

LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN JAARVERSLAG 2024

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren



LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN JAARVERSLAG 2024

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren

INHOUDSOPGAVE

2024 – HET LNVH IN CIJFERS	4
VOORWOORD	6
INLEIDING.....	7
SAMENSTELLING BESTUUR EN BUREAU LNVH	8
NETWERK	10
ACTIVITEITEN IN 2024.....	11
Uitgelicht	11
1. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2024 – publicatiedatum 09-12-2024.....	11
2. Onderzoek naar Academisch management in de Nederlandse academie	16
3. Spring Symposium 'The Inclusive University'.....	16
4. Uitbreiding beleidsbeïnvloeding; bezoeken UMC's.....	18
5. Stage-onderzoek 'Complementary or competitive? Broadening the scope of D&I policy at Dutch universities'	20
6. Productie gesprekskaartenset 'How to foster psychological safety in academia'	20
7. Stakingen en protesten onderwijsbezuinigingen	21
SPEERPUNTEN 2024.....	22
BELEIDSBEÏNVLOEDENDE ACTIVITEITEN.....	24
1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld	24
2. Onderzoeken.....	26
3. Lobby.....	26
4. Platforms en overleggen	26
a. LNVH Platform HR-adviseurs gender-/diversiteits-/talentbeleid	26
b. Platform Diversiteit in de Wetenschap.....	27
c. Landelijk Overleg Diversity Officers.....	27
CAPACITEITSVERSTERKENDE ACTIVITEITEN	28
1. Nominaties	28
2. Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank	31
3. Mentoring en intervisie.....	31
4. Bijeenkomsten, seminars en symposia.....	32
5. Communicatie	34
6. Representatie, contacten en verzoeken	34
7. Representatiekalender	35
FINANCIEN – OVERZICHT UITGAVEN 2024.....	41
VOORUITBLIK – 2025	42
COLOFON.....	44

2024 — HET LNVH IN CIJFERS

2500
verzonden Monitors

● 28,7 % vrouwelijke
hoogleraren

3000
LNVH-gesprekskaartensets

1897
LNVH-aangeslotenen

94
nieuw

● 47 UHD-klankbord
groepleden

● 6 bestuursleden

300+ bezoekers van
LNVH-symposia

● 21 bestuurlijke
overleggen

20.000
demonstranten op het Malieveld

● 11 LNVH
media-optredens

● 6 nominaties

● 7 DWSF-beurzen

● 2 Advancing Women
in Biology laureaten

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

VOORWOORD

2024 was een jaar waarin donkere wolken zich samenpakten boven het hoger onderwijs en onderzoek. De aangekondigde bezuinigingen van maar liefst één miljard euro hingen dreigend boven onze sector. Ze brachten onzekerheid, verzet en vooral een grote bezorgdheid over de kwetsbare positie van velen binnen de academie – in het bijzonder vrouwen, jonge onderzoekers en academici in tijdelijke of preciaire posities.

Tegelijkertijd was 2024 óók een jaar waarin we als netwerk krachtig naar voren zijn blijven treden. Ondanks de druk en de dreiging van terugval, is er veel in beweging gezet en bereikt. We presenteerden opnieuw een uitgebreide Monitor Vrouwelijke Hoogleraren, waarin we niet alleen de cijfers lieten spreken, maar ook de context en verhalen daarachter. We voerden intensieve bestuurlijke overleggen, breidden onze activiteiten uit naar de UMC's, zetten nieuwe onderzoeksprojecten op, versterkten ons netwerk van aangesloten vrouwelijke wetenschappers en werkten aan de verdere ontwikkeling van instrumenten zoals de gesprekskaartenset voor psychologische veiligheid en de SAFIA-toolkit.

Het LNVH heeft zich met volle inzet uitgesproken tegen de bezuinigingen, solidariteit getoond met partners in het veld en blijvend aandacht gevraagd voor de noodzaak van een inclusieve, veilige en rechtvaardige academische omgeving. We bleven zichtbaar in het publieke debat en bouwden verder aan concrete handvatten voor leiderschap, diversiteit en beleidsbeïnvloeding.

Die inzet was alleen mogelijk dankzij de betrokkenheid van velen: onze aangeslotenen, partners, bestuurders en beleidsmakers, sprekers, onderzoekers, de leden van onze klankbordgroep, en alle anderen die het LNVH in 2024 actief hebben ondersteund.

Wij danken dan ook iedereen die zich dit jaar aan onze missie heeft verbonden en zien ernaar uit deze samenwerking voort te zetten. 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 een hartelijke groet, namens bestuur en bureau,



Prof. dr. Yvonne Benschop, voorzitter
Prof. dr. Tanya Bondarouk
Prof. dr. Annelien De Dijn
Prof. dr. mr. ir. Neelke Doorn
Prof. dr. Sarah Giest
Prof. dr. Kiki Lombarts

Lidwien Poorthuis, directeur
Sophie Reinders
Irma Scheer

INLEIDING

Het LNVH heeft zich met zijn beleidsbeïnvloedende en capaciteitsversterkende activiteiten ook in 2024 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 2024. 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.

In 2024 vonden er twee wisselingen in het LNVH-bestuur plaats. In januari 2024 verwelkomden we prof. dr. Sarah Giest, hoogle- raar Public Policy with a focus on Innovation and Sustainability aan het Public Administration Institute van de Universiteit Leiden als bestuurslid. In juni 2024 trad prof. dr. mr. ir. Neelke Doorn, hoogleraar Ethics of Water Engineering aan de TU Delft toe tot het bestuur. Met deze wisselingen bestaat het LNVH-bestuur uit zes leden, inclusief de voorzitter. In 2025 zal prof. dr. Helianthe Kort, hoogleraar en leerstoelhouder Building Lighting aan de TU Eindhoven toetreden tot het bestuur.

Samenstelling:

Naam	Instelling	Vakgebied	Bestuursrol
Prof. dr. Yvonne Benschop	RU	Bedrijfskunde	Voorzitter
Prof. dr. Tanya Bondarouk	Utwente	Human Resource Management	Lid
Prof. dr. Annelien De Dijn	UU	Moderne Politieke Geschiedenis	Lid/Penningmeester
Prof. dr. mr. ir. Neelke Doorn	TU Delft	Ethics of Water Engineering	Lid
Prof. dr. Sarah Giest	LEI	Public Policy	Lid
Prof. dr. Kiki Lombarts	AmsterdamUMC/UvA	Professional performance	Lid

Bestuur en bureau vergaderden in 2024 vijf keer plenair, waarvan één heisessie. Alle vergaderingen waren in persoon.

Bureau

Naam	Functie
Lidwien Poorthuis	Directeur & Senior policy officer (0,8 fte)
Linde Lammers	Beleidsondersteunend bureaumedewerker (11-10-2023 - 10-03-2024)
Sophie Reinders	Beleidsondersteunend bureaumedewerker (0,6 fte)
Irma Scheer	Secretariaat (0,5 fte)
Renske van der Bij	Stagiair
Ellen De Boel	Stagiair

In 2024 werd beleidsondersteunend bureaumedewerker Sophie Reinders vanwege ziekteverlof vervangen door Linde Lammers. Vanaf april 2024 is het secretariaat onbemenst geweest vanwege afwezigheid door ziekteverlof. In februari 2024 startte Renske van der Bij, student Gender Studies aan de Rijksuniversiteit Groningen met haar stage bij het LNVH (zie ook verderop voor inhoudelijke toelichting). In september 2024 startte stagiair Ellen De Boel, masterstudent Sociologie aan de Radboud Universiteit Nijmegen. Meer over haar stageproject in het jaarverslag van 2025. Het LNVH heeft op papier in totaal een kleine 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-aangeslotenen op. Ook in 2024 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 2024 een keer plenair bijeen.

Dit jaar werd er aandacht besteed aan de volgende onderwerpen¹:

- Procedures en criteria voor promotie (terugkerend onderwerp)
- Implementatie van het lus Promovendi (terugkerend onderwerp)
- Erkennen en Waarderen (terugkerend onderwerp)
- Politieke en internationale ontwikkelingen: bezuinigingen, anti-wetenschapssentiment, anti-genderbeweging
- Sociale en psychologische veiligheid
- Bias in beoordeling van leiderschap in het kader van Erkennen & Waarderen
- De-hiërarchisering van de universiteit
- Mentale gezondheid van de wetenschappelijke staf.

De klankbordgroep telde in 2024 43 leden (45 in 2023) en stond onder voorzitterschap van Maartje van Gelder (UvA) en Roshanak Darvishzadeh (Utwente). Zij werden op 31 mei 2023 benoemd. Begin 2025 zullen we afscheid nemen van Maartje van Gelder als co-chair van deze groep. Zij wordt per 15 januari 2025 benoemd tot hoogleraar Vroegmoderne stadsgeschiedenis aan de Universi- teit van Amsterdam. Besloten is met één voorzitter verder te gaan. In 2025 zal worden gekeken naar het werven van twee nieuwe voorzitters.

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 2024 is het aantal aangesloten vrouwelijke hoogleraren (incl. emeriti) en universitair hoofddocenten gestegen met 94 hoogle-raren en universitair hoofddocenten. **Eind 2024 telde het LNVH-bestand in totaal 1897 vrouwelijke wetenschappers.** Het LNVH is verheugd met alle nieuwe aangeslotenen en heet hen van harte welkom.

Het LNVH beschikt over een groot – nog altijd groeiend - aantal aangeslotenen. De bijna 1900 vrouwelijke hoogleraren en universi-tair hoofddocenten (gegevens juni 2025) 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 nomineren¹ van vrouwelijke wetenschappers voor wetenschappelijke prijzen, premies en posities, het koppelen van mentees aan ervaren mentoren², het vinden antwoord op vragen uit het netwerk 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, Eva, 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 [pagina 28](#)

2. Voor een overzicht van de mentoringverzoeken, zie [pagina 31](#)

ACTIVITEITEN IN 2024

UITGELICHT

1. MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2024 – PUBLICATIEDATUM 09-12-2024

Op 9 december presenteerde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2024. Ditmaal vanaf de plek waar ook het LNVH-bureau zelf gevestigd is: het Nova Zemblagebouw, thuis van NWO. Voorzitter prof. dr. Yvonne Benschop lichtte de bevindingen van de Monitor toe en overhandigde een eerste exemplaar aan de heer Caspar van den Berg, voorzitter van Universiteiten van Nederland (UNL).

Daarna vond er een levendige paneldiscussie plaats met prof. dr. Frank Dobbin (Harvard University), prof. dr. Ruth Müller (Techni-sche Universität München), prof. dr. Caspar van den Berg (UNL) en prof. dr. Yvonne Benschop (LNVH). We nodigden Esther Thole (ZijSpreekt) uit om de presentatie te modereren.

