

INTERVIEW MET DECAAN PROF. MR. ANNETJE OTTOW

Oog voor verbetering in bejegeningvormen

door Anne-Marie van Gijtenbeek - Pandora interviewt sinds jaar en dag geregeld decanen. Daar kunnen verschillende redenen voor zijn. De twee meest recente interviews waren met de decanen van de faculteit Geowetenschappen en de Bètafaculteit, die we bevroegen op hun goede beleidsinitiatieven om meer genderdiversiteit in hun relatief laag scorende aandeel vrouwelijke hoogleraren tot stand te brengen en te borgen. De faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (REBO) doet het daarentegen sinds jaar en dag cijfermatig beter dan de Universiteit Utrecht als geheel met haar aandeel vrouwen. Dat betekent echter niet dat het onderwerp geen aandacht meer behoeft.

Hoe is het gesteld met (gender)diversiteit binnen deze faculteit, die goed is voor de enige vrouw binnen het decanenbestand van de UU en waar in het bestuurs-team en de directie vrouwen evenredig zijn vertegenwoordigd? En welke (gender) diversiteitsonderwerpen staan hoog op het prioriteitenlijstje? We spraken erover met prof. mr. Annetje Ottow, decaan van deze faculteit sinds september 2014.

REBO scoort in verhouding tot andere faculteiten al jaren hoog in aantallen vrouwelijke wetenschappers. De zogenaamde 'kritische massa' van 30% vrouwelijke hoogleraren werd in 2006 al bereikt en hield jarenlang aan, al was er in 2014 een lichte daling. Hoe kijk je naar die cijfers en naar de toekomst?

Cijfers zijn vooral belangrijk als indicator; uiteindelijk gaat het erom hoe diversiteit ervaren wordt binnen de werkgemeenschap en de organisatiecultuur. Cijfermatig zaten we jarenlang hoger dan de rest van de universiteit. Je kunt je echter bij die norm van 30% afvragen of dat dan hoog genoeg is. Dat we even een daling hadden, was een effect van de reorganisatie die we achter de rug hebben. We hebben recent veel nieuwe hooglerarenbenoemingen gehad en daar zitten gelukkig veel vrouwen bij. Overigens: besturende hoogleraren, bijvoorbeeld ikzelf als decaan, worden door de UU niet in het hooglerarspercentage meegerekend. Meer besturende vrouwelijke hoogleraren betekent een lager percentage in de hooglerarsgrafieken. Als we

deze hoogleraren wel mogen meetellen, zitten we er weer boven.

De basis voor een divers universitair klimaat en dito populatie ligt natuurlijk bij studenten. Op dit moment heeft REBO (bestaande uit Utrecht University School of Economics, het departement Bestuurs- en Organisatiewetenschap en het departement Rechtsgeleerdheid, red.) met het oog op de toekomst dan ook veel aandacht voor meer diversiteit binnen de studentenpopulatie. De man-vrouwverdeling is daar evenwichtig, ongeveer fiftyfifty. Maar diversiteit gaat natuurlijk niet alleen over gender: we doen ook ons best voor een evenredige vertegenwoordiging van studenten met een niet specifiek Nederlandse achtergrond. Binnen die groep gaat het met diversiteit van buitenlandse of internationale studenten goed, al zijn er tussen studierichtingen binnen de faculteit wel verschillen. Public International Law trekt logischerwijs andere studenten aan dan Nederlands Recht. Ook U.S.E. is erg internationaal. Maar gelet op het deel studenten afkomstig van verschillende sociaal-economische en culturele

achtergronden moeten we nog wel van heel ver komen, ook binnen de rest van de Universiteit Utrecht. Daar is tijd voor nodig en gerichte aandacht.

