



*With five  
articles  
in English*

**Special hormonen:  
overgang, menstruatie  
en vaderschap**



**Onderzoek naar  
beloningsverschillen**



**Cursus interculturele  
communicatie**



**Interview met Jojanneke van der Toorn,  
hoogleraar inclusie van LHBT+'ers op het werk**

## Artikelen

### 4 Interview

Jojanneke van der Toorn, hoogleraar LGBT Workplace Inclusion: "Iedereen gelijk behandelen kan oneerlijk uitpakken"  
drs. Anne-Marie van Gijtenbeek

### 8 Verslag

Uitreiking ROSANNA-beurzen op Internationale Vrouwendag  
Lauren Hoogen Stoevenbeld MA



### 9 Gastcolumn

Diversiteit leidt tot Kamervragen  
prof. dr. Janneke Plantenga

### 10 Thema: hormonen

Taboe op overgang vraagt om meer openheid en onderzoek  
drs. Anne-Marie van Gijtenbeek

### 13 Theme: hormones

Menstruation: still a taboo at Utrecht University  
Foske van de Boogaard en Mila de Wit **IN ENGLISH**

### 16 Thema: hormonen

Hormonen van mannen kunnen worden getraind op zorg voor kinderen  
dr. Peter Bos



### 18 Faculty news

WICS-network challenges gender stereotypes  
ir. Ria van Vlimmeren **IN ENGLISH**

### 19 Faculty news

New network: Young Women of Geosciences  
Jana Cox MSc en Sanja Selakovic MSc **IN ENGLISH**

### 20 Reportage

Onderwijsparade: "Diversiteit is een feit, inclusie is een keuze"  
Rinske van Herwaarden BA

### 22 Research

Syrian women activists: liberation through imprisonment  
Salma Fayyad MA **IN ENGLISH**

### 24 Opinie

Openheid over depressie geeft kracht  
Rinske van Herwaarden BA

### 26 Landelijk onderzoek

LNvH: Tijd om beloningsverschillen aan te pakken  
drs. Lidwien Poorthuis

### 28 Beleid

Inclusiever aanmeld- en toelatingsbeleid leidt tot nieuwe perspectieven  
dr. Wieke Eefting en dr. Leoniek Wijngaards-de Meij



### 30 Interview

Hoogleraar Geowetenschappen Arwen Deuss: "Focus op wat je zinvol vindt"  
Annemijn van Stiphout MSc

### 32 Reportage

Cursus interculturele communicatie verbreedt je horizon  
drs. Frieda Pruim

### 36 Achtergrond

Wie was Pandora?  
drs. Frieda Pruim

## Rubrieken

### 3 Voorwoord

### 15 Kort nieuws

### 17 Presenteerblaadje (1): drs. Debbie ten Cate

### 21 Personalialia

### 25 Onderzoek

### 29 Presenteerblaadje (2): Kim Hagemans MSc **IN ENGLISH**

### 31 Uit de academia

### 35 OBP-pagina: Marga Geelen, Arbocoördinator en hoofd Bedrijfshulpverlening

### 36 Boeken

### Jaargang 34, nr. 1, mei 2019

*Pandora*, het tijdschrift van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht, is een podium voor genderkwesties, diversiteit en inclusie aan de Universiteit Utrecht. Het blad verschijnt twee keer per jaar, in mei en december, en is gratis voor medewerkers van de universiteit die zich als abonnee aanmelden. Adres- en abonnementswijzigingen kun je doorgeven op het redactieadres. Bij aanmelding graag intern postadres vermelden.

### Redactieadres:

Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht  
Bestuursgebouw, kamer 1.04  
Heidelberglaan 8  
3584 CS Utrecht  
Tel. 2531145 (maandag) of 2534805 (andere dagen)  
E-mail: pandora@uu.nl

**Redactie:** Anne-Marie van Gijtenbeek (hoofdredactie) en Frieda Pruim (coördinatie en eindredactie)

**Medewerkers aan dit nummer:** Foske van de Boogaard, Peter Bos, Debbie ten Cate, Jana Cox, Marleen Dermout, Wieke Eefting, Salma Fayyad, Marga Geelen, Kim Hagemans, Rinske van Herwaarden, Lauren Hoogen Stoevenbeld, Janneke Plantenga, Lidwien Poorthuis, Annemijn van Stiphout, Ria van Vlimmeren, Leoniek Wijngaards-de Meij, Mila de Wit

**Vormgeving:** Avant la Lettre, Hanneke Verheijke, Utrecht; info@avantlalettre.nl

**Fotografie en illustraties:** Cultuurkust/Henriëtte Houtsma (pag. 16), Economic Times (pag. 13), Wieke Eefting (pag. 27 en 28), Riekje de Jong (pag. 32-34), Lize Kraan (pag. 20), iStock (pag. 10-12, 13-15), Ivar Pel (cover en pag. 4-7), Frieda Pruim (pag. 32-33), Ed van Rijswijk (pag. 24 en 30), Karin Schouten (pag. 32-34)

### Nieuws per e-mail

Om op de hoogte te blijven van nieuws en activiteiten, kun je je aanmelden voor onze nieuwsbrief. Stuur een mail aan vrouwenennetwerk@uu.nl, o.v.v. 'aanmelding'. Vermeld daarin je naam, functie en (interne) adresgegevens. Je ontvangt dan ongeveer zes keer per jaar onze nieuwsbrief en twee keer per jaar ons magazine *Pandora*.

Op onze site [www.uu.nl/vrouwenennetwerk](http://www.uu.nl/vrouwenennetwerk) vind je alles bij elkaar: nieuws, actualiteiten, onze Twitterberichten en onze LinkedIn-groep. Van die laatste kun je ook lid worden.

Ook op intranet kun je ons vinden: [intranet.uu.nl/vrouwenennetwerk-universiteit-utrecht](http://intranet.uu.nl/vrouwenennetwerk-universiteit-utrecht)

Sluit je aan bij onze LinkedIn-groep en/of volg ons op Twitter!

[in](#) Groups: Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht

[t](#) @UU\_VN

## Hormonen



Bij het samenstellen van een nieuwe *Pandora* komt soms spontaan een thema naar boven drijven. Deze keer sprong het onderwerp 'hormonen' eruit, waaraan drie artikelen zijn gewijd: een over menstruatie, een over de overgang en een over de invloed van het vaderschap op de hormoonhuishouding van mannen. In dit – extra dikke – nummer staan ook de eerste twee bijdragen van een van de inclusie-correspondenten met wie we sinds kort samenwerken,

Rinske van Herwaarden en Myra-Lot Perrenet. Zij schrijven over wat het betekent om een beperking te hebben binnen de universiteit. Voor deze editie van *Pandora* schreef Rinske een indrukwekkend verhaal over werken en leven met de ziekte depressie. Zij deed ook verslag van de Onderwijsparade op 7 maart over diversiteit en inclusie.

Er vallen nog wat dingen op aan deze *Pandora*. Om te beginnen hebben we een nieuwe ondertitel: 'Podium voor genderkwesties, diversiteit en inclusie aan de Universiteit Utrecht'. De oude ('Tijdschrift van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht') dekte de lading niet meer, want in *Pandora* komen anno 2019 alle onderwerpen op het gebied van diversiteit en inclusie aan bod, en richten we ons op alle 'doelgroepen' die daarbij betrokken zijn. Het was een heel gepuzzel om een treffende, niet te lange formulering te vinden, en we sluiten verdere aanpassingen niet uit.

Is het je trouwens opgevallen dat zich verschillende nieuwe diversiteitsnetwerken aan het ontwikkelen zijn binnen onze universiteit? Zo is YWOG (Young Women Of Geosciences) opgericht door jonge vrouwelijke wetenschappers van de faculteit Geowetenschappen (zie pagina 18 van deze *Pandora*), WICS (Women In Computational Sciences) door informaticavrouwen van de faculteit Bètawetenschappen (zie pagina 19) en het LHBT+-netwerk door LHBT+-medewerkers vanuit de gehele Universiteit Utrecht. Hoogleraar Jojanneke van der Toorn verwijst naar netwerken als deze in het openingsinterview.

**For readers who don't read Dutch:** There are three new networks at Utrecht University: YWOG (see page 18), WICS (see page 19) and LHBT+-network. They all use English as their preferred language, because not everyone included speaks Dutch well enough. You might have noticed that *Pandora* mixes the two languages at the moment: some articles (five, this time) are in English; most are in Dutch. We will stick to that formula for the time being.

We wish you an informative and pleasant time with this issue of our UU gender, diversity and inclusion magazine *Pandora* and are, as always, very eager to hear from you!

drs. Frieda Pruim en drs. Anne-Marie van Gijtenbeek

# 'Iedereen gelijk behandelen kan oneerlijk uitpakken'

**Jojanneke van der Toorn is sinds 2017 de eerste en enige hoogleraar ter wereld op het gebied van inclusie van LHBT+'ers op het werk. Deze functie aan de Universiteit Leiden combineert ze met een universitair hoofddocentschap sociale en organisatiepsychologie aan de Universiteit Utrecht. Ook hier doet ze onderzoek naar diversiteitsbeleid. Een kennismaking.**

Tekst: Anne-Marie van Gijtenbeek

Jojanneke van der Toorn is sinds januari 2017 hoogleraar LGBT Workplace Inclusion (zie kader op pagina 6). Deze bijzondere leerstoel, met een focus op inclusie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender (LHBT) personen op het werk, is het resultaat van een unieke alliantie tussen de Universiteit Leiden, Stichting Workplace Pride en KPN. "Samenwerking tussen verschillende partijen is cruciaal als we wetenschap en praktijk op elkaar willen laten aansluiten en oplossingen willen bieden voor maatschappelijke uitdagingen", aldus Van der Toorn.

Zij is deskundig op het gebied van diversiteit en inclusie op het werk, seksuele vooroordelen, sociale ongelijkheid en politieke ideologie. Behalve bijzonder hoogleraar aan de Universiteit Leiden is ze universitair hoofddocent sociale en organisatiepsychologie aan de Universiteit Utrecht. Ook hier doet ze onder andere onderzoek naar diversiteitsbeleid.

"Veel organisaties voeren tegenwoordig een actief diversiteitsbeleid, maar dat is zelden gebaseerd op wetenschappelijk bewezen effectiviteit. Daardoor zijn interventies niet altijd even effectief. Zo zijn maatregelen vaak vooral gericht op diversiteit, dus het vergroten van aantallen, terwijl een focus op inclusie, dus op cultuur, minstens zo belangrijk is: waar wil je naar toe als organisatie? De kennis die we binnen

universiteiten genereren, kan in de maatschappij veel beter benut worden."

## Gezond verstand

Van der Toorn is sinds 2018 lid van de Utrecht Young Academy, waar ze voorzitter is van de projectcommissie Diversiteit. "We willen als wetenschappers met kritische feedback bijdragen aan een systematische verbetering van het diversiteits- en inclusiebeleid. De wetenschappelijke expertise op dit gebied wordt op dit moment niet optimaal benut, deels doordat wetenschap en praktijk elkaar niet goed genoeg weten te vinden. Om wetenschappelijke kennis nuttig te kunnen gebruiken, moet ze goed vindbaar zijn voor iedereen die er iets aan zou kunnen hebben. Individuele onderzoekers willen graag hun kennis delen, maar dit optimaal doen kost tijd die voor onderzoek bedoeld is, en helaas worden wetenschappers voor dit soort bijdragen meestal niet gecompenseerd."

'Wetenschap en praktijk weten elkaar niet goed genoeg te vinden'

Diversiteits- en inclusiebeleid is omgeven door blinde vlekken en verkeerde inschattingen, volgens Van der Toorn. Het wordt er vaak 'bij' gedaan en niet systematisch benaderd. "Effectief beleid moet zich richten op de hele HR-cyclus van instroom, doorstroom, inclusie én uitstroom. Momenteel wordt het nog vaak ontwikkeld op basis van 'gezond verstand' of 'baat het niet dan schaadt het niet'. Alsof het niet werkelijk belangrijk is. Als het vervolgens mislukt, raakt iedereen ont-

moedigd en ontstaat het gevoel 'dat niets helpt'. Dat kost goodwill, geld en energie. Terwijl we de kennis in huis hebben. Een gemiste kans! Als de complexiteit van diversiteits- en inclusiebeleid wordt onderschat, blijft een organisatie achter de feiten aan lopen", waarschuwt Van der Toorn. "Het is ingewikkeld beleid dat vraagt om goed geformuleerde doelen. Ook is het verstandig om al in het beginstadium om brede input te vragen en niet pas als het beleid zo goed als 'af' is. Om het beleid in alle lagen van de organisatie tot een succes te maken, moet de implementatie en aansturing ervan net zo serieus genomen worden als de verdere bedrijfsvoering, en geïntegreerd worden in de organisatiestrategie."

## Nieuwe ideeën

Uit het vele recente wetenschappelijk onderzoek naar diversiteit en inclusiebeleid blijkt dat middelen (acties) en doelen geregeld met elkaar worden verward. Dit maakt het lastig om de resultaten goed te meten, terwijl dat voor effectief beleid wel moet. Van der Toorn: "Willen we meer diversiteit? Hou dan de aantallen bij. Voor meer inclusie geldt hetzelfde: meet die inclusie dan ook."

Vaak nemen organisaties *best practices* van elkaar over, zonder zich af te vragen welk doel ze precies willen bereiken. "Willen ze bijvoorbeeld getalsmatige achterstelling van bepaalde groepen opheffen? Dan is het doel om meer mensen uit die groepen binnen te halen. Als het erom gaat dat zij innovatieve ideeën meebrengen voor een organisatie, is dat een ander doel. Initiatieven als netwerkbijeenkomsten voor een bepaalde groep en anonieme sollicitatieprocedures richten zich op ondervertegenwoordigde groepen, maar bieden de betrokkenen nog geen structurele plek binnen de organisatie. Een inclusief werkklimaat houdt namelijk ook in dat alle werknemers eerlijk behandeld worden, dat verschillen werkelijk gewaardeerd worden



en dat iedereen betrokken wordt bij besluitvorming.”

Verschillen kunnen tot gevolg hebben dat een organisatie, afdeling of team in subgroepen uiteenvalt. “Gebrek aan communicatie en onderling begrip kan dan gemakkelijk leiden tot conflicten en spanningen, waardoor de output keldert. Maar als het klimaat voldoende inclusief is, kunnen de verschillen juist samenwerking stimuleren waardoor medewerkers tot creatievere output en beter geïnformeerde besluiten komen. Hoe meer waardering er is voor de diverse bijdragen, hoe sneller de noodzaak tot subgroepvorming zal afnemen. Dat leidt weer tot betere communicatie en samenwerking, waardoor het personeelsverloop afneemt en de sfeer verbetert. Bovendien worden mensen er gelukkiger en gezonder van en ervaren ze meer dat ze er echt bij horen en meetellen.”

### Kleurenblind

Geregeld hebben organisaties geen oog voor verschillen, terwijl die er natuurlijk wel zijn. “Kleurenblind beleid komt vaak voort uit goede bedoelingen: dat verschillen er niet toe moeten doen, bijvoorbeeld, en ze iedereen gelijk (willen) behandelen. Maar we hebben niet allemaal dezelfde startpositie. Mensen zijn wel gelijkwaardig, maar hebben geen gelijke kansen, zodat iedereen gelijk behandelen juist oneerlijk kan uitpakken. Maatregelen zoals de Westerdijk-hooglerschappen dragen eraan bij dat mannen minder oneerlijk voordeel hebben, en niet aan het oneerlijk voortrekken van vrouwen. Dit soort rege-

lingen zijn pas in het leven geroepen toen duidelijk was aangetoond dat vrouwen een minder goede startpositie hebben in de wetenschap. Niemand vindt het toch prettig om te beseffen dat oneerlijk voordeel een rol heeft gespeeld bij zijn of haar benoeming?”

Om recht te doen aan de complexiteit van diversiteit en beter zicht te krijgen op inclusie, is het onderzoek van Van der Toorn en collega's intersectioneel. “We vragen niet alleen of iemand zich gediscrimineerd voelt op basis van gender, etniciteit, beperking of seksuele oriëntatie, maar ook: ‘Voel je je zichtbaar of onzichtbaar anders dan anderen op het werk?’ Met name als mensen zich onzichtbaar anders voelen dan ande-

**‘Een aanzienlijk deel van de LHBT+’ers blijft in de kast op het werk’**

ren, heeft dit een negatief effect op hun gevoelens van inclusie, tenzij ze het gevoel hebben dat er binnen de organisatie waardering is voor verschil.”

