 2022 werden er 23 aanvragen ingediend. Zes aanvragen werden gehonoreerd:

- [Eefje de Bont](#), postdoc aan Maastricht University
- [Annelisa Cornel](#), postdoc aan het Prinses Máxima Center for Pediatric Oncology
- [Nerea Arrarte Terreros](#), postdoc aan het Amsterdam University Medical Center
- [Christel van Eck](#), universitair docent Climate Change Communication aan de Universiteit van Amsterdam
- [Loreta Muscarella](#), postdoc aan de Universiteit Utrecht
- [Rozanne Versendaal](#), universitair docent Franse Taal en Letterkunde aan de Universiteit Utrecht

Klik [hier](#) voor een overzicht van de laureaten uit voorgaande edities.



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

De L'Oréal/UNESCO-beurs 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 zorgtaken. De beurzen zijn bestemd voor een onderzoeksverblijf van (3 of) 5 maanden aan het NIAS-KNAW te Amsterdam om (bijvoorbeeld) aan het schrijven van wetenschappelijke artikelen te werken.

Het LNVH is samen met het NIAS-KNAW oprichtend partner van het l'Oréal-UNESCO For Women in Science Programma. We adviseren over de inhoudelijke samenstelling van het fellowship, stellen het netwerk beschikbaar voor publiciteit, ondersteunen in de organisatie van de uitreiking en zijn in de jury vertegenwoordigd.

In 2022 startte de werving voor elfde Nederlandse selectie. Op 21 maart vond de juryvergadering plaats en werden de twee fellows voor 2022/2023 geselecteerd. De laureaten van dit jaar:

- [Betty Tijms](#), psycholoog, neuro-informaticus en universitair hoofddocent aan het VUmc Alzheimer Center
- [Marjon de Vos](#), microbioloog en universitair docent Microbiologie aan het Groningen Institute for Evolutionary Life Sciences van de Rijksuniversiteit Groningen

De fellowships werden tijdens een feestelijke bijeenkomst in het Hodson Huis in Haarlem, thuisbasis van de KHMW, uitgereikt. Tijdens deze uitreiking, die gemedereerd werd door Fadoua Alaoui, werden ook de Rising Talent Awards uitgereikt aan 3 early career vrouwelijke wetenschappers: Linda Al-Hassany (ErasmusMC), Sanne van Neerven (Amsterdam UMC) and Nga Phung (TU Eindhoven).



Volgende call zal het programma uitgebreid worden naar de STEM-fields. Vanaf 2023 kunnen dus zowel vrouwelijke wetenschappers uit de Life Sciences als uit de STEM-velden een aanvraag indienen. Hiermee sluit het programma beter aan bij het internationale For Women in Scienceprogramma.

## 2. SCOUTING, MATCHING, BEMIDDELING EN VACATUREBANK

Ook in 2022 is het LNVH weer veelvuldig benaderd door universiteiten en search bureaus met verzoeken tot verspreiding van vacatures voor wetenschappelijke en bestuurlijke posities. Daarnaast ondersteunde het LNVH bij het vinden van geschikte kandidaten voor 17 posities in de hoogste echelons van de wetenschap.

## 3. MENTORING EN INTERVISIE

Het LNVH ondersteunt het professioneel functioneren van vrouwelijke wetenschappers door het aanbieden van mentoring- en intervisiesessies. Tevens worden individuele mentorverzoeken 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 NWO Talentlijn) bij het vinden van een mentor die hen ondersteunt en adviseert in het indieningsproces, om de slagingskans zo groot mogelijk te laten zijn. In 2022 gaf het LNVH succesvol gehoor aan 16 mentorverzoeken.

## 4. BIJEENKOMSTEN, SEMINARS EN SYMPOSIA

### LNVH Spring Symposium 2022

Op maandag 13 juni vond het LNVH Spring Symposium 2022 plaats. Het thema van dit jaar was 'Academia in The Netherlands: the next level'. Na twee jaar online events waren we blij dat we in Paushuizen in Utrecht bij elkaar konden komen met een programma vol interessante en inspirerende sprekers en gasten. Marieke Eyskoot modereerde de sessie. Het eerste gedeelte van het programma was gewijd aan 'Erkennen & Waarderen'. We gingen van start met een inleiding door Kim Huijpen, programmamanager van het landelijke programma erkenning en beloning van academici (UNL), gevolgd door een interactieve discussie met Tanya Bondarouk, hoogleraar Human Resource Management en decaan van de Faculteit Gedragsmanagement en Sociale Wetenschappen van de Universiteit Twente en LNVH-bestuurslid, Sarah de Rijcke, hoogleraar Science, Technology, and Innovation Studies & Scientific Director bij het Centre for Science and Technology Studies (CWTS) van de Universiteit Leiden en Malika Ouacha, voormalig bestuurslid van het Promovendi Netwerk Nederland, PNN. Na een ochtend vol stevige dialoog was het 's middags tijd voor workshops. Er kon worden gekozen uit een reeks aan workshops over personal branding, leiderschap en sociale veiligheid. De dag werd muzikaal afgesloten door Kiki Schippers, zangeres en tekstschrijver en winnaar van de Annie M.G. Schmidtprijs. Ook ontvingen de laureaten van het LNVH DWSFund hun awards.



