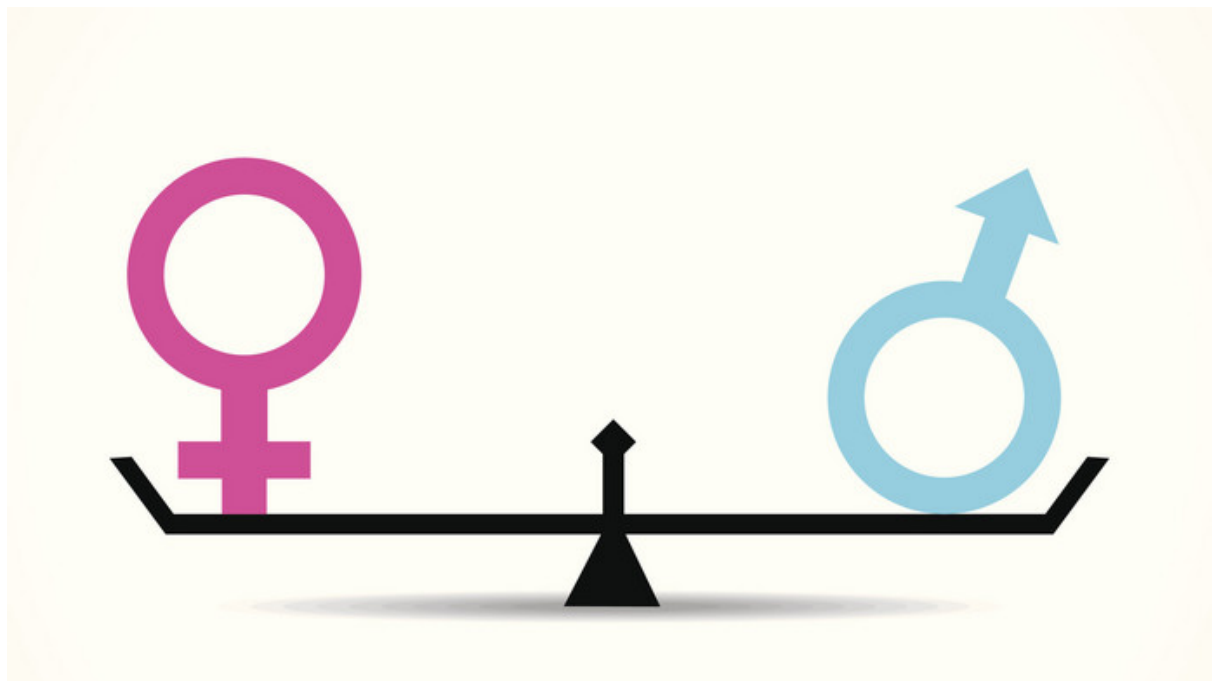


Advies werkgroep gender

Faculteit der Exacte Wetenschappen en Faculteit der Aard en Levenswetenschappen
30 juni 2017



1. Inleiding

Begin 2017 heeft het Faculteitsbestuur een werkgroep 'Gender' ingesteld om te adviseren hoe de in- en doorstroom van vrouwen bij FEW en FALW verbeterd kan worden. Uiteindelijke doel van het Faculteitsbestuur is een betere balans tussen vrouwelijke en mannelijke wetenschappers binnen de faculteiten. Daarvoor vraagt het Faculteitsbestuur aan de werkgroep te inventariseren wat de belangrijkste belemmeringen van de instroom en doorstroom van vrouwen bij FEW en FALW zijn en aansluitend concrete maatregelen aan te bevelen. In bijlage 1 is de opdrachtbrief na te lezen.