Ze verwacht dat mensen die zich anders voelen omdat ze tot een gestigmatiseerde groep behoren, zich minder thuis voelen in de organisatie dan mensen die zich in-

dividueel anders voelen dan de meesten. “Sommige organisaties richten zich op alle manieren waarop mensen verschillend zijn. Dat is denk ik niet de juiste focus. Er moet oog zijn voor groepen mensen die historisch minder kansen krijgen. Daarom zou je ook doelgroepenbeleid moeten voeren, en bovendien doelgroepoverstijgend beleid dat patronen in de organisatie signaleert en aanpakt.”

### Seks

LHBT+’ers zijn zo’n doelgroep; 5 tot 10 procent van alle mensen rekent zich tot deze groep. “Sommige LHBT+’ers zijn duidelijker herkenbaar dan anderen”, aldus Van der Toorn. “Een aanzienlijk deel kiest ervoor om ‘in de kast’ te blijven op het werk. Daar zijn verschillende redenen voor. Sinds ik deze leerstoel bekleed, valt me op dat homoseksualiteit nog vaak vooral met seks geassocieerd wordt. Seksuele oriëntatie wordt dan ook voornamelijk als een privékwestie beschouwd. Maar homoseksualiteit gaat ook over identiteit en gedrag. Bovendien breng je als mens ook wel degelijk je seksuele oriëntatie en genderidentiteit mee naar het werk. Bij hetero’s wordt dat vaak niet direct bewust herkend, omdat ze passen binnen de genderbinaire, heteronormatieve cultuur. Soms is er bij LHBT+’ers bovendien sprake van geïnternaliseerde homonegativiteit. Zij vinden dan, bewust of onbewust, de eigen homoseksualiteit problematisch en hebben het binaire man-vrouwdenken als referentiekader. Gelukkig wordt er de afgelopen dertien jaar minder stereotiep naar LHBT+’ers gekeken, blijkt uit lopend IAT-onderzoek.”\*

Van der Toorn onderzoekt wat is er binnen een organisatie voor LHBT+-beleid bestaat, en wat dat voor effecten heeft. “Welke ingrediënten van het diversiteitsbeleid dragen bij aan de inclusie van LHBT+’ers? Daarbij is bewustzijn op de werkvloer op het gebied van seksuele oriëntatie en genderidentiteit essentieel. Dat betekent niet dat het gesprek daarover móet gaan, individuen zijn tenslotte verschillend in hun behoefte daaraan. Maar het moet er wel over kunnen en mógen gaan. Die ruimte wordt nog te weinig ervaren. Om vooroordelen te verminderen is het creëren van empathie cruciaal. Dat kan bijvoorbeeld door mensen van verschillende groepen op een positieve manier met elkaar in contact te



**Jojanneke van der Toorn: “Niemand wil toch dat oneerlijk voordeel een rol speelt bij zijn of haar benoeming?”**

brengen, waarbij ze een gezamenlijk doel nastreven en elkaar echt leren kennen. LHBT+-netwerken kunnen hier een belangrijke functie invullen. Ga er echter nooit vanuit dat zo’n netwerk alle LHBT+’ers vertegenwoordigt. Er zijn veel LHBT+’ers die

zich juist niet willen onderscheiden, maar als ‘normaal’ willen worden beschouwd. Iemand zei bijvoorbeeld: ‘Ik wil geen goedkeurende reacties als ik met mijn lief hand in hand loop, maar juist dat het niét opvalt.’ Het doel van een LHBT+-netwerk reikt

overigens verder dan degenen die er deel van uitmaken. Dat het bestaat, heeft ook een belangrijke symbolische functie voor de mensen die er geen lid van zijn, maar het zouden kunnen worden.”

### Veilige haven

Nadenken over de doelen van zo’n netwerk blijft belangrijk. “Bestaat het als veilige haven om ervaringen te delen? Wil het netwerk meedenken over beleid? Regelt het budget om dingen te organiseren? Organiseert het daarvoor de menskracht? We zien dat het er vaak om uitdraait dat enkele initiatiefnemers alles in eigen tijd moeten regelen. Dat is jammer. Effectiever zou het zijn als leidinggevenden er tijd voor beschikbaar zouden stellen. Ondanks werkdruk en gebrek aan tijd zijn werknemers enorm gebaat bij ruimte voor ontwikkeling en activiteiten van algemeen belang.”

Om na te kunnen gaan of diversiteitsbeleid effectief is, is het volgens Van der Toorn belangrijk om te weten op wie het diversiteits- en inclusiebeleid is gericht. Dan kun je eventuele ongelijkheid aanpakken. “Hiertoe is registratie van bijvoorbeeld LHBT+’ers handig, maar dat kan botsen met het recht op de privacy. Deze spanning tussen het belang van privacy en transparantie is de focus van mijn toekomstige onderzoek. Het zal geen simpele antwoorden opleveren: de registratie van doelgroepen kan mogelijk discriminatie uitlokken, maar het negeren van doelgroepen kan stigma in de hand werken. Om de juiste afweging te kunnen maken, moeten we eerst beter in kaart brengen wat de bedoelde én onbedoelde effecten van diversiteitsbeleid zijn.”

**\* Met de Impliciete Associatie Test (<https://implicit.harvard.edu/implicit/netherlands/>) meten mensen sinds 1998 wereldwijd hun eigen impliciete vooroordelen op verschillende dimensies. De test laat over de afgelopen dertien jaar afnemende vooroordelen zien ten aanzien van LHBT+’ers.**



*Dr. Anne-Marie van Gijtenbeek is coördinator van het Vrouwen-netwerk Universiteit Utrecht en hoofdredacteur van Pandora.*

## Workplace Inclusion

Workplace Inclusion gaat over de gelijke rechten van LHBTIQA+-mensen en hun inclusie op de werkvloer. Deze paraplu omvat iedereen die zich qua seksuele oriëntatie en/of genderidentiteit anders voelt dan de norm. Die norm is over het algemeen vooral heteroseksueel en cis-gender, waarbij gender en sekse volledig matchen. De letters staan voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, intersekse, queer en asexueel.

In *Pandora* hanteren we de term LHBT+. Daarbij staat de plus onder andere voor mensen die asexueel zijn, de intersekseconditie hebben of zich queer noemen. ‘Queer’ is een term die met alle gender-, identiteit- en seksehokjes afreken, én met alle veronderstelde bijbehorende stereotiep gedrag. We doelen bij LHBT+ ook op de bondgenoten van deze groep.

## Beurzen, brood en bloemen

Voor het derde jaar reikte het ROSANNA Fonds op 8 maart, Internationale Vrouwendag, beurzen uit aan talentvolle maar minder kansrijke vrouwen die studeren of werken aan de Universiteit Utrecht. Zij sluiten zich aan bij de 'ROSANNA-familie'.

Tekst: Lauren Hoogen Stoevenbeld

"De belangstelling voor Internationale Vrouwendag lijkt de laatste jaren toe te nemen", aldus sociaal historica prof. dr. Bertheke Waaldijk tijdens haar lezing over de oorsprong van Internationale Vrouwendag op 8 maart. De volle Aula in het Academiegebouw illustreert dit. Door de grote belangstelling moest de viering dit jaar, georganiseerd door het ROSANNA Fonds in samenwerking met het alumni-bureau, op het laatste moment verplaatst worden naar een grotere zaal. Naast de lezing van Waaldijk vindt hier de jaarlijkse uitreiking van de beurzen van het ROSANNA Fonds plaats.

Het ROSANNA Fonds voor Vrouwen is een fonds op naam dat onder het Universiteitsfonds valt. Het werd in 2012 opgericht op initiatief van prof. dr. Rosi Braidotti, universiteitshoogleraar aan de Universiteit Utrecht, en prof. dr. Anneke Smelik,

alumnus van de Universiteit Utrecht en hoogleraar visuele cultuur aan de Radboud Universiteit. Het doel is talentvolle maar minder kansrijke vrouwelijke UU-studenten en -onderzoekers te ondersteunen in hun carrière. Sinds de uitreiking van de eerste beurs in 2017 heeft het fonds een flinke groei doorgemaakt. Werd er in 2017 nog slechts één beurs uitgereikt, dit jaar zijn het er al vier. Het aantal aanmeldingen voor 2019 is verdubbeld ten opzichte van het jaar daarvoor, meldt Smelik in haar inleiding. Dat toont de urgentie van de missie van het fonds aan.

### Vrede

Waaldijk benadrukt dat de vrouwenbewegingen van de vroege twintigste eeuw niet alleen streven voor gelijke rechten en betere lonen, maar zich ook hard maakten voor vrede, onder het motto 'bread and roses too'. Dit is nog steeds een relevant aspect van Internationale Vrouwendag, gezien de

vluchtelingachtergrond van enkele van de huidige en vorige beurswinnaars. Door de samenwerking van het ROSANNA Fonds met de stichting voor vluchteling-studenten UAF en Inclusion komen dit jaar twee van de vier beurzen ten goede aan vluchtelingen.

Annemiek Prins krijgt door de beurs de mogelijkheid om haar proefschrift in de sociale antropologie af te ronden, terwijl

## 'De belangstelling voor Internationale Vrouwendag neemt toe'

farmacistudent Dalal Ghanim de beurs zal gebruiken om extra hulp in te schakelen bij haar bachelorscriptie. Huda Al Baker kan dankzij de beurs elke dag heen en weer reizen tussen Haarlem en Utrecht voor haar master Conflict Studies and Human Rights; Christina Verbruggen kan er een vliegticket naar Australië mee kopen om stage te kunnen lopen bij een prestigieus farmaceutisch lab.

### Saamhorigheid

De gedeelde ambitie om hun studie of promotie te kunnen afronden leidt duidelijk tot een gevoel van saamhorigheid. Dat blijkt ook uit de aanwezigheid van de eerdere beurswinnaars bij de uitreiking. Tijdens een rondetafelgesprek vertellen zij ontroerende verhalen over wat het ROSANNA Fonds voor hen heeft betekend. Matija Kajić, beurswinnaar in 2018, heeft het zelfs over de 'ROSANNA familie'. Met extra financiële steun kan het ROSANNA Fonds voor Vrouwen hopelijk de komende jaren blijven groeien.



Lauren Hoogen Stoevenbeld MA werkt sinds 2018 als persoonlijk assistent van prof. dr. Rosi Braidotti aan de Universiteit Utrecht en is freelance redacteur en tekstschrijver.



ROSANNA-beurswinnaars Dalal Ghanim, Annemiek Prins en Huda Al Baker. Christina Verbruggen was niet aanwezig.

## Diversiteit op UU leidt tot Kamervragen

Prof. dr. Janneke Plantenga is de nieuwe voorzitter van de Taskforce Diversiteit. Ze houdt zich al sinds haar studententijd bezig met diversiteit en inclusie. Aanvankelijk ging het daarbij vooral om gender(on)gelijkheid, inmiddels speelt ook bijvoorbeeld etnische herkomst een rol. Dat brengt soms spanningen met zich mee, ondervond ze dit voorjaar.

Tekst: Lauren Hoogen Stoevenbeld

Soms kun je heel lang bezig zijn met een onderwerp en dan plotseling weer verrast worden door de dynamiek ervan. Jij denkt dat je alle hoeken van de wetenschappelijke kamer wel hebt gezien en dat alle argumenten al zijn gepasseerd. Maar nee: het wetenschappelijke huis blijkt veel meer kamers te hebben. Het is een compleet flatgebouw en iedereen heeft een mening!

Zo verging het mij de afgelopen maanden. Al sinds mijn studententijd in Groningen (1975-1981) houd ik mij bezig met diversiteit en inclusie – alleen heette dat toen nog niet zo. In Groningen verbaasde ik me vooral over het feit dat zo weinig meisjes economie studeerden. Die fascinatie werd mijn onderzoeksfocus: arbeidsmarkt en maatschappelijke ongelijkheid en dan vooral de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Hoezo gelijke kansen op een topfunctie en hoezo gelijke beloning?

### Weinig chic

Na decennia van debat wordt het inmiddels als weinig chic ervaren als een sollicitatiecommissie louter uit mannen bestaat. Datzelfde geldt voor raden van bestuur of de gasten bij DWDD. Maar nu gaat het diversiteitsdebat ook over andere zaken dan gender(on)gelijkheid. Het gaat om onbeperkt studeren en de toegankelijkheid van gebouwen (iedereen vóór) en/of extra tijd voor het maken van tentamens (dat ligt lastiger). Het gaat ook over gelijke kansen voor jongeren met een migratieachtergrond en wat dat betekent voor bijvoorbeeld onze selectiecriteria en over het wel of niet aanbieden van halal voedsel in de kantine.

In februari liepen de spanningen hoog op. Een notitie voor de Uraad over een inclusiever toelatingsbeleid voor studenten (zie het artikel op pagina 28-29) werd ook gelezen door *De Telegraaf*, en losse opmerkingen van studenten uit een bijlage kregen plotseling de lading van een uitgewerkt bestuursstandpunt. Het leidde tot Kamervragen, ingezonden brieven en haatmail.

### Gelijke kansen

Het belang van diversiteit wordt vaak beschreven in termen van opbrengst: het leidt tot meer innovatie en dat is goed voor economische groei. Prima wat mij betreft; er is uiteenlopend onderzoek dat deze stelling lijkt te onderbouwen. Maar diversiteit en inclusie



Janneke Plantenga: "Hoezo gelijke kansen op een topfunctie en hoezo gelijke beloning?"

zijn ook belangrijk omdat het inmiddels 2019 is. Omdat we een diverse samenleving zijn en de universiteit daarvan een onderdeel is.

Ik wil dat iedereen gelijke kansen krijgt en zo niet, dan wil ik weten waar dat aan ligt. Soms zijn verschillen simpelweg het resultaat van een verschil in voorkeur. Prima. Maar als ze het resultaat zijn van een verschil in toegankelijkheid of beoordeling, dan is er wat

mij betreft alle aanleiding om onnodige drempels weg te nemen. De universiteit is bij uitstek een lerende organisatie en bestaat bij de gratie van het vrije woord en het open debat. We hebben de ambitie om een diverse en inclusieve universiteit te zijn; laten we dat samen vormgeven.

Prof. dr. Janneke Plantenga is decaan van REBO en hoogleraar economie. Sinds 1 januari is ze voorzitter van de Taskforce Diversiteit.

## 'Diversiteit en inclusie zijn belangrijk omdat het inmiddels 2019 is'

# Taboe op overgang vraagt om meer openheid en onderzoek

**Bijna één op de drie vrouwelijke werknemers aan de Universiteit Utrecht is tussen de 45 en 60 jaar. Zij bevinden zich in de transitieperiode van de vruchtbare levensfase naar de postmenopauze. Oftewel: ze zijn, gemiddeld zeven jaar lang, in de overgang. Wat voor consequenties heeft dat voor hun leven en werk? Deel 1 van een verkennend tweeluik.**

Tekst: Anne-Marie van Gijtenbeek

Vroeger of wat later, kort of lang, meer of minder merkbaar: alle ouder wordende vrouwen gaan in hun leven door de overgang. Het aantal Nederlandse vrouwen in de leeftijd van 45 tot 60 jaar was nog nooit zo groot: bijna 2 miljoen. Van hen rapporteert 10 tot 20 procent helemaal geen last te hebben van overgangverschijnselen. De rest ervaart door het dalen van hun oestrogeenniveau wel problemen, in uiteenlopende gradaties. Een kwart van alle vrouwen in de overgang heeft serieuze klachten die het functioneren verstoren, bijvoorbeeld opvliegers en nachtzweeten. Bovendien kunnen er langetermijneffecten optreden, zoals osteoporose (één op drie vrouwen boven de zestig krijgt daarmee te maken) en, naarmate het oestrogeenniveau afneemt, verhoogde kans op hart- en vaatziekten. Een vroege menopauze verhoogt bovendien de kans op Alzheimer. Overgangsklachten kunnen kortom een behoorlijke impact hebben op het dagelijks leven: 's nachts, overdag en dus ook op het werk. Driekwart van de vrouwen in de overgang leeftijd heeft een betaalde baan. Er verrichten op dit moment in Nederland meer vrouwen dan ooit tevoren betaald werk en het aandeel 45- tot 60-jarigen onder hen was nog nooit zo groot. Aan de Universiteit Utrecht werken iets meer vrouwen dan mannen: 53 procent. Van deze 3767 vrouwen zijn er 1077 tussen de 45 en 60 jaar. Bijna één op de drie vrouwelijke



UU-werknemers zou dus in de overgang kunnen zijn.