## Landelijke Bijeenkomst 2022

Op 31 oktober vond de jaarlijkse LNVH Landelijke Bijeenkomst plaats in museum De Hermitage in Amsterdam. Het thema van de bijeenkomst was dit jaar 'Invloed en Macht: Vrouwen in Leidinggevende Posities'. Het LNVH mocht drie inspirerende sprekers verwelkomen: Annabelle Birnie, Mirella Visser en Julia Wouters; allen vrouw in een leidinggevende positie en dus een persoonlijke band met het thema van de avond.

Zangeres, componist en film- en theatermaker Rajae El Mouhandiz opende de avond met een indrukwekkende inleidende keynote over de rolmodellen van haar jeugd: haar moeder, haar oma en haar balletlerares. Deze vrouwen hebben haar geleerd hoe belangrijk het is om een variatie aan verhalen van en over verschillende vrouwen te horen. El Mouhandiz sprak over vele andere interessante vrouwen en hun (vaak niet erkende) impact op onze moderne wereld, en legde uit hoe ze allemaal deel uitmaken van haar persoonlijke verhaal. Anna Maria van Schurman, de Roze Chaabi en Mona Eltahawy waren slechts enkele van de namen die ze noemde.



El Mouhandiz was ook de moderator van de avond. Na haar inleidende keynote introduceerde ze de eerste spreker: directeur van museum De Hermitage en expositiecentrum De Nieuwe Kerk, Annabelle Birnie. Birnie deelde haar visie op en ervaringen met leiderschap in de culturele sector. De afgelopen jaren had ze te maken met een pandemie, de gevolgen van de oorlog tussen Rusland en Oekraïne die leidde tot een breuk met de Russische Hermitage, daar kwam bovendien nog een gascrisis bovenop.

Ze deed dit allemaal terwijl ze werkte in een nog steeds door mannen gedomineerde wereld, waar slechts zes procent van de directeurs vrouw is. Birnie benadrukte het belang van goed leiderschap en het vermogen om afhankelijk van de situatie van de ene leiderschapsstijl naar de andere over te schakelen, en deelde dat de steun van andere museumdirecteuren van vitaal belang is in deze tumultueuze tijd.

Birnie's talk werd gevolgd door een keynote speech van Mirella Visser, die haar persoonlijke kijk op vrouwen in leidinggevende posities deelde. Visser besprak meerdere uitdagingen in de doorstroming van vrouwen naar topposities, zoals rolverwachtingen, stereotypen en gendervooroordelen in HR-beleid. Ze wees erop dat dergelijke uitdagingen zowel op maatschappelijk en organisatorisch niveau als op persoonlijk niveau aanwezig zijn en dat interventie daarom complex is. Visser becommentarieerde het verschil tussen macht en invloed en stelde dat vrouwen bij elk van deze woorden een andere relatie hebben en vaak positiever reageren op 'invloed'. Ze eindigde haar toespraak met het delen van haar idee van de leiders van de toekomst: ze creëren een inclusieve omgeving, bouwen genderresponsieve organisaties en zien genderspecifiek beleid als bron van innovatie.



Daarna hadden de aangeslotenen het genoegen om te luisteren naar politiek expert Julia Wouters. Wouters benaderde het onderwerp vrouwelijk leiderschap vanuit het politieke perspectief. Ze maakte de aangeslotenen bewust van de gangbare genderstereotypen in het politieke systeem. Wouters gebruikte het voorbeeld van Hillary Clinton die ervan werd beschuldigd 'er niet uit te zien als een president', omdat alle Amerikaanse presidenten tot nu toe mannen waren. Door een grote verzameling scènes te tonen waarin vrouwen vragen: 'wat moeten we doen?', maakte ze de aangeslotenen ook bewust van de weergave van genderstereotypen in films. Verder sprak Wouters over hoe gendervooroordelen mensen in de likability-val kunnen leiden, en hoe die val vrouwen kan verbieden om trouw te handelen aan hun authentieke zelf. Ze eindigde haar toespraak met het benadrukken van het belang van vrouwen in leidinggevende posities die elkaar versterken.

