

Pandora



Universiteit Utrecht

TIJDSCHRIFT VAN HET VROUWENNETWERK UNIVERSITEIT UTRECHT

JUNI 2016



INTERVIEW MET PROF. MR. ANNETJE OTTOW

GASTCOLUMNIST
BERTEKE WAALDIJK



GENDERBEWUST
PROGRAMMEREN



EEN MAN IS
GEEN SECRETARESSE



Jaargang 31, nr. 1, juni 2016
 Pandora is het tijdschrift van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht. Het blad is gratis voor medewerkers van de universiteit.
 Oplage: 1200 exemplaren.

Adres- en abonnementswijzigingen doorgeven aan het redactieadres. Bij aanmelding graag intern postadres vermelden.

Redactieadres:
 Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht
 Bestuursgebouw, kamer 1.24 en 1.26
 Heidelberglaan 8
 3584 CS Utrecht
 Tel: 030-2531896
 E-mail: pandora@uu.nl



Redactie: Christine Geense (eindredactie) en Anne-Marie van Gijtenbeek (hoofdreductie)

Verder werkten mee: Ries Agterberg, Moniek Arends, Marieke de Bakker, Anita Bouwman, Xander Bronkhorst, Lieke Dekker, Arwen Deuss, Naomi Ellemers, Carina van der Laan, Pien van Leengoed, Marlijn Meijer, Laura Mol, Esther Stouthamer, Mark Umland, Bertheke Waaldijk.

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

Omslag: Prof. mr. Annetje Ottow
Foto omslag en redactie (pagina 3): Ivar Pel

Nieuws per e-mail
 Om op de hoogte te blijven van nieuws en activiteiten, kun je je aanmelden voor onze nieuwsbrief. Stuur een mail – bij voorkeur vanaf je UU-mailadres – aan vrouwenennetwerk@uu.nl, o.v.v. ‘aanmelding’. Vermeld daarin alsjeblieft 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 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

Sluit je aan bij onze LinkedIn-groep en/of volg ons op Twitter!
 Groups: Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht
 @UU_VN

Bestuurlijke top Interview met decaan prof. mr. Annetje Ottow <i>Drs. Anne-Marie van Gijtenbeek</i>	4
Beleid Recente ontwikkelingen van het diversiteitsbeleid van Bètawetenschappen <i>Pien van Leengoed, MSc</i>	8
WWWeetjes Aanvullende informatie en achtergrondartikelen op het web	8
Gastcolumn Verschillen is een werkwoord <i>Prof. dr. Bertheke Waaldijk</i>	9
Achtergrond De DUB-diversiteitsagenda - Schijnwerper op onbewuste vooroordelen <i>Drs. Ries Agterberg en drs. Xander Bronkhorst</i>	10
Presenteerblaadje (1) Dr. Esther Stouthamer	11
Beeldvorming Meet the Professor: 140 hoogleraren terug naar de basisschool <i>Lieke Dekker, MSc</i>	12
Gendered Innovations Sex and Gender in Biomedical and Translational Research - Een verslag <i>Drs. Anne-Marie van Gijtenbeek</i>	14
Presenteerblaadje (2) Dr. Arwen Deuss	15
Beeldvorming Studium Generale over genderbewust programmeren <i>Laura Mol, MSc</i>	16
Presenteerblaadje (3) Drs. Carina van der Laan	18
Athena's Angels Fasen van rouw – Het erkennen van impliciete bias <i>Prof. dr. Naomi Ellemers</i>	19
Beleid Diversiteit & Inclusie - Een integrale benadering <i>Drs. Marieke de Bakker en drs. Moniek Arends</i>	20
Presenteerblaadje (4) Drs. Anita Bouwman	21
Boeken Dubbelinterview - Handboek Genderstudies door de tijd heen <i>Marlijn Meijer, MSc</i>	22
Secretaressepagina "Secretaris, toch?" - Een man is geen secretaresse <i>Mark Umland</i>	23
Boekenpagina	24



Een vriend van me werd onlangs geïnterviewd voor een lokaal televisiestation. De zender maakte een item over de wijk, en de voorzijde van zijn huis viel nogal op. Voor het raam hing een vergeelde poster van De Tegenpartij ("Geen gezeik, iedereen rijk"), in de vensterbank pronkten Bert en Ernie, tegen de voorgevel aan gestald stonden oude brommers. De verslaggever, benieuwd naar de persoon achter de voordeur met de intentie om een luchtig item te maken, stuitte tot haar zichtbare verbazing op een bijzonder welbespraakt onderwerp dat met evenveel gemak zijn visie op de tijdsloosheid van de politieke satire van Van Kooten en de Bie uit kon leggen als zijn voorkeur voor punkmuziek. Het leverde een verdiepend en verrassend portret op, vooral toen de vriend aan het einde van het item bijna terloops vertelde dat hij basisarts was, in opleiding tot psychiater. Voor velen een onverwachte achtergrond bij een bijzonder beeld.