## Stemmingswisselingen

Het lijkt erop dat vrouwen tegenwoordig meer last van overgangverschijnselen hebben dan vroeger. Velen van hen hebben drukke levens, zij werken meer dan voorgaande generaties en dragen daarnaast zorg voor kinderen en andere dierbaren zoals ouders; hun kinderen krijgen ze gemiddeld op hogere leeftijd dan vroeger. Dit hectische leven biedt volop kansen op veel stress. En helaas combineert dat slecht met hormoonschommelingen.

Uit een Nederlands onderzoek uit 2012 ([www.tinyurl.com/maturitasovergang](http://www.tinyurl.com/maturitasovergang)) blijkt dat driekwart van de onderzochte

vrouwen met stevige overgangsklachten serieuze problemen heeft met de fysieke en mentale eisen die hun werk aan hen stelt. Dat brengt een verhoogde kans op uitval met zich mee. Want al is de overgang geen ziekte, vrouwen kunnen er wel degelijk ziek van zijn. Overigens worden overgangsklachten niet snel genoemd als reden voor ziekmelding. Deels herkennen vrouwen hun problemen niet als zodanig; deels benoemen ze hun klachten liever niet zo. Vrouwen kunnen de ondermijnende effecten van opvliegers, hormoonschommelingen, stemmingswisselingen en slapeloze nachten helaas dus niet thuis achterlaten bij het dichttrekken van de voordeur. Al is de werkdruk aan bijvoorbeeld de universiteiten vaak te hoog, ze moeten er maar

mee zien om te gaan. Hoe stressvoller de baan, hoe erger de overgangsklachten blijken op te spelen. Dit heeft te maken met de – concurrerende – aanmaak van het vrouwelijk geslachtshormoon progesteron en het stresshormoon cortisol in de bijniere ([www.tinyurl.com/stressenovergang](http://www.tinyurl.com/stressenovergang)).

Vrouwen herkennen soms hun eerste mentale overgangsklachten niet, of onnodig laat. Terwijl ze nog gewoon ongesteld worden, kunnen begin-veertigers vanwege hun hormonale disbalans al te maken krijgen met depressieve gevoelens, geheugenverlies, concentratieproblemen en slapeloosheid. PsyQ, een grote organisatie in de geestelijke gezondheidszorg, begon vanwege een toenemende vraag naar hulp bij overgangsdepressie in 2014 met een polikliniek voor vrouwen in de overgang. Ook veel Nederlandse ziekenhuizen openen overgangspoliklinieken, en er is een toenemende belangstelling voor opleidingen tot verpleegkundig overgangscounselant. Vrouwen met problemen kunnen deze consulenten raadplegen; de kosten worden meestal door zorgverzekeraars vergoed.

In het Human Resource Management is er steeds vaker aandacht voor de overgang in het vitaliteitsbeleid. Zo bestaan er programma's om organisaties 'overgangproof' te maken, zoals OVER!. Ook is er een groot aantal kennisplatforms, zoals Kenniscentrum Overgang, Care for Women, de Menopauzespecialist en de medisch-wetenschappelijke International Menopause Society (IMS), en er zijn overgangsfora op het internet. In april 2019 vond voor de derde keer de 'Week van de overgang' plaats, waarin onder meer ervaringen werden uitgewisseld. Dat is niet nieuw: in 1974 werd de VIDO opgericht, Vrouwen In De Overgang. Deze landelijke organisatie voor en door vrouwen, met provinciale en plaatselijke werkgroepen, bestaat nog steeds. Gelukkig komen er steeds meer wetenschappelijke onderzoeksresultaten beschikbaar waaruit vrouwen, maar ook organisaties en werkgevers, kunnen leren hoe het beste met de overgangsjaren om te gaan. Toch is er nog steeds sprake van een kennisachterstand. Vanuit belangenorganisaties als Studio Vrouw, WomenInc en stichting Vuurvrouw en wetenschappelijke organisaties als het kennisprogramma Gender &

Gezondheid van ZonMw, klinkt de roep om meer onderzoek naar de menopauze.

## Taboe

De overgang is in de werkomgeving zelden een populair onderwerp van gesprek. Rust er een taboe op? Uit onderzoek op HR-kennisbanken en -forums blijkt dat organisaties en leidinggevenden onvoldoende aandacht aan het onderwerp besteden. En als vrouwen op de werkvloer hun gezondheidsklachten niet als overgangsklachten benoemen, is dat dan omdat ze ze zelf niet herkennen of omdat ze er niet de aandacht op willen vestigen?

Brits sociaal wetenschappelijk onderzoek uit 2018 naar het taboe op de overgang ([www.tinyurl.com/menopausetaboo](http://www.tinyurl.com/menopausetaboo)) bevestigt dat vrouwen niet graag met hun directe leidinggevende overgangsgerelateerde problemen bespreken die van invloed kunnen zijn op hun werk. Het gevolg is dat ze van hun werkgever ook geen steun of advies krijgen. Terwijl met goede

'Het aantal vrouwen in de overgang met een baan was nog nooit zo groot'

informatie en support aanzienlijke winst te behalen is, bijvoorbeeld op het gebied van productiviteit en ziekteverzuim. De onderzoekers vroegen de vrouwen wat een organisatie voor ze kan doen. Zij gaven aan dat ze onder de juiste omstandigheden makkelijker over overgangsklachten in gesprek gaan. Een open werkcultuur helpt, evenals vriendschappelijke relaties op de werkvloer, een goed geïnformeerde, proactieve leidinggevende, organisatiebreed bewustzijn van menopauze en ouder worden en een deskundige vrouw die beschikbaar is om problemen mee te bespreken. Barrières die het bespreekbaar maken in de weg staan, zijn: een door mannen gedomineerde werkomgeving, mannelijke managers, de angst voor negatieve reacties, stigmatisering, discriminatie, verlegenheid en de overtuiging dat het ongepast is om het op

het werk over de overgang te hebben. Of een gesprek over de overgang voldoende oplevert, wordt ook bepaald door de aard van dat gesprek: begrip, acceptatie, vertrouwen, respect voor privacy, deskundigheid en gepaste humor zijn behulpzaam. Ook uit Nederlands onderzoek, onder meer uit 2016 door ErasmusMC, blijkt dat door bespreekbaarheid het welbevinden omhoog gaat en het verzuim omlaag.

## Hormoontherapie

Vrouwen kiezen voor allerlei alternatieve behandelingen om hun overgangsklachten aan te pakken: van acupunctuur tot leefstijl- en voedingsaanpassingen. De resultaten van het brede scala aan mogelijkheden lopen sterk uiteen. Sommige middelen zijn bewezen effectief, naar andere is meer onderzoek gewenst.

Hormoontherapieën zijn bewezen effectief tegen verschillende overgangsklachten en kunnen bijdragen aan een daling van ziekteverzuim en verbetering van productiviteit en welbevinden. Deze vorm van therapie kwam rond 2003 in opspraak vanwege risico's op borstkanker ([www.tinyurl.com/volkskrantkankerdoorhormoonpil](http://www.tinyurl.com/volkskrantkankerdoorhormoonpil)). In 2012 was het hormoongebruik in Nederland gedaald tot 5 procent. In 2016 was het nog steeds zo laag, terwijl het in de ons omringende landen 10 tot 20 procent was. Over de richtlijnen voor hormoongebruik is in Nederland geen consensus: het Nederlands Huisartsen Genootschap lijkt terughoudend ([www.tinyurl.com/nhghormoontherapie](http://www.tinyurl.com/nhghormoontherapie)), terwijl gynaecologen positiever zijn. Dat laatste geldt ook voor de medisch-wetenschappelijke European Menopause and Andropause Society (EMAS), met vrouwencardioloog prof. dr. Angela Maas als *patron*. De Nederlandse gynaecologenvereniging NVOG pleit overigens niet voor hormoonbehandeling voor iedere vrouw in de overgang, maar vindt dat het vrouwen met ernstige klachten nu ten onrechte wordt onthouden. In dit artikel wil ik evenmin een pleidooi houden voor hormoontherapie, maar wel voor up-to-date evidence-based informatie over de diverse mogelijkheden van klachtenverlichting die anno 2019 bestaan.

Bart Fauser, emeritus hoogleraar voortplantingsgeneeskunde aan het Universitair Medisch Centrum Utrecht, geldt als dé autoriteit op het gebied van de overgang, dat hij



in zijn oratie in 2005 de 'vrouwspecifieke veroudering' noemde. In 2008 signaleerde hij dat in Frankrijk wél "designerhormonen" ontwikkeld werden. Tien jaar "roepend in de woestijn" verder, benadrukte hij in januari 2019 dat vrouwenartsen in Nederland gelukkig steeds minder een beperkte "bikinivisie" hebben, met een focus op de geslachtsdelen van vrouwen, maar dat vrouwen voor hun gezondheid in Nederland nog steeds slechter af zijn dan mannen, en dan vrouwen in het buitenland. Hij ziet nog veel ruimte voor verbetering, met name in de scholing van artsen.

### Wijze vrouw

Tot slot van dit verkennende artikel de vraag: waarom komt een vrouw in de over-

gang? Voor zoveel gedoe moet toch een goede verklaring zijn, zou je zeggen. Wat is de reden dat vrouwen niet gewoon, net als de meeste diersoorten, tot hun dood vruchtbaar blijven? Maar liefst eenderde van een vrouwenleven speelt zich af na de laatste menstruatie, die gemiddeld rond het 51ste jaar plaatsvindt.

Er zijn allerlei wetenschappers, zoals medici, antropologen en biologen, die daar – vaak evolutionaire – theorieën over hebben. Sommigen claimen dat de overgang in vroeger tijden amper bestond, omdat vrouwen gemiddeld veel minder oud werden en vaak de overgangstijd niet eens bereikten. Maar een lage gemiddelde levensverwachting zegt nog niets over de vrouwen die vroeger wel de

leeftijd van 60, 70 of 80 bereikten. Anderen denken dat mannelijke voorkeur voor jongere vrouwen de oudere vruchtbaarheid heeft weggeëvolueerd. Weer anderen menen dat vrouwen in de overgangleeftijd harder nodig zijn om oudere familieleden te beschermen. Sommige wetenschappers wijzen daarbij op stam-

## 'Sommige stammen vertoetelen vrouwen in de overgang'

men in Afrika, in de Stille Zuidzee en in Zuid-Amerika, die groot respect betonen voor vrouwen in de overgang, ze vertoetelen en ze voortaan als 'wijze vrouw' op handen dragen.

Tot slot deze mooie theorie, gelezen op een forum voor HR-professionals: de overgang zou zijn ontstaan omdat de wereld vrouwen na de overgang op het werk extra hard nodig heeft. Hun nieuwe hormoonbalans maakt ze namelijk tot nóg betere leiders.

**Er zijn veel informatieve boeken verschenen over de overgang. Drie tips: het gemakkelijke en herkenbare *Oomen stroomt over van Francien Oomen (Nijgh & Van Ditmar, 2017)*, *Het menopauze taboe van huisarts Nora Hendriks, gespecialiseerd in hormoonsuppletie tijdens de overgang (Boekengilde, 2018)* en *De Overgang. Het no-nonsense handboek van José Rozenbroek en Jos Teunis (Atlas Contact, 2016)*.**



*Drs. Anne-Marie van Gijtenbeek is coördinator van het Vrouwen netwerk Universiteit Utrecht en hoofdredacteur van Pandora. Voor het volgende nummer schrijft zij een vervolg op dit artikel, waarin ze diverse UU-deskundigen aan het woord laat.*

# Menstruation: still a taboo at Utrecht University

**Let's talk about 'that time of the month', the red sea, Aunt Flo or menstruation, if you will. A subject shrouded in mystery. Why so? The UU Womens Network asked four students to delve deeper into the great unknown surrounding menstruation, specifically in the context of the academic world of Utrecht University.**

Text: Foske van de Boogaard and Mila de Wit

The subject of menstruation has been studied relatively little.\* The first (and last) gathering at Utrecht University to talk about this subject within the faculty of Social Sciences was held in 1981. Of course menstruation has been studied amply in a medical context, but the social implications of this monthly phenomenon remain quite an untrodden path. Unrightly so, since physical and mental complications caused by the menstrual cycle can pose serious hindrances for women in the working environment. We interviewed seven PhD candidates from different faculties of science and social sciences in order to get an insight in the way menstruation related topics influence young professionals at Utrecht University in their work.



**Cheaper, healthier, more sustainable: a lot of young women prefer the menstrual cup.**

### Weakness

Until the beginning of the 20th century a menstruating woman was perceived as temporarily impaired and in need of a lot of care. Unable to perform their daily tasks, menstruating women were supposed to be looked after during this period of weakness. However, when the industrial revolution called women to the work floor this "state of weakness" had to be hidden and repressed in order for women to be deemed eligible workers in an increasingly capitalist society. And so the great secret was born. To this day menstruation remains a private matter, and an absolute no-no subject in professional environments. So, what do you do when you're suffering from, for example, bad cramps or severe PMS induced problems? Do women just suck it up and go to work regardless? Essentially, yes. As one of our interviewees put it: "At Utrecht University calling in sick based on menstruation or PMS related

issues is seen as whining and is not taken seriously." This issue of menstruation and anything related to it not being taken seriously appears to be the very basis of the taboo that surrounds it.

## 'Menstruation is an absolute no-no subject in professional environments'

Several studies have shown that women wait considerably longer to go to the doctor's office when they experience pain than men, and when they do, they are not taken seriously as quickly as men are.

Women don't even seem to take their own pain seriously. Upon being asked whether they thought there should be a policy regarding menstruation at Utrecht University where menstruation related issues would become a legitimate reason for absence, most PhD candidates answered that they did not think this would be necessary. "That's a matter you should settle privately with your employer", one inter-



viewee said. "Menstrual cramps or PMS are not different from any other issue that could prevent you from going to work." As another PhD candidate put it: "When there's a menstruation policy, people are bound to take advantage of it. However, it might be unfair to assume that such misuse would take place by definition. As a large scale questionnaire conducted by Bertho Nieboer (gynaecologist at the Radboudumc in Nijmegen) has shown, the amount of discomfort that women experience

## 'Young women are reluctant to share their experiences with their superiors'

because of menstruation related issues greatly exceeds what was previously believed. The cause of this discrepancy is that women apparently tend to downplay their pain. They believe that menstrual pain and discomfort is an inherent part of being a woman with a menstrual cycle. As one of our interviewees states: "I think that because it is possible to control your discomfort by taking the pill or an ibuprofen for example, you are inherently expected to do so. If you don't and you have a lot of pain then that's seen as your own choice." Indeed, many people resort to medication when the menstrual symptoms they experience become unbearable. But it seems rather problematic that the environment you're in should just about force you to take medication that you might not have taken if the situation had been more adjusted to your needs.

### Dependent

Then there's the issue of hierarchy. Just about all the PhD candidates we interviewed expressed that they did not discuss menstruation related subjects with their employers, supervisors or promoters, regardless of the gender of these people. Many did feel comfortable discussing such things with colleagues however. So what

causes these young women to be reluctant in sharing their experiences with their superiors? One of the explanations for this was worded as follows: "As a PhD candidate you're very dependent on your supervisor, especially in the early stages of your PhD. A supervisor can take serious advantage of this because there is a hierarchy. Already in the very beginning this creates an environment in which you do not have the freedom to be open about your menstruation, and because you know you're dependent on this person, you never will be." She also expressed that supervisors put a lot of pressure on PhD candidates to finish their PhD, and are therefore reluctant to have anything to do with matters that might hinder this process. "Something that hinders you from finishing your PhD is, in their eyes, unwanted." Another interviewee expressed a similar concern: "Menstruation is, in the eyes of supervisors, something that may by no means stand in the way of your work." This all ties into the greater dynamic of the high pressure to perform that many of our interviewees experienced. "There is immense pressure to perform, and I have noticed that at one point you either learn how to cope with it, or you don't." Another interviewee said; "The high pressure leaves no room for something as 'silly' as your menstrual cycle."

Based on all of the above one might deduct that there is great lack of empathy and understanding for the discomfort that women can face before, during or after their 'moon time'.

### Conversation

What to do to bring about change? Periods are 'dirty', and have to do with 'private' regions of the body. These kinds of associations prevent menstruation from being a normal conversation topic. However, these very ideas exist exactly because menstruation is not sufficiently talked about. As one PhD candidate pointed out: "Menstruation should be a bigger part of a woman's education. I'm in my twenties and have only recently discovered the impact that PMS has on me. If I had learned more about it in school, my perception would have been very different."

A policy regarding absence caused by menstruation-related issues might also still be



worth a try. If such a policy would exist, it could open up the 'menstruation conversation'. Just imagine if the roles were reversed, and men suddenly faced a recurring physical and mental challenge that put serious pressure on their ability to work. In such a situation a policy would probably be constructed rather speedily, and rightly so, since any physical or mental discomfort that prevents someone from being able to complete their work effectively should be taken into account in any healthy working environment.