Tussen deze interessante gesprekken door was er tijd gereserveerd voor de uitgenodigde sprekers om te debatteren over vrouwelijk leiderschap onder leiding van Rajae El Mouhandiz. De vragen van El Mouhandiz en het publiek lokten een levendig debat uit over hoe om te gaan met het als te direct of te streng gezien worden als vrouw. Ook het belang van het kunnen aanpassen van je leiderschapsstijl kwam aan bod, en had te maken met het belang om trouw te blijven aan jezelf.

Tijdens het evenement hadden de aangeslotenen volop gelegenheid om bij te praten en te netwerken tijdens de borrel en het diner. Ook werd er van de gelegenheid gebruikgemaakt om vertrekkend voorzitter Hanneke Takkenberg in het zonnetje te zetten.



## 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. Ook ondersteunt het LNVH lokale initiatieven met (zeer bescheiden) financiële middelen. 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 het kader van het 20-jarig bestaan van het LNVH, werd in 2021 de campagne 'Beyond The Figures' gelanceerd. Met deze campagne vraagt het LNVH aandacht voor de positie van vrouwen in de wetenschap door de verhalen 'achter de cijfers' te vertellen. Ook in 2022 ging het LNVH met wetenschappers in gesprek over hun loopbaan. We spraken met wetenschappers uit alle fases van de academische loopbaan. Wat drijft hen en tegen welke obstakels lopen zij al dan niet aan? Lees bijvoorbeeld de interviews met Tanya Bondarouk en met Julia Cramer en Linda Drijvers.

Daarnaast vroegen we aandacht voor uiteenlopende onderwerpen via post op Instagram. Volg de campagne via [@beyondthefigures](#).

Daarnaast brengt het LNVH maandelijks een nieuwsbrief uit. De nieuwsbrieven zijn na te lezen op de LNVH-website. Verder waren er diverse nieuwsprykkels en – flashes met mededelingen voor (specifieke groepen) aangeslotenen. Denk hierbij aan vacatures, oproepen voor mentorschap en persvragen voor specifieke expertise. Ook was het LNVH actief op LinkedIn, Twitter (@LNVH\_NL) en Instagram (@beyondthefigures). Tot slot, stuurt het LNVH op wekelijkse basis brieven met verzoeken, dringende oproepen, agenderingspunten, adviezen en felicitaties bij prijzen en/of benoemingen.



## 6. REPRESENTATIE, CONTACTEN EN VERZOeken

Het LNVH werd in 2022 veelvuldig benaderd met vragen en verzoeken om advies, deelname, input of ondersteuning. Bekijk de representatiekalender voor een indruk van de bijeenkomsten en vergaderingen die het LNVH zoal bijwoont. Zie [pagina 19](#) voor een volledig overzicht van de bezoeken aan de Colleges van Bestuur en besturen van OCW, NWO, UNL, KNAW en NFU. De indiening van de nominatiedossiers is niet meegenomen, ook staan alle optredens in de pers niet in deze lijst, individuele vragen en de acties die daarop volgen zijn vanwege privacyredenen niet meegenomen in het overzicht. Ook zijn verzoeken per mail of telefoon van stakeholders, partners en ministeries niet opgenomen (denk aan reacties op Kamerbrieven, het meelezen van stukken en voorstellen etc.).