Highlights Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2024

- De laagtereconds voorbij; groeipercentage vrouwelijke hoogleraren trekt licht aan
- Marginale stijging aandeel vrouwelijke hoogleraren bij universiteiten; streefcijfers niet gehaald
- Stijging aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten houdt aan
- Percentage vrouwelijke hoogleraren bij UMC's voor het eerst voorbij 30%-grens
- Vervangingspotentieel voor uitstromende hoogleraren in leeftijdscategorie 60+ meer dan 100%

Van schrikbarend laag groeipercentage naar nog altijd beperkte groei

Het percentage vrouwelijke hoogleraren dat werkzaam is aan de Nederlandse universiteiten bedraagt 28,7%, zo blijkt uit de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2024 die op 9 december door het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) werd gepresenteerd. Het aandeel vrouwelijke hoogleraren steeg 1,1 procentpunt ten opzichte van het jaar daarvoor, toen het 27,6% bedroeg. Daarmee ligt het net onder het gemiddelde groeitempo van de afgelopen 10 jaar, dat 1,2 bedraagt. Gebaseerd op het groeitempo van de afgelopen drie jaar, zal het nog tot 2044 duren voordat er onder hoogleraren een evenredige man-vrouwverdeling zal zijn bereikt.

Aandeel vrouwelijke wetenschappers neemt af bij elke stap op carrièreladder

Het aandeel vrouwen in met name de hogere academische posities neemt nog altijd sterk af per opeenvolgende functie-categorie. Toch zien we ultimo 2023 in alle categorieën, van studenten tot hoogleraren, een lichte toename van het totale aandeel vrouwen. Vrouwen vormen iets meer dan de helft van zowel de studenten (51,7%) als de afgestudeerden (54,6%), maar hun vertegenwoordi-ging neemt af in de daaropvolgende academische posities. Na de afgestudeerden, waarvan 54,6% vrouw is, daalt het aandeel naar 45,7% bij de promovendi. Bij de universitair docenten is er een kleine stijging naar 46,9%, maar daarna volgt een sterke daling: het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten is 35,4% en bij hoogleraren zakt dit aandeel verder naar slechts 28,7%.

Gematigde stijging van het percentage vrouwelijke hoogleraren bij – op één na - alle universiteiten

Van de 14 universiteiten vertoonden er 13 een groei in het aandeel vrouwelijke hoogleraren tussen eind 2022 en eind 2023. De enige uitzondering is de Erasmus Universiteit Rotterdam, waar het aandeel vrouwelijke hoogleraren met 0,2 procentpunt licht afnam. De groei varieert aanzienlijk tussen de instellingen: de Universiteit Maastricht zag een marginale stijging van 0,1 procentpunt, terwijl de Universiteit van Tilburg een relatief sterke toename van 2,1 procentpunt realiseerde. De stijgingen blijven over het geheel genomen gematigd, zonder uitgesproken uitschieters.

Eind 2023 hebben 7 universiteiten meer dan 30% vrouwelijke hoogleraren. Eind 2022 waren dat er nog 5. De Universiteit van Tilburg en de Universiteit van Amsterdam passeerden voor het eerst in de geschiedenis van de Monitor de 30%-grens. De Open Universiteit blijft de koploper, met eind 2023 een aandeel van 42,6% vrouwelijke hoogleraren. De top drie wordt verder aangevuld door de Universiteit Maastricht (36,1%) en de Universiteit Leiden (32%). De Technische Universiteit Delft, met een stijging van 18,1% eind 2022 naar 18,9% eind 2023, blijft hekkensluiter op dit gebied.

Gezamenlijk gesteld streefcijfer wordt niet behaald

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.

Inmiddels hebben 4 van de 14 universiteiten hun gestelde streefcijfer voor 2025 gehaald en worden daar nieuwe doelen gesteld. Het gaat om de Erasmus Universiteit Rotterdam, de Universiteit van Tilburg, de Open Universiteit en de Universiteit van Amsterdam. De prognose voor 2025, gebaseerd op de groei ultimo 2022 - ultimo 2023, laat zien dat 8 van de 14 universiteiten in dit tempo hun streefcijfer niet halen. Dit is een ongunstiger beeld dan vorig jaar, toen dat er nog 6 waren. Ook het sectorbrede streefcijfer van gemiddeld 31,2% vrouwelijke hoogleraren zal in dit tempo niet worden gehaald.

Vervangingspotentieel meer dan 100%

De Monitor herbevestigt dat de (lang)verwachte relatief massale exit van mannen in de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder doorzet. Dit, en het meer dan vol zijn van de kweekvijver, biedt buitengewoon veel perspectief voor de toekomst. Zonder onderscheid te maken naar wetenschapsgebied, kan meer dan 100% (=105,3%) van de te verwachten uitstroom aan hoogleraren door vrouwelijke universitair hoofddocenten worden vervangen. Daarmee is het vervangingspotentieel in een jaar tijd met 7,9 procentpunt toegenomen.

Vrouwen nog altijd vaker in tijdelijk contract

Aan het einde van 2023 is opnieuw een toename zichtbaar in het aandeel vaste contracten voor zowel mannen als vrouwen. Vooral bij universitair docenten is deze stijging in de afgelopen twee jaar, van ultimo 2021 tot ultimo 2023, opmerkelijk. Voor vrouwelijke universitair docenten betekent dit een toename van 16,4 procentpunt, van 67,2% ultimo 2021 naar 83,6% ultimo 2023. Bij mannelijke universitair docenten is er sprake van een stijging van 13,5 procentpunt, van 71,6% naar 85,1% in dezelfde periode. In alle functie-categorieën hebben vrouwen nog steeds iets vaker een tijdelijk contract dan hun mannelijke collega's.



Vrouwen lager ingeschaald. Vrouwelijke hoogleraren gemiddeld jonger

Het verschil in inschaling tussen vrouwelijke en mannelijke hoogleraren blijft groot. Bij universitair hoofddocenten en universitair docenten zijn de verschillen in verdeling over de schaalcategorieën echter minimaal. Voor promovendi was de inschaling van vrouwen en mannen eind 2023 identiek.

Bij de universitair hoofddocenten en promovendi is de gemiddelde contractomvang voor zowel mannen als vrouwen gelijk gebleven ten opzichte van ultimo 2022. Voor universitair docenten is er bij zowel mannen als vrouwen een kleine toename in de gemiddelde contractomvang ten opzichte van ultimo 2022. Kijken we naar de hoogleraren, dan zien we dat de gemiddelde contractomvang van mannelijke hoogleraren licht is gestegen en die van vrouwen gelijk is gebleven. Er blijft echter sprake van een gemiddeld iets kleinere contractomvang bij de vrouwen dan bij de mannen, behalve onder hoogleraren waar de vrouwen juist een iets grotere contractomvang hebben dan de mannelijke hoogleraren: 0,88 fte ten opzichte van 0,85 fte.

Eind 2023 zien we bij mannelijke hoogleraren een opvallende afname in de leeftijdscategorie onder de 60 jaar, terwijl het aantal vrouwelijke hoogleraren daar juist is gestegen. Dit laat zien dat de populatie vrouwelijke hoogleraren gemiddeld nog jonger is vergeleken met de mannelijke hoogleraren dan in het voorgaande jaar.

Aandeel wetenschappers met internationale herkomst blijft toenemen

Voor het derde jaar op rij rapporteren we in de Monitor 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.

Ook dit jaar kunnen we constateren dat het aandeel van het wetenschappelijk personeel met een internationale herkomst in alle functie-categorieën licht is gestegen. Opvallend is dat het aandeel wetenschappelijk personeel met een internationale herkomst per opeenvolgende functie-categorie van promovendus naar hoogleraar, sterk afneemt. Van 56,1% bij de promovendi naar 23,6% bij de hoogleraren.

Het aandeel wetenschappelijk personeel met een niet-Europese herkomst daalt van 25,7% bij de promovendi naar 14,9% bij de universitair docenten, naar 7,1% bij de universitair hoofddocenten en 3,5% bij de hoogleraren. Het verschil tussen dit aandeel bij de promovendi en de hoogleraren is daarmee gestegen van 22 procentpunt ultimo 2022 naar 22,4 procentpunt ultimo 2023.



Onder hoogleraren, universitair hoofddocenten en universitair docenten heeft een groter percentage vrouwen dan mannen een internationale achtergrond. Bij promovendi is het aandeel vrouwen en mannen met een internationale achtergrond gelijk.

Percentage vrouwelijke hoogleraren UMC's voor het eerst voorbij 30%-grens

Het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de UMC's is gestegen van 29,8% in 2023 naar 31,6% in 2024, een toename van 1,8 procentpunt. Dit betekent dat het percentage vrouwelijke hoogleraren voor het eerst sinds de presentatie van de cijfers van de UMC's in de Monitor de 30%-grens overstijgt. Bij alle UMC's, met uitzondering van het UMCG, nam het aandeel vrouwelijke hoogleraren toe tussen 2023 en 2024. Bij het UMCG bleef dit aandeel stabiel op 31,3%.

Bestuur en toezicht

Kijken we naar de Colleges van Bestuur van de universiteiten, dan zien we een toename van 4,9 procentpunt van het aandeel vrouwen, dat daarmee op 48,4% komt. Het percentage vrouwen in Raden van Toezicht nam af ten opzichte van het percentage van vorig jaar en is nu 46,5%. In bestuur en toezicht van de UMC's zien we soortgelijk beeld. In de Raden van Bestuur steeg het aandeel vrouwen van 34,4% vorig jaar naar 44,8% dit jaar. Bij de Raden van Toezicht zien we een daling die blijft doorzetten, en komt het aandeel vrouwen nu op 45,9%. Pariteit blijft daar dus nog uit zicht.

Het percentage vrouwen onder decanen steeg verder naar 35,2%. Daar waar we bij de directeuren onderzoeksinstituut eerst nog een daling in de percentages zagen, kunnen we nu een mijlpaal vermelden: voor het eerst is 1 op de 3 directeuren onderzoeksinstituut vrouw. Bij de directeuren onderwijsinstituut ligt dit percentage gemiddeld altijd hoger en is het aandeel vrouwen inmiddels 57,9%.

Tot slot

We zijn verheugd te kunnen melden dat ook deze Monitor weer omvangrijker is dan de vorige editie. Dit jaar breidden we de dataweergave uit met gegevens over de instituten van NWO en de KNAW. Naast de eerdere uitbreiding met gegevens over de samenstelling van het internationale wetenschappelijk personeel, kunnen we zo een nog gedetailleerder beeld geven van de sector.

We roepen instellingen op ook zelf goed te blijven monitoren op zaken waar het LNVH niet in detail op kan rapporteren. Dit geldt voor de stand van zaken binnen sommige faculteiten waar het er soms ronduit slecht voorstaat als het het aandeel vrouwen betreft. Dit geldt tevens voor het gericht rapporteren over beloningsverschillen, een intersectionele benadering van de data, en het gebrek aan longitudinale data die meer zou kunnen zeggen over de daadwerkelijke in-, door- en uitstroom van vrouwen. We blijven ons inzetten voor uitgebreide mogelijkheden tot dataweergave.



Ten slotte, kunnen we er niet aan voorbijgaan stil te staan bij het feit dat we bij het uitkomen van deze Monitor opereren in een ander politiek landschap en onder andere financiële omstandigheden dan toen de vorige Monitor verscheen. Donkere wolken pakken zich samen boven de sector en voorgenomen bezuinigingen van 1 miljard euro op hoger onderwijs en onderzoek dreigen daadwerkelijk te worden omgezet naar uitvoering.