Onze strategie op het gebied van diversiteit richt zich momenteel op de studenteninstroom. Bij USBO hebben we onderzocht waarom we studenten uit bepaalde maatschappelijke lagen wel aantrekken en andere niet. Dit verschil blijkt al te beginnen op basisscholen, dus zijn we gestart met een intensief programma dat zich daarop richt. Maatregelen zoals extra beurzenstelsels kunnen eraan bijdragen de studentenpopulatie meer divers te maken. We zullen in Utrecht deze diversiteit niet vanzelf bereiken en iets meer moeite moeten doen omdat we een ander soort regio zijn dan bijvoorbeeld Amsterdam en Rotterdam: de vanzelfsprekendheid van diversiteit is hier minder groot. Des te belangrijker is een goede profilering.

Naast studenteninstroom hebben we aandacht voor medewerkers, onze docentenopleiding en onderwijsmethodiek. Ook kijken we waar we lering kunnen trekken uit good practices; bijvoorbeeld uit een diversiteitsprogramma bij USBO waarmee we dan ons voordeel doen voor de diversiteit binnen de gehele faculteit. Een stap verder is hoe een aantrekkelijke werkgever te zijn en binnen het medewerkersbestand voldoende diversiteit aan te trekken. Maar zover zijn we nog niet. *First things first.*

Je noemde zojuist al even het belang van een goede organisatiecultuur. Op dit moment is binnen de academische wereld groeiende aandacht voor impliciete bevooroordeeldheid, en awareness voor onbedoeld, onschuldig

“Er is een groot grijs gebied met lang niet altijd bewuste gedragingen”



“Ongewenst gedrag beperkt zich niet tot man-vrouwkwesities”

lijkend gedrag (zie kader, red.). Als decaan REBO, maar ook als persoon, ben je een pleitbezorger voor het tegengaan van ongewenst gedrag jegens vrouwen. Vind je het wenselijk dat er binnen de academia meer aandacht komt voor *implicit bias* en onbewuste bevooroordeeldheid?

Sinds ik decaan ben, komen me kwesties ter ore met betrekking tot *implicit bias*. Omdat ik de aard en frequentie daarvan opvallend begon te vinden, heb ik het onderwerp geagendeerd bij een hooglerarenbijeenkomst en ben ik in gesprek gegaan binnen de UBD (Universitaire Bestuursdienst, red.) en onze faculteit. Wij zijn nu aan het kijken wat we in gang kunnen zetten als programma om bejegening hoger op de agenda te krijgen. Er blijken toch nog wel allerlei vormen van bejegening actueel die vatbaar zijn voor enige verbetering. Het gaat dan om onbewuste, onschuldig bedoelde bejegeningvormen, op het gebied van man-vrouwverhouding maar ook over discriminatie van mensen met een andere achtergrond.

Kun je een voorbeeld noemen?

Zeker. Hoogleraren die tijdens een vergadering geregeld worden aangesproken met “meisje”. Dat is ongetwijfeld leuk en aardig bedoeld, maar het kan wel denigrerend overkomen. Of dit grappige, onschuldige voorbeeld: een man komt de togakamer binnen, doet zijn jas uit en geeft die aan de eerste de beste vrouw die hij tegenkomt. Het gaat ook over andere dingen: vergaderingen die in meerderheid uit mannen bestaan en waaraan slechts één of enkele vrouwen deelnemen, waardoor een situatie kan ontstaan van meerderheid versus minderheid. Dat kan resulteren in communicatiemisverstanden. De houding van mannen én vrouwen daarin is belangrijk. Mannen en vrouwen communiceren soms anders. Er liggen ook kansen bij vrouwen: die kunnen door hun wijze van percipiëren soms doeltreffender met bepaalde benaderingen omgaan zonder hun eigen waarden daarin te verliezen.