### Representatiekalender

JANUARI	FEBRUARI
10	2
Op 10 januari woonde het LNVH op uitnodiging de nieuwjaarsbijeenkomst van NWO bij.	Op 2 februari kwamen het LNVH bestuur en bureau bijeen voor een bestuursvergadering.
12	3
Op 12 januari werd het LNVH geïnterviewd over uitval van vrouwen door zwangerschapsdiscriminatie door Technopolis - onderzoek in opdracht van OCW.	Op 3 februari overlegden FutureFolks en het LNVH over de communicatiestrategie van het LNVH.
17	4
Op 17 januari lanceerde het LNVH de call van het For Women in Science Fellowshipprogramma.	Op 3 februari sprak het LNVH met scenarioschrijvers over wangedrag en intimidatie in de wetenschap in het kader van een nog in ontwikkeling zijnde dramaserie over de academie.
17	4
Op 17 januari sprak het LNVH met het college van bestuur van Tilburg University in het kader van de 12e ronde van bestuurlijk overleggen.	Op 3 februari woonde het LNVH het seminar bij van FWIS-fellow Jorien Treur op het NIAS-KNAW.
17	7
Op 17 januari woonde het LNVH een vergadering bij van het LanDO (subgroep communicatie).	Op 7 februari overlegde het LNVH met de KNAW-commissie 'wangedrag en intimidatie'.
19	8
Op 19 januari verzond het LNVH de jaarlijkse Nieuwjaarsboodschap aan het netwerk.	Op 8 februari woonde het LNVH op uitnodiging de Dies Natalis bij van de Universiteit Leiden.
19	10
Op 19 januari woonde het LNVH een vergadering bij van het LanDO.	Op 10 februari sprak het LNVH op uitnodiging tijdens een EU-conferentie over gendergelijkheid in de Nederlandse academische wereld.
21	10
Op 21 januari vond de For Women in Science partnermeeting plaats.	Op 10 februari spraken Naturalis en het LNVH over het creëren van bewustwording met betrekking tot wangedrag en intimidatie tijdens veldwerk.
26	12
Op 26 januari sprak het LNVH met het college van bestuur van de Erasmus Universiteit Rotterdam in het kader van de 12e ronde van bestuurlijk overleggen.	Op 12 februari spraken het LNVH en emeritus-hoogleraar Charlotte Hemelrijk over het opzetten van een fonds voor reisbeurzen voor vrouwelijke promovendi in de Biologie.
27	14
Op 27 januari vond er een meeting van de partners van FWIS plaats in voorbereiding op de juryvergadering.	Op 14 februari sprak het LNVH met podcastmakers van de UvA in het kader van hun podcastserie over gendergelijkheid in de wetenschap. Luister de podcast <a href="#">hier</a> terug.
FEBRUARI	
	2
	Op 2 februari nam het LNVH zitting in de consultatiegroep bèta en techniek van NWO.



FEBRUARI

- 14 Op 14 februari kwam het LNVH HR platform bijeen.
- 15 Op 15 februari was het LNVH te gast bij de TU Delft (DEWIS) om te spreken over gendergelijkheid in de wetenschap.
- 16 Op 16 februari sprak het LNVH met het college van bestuur van de Universiteit Utrecht in het kader van de 12e ronde van bestuurlijk overleggen.
- 17 Op 17 februari vond de startmeeting plaats van het FWIS-fellowshiptraject.
- 17 Op 17 februari woonde het LNVH een bijeenkomst van het LanDO bij.
- 18 Op 18 februari sprak het LNVH met een aantal partijen over het zichtbaarder maken van vrouwelijke uitvinders en het opheffen van de ongelijkheid als het gaat om het vastleggen van patenten.
- 21 Van 21 februari tot en met 25 februari was het bureau van het LNVH gesloten vanwege voorjaarsvakantie.

MAART

- 2 Op 2 maart dacht het LNVH mee over het NWO-stimuleringsprogramma voor vrouwen in bèta en techniek.
- 3 Op 3 maart sprak het LNVH met OCW over het onderzoek naar uitval van vrouwelijke wetenschappers door zwangerschapsdiscriminatie.
- 7 Op 7 maart spraken de AOb en het LNVH over de samenwerking tussen beide partijen, met name op het gebied van sociale veiligheid.
- 7 Op 7 maart selecteerde het LNVH een stagiaire. Deze stagiaire werkte een half jaar aan de opzet van de LNVH Toolkit SAFIA.
- 8 Op 8 maart was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het Topvrouwenontbijt van Talent naar de Top.
- 8 Op 8 maart woonde het LNVH in het kader van internationale vrouwendag het SER-seminar over gendergelijkheid bij.
- 10 Op 10 maart was het LNVH aanwezig bij een vergadering van het LanDO.