De werkgroep is als volgt samengesteld (op alfabetische volgorde):

- Dr. Michiel de Boer (Gezondheidswetenschappen)
- Dr. Tibor Bosse (Informatica)
- Drs. Nelleke van den Broek-Honingh (beleidsmedewerker onderzoek)
- Dr. Christine Dedding (Athena)
- Prof. dr. Rob de Jeu (Wiskunde)
- Prof. dr. Danielle Posthuma (Neurowetenschappen, voorzitter)
- Mr. Monique van de Raapkamp (HRM)

2. Werkwijze

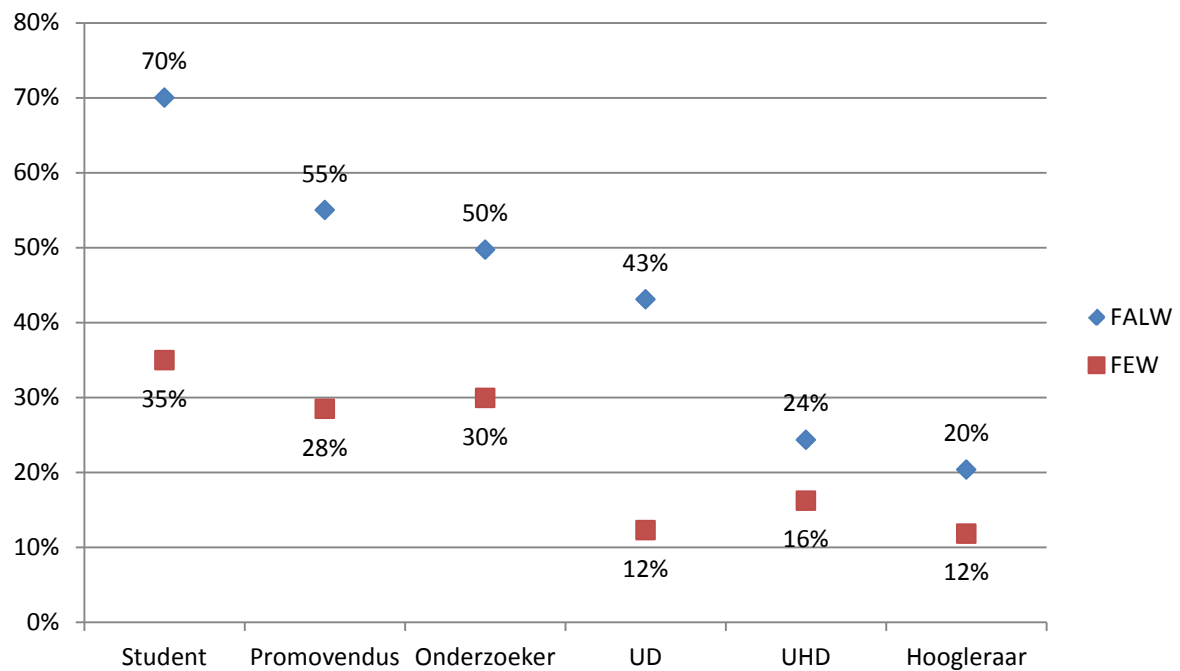
De werkgroep is in de eerste helft 2017 vier keer bij elkaar geweest. De leden van de werkgroep hebben binnen hun afdelingen gevraagd naar de mogelijke redenen dat vrouwen minder goed doorstromen. Het LNHV-rapport 'Emancipatiebeleid voor universiteiten' heeft hierbij als uitgangspunt gediend. De werkgroepleden hebben hun informatie op verschillende manieren verzameld, bijvoorbeeld via e-mail en via groeps gesprekken. In de werkgroep zijn een aantal uitgangspunten besproken. In het advies wordt ervoor gekozen adviezen te geven over de in- en doorstroom van vrouwen, zonder dat er lagere eisen aan vrouwen gesteld worden. Vrouwen presteren kwalitatief op hetzelfde niveau als mannen en het stellen van lagere eisen aan vrouwen zou geen recht doen aan dit principe en kan stigmatiserend werken. Verder worden oorzaken die buiten het bereik van de wetenschappelijke wereld liggen niet meegenomen in het advies. Eén van de belemmeringen die bijvoorbeeld genoemd werd was de prijs en de wachttijden van de kinderopvang.

3. Advies

3.1 Cijfers

Om een goed beeld te krijgen van de situatie bij FEW en FALW heeft de werkgroep gekeken naar het percentage vrouwen in de verschillende functie categorieën. Hierbij moet opgemerkt worden dat de cijfers een stand van zaken begin 2017 betreft. De percentages vrouwelijke studenten vormen hierbij een uitzondering, daar is gekeken naar het gemiddelde percentage vrouwelijke afstudeerders de afgelopen drie collegejaren. De verschillende percentages schetsen een beeld van verschillende cohorten (i.e. de huidige hoogleraren komen niet uit hetzelfde cohort als de huidige studenten), waarmee rekening gehouden moet worden bij de interpretatie van verschillende percentages tussen verschillende functie categorieën. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat 20 jaar geleden (de periode die iemand gemiddeld genomen minimaal nodig heeft om hoogleraar te worden na promotie) het percentage vrouwelijke promovendi lager lag dan momenteel het geval is. Hieronder een overzichtsgrafiek voor beide faculteiten.