Mark Umland kan erover meepraten. Hij ervaart regelmatig dat mensen wat ongemakkelijk worden als hij zijn beroep noemt, een beroep met een vrouwelijke functietitel bovendien. Ook hier klopt het beeld voor veel mensen in eerste instantie niet met de inhoud. "Een man is geen secretaresse", luidt niet voor niets de kop boven zijn artikel op pagina 23.

Nu zullen er genoeg lezers zijn die beargumenteren dat zij nauwelijks op hun eerste indrukken varen, maar feit blijft dat wij, allemaal, veel bevooroordeelder zijn dan we (willen) denken. De door ons hier herhaaldelijk aangehaalde Implicit Association Test (IAT) van Harvard University bewijst dat keer op keer. Stereotyperen is menselijk, maar je moet je er wel van bewust willen zijn dat het nu eenmaal gebeurt voor je er iets aan kunt veranderen. Hoe hard bijvoorbeeld televisiemakers ook roepen dat vrouwelijke experts heel moeilijk te strikken zijn voor hun actualiteitenprogramma: als ze een multivocale dialoog willen, zullen ze toch echt aan de bak moeten. Laura Mol, als programmamaker bij Studium Generale onder andere verantwoordelijk voor de samenstelling van de discussiepanels, heeft er wel een paar ideeën over (pagina 16).

Natuurlijk houdt het verhaal daar niet op - natuurlijk gaat diversiteit verder dan een evenredige(r) man-vrouwverdeling. Maar het begint vaak wel met gender. En zolang kinderen zich een professor merendeels als man met grijs piekhaar voorstellen (pagina 12), Claudia de Breij als "halve man" de enige grappige vrouw wordt genoemd (pagina 16), en vrouwelijke hoogleraren de toga's van hun mannelijke collega's mogen opbergen, zoals de enige vrouwelijke UU-decaan Annetje Ottow op pagina 4 weet te vertellen, valt er op het gebied van beeldvorming nog een hoop te winnen.

Christine Geense
 Eindredacteur Pandora
c.geense@uu.nl



Als ik dit schrijf, zijn de eerste aanmeldingen voor onze bijeenkomst met thema 'Genderdiversiteit' binnen. We organiseren die op 9 juni, samen met HR Diergeneeskunde, speciaal voor medewerkers (v/m) van die faculteit. Voor de gelegenheid hebben we dr. Aletta Kraneveld (voorzitter van de diversiteitscommissie Bètawetenschappen en universitair hoofddocent Farmaceutische wetenschappen/Immunopharmacology) bereid gevonden een inspirerend verhaal te komen vertellen over de ontwikkelingen en activiteiten rondom genderdiversiteit binnen de faculteit Bètawetenschappen; de vier deelprojecten die daar eind 2014 zijn opgestart en de totstandkoming ervan. De bijeenkomst is informatief: de good practice binnen Bètawetenschappen kan andere faculteiten inspireren. Dat good practice werkt, blijkt bijvoorbeeld ook bij de faculteit REBO, waar nu een mooie regeling rondom terugkeer na zwangerschaps- en bevallingsverlof van kracht is.

'Informatief' werkt twee kanten op: we zijn ook benieuwd naar de inbreng van de deelnemers en wat hen, onder de noemer (gender)diversiteit en inclusie, zoal bezighoudt. Naast inspiratie biedt de bijeenkomst bij Diergeneeskunde ook gelegenheid tot ontmoeting en uitwisseling van ervaringen: netwerken kan nieuwe inzichten en contacten opleveren.