Helaas heb ik naast werkelijk onschuldig bedoelde misverstanden inmiddels ook weet van verschillende gevallen waarin mannen vrouwen onheus bejegenen, en dat kunnen ook seksueel getinte toespelingen zijn. Dat is echt onacceptabel en daar ga ik werk van maken. Dergelijke incidenten zijn me be-



kend van zowel binnen mijn eigen faculteit als daarbuiten, van verschillende soorten medewerkers, jong en oud, en ook studenten. Deze incidenten kunnen weliswaar plaatshebben in informele sfeer, zoals tijdens borrels, maar uiteindelijk behoort dat evenzo tot ons werkterrein. Om die reden wil ik er aandacht voor vragen. De extreme gevallen daargelaten; er is een groot grijs gebied met lang niet altijd bewuste gedragingen. Maar ook leuk bedoelde grappen kunnen vervelend overkomen (wanneer je de site van Athena's Angels bekijkt, krijg je een aardige indruk waar vrouwen aan Nederlandse universiteiten zoals mee te maken krijgen, red.). Ongewenst gedrag

beperkt zich niet tot man-vrouwkwesities; er zijn mij ook klachten ter ore gekomen over gedrag jegens buitenlanders. Chinese promovendi die steeds weer te maken krijgen met flauwe grappen over het Chinese restaurant vind ik evenmin acceptabel.

Juist omdat niet voor iedereen even evident is waarom dit schijnbaar onschuldige gedrag onwenselijk is of zelfs schade kan berokkenen aan mensen of werksfeer, is het belangrijk om met gerichte aandacht bewustwording en meer begrip te creëren en mensen op dit soort zaken alerter te maken. Ik ben erover in gesprek om trainingen te introduceren die meer aandacht genereren voor cultuur en onbewuste vooringe-

nomenheid zodat mensen voor dit onderwerp meer openstaan. Die trainingen zijn bedoeld voor iedereen, want vooroordelen hebben we allemaal. Als decaan REBO wil ik dat sowieso aanbieden, maar het lijkt me nog beter als het universiteitbreed wordt opgepakt.

En als mensen zich juist aan zo'n awarenesscursus onttrekken?

Iedereen is uiteindelijk verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling. Het is al een nuttige stap dat het gesprek hierover gentameerd is en erover gesproken blijft worden. Je moet het probleem niet erger maken dan het is, maar sommige dingen zijn gewoon niet goed, en kunnen beter. De hoogte van het aantal meldingen bij bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon zegt niet alles. Bij afhankelijkheidsrelaties en machtsverschillen kan de drempel tot melden te hoog zijn. Meerdere kleine dingen kunnen significant mee gaan tellen. Het is juist in een dergelijk groot, grijs gebied erg belangrijk dat men elkaar kan aanspreken, en dingen bespreekbaar worden. In een prettige sfeer de gelegenheid nemen het te hebben over hoe je met elkaar om wilt gaan, zou al helpen.

Landelijk is er momenteel aandacht voor salarisverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers: het CBS en het College van de Rechten van de Mens bevestigen dat er/die verschillen bestaan. Het LNVH onderzocht die kwestie bij universiteiten. Hoe zit het met de salarisverschillen binnen REBO? Zou je mogelijke verschillen, als ze uit ongelijkheid voortkomen en niet uit de zogenaamde 'loonkloof', eventueel indachtig de Wet gelijke behandeling in één keer (willen) dichten?

De aandacht voor salarisverschillen heeft me zeker wel getriggerd er binnen mijn faculteit eens echt goed naar te kijken. Tot nu toe heb ik echter geen objectieve verschillen kunnen vinden die duiden op ongelijkheden. Het is nu te vroeg hier stellige uitspraken over te doen. Bepaalde verschillen hebben de facto vaak te maken met hoe lang iemand in dienst is en wat zijn of haar leeftijd is. Ook verschillen in beloning tussen hoogleraar 1 en hoogleraar 2 hebben de facto vaak met leeftijd te maken. Het is

“De hoogte van het aantal meldingen bij een vertrouwenspersoon zegt niet alles”

In de landelijke pers konden we onlangs een ingezonden brief lezen die Annetje Ottow samen met rector magnificus Bert van der Zwaan schreef in reactie op een artikel in de wetenschapbijlage. Bij een inhoudelijk sterk interview met drie universitaire CvB-rectoren werden foto's geplaatst die appelleren aan een nogal stereotype beeldvorming. Ze zouden onbedoeld een ridiculiserend effect kunnen hebben en afbreuk kunnen doen aan de inhoud van de interviews en de ernst van het onderwerp. Ottow en Van der Zwaan wezen de media in hun reactie op hun verantwoordelijkheden en op de ernst van het mogelijke effect voor zowel de betrokken bestuurders als ook voor vrouwen.