Percentage vrouwen bij FEW en FALW in de verschillende functiecategorieën, d.d. jan 2017



Wat in bovenstaande grafiek bij FEW vooral opvalt is het verschil in het percentage vrouwelijke onderzoekers en vrouwelijke UD's. Een mogelijke verklaring hiervoor is de veelgehoorde uitstroom rond postdoc-niveau door het krijgen van kinderen. Hier zal later in het advies op teruggekomen worden. Wat in bovenstaande grafiek bij FALW vooral opvalt is het verschil in het percentage vrouwelijke UD's en vrouwelijke UHD's.

3.2 Uitvraag bij afdelingen

Zoals in de meeste literatuur aangegeven is er niet één oorzaak aan te wijzen van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap. De meest genoemde oorzaken in de wetenschappelijke literatuur kunnen in drie theoretische gezichtspunten worden ingedeeld¹:

1. **Sekseverschillen: oorzaken bij vrouwen zelf.** Een eerste theorie veronderstelt dat vrouwen en mannen verschillende eigenschappen, motivaties en ambities hebben die maken dat vrouwen minder geschikt zijn dan mannen voor hoge wetenschappelijke functies. Mannen vertonen op sommige relevante kenmerken, met name kwantitatieve vaardigheden en ruimtelijk inzicht, meer variatie dan vrouwen. Hierdoor zijn er bij mannen zowel meer uitschieters naar boven als naar beneden. Daarentegen zijn vrouwen gemiddeld beter in verbale vaardigheden, vooral in het zich schriftelijk uitdrukken. Vrouwen zijn meer dan mannen geneigd om falen te voorkomen en zijn daardoor minder bereid uitdagende taken uit te voeren, terwijl dat juist een positieve invloed op loopbaanmogelijkheden heeft. Van alle onderzochte sekseverschillen is dit het enige dat een gedeeltelijke verklaring voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies zou kunnen geven. Voor andere geopperde verschillen, zoals in motivatie of ambitie tussen vrouwelijke en mannelijke promovendi, of in prestaties in termen van publicaties, is in o.a. Nederlands onderzoek geen ondersteuning gevonden.

¹ Tekst afkomstig uit LNHV rapport 'Emancipatiebeleid voor universiteiten'

2. **Beeldvorming: seksestereotypen als oorzaken van vertekeningen in beoordelingen.** Een tweede theorie gaat ervan uit dat beeldvorming in de vorm van seksestereotypen een belangrijke oorzaak is van ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies. Seksestereotypen zijn verwachtingen over de kenmerken en eigenschappen van vrouwen en mannen, die onze waarnemingen sturen en ons oordeel over gedrag kleuren. Op basis van onderzoek naar sollicitatieprocedures in Nederlandse universiteiten is al eens aangetoond dat, zelfs als de benoemingsadviescommissie sollicitanten even geschikt vindt, vrouwen toch minder kans maken op een benoeming. Dit komt door veronderstelde vrouwelijke eigenschappen, die men minder bij de functie vindt passen dan bij mannen veronderstelde eigenschappen. Recent onderzoek wijst uit dat over het algemeen in sollicitatieprocedures voor hoogleraren sprake is van vertekening in de beoordeling op basis van veronderstelde sekseverschillen.
3. **Organisatiecultuur: vrouwenonvriendelijke normen en gewoontes.** Volgens een derde theorie zou de organisatiecultuur voor vrouwen ongunstig kunnen zijn. De cultuur in de wetenschap is erg competitief, met een hoge werkdruk. Bovendien zijn universiteiten sterk hiërarchisch geordend, zowel in wetenschappelijke als in bestuurlijke functies. In het algemeen voelen mannen zich in dergelijke organisaties beter thuis dan vrouwen. Ook het feit dat vrouwen in de minderheid zijn maakt een organisatie minder aantrekkelijk voor hen.