Het moge duidelijk zijn: binnen de Universiteit Utrecht staat (gender)diversiteit en (gender)awareness in toenemende mate in de aandacht. Hoe het gesteld is met het bewustzijn van mogelijke genderbias, *mindbugs* en universitaire werkcultuur, doet erode en is van invloed op de geleverde kwaliteit. Feitelijk draagt iedereen daar haar of zijn steentje aan bij, en valt er veel van elkaar op te steken. Of je nu een vrouw bent of niet, en of je nu aio, hoogleraar, directeur bent of beleidsmedewerker: het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht biedt je een **platform om te participeren in de UU-brede community van vrouwen én andere geïnteresseerden die zich betrokken voelen bij het doel: meer (gender) diversiteit in de wetenschap**. Wij werken vanuit de universitaire doelstellingen met betrekking tot (gender)diversiteit en inclusie.

Het aankomend academisch jaar staat een aantal leuke dingen op onze agenda! We beginnen meteen in september met een nieuwe bijeenkomst binnen de faculteit Bètawetenschappen en rondom 8 maart 2017 mag je zelfs iets eenmaligs, groots en bijzonders van ons verwachten. De twee Pandora's in 2017 zullen een speciaal, feestelijk thema hebben. Vanaf september maken we daar meer over bekend. Hoe? In de eerste plaats via onze site, tegenwoordig te vinden op www.uu.nl/vrouwenennetwerk en daarnaast ook via onze nieuwsbrieven.
 Op die site belichten we trouwens, als extra service, specifiek (gender)diversiteit gerelateerde nieuwsitems en events. Misschien zit er iets voor je bij, misschien wil je er iets aan bijdragen! Mail (of twitter @UU_VN) ons maar!

Anne-Marie van Gijtenbeek,
 Coördinator Vrouwenennetwerk
a.m.vangijtenbeek@uu.nl

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 kijkt 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 vooring-

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

BÈTA-UPDATE

door Pien van Leengoed - Het facultaire diversiteitsbeleid van Bètawetenschappen* heeft sinds de laatste editie van de Pandora, in december 2015, niet stilgestaan. Uiteraard wil de faculteit graag de vorderingen met jullie delen. Hieronder lezen jullie de meest recente en belangrijkste ontwikkelingen.

Symposium Sex and Gender in Biomedical and Translational Research Op 19 februari jl. heeft de voorzitter van de diversiteitscommissie Bètawetenschappen, Aletta Kraneveld, in samenwerking met het Utrecht Institute for Pharmaceutical Sciences en Instantie voor Dierenwelzijn Utrecht met groot succes een symposium georganiseerd. Dit symposium ging over het (levens)belang om binnen biomedisch en translationeel onderzoek rekening te houden met de verschillen in sekse en gender van cellen, weefsels, dieren en mensen. Met als keynotespreker Londa Schiebinger van Stanford University. Zij verzorgde eveneens de workshop 'Methods and techniques in sex and gender research: creating excellence in science'.

Awarenessworkshops Deze workshops worden verzorgd door Esther Mollema en zijn vooral gericht op het inzien en leren detecteren van impliciete gendervooroordelen, ook wel *mindbugs* genoemd. In januari heeft de eerste workshop plaatsgevonden bij het departement Scheikunde. In februari is de awarenessworkshop bij Natuur- en sterrenkunde ondergebracht binnen een thematische stafbijeenkomst over loopbaanontwikkeling. In juni zal de awarenessworkshop worden gehouden binnen het departement Farmacie voorafgaand aan de departementsdag. De workshops voor de departementen Informatica en Biologie volgen later dit jaar.

Het Westerdijkfellowship Op de twee Westerdijkvacatures hebben in totaal rond de zeventig sollicitanten gereageerd. Het departement was blij verrast met de hoogstaande kwaliteit van de sollicitanten. Beide Westerdijksollicitatiecommissies hebben voorafgaand aan de brievenselectie een gender-awarenessworkshop gevolgd, waarna de kandidaten zijn uitgenodigd op gesprek. In december 2015 zijn de twee beste kandidaten benaderd voor de Westerdijkposities. Zij starten per 1 augustus 2016.*

Pilot BAC-workshop Om meer excellente vrouwelijke hoogleraren aan te trekken heeft de diversiteitscommissie in december 2015 geadviseerd om alle benoemingsadviescommissies (BAC) een awarenessworkshop te laten volgen. Om eigen onbewuste vooroordelen te herkennen en om te stimuleren zowel binnen als buiten het eigen netwerk te zoeken naar geschikte kandidaten. Daarom start er dit jaar een pilot binnen het departement Informatica om de BAC een awarenessworkshop te laten volgen. Na het BAC-traject zal de pilot worden geëvalueerd en eventueel worden aangepast.