Dit betekent dat onderwerpen als diversiteit en inclusie en aandacht voor gendergelijkheid verder onder druk komen te staan. Mensen in precare posities, vaak vrouwen zoals ook deze Monitor wederom laat zien, zijn hierdoor extra kwetsbaar.

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren verzet zich tegen de bezuinigingen en betwist de noodzaak en de legitimiteit ervan, in de overtuiging ze nog tegen te kunnen houden of in te perken. Tegelijkertijd roepen we de gehele sector op alert te blijven op de positie van vrouwen binnen de instellingen, actief te blijven sturen op behoud van focus op het bestaande beleid, de aandacht voor het onderwerp op de bestuurlijke agenda's en aan de beslistafels niet te laten verslappen, en de beschikbare middelen, fte's en ondersteuning voor talentbehoud overeind te houden. Dit alles in de hoop dat we de dreigende achteruitgang kunnen voorkomen en in de komende Monitors positieve ontwikkelingen kunnen laten zien – tegen alle verwachtingen in.

Caspar van den Berg, voorzitter Universiteiten van Nederland (UNL) in reactie:

“Het is bemoedigend dat er ruim voldoende vervangingspotentieel is van vrouwelijke wetenschappers om de verwachte uitstroom van voornamelijk mannelijke hoogleraren in te vullen, en dat er steeds meer vrouwen in CvB-posities komen. De Monitor laat zien dat we wel nog een lange weg te gaan hebben naar gelijke vertegenwoordiging in de wetenschap.”

- Bekijk en download de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2024 [hier](#).
- Download the full English version of the 2023 Women Professors Monitor [here](#).
- Kijk [hier](#) naar een overzicht van de reacties in de pers.
- Kijk [hier](#) de opname van de livestream terug.



2. ONDERZOEK NAAR ACADEMISCH MANAGEMENT IN DE NEDERLANDSE ACADEMIE

In 2024 voerde een onderzoeksteam onder leiding van prof. dr. Laura den Dulk (Erasmus Universiteit Rotterdam), in opdracht van het LNVH en in samenwerking met de Universiteiten van Nederland (UNL), een grootschalig onderzoek uit naar academisch management binnen Nederlandse universiteiten. Dit onderzoek werd uitgevoerd om begrip van academische managementstructuren te vergroten en bij te dragen aan meer inclusief leiderschap in de academische wereld.

Het onderzoek richtte zich op het in kaart brengen van de verschillende academische managementrollen (functies en taken) binnen Nederlandse universiteiten. Centraal stonden vragen als: welke managementrollen bestaan er, wie vervult deze rollen, hoe krijgen academici toegang tot deze posities, wat motiveert hen om managementverantwoordelijkheden op zich te nemen, en hoe ervaren zij de waardering, macht en invloed die bij hun rol horen? Op basis van deze inzichten werden aanbevelingen ontwikkeld om inclusief academisch management te bevorderen.

Het onderzoek maakte onderscheid tussen managementposities en managementtaken op faculteits- en afdelingsniveau. De studie werd uitgevoerd in drie fasen:

Fase 1: Diepte-interviews

In de eerste fase werden 12 interviews gehouden met academici in managementposities. Deze gesprekken boden diepgaande inzichten in hoe management gestructureerd is en wordt ervaren binnen verschillende universiteiten.

Fase 2: Grootschalige enquête

Voortbouwend op de interviews werd in april en mei 2024 een uitgebreide enquête uitgezet onder alle hoogleraren, universitair hoofddocenten en universitair docenten aan Nederlandse universiteiten. Deze enquête leverde in totaal 3.094 respondenten op, hetgeen neerkomt op een responspercentage van 21,6%.

Fase 3: Focusgroepen

In de afsluitende fase werden drie focusgroepsessies georganiseerd met in totaal 10 deelnemers. Tijdens deze bijeenkomsten werden de bevindingen uit de interviews en enquête besproken, hetgeen bijdroeg aan een dieper begrip van de resultaten en richting gaf aan de uiteindelijke aanbevelingen.

Dit onderzoek vormt een belangrijke bijdrage aan de missie van het LNVH om diversiteit en gendergelijkheid in de academische wereld te bevorderen. Door systematisch in kaart te brengen hoe academisch management functioneert, creëert het onderzoek een evidence-based basis voor toekomstige initiatieven gericht op inclusievere leiderschapsstructuren binnen Nederlandse universiteiten.

Het rapport wordt midden 2025 verwacht.

3. SPRING SYMPOSIUM 'THE INCLUSIVE UNIVERSITY'

Op vrijdag 14 juni vond het LNVH Spring Symposium plaats in de Colour Kitchen in Utrecht. Na een lunch in de foyer verwelkomden moderator Pravini Baboeram, programmamanager bij ECHO, Expertisecentrum voor Diversiteitsbeleid, en Sarah Giest, hoogleraar Bestuurskunde met focus op Innovatie en Duurzaamheid aan de Universiteit Leiden en LNVH-bestuurslid, alle gasten in de theaterzaal. Na dit welkomstwoord gaf Professor Nicola Rollock, hoogleraar Social Policy & Race aan King's College London en Distinguished Fellow aan de Faculty of Education van de Universiteit van Cambridge, haar keynote-lezing 'The enduring relevance of race in higher education'.

Na haar keynote werd Professor Rollock vergezeld door Rashmi Kusurkar, hoogleraar Inclusie en Motivatie in het Onderwijs van Gezondheidszorgberoepen aan de VU Amsterdam, en Noura El Ouajdi, voorzitter van de Raad van Bestuur bij InclusieNL en Senior Digital Transformation Leader bij TNO, voor een paneldiscussie. Zij bespraken hoe organisaties kunnen zorgen dat zij richting duurzame en structurele actie bewegen en wat wij, als individuen, kunnen doen om universiteiten inclusiever te maken.

De paneldiscussie werd gevolgd door een feestelijke presentatie van het LNVH Distinguished Women Scientists Fund en het LNVH Advancing Women in Biology Fund tijdens de pauze. Na de pauze vond het tweede deel van het programma plaats in de theaterzaal, beginnend met een spoken word-optreden door Soula Notos. Zij sprak over inclusie en uitsluiting, over positieve en negatieve discriminatie en hoe we allemaal beter zouden kunnen en moeten doen.

Onder begeleiding van moderator Sophie van Hoytema namen alle deelnemers deel aan een interactieve 'Walk the Talk-sessie' waarin vier stellingen werden besproken. Deelnemers gaven aan of zij het sterk eens waren, eens waren, oneens waren, of sterk oneens waren met de stellingen door fysiek een positie in de ruimte te kiezen. De stellingen werden geïntroduceerd door prof. Rollock, Pravini Baboeram, Mala Paltoe, secretaris van de Adviescommissie Diversiteit en Inclusie Hoger Onderwijs en Onderzoek (ook bekend als de 'DIHOO'-commissie) en Zakia Essanhaji, postdoc bij de afdeling Sociologie aan de VU Amsterdam. Zakia's onderzoek richt zich momenteel op ongelijkheid in de academische trajecten van Nederlandse academici van kleur.

We sloten de dag af in kleine groepen met een zogenaamde 'tafellakensessie'. In kleine groepen bespraken deelnemers de vragen 'Wat zou de volgende stap moeten zijn in het tweeeengbrengen van verandering?' en 'Wat zou het eerste zijn dat ik hieraan ga doen?' Zij schreven hun antwoorden op tafellakens en voegden tips toe over welke acties LNVH zou moeten ondernemen.

Gedurende de middag hielpen twee kunstenaars van Het Wandverslag ons het evenement samen te vatten in een prachtige tekening, een 'visueel verslag'. Zie hierna het resultaat.





4. UITBREIDING BELEIDSBEÏNVLOEDING; BEZOEKEN UMC'S

De jaarlijkse bestuurlijke overleggen vormen een belangrijk onderdeel van de kernactiviteiten van het LNVH. Deze gesprekken voeren wij structureel met alle Colleges van Bestuur van de universiteiten, UNL, NWO, KNAW, de OCW-directies OWB en Emancipatie en de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. In deze overleggen bespreekt het LNVH-bestuur met de betreffende instelling de voortgang op het gebied van de man-vrouwverhouding, relevante bestuurlijke en beleidsontwikkelingen, en verkennen we mogelijkheden voor gezamenlijke acties om de gestelde doelen versneld te bereiken.

Dit jaar hebben wij de dertiende ronde van bestuurlijke overleggen afgerond. Deze gesprekken blijven van grote waarde voor zowel advisering, kennisdeling als het op de agenda houden van gendergelijkheid in de wetenschap. Het is een onderwerp dat breed wordt erkend als relevant, waarbij alle instellingen zoeken naar effectieve manieren om meer voortgang en verbetering te realiseren.

Een belangrijke uitbreiding van onze activiteiten betreft de opname van de Universitair Medische Centra in onze jaarlijkse cyclus van bestuurlijke overleggen. Tot nu toe maakten de UMC's geen onderdeel uit van deze structurele gesprekken, ondanks hun cruciale rol in het wetenschappelijke landschap en de specifieke uitdagingen rond gendergelijkheid in de medische sector.

Het LNVH heeft dit jaar het initiatief genomen om contact te leggen met de Raden van Bestuur van alle UMC's. Ons voorstel voor een gestructureerde gespreksronde werd voorgelegd aan NFU-directeur Melanie Schmidt en daar met enthousiasme ontvangen. Vervolgens hebben wij alle individuele UMC's benaderd met het verzoek om ook hen op te nemen in onze jaarlijkse cyclus van bestuurlijke overleggen.

Deze uitbreiding past binnen onze missie om het gehele wetenschappelijke veld te bereiken en te ondersteunen bij het realiseren van gendergelijkheid. De UMC's vormen een specifieke en belangrijke groep instellingen binnen de wetenschap, met eigen dynamieken en uitdagingen die aandacht verdienen in onze structurele dialoog over diversiteit en inclusie.

5. STAGE-ONDERZOEK 'COMPLEMENTARY OR COMPETITIVE? BROADENING THE SCOPE OF D&I POLICY AT DUTCH UNIVERSITIES

Van februari tot juli 2024 voerde stagiaire Renske van der Bij een verkennend onderzoek uit naar de verhouding tussen beleid gericht op de doorstroom van vrouwen en bredere diversiteit en inclusie (D&I) beleid binnen Nederlandse universiteiten. Het onderzoek, getiteld "Complementary or competitive: Broadening the focus of D&I policy at Dutch universities", onderzocht of deze beleidsgebieden elkaar aanvullen of juist met elkaar concurreren.

Het onderzoek combineerde literatuuronderzoek met een tweeledige beleidsanalyse. Centraal stonden de Gender Equality Plans (GEPs) - verplichte documenten voor alle Nederlandse universiteiten vanwege de Horizon Europe financieringsvoorwaarden. Deze GEPs werden geanalyseerd aan de hand van speciaal ontwikkelde indicatoren in vijf categorieën: inhoud, commitment, verantwoording, specifieke instrumenten en specifieke context. Daarnaast werden contextualiserende interviews gehouden met HR- en D&I-beleidsmakers van vier universiteiten.