De leden van de werkgroep hebben binnen hun afdelingen gevraagd naar de mogelijke oorzaken waardoor vrouwen minder goed doorstromen. De belemmeringen worden hieronder ingedeeld naar de hierboven beschreven driedeling en er wordt tevens bij iedere belemmering een aanbeveling gedaan.

a. Sekseverschillen: oorzaken bij vrouwen zelf

Belemmering a1: Geen vangnet bij zwangerschapsverlof

Het dagloon van een medewerker die zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet wordt vergoed door UWV (tot een maximum dat ongeveer gelijk ligt aan het maximum van schaal 11). Deze vergoeding wordt doorgesluisd naar de afdeling. Dit betekent weliswaar dat er in theorie geld voor vervanging is maar in de praktijk is een vervanging voor een periode van 16 weken in een onderzoeksproject geen optie. Bij een promotiecontract is het voor de promovenda geen oplossing. Wel biedt het de mogelijkheid om zonder extra kosten een verlenging aan te gaan. De Cao voor de Nederlandse Universiteiten kende al langer de mogelijkheid om een promovenduscontract wegens zwangerschap te verlengen. In de nieuwe cao 2017 is zelfs opgenomen dat verlenging van een promovenduscontract bij zwangerschap een automatisme moet zijn. In de praktijk binnen de Béta-faculteit wordt deze verlenging vrijwel altijd verleend. Voor junior-onderzoekers die promoveren maar geen promotie-contract hebben is dit echter vaak niet mogelijk. Hetzelfde geldt voor postdocs. De Cao kent een maximum-contract duur van 4 jaar waarbinnen maximaal 3 opeenvolgende contracten kunnen worden afgesloten. Bij een vierde contract of overschrijding van de 4 jaar is er sprake van een vast contract. Een verlenging wegens zwangerschap telt zowel qua aantal als qua duur mee voor deze keten. Vanuit de Vereniging voor Samenwerkende Nederlandse Universiteiten is een verzoek bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gedaan om een extra contract wegens zwangerschapsverlenging ook bij andere wetenschappelijke functies mogelijk te maken. Tot die tijd is de enige manier om rekening te houden met een eventuele zwangerschap, te zorgen dat er voor het reguliere traject slechts twee contracten worden gebruikt. Een derde contract kan dan nog voor zwangerschap gebruikt worden. Veelal zal echter de periode van 4 jaar de grootste beperking zijn. Ook is het nog mogelijk om de vergoeding die ontvangen wordt voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof aan te wenden voor iemand die voor een periode de onderwijstaken overneemt zodat de werkneemster tijd wint om aan het onderzoek te werken.

Aanbeveling a1: Slim inzetten van contracten

Om de hierboven beschreven problemen te voorkomen dienen afdelingen slim om te gaan met tijdelijke contracten. Concreet wordt aanbevolen afdelingshoofden en afdelingsmanagers te informeren over de beschreven beperkingen en oplossingsrichtingen:

- 1) Bekendheid geven aan het feit dat de afdelingen vergoed worden voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- 2) Bekendheid geven aan de automatische verlenging bij zwangerschaps- en bevallingsverlof binnen een promovenduscontract.
- 3) Waar opportuun de vergoeding voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof aanwenden om de onderwijslast van zwangere of recent bevallen tijdelijke vrouwelijke onderzoekers te verlichten zodat zij meer tijd aan het onderzoek kunnen besteden.
- 4) Zoveel mogelijk promovendi ook een promovendus contract geven.

Tot slot wordt aanbevolen via het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap extra te lobbyen bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met betrekking tot het verzoek voor een extra contractmogelijkheid bij zwangerschap.