MAART

- 11 Op 11 maart woonde het LNVH op uitnodiging de wetenschapsspeech 'Als kennis kritiek wordt' van minister van OCW, Robbert Dijkgraaf, bij aan de Universiteit Leiden.
- 16 Op 16 maart overlegden de FWIS-partners over de verbetering van de communicatiestrategie rondom het fellowshipprogramma.
- 21 Op 21 maart vond de juryvergadering plaats van het FWIS-programma. Er werden twee uitstekende laureaten geselecteerd. Het LNVH is vertegenwoordigd in de jury van het programma.
- 22 Op 22 maart woonde het LNVH als lid van de consultatiegroep een bijeenkomst bij van NWO voor het opstellen van een advies met betrekking tot het behoud van vrouwen in bèta en techniek.
- 22 Op 22 maart was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de installatie van de nieuwe leden van De Jonge Akademie.
- 23 Op 23 maart overlegden UNL, NWO en LNVH over de toekomst van het NWO-Aspasiaprogramma.
- 24 Op 24 maart vond de afsluiting van het financiële jaar plaats.
- 24 Op 24 maart sprak het LNVH met OCW en Claartje Vinkenburg over het OCW-advies 'Genderdiversiteit in de (sub)top van de (semi)publieke sector'.
- 28 Op 28 maart vond het eerste verkennende gesprek plaats over het op te zetten LNVH-onderzoek naar Macht en Invloed. Vrouwen in Academisch Management.
- 28 Op 28 maart woonde het LNVH als lid van de consultatiegroep een bijeenkomst bij van NWO voor het opstellen van een advies met betrekking tot het behoud van vrouwen in bèta en techniek.
- 30 Op 30 maart overlegden het LNVH en de OAb over de ontwikkelingen binnen het programma Erkennen & Waarderen.

APRIL

- 4 Op 4 april kwamen bestuur en bureau van het LNVH bijeen voor een bestuursvergadering.
- 4 Op 4 april sprak het LNVH op uitnodiging over dataverzameling en de totstandkoming van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren tijdens een bijeenkomst aan de UvA.
- 6 Op 6 april was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij een bijeenkomst van de NVR (Nederlandse Vrouwenraad) met als thema 'Geweld tegen vrouwen'.
- 6 Op 6 april sprak het LNVH met onderzoekers van De Jonge Akademie over een vervolgrapport in het kader van het gezamenlijke rapport 'The impact of the first lockdown periode on the work and well-being of researchers in The Netherlands'.
- 7 Op 7 april was het LNVH aanwezig bij een bijeenkomst van het LanDO.
- 8 Op 8 april sprak het LNVH met een delegatie van NWO ENW en TTW over de vertegenwoordiging van vrouwen in deze domeinen.
- 11 Op 11 april sprak het LNVH met het college van bestuur van de Universiteit van Amsterdam in het kader van de 12e ronde van bestuurlijk overleggen.
- 14 Op 14 april vond de startmeeting plaats over het opzetten van de LNVH Toolkit SAFIA met vormgevers en bouwers.
- 14 Op 14 april bespraken de FWIS-partners elkaar over de uitreiking van de fellowships en Rising Talent Awards.
- 15 Op 15 april overlegden het LNVH en de DIHOO-commissie over de voortgang van het Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie.
- 19 Op 19 april woonde het LNVH een seminar van FEM-Maastricht bij met Angela Saini.
- 20 Op 20 april vond een bijeenkomst plaats van de NWO-consultatiegroep vrouwen in bèta en techniek.
- 20 Op 20 april vonden de opnames plaats van een felicitatieboodschap aan de FWIS-laureaten door minister Robbert Dijkgraaf (verrassing geregeld door het LNVH).

APRIL

- 21 Op 21 april werden de FWIS-fellowships en Rising Talent Awards uitgereikt in het Hodson Huis in Haarlem.
- 22 Op 22 april was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het afscheidssymposium van prof. dr. Angela Maas (Radboudumc).
- 22 Op 22 april kende het LNVH de LNVH-penning toe aan prof. dr. Angela Maas voor uitmuntende bijdrage aan het verbeteren van de positie van vrouwen in de wetenschap en haar inzet voor de erkenning van het vakgebied van de cardiologie voor vrouwen.
- 25 Op 25 april overlegde het LNVH met verschillende kennispartijen over de opzet van de LNVH Toolkit SAFIA.
- 25 Op 25 april overlegde het LNVH met de KNAW-commissie wangedrag en intimidatie.
- 25 Op 25 april stelden AccentInteractive en het LNVH een plan op met betrekking tot de vernieuwingen aan de LNVH-website.
- 29 Op 26 april ontving oud-LNVH-voorzitter Catholijn Jonker een lintje en werd zij Ridder in de Orde van de Nederlandse leeuw. Het LNVH schreef mee aan het verzoek.
- 28 Op 28 april overlegden het LNVH en OCW over het onderzoek naar uitval van vrouwen door zwangerschapsdiscriminatie.