Lees de ingezonden brief via tinyurl.com/pandora2016-ottow

tegenwoordig veel moeilijker dan vroeger om hoogleraar 1 te worden. Die verschillen wil ik dus nauwkeuriger bekijken en we zijn nog bezig een en ander in kaart te brengen.

Op dit moment maken we gebruik van een extra toets bij de indiensttreding van nieuwe vrouwelijke hoogleraren. We willen voorkomen dat er salarisverschillen in sluipen omdat iemand al bij binnenkomst anders wordt ingeschaald, bijvoorbeeld omdat de vrouw minder goed onderhandelt over haar salaris.

Ook willen we voorkomen dat vrouwelijke UD's door zwangerschap een achterstand in hun carrière oplopen. Om de doorstroming van vrouwelijke wetenschappers te bevorderen hebben we van de Bètafaculteit hun good practice overgenomen waarbij vrouwelijke wetenschappers na afloop van hun zwangerschaps- en bevallingsverlof in staat gesteld worden om hun wetenschappelijke carrière binnen vier maanden weer op de rails te zetten. De wetenschapper kan aangeven op welk gebied zij zich in die periode wil focussen: op onderzoek of andere gebieden zoals onderwijs.

De eerste inventarisatie van salarisverschillen duidt niet op discriminatie in salaris. Het heeft geen zin om op zaken vooruit te lopen. En los daarvan: het dichten van verschillen zou als personeelskwestie een kostbare aangelegenheid zijn. Als zoiets aan de orde is en je zou het UU-breed uitrollen, dan moet je dat nog steeds wel kunnen betalen als faculteit. Er zijn meer belangrijke kwesties, je moet dus altijd zorgvuldig je afwegingen maken. Natuurlijk graven we door om te kijken of we op meer aspecten kunnen bijsturen, maar de eerste indicaties geven gelukkig niet aan dat we ons zorgen hoeven te maken.

Je bent bijna twee jaar decaan. Op de site van REBO spreek je in je 'bericht van de decaan' je missie uit, waarbij samenwerking, verbinding en transparantie een belangrijke rol spelen. In je boek over goed toezichthouderschap leg je de LITER-principes voor goed toezichthouderschap uit: legality (L), independence (I), transparency (T), effectiveness (E) and responsibility (R). Hoe vertaalt zich dat naar je werk als decaan?

Deze principes gelden evengoed voor bestuurders en voor hoe een universiteit zich dient te gedragen. Je mag ons daar over vijf jaar best aan afmeten. Het gaat met vallen en opstaan; we doen ons best. Een mooi voorbeeld: op ons intranet kun je volgen hoe besluiten tot stand komen doordat we allerlei beleidsnotities delen. Zo werken we binnen REBO aan transparantie. Dat kan soms ingewikkeld zijn: voor welk communicatiedoel is welke tool het meest geschikt?

Ik geloof in verbindingen leggen; het is een soort tweede natuur van me. Transparantie en communicatie dienen daar uiteindelijk toe te leiden – zowel binnen onze organisatie onderling als van binnen naar buiten, naar de maatschappij.

Prof. dr. Annetje Ottow is sinds september 2014 decaan van de faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie. Ze is hoogleraar Economisch Publiekrecht en gespecialiseerd in toezicht(houders), marktordening, mededinging en Europees recht. Annetje Ottow bekleedt naast haar decanaat diverse toezichtfuncties.

Foto's: Ivar Pel