And last but not least: perhaps we should actively counter the imposed idea that one should handle their menstrual cycle 'discreetly'. Think of, for example, walking to the toilet with your tampon casually in your hand. Maybe don't even try to mask the cracking of the packaging once you enter the stall. Perhaps if we do this, menstruation will no longer be a shameful taboo. As one of our interviewees puts it: "Why is it a taboo? It's normal!". We couldn't agree more.

**During the production of this issue of Pandora we didn't know about a big research project on menstruation at Radboud University Nijmegen. The results of this research project correspond with this research of the students in Utrecht. The results from Nijmegen were published in the American Journal of Obstetrics & Gynecology: <http://tinyurl.com/menstruatieonderzoek>.**



Foske van de Boogaard (right) en Mila de Wit (left) are anthropology students who researched, together with Julia Lavel and Anne van der Stelt (middle), the taboo on menstruation for the BA Course Anthropology of Gender, Sexuality and the Body, by dr. Gerdien Steenbeek, commissioned by the UU Womens Network.

### OPROEP: Stotter jij?

In het volgende nummer van Pandora komt een artikel over stotteren, en de consequenties daarvan voor werk of studie. Auteur Bert Bast, voorzitter van de Nederlandse Federatie Stotteren en voormalig stafid bij Immunologie UMCU, wil daarvoor graag in contact komen met UU'ers die stotteren. Mail hem op [bbast@kpnmail.nl](mailto:bbast@kpnmail.nl).

### Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG)

Per 1 januari 2019 hebben partners van vrouwen die moeder worden recht op maximaal vijf dagen geboorteverlof (afhankelijk van de omvang van de arbeidsduur per week). Dit was tot nu toe twee dagen. Daarnaast is per 1 januari 2019 het adoptie- en pleegzorgverlof uitgebreid van vier naar zes weken.

Meer informatie vind je op [intranet](#).

### In elk bestuur minimaal een vrouw

In alle faculteits- en departementsbesturen moeten in 2019 zowel mannen als vrouwen zitting hebben. Collegevoorzitter Anton Pijpers wil dat dit jaar regelen, zei hij in zijn nieuwjaarstoespraak, maar hij gaf niet aan hoe. Grotere besturen en commissies moeten voor minstens 30 procent uit vrouwen bestaan. Van de zeven faculteiten bestaat nu het bestuur van de faculteit Diergeneeskunde als enige helemaal uit mannen. Bij Geestes- en Geowetenschappen zijn alleen de studentassessoren vrouw. Drie van de vier departementsbesturen van Geo bestaan uitsluitend uit mannen. Dat geldt ook voor diverse departementsbesturen bij Bèta.

### Vier gevluchte academici doen onderzoek aan UU

Twaalf academici die hun vaderland zijn ontvlucht, doen met steun van NWO een jaar lang wetenschappelijk onderzoek in Nederland. Vier daarvan zijn aan het werk gegaan in Utrecht.

### Platform Onbeperkt Studeren krijgt Diversity & Inclusion Award

Het Platform Onbeperkt Studeren ontving in januari de eerste Diversity & Inclusion Award van de UU. Het Platform ging in 2017 van start en begon in 2018 met een buddyprogramma, waarbij studenten met een functiebeperking worden gekoppeld aan een student die hen wegwijs maakt op de universiteit. De prijs bestaat uit een oorkonde en 2500 euro, te besteden binnen de UU aan diversiteit en inclusie.

### Extra banen voor arbeidsparticipanten

Er moeten dit jaar nog honderd banen bijkomen voor arbeidsparticipanten aan de Universiteit Utrecht om aan de wettelijke eis te voldoen. De universiteit werkt daar aan met een speciaal budget en ambassadeurs binnen elke faculteit en dienst. Op dit moment zijn er iets meer dan 81 fulltime banen (25,5 uur volgens de Participatiewet) voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De Universitaire bestuursdienst is koploper. Daarna volgt de faculteit Sociale Wetenschappen. Bij REBO is er nog veel werk aan de winkel, net als bij University College Utrecht.

Meer nieuws van de Universiteit Utrecht op het gebied van gender, diversiteit en inclusie vind je op [www.uu.nl/vrouwennetwerk](http://www.uu.nl/vrouwennetwerk).



# Geef vaders tijd om te leren zorgen

**De hormonen van vrouwen zijn van oudsher goed afgestemd op de zorg voor kinderen. Maar die van mannen kunnen daar net zo goed op getraind worden, betoogt experimenteel psycholoog Peter Bos. Dat lukt echter alleen als mannen daar de tijd voor krijgen, bijvoorbeeld tijdens een substantieel vaderschapsverlof.**

Tekst: Peter Bos

Dit voorjaar kun je weer lammetjes aaien. Doe dan eens gek, en ruik er eens aan. Waarschijnlijk ruik je dan niet veel meer dan lam. Hoe anders is het voor de moeder van dat lammetje. Zij herkent de geur uit duizenden. En dat is maar goed ook. Hoe weet ze anders wie ze haar kostbare moedermelk laat drinken? Een cocktail van hormonen zorgt ervoor dat de geur van het jong direct na de bevalling bij haar wordt ingeprent. Dat is het begin van een band waar niemand meer tussen komt. Vaak wordt verondersteld dat het bij mensen net zo werkt, omdat ook wij zoogdieren zijn. Hormonen die rondom de bevalling worden aangemaakt, zouden ervoor zorgen dat moeder en kind onlosmakelijk met elkaar verbonden raken, en dat variaties op dit scenario per definitie schadelijk zijn voor moeder en kind. Onderzoek van de afgelopen decennia naar menselijke hormonen en sociale binding laat echter een genuanceerder beeld zien. Hormonen spelen zeker een rol, maar op subtielere wijze.

## Spelen

Tijdens en na de bevalling is met name de neuropeptide oxytocine van belang. Deze heeft een pijnstillend en stressregulerend effect. Na de bevalling komt oxytocine vrij bij de borstvoeding en bij huid-op-huid contact, zowel bij moeder als bij kind. Oxytocine kan een kalmerend effect hebben en de interactie tussen moeder en kind versterken. Betekent dit dat moeder de enige natuurlijke verzorger is? Zeker niet. Oxytocine kan ook worden opgewekt als vaders met hun kind omgaan. En ook bij hen heeft oxytocine positieve effecten wanneer ze met hun kroost spelen.



**Peter Bos, met een van zijn dochters: "Stel kersverse ouders niet onnodig bloot aan stress."**

Bij vaders spelen ook andere hormonen een rol. Onderzoek van mijzelf en anderen heeft laten zien dat testosteron en cortisol beiden van belang zijn voor het zorggedrag van ouders. Testosteron is berucht vanwege de link met agressie en dominantie; cortisol is vooral bekend als stresshormoon. Maar ook bij het omgaan met kinderen kunnen deze hormonen een rol spelen. Onderzoekers lieten zien dat testosteron, waarvan mannen minder krijgen naarmate ze ouder worden, het sterkst daalt als mannen een vrouw krijgen en/of een kind. Dat kan nuttig zijn, want bij het grootbrengen van je kinderen kun je je energie beter gebruiken voor andere dingen dan ruzie zoeken en

op vrouwen jagen. Het zorgen voor kinderen heeft ook effecten op de hersenen van vaders. Een groep onderzoekers uit Israël toonde aan dat het patroon van activiteit van de hersenen van zorgende vaders meer overeen komt met dat van zorgende moeders dan met dat van niet-zorgende vaders. Dit laat zien dat ons zorggedrag een stuk flexibeler is dan dat van veel andere diersoorten.

## Babypop

In samenwerking met hoogleraar Carolina de Weerth van de Radboud Universiteit Nijmegen deed ik recent onderzoek naar de rol van cortisol en testosteron bij va-

ders en moeders. Zij kwamen al tijdens de zwangerschap naar het lab. We lieten ze om de beurt met een babysimulator rondlopen, een levensechte babypop die kan huilen en reageert op de verzorger. In dit geval reageerde de pop echter niet, en

*'Ons zorggedrag is een stuk flexibeler dan dat van andere diersoorten'*

bleef voortdurend huilen. Tijdens deze interactie namen we speeksel af om de hormonen testosteron en cortisol te meten. Na de geboorte bezochten we de ouders om te kijken hoe ze met hun baby omgingen. Wat bleek: hoe hoger de cortisol tijdens de interactie met de pop, hoe minder gevoelig de vaders waren voor de behoeften van hun kind. Cortisol, een belangrijk hormoon bij stressreacties, heeft bij vaders dus een negatief effect op de kwaliteit van de zorg. Bij moeders vonden we deze relatie niet. Dat zou kunnen komen doordat bijna alle moeders in deze studie borstvoeding gaven, wat op zichzelf al een stressregulerend effect kan hebben. Meer ervaring bij de moeders kan ook een rol spelen.

Daarom is het raadzaam om kersverse ouders niet onnodig bloot te stellen aan stress. Dat doet de overheid nu wel, door vaders na de bevalling slechts vijf dagen verlof te geven om aan hun kind te wennen. Net als vrouwen zouden zij enkele maanden verlof moeten krijgen, zodat ze ervaring kunnen opdoen met zorgen, waardoor de stress die dit met zich meebrengt minder wordt.



*Dr. Peter Bos is universitair docent en onderzoeker bij de vakgroep experimentele psychologie van de faculteit Sociale Wetenschappen. Hij doet onderzoek naar de invloed van hormonen op sociaal gedrag en de hersenen, en richt zich daarbij voornamelijk op zorggedrag. Hij is vader van twee dochters van 9 en 1 jaar en een zoon van 7.*

**Naam: Drs. Debbie ten Cate**  
**Functie: Promovendus en hogeschool-docent Instituut voor Verpleegkundige Studies, Hogeschool Utrecht**

**Wat voor werk doe je aan de UU?**



"In mijn promotietraject doe ik onderzoek naar hoe het gedrag van verpleegkundigen bijdraagt aan ondervoeding van zeventigplussers in de periode rondom ziekenhuisopname. Voeding krijgt weinig prioriteit binnen de verpleegkundige zorgverlening. Om het gedrag van verpleegkundigen op dit gebied te veranderen, heb ik een leerinter-

ventie ontwikkeld. Ik doe mijn promotieonderzoek op de Hogeschool Utrecht en ben als promovendus tevens verbonden aan het vakgebied Verplegingswetenschap van de faculteit Geneeskunde van de UU. Daarnaast geef ik onderwijs bij de bachelor Verpleegkunde aan de Hogeschool Utrecht, waar ik ook stages en het afstuderen begeleid."

**Wat zijn je ambities?**

"Voeding meer op de kaart zetten binnen de verpleegkunde, zowel binnen het onderzoek en onderwijs als in de beroepspraktijk. Voeding is onderdeel van essentiële verpleegkundige zorg, maar heeft helaas de laatste decennia minimaal aandacht gekregen."

**Wat valt je op als vrouw in de verpleegkunde?**

"85 procent van de verpleegkundigen is vrouw. Verpleegkunde wordt gezien als een vrouwelijk, dienstbaar beroep en daarom lager gewaardeerd, door de maatschappij in het algemeen, maar ook door bijvoorbeeld artsen. Hbo-verpleegkundigen verdienen nog altijd minder dan andere hbo-professionals in de gezondheidszorg. Onterecht, omdat het verpleegkundige werk complex is en veel verantwoordelijkheid vraagt. Het onderwijs en onderzoek op dit terrein wordt ook niet altijd op waarde geschat, en nog minder als het door vrouwen wordt uitgevoerd. Mannen verdienen niet alleen meer dan vrouwen, maar ook hun competenties worden vaak overschat en die van vrouwen onderschat. Zo juichten vrouwelijke verpleegkundigen de komst van een mannelijke collega in een team waar ik werkte per definitie toe omdat dat positief zou bijdragen aan de sfeer. Ook werd het intellectuele vermogen van een mannelijke collega hoger ingeschat dan dat van zijn vrouwelijke collega's, bijvoorbeeld bij een acute verslechtering van een patiënt. Tijdens mijn promotietraject heb ik zelf geregeld de vraag gekregen, vooral van mensen met wie ik niet direct werk, of ik het niveau en tempo van werken wel aankon. Maar ik weet ook dat het niet overal opgaat. Zo wordt mijn onderzoekswerk in mijn directe omgeving, zoals mijn promotieteam en de onderzoeksgroep waar ik deel van uitmaak, op inhoud en niet op gender beoordeeld."

*In deze rubriek stelt een lid van de academische staf zich voor.*

# New network: Young Women of Geosciences

The new Young Women of Geosciences-network helps female PhD's and postdocs to reach their potential by providing opportunities to learn from each other and from role models. It wants to create an equal and inclusive working environment for all scientists at their faculty.

Text: Jana Cox and Sanja Selakovic

In 2017, prof. dr. Maarten Kleinmans was inspired to start an all-female discussion group after meeting prof. dr. Conny Aerts, who created a similar group at KU Leuven. He invited all non-permanent female staff at the department of Physical Geography to discuss the issues they face as women in science. Quickly members wanted more: to learn interpersonal and communication skills and meet successful female scientists as examples for their own futures. In 2019, the group is expanding to include the entire Faculty of Geosciences.

## Example

The number of female PhD-students and postdocs in the Netherlands has been declining in the past five years with 1.5 percent, according to the last *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren*. In Utrecht University the drop is more severe: 5.2 percent. Within the Faculty of Geosciences the drop is 11

'The number of female PhD-students and postdocs is declining'

percent. Even with initiatives to improve gender diversity, like the Westerdijk Fellowship, the predicted year of 2048 to reach an equal f/m professor ratio is unrealistic. The best way to combat this gender gap is to make sure that the faculty is an inclusive and safe environment for everyone. We must inspire young female scientists to aim for PhD-, postdoc- and professor-positions to provide an example for young female students. We must show them that female



The founding members and current organising members of the YWOG-network.

strengths and being yourself are important for an inclusive faculty. We can do this by providing examples of female scientists in permanent positions with children and successful careers and by giving those women the opportunity to learn new skills that enable them to communicate and excel in the often male-dominated world of science and to be heard there. Previous activities included workshops with experts, 'role model' speakers, webquests and talks prepared by members of the group and discussion sessions. In the future, we want to organize events for everyone in the faculty with the aim that issues are recognised, dealt with so that a shift can take place within the faculty.

## Advocates

Would you like to create your own network? You can always book a room at your department and invite your female peers for a discussion. Find out what your colleagues want and need, provide content, ask for the support of the department, faculty, a diver-

sity and inclusion-group and others. Not all peers will support these kinds of groups, but change this by giving them the opportunity to join in. They can become advocates as they learn how we can work together to create an inclusive working environment. If we encourage open discussion, we can work together to fix these issues as a faculty.

The network welcomes new members of all genders. The activities take place once a month. More information: [www.ywog.sites.uu.nl](http://www.ywog.sites.uu.nl)



Jana Cox MSc is a PhD candidate in the Department of Physical Geography and chairwoman of the YWOG.



Sanja Selakovic MSc is a post-doctoral researcher in the Department of Physical Geography and one of the founding members of the YWOG.

# WICS-network challenges gender stereotypes

Utrecht University has a new network of Women in Information and Computing Sciences. During their monthly lunches they share career experiences and discuss diversity related issues. They have started a project to make themselves visible as female role models.

Text: Ria van Vlimmeren

Since the end of 2017 the female employees of the Department of Information and Computing Sciences get together for lunch once a month. In the beginning the female staff lunches aimed at creating more contact between the few women in the department. They now have turned into an active Women In Computing Science-network. Initiators of this network were Lamia Elloumi, Veelasha Moonsamy, Anja Volk and Anna-Lena Lamprecht.

In the Netherlands, the percentage of women in technical fields is low, and computer science with around 11 percent is no exception. Thanks to the active diversity-oriented hiring policy, the department

of Information and Computing Sciences has managed to make significant progress in this respect. Currently 24 percent of the tenured scientific staff (including tenure trackers) are women.

## Implicit bias

WICS wants to establish a network for junior and senior female members of the department, initiate activities to increase the number of females, raise awareness on issues faced by women, and increase career opportunities for women. Discussion themes include mentorships, promotions, teaching and effects of implicit bias. The group is diverse: active members have been in the department for long or are relatively new, their positions vary and nationalities differ too. Especially the many new employees want to get to know each other and understand how things 'work'. The network offers a possibility for that and learns from participants' experiences at their former universities.

Sometimes serious issues are discussed within the network, for example what to do

when students treat female teachers with less respect than their male colleagues, or when they make gender-related or even sexist comments.