Belemmering a2: Vrouwen andere begeleiding nodig

Hoewel uit literatuur blijkt dat vrouwen even ambitieus zijn als mannen², wordt op veel afdelingen genoemd dat vrouwen vaak slechter zijn in onderhandelen en voor zichzelf opkomen, vrouwen een andere stimulering/begeleiding nodig hebben dan mannen en vrouwen vaak minder zeker van zichzelf zijn en zichzelf presenteren op een andere manier. In de literatuur³ wordt beschreven dat m.b.t. leiderschap verschillend over mannen en vrouwen geoordeeld wordt: “De dominante leiderschapsstijl is geënt op waarden als autoriteit, overtuigingskracht en overwicht. Dit zijn waarden die over het algemeen eerder aan het gedragsrepertoire van mannen dan aan dat van vrouwen worden toegeschreven en die bovendien belangrijker worden gevonden dan waarden als empathie en bescheidenheid. Vrouwelijke kandidaten worden al snel gezien als minder zelfverzekerd, minder assertief en minder competent. En het vertonen van traditioneel masculien gedrag is ook geen oplossing voor vrouwen.”

Aanbeveling a2: Cursus vrouwelijk leiderschap/coaching vrouwen

Vanuit verschillende afdelingen wordt als oplossing aangedragen een cursus vrouwelijk leiderschap. Op de Vrije Universiteit Amsterdam worden al dergelijke cursussen gegeven, dus daar zou bij aangesloten kunnen worden. Aanbevolen wordt deze cursussen actief te promoten binnen de afdelingen en om in het format voor de strategische personeelsplannen de vraag op te nemen welke medewerkers het komende jaar een dergelijke cursus gaan volgen.

Belemmering a3: Onduidelijk waarom vrouwen vertrekken

De werkgroep heeft gekeken naar de cijfers m.b.t. uitstroom. Als gekeken wordt naar de uitstroomcijfers voor 2015 en 2016 valt m.n. op dat er nauwelijks vrouwen uitgestroomd zijn op UHD- en hoogleraar-niveau. Op UD-niveau is echter te zien dat van de uitstroom in 2015-2016 bij FALW op UD-niveau 100% vrouw is en bij FEW 55%. Omdat er bij de meeste afdelingen geen exitgesprekken gehouden worden is niet te achterhalen waarom op UD-niveau – in vergelijking met mannen – meer vrouwen uitstromen.

Aanbeveling a3: Exitgesprekken/formulier

Een oplossing hiervoor zou kunnen zijn het houden van exitgesprekken met vertrekkende wetenschappers en tijdens die gesprekken vragen naar de reden van vertrek. Een exitinterview kan unieke informatie geven over negatieve aspecten van de faculteit of onderdeel daarvan, die men niet zo gemakkelijk naar voren zal brengen zolang men er werkt⁴. Het houden van exitgesprekken is echter erg arbeidsintensief. Om die reden zal niet altijd een exitgesprek gehouden (kunnen) worden.

² Hoogleraarbenoemingen in Nederland, Mythen, feiten en aanbevelingen (2011)

³ Hoogleraarbenoemingen in Nederland, Mythen, feiten en aanbevelingen (2011)

⁴ Tekst afkomstig uit LNHV rapport ‘Emancipatiebeleid voor universiteiten’

Een oplossing hiervoor kan een digitale vragenlijst zijn, die vanuit HRM-centraal verstuurd wordt aan alle wetenschappers die vanuit een vast dienstverband de VU verlaten. In deze vragenlijst dienen dan ook verschillende ‘gendervragen’ opgenomen te worden. Voordeel van een vragenlijst is dat de informatie dan ook VU-breed beschikbaar is, waardoor er makkelijker te monitoren is.

b. Beeldvorming: sekstereotypen als oorzaken van vertekeningen in beoordelingen

Belemmering b1: Vrouwen minder buitenlandervaring

Bij de beoordeling van sollicitanten is ‘buitenlandervaring’ vaak één van de criteria waarnaar gekeken wordt. De meeste wetenschappers doen buitenlandervaring op tijdens hun ‘postdoc’-fase. Voor vrouwen is dit in sommige gevallen een belemmering, vanwege kinderen/zorgplicht, of een reden om het krijgen van kinderen uit te stellen.

Aanbeveling b1: Mobiliteit devalueren

Het feit dat iemand minder/geen buitenlandervaring heeft, wil nog niet zeggen dat de kandidaat kwalitatief minder goed is. Aanbevolen wordt om mobiliteit als criterium te devalueren en dit niet alleen binnen de faculteit te doen, maar dit ook breder binnen de universiteit te bespreken en wetenschappers op te roepen dit te promoten in het commissiewerk dat zij doen. Binnen de faculteit kan dit een onderdeel worden van de aanbevolen gender awareness trainingen, zie c1.