*Zie intranet.uu.nl/diversiteitsbeleid-deelprojecten

*Meer weten over het Westerdijkfellowship? Kijk op tinyurl.com/westerdijkfellowship

WWWEETJES

Gendered Innovations

De "indrukwekkende lijst van 21 casestudy's" (zie pagina 14) kun je hier nalezen: genderedinnovations.stanford.edu. Ook is er een voor leken prettig leesbare en interessante EU-publicatie. Ga voor het pdf naar tinyurl.com/pandora2016-gi

In juni 2015 interviewden wij Aletta Kraneveld voor Pandora. Je kunt dit interview online lezen via tinyurl.com/pandora2015-juni of onze site: uu.nl/vrouwennetwerk (ga naar Archief Pandora). Eveneens interessant is het interview met prof. dr. Linde Meyaard in de Pandora van december 2015, over haar onderzoek naar seksebias in de afweerrespons (voor het pdf: tinyurl.com/pandora2015-december). Kijk voor meer informatie over de diversiteitscommissie van de faculteit Bètawetenschappen op uu.nl/organisatie/faculteit-betawetenschappen

Presenteerblaadje

Dr. Arwen Deuss vertelt op pagina 15 dat de binnenkern van de aarde in 1936 is ontdekt door Inge Lehmann. Wil je meer hierover weten, bekijk dan het videocollege dat Deuss hierover gaf aan de Universiteit van Nederland: 'Hoe werkt ontdekt dat er een bol bijna zo groot als de maan in de aarde zit?', en/of bekijk één van haar andere colleges in deze serie. universiteitvannederland.nl of direct via tinyurl.com/pandora2016-deuss

Beeldvorming

Het artikel van Laura Mol (pagina 16), programmamaker bij Studium Generale, leverde veel lezenswaardige aanvullende artikelen op. In chronologische volgorde: "Vrouwen op tv? Ja, als aankleding op de eerste rij", viel te lezen in een artikel in NRC Next: tinyurl.com/pandora2016-tv. Dat het *all male panel* regel is en geen uitzondering, is goed te zien op dit blog: allmalepanels.tumblr.com. De nieuwsbrief van Athena's Angels waar Mol naar verwijst, vind je hier: athenasangels.nl/nieuwsbrieven-archief (zie februari 2016).

Ionica Smeets haalde in haar column in de Volkskrant de seksistische argumenten onderuit met kansberekening: tinyurl.com/pandora2016-kans. Mol noemt ook de column over genderrepresentatie van Dr. Linda Duits (Sociale Wetenschappen, UU), waarin ze schrijft dat het niet alleen over representatie, maar ook over receptie gaat: tinyurl.com/pandora2016-duits.

De campagne #SheBelieves kwam voort uit de SheBelieves Cup, in het leven geroepen door het Amerikaanse vrouwenvoetbalelftal. tinyurl.com/pandora2016-shebelieves of direct via Twitter: tinyurl.com/pandora2016-tweets. "Er zijn genoeg websites met een overzicht van vrouwelijke experts", betoogt Laura Mol: kijk bijvoorbeeld eens op zijspreekt.nl, swip-filosofie.nl en womenalsoknowstuff.com.

Samenstelling: Christine Geense

"Je spreekt een student aan op wat zij doet, niet op wat zij is"

VERSCHILLEN IS EEN WERKWOORD

Gastcolumn van prof. dr. Berteke Waaldijk

door Berteke Waaldijk - Als docent heb ik geleerd dat feedback beter werkt wanneer je niet op de persoon speelt. "Jij hebt deze zin slordig geformuleerd", is beter dan "Jij bent slordig". Op die manier kan de student zich voorstellen dat zij een andere zin zou schrijven. Je reduceert haar niet tot een vakje (lui, goed, slordig, slim) maar laat zien dat academisch werken aangeleerd kan worden. De beste leerdoelen zijn daarom omschrijvingen van handelingen die een student na afloop van een cursus of een programma kan verrichten. Je spreekt een student aan op wat zij doet, niet op wat zij is. Men wordt niet als academica geboren, maar men wordt tot academica gemaakt.



Toch lijkt deze gouden regel vergeten zo dra het over diversiteit gaat. Dan vliegen de geturfd identiteiten je om de oren: mensen met en zonder beperkingen, rijk en arm, eerste, tweede of derde generatie academisch gevormd; eerste, tweede, derde generatie met Nederlandse staatsburgerschap; vrouwen, mannen, LGBT. De opgelepde cijfers schreeuwen dan om interventies: meer meiden naar bèta, meer alloctonen naar de cultuurwetenschappen, meer buitenlanders naar de UU, meer LGBTQ in de staf, meer vrouwen hoogleraar.