MEI

- 2 Van 2 mei tot en met 5 mei was het LNVH-bureau gesloten.
- 9 Op 9 mei overlegde het LNVH met VHTO over data met betrekking tot vrouwen in bèta en techniek.
- 11 Op 11 mei spraken SoFoKles en het LNVH over lopende projecten en de samenwerking hierin.
- 12 Op 12 mei sprak het LNVH met het college van bestuur van de Vrije Universiteit in het kader van de 12e ronde van bestuurlijk overleggen.
- 16 Op 16 mei vond een bijeenkomst plaats van het LNVH HR platform.

## MEI

- 17 Op 17 mei was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het afscheidssymposium van prof. dr. Petra de Weerd-Nederhof (OU).
- 18 Op 18 mei overlegden de partners van het FWIS-programma over de nieuwe plannen voor het programma die vanuit L'Oréal Belgilux zullen worden doorgevoerd.
- 18 Op 18 mei woonde het LNVH op uitnodiging een workshop bij over 'the role of NWO in promoting gender diversity in STEM research'.
- 19 Op 19 mei woonde het LNVH een bijeenkomst bij van het LanDO.
- 23 Op 23 mei vond er een brainstormsessie plaats over de uitwerking van de LNVH-Toolkitplannen.
- 31 Op 31 mei was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het UU-seminar 'De Inclusieve Werkgever'

## JUNI

- 3 Op 3 juni overlegden het LNVH en de DIHOO-commissie over de zichtbaarheid van de commissie.
- 9 Op 9 juni was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het arbeidsrechtseminar van advocatenkantoor Windt Le Grand Leeuwenburgh. Onderwerp: sociale veiligheid.
- 13 Op 13 juni vond het jaarlijkse LNVH Spring Symposium plaats in Paushuize in Utrecht. Het thema van dit jaar: 'The Next Level'.
- 13 Op 13 juni vergaderde de LNVH UHD-klankbordgroep.
- 14 Op 14 juni was het LNVH op uitnodiging bij de NWO-zomerborrel.
- 15 Op 15 juni sprak het LNVH met het college van bestuur van de Vrije Universiteit in het kader van de 12e ronde van bestuurlijk overleggen.
- 20 Op 20 juni maakte het netwerk kennis met toetredend bestuurslid prof. dr. Kiki Lombarts.
- 22 Op 22 juni besprak de consultatiegroep bèta en techniek de conceptrapportage.
- 23 Op 23 juni woonde het LNVH een bijeenkomst van het LanDO bij.

## JUNI

- 24 Op 24 juni werd er een dag gewijd aan een brainstorm met partners over de invulling van de LNVH Toolkit SAFIA.
- 24 Op 24 juni spraken SoFoKles en het LNVH over de financiering van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2022 en het afronden van de subsidierelatie.
- 27 Op 27 juni sprak het LNVH met het college van bestuur van de Open Universiteit in het kader van de 12e ronde van bestuurlijk overleggen.
- 28 Op 28 juni sprak het LNVH met het college van bestuur van Maastricht University in het kader van de 12e ronde van bestuurlijk overleggen.
- 29 Op 29 juni was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de presentatie van de monitor 'Talent naar de Top'.
- 30 Op 30 juni was het LNVH op uitnodiging aanwezig op het UU-seminar over de impact van de pandemie.

## JULI

- 4 Op 4 juli kwamen het LNVH-bestuur en -bureau bijeen voor een bestuursvergadering.
- 8 Op 8 juli vond er een exploratiesessie plaats rondom de LNVH Toolit SAFIA met ontwerpers en bouwers.
- 11 Op 11 juli overlegden Sophie van Gool en het LNVH over gezamenlijke acties op Equal Pay Day.
- 11 Op 11 juli kwam het LNVH HR platform bijeen voor een vergadering.
- 14 Op 14 juli was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de workshop 'Wetenschapsbeleid' van het Rathenau Instituut.

*Eind juli wierf het LNVH succesvol een tijdelijke vervanger voor de positie van beleidsondersteunend bureaumedewerker.*

## AUGUSTUS

*Zomerreces.*

- 23 Op 23 augustus woonde het LNVH op uitnodiging een seminar bij over de positie van internationaal WP in Nederland.

## AUGUSTUS

- 25 Op 25 augustus was het LNVH op uitnodiging bij een co-creatiesessie van BrainyBunch.
- 25 Op 25 augustus was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij een bijeenkomst van de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, Mariëtte Hamer.
- 26 Op 26 augustus vond er werksessie plaats over de LNVH Toolkit SAFIA.
- 26 Op 26 augustus was het LNVH aanwezig bij een feedbacksessie over het advies 'vrouwen in bèta en techniek'.
- 29 Op 29 augustus bespraken het LNVH en de data-analist de analyses van de Monitordata en werd de hoofdboodschap en lijn van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2022 bepaald.