Belemmering b2: BAC niet altijd alert genoeg op genderverschillen

Een benoemingsadviescommissie (BAC) speelt een grote rol bij voordrachten voor UD, UHD en hoogleraarposities. Bij de samenstelling van een BAC voor een hoogleraarpositie wordt erop gelet dat er minimaal twee vrouwen vanuit het wetenschappelijk personeel in de BAC plaatsnemen en in het BAC-rapport wordt ook expliciet gevraagd naar het aantal vrouwelijke kandidaten. Bij UD en UHD posities is dit nog niet het geval.

Aanbeveling b2: BAC samenstelling weerspiegeling van veld en opdracht actief zoeken (scoutingsrichtlijnen)

Verwacht wordt dat de aanstelling van vrouwen in de benoemingsadviescommissie een positief effect heeft op de oordeels- en besluitvorming en daarmee op de kans van vrouwen om in te stromen⁵. Aanbevolen wordt de BAC-samenstelling voor UD en UHD functies zoveel mogelijk een afspiegeling van het veld te laten zijn. De reden te kiezen voor een afspiegeling i.p.v. een vast aantal of percentage is om ervoor te zorgen dat in gebieden waar weinig vrouwen zijn, deze vrouwen niet overbelast worden. Daarnaast is het aan te bevelen BAC’s de opdracht te geven actief op zoek te gaan naar vrouwelijke kandidaten om te solliciteren en te verzoeken verslag uit te brengen hiervan in het BAC-rapport. De BAC kan daarbij gebruik maken van de scoutingsrichtlijn, die selectiecommissies helpt bij het werven en selecteren van vrouwen in wetenschappelijke topposities. De scoutingsrichtlijn bestaat al enige tijd, maar is niet bij iedereen even bekend. Geadviseerd wordt de HRM-adviseurs op te laten treden als ‘gender’-ambassadeur in een BAC en daarbij minimaal de scoutingsrichtlijn onder de aandacht brengen.

Belemmering b3: Geen mogelijkheden voor family-planning in oude tt-beleid

Steeds vaker vindt instroom in de wetenschappelijke ladder plaats middels een tenure-track-contract. Met een wetenschapper wordt een eenmalig tijdelijk contract afgesloten met een ambitieus maar overzichtelijk groei traject (tussen drie en vijf jaar) leidend tot een vast contract wanneer alle mijlpalen gehaald worden. Het ambitieuze karakter van het tenure-traject biedt in het algemeen geen ruimte voor een onderbreking voor zwangerschaps- en bevallingsverlof. Een verlenging van het contract is vaak niet mogelijk omdat dan de periode van vier jaar overschreden zou worden en dat kan alleen bij een eenmalig (dus zonder verlenging) tijdelijk contract. Het feit dat er geen ruimte in het traject is voor zwangerschap zal misschien vrouwen al weerhouden te

⁵ Tekst afkomstig uit LNHV rapport ‘Emancipatiebeleid voor universiteiten’

reageren. In het concept facultaire tenure-trackbeleid (is nog niet vastgesteld) wordt expliciet aandacht besteed aan ruimte voor family-planning in het contract.

Aanbeveling b3: Rekening houden met family-planning in nieuwe tt-beleid

Nadrukkelijke ruimte voor family-planning in het facultaire tenure-trackbeleid.

Belemmering b4: Verschil in beloning

In het voorjaar 2017 is het rapport 'Financiële Beloning van Mannelijke en Vrouwelijke Wetenschappers aan de VU' van prof. dr. Belle Derks verschenen. In dit rapport wordt o.a. geconcludeerd dat de loonkloof binnen FALW relatief klein is (gemiddeld € 94 versus € 173 landelijk). Echter, de vrouwelijke hoogleraren verdienen gemiddeld € 610 minder in de maand. Deels wordt dit verschil verklaard door het lagere percentage vrouwen dan mannen in niveau 1, maar zelfs binnen de functie niveaus verdienen vrouwen minder dan mannen (8.6% minder in functie HGL1; 5.2% minder in functie HGL2). Bij FEW (gemiddeld € 191) is de loonkloof aanzienlijk groter en is tevens het grootste verschil bij hoogleraren (€ 486) te vinden, en dit verschil wordt grotendeels verklaard door het feit dat géén van de vrouwelijke hoogleraren functieniveau 1 heeft.