Last year people that are active in the network applied for funding from the science faculty diversity committee. The committee granted three projects: one for outreach to high school students, one for retaining diverse young talent in academia, and an-

'Serious issues are discussed, like what to do when students make sexist comments'

other for inspiration of male and female employees on diversity themes with, for instance, books and workshops.

## Outreach project

For the outreach project, coordinated by Anna-Lena Lamprecht, the network recently hired a student assistant: Amber Norder. The project goal is to make female role models visible to high school students, their parents, teachers and others that influence their decisions for a study subject. Anna-Lena and Amber develop a collection of fact- and worksheets that WICS can distribute at public information events like the UU Open Days, because, as Anna-Lena states: "Computer Science is for everyone, including women."

More information: [www.wics.sites.uu.nl](http://www.wics.sites.uu.nl)



A group picture of the WICS-network.



Ir. Ria van Vlimmeren is Secretary to the Board of the Department of Information and Computing Sciences. She has been active in WICS from the beginning.

# 'Diversiteit is een feit, inclusie is een keuze'

Het thema van de Onderwijsparade op 7 maart 2019 in het Academiegebouw was diversiteit en inclusie. Inclusiecorrespondent Rinske van Herwaarden was erbij. Ze leerde hoe we allemaal een steentje kunnen bijdragen om de Universiteit Utrecht inclusiever te maken.

Tekst: Rinske van Herwaarden

"Binnen een inclusieve universiteit leren studenten, docenten en medewerkers van elkaar", zegt organisator dr. Leoniek Wijngaards-de Meij in haar welkomstwoord op de Onderwijsparade van 7 maart over diversiteit en inclusie, waarvoor ruim vijfhonderd UU'ers naar in het Academiegebouw zijn gekomen. "We moeten ervoor zorgen dat iedereen zich niet alleen welkom voelt, maar ook gewaardeerd."

Hoofdspreker prof. dr. Felisa Tibbitts is aan de Universiteit Utrecht verbonden als bijzonder hoogleraar Human Rights Education bij het Studie- en Informatiecentrum Mensenrechten. Ze benadrukt dat we ons bewust moeten zijn van diversiteit om ervoor te kunnen zorgen dat iedereen zich welkom voelt. "Iedereen heeft impliciete vooroordelen. Die moeten we onderzoeken om ze in ons onderwijs tegen te gaan." ECHO-awardwinnaar en student Geneeskunde Avin Ghedri pleit aansluitend voor het veranderen van gewoonten die mensen kunnen buitensluiten. "Diversiteit is een feit, want mensen zijn divers. Inclusie is een keuze, want je kunt mensen insluiten door gewoonten aan te passen."

Ghedri voelde zich in het begin van haar studie niet helemaal thuis aan de Universiteit Utrecht, bijvoorbeeld wanneer medestudenten haar een biertje aanboden. "Vanwege mijn religie drink ik geen alcohol. Mensen buitensluiten door zulke kleine gewoonten is meestal niet de intentie, maar sommige gebruiken kunnen wel enorme impact hebben. Vraag dus niet of



**Avin Ghedri: "Vraag niet of mensen een biertje willen, maar of ze iets willen drinken."**

mensen een biertje willen, maar of ze iets wil drinken."

## Huidskleur

In een van de twintig workshops, 'Wie krijgt het podium?', gaan drie experts in gesprek over beeldvorming en representatie. Laura Mol is programmamaker bij Studium Generale, een platform dat bijeenkomsten organiseert over maatschappelijke en wetenschappelijke kwesties. "Ik wil graag dat ons publiek een afspiegeling is van de samenleving", zegt ze. "Bij thema's als duurzaamheid kan dat lastig zijn, want dat speelt sterker in hogere sociaal-economische klassen."

Student Algemene Sociale Wetenschappen en blogger Pascalle Heijligenberg vroeg zich af waarom ze in haar collegezalen vooral witte huidskleuren zag. Ze ging in

gesprek met studenten met een niet-westerse migratieachtergrond om erachter te komen hoe inclusief onze universiteit is. "Sommigen voelden zich thuis, anderen niet. Dat bleek afhankelijk te zijn van hoe belangrijk zij een diverse omgeving vinden om zich op hun gemak te voelen. Een cruciale factor daarbij is de manier waarop docenten omgaan met diversiteit."

Volgens docent Psychologie en lid van de Taskforce Diversiteit Haza Rahim spelen docenten een belangrijke rol in het inclusiever maken van onderwijs. "Zij moeten niet alleen kennis overdragen, maar ook inspireren. Wil je alleen dat studenten hun tentamens halen of wil je ze ook opleiden tot wetenschapper of burger in de maatschappij?" Ze benadrukt dan ook dat het belangrijk is om in sollicitatieprocedures niet alleen naar het CV te kijken: "Vraag wat de

sollicitant wil meegeven aan studenten." Rahim raadt mededocenten aan om zichzelf te blijven. "Wanneer je je kwetsbaar opstelt en persoonlijke voorbeelden geeft, triggert dat studenten om verder te kijken dan de stof. Zij onthouden doorgaans niet wat er op pagina 70 van het tekstboek staat, maar zullen gaan nadenken over hun omgang met anderen door de normen die jij zelf hanteert en laat doorschemeren."

## Actie

"Voor een inclusieve samenleving is het belangrijk dat we ons meer bewust worden van de impliciete boodschappen die we aan anderen meegeven", zegt Pascalle Heijligenberg. "Als we het bijvoorbeeld over ceo's hebben, moeten we niet automatisch over mannen spreken."

Laura Mol van Studium Generale vindt dat een meer diverse representatie nodig is. "Op veel plaatsen worden telkens dezelfde mannelijke sprekers uitgenodigd, terwijl er

## 'Je kunt mensen insluiten door gewoonten aan te passen'

voldoende vrouwen zijn met een vergelijkbare expertise. Wij willen graag meer vrouwen aan het woord laten in onze lezingen, zodat ook zij gezien en gehoord worden. Dat kost soms meer tijd, bijvoorbeeld omdat zij gemiddeld minder gemakkelijk toezeggen dan mannen, maar we vinden het belangrijk om die moeite wel te nemen." Ook ECHO-awardwinnaar Avin Ghedri roept op om in actie te komen, zodat iedereen zich thuis gaat voelen op de universiteit: "Onderschat niet wat jij kunt doen. Dus onderzoek je gewoonten en vooral: *speak up!* Jij kunt het verschil maken."



*Als inclusiecorrespondent belicht Rinske van Herwaarden BA wat het betekent om een beperking te hebben binnen de universiteit.*

*Daarnaast werkt ze bij Utrecht Sustainability Institute in communicatie en evenementenorganisatie.*

Prof. dr. **Annelies Zoomers** is per 1 maart benoemd tot voorzitter van de stuurgroep van WOTRO Science for Global Development. Zij is hoogleraar International Development Studies aan de Universiteit Utrecht.

Dr. **Anne-Rigt Poortman** ontvangt van NWO een Vici-beurs ter waarde van 1,5 miljoen euro. Daarmee gaat ze onderzoek doen naar de gevolgen van de opkomst van co-ouderschap en nieuwe relatievormen voor kinderen en ouders.

De Utrechtse hoogleraren **Belle Derks**, **Anna Gerbrandy** en **Petra de Jongh** zijn benoemd tot nieuwe leden van de Koninklijke Nederlandse Maatschappij der Wetenschappen. Prof. dr. Belle Derks is hoogleraar Sociale en Organisationspsychologie en voorzitter van de Jonge Akademie. Prof. mr. dr. Anna Gerbrand is hoogleraar Mededingingsrecht aan het Europa Institute. Prof. dr. Petra de Jongh is hoogleraar Anorganische Nanomaterialen.



Sociaal psycholoog en universiteitshoogleraar **Naomi Ellemers** ontving in februari de Career Contribution Award van 's werelds grootste organisatie voor sociaal psychologen, The Society for Personality and Social Psychology. Het onderzoek van Ellemers concentreert zich op macht en statusverschillen, diversiteit in organisaties, ethisch klimaat en werkmotivatie.

Universitair hoofddocent **Hester den Ruijter** (experimentele cardiologie, UMC Utrecht), heeft op 31 januari de tweede Agnites Vrolijkprijs gewonnen met haar onderzoek naar hart- en vaatziekten bij vrouwen.

**Aukje Mantel** sprak op 10 januari haar oratie uit als hoogleraar Farmacie en internationaal gezondheidsbeleid. Zij bestudeert wereldwijd de toegang tot geneesmiddelen en het effect van beleidsmaatregelen daarop.

Hoogleraar cognitieve psychologie en vicedecaan van de faculteit Sociale Wetenschappen **Susanne te Pas** maakt sinds 1 januari 2019 deel uit van de Onderwijsraad.



**Janneke Gerards**, hoogleraar Fundamentele Rechten aan de Universiteit Utrecht, is door de jury van het Promovendi Network Nederland verkozen tot *Best PhD Supervisor of the Year 2018*. De jury koos voor haar vanwege haar enorme expertise en de zeer effectieve en betrokken wijze waarop ze haar promovendi begeleidt.

Kijk voor actuele benoemingen van vrouwen op hogere posities op [www.uu.nl/vrouwennetwerk](http://www.uu.nl/vrouwennetwerk).

# Syrian women activists: liberation through imprisonment

Salma Fayyad wrote her master thesis about female detainees who were arrested in Syria because of their protests against the regime after the Syrian Revolution in 2011. Their activism and heroism is often ignored.

Text: Salma Fayyad

"During the demonstrations you feel that you are literally breaking the rules. Our revolution – especially as women – is not only against the regime, but against everything that oppressed us: God and religion, even ourselves." With these words a woman detainee I interviewed for my master thesis highlighted the importance of the Syrian Revolution as a liberating action. She defied societal expectations, and common assumptions that women are vulnerable and victims of the conflict.

I decided to focus my research in Utrecht on female detainees, because when I was in Syria – with the high number of prisoners and being aware of the importance of saving the truth and the rights of the detainees – I volunteered to document the detention cases including the conditions, places, and reasons of their arrest. During the Syrian Revolution I was also an activist myself, so I know how challenging it is for women to be politically active. I was arrested for distributing leaflets in which we asked people not to engage with any violent actions. Luckily I was released after a few hours.

## Caged birds

Prisons in Syria are death factories: prisoners have to deal with all kinds of psychological and physical torture and they are dying



'I was fully aware of the consequences of my participation'

from hunger and pain. They also suffer after release, because they are considered as terrorists and traitors. The women among them are treated even worse because society assumes that all women were raped in detention and women that are raped are stigmatised. Many of them get divorced after prison, and/or are expelled from their jobs or universities. With all these difficulties their heroism and freedom of choice are often ignored; the focus is only on sexual violence or victimhood.

My thesis, *The caged bird sings for freedom*, is based on interviews with eight Syrian female detainees who are currently living in Germany and France, and with two lawyers, as well as on reports and documentaries.

## Death toll

The Syrian conflict started as a revolution against the dictatorship and as a call for justice and freedom. It is the worst humanitarian crisis in modern history. The oppressive reaction of the authorities and the silence of the international community have made the death toll from 2011 until April 2018 470,000, with another 6,6 million internally displaced people and over 5,5 million people seeking refuge abroad. At the end of 2017, there were more than 117,000 detainees and more than 9,000 individuals who were disappeared. Until February 2017, the estimated number of Syrian female detainees is 14,000, including 300 underaged girls. Many of them are still in the regime's prisons and 2,400 have disappeared. These are just the recorded statistics, in reality the numbers are much higher. Syrian women detainees are often placed in one of three categories: passive victims, disobedient and bad women, or heroes. It is important to note that these women were not only detained because of their activism, but their arrests were also used as a tool of negotiation and exchange, or to put pressure on their male relatives who were active to make these men surrender or confess. One respondent said: "In Adra-prison we were not prisoners, we were hostages and we had a price tag." Women were actively involved in the revolution but still, like in many other conflicts, they were used as a weapon.

## Justice

My research focuses on the agency of female prisoners. The participation of Syrian women in the peaceful protests was part of



Syrian and French women protested in Paris against the Syrian president Bashar Al-Assad on the 8th of September 2012.

the collective action against the oppressive regime and a manifestation of their communal identity as Syrian citizens fighting for their rights, rather than related to their gender. Therefore, their detention should be looked at from the same angle. Of course one cannot ignore that they were also used as a war weapon, but I focused on their ability and determination to act regardless of their gender, because the few existing reports persist to frame women as vulnerable and weak. Syrian women actively chose to be part of the historical moment of rising up against the regime as individuals, regardless of the consequences of their actions. Female detainees defied social norms and expectations and, moreover, broke the stereotypical images and roles that were imposed on them. "To be fair, I do not consider myself a victim of detention because I am a criminal in the eyes of this brutal regime, I was fully aware of the consequences of my participation", a woman detainee told me. My research shows that victimhood is a temporary state and not a label, unless people adopt the victimhood mentality. Anyone can be a victim or a hero under certain circumstances. To demonstrate this idea I think of Nelson Mandela; one cannot ignore his heroism, but he was a victim of prison too.

Women proved their ability to choose and act in all phases: before detention with their activism and participation, during detention with the resistance they showed by creating coping mechanisms, helping other prisoners and defying their interrogators. And after detention by expressing their true self through removing their hijab, deciding to change their gender or choosing to continue the path of activism and seeking justice for all Syrian prisoners. Being in detention and solitary confinement helped them to change direction in their life. "Imprisonment has liberated me", one of the female detainees explained to me.



Salma Fayyad MA comes from Syria and has been living in the Netherlands for three years. In Syria she studied English literature. In the Netherlands she did her masters in Conflict Studies and Human Rights. She was a Pax for Peace-volunteer in the project 'Verhaal van een vluchteling'. Currently she is working in De Voorkamer as a volunteers' coordinator and project developer.

# Openheid over depressie geeft kracht

**Communicatiemedewerker Rinske van Herwaarden worstelt met depressie. Ze deelt haar verhaal en pleit voor meer openheid op de universiteit en in onze maatschappij.**

Tekst: Rinske van Herwaarden

Volgens de Wereldgezondheidsorganisatie zal depressie in 2030 de meest voorkomende ziekte ter wereld zijn. Depressie kost ons jaarlijks bijna drie miljard euro en komt voor in alle lagen van de samenleving. Toch begrijpen we nog maar weinig van depressieve stoornissen. Ik kan bijvoorbeeld niet goed verklaren dat ik het ene moment niet de deur uit durf en op een andere dag op de bar sta te dansen. Wat ik wel kan doen om depressie grijpbaarder te maken, is mijn verhaal delen. Dat is spannend, maar ik ben ervan overtuigd dat zwijgen ons niet verder helpt. Tijdens een depressie vind ik het leven zwaar en leeg tegelijkertijd. Ik hunker

naar gevoel en naar lichtpuntjes. Depressie zorgt er mede voor dat ik minderwaardig opstel tegenover anderen, zowel in de privésfeer als op het werk. Gedachten als 'niemand zit op mij te wachten' en 'voor alles wat ik kan, zijn er miljoenen anderen die het beter kunnen' gaan door mij heen. Op die manier werkt depressie als een neerwaartse spiraal, waar ik niet zomaar uit kan klauteren.

## Balans

Omgaan met depressie is constant zoeken naar balans. Het viel me zwaar om mensen te verliezen doordat ik niet 'gezellig' of 'makkelijk' genoeg ben. Maar zelfs al ben je niet de beste versie van jezelf of voel je

je tot last, toch pleit ik ervoor om open te zijn. Vergeet daarbij niet dat depressieve stoornissen ook positieve kanten hebben. Zo kan ik anderen beter aanvoelen en ben ik, mede door therapie, zelfbewuster en sterker geworden.

Het stempeltje 'psychische stoornis' zorgde ervoor dat ik via de Participatiewet aan een fijne baan aan de UU kwam. Het voelt dubbel dat ik mede daardoor ben aangenomen. Ik ben dankbaar voor deze kans, maar wil tegelijkertijd honderd keer liever 'normaal' zijn. Ook dubbel is dat mijn verhaal het sterkst is als ik het achterste van mijn tong laat zien, maar tegelijkertijd wil ik mijn carrièrekansen niet verkleinen. Hoe kies ik daarin de juiste weg?

## Hoge eisen

Bij bijna een kwart van de vrouwen wordt ergens in haar leven een depressieve stoornis gediagnosticeerd. Vrouwen van 18 tot 35, zoals ik, vormen een van de groepen die extra vatbaar blijken voor psychische problemen. Als jonge vrouw worstel ik met de vele eisen die ik aan mijzelf stel, én met wat de samenleving van mij vraagt. Ik vind het goed dat de traditionele man-vrouwverdeling verandert, maar heb het idee dat ik elke rol tot in de perfectie moet vervullen. Ik wil carrière maken, een sociaal leven hebben, vrijwilligerswerk doen, mijn huis op orde hebben en er goed uitzien.

