

Van: [redacted]
Verzonden: maandag 30 augustus 2021 11:42
Aan: [redacted]
Onderwerp: FW: graag contact min OCW : mondelinge vraag vragenuurtje
Bijlagen: image004.png; Mondelinge vragen Tielen 18-6 TUEindhoven vrouwen.docx



Directie Wetenschapsbeleid
 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
 Postbus 16375 | 2500 BJ | Den Haag
 06- [redacted]

Van: [redacted]
 <[redacted]@minocw.nl>
Verzonden: dinsdag 18 juni 2019 10:46
Aan: [redacted]
 <[redacted]@tue.nl>;
 [redacted]
 [redacted]@tue.nl>;
 [redacted]
 <[redacted]@tue.nl>
CC: [redacted]

Op woensdagen ben ik afwezig.

<[redacted]@minocw.nl>

Onderwerp: RE: graag contact min OCW : mondelinge vraag vragenuurtje

Hartelijk bedankt voor het toesturen. Hierbij onze algemene spreeklijn en een aanvullende Q&A over of dit mag. Ik hoor graag of dit voor jullie ok is!

Vriendelijke groet,

Van: [redacted] [mailto:[redacted]@tue.nl]

Verzonden: dinsdag 18 juni 2019 9:52

Aan: [redacted]; [redacted]; [redacted]

Onderwerp: RE: graag contact min OCW : mondelinge vraag vragenuurtje

Beste [redacted],

Zoals zojuist besproken hierbij onze Q&A, ons persbericht en onze factsheet. Graag ontvangen we wat jullie voor de minister voorbereiden.

Ik neem [redacted] (persvoorlichter) en [redacted] (beleidsadviseur HRM) mee in de correspondentie, fijn wanneer jullie dat in beantwoording ook doen.

Bijlages:

Background info = Q&A in Engels en Nederlands

Def bericht NL irene curie= persbericht

Factsheet eng= facts& figures NL en TU/e.

We gaan er uiteraard van uit dat jullie prudent met de gegevens omspringen en niet onnodig details verstrekken die negatieve beeldvorming in de hand kunnen werken ☺

Hoor graag of jullie hiermee uit de voeten kunnen.

Met vriendelijke groet,

Eindhoven University of Technology

[redacted]@tue.nl



De Zaale, 5612 AJ Eindhoven
 Gebouw 3, Atlas 10de verdieping, Groene Loper 3
 Postbus 513, 5600 MB Eindhoven

From: [redacted] [mailto:[redacted]@minocw.nl]

Sent: Tuesday, June 18, 2019 9:34 AM

To: [redacted] . [redacted]@tue.nl>; [redacted] [redacted]@minocw.nl>; [redacted]@remove-this.tue.nl

Subject: graag contact min OCW : mondelinge vraag vragenuurtje

Importance: High

Beste mevrouw [redacted] en meneer [redacted], beste [redacted] en [redacted],

De kans is groot dat minister Engelshoven vandaag tijdens het vragenuurtje vragen krijgt over het bericht dat 'TU Eindhoven stelt wetenschappelijke vacatures alleen open voor vrouwen' ([Nu.nl, 18 juni 2019](#)).

Wij zijn druk bezig met Q&A's en zouden deze heel graag met u willen afstemmen en ook graag uw woordvoeringslijn ontvangen.

Bij ons is [redacted] contactpersoon, zij werkt bij de directie Wetenschapsbeleid en is daar als beleidsadviseur verantwoordelijk voor het dossier Gender.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

Drs. [redacted]

[redacted]



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid
Postbus 16375 II IPC 4100 II 2500 BJ Den Haag

Mob: 06 [redacted] Email: [redacted]@minocw.nl

TU/e Irène Curie Fellowships

Background information

(Nederlands: zie onder)

1. Why is this program necessary?

From the point of view of equal opportunities and high output quality, TU/e attaches great importance to a good male/female balance. A diverse workforce leads to better strategies, more creative ideas and faster innovation. Because the percentage of female employees among the permanent academic staff is very low, we have taken successive measures to increase the percentage since 2010. Although the percentages are on the rise, they are increasing too slowly. The number of female full, associate and assistant professors today is still only 16, 15 and 29 percent respectively. That is why we believe that more far-reaching steps are needed.

Some of the measures taken earlier include:

- Appointments Advisory Committees must nominate at least one suitable male and one suitable female candidate for each associate or full professorship vacancy.
- Each Appointments Advisory Committee must have at least two female members.
- By 2020 fifty per cent of appointed assistant professors must be women.
- A network of ambassadors has been established.
- Pro-active scouting is carried out using existing resources such as own personnel
- A third of the shortlist for appointment proposals for full or associate professors should consist of women. If not, the department board must account for this.
- A Steering Committee was set up in 2010 and transformed into a Diversity Committee in 2018.
- A Chief Diversity Officer has been appointed

2. What will the university achieve through this program? Where will the TU/e be in five years?

The aim is to increase the percentage of women in the intake to at least 50% for assistant professors and 35% for associate and full professors. Please note that it is not feasible to reach 50% female staffing levels in five years; there are too few vacancies for that.

3. What will the university do when, in a year and a half, it will have hired only a handful of female academics?

We are fully devoted to making the Irène Curie Fellowships a success. We don't want to pre-empt anything with hypothetical scenarios right now.

4. What does the TU/e do when an outstanding male candidate applies for a vacancy?

Exceptions to the rule are permitted for very exceptional male candidates. But up to a maximum of ten percent of the vacancies. The decision to grant an exemption lies with the rector.

5. Is the measure an obstacle to the career of TU/e male academics?

No. The Irène Curie Fellowship focuses on the intake of new academics. It has no consequences for the careers of our current permanent academic staff.

Furthermore, although we are devoted to making this program a success, we do not expect that 100 percent of the vacancies of the Irène Curie Fellowship will be filled by female candidates. In the case of vacancies that are not successfully filled within six months, the generic procedure is followed. Men can then also apply. In the case of the generic procedure, however, the following applies: in the event of equal suitability, preference is given to a woman.

6. Is there support within TU/e for the Irène Curie Fellowships?

Most of the academics in our organization are aware of the drawback for women, think that measures are justified, and support the pursuit of equal opportunities. We sense in the organization that people also believe that more far-reaching measures are needed.

7. Female academics want to be appointed due to their qualities, not their gender.

Female academics are still selected on the basis of quality. After that, every talented academic in a tenure track must prove himself or herself and meet the applicable criteria in order to be promoted to assistant professor 1 and then to associate professor. As usual, this development is followed and verified by an appointments advisory committee.

8. Does this mean that TU/e is lowering its quality requirements targeting in order to bring in more women?

The fellowship does not mean that we are going for less quality and that we are going to lower our standards. However, we will actively search for female academics. To this end, we ask our current academics to identify talented female academics in their network. In addition, our recruiters proactively look for those female academics and in this way try to identify the very talents that we would otherwise overlook.

9. How will TU/e hold on to the new female academics? How does the university prevent them from coming up against a glass ceiling?

At TU/e, we use the development principle instead of the staffing principle. This means that any assistant professor that has the qualities to do so can develop into an associate professor. In order to give young academics more autonomy and visibility in their research, we have switched to the section model whereby academics work together on overarching themes, but each is in control of the content, finances and staffing of their own line of research.

In addition, each department applies criteria in the areas of research, education, valorization and organization. In this way it becomes clear what an academic has to meet in order to be able to develop. In order to achieve greater transparency in this process, TU/e has appointed interdepartmental committee members (IFC members) whose task is to ensure that processes are fair and transparent and they are trained in recognizing gender bias. In such a situation, the IFC member will intervene.

10. TU/e is faced with a particularly high workload due to the increased number of students. Does this measure delay the filling of vacancies, and thus managing the workload?

Indeed, it is a risk that it will take longer to fill vacancies. We are well aware of this. Nevertheless, we find it necessary to get a better representation of female academics at TU/e. By proactively scouting, we do our utmost to avoid delays.

In departments where the workload is extremely high, other solutions are also being considered. An example of this is five-year contracts for PhD students. These PhD students are deployed in the field of education. They are trained for this and have an extra year to complete their promotion.

11. What impact will the measure have on vacancies that have already been advertised?

It would not be right for a good employer to suddenly exclude male applicants from application procedures. Therefore, a transitional regime applies from 1 July to 1 September 2019. All vacancies published before 1 July are considered to be generic vacancies, to which male and female candidates can respond. For these vacancies, the selection committee must nominate both 1 female and 1 male candidate. If no suitable candidates have been found by 1 September, the vacancy will be reopened within the framework of the Irène Curie Fellowship.