Aanbeveling b4:

- In het rapport 'Financiële Beloning van Mannelijke en Vrouwelijke Wetenschappers aan de VU' wordt aanbevolen meer vrouwen te promoveren naar functieniveau 1 en om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies te stimuleren. De werkgroep beveelt aan jaarlijks in het voorjaar – als de strategische personeelsplannen geschreven worden en de vlootschouw gehouden wordt – specifiek ook naar deze twee punten te kijken (voor zover dat nog niet gebeurt). Hierbij moet het niet kunstmatig makkelijker worden gemaakt voor vrouwen om door te stromen naar een hogere functie of functieniveau; het is de bedoeling zorgvuldig(er) te kijken of bij de beoordeling van vrouwen misschien sprake is van (onbewuste) achterstelling en waar dit zo is deze weg te nemen.
- In het rapport wordt aanbevolen de oorzaken voor genderverschillen in salaris binnen functieniveaus te onderzoeken. Ook deze aanbeveling neemt de werkgroep over. Dit kan bijvoorbeeld door een afstudeer- of stageproject. Gestart zou dan kunnen worden met de grootste verschillen in beloning wat bij hoogleraren FALW het geval is. Het doel van het project kan zijn om oorzaken voor de salarisverschillen te onderzoeken en ongefundeerde verschillen boven tafel te krijgen.

c. Organisatiecultuur: vrouwonvriendelijke normen en gewoontes

Belemmering c1: Beeldvorming

In de gesprekken binnen de afdelingen blijkt dat er nog een wereld te winnen is qua beeldvorming en vooroordelen. Bij de vraag wie er aangenomen wordt als een man en een vrouw gelijk gekwalificeerd zijn, wordt veelal de man gekozen, omdat hij “niet zwanger kan raken”. Ook wordt genoemd dat het voor mannen vaak voldoende is om “veelbelovend” te zijn en dat vrouwen meer moeten laten zien om hoger op te komen (kan ook liggen dat vrouwen zelf en een relatief lagere neiging hebben tot zelfpromotie, zie a2). Ook blijkt dat deeltijdwerken nog lang niet bij iedereen geaccepteerd wordt. Hoewel het meestal vrouwen zijn die deeltijd werken, worden ook sommige mannen die vier dagen werken daarop aangekeken in de dagelijkse praktijk en/of het jaargesprek.

Aanbeveling c1: Gender awareness trainingen voor alle leidinggevenden

Aanbeveling is dan ook iets te doen aan beeldvorming. Dit kan bij uitstek door genderbiastrainingen voor zowel mannen als vrouwen om het inzicht en de bewustwording van de deelnemers te vergroten. Gestart zou kunnen worden om alle hoogleraren van FEW en FALW de komende twee jaar een dergelijke training te laten volgen. Positief is dat door de gesprekken die werkgroepleden binnen de afdelingen gevoerd hebben al een stukje bewustwording ontstaan is. Eén afdeling zag in dat ze tot nu toe altijd mensen vroegen voor bepaalde taken, zoals opleidingscoördinator, en besloot vanaf nu open te gaan werven.

Belemmering c2: Uitval rond postdoc-niveau

In de uitvraag bij de afdelingen is vele malen de uitval rond postdoc-niveau genoemd als periode dat vrouwen uitstromen. Hoewel de cijfers in figuur 1 andere cohorten betreffen, lijken de cijfers dit te ondersteunen (zie figuur 1). De achterliggende reden hiervan is uiteraard lastig te achterhalen, en zal divers zijn, maar één oorzaak lijkt te zijn dat in de fase de kindwens speelt en daarvoor meer zekerheid qua werk gewenst is. Uit de gesprekken bleek dat er grote behoefte is aan carrièreplanning voor na de promotie. Dit is niet alleen voor vrouwelijke promovendi van belang, maar ook voor mannelijke promovendi.

Aanbeveling c2: Carrièreplanning na promotie (voor mannen en vrouwen)

Er is faculteitsbreed grote behoefte onder PhD's om meer handvatten te krijgen voor carrièreplanning na hun promotie. Wat zijn bijvoorbeeld de mogelijkheden voor subsidies? Deze aanbeveling sluit ook aan bij de doelstelling genoemd in het facultaire meerjarenperspectief om talentbeleid te ontwikkelen voor jonge onderzoekers (post docs en PhD's).