Het verkennend onderzoek toonde aan dat Nederlandse universiteiten in hun GEPs opvallend genoeg geen specifieke prioriteit geven aan vrouwen. De indicatoren voor 'specifieke instrumenten' en 'specifieke context' werden door minder universiteiten behaald dan de algemene categorieën. Bovendien vermeldde slechts de helft van de universiteiten intersectionaliteit, wat wijst op een vrij algemene benadering van gendergelijkheid.

De interviews lieten zien dat universiteiten worstelen met hun benadering van D&I en een transitie doormaken van emancipatiebeleid naar een breder inclusiekader. Gendergelijkheid wordt vaak geïntegreerd in D&I-strategieën in plaats van als afzonderlijk aandachtsgebied behandeld. Er bestaat geen consensus over de ideale structuur van GEPs, wat wijst op de behoefte aan kennisuitwisseling en samenwerking tussen universiteiten. Intersectionele maatregelen blijken moeilijk implementeerbaar vanwege problemen met dataverzameling en -behoud. Hoewel project- en taakbudgetten over het algemeen als voldoende worden beschouwd, ontbreekt een specifiek budget voor gendergelijkheidsinitiatieven. Universiteiten kampen met structurele capaciteitstekorten, waardoor het moeilijk is om GEPs actueel en levend te houden. Dit benadrukt dat een GEP wordt wat de organisatie er bereid en in staat toe is van te maken.

Dit onderzoek biedt waardevolle inzichten in mogelijke verklaringen voor de relatief langzame voortgang van gendergelijkheid aan Nederlandse universiteiten, zoals jaarlijks gerapporteerd in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren. De bevindingen suggereren dat het ontbreken van specifieke maatregelen en bijbehorende verantwoording binnen universiteiten mogelijk bijdraagt aan deze langzame progressie.

Op basis van de bevindingen formuleerde Renske concrete aanbevelingen in de vorm van do's en don'ts voor GEPs. De ontwikkelde indicatoren kunnen universiteiten helpen bij het opstellen van meer uitgebreide GEPs die verder gaan dan het voldoen aan minimale vereisten.

Het stagerapport is op te vragen bij het LNVH.

6. PRODUCTIE GESPREKSKAARTENSET 'HOW TO FOSTER PSYCHOLOGICAL SAFETY IN ACADEMIA'

De in 2023 ontwikkelde gesprekskaartenset 'How to foster psychological safety in academia' heeft zich in 2024 bewezen als een waardevol instrument voor het stimuleren van dialoog over sociale veiligheid in de academische wereld. Na de succesvolle lancering en verspreiding van 3000 sets in het voorgaande jaar, hebben we de kaartenset als product beschikbaar gesteld via onze website.

Om de continuïteit en verdere ontwikkeling van dit initiatief te waarborgen, vragen we gebruikers een tegemoetkoming in de kosten. Deze aanpak heeft zich bewezen: de kaartensets worden goed afgenomen en vinden breed toepassing tijdens heidagen, teambe-

sprekingen en diverse events binnen de academische gemeenschap.

De praktische inzet van de gesprekskaarten toont aan dat onze oorspronkelijke doelstelling wordt bereikt: het aanwakkeren van actiegerichtheid op de werkvloer en het versterken van eigenaarschap bij leiders ten aanzien van sociale veiligheid. De kaarten, gebaseerd op het KNAW-rapport 'Sociale veiligheid in de Nederlandse academie. Van Papier naar Praktijk', bieden concrete handvatten voor het voeren van betekenisvolle gesprekken over psychologische veiligheid.

Het succes van de kaartenset onderstreept het belang van ons perspectief van gedeelde verantwoordelijkheid binnen de academische gemeenschap. Door leiders op alle niveaus uit te rusten met praktische tools, dragen we bij aan een cultuur waarin iedereen zich veilig, gewaardeerd en gerespecteerd kan voelen.



7. STAKINGEN EN PROTESTEN ONDERWIJSBEZUINIGINGEN

Het jaar 2024 stond voor een belangrijk deel in het teken van de geplande bezuinigingen van 1 miljard euro op hoger onderwijs en onderzoek. Deze ingrijpende maatregelen vormden een directe bedreiging voor de kwaliteit van het Nederlandse hoger onderwijs en de vooruitgang die de afgelopen jaren is geboekt op het gebied van diversiteit en inclusie.

Het LNVH heeft zich gedurende 2024 nadrukkelijk uitgesproken tegen deze bezuinigingen en verschillende acties ondernomen om de impact hiervan onder de aandacht te brengen. Zo hebben we gesprekken gevoerd met de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap om expliciet te wijzen op de disproportionele gevolgen die deze bezuinigingen zullen hebben op ondervertegenwoordigde groepen in de academische wereld.

Daarnaast hebben we het onderwerp structureel meegenomen in onze bestuurlijke overleggen met de instellingen en onze gesprekken met HR-afdelingen.

Uiteraard waren we aanwezig bij de demonstraties, zowel bij individuele universiteiten als de grote gezamenlijke manifestatie van 25 november op het Malieveld in Den Haag.

Onze grootste zorg ging uit naar de mensen in preciaire posities binnen de universiteiten. De bezuinigingen dreigen de al kwetsbare arbeidsposities van met name jonge onderzoekers, tijdelijke medewerkers en internationale academici verder onder druk te zetten. Deze groepen, waarin vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen oververtegenwoordigd zijn, lopen het risico het hardst getroffen te worden door de geplande maatregelen.

Het LNVH blijft benadrukken dat de bezuinigingen niet alleen een directe bedreiging vormen voor de kwaliteit van onderwijs en onderzoek, maar ook jaren van vooruitgang op het gebied van gendergelijkheid en inclusie teniet kunnen doen. Het LNVH toonde zich daarin tevens solidair met de bredere beweging tegen de bezuinigingen. We sloten ons aan bij WOinActie en andere initiatieven die zich verzetten tegen deze kaalslag op het hoger onderwijs.

SPEERPUNTEN 2024

In het activiteitenplan van 2024 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 2024 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.
- Het verspreiden en als product beschikbaar stellen van de gesprekskaartenset 'How to foster psychological safety in academia' gebaseerd op het bovengenoemde KNAW-rapport
- Deelname aan sessies met regeringscommissaris Seksueel Grensoverschrijdend gedrag en Seksueel Geweld, Mariëtte Hamer
- Deelname aan strategische sessies over opzet en implementatie Integrale Aanpak Sociale Veiligheid in Hoger Onderwijs en Wetenschap (ministerie van OCW)
- Deelname aan de opzet van de Regiegroep Sociale Veiligheid en voortgangsgesprekken hierover
- 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 herziening 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
- Aanwezigheid Recognition & Rewardfestivals en andersoortige bijeenkomsten rondom dit thema.

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

- Aangepast missiestatement (2021)
- Aandacht in samenstelling LNVH-bestuur
- Meenemen in strategie voor 2020-2025
- Onderwerp van gesprek in interne vergadering
- Onderwerp van gesprek in bestuurlijke overleggen
- Nauwe betrokkenheid en afstemming met DIHOO-partners en -commissie
- Aandacht in samenstelling sprekers LNVH-bijeenkomsten
- Meenemen in nominatieprocedures en LNVH-beurzen en –prijzen
- Zitting in commissies voor ontwerp stimuleringsprogramma's NWO (AEAI)
- Societal partner in Advancing Equity through Innovationprogamma's
- Nauwe samenwerking met expertisepartijen als ECHO.

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

- Realisatie dataweergave samenstelling internationaal WP
- Realisatie dataweergave instituten NWO en KNAW
- Deelname aan werkgroep 'Monitoring' van LanDO
- 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
- Onderwerp van stageproject Renske van der Bij
- 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)

- Start gesprekken over te realiseren biasvideo's voor BAC's (universiteiten en UMC's – realisatie voorzien in 2025)
- 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 2024 extra aandacht besteed aan zeven grote projecten:

- | | |
|--|---|
| 1. LNVH onderzoek naar macht en invloed Vrouwen in academisch management
<i>Zie hierboven voor meer uitleg.</i> | 6. Uitvoering Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie DIHOO OCW
<i>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.</i> |
| 2. Realisatie toolkit SAFIA
<i>Zie 'uitgelicht' voor meer informatie over de ondernomen actie op dit vlak.</i> | 7. LNVH Campagne #beyondthefigures
<i>In het kader van de LNVH-campagne #beyondthefigures waarin het LNVH aandacht vraagt voor 'de gezichten achter de cijfers' is er een aantal vrouwelijke wetenschappers geïnterviewd over hun kijk op de thematiek van de nog altijd gebrekkige doorstroom van vrouwen in de wetenschap. De interviews zijn hier terug te lezen.</i> |
| 3. Productie gesprekskaartenset psychologische veiligheid
<i>Zie 'uitgelicht' voor meer informatie over de realisatie van de gesprekskaartenset 'How to foster psychological safety in academia'.</i> | |
| 4. LNVH Spring Symposium 'The Inclusive University' Gerealiseerd. <i>Zie 'uitgelicht' voor meer informatie.</i> | |
| 5. Netwerkmiddag lokale vrouwennetwerken Gerealiseerd. <i>Zie de paragraaf 'Lokale netwerken' op</i> | |

Ook is er intern aan een aantal zaken gewerkt:

- | | |
|---|---|
| • Verwerven subsidie Monitor Vrouwelijke Hoogleraren (gerealiseerd) | • Werven positie stagiaire (gerealiseerd) |
| • Werven voorzitter (gerealiseerd) | • Herstart vaste teamleden LNVH na ziekteverlof (deels gerealiseerd) |
| • Werving nieuwe bestuursleden (gerealiseerd) | • Herziening logo LNVH en website (vanwege druk op het budget verplaatst naar 2025) |
| • Implementeren nieuwe strategie UHD-klankbordgroep (gerealiseerd) | |

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 2024 vond de 13e 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-klankbordgroepleden 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 2024 waren dat onder andere¹:

- | | |
|--|--|
| • Impact bezuinigingen op kwetsbare groepen, D&I en sociale veiligheid | bevorderend beleid |
| • Toekennen en implementeren van Ius Promovendi (papier vs. praktijk) | • Diversificatie carrièrepaden in het kader van Erkennen en Waarderen |
| • Iedereen professor: Ius, togagebruiken, erkenning andersoortige taken | • Positie van vrouwelijke bijzonder hoogleraren |
| • Financiële armslag faculteiten en impact op kansengelijkheidsbevordering | • Beloningsgelijkheid |
| • Behoud van focus op doorstroom vrouwen in bredere D&I-aanpak | • Impact Gender Equality Plans (GEP) |
| • Verduidelijking formele processen rondom promotie UHD-HGL | • Impact wisseling in leiderschap universiteit |
| • Ondervertegenwoordiging vrouwen in academisch management | • Specifieke aandacht voor faculteiten (en departementen) die achterblijven in percentages |
| • Faciliteiten jonge moeders en beleid voor jonge ouders/care takers | • Mogelijkheden voor dual career bij internationale vrouwelijke wetenschappers |
| • Toekomst gendergelijkheidsprogramma en ander | • Percentages internationale vrouwen onder hoogleraren |
| | • Aantallen vrouwelijke PI's en beslismacht vanuit deze functies |
| | • Werkdruk |
| | • Follow up en nazorg (impact van) trainingen sociale veiligheid en D&I |

1. Onderwerpen in willekeurige volgorde opgenomen.

- Samenstelling benoemingscommissies (verschil papier en praktijk)
- Wegvallen Aspasiagelden en andere externe gelden voor benoemen vrouwelijke hoogleraren
- Ombudsfunctionaris: mandaat en onafhankelijkheid
- Hoogleraren in functie na emeritaat

Het LNVH neemt buiten deze reguliere overleggen geregeld contact op met bestuurders van universiteiten en/of koepels om af te stemmen over urgentie zaken of om meldingen van wangedrag en intimidatie die bij het LNVH zijn gedaan aan te kaarten. Het LNVH mengt zich hierbij niet in 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.