Natuurlijk kies ik hier zelf voor, maar ik denk dat onze prestatiecultuur ook een behoorlijke duit in het zakje doet.

Liesbeth Noordegraaf, docent aan het Erasmus University College en lid van de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving, zegt dat maatschappelijke verwachtingen een deel van de oorzaak van psychische aandoeningen vormen. De prestatiedruk die we voelen, komt dus mede voort uit de heersende ideaalbeelden.

We kunnen de impact van depressie verminderen door deze normen in de samenleving te doorbreken. En dat doen we door buiten onze hokjes te treden. Zo stelt psy-

chiatr en initiatiefnemer van het Depressiegala Esther van Fenema dat praten over depressie essentieel is om de schade ervan te beperken. Ook in projecten als Alles Goed vertellen ervaringsdeskundigen hun verhaal over depressie om de maatschappij erover te leren praten.

## Schoonheidswedstrijd

In onze maatschappij heerst een ideaalbeeld van gezondheid en geluk. Als je nagaat hoeveel druk er op dat perfecte plaatje ligt, is het bijna vreemd dat we niet allemaal depressief zijn. En ik doe net zo hard aan mee aan deze schoonheidswedstrijd. Zo grap ik negatieve dingen weg en is mijn Instagramaccount wondermooi. Het is voor mij vaak gemakkelijk, en soms gewoon fijn, om te doen of de mindere kanten er niet zijn. Maar dat verraderlijke plaatje toont de veelal onzichtbare klachten nauwelijks en houdt onwetendheid in stand.

'Ik ben dankbaar voor mijn baan, maar wil honderd keer liever "normaal" zijn'

Om ruimte te bieden aan minder perfecte plaatjes is het belangrijk dat we praten over psychische stoornissen. Dit lost de problemen van onze samenleving niet op, maar zorgt wel dat onbegrip verkleint. We moeten het dan ook niet hebben over 'het taboe' of 'het probleem', maar meer échte kennis over depressie verspreiden. Door opener te zijn naar elkaar, creëren we een realistischer beeld van het gevoelige en ongrijpbare onderwerp depressie. Zo leren we van elkaar en versterken we elkaar. Laten we dus vooral onze verhalen delen.



*Als inclusiecorrespondent belicht Rinske van Herwaarden BA wat het betekent om een beperking te hebben binnen de universiteit. Daarnaast werkt ze bij Utrecht Sustainability Institute in communicatie en evenementenorganisatie.*

## Vrouwelijke kostwinners

Mannen én vrouwen geven hun relatie een minder hoog cijfer zodra de vrouw meer gaat verdienen dan haar partner, zo blijkt uit promotieonderzoek van socioloog Niels Blom aan de Radboud Universiteit Nijmegen. "Mensen voelen zich waarschijnlijk toch het beste bij 'doen wat hoort'", aldus Blom in *Trouw*.

## Vrouwen in de kunsten in de minderheid

In alle vormen van kunst zijn vrouwen in de minderheid. Dat is de uitkomst van onderzoek van student genderwetenschappen Pauline Salet, in opdracht van Mama Cash, fonds voor feministisch activisme. Zo is in de vaste collectie van acht grote moderne Nederlandse kunstmusea slechts 13 procent kunst van vrouwelijke makers te zien.

## UU onderzoekt seksueel misbruik Jehova's

De Universiteit Utrecht doet onafhankelijk onderzoek naar seksueel misbruik bij de Jehova's Getuigen. De onderzoekers willen achterhalen hoe binnen de geloofsgemeenschap wordt omgegaan met seksueel misbruik en de aangiftebereidheid van slachtoffers. De Tweede Kamer drong vorige zomer aan op zo'n onderzoek. Het wordt naar verwachting dit najaar afgerond.

## Selectiecriteria voor onderzoekers benadelen vrouwen

Van jonge onderzoekers wordt buitenlandervaring gevraagd, een competitieve instelling en 80 uur per week werken is de norm. Dit soort verwachtingen van selectiecommissies pakken nadelig uit voor vrouwen, zeker als ze ook moeder zijn of willen worden. Dat blijkt uit onderzoek van de Radboud Universiteit in Nijmegen in zes verschillende landen.

## Deeltijdwerk vrouwen beïnvloed door sociale normen

Dat vrouwen zo vaak in deeltijd werken, is maar ten dele een vrije keuze. Het wordt beïnvloed door sociale normen over hoe zij zich horen te gedragen, volgens onderzoek van hoogleraar sociale en organisatiepsychologie Belle Derks en anderen. Van heteroseksuele vrouwen wordt verwacht dat zij prioriteit geven aan hun gezin en minder werken dan hun man. Ouderschap leidt tot traditionelere opvattingen over de taakverdeling tussen mannen en vrouwen.

## Mannelijk brein bestaat niet

Het typisch mannelijke brein bestaat niet, blijkt uit Israëliisch onderzoek van neuro- en gedragswetenschapper Daphna Joel. Dat is in strijd met de theorie van de Britse autisme-expert Simon Baron-Cohen dat extreem mannelijke hersenen de oorzaak zijn van autisme. "De overeenkomsten tussen de hersenen van vrouwen en mannen zijn veel groter dan de verschillen", reageert Sarah Durston, hoogleraar ontwikkelingsstoornissen van de hersenen van het UMC Utrecht, in de *Volkscrant*.

*In deze rubriek komt (met name Utrechts) onderzoek aan bod op het gebied van gender en diversiteit.*



# LNvH: Tijd om beloningsverschillen aan te pakken

**“Een lager salaris dan je mannelijke collega? Minder onderzoekstijd? Je reizen niet vergoed? Dan heb je vast en zeker niet goed onderhandeld!” Je hoort het vaak, maar uit recent onderzoek van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNvH) blijkt dat beloningsongelijkheid niks te maken heeft met verschil in onderhandelingsvaardigheden.**

Tekst: Lidwien Poorthuis

Op 8 maart verscheen het tweede deel van het onderzoek van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNvH) naar beloningsverschillen en beloningscultuur. Het LNvH liet het onderzoek uitvoeren om inzicht te krijgen in mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen: voor wat betreft de invulling van hun werk als wetenschapper, de omstandigheden waaronder ze dit werk uitvoeren en de onderhandelingsgesprekken ter verbetering van arbeidsvoorwaarden.

Dit rapport volgt op deel één van het onderzoek, waarin het LNvH de verschillen in salaris en toeslag tussen mannen en vrouwen in de wetenschap blootlegde: na correctie voor leeftijd, functiecategorie en functieniveau bleek dat vrouwen per maand gemiddeld 53 euro minder bruto inkomen ontvangen dan mannen. Dit verschil bleek ruim tien keer zo groot onder hoogleraren (€ 438) dan onder universitair docenten (€ 41) en universitair hoofddocenten (€ 40).

## Verborgene verschillen

Het LNvH wilde niet alleen kijken naar financiële beloningen, maar ook naar andere,

meer verborgen verschillen van beloning, die direct of indirect van invloed kunnen zijn op de carrièremogelijkheden. Daarom is deel twee van het onderzoek gericht op niet-financiële zaken, zoals het wel of niet krijgen van een vaste aanstelling, de concrete invulling van het takenpakket (denk aan de tijd gereserveerd voor onderzoek en

**‘Vrouwen verdienen per maand gemiddeld 53 euro minder dan mannen’**

onderwijs) en de hulpbronnen die de uitvoering van het werk makkelijker maken. Daarnaast wilde het LNvH inzicht krijgen in de situaties die voor wetenschappers aanleiding zijn voor een gesprek over arbeidsvoorwaarden. Kan het feit dat vrouwelijke wetenschappers minder worden beloond dan mannen (deels) worden toegeschreven aan de veelgehoorde verklaring dat vrouwen nou eenmaal minder goed onderhan-

delen? Met andere woorden: komen vrouwen in de wetenschap wel genoeg voor zichzelf op?

Prof. dr. Belle Derks en dr. Ruth van Veelen, als hoogleraar en postdoc verbonden aan het departement Psychologie van FSW van de Universiteit Utrecht, voerden het onderzoek op verzoek van het LNvH uit. Zij zetten een enquête uit onder alle mannelijke en vrouwelijke universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren van alle veertien Nederlandse universiteiten. Aan de Universiteit Utrecht vulde 41 procent van de aangeschreven wetenschappers de vragenlijst in; landelijk was dit 33 procent.

## Hulpbronnen

Uit het onderzoek blijkt dat er kleine, maar significante en stelselmatige verschillen bestaan in verdeling van werktaken, beschikking over hulpbronnen en resultaat van onderhandeling over arbeidsvoorwaarden, waarbij vrouwen keer op keer in het nadeel zijn. Kleine verschillen, waarvan een opeenstapeling over een gehele carrière kan leiden tot grote ongelijkheid. Dat dit zou komen doordat vrouwen minder onderhandelen, wordt door Van Veelen en Derks weerlegd.

Vergeleken met mannen rapporteren vrouwen dat ze minder toegang hebben tot de cruciale hulpbronnen die nodig zijn om het vak van wetenschapper naar behoren te kunnen uitoefenen, zoals onderzoeksmiddelen, reisbudget of assistentie. Vrouwen besteden minder tijd aan onderzoek dan mannen. Ook na controle voor verschillen in onder andere promotiedatum, nationaliteit en het wel of niet hebben van kinderen, rapporteren vrouwen op jaarbasis gemiddeld 70 uur – bijna twee volledige werkweken – minder tijd te spenderen aan onderzoek dan mannen. Daarnaast lijkt het ouderschap sterke negatieve consequenties



**Hanneke Takkenberg, voorzitter van het LNvH en hoogleraar Thoraxchirurgie aan Erasmusmc:** “Voor het LNvH zijn de uitkomsten van deze rapporten cruciale input voor onze gesprekken met de universiteiten en koepels om, als kritische bondgenoot, goed gefundeerd de situatie rondom beloningsverschillen aan te pakken. Deel één van het rapport heeft binnen vrijwel alle universiteiten geleid tot het onderzoeken van de eigen, interne situatie. Daar waar er verschillen zijn geconstateerd, wordt er nu over maatregelen nagedacht. Wij zetten met deel twee in op een verandering van de beloningscultuur. Wat zien we als waardevol in de wetenschap en hoe waarderen we de wetenschapper?”



Onderzoekers Belle Derks (links) en Ruth van Veelen: “Op het oog kleine verschillen tellen op tot systematische ongelijkheid.”

**Onderzoekers prof. dr. Belle Derks en dr. Ruth van Veelen:** “Ons onderzoek toont kleine maar stelselmatige verschillen in de omstandigheden waaronder vrouwelijke en mannelijke wetenschappers hun werk uitvoeren. Deze verschillen zijn moeilijk te herkennen, want op zichzelf relatief klein. Pas als je uitzoomt, zie je dat vrouwelijke wetenschappers door hun hele loopbaan op vele vlakken achterlopen op hun mannelijke collega’s – van de tijd en het budget die beschikbaar zijn voor onderzoek en internationale reizen, tot hun salaris en de ruimte die ze ervaren om daarover te onderhandelen. Op het oog kleine verschillen tellen op tot systematische ongelijkheid. Daar moeten universiteiten iets aan doen.”

te hebben voor de afspraken die gemaakt zijn met de universiteit over beschikbare onderzoekstijd voor vrouwen; dit geldt niet voor mannen. Onder wetenschappers met

kinderen bleken vrouwen, ongeacht of zij fulltime of parttime werken, 5 procent minder tijd voor onderzoek te krijgen dan mannen. Dit verschil komt op jaarbasis neer op 87 uur: ruim twee werkweken.

## Winst

Vrouwen grijpen een verkregen onderzoekssubsidie en een functioneringsgesprek vaker aan om in gesprek te gaan over arbeidsvoorwaarden dan mannen; dit man-vrouw verschil wordt verklaard door hun gemiddeld lagere arbeidspositie. Zij zitten vaker in situaties waar nog veel winst valt te behalen.

Een voor het LNvH zorgelijke uitkomst is daarnaast dat vrouwen systematisch minder ruimte ervaren om te onderhandelen dan mannen. Zij hebben de indruk dat hun wensen minder serieus worden genomen en dat men – eerder dan van mannen – vindt dat ze te veel vragen. Ook zijn vrouwen achteraf minder tevreden met de uitkomst van de onderhandeling, en houden zij een vervelender gevoel over aan het proces. Van Veelen en Derks rapporteren nagenoeg geen verschillen in de inhoud

van gesprekken over arbeidsvoorwaarden tussen mannen en vrouwen.

## Aansporing

Het LNvH ziet de resultaten als een belangrijke bijdrage aan de huidige discussie over nieuwe manieren van waarderen en belonen van wetenschap en wetenschappers. Het biedt ook relevante informatie voor het slechten van mogelijke obstakels op de weg naar de wetenschappelijke top. We leggen de conclusies dan ook voor aan de universiteiten, koepels en NWO, als aansporing tot het tegengaan en opheffen van beloningsongelijkheid in welke vorm dan ook.

**De rapporten vind je op [www.lnvh.nl/lnvh-reports](http://www.lnvh.nl/lnvh-reports). Het Spring Symposium van het LNvH op 16 mei is aan dit thema gewijd.**



**Dr. Lidwien Poorthuis studeerde Frans en Bestuurs- en Organisationswetenschap aan de Universiteit Utrecht. Ze is sinds 2013 hoofd van het bureau van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.**

# Grotere diversiteit van studenten leidt tot nieuwe perspectieven

**Met een inclusiever aanmeld- en toelatingsbeleid wil de Universiteit Utrecht een gevarieerdere groep studenten gaan trekken. Omdat de opleidingen qua samenstelling nogal van elkaar verschillen, kunnen zij hun eigen aanpak kiezen om bijvoorbeeld meer vrouwen of mannen te trekken of bij te dragen aan meer etnische diversiteit.**

Tekst: Wieke Eefting en Leoniek Wijngaards-de Meij



Muurschildering in de hal van het St. Gregoriuscollege aan de Utrechtse Nobeldwarstraat, gemaakt door leerlingen.

Eén van de ambities van de Universiteit Utrecht is dat studenten met een grote verscheidenheid aan achtergronden zich welkom voelen. Denk bijvoorbeeld aan gender, etniciteit, sociaal-economische klasse en religie. De Taskforce Diversiteit van de Universiteit Utrecht is opgericht om verschillende initiatieven op het vlak van diversiteit en inclusie te stimuleren, aan te sturen en te ondersteunen. In opdracht van de Taskforce is het project 'Diversiteit: Instroom & Selectie' gestart. Daarin wordt gekeken of het instroom- en toelatings-traject bij bachelor- en masteropleidingen aan de UU geen belemmeringen bevat. Leiden eisen die aan hbo-instromers worden gesteld bijvoorbeeld tot onnodige uitsluiting van kansrijke studenten? En geeft selectie op basis van de hoogte van de eindexamencijfers laatbloeiers minder kans op toelating? Een inclusieve uitstraling en toelatingsbeleid moet ervoor zorgen dat een grotere verscheidenheid van studenten aan de UU gaat studeren.

ting van kansrijke studenten? En geeft selectie op basis van de hoogte van de eindexamencijfers laatbloeiers minder kans op toelating? Een inclusieve uitstraling en toelatingsbeleid moet ervoor zorgen dat een grotere verscheidenheid van studenten aan de UU gaat studeren.

## Bredere ervaring

Om verschillende redenen vinden we het belangrijk om te werken aan een diversere studentenpopulatie. Om te beginnen draagt een heterogene groep studenten bij aan de onderwijskwaliteit, doordat er meer diverse en nieuwe perspectieven en een bredere ervaring in de collegezaal worden samengebracht. Dit is trouwens geen van-

zelfsprekend proces; in het onderwijs zal er voldoende aandacht voor moeten zijn om dit goed tot zijn recht te laten komen. Verder bereiden we de diverse groep studenten ook beter voor op de toekomst, want het omgaan met verschillende invalshoeken is essentieel in de snel veranderende maatschappij. Tot slot draagt de UU bij aan een betere wereld door talent met verschillende achtergronden een kans te geven om een diploma te halen.

## Concrete actie

Aan veel faculteiten worden al initiatieven ontplooid om een inclusiever klimaat te scheppen. Maar vaak is onduidelijk welke aanpak gekozen moet worden en welke mogelijkheden er precies zijn voor diversiteitsbeleid. Met 'Diversiteit: Instroom en Selectie' wil de projectgroep de opleidingen helpen om hun ideeën om te zetten naar concrete actie. Geen maatregelen van bovenaf dus, maar de opleidingen kunnen, samen met de studieverenigingen, hun eigen aanpak kiezen om een diverse studentenpopulatie te trekken.