12. What legislation applies to this exceptional measure?

The Irène Curie Fellowship is a preferential policy that makes a distinction based on gender. This is only permitted in exceptional situations, where we have to demonstrate three things: 1) that there is an actual shortfall of female academics within TU/e compared to the available labor supply for these positions; 2) that these far-reaching measures are necessary in order to achieve the intended effect; and 3) that existing policy has proved insufficiently effective.

TU Delft also has a preferential policy which earlier stood the test of the College voor de Rechten van de Mens.

13. Why has TU/e opted for 100% of the vacancies, and not a smaller percentage?

Unfortunately, the LNVH Female Professors Monitor 2018 shows that TU/e has the lowest number of female professors of all Dutch universities, despite the fact that we have been working for 10 years to achieve a higher gender balance.

The result of these and other measures is that the percentages are increasing, but unfortunately this is too slow and is therefore not effective enough. The fact that we will be expanding our academic staff considerably in the coming years offers us the opportunity to take a big step forward in one fell swoop. That's why we are going for 100% of all vacancies.

14. Is it not a fact that there are fewer female candidates in science and technology? Why doesn't the university take that as a starting point?

In Europe, quite some countries have much higher percentages of women employed in natural sciences or engineers than we do ([source](#)). So there is quite some room for improvement.

15. In recent years, the universities of technology have repeatedly announced that they are running out of money. Where does the TU/e get the money for the Irène Curie Fellowships?

On the basis of three sector plans, the Rutte-III government has decided to structurally invest €70 million a year in the basis of scientific and academic research. By investing on the basis of the sector plans, it is possible to expand targeted research and education capacity, to attract (new) research talent and to increase the number of permanent appointments.

Due to the growth in the number of students and the workload of our staff, TU/e has reserved a large part of its budget for attracting extra academics. We hope that by introducing the Irène Curie Fellowship a large part will be spent on female academics.

Source: <https://www.vsnu.nl/sectorplannen.html>

16. Why is TU/e taking this initiative right now, and not years earlier?

The TU/e has been taking successive measures since 2010 to increase the low percentage of women in the academic staff, but we are progressing too slowly. That is why we believe that more far-reaching steps are needed. The fact that we will be expanding our academic staff considerably in the coming years offers us the opportunity to take a big step forward in one fell swoop.

17. Why is the Frenchwoman Irène Curie the role model?

Irène Curie fits perfectly. Not only did she win the Nobel Prize for Chemistry, she was also an active advocate of women's rights in education and science. Irène Curie is a symbol for the next generation of female academics that TU/e wants to attract.

TU/e Irène Curie Fellowships

Achtergrondinformatie

1. Waarom is dit programma nodig?

Uit oogpunt van gelijke kansen en een hoge kwaliteit van output hecht de TU/e grote waarde aan een goede man/vrouw-balans. Een divers personeelsbestand leidt tot betere strategieën, creatievere ideeën en snellere innovatie. Omdat het percentage vrouwelijke medewerkers in de vaste wetenschappelijke staf zeer laag is, hebben we al sinds 2010 opeenvolgende maatregelen genomen om het percentage te verhogen. Het resultaat van deze en andere maatregelen is weliswaar dat de percentages stijgen, maar te langzaam. Vrouwelijke hoogleraren, universitair hoofddocenten en universitair docenten maken vandaag nog steeds respectievelijk slechts 16, 15 en 29 procent van het totaal uit. Daarom zijn nu ingrijpendere stappen noodzakelijk.

Een greep uit de eerder genomen maatregelen:

- Benoemingsadviescommissies moeten voor elke UHD- of hoogleraar-vacature minimaal een geschikte mannelijke en een geschikte vrouwelijke kandidaat voordragen.
- Elke benoemingsadviescommissie moet minimaal twee vrouwelijke leden hebben.
- Vijftig procent van de nieuw aangestelde universitair docenten (UD's) tot 2020 moet vrouw zijn.
- Er is een ambassadeursnetwerk opgericht
- Er wordt proactief gescout door inzet van aanwezige hulpbronnen, zoals eigen personeel
- De shortlist bij benoemingsvoorstellen hgl of UHD dient voor ½ uit vrouwen te bestaan. Zo niet dan verantwoording aan faculteitsbestuur.
- Er is een stuurgroep ingesteld in 2010 welke in 2018 is omgevormd tot [Diversity Committee](#)
- Er is een [Chief Diversity Officer](#) benoemd

2. Wat gaat de universiteit bereiken met dit programma? Waar staat de TU/e over vijf jaar?

Wij gaan het percentage vrouwen in de instroom verhogen tot minimaal 50 procent voor universitair docenten en 35 procent voor universitair hoofddocenten en hoogleraren. Het is niet haalbaar om in vijf jaar op vijftig procent vrouwelijke bezetting te komen, daarvoor is het aantal vacatures te klein.

3. Wat doet de universiteit als ze over anderhalf jaar amper vrouwelijke wetenschappers heeft kunnen aannemen?

We committeren ons volledig aan het slagen van de Irène Curie Fellowships. We willen niet nu al vooruit lopen op hypothetische scenario's.

4. Wat doet de TU/e als een uitzonderlijk gekwalificeerde mannelijke kandidaat zich aandient voor een vacature?

Voor zeer uitzonderlijke mannelijke kandidaten zijn uitzonderingen van de regel toegestaan. Maar tot een maximum van tien procent van de vacatures. De beslissing tot ontheffing ligt bij de rector.

5. Is de maatregel een obstakel voor de loopbaan van mannelijke wetenschappers van de TU/e?

Nee. Het Irène Curie Fellowship richt zich op instroom van nieuwe wetenschappers. Het heeft geen gevolgen voor de loopbanen van onze huidige vaste wetenschappelijke staf.

Alhoewel we vol inzetten op het slagen van het programma, is het niet reëel om te verwachten dat letterlijk alle vacatures van het Irène Curie-Fellowship ingevuld gaan worden door vrouwelijke kandidaten. Bij vacatures waar dat niet slaagt binnen een half jaar, volgt de generieke procedure. Mannen kunnen dan ook solliciteren. Er zullen dus hoogstwaarschijnlijk nog vacatures zijn waar mannelijke wetenschappers voor kunnen meedingen. Overigens geldt bij de generieke procedure: bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur uit naar een vrouw.

6. Is er draagvlak binnen de TU/e voor de Irène Curie Fellowships?

De meeste wetenschappers in onze organisatie zijn zich bewust van de achterstand van vrouwen, vinden maatregelen terecht, en staan achter het streven naar gelijke kansen. We proberen in de organisatie dat men ook vindt dat verdergaande maatregelen nodig zijn.

7. Vrouwelijke wetenschappers willen aangenomen worden op hun kwaliteiten, niet vanwege hun geslacht.

Vrouwelijke wetenschappers worden nog steeds op basis van kwaliteit geselecteerd. Daarna moet iedere talentvolle wetenschapper in een tenure track zich bewijzen en voldoen aan de geldende criteria om bevorderd te kunnen worden naar UD1 en vervolgens naar universitair hoofddocent (UHD). Deze ontwikkeling wordt zoals gebruikelijk gevolgd en getoetst door een benoemingsadviescommissie.

8. Betekent dit dat de TU/e de lat lager legt, om meer vrouwen binnen te halen?

Nee. Zie het antwoord op vraag 7. We laten, door minder vrouwen aan te stellen, juist talenten onbenut. Een divers personeelsbestand zorgt voor een hogere kwalitatieve output.

Met het Irène Curie Fellowship boren we dus juist meer kwaliteit aan, door actief te gaan zoeken naar vrouwelijke wetenschappers. Hiervoor vragen wij onze huidige wetenschappers om in hun netwerk talentvolle vrouwelijke wetenschappers te identificeren. Daarnaast gaan onze recruiters proactief op zoek naar die vrouwelijke wetenschappers en proberen zij juist die talenten in beeld te brengen, die we anders over het hoofd zien.

9. Hoe gaat de TU/e de nieuwe vrouwelijke wetenschappers vasthouden? Hoe voorkomt de universiteit dat ze een glazen plafond tegenkomen?