Naast de besturen van de universiteiten spreekt het LNVH ook met de koepels en het ministerie van OCW. Vanwege de lange formatie in 2024 sprak het LNVH niet met de minister van OCW. Uiteraard was er wel veelvuldig contact op beleids- en MT-niveau met de directie OWB van het ministerie van OCW. Eind 2023 sprak het LNVH met het (interim-)bestuur van de KNAW, De Jonge Akademie en de Akademie van Kunsten. In 2024 vond er geen formeel overleg plaats tussen het LNVH en de KNAW, vanwege bestuurlijke wisselingen aldaar. Voor 2025 wordt er een overleg ingepland. Het bestuurlijk overleg met de minister van OCW is ingepland voor 22 januari 2025. In overleg met de NFU is afgesproken het bestuurlijk overleg aldaar te laten plaatsvinden na de eerste ronde van bestuurlijke overleggen met de Raden van Bestuur van de NFU. Met UNL is er geen bestuurlijk overleg gepland, maar het LNVH heeft met regelmaat met voorzitter Caspar van den Berg contact gehad. Het LNVH sprak alle partijen dan ook zeer geregeld buiten de formele bezoeken om.

In 2024 is het LNVH zoals hierboven al even genoemd tevens gestart met een ronde van bestuurlijke overleggen met de Raden van Bestuur van de universitair medische centra.

Overzicht bezoeken (alfabetische volgorde)

Universiteiten		Universitair medische centra	
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM	4 februari 2025	AMSTERDAMUMC	17 september 2024
OPEN UNIVERSITEIT	7 november 2024	ERASMUSMC	4 juni 2024
RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN	11 februari 2025	LUMC	10 april 2025
RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN	22 januari 2025	MUMC+	16 december 2024
TILBURG UNIVERSITY	10 maart 2025	RADBOUDUMC	10 februari 2025
TU DELFT	15 januari 2024	UMCG	23 oktober 2024
TU EINDHOVEN	3 maart 2025	UMCU	16 juli 2025
TWENTE UNIVERSITY	28 februari 2024		
UNIVERSITEIT LEIDEN	19 maart 2024		
UNIVERSITEIT MAASTRICHT	12 februari 2025		
UNIVERSITEIT UTRECHT	14 april 2025		
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM	13 februari 2025		
VRIJE UNIVERSITEIT	18 maart 2025		
WAGENINGEN UNIVERSITY	2025		

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.

Rapport 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.

Rapport 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. Prof. dr. Laura den Dulk (EUR) zal het onderzoek in opdracht van het LNVH gaan uitvoeren in 2023/2024.

Rapport 2023/4:

In 2023 en 2024 heeft het onderzoeksteam onder leiding van prof. dr. Laura den Dulk de eerste twee fases van het onderzoek naar Academisch Management in de Nederlandse Academie in gang gezet: de interviewfase en de surveyfase. 12 academici met een academisch managementfunctie zijn geïnterviewd. Tevens is er een vragenlijst opgesteld die met akkoord van alle 14 universiteiten (verkregen door het LNVH-bureau) is uitgezet onder alle UD's, UHD's en hoogleraren. De resultaten van de survey zijn in 2024 verwerkt. Rapport wordt midden 2025 verwacht (zie ook [pagina 16](#) voor een toelichting).

3. LOBBY

Het LNVH is naast een kennis- en netwerkorganisatie ook een actieve lobbyorganisatie. Het LNVH lobbyt waar mogelijk op uiteenlopende onderwerpen. In 2024 stond de impact van de bezuinigingen op het hoger onderwijs en onderzoek en de Wet Internationalisering in Balans centraal. Ook focusten we op sociale veiligheid en ondersteunden we de samenstelling van de Regiegroep Sociale Veiligheid (OCW). Daarnaast stond het hooghouden van de aandacht voor genderdiversiteit in het veranderende D&I-landschap op de agenda. Tevens is er in toenemende mate aandacht gevraagd voor een intersectionele aanvliegroute daar waar het gaat om de verbetering van de positie van vrouwen in de wetenschap. Tot slot, onderhandelde het LNVH met succes voor financiering voor de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren die door de nodige uitbreidingen steeds arbeids- en kostenintensiever wordt.

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 2024 zijn er in totaal 47 HR-adviseurs lid van het platform.

In 2024 kwam het LNVH HR-platform vijfmaal digitaal bijeen. De bijeenkomsten waren thematisch ingestoken en hadden geregeld gastsprekers:

Februari 2024

Het jaar begon met een startbijeenkomst waarin de leden zich introduceerden en updates deelden over ontwikkelingen binnen hun instellingen. Centraal stond de presentatie van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2023, waarbij leden waardevolle feedback gaven en samen speerpunten formuleerden voor de editie van 2024. Deze bijeenkomst zette de koers uit voor de verdere focus van het platform.

Mei 2024

In mei stond de bijeenkomst in het teken van inclusiviteit voor alle genderminderheden. Prof. dr. Jojanneke van der Toorn (Universiteit Leiden/Universiteit Utrecht), expert op het gebied van LGBTI+-inclusie op de werkvloer, leidde een inspirerende discussie over het ontwikkelen en verbreden van beleidsmaatregelen. Centrale vragen waren of er aparte programma's nodig zijn voor verschillende groepen of dat gecombineerde aanpakken effectiever zijn. De leden deelden hun eigen projecten en uitdagingen op dit gebied.

Juli 2024:

In juli presenteerde LNVH-stagiair Renske van der Bij haar onderzoek aan de leden van het HR-platform. Haar bevindingen, die elders in dit jaarverslag uitgebreid worden toegelicht, vormden de basis voor een waardevolle discussie over de praktische toepassing van haar aanbevelingen binnen de verschillende instellingen. De rest van de bijeenkomst werd gebruikt voor een ronde van uitwisseling over de voortgang van gendergelijkheidsbeleid binnen alle instellingen.

Oktober 2024

De oktoberbijeenkomst focuste op de genderloonkloof, met een presentatie van Joke Leenders (Radboud Universiteit) over hun loonkloofanalyses. Deze werd gevolgd door een levendige plenaire discussie. Daarnaast stonden de impact van bezuinigingen op gendergelijkheidsinitiatieven centraal tijdens de uitwisseling tussen de leden, waarbij praktische uitdagingen en oplossingen werden gedeeld.

December 2024:

Het jaar werd afgesloten met reflecties op de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2024 en het vaststellen van nieuwe streefcijfers voor 2030. Leden deelden hun hoogtepunten van 2024 en formuleerden concrete eerste acties voor het nieuwe jaar, waarmee een positieve en vooruitkijkende toon werd gezet voor de toekomst.

Het HR-platform vormt een waardevol netwerk waar kennis wordt gedeeld en concrete stappen worden gezet richting een meer gendergelijke toekomst in het Nederlandse hoger onderwijs en onderzoek.

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 2024 zes keer bijeen (deels online, deel op locatie). Tevens nam het LNVH zitting in enkele subgroepen van het LanDO, met name die met betrekking op de strategische agenda van het LanDO, de ontwikkeling van het LanDO als organisatie en de werkgroep Monitoring.

CAPACITEITSVERSTERKENDE ACTIVITEITEN

1. NOMINATIES

Het LNVH speelt een significante rol in de nominatie van vrouwelijke wetenschappers voor posities, 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 – wanneer passend - voor de Heinekenprijzen. Sinds de instelling van de premie in 2017 is het LNVH tevens nominatiegerechtigd voor de Stevinpremie. In 2022 werd de Netherlands Academy for Engineering opgericht. Ook daar is het LNVH nominatiegerechtigd voor en deed nomineerde in 2024 één kandidaat (inmiddels is het reglement aangepast en mag het LNVH twee vrouwelijke kandidaten voordragen).

Van de 6 door het LNVH ingediende nominaties in 2024 waren er 3 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 2023	aantal nominaties gedaan in 2024
Spinozapremie	2007	1	1
Stevinpremie	2017	1	-
Lidmaatschap De Jonge Akademie	2007	2	2
Lidmaatschap KNAW	2011	1	1
Distinguished Lorentz Fellowship and Prize	2011	-	1
Ammodo Science Award	2014 (tweejaarlijks)	-	nvt
Dr. Hendrik Müllerprijs	NVT	-	-
Valkhofleerstoel	2012 (tweejaarlijks)	-	nvt
Heinekenprijs	NVT	-	nvt
Netherlands Academy of Engineering (NAE)	2023	1	1
ICT-prijs Nederland	2011	-	-

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 2024 werden er 37 aanvragen ingediend, maar liefst zeven aanvragen werden gehonoreerd.

De volgende veelbelovende wetenschappers ontvangen een reisbeurs om hun onderzoek internationaal uit te breiden:

- **Rocio Arreguín Campos** (Universiteit Maastricht) - Ontwikkelt synthetische receptoren voor malaria-detectie in samenwerking met de Federal University of Minas Gerais, Brazilië.
- **Aranka Viviëne Ballering** (UMC Groningen) - Onderzoekt stigmatisering van mensen met persisterende somatische symptomen aan de Universiteit Gent.
- **Lotte van Burgsteden** (VU Amsterdam) - Bestudeert depolarisatie door dialoog in samenwerking met de University of California, Santa Barbara.
- **Lilith Lee** (VU Amsterdam) - Reconstrueert filosofieën van Anglo-Chinese hervormers uit archieven in Singapore voor het XXV World Congress of Philosophy.
- **Sangita Swapnasrita** (Universiteit Maastricht) - Ontwikkelt geïntegreerde patiënt- en apparaatmodellen voor nierdialyse aan de Poolse Academie van Wetenschappen.
- **Bárbara Varassi Pega** (Codarts Rotterdam) - Bevordert artistiek onderzoek en culturele uitwisseling rond tangomuziek met de Universidad Nacional de La Plata, Argentinië.
- **Margot van de Weijer** (Amsterdam UMC) - Onderzoekt causale verbanden tussen middelengebruik en psychiatrische stoornissen aan de University of Bristol.