Aanbeveling c3: Jaarlijkse uitreiking genderprijs

Om met enige regelmaat aandacht te vragen voor het onderwerp gender wordt aanbevolen jaarlijks op een ludieke manier stil te staan bij het onderwerp. Het faculteitsbestuur kan bijvoorbeeld jaarlijks, tijdens een eindejaars- of nieuwjaarsborrel, een prijs uitreiken aan de afdeling die zich het afgelopen jaar het beste heeft ingezet om de man/vrouw verhouding gelijkjer te krijgen. Dit is tevens een goede manier om 'best practices' uit te wisselen. Aanbevolen wordt geen aparte oproep te doen voor de jaarlijkse prijs, maar tijdens de bestuurlijke overleggen de benodigde informatie te verzamelen.

Bijlage 1: Opdracht van FB aan werkgroep gender

Uit de Monitor Vrouwelijk Hoogleraren 2015 bleek (weerom) dat vrouwen sterk ondervertegenwoordigd zijn in de top van de Nederlandse wetenschap: slechts 17,1% van de Nederlandse hoogleraren is vrouw. In de Monitor wordt het glazen plafond als voornaamste reden gegeven: bij elke tussenstap zijn er structurele barrières die vrouwen belemmeren om door te stromen naar een hogere functie. Vrouwen zijn nog oververtegenwoordigd als student (53,4% van de afgestudeerden is vrouw), maar bij elke volgende stap neemt het aantal vrouwen af. Onder de gepromoveerden is nog maar 43,5% vrouw, en dat loopt via universitair docenten (UD; 37%), universitair hoofddocenten (UHD; 25,6%) terug tot de eerder genoemde 17,1% onder hoogleraren (HGL).

De VU heeft met de minister van OCW een streefcijfer afgesproken van 25% vrouwelijke hoogleraren in 2020. Omdat het huidige percentage VU-breed op 20% ligt, zijn extra maatregelen nodig om het streefcijfer te behalen. Voor FEW en FALW ligt het gezamenlijke percentage vrouwelijke hoogleraren d.d. oktober 2016 op 18%. Hoewel er nog een aantal benoemingen voor vrouwelijke hoogleraren in het vooruitzicht zijn, is het duidelijk dat er extra maatregelen nodig zijn om de 25% te halen, zeker gezien het aantal vrouwelijke onderzoekers in de positie UHD1 bij FEW en FALW zeer laag is.

Het Faculteitsbestuur van FEW en FALW onderstreept het belang van een betere balans tussen vrouwelijke en mannelijke wetenschappers en stelt daarom een werkgroep in die het Faculteitsbestuur adviseert over de in- en doorstroom van vrouwen (niet beperkt tot hoogleraren). Uitgangspunt voor de werkgroep kan het rapport 'Emancipatiebeleid voor universiteiten' van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) zijn. In dit rapport worden de meest frequente oorzaken genoemd dat vrouwen in de wetenschap niet goed doorstromen, en daarbij wordt per oorzaak een overzicht gegeven van in Nederland toegepaste maatregelen. De werkgroep kan toetsen welke van deze oorzaken bij FEW en FALW de belangrijkste oorzaken zijn, en aangeven welke van de maatregelen zij het meest effectief actief achten voor FEW en FALW. De hoofdvragen aan de werkgroep zijn:

- Wat zijn de belangrijkste belemmeringen van de instroom en doorstroom van vrouwen bij FEW en FALW? Als basis hiervoor kunnen de in het rapport 'Emancipatiebeleid voor universiteiten' genoemde oorzaken gebruikt worden.
- Welke concrete maatregelen beveelt de werkgroep aan, passend bij de oorzaken van belemmering en passend binnen het beleid van de universiteit/faculteit?

Voor alle vragen vraagt het Faculteitsbestuur de werkgroep specifiek ook de vraag te beantwoorden voor de functie hoogleraar. Het Faculteitsbestuur verzoekt de werkgroep het Faculteitsbestuur op de hoogte te houden van de bevindingen en op 1 april een eerste keer te rapporteren.