We hanteren aan de TU/e het ontwikkelingsbeginsel in plaats van het formatiebeginsel. Dit betekent dat iedere universitair docent die daarvoor de kwaliteiten bezit, minimaal kan doorgroeien naar UHD en hoogleraar. Om jonge wetenschappers meer autonomie en zichtbaarheid te geven in hun onderzoek, zijn we overgestapt naar het sectiemodel. Hierin werken wetenschappers samen op overkoepelende thema's, maar hebben zij elk de regie over de inhoud, financiën en personele bezetting van hun eigen onderzoekslijn.

Daarnaast hanteert elke faculteit criteria op de domeinen onderzoek, onderwijs, valorisatie en organisatie. Op die manier wordt inzichtelijk waaraan een wetenschapper moet voldoen om door te kunnen groeien. Om meer transparantie in dit proces te krijgen, heeft de TU/e interfacultaire commissieleden (IFC-leden) benoemd. Deze commissieleden hebben als taak

erop toe te zien dat processen eerlijk en transparant verlopen en zijn getraind in het herkennen van gender bias. In zo'n situatie zal het IFC-lid interveniëren.

10. De TU/e kampt met bijzonder grote werkdruk door de gestegen aantallen studenten. Vertraagt deze maatregel de invulling van vacatures, en daarmee de aanpak van de werkdruk?

Inderdaad is het een risico dat het langer duurt om vacatures in te vullen. We zijn ons daar terdege van bewust. Desondanks geven we prioriteit aan een eerlijke vertegenwoordiging van vrouwelijke wetenschappers aan de TU/e. Door proactief te scouten doen we ons uiterste best om vertraging te voorkomen.

In faculteiten waar de werkdruk extreem hoog is, wordt bovendien ook naar andere oplossingen gekeken. Een voorbeeld daarvan zijn vijfjarige contracten voor promovendi. Deze promovendi worden extra ingezet in het onderwijs. Zij worden daarvoor opgeleid en krijgen een extra jaar om hun promotie af te ronden.

11. Wat voor invloed heeft de maatregel op al opengestelde vacatures?

Het zou niet van goed werkgeverschap getuigen om plotseling mannelijke sollicitanten niet meer in sollicitatieprocedures mee te nemen. Daarom geldt er van 1 juli tot 1 september 2019 een overgangsregeling. Alle vacatures die voor 1 juli gepubliceerd zijn, gelden als generieke vacature, waarop mannelijke en vrouwelijke kandidaten kunnen reageren. Voor deze vacatures moet de selectiecommissie zowel 1 vrouwelijke als 1 mannelijke kandidaat voordragen. Wanneer op 1 september geen geschikte kandidaten zijn gevonden, wordt de vacature opnieuw opgesteld binnen het Irène Curie Fellowship.

12. Welke wettelijke regels zijn van toepassing op deze uitzonderlijke maatregel?

Het Irène Curie Fellowship is een voorkeursbeleid dat onderscheid maakt op basis van geslacht. Dit is voor de EU alleen in uitzonderlijke situaties toegestaan, waarbij we drie zaken moeten aantonen: 1) dat er voor deze functies een feitelijke achterstand van vrouwelijke wetenschappers binnen de TU/e is in vergelijking met het beschikbare arbeidsaanbod; 2) dat deze ingrijpende maatregelen nodig zijn om het beoogde effect te sorteren; en 3) dat bestaande beleid onvoldoende effectief is gebleken.

Verder heeft de TU Delft een voorkeursprogramma, en dat programma heeft de toets door het College voor de Rechten van de Mens doorstaan.

13. Waarom kiest de TU/e voor 100% van de vacatures, en niet voor een kleiner gedeelte?

Uit de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018 van de LNVH blijkt helaas dat de TU/e het laagste aantal vrouwelijke hoogleraren van alle Nederlandse universiteiten heeft, ondanks het feit dat we al 10 jaar bezig zijn om meer genderbalans te krijgen.

Het resultaat van deze en andere maatregelen is weliswaar dat de percentages stijgen, maar helaas gaat dit te langzaam en is dus onvoldoende effectief. Het feit dat we de komende jaren onze wetenschappelijk staf flink uitbreiden, biedt de kans om ineens een grote stap te maken. Daarom gaan we voor 100% van alle vacatures.

14. Is het niet een gegeven dat er minder vrouwelijke kandidaten zijn in de bètawetenschappen en techniek?

In Europa zijn er veel landen met veel hogere percentages vrouwelijke wetenschappers in bèta-vakgebieden ([bron](#)). Er is dus nog veel ruimte voor verbetering.

15. De TU's hebben de laatste jaren bij herhaling laten weten geld tekort te komen. Waar haalt de TU/e het geld vandaan voor de Irène Curie Fellowships?

Het kabinet Rutte-III heeft besloten aan de hand van drie sectorplannen structureel €70 miljoen per jaar te investeren in de basis van het wetenschappelijk onderzoek. Door te investeren op basis van de sectorplannen, is het mogelijk om gericht onderzoeks- en onderwijs capaciteit uit te breiden, (nieuw) onderzoekstalent aan te trekken en het aantal vaste aanstellingen te vergroten.

Vanwege de groei in studentenaantallen en werkdruk bij onze staf heeft de TU/e een groot gedeelte van haar budget voor het aantrekken van extra wetenschappers gereserveerd. Wij hopen dat door het invoeren van het Irène Curie Fellowship een groot gedeelte besteed zal worden aan vrouwelijke wetenschappers.

Bron: <https://www.vsnu.nl/sectorplannen.html>

16. Waarom neemt de TU/e dit initiatief juist nu, en niet jaren eerder?

De TU/e neemt al sinds 2010 opeenvolgende maatregelen om het lage percentage vrouwen in de wetenschappelijke staf te verhogen, maar we gaan te langzaam vooruit. Daarom vinden we ingrijpendere stappen noodzakelijk. Het feit dat we de komende jaren onze wetenschappelijke staf flink uitbreiden, biedt de kans om ineens een grote stap te maken.

17. Waarom is de Franse Irène Curie het rolmodel?

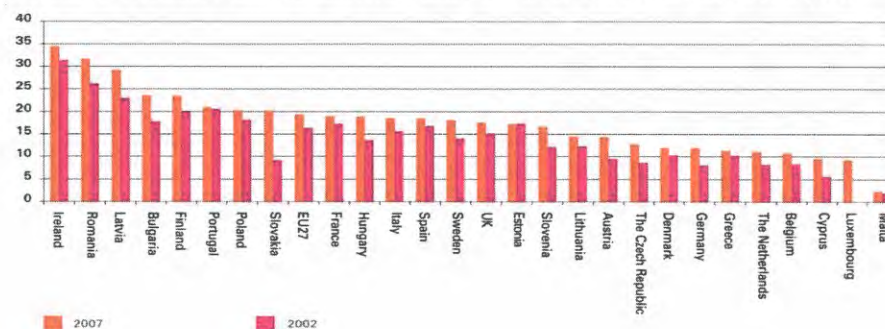
Irène Curie past perfect. Ze won niet alleen de Nobelprijs voor de Scheikunde, ze was ook een actief voorvechter van vrouwenrechten in onderwijs en wetenschap. Irène Curie staat symbool voor de volgende generatie vrouwelijke wetenschappers die de TU/e wil aantrekken.

Fact sheet: 'Female academics at TU/e'

1. Netherlands & Europe

1. The European target for female professors in 2010 is 25% (Lisbon agreement).
2. The Netherlands has a low ranking, with just 11.7% and only Belgium, Malta, Cyprus and Luxembourg are ranked lower in terms of the percentage of female professors.¹

Percentage of women professors (Grade A Academic Positions) in EU27 countries in 2007 and 2002.⁸



3. Compared to previous years the Netherlands does, however, reveal growth in the number of female professors, with the percentage rising every year. This percentage rise, though, is very low, at just half % annually.
4. Against the Lisbon agreement target of 25% female professors, the average percentage of female professors in Europe averages 19%, with the Netherlands well below that figure. If the current level of growth continues, it will be 2030 before the Netherlands reaches the Lisbon target.

2. TU/e Scientific staff

1. In 2008 TU/e had 1.6% female professors, 6% female associate professors, 17% female assistant professors and 27% female PhD students. These figures are the basis for the Charter.
2. The CvB (Executive Board) decided in December 2009 that the number of female UD's (assistant professors) and UHD's (associate professors) has to grow significantly. Expressed as percentages this means a growth in the percentage of UD's from 17% (2008) to 26% in 2013 and UHD's from 6% (2008) to 10% by 2013.
3. The growth in professors is the most tardy: here more than double growth is required in 5 years (2008-2013), from 1.6% in 2008 to 10% in 2013, or 10.7 full-time equivalent).
4. The percentage of female scientists is falling at each career stage.