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



Het LNVH Advancing Women in Biology Fund

In 2024 kende het LNVH voor de eerste keer de Advancing Women in Biology (AWiB) grants toe. Deze nieuwe subsidie, gelanceerd in juli 2023 op verzoek en met de financiële ondersteuning van emeritus-hoogleraar Charlotte Hemelrijk (RUG), ondersteunt vrouwelijke PhD-kandidaten in de biologie bij het uitvoeren van internationaal onderzoek en het opbouwen van wetenschappelijke netwerken. Met een maximumbedrag van €2.500 per laureaat kunnen onderzoekers reis- en verblijfkosten dekken voor bezoeken aan buitenlandse instituten, veldwerk of archiefonderzoek.

Voor de eerste editie (2023-2024) ontving het LNVH meerdere hoogwaardige aanvragen, waaruit twee uitstekende kandidaten werden geselecteerd: Iris van den Boomgaard van Wageningen University & Research en Sacha Spelier van UMC Utrecht.

Iris van den Boomgaard, PhD-kandidaat bij de afdelingen Human Nutrition and Health en Mathematical and Statistical Group (Biometris) aan WUR, gebruikte haar subsidie voor een onderzoeksbezoek aan het Kenya Medical Research Institute-Wellcome Trust Research Program (KWTRP). Haar onderzoek richt zich op kwashiorkor, een complexe vorm van ondervoeding, waarbij zij geavanceerde data-analysetechnieken inzet zoals multi-omics integratie en causale leermodellen.

Het bezoek aan Kenya stelde Iris in staat om de klinische aspecten van de ziekte beter te begrijpen door observatie van diagnose- en behandelprocessen. Daarnaast organiseerde zij een workshop over Bayesiaanse statistiek en causale netwerk-analyse, waarmee kennisuitwisseling met lokale experts werd gefaciliteerd. Deze samenwerking versterkte de banden tussen WUR en het internationale CHAIN-netwerk en droeg bij aan een beter begrip van deze ziekte bij kwetsbare kinderen.

Sacha Spelier, postdoc bij de afdeling Pediatrische Pulmonologie van UMC Utrecht, besteedde haar subsidie aan een onderzoeksverblijf bij het laboratorium van John Lueck aan de University of Rochester, Verenigde Staten. Haar werk concentreert zich op nieuwe behandelregimes voor cystic fibrosis (CF) met nonsense-mutaties, waarbij gebruik wordt gemaakt van patient-afgeleide organoïden.

Het verblijf in de VS bood Sacha de mogelijkheid om zich te verdiepen in CF-gerelateerde technieken die nieuw voor haar waren. Deze ervaring bereidde haar voor op de opzet van een nieuw kennisinstituut gericht op het verbeteren van de vertaling van preklinisch onderzoek naar klinische toepassingen.

De eerste editie van de AWiB grants is succesvol verlopen. Beide laureaten hebben hun doelstellingen behaald en waardevolle internationale contacten gelegd die hun onderzoek en carrièreontwikkeling ten goede komen. Op basis van deze positieve resultaten zal het LNVH het AWiB-programma voortzetten.



L'Oréal-UNESCO-beurzen 'For women in Science'

Het L'Oréal-Unesco For Women in Science (FWiS) programma zet zich wereldwijd in voor de erkenning en ondersteuning van vrouwelijk wetenschappelijk talent. In Nederland draagt het programma sinds 2012 bij aan het vergroten van zichtbaarheid en kansen voor vrouwelijke wetenschappers in de Life Sciences en sinds 2023 ook de bètawetenschappen. De Nederlandse editie is een samenwerking tussen L'Oréal Benelux, de Nederlandse Unescocommissie, het NIAS-KNAW en het LNVH.

In 2024 kreeg het Nederlandse FWiS-programma een nieuw karakter. De jaarlijkse uitreiking van het fellowship is omgevormd tot een tweejaarlijkse prijs. Het is daarmee gelijkgetrokken met programma's in België en Luxemburg. Deze keuze biedt ruimte voor verdieping, versterking van het netwerk en uitbreiding van de impact. Tegelijkertijd werd gekeken naar nieuwe strategische partnerschappen om de toekomstbestendigheid van het programma te waarborgen. Die werden gevonden in het NEMO Science Museum, een partner met een sterke missie op het gebied van wetenschapscommunicatie en inclusiviteit.

Een belangrijk keerpunt in 2024 was het besluit van de Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen (KHMW) om de samenwerking in het kader van het FWiS-programma te beëindigen. Daarmee kwam ook het Rising Talent Programma, dat onder de paraplu van FWiS viel, maar niet tot de focus van het LNVH behoorde, tot een einde.

Hoewel er in 2024 geen nieuwe laureaten zijn benoemd, stond het jaar in het teken van herpositionering en vernieuwing. We kijken met enthousiasme vooruit naar de volgende editie van het programma in 2025, waarin maar liefst vier veelbelovende vrouwelijke wetenschappers in de schijnwerpers zullen staan.



2. SCOUTING, MATCHING, BEMIDDELING EN VACATUREBANK

Ook in 2024 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 interviewsessies. 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 Talentprogramma) bij het vinden van een mentor die hen ondersteunt en adviseert in het indieningsproces, om de slagingskansen zo groot mogelijk te laten zijn. In 2024 gaf het LNVH succesvol gehoor aan 10 mentorverzoeken..

4. BIJEENKOMSTEN, SEMINARS EN SYMPOSIA

LNvH Spring Symposium 2024

Op 14 juni vond het LNvH Spring Symposium plaats in de Colour Kitchen in Utrecht. Onder leiding van moderator Pravini Baboeram kwamen wetenschappers en professionals samen rond het thema 'The Inclusive University'. Eregast, professor Nicola Rollock verzorgde de keynote, gevolgd door een paneldiscussie en interactieve sessies over inclusie, structurele verandering en de rol van het individu. Het programma werd verrijkt met spoken word, tafellakensessies en een visueel verslag. Een uitgebreide terugblik op het symposium is eerder in dit jaarverslag opgenomen.

Landelijke Bijeenkomst 2024

Op donderdag 10 oktober vond de jaarlijkse Affiliates' Meeting van het LNvH plaats. Deze editie werd georganiseerd in de Kunsthal in Rotterdam, waar we werden ontvangen door curator Joris Westerink. In zijn korte openingswoord ging hij in op de representatie van vrouwen in de kunst en gaf hij een inkijkje in het samenstellen van tentoonstellingen binnen de Kunsthal.

Het thema van de dag was Leading the Future: Advancing Academic Management and Leadership. Tijdens het inhoudelijke programma stonden we stil bij belangrijke thema's van het LNvH, zoals academisch leiderschap, macht en invloed in bestuurlijke posities, en een intersectionele benadering van leiderschap. Deze thema's werden benaderd aan de hand van inspirerende bijdragen van uiteenlopende sprekers:

Prof. dr. Laura den Dulk (Erasmus Universiteit Rotterdam) en dr. Daphne van Helden (eveneens EUR) gaven een exclusieve preview van hun onderzoek, dat zij in opdracht van het LNvH uitvoerden, naar academisch management binnen de Nederlandse wetenschap. Samen met het publiek werd gereflecteerd op de bevindingen en besproken hoe deze inzichten toegepast en geïmplementeerd kunnen worden in de praktijk.

Vervolgens sprak prof. dr. Barbara Banda, auteur, executive coach en visiting professor aan de Rotterdam School of Management, over hoe zwarte vrouwen dagelijks worden geconfronteerd met racisme, hoe ze daar mee omgaan, en waarom dit ook relevant is voor witte vrouwen. Ze gaf haar visie op het creëren van werkelijk inclusieve organisaties en het leiderschap dat daarvoor nodig is.



Prof. dr. Judi Mesman (Universiteit Leiden) presenteerde daarna haar rapport Leadership in Color (2024), waarin zij de ervaringen beschrijft van veertig mensen van kleur in leidinggevende posities binnen overheid, cultuur, onderwijs en zorg. De kernboodschap: diversiteit en inclusie in leiderschap mogen geen afvinklijstje zijn, maar vereisen voorbereiding, toewijding en vooral moed.

Het programma werd afgesloten met een levendige dialoog tussen het publiek en sprekers Judi Mesman en Barbara Banda, onder leiding van moderator Maartje Laterveer. Hun gezamenlijke oproep tot bondgenootschap en een intersectionele benadering van D&I-beleid vond veel weerklink bij de aanwezigen.

De Affiliates' Meeting is bedoeld als netwerkgelegenheid voor vrouwelijke UHD's en hoogleraren die zijn aangesloten bij het LNvH. Het biedt ruimte voor ontmoeting, verdieping, uitwisseling van ideeën, en het verwelkomen van nieuwe leden. Gezien de enthousiaste reacties van de deelnemers, zijn ook dit jaar deze doelen ruimschoots behaald:

"Altijd inspirerend om omringd te zijn door gelijkgestemde, getalenteerde vrouwen. De gesprekken dragen bij aan een dieper begrip van de structurele uitdagingen in de academie én aan het streven naar evenredige vertegenwoordiging in het hoger onderwijs."

"Een van de hoogtepunten van het jaar. Inspirerende sprekers, prachtige locatie en een heerlijk diner."
"Een waardevolle kans om andere vrouwelijke academici te ontmoeten, en samen te werken aan een eerlijkere academische wereld."

"De inzichten van toponderzoekers over academisch management en 'leadership in color' gaven praktische handvatten en versterkten het gevoel van solidariteit in diversiteit."

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.

Op donderdag 17 oktober 2024 organiseerde het LNvH daarnaast een inspirerende netwerkmiddag voor academische vrouwennetwerken, met als thema Strategic Profiling and Visibility. Deze bijeenkomst bood ruimte voor het uitwisselen van ervaringen, het versterken van onderlinge relaties en het gezamenlijk nadenken over de strategische positionering van vrouwennetwerken binnen en buiten de academie.

Onder voorzitterschap van prof. dr. Yvonne Benschop, voorzitter van het LNvH, traptten we de middag af met een lezing van dr. Marjolein Dennissen, expert op het gebied van kritische diversiteitsstudies. In haar bijdrage 'Collective Killjoys? Unpacking the collective power of diversity networks' deelde zij inzichten uit haar promotieonderzoek en lopende werk over hoe diversiteitsnetwerken – vanuit een intersectioneel en kritisch perspectief – kunnen bijdragen aan meer gelijkheid binnen organisaties. Tijdens de interactieve Q&A was er ruimte voor reflectie en uitwisseling met de aanwezige deelnemers.

Na een korte pauze presenteerden drie netwerken – het Women Academic Network AmsterdamUMC (WANA), Sisters in Science en het Halkes Women+ Faculty Network (Radboud Universiteit) – korte pitches over thema's als: Hoe werk je als netwerk intersectioneel?, Hoe start je een nieuw netwerk? en Wat zijn effectieve strategieën voor zichtbaarheid en invloed?

In het tweede deel van de middag gingen de aanwezige netwerken met elkaar in gesprek over thema's als strategische zichtbaar-

heid, activisme versus beleidsbeïnvloeding, positionering binnen de organisatie, en het formuleren van missie en visie. In kleine groepen én plenair werd gedeeld welke obstakels netwerken tegenkomen, maar ook welke kansen er liggen om meer impact te maken.