## SEPTEMBER

- 1 Op 1 september was het LNVH aanwezig tijdens de NWO-1 'pretdag'.
- 2 Op 2 september was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het jaarlijkse seminar van de hotspot Gender and Power in Politics and Management van de Radboud Universiteit.
- 7 Op 7 september nam het LNVH als lid van de klankbordgroep deel aan de startmeeting van de organisatie van het NWO-evenement 'Insight Out'.
- 12 Op 12 september was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de installatie van de nieuwe leden van de KNAW.
- 21 Op 21 september startte nieuwe beleidsondersteunend bureaumedewerker, Sanne Vergouwen, bij het LNVH.
- 22 Op 22 september was het LNVH op uitnodiging bij een bijeenkomst over inclusief beoordelen.
- 22 Op 22 september was het LNVH aanwezig bij de startbijeenkomst van het NWO-onderzoek naar mentale gezondheid van jonge onderzoekers.
- 22 Op 22 september was het LNVH aanwezig bij de vergadering van het LanDO.

## SEPTEMBER

- 26 Op 26 september overlegden de Universiteit van Nederland en het LNVH over het vergroten van het aantal vrouwelijke wetenschappers in hun programmering.
- 26 Op 26 september was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het KNAW-seminar georganiseerd in het kader van het verschijnen van het KNAW-advies 'The pandemic academic: how COVID-19 has impacted the research community'.
- 28 Op 28 september vond er een werksessie plaats over de LNVH Toolkit SAFIA.
- 28 Op 28 september vond de jaarlijkse LNVH heidag plaats en werd er tevens afscheid genomen van vertrekkende bestuursleden Henriëtte Prast en Sandra Ponzanesi.
- 30 Op 30 september diende het LNVH nominatiedossiers in voor de Valkhofleerstoel en de Ammodo Science Awards.

## OKTOBER

- 3 Op 3 oktober was het LNVH op uitnodiging spreker en panellid tijdens de Reseach Days van de Radboud Universiteit.
- 3 Op 3 oktober kwam het LNVH HR platform bijeen.
- 4 Op 4 oktober sprak het LNVH met het college van bestuur van de Universiteit Leiden in het kader van de 12e ronde van bestuurlijk overleggen.
- 5 Op 5 oktober sprak het LNVH met de rector van de Universiteit van Aruba over nadere samenwerking op het gebied van de doorstroom van vrouwen in de wetenschap en aansluiting bij ontwikkelingen binnen universiteiten in Nederland.
- 5 Op 5 oktober vond er een strategisch overleg plaats tussen de FWIS-partners.
- 5 Op 5 oktober diende het LNVH het subsidieverzoek in voor financiering van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2022 bij SoFoKLes.
- 6 Op 6 oktober overlegden het ministerie van OCW en het LNVH over gendergelijkheidsdossiers.

## OKTOBER

Oktober stond in het teken van de voorbereidingen van de Landelijke Bijeenkomst.

- 7 Op 7 oktober vond er een LNVH Toolkit Day plaats die in het teken stond van de doorontwikkeling van de Toolkit.
- 17 Op 17 oktober vond een uitwisseling plaats tussen Elmira Nijhuis over haar proefschrift en boek 'Samen in de zandbak. Op zoek naar psychologische veiligheid'.
- 19 Op 19 oktober vond er een overleg plaats tussen het LNVH en meerdere universiteiten over het opstellen van Gender Equality Plans (GEP H2020).
- 28 28 oktober leverde het LNVH de ruwe teksten van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren aan bij de vormgever.
- 31 Op 31 oktober vond de jaarlijkse Landelijke Bijeenkomst plaats in museum De Hermitage in Amsterdam.
- 31 Op 31 oktober vond de bijeenkomst plaats van de LNVH UHD-klankbordgroep.

## NOVEMBER

- 2 Op 2 november vond de partnerbijeenkomst plaats van de ondertekenaars van het Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie in Hoger onderwijs en onderzoek (DIHO).
- 3 Op 3 november was het LNVH aanwezig bij de presentatie van de uitkomsten van het NWO-onderzoek 'How international researchers navigate the funding landscape in the country'.
- 7 Op 7 november was het LNVH aanwezig bij de lancering van het online platform 'WetenschapVeilig' van UNL (NWO, KNAW & OCW).
- 10 Op 10 november sprak het LNVH op uitnodiging van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap tijdens hun seminar over Gendergelijkheid in de semi-publieke sector.
- 11 Op 11 november vergaderden het LNVH-bestuur en -bureau.
- 14 Op 14 november sprak het LNVH met het college van bestuur van de Rijksuniversiteit Groningen in het kader van de 12e ronde van bestuurlijk overleggen.