¹ Gerritsen, R, Verdonk, T, Visser, A., (2009) Monitor of female professors. Groningen: Stichting de Beauvoir.

This is also revealed in the TU/e figures. If we look at the male-female ratio of PhD students, then the percentage of female PhD students is considerably higher than the percentage of UD's. The graph in 5.2 of this summary reveals more on this aspect.

Department	% female PhD students in 2000	% female UD's in 2006 (realization)	% female UHD's in 2014	% female professors in 2020
ST	21%	21% (13%)	21%	21%
B	30%	30% (14%)	30%	30%
IE&IS	57%	57% (24%)	57%	57%
BMT	36% (2001)	36% (28%)	36%	36%
ID	33% (2003)	33% (33%)	33%	33%
W&I	20%	20% (14%)	20%	20%
TN	20%	20% (5%)	20%	20%
W	11% *	11% (7%)	11%	11%
E	13%	13% (15%)	13%	13%

- At 1.6% TU/e has the lowest percentage female professors of all the Dutch universities (against an average of 11.7%).
- Not only is the percentage van female professors low compared with TU Delft and U Twente but TU/e growth in this respect is negligible (0.1% against a 3.1% average). ²

Percentage of women professors at the end of 2003 and 2008, change in percentage 2008 in comparison to 2003 and index. ^{1, 10}

	2003	2008	Rise in percentage 2003-2008	Index 2003=100
University of Leiden	14,2%	16,3%	2,1%	115
Utrecht University	9,0%	14,3%	5,4%	160
University of Groningen	8,9%	13,4%	4,4%	149
Erasmus University Rotterdam	6,1%	6,6%	0,5%	108
University of Maastricht	5,2%	12,2%	7,0%	235
University of Amsterdam	13,5%	16,5%	3,0%	122
VU University Amsterdam	6,8%	10,5%	3,7%	155
Radboud University Nijmegen	12,8%	16,7%	3,9%	130
University of Tilburg	8,0%	9,9%	1,9%	123
Delft University of Technology	3,1%	7,0%	3,9%	225
Eindhoven University of Technology	1,5%	1,6%	0,1%	106
University of Twente	3,9%	5,8%	1,9%	150
Wageningen University	9,5%	9,9%	0,4%	104
Open University	11,2%	11,0%	-0,2%	98
Total	8,6%	11,7%	3,1%	136

² Gerritsen, R, Verdonk, T, Visser, A., (2009) Monitor of female professors. Groningen: Stichting de Beauvoir.

7. TU/e is five years behind compared with other players in the field of engineering sciences and the other two technology universities.

Percentage of females in 3TU federation and engineering sciences in 2008

Position	TU/e	TUD	UT	Engineering average	TU/e 2013 (extrapolated)
PhD	27%	27%	30%	28%	29%
UD	17%	20%	30%	20%	22%
UHD	6%	8%	11%	8%	7.5%
Professor	1.6%	7%	6%	4.8%	2.8%

3. TU/e Administrative and support staff (OBP)

1. On December 31, 2009 the percentage of women in the top of the administrative and support staff was 32.7%. TU/e aims to make this figure 40% by 2013.
2. The overall percentage of women in the administrative and support staff is 46.3%.

4. TU/e measures

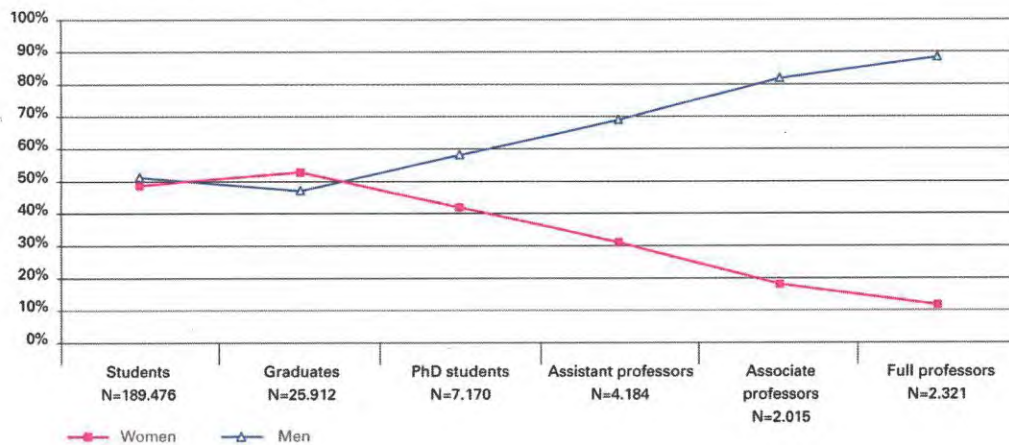
1. TU/e has already taken a number of measures to recruit and retain female talent:
 - a) TU/e has a Tenure Track to UHD for female talent comprising 9 women that have been appointed with the intention of facilitating their progress to UHD within 6 years.
 - b) From January 2010 each appointments recommendation committee for a professor or UHD will have at least one female intrinsic expert member.
 - c) TU/e facilitates the WISE (Woman in Science Eindhoven) network.
 - d) Since 2009 a young, female engineer at TU/e is awarded the Marina van Damme prize that is aimed at encouraging young, female engineers in science or industry to further their careers in a deeper or broader sense.
 - e) TU/e offers both female and male UD's a mentoring program in which a UD spars with an experienced professor or UHD on issues that a UD may confront in his or her professional and personal development.
 - f) The Executive Board has initiated a steering committee to advise the Executive Board and the rest of the organization, by request or otherwise, on achieving the objectives in respect of 'Female talent to the top'.
 - g) One of the steering committee's first tasks is to appoint ambassadors in the departments who will undertake to get and keep the subject of 'female talent to the top' on the agenda within the departments.

5. General information about females in the academic world

1. The percentage of female graduates at Dutch universities is slightly higher than male graduates. Females tend to graduate with slightly better grades than male counterparts.³

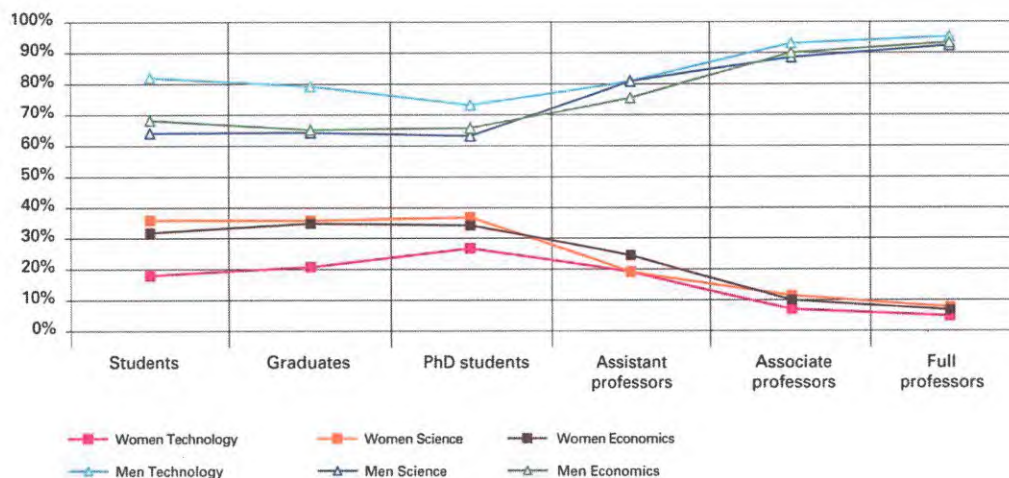
³ Gerritsen, R, Verdonk, T, Visser, A., (2009) Monitor of female professors. Groningen: Stichting de Beauvoir.

Gender distribution of enrolled students, graduates, PhD students, assistant professors, associate professors and full professors at the end of 2008.^{1,3}



2. The percentage of female scientists falls at each career stage.

Percentage of women per position in academic fields with a relatively low proportion of women: Technology, Science and Economics at the end of 2008.^{1,3}



3. On average, women publish less than men, but have a higher citation score.
4. 44% of the appointments committees for professors in the Netherlands exclusively comprise men who tend to prefer a male candidate to a female candidate⁴.
5. 64% of the professors are recruited via (in)formal networks. Male vacancy holders make use of networks that mainly consist of men.
6. Mixed teams with a good mix of men and women generate higher productivity.