De behoefte om elkaar structureel te blijven ontmoeten werd breed gedeeld. Het LNVH blijft zich dan ook inzetten voor het faciliteren van deze uitwisseling tussen academische vrouwennetwerken.



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 2024 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 prof. Barbara Banda (gasthoogleraar aan de Rotterdam School of Management) en prof. Yvonne Benschop (Radboud Universiteit Nijmegen en LNVH).

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

Daarnaast brengt het LNVH maandelijks een nieuwsbrief uit. De nieuwsbrieven zijn na te lezen op de [LNVH-website](#). Verder waren er diverse nieuwsprikkels en – flashes met mededelingen voor (specifieke groepen) aangesloten. Denk hierbij aan vacatures, oproepen voor mentorschap en persvragen voor specifieke expertise. Ook was het LNVH actief op LinkedIn, en Instagram ([@lnvh.nl](#)). In 2024 is besloten het LNVH-account op X (voorheen Twitter) te sluiten en over te gaan op Bluesky. 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 2024 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 25](#) 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 niet 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 meelesen van stukken en voorstellen etc.).

Representatiekalender

JANUARI	FEBRUARI
9	1
Op 9 januari woonde het LNVH op uitnodiging de bestuursvergadering van zustervrouwen netwerk DEWIS bij.	Op 1 februari startte LNVH-stagiair Renske van der Bij.
10	1
Op 10 januari stuurde het LNVH de jaarlijkse nieuwsjaarsboodschap uit aan het netwerk.	Op 1 februari lanceerde het LNVH de Engelstalig Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2023.
10	5
Op 10 januari spraken VHTO en LNVH over een versterking van de samenwerking.	Op 5 februari kwam het LNVH HR-platform bijeen.
11	6
Op 11 januari woonde het LNVH op uitnodiging het Diversiteit en Inclusiesymposium van de Universiteit Leiden bij.	Op 6 februari nam het LNVH deel aan het juryberaad van de Bakhuis-Woltersprijs (Provincie Utrecht).
15	8
Op 15 januari vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de TU Delft plaats.	Op 8 februari vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de TU Eindhoven plaats.
16	15
Op 16 januari vergaderde het LNVH met de jury van de Bakhuis-Woltersprijs.	Op 9 februari nam het LNVH op uitnodiging deel aan de leergang Psychologische veiligheid en Werkgeluk.
19	12
Op 19 januari modereerde het LNVH op uitnodiging van het Institute for Advanced Study een sessie in het kader van de interviewreeks ‘SciSis meets’ met prof. dr. Floor Alkemade.	Op 12 februari overlegde het LNVH en de TU Delft over de nieuwe D&I-strategie.
22	12
Op 22 januari woonde het LNVH op uitnodiging het UNL Kenniscafé bij ter kennismaking met de nieuwe Kamerleden met hoger onderwijs portefeuille.	Op 12 februari woonde het LNVH op uitnodiging de uitreiking van de eerste Mercator Sapiens Stimulus bij, bij de Koninklijke Hollandse Maatschappij der Wetenschappen.
24	15
Op 24 januari spraken NWO en het LNVH over de toekomst van het NWO Aspasiaprogramma.	Op 15 februari was het LNVH aanwezig bij een bijeenkomst van het LandO.
25	16
Op 25 januari kwamen de partners van het Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek samen.	Op 16 februari werd het LNVH geïnterviewd over de werking van quota door De Volkskrant.
25	19
Op 25 januari stuurde het LNVH de maandelijkse nieuwsbrief uit.	Op 19 februari werd het LNVH op uitnodiging geïnterviewd voor de podcastserie ‘Door het glazenplafond’ van Karen Rensma. Beluister de podcast hier .
26	21
Op 26 januari spraken VHTO en LNVH verder over versterkte samenwerking.	Op 21 februari spraken de TU Eindhoven en het LNVH over trainingen voor commissieleden en -voorzitters.
29	21
Op 29 januari kwam het bestuur en bureau van het LNVH bijeen voor een bestuursvergadering.	Op 21 februari stuurde het LNVH de maandelijkse nieuwsbrief uit.
30	23
Op 30 januari was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het Board of Believers breakfast event van BrandedU (Nancy Poleon).	Op 23 februari vergaderden het LNVH en PNN gezamenlijk over een aantal onderwerpen gerelateerd aan kwetsbare groepen in het academisch bestel.
	27
	Op 27 februari was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de Kick-off Workshop: Disrupting Sameness in Dutch Academia.
	28
	Op 28 februari vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de Utrechtse plaats.

FEBRUARI	
29	Op 29 februari kwamen de partners van het Nationaal Actieplan DIHOO bijeen
MAART	
1	Op 1 maart nam het LNVH op uitnodiging deel aan de leergang Psychologische veiligheid en Werkgeluk.
1	Op 1 maart verzorgde het LNVH op uitnodiging de keynote tijdens de jaarlijkse inspiratiesessie van het UvA-brede mentor- en talentprogramma.
4	Op 4 maart sprak het LNVH met NWO-I en de KNAW over het opnemen van data met betrekking tot de man-vrouwverdeling binnen de instituten van de betreffende organisaties.
5	Op 5 maart was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de uitreiking van de Bakhuis-Woltersprijs.
7	Op 7 maart nam tijdelijke werknemer Linde Lammers afscheid van het LNVH.
8	Op 8 maart besteedde het LNVH op allerlei manieren en plaatsen aandacht aan Internationale Vrouwen-dag..
8	Op 8 maart sprak het LNVH over de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap bij een VOX POP event van de Faculteit Geesteswetenschappen aan de UvA.
8	Op 8 maart was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de boeklancering 'Vaker in de Media' (Janneke van Heugten). Het LNVH droeg bij aan de inhoud van dit boek.
13	Op 13 maart droeg oud-voorzitter Moniek Tromp het voorzitterschap inhoudelijk over aan voorzitter Yvonne Benschop.
14	Op 14 maart kwamen de partners van het For Women in Science Fellowship bijeen.
15	Op 15 maart nam het LNVH op uitnodiging deel aan de leergang Psychologische veiligheid en Werkgeluk.
19	Op 19 maart vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de Universiteit Leiden plaats.

MAART	
20	Op 20 maart vond er een afscheidsmeeting en -diner plaats voor de vertrekkende bestuursleden en bureau-medewerkers.
21	Op 21 maart was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de landelijke conferentie Seksueel Grensoverschrijdend gedrag en Seksueel misbruik.
21	Op 21 maart was het LNVH aanwezig bij het beleidsindicatorenoverleg van het ministerie van OCW (POPI).
22	Op 22 maart overlegden de KNAW en het LNVH over de voortgang van het D&I-beleid aldaar.
25	Op 25 maart kwamen de partners van het For Women in Science Fellowship bijeen voor een gesprek over de te veranderen cyclus van uitreikingen en de partnerschappen.
27	Op 27 maart zette het LNVH samen met de 14 universiteiten de enquête 'Academisch management aan de Nederlandse universiteiten' uit.
27	Op 27 maart stuurde het LNVH de maandelijkse nieuwsbrief uit.
28	Op 28 maart werd de Bakhuis-Woltersprijs geëvalueerd met alle juryleden en partners in het programma.
29	Op 29 maart werd het LNVH geïnterviewd voor de podcastserie 'De arbeidsmarkt 2023' van Academic Transfer. Beluister de podcast hier .
APRIL	
4	Op 4 april overlegde leden van Delft Young Academy met het LNVH over onderwerpen als de sociale veiligheid.
5	Op 5 april nam het LNVH op uitnodiging deel aan de leergang Psychologische veiligheid en Werkgeluk.
8	Op 8 april vond er een overleg plaats met een aantal decanen van de UvA over de voortgang van het genderbeleid aldaar.
10	Op 10 april kwam het LNVH bijeen voor een bestuursvergadering.

APRIL	
11	Op 11 april was het LNVH aanwezig bij het beleidsindicatorenoverleg bij het ministerie van OCW (POPI-overleg).
11	Op 11 april overlegden de TU Delft en het LNVH over de ontwikkelingen rondom sociale veiligheid.
17	Op 17 april stuurde het LNVH de maandelijkse nieuwsbrief uit.
18	Op 18 april overlegden NWO-I en het LNVH over meer samenwerking op het gebied van brede D&I.
18	Op 18 april woonde het LNVH een bijeenkomst van het LanDO bij.
19	Op 19 april modereerde het LNVH een sessie in de reeks 'SciSis meets' op het Institute for Advanced Study in Amsterdam.
26	Op 26 april nam het LNVH op uitnodiging deel aan de leergang Psychologische veiligheid en Werkgeluk.
MEI	
13	Op 13 mei kwam het LNVH HR-platform bijeen.
15	Op 15 mei spraken het LNVH en de Radboud Universiteit Nijmegen over de toekomst van het D&I-beleid aldaar.
16	Op 16 mei spraken het LNVH en de DIHOO-commissie over de voortgang van het Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek.
17	Op 17 mei adviseerde het LNVH op uitnodiging VHTO over de Meerjarenstrategie.
17	Op 17 mei spraken het LNVH en de KNAW kort bij over een aantal D&I-gerelateerde zaken.
22	Op 22 mei stuurde het LNVH de maandelijkse nieuwsbrief uit.
22	Op 22 mei overlegde het LNVH met een aantal partners over de op te zetten Regiegroep Sociale Veiligheid.
23	Op 23 mei overlegden het LNVH met een aantal decanen over sociale veiligheid.
24	Op 24 mei nam het LNVH op uitnodiging deel aan de leergang Psychologische veiligheid en Werkgeluk.

MEI	
24	Op 24 mei was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij een expertsessie ten behoeve van de Meerjarenstrategie van VHTO.
27	Op 27 mei overlegde het LNVH met een aantal partners en de juryvoorzitter over de selectievoorwaarden voor het FWiS-programma.
29	Op 29 mei adviseerde het LNVH over een diversiteits-scan voor ziekenhuizen.
30	Op 30 mei spraken het PNN en het LNVH over een aantal zaken met betrekking tot genderdiversiteit in de early career-fase.
JUNI	
4	Op 4 juni vond het eerste jaarlijks bestuurlijk overleg met het ErasmusMC plaats.
7	Op 7 juni nam het LNVH op uitnodiging deel aan de leergang Psychologische veiligheid en Werkgeluk.
5	Op 7 juni was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de opnames van een live podcast en televisie-uitzending van BM Media Lounge over de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap en vrouwelijke experts in de media. Bekijk de uitzending hier .
8	Op 8 juni vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de VU Amsterdam plaats.
8	Op 11 juni was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het afscheid van LanDO-voorzitter Aya Ezawa (Leiden).
15	Op 13 juni was het LNVH aanwezig bij een bijeenkomst van het LanDO.
16	Op 14 juni vond het jaarlijkse Spring Symposium plaats. Dit jaar getiteld 'The Inclusive University'.
14	Op 14 juni kwam de LNVH-klankbordgroep bijeen.
17	Op 17 juni vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de Universiteit Leiden plaats.
19	Op 19 juni was het LNVH aanwezig bij de 'General Assembly' van het European Platform for Women Scientists.