## NOVEMBER

- 17 Op 17 november woonde het LNVH een bijeenkomst bij van het LandO.
- 21 Op 21 november leverde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2022 aan bij de drukker.
- 30 Op 30 november vond het bestuurlijk overleg plaats tussen het LNVH en minister van OCW, Robbert Dijkgraaf (en directies OWB en Emancipatie).

## DECEMBER

- 1 Op 1 december overlegden het PNN en het LNVH over de gezamenlijke speerpunten van 2023.
- 6 Op 6 december woonde het LNVH op uitnodiging het SER-webinar 'Veilige werkcultuur' bij.
- 8 Op 8 december presenteerde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren van debatcentrum De Balie in Amsterdam.
- 13 Op 13 december nam het LNVH op uitnodiging deel aan een EU-evaluatiesessie van H2020.
- 14 Op 14 december overlegden de FWIS-partners over de samenstelling van de jury.
- 15 Op 15 december was het LNVH aanwezig bij de Kerstborrel van NWO.
- 20 Op 20 december presenteerde het LNVH het #beyondthefigures-interview met prof. dr. Tanja van der Lippe (Universiteit Utrecht).
- 21 Op 21 december nam interim-voorzitter Moniek Tromp intern het bestuurderstokje van vertrekkend voorzitter Hanneke Takkenberg.
- 26 Op 26 december sloot het LNVH het jaar 2022 af.

# FINANCIËN – OVERZICHT

## UITGAVEN 2022

### Realisatie Stichting LNVH per 31 december 2022

Omschrijving	Uitgaven	Inkomsten
	realisatie	realisatie
<b>Uitvoering meerjarenplan</b>		
Subsidie Ministerie OCW		150.000
Stichting Sofokles, 2022		8.580
DWSF	7.666	
Mentoring/Intervisie	605	
Evenementen	18.816	
Symposia	35.406	
Landelijke bijeenkomsten	39.502	
Lokale netwerken	412	
Website	4.246	
Onderzoeken	54.560	
Publiciteit & Publicaties	39.166	
Bureaunkosten	5.106	
<b>Totaal</b>	<b>205.484</b>	<b>158.580</b>
Exploitatietekort	-46.904	
<b>Reguliere bestuurskosten</b>		
Donaties		3.551
Unesco for Women in Science Fellowships - vergoeding secretariaatskosten		4.000
Rente- en bankkosten	517	
<b>Totaal</b>	<b>517</b>	<b>7.551</b>
Exploitatieoverschot bestuurskosten	7.034	

Dit overzicht houdt geen rekening met het feit dat projecten van het LNVH over de jaren 2020/2021/2022 heenlopen; er wordt puur gekeken naar de inkomsten en uitgaven van het betreffende jaar.

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

# VOORUITBLIK – 2023

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 erkennen en waarderen
3. Aandacht voor inclusie; etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen wetenschap
4. Longitudinale monitoring van in-, door- en uitstroomstroom van vrouwen in de wetenschap
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

#### Verder in 2022 extra aandacht voor zes grote projecten:

1. LNVH onderzoek naar macht en invloed | Vrouwen in academisch management
2. Realisatie toolkit Harassment
3. Realisatie gesprekskaartenset psychologische veiligheid
4. LNVH Spring Symposium 'The Ideal University'
5. Uitvoering Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie | DIHOO - OCW
6. LNVH Campagne #beyondthefigures

#### LNVH-intern:

- Verwerven subsidie Monitor Vrouwelijke Hoogleraren
- Werven voorzitter (einde mandaat)
- Werving nieuwe bestuursleden (einde mandaat)
- Opzetten nieuwe voorzittersstrategie UHD-klankbordgroep
- Werven positie stagiaire
- Werven vervanging ziekteverlof
- Herziening logo LNVH en website

*Einde document*

# COLOFON

Dit is een uitgave van



LNVH – Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Winthontlaan 2

Postbus 3021

3502 GA Utrecht

[info@lnvh.nl](mailto:info@lnvh.nl)

[www.lnvh.nl](http://www.lnvh.nl)

**Datavisualisatie en vormgeving**

Future Folks – projectmanagement

Spectric – datavisualisatie en vormgeving

*Juli 2023*