⁴Van den Brink, M. (2009). Behind the scenes of science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands. Utrecht: Radboud Universiteit.

7. Diversity in the personnel composition of the scientific staff has a positive effect on the quality of the science. In education the variety in the staff composition has to deal with various supervisory needs and offers different role models to a diverse student population.
8. In research, diversity in the composition of the personnel produces innovative research questions and approaches.
9. In the coming years 625 professors in the Netherlands will retire, 95% of whom are male. The female UHD potential is large enough for many to succeed them (63%).

Version: August 26, 2010

Artikel: TUEindhoven stelt alleen nog vrouwen aan**Q: Wat vindt de Minister daarvan?**

- Laat ik voorop stellen dat ik **niet ga** over het personeelsbeleid van universiteiten. De TUEindhoven heeft de afgelopen jaren allerlei maatregelen doorgevoerd om de diversiteit te vergroten. Dit heeft niet geleid tot de gewenste verbetering.
- Zoals alle universiteiten heeft de TU Eindhoven een streefcijfer voor het aantal vrouwelijke hoogleraren in 2020. Dat is 20%. In de laatste Monitor Vrouwelijke Hoogleraren stonden ze op 12,6%. Dat is het laagste percentage van heel Nederland.
- Het is triest dat er zo weinig vrouwen werkzaam in de technische wetenschappen. Daarmee laten we echt talent liggen. Zeker nu het aantal vrouwelijke studenten in die gebieden al jaren toeneemt, in studiejaar 2017/18 was 41% van de startende studenten in bèta en technische opleidingen vrouw.
- Dit betekent absoluut niet dat de TUEindhoven de lat lager legt. Ze halen hiermee juist de talenten binnen die anders door allerlei impliciete obstakels over het hoofd worden gezien. Als dit niet binnen 6 maanden lukt gaan de vacatures alsnog algemeen open.
- Ik vind het dapper van de TUEindhoven dat ze zich met het Irene Curie Fellowship *echt* inzetten om hun doelen te behalen. Daarmee kunnen ze het beste team samenstellen waarmee ze optimale wetenschappelijke resultaten kunnen bereiken. Dat is uiteindelijk het doel waar we met elkaar naar streven.

Specifieke aanvullende Q: Mag dit wel? Is dit geen discriminatie?

- Gericht vrouwen werven is toegestaan door middel van dit nieuwe Irene Curie Fellowship. De TUEindhoven heeft vergelijkbare programma's aan andere universiteiten als referentiekader genomen. Het Rosalind Franklin Fellowship aan de Rijksuniversiteit Groningen en het Delft Technology Fellowship aan de TU Delft zijn ook voor vrouwen bestemd.
- Daarnaast oordeelde het College voor de Rechten van de Mens in 2012 dat de TU Delft vacatures louter voor vrouwen mocht openstellen, omdat de achterstand van vrouwen er zo hardnekkig was en omdat het doel was gelijkheid te creëren. Nu is het niet aan mij om te beoordelen of dit geval ook aan alle strenge regels rond voorkeursbeleid voldoet, maar dit is in ieder geval niet de eerste keer dat dergelijke maatregelen worden genomen.
- Ook blijven uitzonderingen voor exceptioneel goede mannelijke wetenschappers mogelijk.

Van: [REDACTED]
Verzonden: maandag 30 augustus 2021 11:41
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Kamervragen Irene Curie
Bijlagen: image003.png



Directie Wetenschapsbeleid
 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
 Postbus 16375 | 2500 BJ | Den Haag

06- [REDACTED]

Op woensdagen ben ik afwezig.

Van: [REDACTED]
 [REDACTED]@minocw.nl>
Verzonden: vrijdag 21 juni
 2019 10:33
Aan: [REDACTED]
 [REDACTED]@tue.nl>;
 [REDACTED]
 [REDACTED]@tue.nl>;
 [REDACTED]
 [REDACTED]@tue.nl>
CC: [REDACTED]

[REDACTED]@minocw.nl>; [REDACTED]@minocw.nl>

Onderwerp: Kamervragen Irene Curie

Beste [REDACTED], [REDACTED] en [REDACTED]

De minister is uiteindelijk niet opgeroepen voor het vragenuurtje op dinsdag. Wel was die avond het Algemeen Overleg over emancipatie, waarin Judith Tielen (VVD) in haar bijdrage zeer veel aandacht vroeg voor jullie casus. De minister heeft toen de antwoorden zoals we die hadden voorbereid uitgesproken. Gistermiddag kwamen er echter ook nog kamervragen van de VVD binnen. Voor een aantal daarvan hebben we informatie van jullie nodig. Ik ben zelf op vakantie, mijn collega [REDACTED] (cc) verzorgt de verdere beantwoording en afstemming met jullie. Zouden jullie haar de antwoorden op onderstaande drie vragen halverwege volgende week kunnen aanleveren? Alvast bedankt!

5

Welke redenen benoemt de TU Eindhoven zelf voor het feit dat het de universiteit niet eerder gelukt is om het gewenste percentage vrouwelijke wetenschappelijk medewerkers te behalen? Wat is er volgens hen anders dan bij andere technische universiteiten of bètafaculteiten?

6

Welke maatregelen zijn uitgeprobeerd, maar waren naar eigen zeggen te weinig effectief? Wat is daar de reden voor? Is daar onafhankelijk onderzoek naar gedaan? Zo ja, kunt u dat met de Kamer delen?

15

Gaat de TU Eindhoven ook een eventuele 'onbalans' in haar personeelsbestand repareren op basis van andere factoren dan geslacht, zoals het hebben van een beperking, leeftijd, politieke en ideologische voorkeur, afkomst of sociale klasse? Zo ja, kunt u deze beslissing en de maatregelen die de TU Eindhoven hiertoe neemt toelichten? Zo nee, waarom vindt u het aanvaardbaar dat de TU Eindhoven de benoemde 'onbalans' op basis geslacht belangrijker vindt?

Met vriendelijke groet,

Van: [REDACTED]. [mailto:[REDACTED]@tue.nl]

Verzonden: dinsdag 18 juni 2019 9:52

Aan: [REDACTED]; [REDACTED]; [REDACTED]; [REDACTED].

Onderwerp: RE: graag contact min OCW : mondelinge vraag vragenuurtje

Beste [REDACTED],

Zoals zojuist besproken hierbij onze Q&A, ons persbericht en onze factsheet. Graag ontvangen we wat jullie voor de minister voorbereiden.

Ik neem [REDACTED] (persvoorlichter) en [REDACTED] (beleidsadviseur HRM) mee in de correspondentie, fijn wanneer jullie dat in beantwoording ook doen.

Bijlages:

Background info = Q&A in Engels en Nederlands

Def bericht NL irene curie= persbericht

Factsheet eng= facts& figures NL en TU/e.

We gaan er uiteraard van uit dat jullie prudent met de gegevens omspringen en niet onnodig details verstrekken die negatieve beeldvorming in de hand kunnen werken ☺

Hoor graag of jullie hiermee uit de voeten kunnen.

Met vriendelijke groet,

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

Eindhoven University of Technology

[Redacted]@tue.nl



De Zaale, 5612 AJ Eindhoven

Gebouw 3, Atlas 10de verdieping, Groene Loper 3

Postbus 513, 5600 MB Eindhoven

From: [Redacted]mailto:[Redacted]@minocw.nl]

Sent: Tuesday, June 18, 2019 9:34 AM

To: [Redacted]@tue.nl>; [Redacted]@minocw.nl>; [Redacted]@remove-this.tue.nl

Subject: graag contact min OCW : mondelinge vraag vragenuurtje

Importance: High

Beste mevrouw [Redacted] en meneer [Redacted], beste [Redacted] en [Redacted],

De kans is groot dat minister Engelshoven vandaag tijdens het vragenuurtje vragen krijgt over het bericht dat 'TU Eindhoven stelt wetenschappelijke vacatures alleen open voor vrouwen' (Nu.nl, 18 juni 2019).

Wij zijn druk bezig met Q&A's en zouden deze heel graag met u willen afstemmen en ook graag uw woordvoeringslijn ontvangen.

Bij ons is [Redacted] contactpersoon, zij werkt bij de directie Wetenschapsbeleid en is daar als beleidsadviseur verantwoordelijk voor het dossier Gender.