JUNI	
21	Op 21 juni modereerde het LNVH een interview in de reeks ‘SciSis meets’, ditmaal met prof. Mari Mikkola.
24	Op 24 juni verstuurde het LNVH de maandelijkse nieuwsbrief.
22	Op 27 juni vonden de focusgroepen plaats in het kader van het onderzoek naar Academisch management.
27	Op 27 juni vergaderde het LNVH-bestuur en bureau.
28	Op 28 juni vonden tevens focusgroepen plaats in het kader van het onderzoek naar Academisch management.
JULI	
1	Op 1 juli kwamen de partners van het Nationaal Actieplan DIHOO bijeen voor een vergadering over de voortgang van het plan.
4	Op 4 juli sprak het LNVH op uitnodiging van SAP tijdens hun online ‘Inspirational Speaker Lunch Sessions’.
5	Op 5 juli maakte het LNVH als lid kennis met de andere leden van de Raad van Advies van het PNN.
10	Op 10 juli kwam het LNVH HR-platform bijeen.
11	Op 11 juli spraken vrouwennetwerk DEWIS en het LNVH bij.
12	Op 12 juli spraken het LNVH en het MT van de directie OWB over de positie van vrouwen in de Nederlandse wetenschap en acties om deze te verbeteren.
17	Op 17 juli nam het LNVH afscheid van stagiaire Renske van der Bij.
19	Op 19 juli modereerde het LNVH een interview in de reeks ‘SciSis meets’, ditmaal met prof. Linda Douw (AmsterdamUMC).
24	Op 24 juli stuurde het LNVH de maandelijkse nieuwsbrief uit.
AUGUSTUS was het LNVH-kantoor grotendeels gesloten.	
29	Op 29 augustus gaf het LNVH op uitnodiging een lezing bij het ministerie van OCW tijdens de inspiratiemiddag van de directie OWB.

AUGUSTUS was het LNVH-kantoor grotendeels gesloten.	
30	Op 30 augustus vond de live afsluiting plaats van de leergang Psychologische veiligheid en Werkgeluk.
SEPTEMBER	
4	Op 4 september was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het vrouwencollectief #nietsdoeniseenoptie.
4	Op 4 september was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de opening van het Academisch Jaar van het NIAS-KNAW.
5	Op 5 september was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de preview van ‘OCW in Cijfers’.
9	Op 9 september startte stagiaire Ellen De Boel haar leertijd bij het LNVH.
11	Op 11 september vonden de analysegesprekken over de Monitor 2024 plaats.
13	Op 13 september was het LNVH aanwezig bij de oratie van bestuurslid prof. dr. Sarah Giest.
16	Op 16 september was het LNVH aanwezig bij een bijeenkomst van de adviesraad van Het PNN.
18	Op 18 september overlegden de data-analist en het LNVH over de uitkomsten van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2024 en hoe deze uit te lichten.
20	Op 20 september modereerde het LNVH een interview in de reeks ‘SciSis meets’ aan het Institute for Advanced Study in Amsterdam.
23	Op 23 september stuurde het LNVH de maandelijkse nieuwsbrief uit.
23	Op 23 september vond de jaarlijkse LNVH-heidag plaats. Ditmaal begeleidde Maartje Laterveer de sessie.
23	Op 23 september woonde het LNVH de werkgroepbijeenkomst van het Nationaal Actieplan DIHOO bij.
26	Op 26 september woonde het LNVH op uitnodiging de promotie van dr. Daphne van Helden bij aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.
27	Op 27 september spraken het LNVH en het MT van de directie OWB elkaar.

SEPTEMBER	
30	Op 30 september woonde het LNVH op uitnodiging de installatie van de nieuwe leden van De Jonge Akademie bij.
OKTOBER	
1	Op 1 oktober verzorgde het LNVH de lunchlezing 'No More Excuses: Inclusive Hiring and Gender Equity in Dutch Academia' voor NWO-I.
3	Op 3 oktober vergaderde de kwartiermaker sociale veiligheid van OCW en het LNVH over de Regiegroep Sociale Veiligheid.
2	Op 4 oktober werd het LNVH geïnterviewd over het Irène Curie Fellowship van de TU Eindhoven door het Eindhovens Dagblad en Studio040.
6	Op 7 oktober overlegden het LNVH en de DIHOO-commissie over de voortgang van het Nationaal Actieplan DIHOO.
10	Op 10 oktober vond de jaarlijkse Landelijke Bijeenkomst plaats in de Kunsthal in Rotterdam.
16	Op 16 oktober kwam het LNVH HR-platform bijeen
17	Op 17 oktober vond er een bijeenkomst plaats voor lokale vrouwennetwerken, georganiseerd door het LNVH.
21	Op 21 oktober woonde het LNVH op uitnodiging de UNIC Unconscious Bias conferentie bij.
24	Op 24 oktober verstuurde het LNVH de maandelijkse nieuwsbrief.
25	Op 25 oktober verzorgde het LNVH een sessie over genderdiversiteit in de wetenschap tijdens de Nederlandse Economendagen.
NOVEMBER	
5	Op 5 november verzorgde het LNVH op uitnodiging een keynote over genderdiversiteit in de wetenschap voor Nikhef.
6	Op 6 november overlegden Nemo Science Museum en de FWIS-partners met elkaar over de nieuw op te zetten samenwerking in dit programma.

NOVEMBER	
6	Op 6 november vond er een LNVH-bestuursvergadering plaats.
7	Op 7 november vond het jaarlijkse bestuurlijk overleg plaats met het College van Bestuur van de Open Universiteit.
8	Op 8 november was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het Recognition & Rewardsfestival in Ede.
11	Op 11 november overlegden het LNVH en de TU Delft.
11	Op 11 november spraken het LNVH en het MT van de directie OWB van het ministerie van OCW elkaar.
14	Op 14 november was het LNVH aanwezig bij een bijeenkomst van het LanDO.
15	Op 15 november was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de conferentie van ECWO.
21	Op 21 november sprak het LNVH tijdens een bijeenkomst van het vrouwennetwerk van SAP.
25	Op 25 november overlegde het LNVH over de OCW-beleidsindicatoren (POPI-overleg).
25	Op 25 november stond het LNVH op het Malieveld om te demonstreren tegen de monsterbezuinigingen op het hoger onderwijs en onderzoek.
26	Op 26 november nam het LNVH op uitnodiging deel aan de SEP-evaluatie van het NIAS-KNAW.
28	Op 28 november sprak het LNVH op uitnodiging van de ERG WOMEN+ netwerkevent van Nikhef.
29	Op 29 november kwam de werkgroep 'Monitoring' van het LanDO bijeen.
DECEMBER	
3	Op 3 december woonde het LNVH op uitnodiging de jaarconferentie van het European Platform for Women Scientists bij.
4	Op 4 december kwam de LNVH UHD-klankbordgroep bijeen voor een speciale meeting over sociale veiligheid en de impact van de voorgenomen bezuinigingen.

- 9
- Op 9 december presenteerde het LNVH de jaarlijkse Monitor Vrouwelijke Hoogleraren tijdens een mooie bijeenkomst in het Nova Zemblagebouw in Utrecht.
- 11
- Op 11 december vergaderden de FWiS-partners over de nieuw communicatiestrategie voor het programma.
- 12
- Op 12 december vergaderde het LNVH met het ministerie van OCW over de voortgang van de Regiegroep Sociale Veiligheid en de rol van het LNVH.
- 13
- Op 13 december kwam de werkgroep van het Nationaal Actieplan DIHOO bijeen voor een vergadering.
- 16
- Op 16 december vond het eerste jaarlijkse bestuurlijk overleg plaats tussen de Raad van Bestuur van het MUMC+ en het LNVH.
- 18
- Op 18 december kwam het LNVH HR-platform bijeen.
- 19
- Op 19 december stuurde het LNVH de maandelijkse nieuwsbrief uit.
- 19
- Op 19 december vergaderden de kwartiermaker sociale veiligheid van het ministerie van OCW en het LNVH over de voortgang van de Regiegroep.
- 23
- Op 23 december sloot het LNVH het jaar 2024 af.

FINANCIEN – OVERZICHT

UITGAVEN 2024

Realisatie Stichting LNVH per 31 december 2024

Omschrijving	Uitgaven	Inkomsten
	realisatie	realisatie
Uitvoering meerjarenplan		
Subsidie Ministerie OCW		150.000
Subsidie Monitor Vrouwelijke Hoogleraren		38.978
DWSF	11.723	
Mentoring/Intervisie	1.876	
Evenementen	16.542	
Symposia	26.213	
Landelijke bijeenkomsten	32.777	
Lokale netwerken	474	
Beleid beïnvloeden	325	
Website	4.261	
Onderzoeken	12.462	
Publiciteit & Publicaties	58.399	
Bureaunkosten	7.529	
Totaal	156.175	188.978
Exploitatietekort	-32.803	
Reguliere bestuurskosten		
Donaties		4.535
Rente- en bankkosten	292	
Bestuursverzekering	454	
Bureaunkosten	10.899	
Totaal	11.645	4.535
Exploitatieoverschot bestuurskosten	-7.110	

Dit overzicht houdt geen rekening met het feit dat projecten van het LNVH over de jaren 2022/20232024 heen lopen; er wordt puur gekeken naar de inkomsten en uitgaven van het betreffende jaar.

Let op: in dit overzicht is ook de subsidie vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap opgenomen die bedoeld is voor de realisatie van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren.

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

VOORUITBLIK – 2025

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 top lagen 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
7. Aandacht voor anti-wetenschaps- en anti-gendersentimenten en censuur op aandacht voor gender, sekse en diversiteit in wetenschap en zorg.

Verder in 2025 extra aandacht voor zeven grote projecten:

1. Opstellen Meerjarenplan 2025-2030
2. Verwerven van subsidie voor jaren 2025-2030
3. LNVH onderzoek naar macht en invloed | Vrouwen in academisch management
4. Realisatie toolkit Harassment
5. LNVH Spring Symposium 'The Engaged University'
6. Doorstart Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie | DIHOO - OCW
7. Start denkproces nudging video 'bias in selectiecommissies'.

LNVH-intern:

- Bestendiging Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (aflopen subsidieperiode 2020-2025)
- Bestendiging financiering Monitor Vrouwelijke Hoogleraren (aflopen subsidie in 2026)
- Werving nieuwe bestuursleden (einde mandaat)
- Implementeren nieuwe strategie UHD-klankbordgroep
- Werving stagiaire
- Werving tijdelijke projectmedewerker voor SAFIA-toolkit
- Herstart vaste teamleden LNVH na ziekteverlof
- Herziening logo LNVH en website
- Interne verhuizing LNVH in Nova Zemblagebouw Utrecht.

Einde document

COLOFON

Dit is een uitgave van



LNVH – Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren
Winthontlaan 2
Postbus 3021
3502 GA Utrecht
info@lnvh.nl
www.lnvh.nl

Datavisualisatie en vormgeving
Future Folks – datavisualisatie en vormgeving
Spectric – Illustratie

info@lnvh.nl

Juni 2025