De reden voor deze aanpak is dat de situatie per opleiding verschilt. Zo zijn er opleidingen die meer jongens willen trekken, terwijl andere opleidingen juist graag meer meisjes in de collegebanken zouden zien. Sommige opleidingen hebben een grote internationale instroom, andere hebben behoefte aan meer etnische diversiteit. Voorafgaand aan dit project is een onderzoek uitgevoerd waarin de samenstelling van opleidingen en faculteiten aan de UU in beeld zijn gebracht, naar geslacht, migratieachtergrond, vooropleiding van de student, en of de student de eerste in het gezin is die een opleiding in het hoger onderwijs volgt. Deze informatie wordt tijdens dit project gebruikt om de opleidingen inzicht te geven in de samenstelling van de studentengroep en van daaruit te bekijken wat de opleiding graag zou willen veranderen. De UU is ook lid van de Taskforce The Future is Diversity, waarin de

Randstad-universiteiten samenwerken aan soortgelijke projecten.

## Voorhoede

Het plan omvat de volgende stappen: Om te beginnen worden alle beschikbare relevante documenten en onderzoekresultaten op een intranetpagina bijeengebracht: (wettelijke) kaders, richtlijn onderwijs, lopende initiatieven, onderzoekresultaten, good practices en relevante literatuur. De projectgroep ondersteunt de opleidingen bij het in kaart brengen van de huidige situatie: hoe ziet de studentenpopulatie er nu uit, is er een vergelijking mogelijk met soortgelijke opleidingen, hoe zien de werking en de procedures voor matching, selectie en toelating eruit? We starten daarbij met een aantal 'voorhoedeopleidingen', die meteen aan de slag willen. Deze opleidingen bepalen zelf welke groepen studenten zij beter willen bereiken en stellen hun eigen prioriteiten.

Opleidingen formuleren wat zij concreet gaan doen om het aantrekkelijker te maken voor de gewenste studentenpopulatie om hier te studeren. Denk daarbij aan voorlichtingsmateriaal, de manier waarop de opleiding zich presenteert, eventuele rolmodellen. Hierbij maken we gebruik van beschikbare (evidence-based) kennis.

De ervaringen die deze voorhoede opdoet is behulpzaam voor de opleidingen die daarna met aanpassing van hun toelatingsbeleid starten.

Gedurende de tweejarige looptijd van het project zorgt de projectgroep voor een periodieke evaluatie van de voortgang en worden de plannen indien nodig bijgesteld. Dit is een van de projecten waarmee de Universiteit Utrecht werkt aan een diversere samenstelling van de studenten- en medewerkerspopulatie, en aan een inclusiever klimaat aan de Universiteit Utrecht: een plek waar iedereen zich thuis voelt, ongeacht achtergrond, overtuiging en identiteit.



Wieke Eefting was tot 1 maart 2019 projectsecretaris Plan Instroom. Leoniek Wijngaards-de Meij is UHD, Senior Fellow bij Centre for Academic Teaching en lid van de Taskforce Diversiteit van de Universiteit Utrecht.



**Name:** Kimberley Hagemans MSc  
**Job:** PhD candidate Physical Geography

## What kind of work are you doing at Utrecht University?



"I'm an ecologist and climate scientist working as a PhD candidate at the department of Physical Geography (Geosciences). My research focusses on El Niño events, which occur when warm water crosses the Pacific Ocean from Australia towards Peru causing major climate disruptions. With ongoing climate warming we need to understand whether El Niño events will intensify in the 21st century. In my research I am

unravelling El Niño's history by using fossilized pollen and algae preserved in tropical Andean lakes. The data I collect can improve climate models and can give us a glimpse of what to expect in the future."

## What are your ambitions?

"I enjoy my research a lot. It is like being a detective: going back in time to periods you never experienced), but still you can reconstruct exactly what happened. I would like to continue my career as a scientist, develop new ideas and follow my curiosity. At the same time, I want my work to be more connected to society and I'm also considering a career at a governmental agency or engineering company."

## What kind of problems do you experience as a female researcher at the UU?

"Role models are important for young researchers and students. Female (assistant/ associate) professors are rare in the Geosciences, although efforts are being made to change this, for instance by the Geosciences Diversity Committee (GDC). It can feel discouraging to see talented women struggle with their career and in some cases leave academia. That is one of the reasons I joined the Diversity Taskforce and the Young Women Of Geosciences (YWOG) network (see article on page 18). I want to be actively involved in the change that will make the scientific workforce more diverse and inclusive. I hope that the next generation of female students and young researchers will be inspired by talented ladies and gentlemen in Geosciences!"

In this section a member of the academic staff presents herself.

# Hoogleraar Arwen Deuss: 'Focus op wat je zinvol vindt'

Op 6 maart hield prof. dr. Arwen Deuss haar oratie. Zij is hoogleraar aan de faculteit Geowetenschappen van de Universiteit Utrecht. Ze houdt zich bezig met structuur en compositie van de diepe aarde. PhD-student Annemijn van Stiphout interviewde haar promotor op verzoek van Pandora.

Tekst: Annemijn van Stiphout

Als klein kind was Arwen Deuss al heel nieuwsgierig. Ze vroeg bij alles: "Waarom?" Op de middelbare school besloot ze dat ze een studie wilde gaan doen met wis- en natuurkunde, maar wel toegespast op iets tastbaars: de aarde. Als middelbare scholier werd ze op 13 april 1992 opgeschrikt door de aardbeving in Roermond, de sterkste die tot op heden in Nederland is waargenomen. "Die beving heeft mijn nieuwsgierigheid naar de aarde nog verder gewekt." Dus ging ze Geofysica studeren, aan de Universiteit Utrecht. Deuss bewaart goede herinne-

ringen aan haar studie, die ze als stimulerend ervoer. Toen ze tijdens haar afstudeeronderzoek merkte dat ze ook nog eens goed was in haar vak, besloot ze dat ze door wilde gaan in de wetenschap. "Het was een enorme kans dat ik in Oxford kon promoveren en met een heel goede professor kon samenwerken."

## Dansen

Na haar promotie werkte ze tien jaar aan de Universiteit van Cambridge; in 2014 kwam ze bij de Universiteit Utrecht in dienst. In 2016 ontving ze een Vici-beurs van NWO, om een vernieuwende onderzoekslijn te ontwikkelen en een onderzoeksgroep op

te bouwen, en een ERC Consolidator-beurs, voor ervaren wetenschappers om hun eigen onderzoek(sgroep) te verstevigen. In april 2018 werd Arwen Deuss benoemd tot lid van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW). Haar succes in de academische wereld schrijft ze toe aan haar harde werken,

te bouwen, en een ERC Consolidator-beurs, voor ervaren wetenschappers om hun eigen onderzoek(sgroep) te verstevigen. In april 2018 werd Arwen Deuss benoemd tot lid van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW). Haar succes in de academische wereld schrijft ze toe aan haar harde werken,

## 'Thuis richt ik me helemaal op mijn privéleven'

goede ideeën voor nieuw onderzoek, zorgvuldigheid en aan het maken van de juiste keuzes. In Oxford werkte ze heel hard, ook vaak 's avonds en in het weekend. Nu ze hoogleraar is, doet ze dat laatste minder. Ze vindt het belangrijk om nee te zeggen tegen dingen die haar niet zinvol lijken voor wat ze wil bereiken. "Veel vrouwen denken dat ze op de universiteit heel veel taken op zich moeten nemen zodat ze onmisbaar worden. Maar je moet je focussen op goed onderzoek doen, artikelen schrijven en beurzen binnenhalen."

Daarnaast heeft ze altijd tijd gemaakt voor hobby's, zoals dansen, en voor vakanties. "Op de universiteit ben ik keihard aan het werk, maar als ik thuiskom, richt ik me helemaal op mijn privéleven." Ze heeft een dochter van zeven die ze een verrijking vindt van haar leven, en op geen enkele manier een beperking. "Het helpt dat ik een lieve man heb die inspringt als ik naar congressen ga. En mijn studenten weten dat ik soms geen tijd heb omdat ik iets met mijn dochter ga doen."

Naast onderzoek doen vindt Deuss het belangrijk om mensen buiten haar vakgebied te bereiken. Dit doet ze bijvoorbeeld door lezingen te geven voor leerkrachten van basis- en middelbare scholen. Via hen wil ze kinderen, zowel meisjes als jongens, op

jonge leeftijd al te laten zien wat wetenschap is, zodat ze daarin geïnteresseerd kunnen raken en kunnen ontdekken waar ze goed in zijn. Ze ontwikkelt ook lesmateriaal voor basisscholen en doet mee aan Meet the Professor, waarbij hoogleraren een ochtend les geven aan kinderen op een basisschool.

## Snappen

Uit lesgeven haalt Deuss veel plezier. "Ik vind het leuk om studenten te inspireren en enthousiast te maken voor mijn vakgebied. Ik krijg daar ook iets voor terug. Studenten stellen soms heel leuke vragen, waardoor ik ideeën voor mijn eigen onderzoek krijg. Het is ook fijn als ze een moeilijk vak als theoretische seismologie door mij kunnen snappen, en dat ik ze kan laten zien hoe leuk wetenschap is."

Toen ze in Engeland colleges gaf bij Natuurkunde, benaderden vrouwelijke studenten haar doelbewust voor afstudeeronderzoeken. Dat snapte ze wel. "Toen ik student was, vond ik het ook leuk om goede vrouwelijke wetenschappers tegen te komen." Op de Universiteit Utrecht heeft ze om dezelfde reden veel meer vrouwelijke dan mannelijke PhD-studenten. Ze merkt niet echt een verschil in contact of in hoe zij werken. "Ik probeer al mijn studenten zelfvertrouwen mee te geven en begeleid ze bij het maken van carrièrekeuzes. Ook met veel van mijn oud-studenten heb ik nog contact."

Wel ziet ze dat op topposities aan universiteiten de man-vrouwverhouding scheef is. "Ik heb zelf het geluk gehad dat mijn ouders en mijn leraren op school mij altijd het gevoel hebben gegeven dat ik alles wat ik wilde, gewoon kon doen. Daardoor heb ik nooit door een glazen plafond hoeven breken. Maar ik realiseer me dat dit niet voor iedereen geldt."



Annemijn van Stiphout MSc is eerstejaars PhD-student aan de Universiteit Utrecht en doet onderzoek naar de structuur van de mantel van de aarde. Voor haar masterscriptie ging ze een half jaar naar Cambridge om onderzoek te doen naar een subductiezone onder Alaska. Daarna besloot ze dat ze graag een PhD in seismologie wilde doen.

## Mentoren gezocht

Na #MeToo is het tijd voor #IToo, vindt hoogleraar kindergeneeskunde Marceline van Furth (AMC). Dat schrijft ze in een speciale editie van het toonaangevende medische tijdschrift *The Lancet* over het verbeteren van de positie van vrouwen in de medische wetenschap en geneeskunde. Samen met haar vrouw Mpho Tutu roept ze vrouwen op om zich op te werpen als mentor. Met #Ittoo bedoelen ze: ook ik ben bereid om jonge vrouwen in mijn vakgebied te steunen, zodat meer vrouwen doordringen tot de hogere regionen van de wetenschap.

## Een eeuw vrouwenkiesrecht

Van Monique Leyenaar, hoogleraar vergelijkende politicologie aan de Radboud Universiteit in Nijmegen, verscheen onlangs het boek *De hoogste tijd. Een eeuw vrouwenkiesrecht* (Athenaeum - Polak & Van Gennep, 2019). Ze schreef dit boek samen met Jantine Oldersma en Kees Niemöller. Aletta Jacobs, de eerste vrouw in Nederland die officieel toegang kreeg tot de universiteit, speelde in de strijd voor vrouwenkiesrecht een belangrijke rol.

## Overheidsgeld voor meer diversiteit in wetenschap

Minister van Engelshoven (OCW) trekt 5 miljoen uit voor meer diversiteit in de wetenschap. Dat maakte ze in januari bekend. Met dit geld wil ze de onderzoekscarrières voor vrouwen in de bètawetenschappen en onderzoekers met een migratieachtergrond vergroten. Ook organiseert de minister op 3 en 4 oktober 2019 de Europese Gender Summit in Nederland. Hier wordt een nationaal actieplan diversiteit in de wetenschap opgesteld.

## Emancipatoire werking hbo

Jongeren uit lagere sociaal-economische klassen die met succes een hbo-opleiding afronden, ondervinden geen nadelen op de arbeidsmarkt. Voor vrouwen is de emancipatoire werking van het hoger onderwijs minder sterk, blijkt uit de Hbo-monitor van het Maastrichtse onderzoeksinstituut ROA. Het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen groeit van 5 procent een jaar na afstuderen tot 12 procent na vier tot acht jaar na afstuderen.

## Percentage vrouwelijke hoogleraren stijgt naar 21 procent

In Nederland was eind 2017 20,9 procent van de hoogleraren vrouw, 1,6 procent meer dan een jaar daarvoor, zo blijkt uit de *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018* van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). Deze stijging is mede te danken aan de Westerdijk Talent Impuls van het ministerie van OCW, waarmee honderd extra vrouwelijke hoogleraren werden aangesteld. De UU staat met 24,6 procent vrouwelijke hoogleraren op de vierde plaats. Het percentage promovendi (42,7 procent) daalde voor het zesde jaar op rij ten opzichte van het jaar ervoor. De Monitor is te vinden op <https://monitor.lnvh.nl>

Meer universitair nieuws uit het hele land op het gebied van gender, diversiteit en inclusie is onder meer te vinden op [www.lnvh.nl](http://www.lnvh.nl).



Arwen Deuss: "Ik probeer al mijn studenten zelfvertrouwen mee te geven."



# 'Welke identiteit je laat zien, hangt af van de context'

**Hoe reageer jij als een ander zich in jouw ogen vreemd gedraagt, wat is jouw communicatiestijl, welke identiteiten heb je en hoe zou je de universiteitscultuur typeren? Over deze vragen gaat het tijdens een van de bijeenkomsten van de cursus interculturele communicatie, die wordt aangeboden aan wetenschappelijk en ondersteunend personeel. Een impressie.**

Tekst: Frieda Pruim

Op een maandagmiddag druppelen zestien UU'ers met een ondersteunende functie een zaaltje binnen in het gebouw van de faculteit Rechtsgeleerdheid op het Janskerkhof, veertien vrouwen en twee mannen. Het is de tweede bijeenkomst van een serie van vier

over Interculturele communicatie. Sommigen zijn directe collega's, en zoeken elkaar op. "Vandaag gaan we veel uitwisselen", zegt docent Roos Beerkens, die ook werkt bij de master interculturele communicatie van de UU. Ze nodigt de deelnemers uit om in het midden van het lokaal te komen staan, in tweetallen tegenover elkaar. Ze krijgen elk een instructie op een briefje, bijvoorbeeld dat ze zich heel amicaal moeten gedragen, of juist afwachtend of onderdanig. Vanuit deze rol, die voor de ander niet bekend is, proberen ze een treinkaartje te (ver)kopen en een gesprekje te voeren over wat ze in de vakantie gaan doen. Dat valt nog niet mee. Probeer maar eens een gesprek op gang te krijgen als de ander vooral vriendelijk glimlacht en buigt, maar nauwelijks antwoord geeft op je vragen, of je juist

joviaal op de schouders slaat terwijl jij de opdracht hebt gekregen om afstand te houden.

"Het is goed om je ervan bewust te zijn dat mensen verschillende communicatiestijlen hebben", vervolgt Roos als iedereen weer zit. Ze nodigt de cursisten uit om voor zichzelf op te schrijven wat hun persoonlijke communicatiestijl is, en dat vervolgens met hun buurvrouw of -man te delen. Cursist Liesbeth heeft in haar werk te maken met studenten die langskomen met vragen. "Ik geef ze altijd een hand, stel me voor en zeg: 'Wat is je vraag?' Vaak raak ik mijn gesprekspartners even aan, dan verloopt het contact soepeler, heb ik gemerkt. Als de vraag beantwoord is, rond ik het gesprek snel af, anders moeten anderen te lang wachten. Mijn communicatiestijl is di-

rect en duidelijk." "Ik wou dat ik zo duidelijk en snel kon zijn", reageert mede-cursist Bianca. "Ik luister vooral en bekijk dingen van verschillende kanten. Als iemand een sterkere mening heeft dan ik, laat ik me weleens overrulen." Liesbeth vraagt zich af of zij zich niet, net als Bianca, wat rustiger zou moeten opstellen. Volgens Bianca is dat niet nodig, omdat ze weliswaar duidelijk is, maar niet bot.