Met vriendelijke groet,

[Redacted]

Drs. [Redacted]

[Redacted]

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid

Postbus 16375 II IPC 4100 II 2500 BJ Den Haag



Mob: 06 [Redacted] Email: [Redacted]@minocw.nl

Van: [redacted]
Verzonden: maandag 30 augustus 2021 11:41
Aan: [redacted]
Onderwerp: FW: Kamervragen Irene Curie
Bijlagen: Kamervragen.docx

Zie onderstaande



[redacted]
 [redacted]

Directie Wetenschapsbeleid
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
 Postbus 16375 | 2500 BJ | Den Haag

 06- [redacted]

Van: [redacted]
 [redacted]@tue.nl>
Verzonden: dinsdag 25 juni
 2019 13:40
Aan: [redacted]

Op woensdagen ben ik afwezig.

<[redacted]@minocw.nl>; [redacted]@minocw.nl>

CC: [redacted]@tue.nl>; [redacted]@tue.nl>; [redacted]

[redacted]@tue.nl>

Onderwerp: RE: Kamervragen Irene Curie

Beste [redacted] en [redacted],

Hieronder heb ik onze aanvullingen in rood aangegeven.

Daarnaast had [redacted] vorige week onderstaande vraag doorgestuurd. Deze antwoorden zijn in de bijlage verwerkt.

De minister is uiteindelijk niet opgeroepen voor het vragenuurtje op dinsdag. Wel was die avond het Algemeen Overleg over emancipatie, waarin Judith Tielen (VVD) in haar bijdrage zeer veel aandacht vroeg voor jullie casus. De minister heeft toen de antwoorden zoals we die hadden voorbereid uitgesproken. Gistermiddag kwamen er echter ook nog kamervragen van de VVD binnen. Voor een aantal daarvan hebben we informatie van jullie nodig. Ik ben zelf op vakantie, mijn collega [redacted] (cc) verzorgt de verdere beantwoording en afstemming met jullie. Zouden jullie haar de antwoorden op onderstaande drie vragen halverwege volgende week kunnen aanleveren?

Mochten jullie nog vragen hebben, dan horen wij het graag.

Groeten,

[redacted], [redacted], [redacted] en [redacted]



[redacted] | [redacted] | Secretary to the Interdepartmental Committees

Eindhoven University of Technology | P.O. Box 513, 5600 MB Eindhoven | Atlas building, floor 10 | T + 31 (0)40 [redacted]

From: [redacted] [mailto:[redacted]@minocw.nl]

Sent: Monday, 24 June 2019 17:50

To: [redacted]@tue.nl>; [redacted]@tue.nl>; [redacted]

[redacted]@tue.nl>

Cc: [redacted]@minocw.nl>

Subject: RE: Kamervragen Irene Curie

Beste allen,

De eerste vraag, is de grote lijn, de andere zijn antwoorden die alleen worden gegeven als er expliciet naar wordt gevraagd.

Met vriendelijke groet,

[redacted]



Drs. [redacted]

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid
Postbus 16375 II IPC 4100 II 2500 BJ Den Haag

Mob: 06 [redacted] Email: [redacted]@minocw.nl

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

|

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

|

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

|

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

|

[REDACTED]

|

[REDACTED]

[REDACTED]

I [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

I [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

I [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Van: [REDACTED] [mailto:[REDACTED]@tue.nl]

Verzonden: maandag 24 juni 2019 17:36

Aan: [REDACTED]

CC: [REDACTED]

Onderwerp: Re: Kamervragen Irene Curie

Graag. We willen jullie morgen onze antwoorden doorsturen.

Groeten,
[REDACTED]

----- Oorspronkelijk bericht -----

Van: [REDACTED] " [REDACTED] " [REDACTED]@minocw.nl>

Datum: 24-06-19 17:27 (GMT+01:00)

Aan: [REDACTED]@minocw.nl>, [REDACTED]@tue.nl>, [REDACTED]

[REDACTED]@tue.nl>, [REDACTED]@tue.nl>

Cc: [REDACTED]@minocw.nl>

Onderwerp: RE: Kamervragen Irene Curie

Beste [REDACTED] en [REDACTED],

Mogelijk krijgen we morgen weer Kamervragen, tijdens het vragenuurtje, nu nav het artikel in de Volkskrant.

We hebben de antwoorden ietwat uitgebreid en aangepast. Zullen we deze met jullie delen?

Groeten

[REDACTED] en [REDACTED] (in afwezigheid van [REDACTED])

Met vriendelijke groet,
[REDACTED]

Drs. [REDACTED]
[REDACTED]

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid
Postbus 16375 II IPC 4100 II 2500 BJ Den Haag

Mob: 06 [REDACTED] Email: [REDACTED]@minocw.nl



Van: [redacted]
Verzonden: maandag 30 augustus 2021 11:40
Aan: [redacted]
Onderwerp: FW: uitspraak college rechten vd mens

Ook uit 2020



Directie Wetenschapsbeleid
 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
 Postbus 16375 | 2500 BJ | Den Haag

06- [redacted]

Van: [redacted]
 [redacted]@tue.nl>
Verzonden: vrijdag 31
 januari 2020 13:59
Aan: [redacted]

Op woensdagen ben ik afwezig.

<[redacted]@minocw.nl>

CC: [redacted]@minocw.nl>; [redacted]@minocw.nl>; [redacted]
 [redacted]@tue.nl>; [redacted]@tue.nl>

Onderwerp: RE: uitspraak college rechten vd mens

Beste [redacted],

Eerder had ik beloofd om jullie op de hoogte te houden van ontwikkelingen in deze zaak.

Wij hadden het CRM verzocht om ons een kort uitstel te verlenen in het beantwoorden van hun vragen en dat was ons toegekend. Dit betekent dat wij deze week onze aanvullende antwoorden naar het CRM hebben verstuurd.

Stichting Radar zal nu de mogelijkheid krijgen om hierop te reageren. Dit zal waarschijnlijk 4 tot 6 weken zijn.

Wanneer duidelijk wordt op welke termijn wij een uitspraak kunnen verwachten, zal ik weer contact met je opnemen.

Hartelijke groeten,

[redacted]

From: [redacted]

Sent: Friday, 29 November 2019 10:57

To: [redacted]@minocw.nl>

Cc: [redacted]@minocw.nl>; [redacted]@minocw.nl>; [redacted]
 [redacted]@tue.nl>; [redacted]@tue.nl>; [redacted]@tue.nl>

Subject: RE: uitspraak college rechten vd mens

Beste [redacted],

Dit was helaas door de media verkeerd geïnterpreteerd tijdens de zitting van het College voor de Rechten van de Mens (CRM).

Het CRM heeft ons om aanvullende informatie gevraagd in de vorm van extra vragen. Deze vragen hebben wij gisteren ontvangen. Het CRM heeft ons tot 15 januari de tijd gegeven om ons antwoord te formuleren. Hierna wordt Stichting Radar in de gelegenheid gesteld om hierop te reageren. Daarna beslist het CRM of de zaak opnieuw in een tweede zitting wordt behandeld of dat zij al tot een uitspraak kunnen overgaan.

Op dit moment volgt dus nog geen nieuws. Uiteraard zullen wij jullie op de hoogte houden.

Groeten,

[redacted]

From: [redacted] [mailto:[redacted]@minocw.nl]

Sent: Friday, 29 November 2019 10:47

To: [redacted]@tue.nl>

Cc: [redacted]@minocw.nl>; [redacted]@minocw.nl>; [redacted]

[redacted]@tue.nl>; [redacted]@tue.nl>; [redacted]@tue.nl>

Subject: uitspraak college rechten vd mens

Beste [redacted],

Vandaag schijnt de uitspraak te komen van de college rechten vd mens.

Kunnen jullie ons op de hoogte houden? Kunnen we de minister weer op de hoogte houden.

Groet [redacted]

Van: [redacted] [mailto:[redacted]@tue.nl]

Verzonden: woensdag 26 juni 2019 21:06

Aan: [redacted]

CC: [redacted]; [redacted]; [redacted]

Onderwerp: RE: Kamervragen Irene Curie

Beste [redacted],

Zie hieronder weer mijn aanvullingen.

Onze populatie postdocs is trouwens vrij klein. Naar verwachting stromen er dit jaar 19 mannelijke postdocs uit.

Hartelijke groeten,

From: [redacted] [mailto:[redacted]@minocw.nl]

Sent: Wednesday, 26 June 2019 17:14

To: [redacted] <[redacted]@tue.nl>

Cc: [redacted]@tue.nl>; [redacted]@tue.nl>; [redacted]

[redacted]@tue.nl>; [redacted]@minocw.nl>

Subject: RE: Kamervragen Irene Curie

Beste [redacted] en collega's,

Hartelijk dank voor de antwoorden. Ik heb jullie antwoorden verwerkt in de onze beantwoording. Ik heb nog wel twee vragen (zie hieronder); zien jullie kans om hier op korte termijn op te reageren?

Alvast bedankt!

Hartelijke groet,

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

Directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Rijnstraat 50 | 2515 XP | Den Haag

Postbus 16375 | 2500 BJ | Den Haag

M: +31 (0) 6 [redacted]
[redacted]@minocw.nl



Van: [redacted] [mailto:[redacted]@tue.nl]

Verzonden: dinsdag 25 juni 2019 13:40

Aan: [redacted]; [redacted]

CC: [redacted]; [redacted]; [redacted]

Onderwerp: RE: Kamervragen Irene Curie

Beste [redacted] en [redacted],

Hieronder heb ik onze aanvullingen in rood aangegeven.

Daarnaast had [redacted] vorige week onderstaande vraag doorgestuurd. Deze antwoorden zijn in de bijlage verwerkt.

De minister is uiteindelijk niet opgeroepen voor het vragenuurtje op dinsdag. Wel was die avond het Algemeen Overleg over emancipatie, waarin Judith Tielen (VVD) in haar bijdrage zeer veel aandacht vroeg voor jullie casus. De minister heeft toen de antwoorden zoals we die hadden voorbereid uitgesproken. Gistermiddag kwamen er echter ook nog kamervragen van de VVD binnen. Voor een aantal daarvan hebben we informatie van jullie nodig. Ik ben zelf op vakantie, mijn collega [redacted] (cc) verzorgt de verdere beantwoording en afstemming met jullie. Zouden jullie haar de antwoorden op onderstaande drie vragen halverwege volgende week kunnen aanleveren?

Mochten jullie nog vragen hebben, dan horen wij het graag.

Groeten,

[redacted], [redacted] en [redacted]



[redacted] | [redacted] | Secretary to the Interdepartmental Committees

Eindhoven University of Technology | P.O. Box 513, 5600 MB Eindhoven | Atlas building, floor 10 | T + 31 (0)40 [redacted]

From: [redacted] [mailto:[redacted]@minocw.nl]

Sent: Monday, 24 June 2019 17:50

To: [redacted]@tue.nl>; [redacted]@tue.nl>; [redacted]

[redacted]@tue.nl>

Cc: [redacted]@minocw.nl>

Subject: RE: Kamervragen Irene Curie

Beste allen,

De eerste vraag, is de grote lijn, de andere zijn antwoorden die alleen worden gegeven als er expliciet naar wordt gevraagd.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

Drs. [redacted]

[redacted]

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid

Postbus 16375 II IPC 4100 II 2500 BJ Den Haag

Mob: 06 [redacted] Email: [redacted]@minocw.nl

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]



[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Van: [REDACTED] [mailto:[REDACTED]@tue.nl]

Verzonden: maandag 24 juni 2019 17:36

Aan: [REDACTED]

CC: [REDACTED]

Onderwerp: Re: Kamervragen Irene Curie

Graag. We willen jullie morgen onze antwoorden doorsturen.

Groeten,

[REDACTED]

----- Oorspronkelijk bericht -----

Van: [REDACTED] <[REDACTED]@minocw.nl>

Datum: 24-06-19 17:27 (GMT+01:00)

Aan: [REDACTED] [mailto:[REDACTED]@minocw.nl], [REDACTED] [mailto:[REDACTED]@tue.nl], [REDACTED]

[REDACTED] [mailto:[REDACTED]@tue.nl], [REDACTED] [mailto:[REDACTED]@tue.nl]

Cc: [REDACTED] [mailto:[REDACTED]@minocw.nl]

Onderwerp: RE: Kamervragen Irene Curie

Beste [REDACTED], [REDACTED] en [REDACTED],

Mogelijk krijgen we morgen weer Kamervragen, tijdens het vragenuurtje, nu nav het artikel in de Volkskrant.

We hebben de antwoorden ietwat uitgebreid en aangepast. Zullen we deze met jullie delen?

Groeten

[REDACTED] en [REDACTED] (in afwezigheid van [REDACTED])

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

Drs. [REDACTED]
[REDACTED]

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid
Postbus 16375 II IPC 4100 II 2500 BJ Den Haag

Mob: 06 [REDACTED] Email: [REDACTED]@minocw.nl



Van: [REDACTED]
Verzonden: vrijdag 7 augustus 2020 15:07
Aan: [REDACTED]
CC: [REDACTED]
Onderwerp: Kamervragen IrÃne Curie Fellowship
Bijlagen: Kamervragen VVD TU_e.docx

Dag [REDACTED],

Ik hoop dat je een fijne zomer hebt! Vorige maand zijn er Kamervragen gesteld door de VVD over de uitspraak van het CRM. In de bijlage tref je onze conceptantwoorden. Fijn als jullie daarop mee willen lezen. Mochten jullie van plan zijn om t.z.t. te communiceren hoe jullie nu verder gaan, dan zou het fijn zijn om daar vast aan te refereren (zie de laatste vraag). Overige aanvullingen zijn ook welkom. Mocht het volgende week lukken zou dat fijn zijn, maar ik hoor graag wat haalbaar is.

Hartelijke groet,

[REDACTED]



[REDACTED]
[REDACTED]
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid
Rijnstraat 50 | Postbus 16375 | 2500 BJ | Den Haag

T 06 [REDACTED]
E [REDACTED]@minocw.nl

[REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: vrijdag 14 augustus 2020 13:52
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Kamervragen Irène Curie Fellowship

Dag [REDACTED]

Heel erg bedankt voor deze aanvullingen! Hier kunnen we zeker mee uit de voeten. Wanneer ik de definitieve versie heb die bij ons richting de minister gaat, laat ik het je weten.

Hartelijke groet,
[REDACTED]

Van: [REDACTED] [mailto:[REDACTED]@tue.nl]
Verzonden: vrijdag 14 augustus 2020 12:13
Aan: [REDACTED]
CC: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Kamervragen Irène Curie Fellowship

Dag [REDACTED]

Hopelijk bereikt mijn antwoord jou nog op tijd.
Ik kan mij goed vinden in jullie antwoorden en waardeer het dat je deze aan ons voorlegt.
Ik heb nog de volgende aanvullingen:

Ad 4:

In de praktijk is de uitsluiting van mannen minder groot geweest dan beoordeeld is door het College. In hun uitspraak melden ze getallen die wij niet goed kunnen plaatsen.
Zoals ook te lezen is in ons bericht op onze website hebben we nog steeds 49% mannen aangenomen en 51% vrouwen.

<https://www.tue.nl/universiteit/faculteiten/biomedische-technologie/de-faculteit/nieuws/nieuwsoverzicht/03-07-2020-tue-blijft-werken-aan-verhogen-aantal-vrouwelijke-wetenschappers/>

Ad 8:

We hebben de bevindingen inclusief de handreiking voor toekomstig beleid ter harte genomen en zijn een herziening van het Irène Curie programma aan het voorbereiden, zodat het programma aan de benodigde vereisten tegemoet kan komen. Vanwege de zomerperiode vinden echter geen bijeenkomsten van de besluitvormende gremia binnen de TU/e plaats. Totdat er een gewijzigd beleid is aangenomen, houden we sinds de bekendmaking van het oordeel (d.w.z. sinds 3 juli 2020) voor onze huidige vacatures de volgende richtlijnen aan:

- Lopende vacatures, waarvan de reactietermijn voor kandidaten is afgelopen, blijven ongewijzigd binnen het huidige ICF programma vallen.
- Gepubliceerde vacatures waarvoor de reactietermijn nog niet is afgelopen en nog geen kandidaten zijn geselecteerd, staan nu open voor alle kandidaten. De vacatureteksten hebben wij aangepast. De keuze moet worden gemaakt op basis van de beoordeling van gelijke geschiktheid (dus incl. mannelijke kandidaten). Dit houdt overeenkomstig het staande beleid in dat naast 1 mannelijke ook 1 vrouwelijke kandidaat door een selectiecommissie moet worden beoordeeld. Bij gelijke geschiktheid krijgt de vrouwelijke kandidaat de voorkeur.
- Nieuwe vacatures worden niet binnen ICF opgenomen, totdat een aangepast programma is ingevoerd.