## Verbijsterd

Daarna laat Roos ons een filmpje zien, eerst zonder geluid, met de vraag wat we denken dat daar gebeurt. We zien een witte man en een vrouw met een Aziatisch uiterlijk, die elkaar tegenkomen tijdens het hardlopen. De man spreekt de vrouw aan en er ontvouwt zich een gesprek met veel expressie op beide gezichten. Volgens de cursisten zijn ze niet bevriend, hebben ze het over culturele verschillen en gaan ze aan het eind gefrustreerd uit elkaar. Dat blijkt te kloppen als we het filmpje nog eens te zien krijgen, nu met geluid: de Amerikaanssprekende man vraagt waar de vrouw vandaan komt, en hoewel ze zegt dat ze uit San Diego komt, complimenteert

hij haar met haar Engels en vraagt hij wat haar land van herkomst is. Vervolgens confronteert hij haar met allerlei vooroordelen over Aziaten. Zij laat dat niet op zich zitten en vraagt waar zijn voorouders vandaan komen. Als dat Groot-Brittannië blijkt te

## 'Mijn familie beschouwt het als verraad dat ik uit Italië ben vertrokken'

zijn, houdt ze hem al haar vooroordelen over Engelsen voor. Hij reageert verbijsterd en ze gaan ieder weer huns weegs. Roos vraagt de cursisten of ze zelf weleens zo'n situatie hebben meegemaakt. In tweetallen wisselen ze ervaringen uit. Mirjam vertelt dat ze vanwege haar Duitse achternaam op de middelbare school weleens 'mof' werd genoemd. Haar beste vriendin is geadopteerd uit Korea en dus in Nederland

opgegroeid, maar wordt er weleens mee gecompimenteerd dat ze goed Nederlands spreekt. Mirjam zat erbij toen iemand in het bijzijn van deze vriendin zei dat hij alleen een Nederlands kind zou willen adopteren, omdat kinderen uit andere landen vaak een minder goede achtergrond hebben. "Op dat moment stond ik er niet bij stil hoe kwetsend dat voor mijn vriendin was, dat besefte ik pas toen ze het later aan me vertelde", aldus Mirjam.

## Trots

Na de pauze buigen we ons over onze eigen identiteit. "Die heeft allerlei kanten, en het is afhankelijk van de context welke we het meest naar buiten brengen", legt Roos uit. "Denk bijvoorbeeld aan je geslacht, je etniciteit, de taal die je spreekt, je religie, seksuele oriëntatie, leeftijd, beroep, vaardigheden en ervaringen en sport of hobby's."

Op een blaadje schrijven we twaalf van onze identiteiten op, en praten daarover in tweetallen. Voor cursist Monique zijn op dit moment onder meer haar leeftijd, haar liefde voor cultuur en haar moederschap belangrijk. Haar vriendinnen zijn voor een



groot deel de moeders van vrienden van haar kinderen. Collega Dorothée noemt fietsen, dat ze Nederlander is, op vrouwen valt, moeder is en haar vaardigheden, onder meer dat ze steeds beter heeft leren nuanceren. "Ik identificeer me niet zozeer met mijn beroep als ondersteuner op een secretariaat, maar ik ben er wel trots op dat ik op de universiteit werk."

Plenair praten we nog even door over onze verschillende identiteiten. Docent Roos vertelt dat ze uit Limburg komt, maar in Den Haag woont. Ze is trots op haar afkomst, en verdedigt die als er in de Randstad lacherig over wordt gedaan. Als ze in Limburg is, wordt ze juist als Randstedeling gezien en heeft ze het gevoel te moeten verdedigen waarom ze is vertrokken. Cursist Elena herkent dat. Zij heeft het gevoel dat haar familie het bijna als verraad beschouwt dat ze vanuit Italië naar Nederland is vertrokken, ook al was dat dan voor de liefde. In Nederland moet ze geregeld uitleggen wat ze hier doet.

### Consensus

Tot slot buigen we ons in groepjes over wat specifiek is voor de cultuur van de Universiteit Utrecht. Wat daarvan zichtbaar is, tekenen we aan de bovenkant van de ijsberg; onder de oppervlakte noteren we wat daaraan ten grondslag ligt. "Ik werk hier nu anderhalf jaar, en het valt me op dat hier wordt overlegd tot er consensus

### Cultureel bewustzijn op de universiteit

De Universiteit Utrecht stimuleert internationalisering en diversiteit in onderwijs, onderzoek en organisatie. Zo zien docenten een steeds gevarieerdere studentenpopulatie in de collegebanken, sturen leidinggevenden medewerkers met diverse achtergronden aan en werkt ondersteunend personeel bijvoorbeeld samen met internationale collega's.

Voor efficiënte communicatie met internationale medewerkers en studenten investeert de UU bijvoorbeeld in cursussen Engels. Hoe de boodschap uiteindelijk ontvangen wordt, is niet slechts afhankelijk van taal, maar ook van de communicatiestijl, cultuur en identiteit van zowel de zender als de ontvanger. Miscommunicatie ligt altijd op de loer, en bij interculturele communicatie is dat risico zo mogelijk nog groter. Om medewerkers te helpen adequaat te handelen in interculturele werksituaties, organiseert de UU trainingen 'Intercultural Awareness voor OBP' en 'Developing Intercultural Competences for Academic staff'. Deelname aan deze trainingen vergroot het cultureel bewustzijn, waardoor ambigue werksituaties helder worden. En meer bewustzijn leidt tot niet alleen efficiënter, maar ook prettiger begeleiden en samenwerken. Dit draagt bij aan een inclusievere organisatie.

De inschrijving voor de volgende ronde start in mei, via [www.uudevelopmentguide.nl](http://www.uudevelopmentguide.nl). (Marleen Dermout)

Marleen Dermout is projectleider internationalisering bij de directie HR.

is", zegt Henk. "Op mijn vorige werk werden knopen eerder doorgehakt." Mede om die reden wordt er volgens hem veel en lang vergaderd en is de sfeer relatiegericht en begripvol. Maria merkt op dat veel communicatie via de e-mail verloopt, terwijl zij veel liever even een telefoontje pleegt. Mensen lopen ook weinig bij elkaar

binnen. Wat haar aanspreekt is dat er veel geld wordt geïnvesteerd in uitjes en lunches. "De universiteit is heel royaal, ik heb

### 'Op de universiteit wordt overlegd tot er consensus is'

ook veel meer vakantiedagen dan in mijn vorige werk." "Dat heeft alles te maken met de wijze van financiering", reageert Henk. "Er is geld beschikbaar, dat maakt dit mogelijk. Als relatieve nieuweling kan ik dat nog waarderen, maar als je hier dertig jaar werkt, vind je dat vanzelfsprekend."

De namen van Mirjam, Henk en Maria zijn om privacyredenen gefingeerd.



Drs. Frieda Pruim is eindredacteur van Pandora. Daarnaast werkt ze zelfstandig als journalist, redactiecoördinator en eindredacteur ([www.friedapruim.nl](http://www.friedapruim.nl)).



## Arbocoördinator en hoofd Bedrijfshulpverlening: een prachtvak

Marga Geelen is sinds 2011 Arbocoördinator bij de Faculteit Sociale Wetenschappen en hoofd Bedrijfshulpverlening van het centrumgebied van de Uithof. Hoe ziet haar dagelijkse werk eruit?

Tekst: Marga Geelen

Sinds 1990 werk ik bij de Faculteit Sociale wetenschappen (FSW). Ik begon als receptiemedewerker. In 2011 kreeg ik de mooie kans om via een loopbaantraject Arbocoördinator voor de FSW te worden. Daarnaast werd ik Hoofd Bedrijfshulpverlening (BHV) van het centrumgebied van de Uithof, met het Van Unnikgebouw als meest bekende pand. Op de Universiteit Utrecht worden de functies van Arbocoördinator en hoofd BHV vaak gecombineerd. Ze worden iets vaker uitgeoefend door vrouwen dan mannen.

Als Arbocoördinator zorg ik voor een ergonomisch verantwoorde, veilige en gezonde werkomgeving om verzuim en arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Binnen alle lagen van de organisatie adviseer ik over arbeidsomstandigheden, veiligheid en milieu en geef ik voorlichting en instructies. Door het vele werken met computers zijn er collega's die fysieke klachten krijgen aan rug, nek, schouders of armen. Tijdens werkplekonderzoeken adviseer ik bijvoorbeeld over de aanschaf van een ergonomisch toetsenbord, een aangepaste bureaustoel of raad ik aan om meer pauze te nemen.

### Portofoons

Mijn BHV-organisatie bestaat uit ongeveer honderd bedrijfshulpverleners; op de hele universiteit zijn er ongeveer 1200. Bedrijfshulpverleners moeten over een BHV- of EHBO-diploma beschikken en ieder jaar deelnemen aan de verplichte herhalingslessen. Daarnaast organiseer ik onder meer ontruimingsoefeningen zodat BHV'ers gezamenlijk kunnen trainen en hun gebouwkennis vergroten. We oefenen ook met portofoons, om beter te leren communiceren. Probeer maar eens een boot te tekenen aan de hand van de instructies die je doorkrijgt via de portofoon. Hilarisch om te

zien wat de resultaten soms zijn. Verder organiseer ik de jaarlijkse BHV-bijeenkomst, waar we elkaar beter leren kennen. Ik ben ook regelmatig te vinden op mijn werkplek in het Sjoerd Groenmangebouw. Daar probeer ik de dagelijkse stroom e-mailtjes weg te werken en maak ik verslagen voor het management. Onverwachte gebeurtenissen maken dat ik mijn planning bijna dagelijks overhoop moet gooien. Maar dit maakt het werk ook wel weer interessant en afwisselend. Denk aan een spontane ontruiming in het Langeveldgebouw doordat een grote stofwolk uit een gescheurde stofzuigerzak de brandmelder had geactiveerd, en een flauwgevallen student in een tentamenzaal in het Educatorium, die die



Marga Geelen in actie.

ochtend niet had ontbeten in combinatie met de spanning van het tentamen.

### Geuren

Ik stel mij bereikbaar en ontvankelijk op, om tot betrouwbare en praktische oplossingen te komen. Zo zorg ik ervoor dat meubilair niet in de loop van een vluchtroute wordt gezet en adviseer ik aanpassing van een afzuigstelsel in het geurlaboratorium, waardoor een onderzoeker minder last heeft van de geuren bij het overgieten van de geurmonsters. Binnen de BHV-organisatie leg ik de nadruk op enthousiasmeren, open communicatie, betrokkenheid, binden en boeien. Dit moet wel van twee kanten komen, maar gelukkig nemen mijn BHV'ers hun eigen verantwoordelijkheid. Het is een uitstekend team, met evenveel mannelijke als vrouwelijke collega's en uit alle lagen van de organisatie. Wat heb ik toch een prachtvak!

### 'Ik moet mijn planning bijna dagelijks overhoop gooien'

In deze rubriek komt steeds een niet-wetenschappelijke medewerker van de Universiteit Utrecht aan het woord.

## Pandora: drager van alle gaven

Het Vrouwenetwerk Universiteit Utrecht brengt al sinds 1986 een tijdschrift uit; sinds juni 1993 prijkt de naam *Pandora* op het omslag. Vanwaar deze naam, vroeg de huidige redactie zich af, met het oog op de nieuwe ondertitel van ons tijdschrift: 'Podium voor genderkwesties, diversiteit en inclusie'.

Tekst: Frieda Pruim

De nieuwe ondertitel weerspiegelt de – al eerder ingezette – verbreding van ons tijdschrift van genderkwesties naar alle vormen van diversiteit en inclusie, vanuit een intersectioneel perspectief en onveranderd met een speciale antenne voor m/v-representatie.

Pandora is een figuur uit de Griekse mythologie. Zij was de eerste sterfelijke vrouw, en oppergod Zeus liet haar door Hephaistos uit aarde en water maken, met de hulp van de andere goden. Van Athena kreeg zij haar intelligentie en talent, Aphrodite schonk haar schoonheid en Hermes gaf Pandora spraak en nieuwsgierigheid. Zeus schonk deze Griekse Eva aan Prometheus, die de mensen het vuur had geschonken door het van de goden te stelen. Het was dan ook een geschenk met bijbedoelingen, want Zeus wilde deze weldoener van de mensheid straffen voor zijn daden. Prometheus weigerde het geschenk echter aan te nemen en adviseerde zijn broer Epimetheus hetzelfde te doen. Maar verblind door de schoonheid van Pandora trouwde deze desondanks met haar.

Zeus schonk het paar een vat (verkeerd vertaald als 'doos'), waarin alle ongeluk zat opgesloten. Pandora, die brandde van nieuwsgierigheid, opende op een onbewaakt ogenblik het vat. Tot haar grote schrik kwam er een golf van rampen tevoorschijn, die zich over de aarde verspreidden. Alleen de hoop zat nog in het vat toen ze dit snel sloot. Zo kon de hoop voor de mensheid bewaard blijven. Pandora speelt in dit verhaal geen onverdeelde gunstige rol. Het is dan ook niet zozeer de figuur van Pandora die de bron van inspiratie is voor dit tijdschrift, maar haar naam. Die betekent zoiets als 'drager van alle gaven'. De associatie met talent was de reden dat uit alle inzendingen van de lezers deze naam werd gekozen.

Met het tijdschrift *Pandora* willen wij graag een bijdrage (blijven) leveren aan gelijke kansen, mogelijkheden en ruimte voor iedereen aan de universiteit. Daarbij kunnen we de hoop die Pandora voor ons redde goed gebruiken.

Met dank aan prof. dr. Josine Blok, hoogleraar Oude Geschiedenis aan de Universiteit Utrecht.



Drs. Frieda Pruim is eindredacteur van *Pandora*. Daarnaast werkt ze zelfstandig als journalist, redactiecoördinator en eindredacteur ([www.friedapruim.nl](http://www.friedapruim.nl)).

## Liesbeth Woertman Je bent al mooi



Hoewel we de afgelopen vijftig jaar feitelijk mooier zijn geworden – we hebben bijvoorbeeld een mooiere huid en een mooier gebit – blijkt uit onderzoek dat we steeds ontevredener zijn over ons uiterlijk. Hoogeraar psychologie Woertman onderzocht wat gemanipuleerde beelden op sociale media doen met de manier waarop we ons eigen lichaam ervaren. Ze combineert resultaten uit de psychologie met voorbeelden uit het dagelijks leven. Zelf kreeg ze kanker, waardoor ze gedwongen werd op een nieuwe manier naar haar lichaam te kijken.

Ten Have, april 2019

€ 18,99 ISBN: 9789025906887

## Stefan van der Stigchel Concentratie



Met de voortdurend binnenstromende mails en appjes is het tegenwoordig moeilijker dan ooit om je langer dan een paar minuten onafgebroken te concentreren, terwijl concentratie onmisbaar is om creatief en productief te kunnen werken. Aandachtsexpert en cognitief psycholoog Stefan van der Stigchel laat zien hoe concentratie werkt, maakt duidelijk hoe we ons

werkgeheugen soms verkeerd gebruiken en reikt technieken aan waarmee je je concentratie langer vast kunt houden. Van der Stigchel is hoogleraar cognitieve psychologie en hoofd van het AttentionLab.

Maven Publishing, november 2018

€ 20,00 ISBN 9789492493507

## Beatrice de Graaf Tegen de terreur



Wat gebeurde er nadat Napoleon in 1815 definitief was verslagen? Na 25 jaar van oorlog en chaos verlangde de bevolking naar rust en veiligheid. Een nieuwe Europese Verdedigingsgemeenschap (een NAVO avant la lettre) zou daarvoor gaan zorgen, De veiligheid werd duur betaald, met internationale leningen en afgedwongen Franse herstelbetalingen. Maar werd de terreur werkelijk bezworen? En legde dit systeem de basis voor ons huidige veiligheidsbestel? Op basis van nooit eerder onderzochte bronnen reconstrueert Beatrice de Graaf deze eerste gezamenlijke Europese strijd tegen de terreur. De Graaf is hoogleraar Geschiedenis van de Internationale Betrekkingen. In 2018 werd haar werk bekroond met de hoogste Nederlandse wetenschappelijke onderscheiding, de Stevinpremie.

Prometheus, oktober 2018

€ 28,99 ISBN 9789035144583

In deze rubriek belichten we boeken die zijn geschreven door medewerkers van de Universiteit Utrecht. Tip ons via [f.pruim@uu.nl](mailto:f.pruim@uu.nl).