Op onze vacaturepagina en bij de ICF webpagina staat de volgende disclaimer:

On July 3rd 2020, the Netherlands Institute for Human Rights published its findings and advice on our Irène Curie Fellowship program. As a result of this, we will consider applications from all genders for the published vacancies. We remain committed to the cause of gender equality and, in case of equal suitability, we give preference to female candidates.

We zijn er nog niet helemaal over uit hoe we de aanpassingen gaan invoeren. Mogelijk vragen we daarvoor een Oordeel eigen handelen aan bij het College, maar dit ligt nog niet vast. Zelf zou ik een voorstander zijn om ons gewijzigd beleid opnieuw te communiceren naar de buitenwereld en hier transparant over te zijn, maar ook hierover moeten we intern nog het gesprek voeren.

Hopelijk kan je hier voorlopig mee vooruit. Vanaf 24 augustus ben ik weer beter bereikbaar.

Hartelijke groeten,

■■■■■

From: ■■■■■ ■■■■■@minocw.nl>
Sent: vrijdag 7 augustus 2020 15:07
To: ■■■■■ <■■■■■@tue.nl>
Cc: ■■■■■ ■■■■■@minocw.nl>
Subject: Kamervragen Irène Curie Fellowship

Dag ■■■■■,

Ik hoop dat je een fijne zomer hebt! Vorige maand zijn er Kamervragen gesteld door de VVD over de uitspraak van het CRM. In de bijlage tref je onze conceptantwoorden. Fijn als jullie daarop mee willen lezen. Mochten jullie van plan zijn om t.z.t. te communiceren hoe jullie nu verder gaan, dan zou het fijn zijn om daar vast aan te refereren (zie de laatste vraag). Overige aanvullingen zijn ook welkom. Mocht het volgende week lukken zou dat fijn zijn, maar ik hoor graag wat haalbaar is.

Hartelijke groet,

■■■■■



■■■■■
■■■■■
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid
Rijnstraat 50 | Postbus 16375 | 2500 BJ | Den Haag

T 06-■■■■■
E ■■■■■@minocw.nl

Van: [redacted]@tue.nl>
Verzonden: woensdag 26 augustus 2020 09:57
Aan: [redacted]
CC: [redacted]
Onderwerp: RE: Kamervragen Irène Curie Fellowship

Dag [redacted],

Het gaat in deze tabel alleen om instroomcijfers. Interne bevorderingen vallen daar niet onder. Voor deze tabel hebben we gekeken naar de datum van indiensttreding van nieuw wetenschappelijk personeel. Daar zitten dus ook vacatures tussen die al open stonden voor 1 juli 2019, maar waar de nieuwe wetenschappers na 1 juli gestart zijn. Omdat het wervingstraject voor een wetenschapper (zeker voor hoogleraren) vaak een erg langdurig traject is, waren we ook al met mannelijke kandidaten in gesprek. Dit verklaart dat er zeker in het eerste half jaar nog een behoorlijk aantal mannen is aangenomen.

De uitzonderingen die zijn aangevraagd en goedgekeurd door de rector gaan slechts om 2 posities en voor het bemensen van een nieuwe opleidingstrack die dit academisch jaar van start moest gaan.

In eerste instantie is het inderdaad erg vreemd om te zien dat we nog steeds zo veel mannen hebben aangenomen. Tegelijkertijd laat het zien hoe nodig onze maatregel is geweest om te zorgen dat er wel meer vrouwen in onze universiteit instromen.

Hartelijke groeten,
 [redacted]

From: [redacted]@minocw.nl>
Sent: donderdag 20 augustus 2020 09:40
To: [redacted]@tue.nl>
Subject: RE: Kamervragen Irène Curie Fellowship

Dag [redacted],

Ik kreeg hier intern nog de vraag of de tabel op jullie website volledig over het ICF gaat, of zijn dat de totale cijfers? Vallen interne bevorderingen daar bijvoorbeeld onder? Of zijn er zoveel uitzonderingen voor mannen gemaakt? Fijn als je dit nog even kunt toelichten.

Hartelijke groet,
 [redacted]

Van: [redacted] [mailto:[redacted]@tue.nl]
Verzonden: vrijdag 14 augustus 2020 12:13
Aan: [redacted]
CC: [redacted]
Onderwerp: RE: Kamervragen Irène Curie Fellowship

Dag [redacted],

Hopelijk bereikt mijn antwoord jou nog op tijd.
 Ik kan mij goed vinden in jullie antwoorden en waardeer het dat je deze aan ons voorlegt.
 Ik heb nog de volgende aanvullingen:

Ad 4:

In de praktijk is de uitsluiting van mannen minder groot geweest dan beoordeeld is door het College. In hun uitspraak melden ze getallen die wij niet goed kunnen plaatsen.

Zoals ook te lezen is in ons bericht op onze website hebben we nog steeds 49% mannen aangenomen en 51% vrouwen.

<https://www.tue.nl/universiteit/faculteiten/biomedische-technologie/de-faculteit/nieuws/nieuwsoverzicht/03-07-2020-tue-blijft-werken-aan-verhogen-aantal-vrouwelijke-wetenschappers/>

Ad 8:

We hebben de bevindingen inclusief de handreiking voor toekomstig beleid ter harte genomen en zijn een herziening van het Irène Curie programma aan het voorbereiden, zodat het programma aan de benodigde vereisten tegemoet kan komen. Vanwege de zomerperiode vinden echter geen bijeenkomsten van de besluitvormende gremia binnen de TU/e plaats. Totdat er een gewijzigd beleid is aangenomen, houden we sinds de bekendmaking van het oordeel (d.w.z. sinds 3 juli 2020) voor onze huidige vacatures de volgende richtlijnen aan:

- Lopende vacatures, waarvan de reactietermijn voor kandidaten is afgelopen, blijven ongewijzigd binnen het huidige ICF programma vallen.
- Gepubliceerde vacatures waarvoor de reactietermijn nog niet is afgelopen en nog geen kandidaten zijn geselecteerd, staan nu open voor alle kandidaten. De vacatureteksten hebben wij aangepast. De keuze moet worden gemaakt op basis van de beoordeling van gelijke geschiktheid (dus incl. mannelijke kandidaten). Dit houdt overeenkomstig het staande beleid in dat naast 1 mannelijke ook 1 vrouwelijke kandidaat door een selectiecommissie moet worden beoordeeld. Bij gelijke geschiktheid krijgt de vrouwelijke kandidaat de voorkeur.
- Nieuwe vacatures worden niet binnen ICF opgenomen, totdat een aangepast programma is ingevoerd.

Op onze vacaturepagina en bij de ICF webpagina staat de volgende disclaimer:

On July 3rd 2020, the Netherlands Institute for Human Rights published its findings and advice on our Irène Curie Fellowship program. As a result of this, we will consider applications from all genders for the published vacancies. We remain committed to the cause of gender equality and, in case of equal suitability, we give preference to female candidates.

We zijn er nog niet helemaal over uit hoe we de aanpassingen gaan invoeren. Mogelijk vragen we daarvoor een Oordeel eigen handelen aan bij het College, maar dit ligt nog niet vast. Zelf zou ik een voorstander zijn om ons gewijzigd beleid opnieuw te communiceren naar de buitenwereld en hier transparant over te zijn, maar ook hierover moeten we intern nog het gesprek voeren.

Hopelijk kan je hier voorlopig mee vooruit. Vanaf 24 augustus ben ik weer beter bereikbaar.

Hartelijke groeten,

■

From: ■ @minocw.nl>

Sent: vrijdag 7 augustus 2020 15:07

To: ■ @tue.nl>

Cc: ■ @minocw.nl>

Subject: Kamervragen Irène Curie Fellowship

Dag ■,

Ik hoop dat je een fijne zomer hebt! Vorige maand zijn er Kamervragen gesteld door de VVD over de uitspraak van het CRM. In de bijlage tref je onze conceptantwoorden. Fijn als jullie daarop mee willen lezen. Mochten jullie van plan zijn om t.z.t. te communiceren hoe jullie nu verder gaan, dan zou het fijn zijn om daar vast aan te refereren (zie de laatste vraag). Overige aanvullingen zijn ook welkom. Mocht het volgende week lukken zou dat fijn zijn, maar ik hoor graag wat haalbaar is.

Hartelijke groet,

[Redacted]



[Redacted]

[Redacted]

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid
Rijnstraat 50 | Postbus 16375 | 2500 BJ | Den Haag

T 06 [Redacted]

E [Redacted]@minocw.nl