De bewijslast van het belang van diversiteit komt dan te liggen bij mensen die een afwijkende identiteit hebben. Hun aanwezigheid maakt het verschil. De nadelen van deze benadering zijn zonneklaar: de 'minderheden' worden aangesproken en afgerekend op hun identiteit. Een vrouwelijke hoogleraar moet uitleggen hoe zij een loopbaan met moederschap combineert, de student met zogenaamd niet-westerse grootouders moet uitleggen wat zij van IS vindt. Dat noem ik het 'outsourcen van diversiteit': een homogene organisatie hoopt op meer diversiteit via het binnenhalen van buitenstaanders die andere verhalen vertellen.

Uitsluiting

Het gevaar van die benadering is dat de 'meerderheid', de mensen die elkaar denken te herkennen, niet hoeft te praten over

verschillen. De privileges die gepaard gaan met een witte huid blijven onbesproken. De voordelen van les krijgen in je moedertaal lijken vanzelfsprekend. En als er dan lastige vragen komen over uitsluiting, dan is identiteit heel snel een vluchtweg: ik ben toch geen racist, ik ben toch geen seksist? Einde gesprek.

Toch zijn gesprekken over uitsluiting op de UU nodig. Net als bij feedback in het onderwijs, werkt dat beter wanneer we praten over gedrag dan over identiteit. Dat vereist wel dat we 'gedrag' oprekken: profiteren van vanzelfsprekendheid is gedrag, anderen aanspreken op hun afwijkende identiteit is een handeling, samenwerken met witte scholen om toekomstige studenten binnen te halen is een actie.

Verschillen

In het afgelopen jaar hebben een aantal studenten in de U-raad zich het vuur uit de sloffen gelopen voor diversiteit. Bij een bijzonder slotdebat in april sprak een bont gezelschap over mogelijkheden om de UU meer divers te maken. Het goeie van die avond was dat het ging over dingen die mensen konden doen:

- aandacht besteden aan de contexten waarbinnen wetenschappelijke kennis lange tijd een zaak van witte mannen was, is een daad;
- luisteren naar studenten en collega's die zich niet thuis voelen aan de universiteit is gedrag;

- inbreng belonen van studenten en collega's die andere werelden binnenbrengen is een handeling;
- eisen dat een docent met basiskwalificatie onderwijs aan de UU kennis moet hebben over structurele effecten van racisme, seksisme en andere vormen van uitsluiting, kun je doen.

Ik blijf een onverbetterlijke optimist. Ik denk dat studenten kunnen leren academisch te handelen. Ik denk ook dat de UU kan leren meer te doen met diversiteit. Verschillen is een werkwoord. Mijn leerdoel voor het strategisch plan: de UU is in staat structureel studenten en onderzoekers aan te trekken die van elkaar verschillen, en daar iets mee te dóen.

Berteke Waaldijk is historica. Zij is hoogleraar Taal- en cultuurstudies aan de Faculteit Geesteswetenschappen van de Universiteit Utrecht en aangesloten bij het Graduate Gender Programme. Waaldijk doet historisch onderzoek naar de geschiedenis van sekse, cultuur en burgerschap. Zij publiceert over geschiedenis van sociaal werk in Nederland en Europa, koloniale cultuur en burgerschap, Nederlandse vrouwenbewegingen in de 19e en 20e eeuw en over gender, geschiedenis en wetenschapskritiek.

“Het is noodzakelijk kritisch na te denken over eigen vastgeroeste denkpatronen”

SCHIJNWERPER OP ONBEWUSTE VOOROORDELEN

De DUB-diversiteitsagenda

door **Ries Agterberg en Xander Bronkhorst** - Laat de universiteit haar *mindbugs* nu eens aanpakken. Dat was de rode draad in een aantal bijdragen van studenten en medewerkers aan een diversiteitsblog van het digitale universiteitsblad DUB. Redactieleden **Ries Agterberg en Xander Bronkhorst** blikken terug op het bijzondere initiatief.

Eerlijk is eerlijk: een journalistieke redactie loopt niet meteen over van enthousiasme als een term als ‘diversiteit’ over tafel gaat. Voor veel geharde nieuwsgagers valt die in dezelfde categorie als ‘duurzaamheid’ of ‘vrede’: zo algemeen, dat niemand precies weet wat ermee bedoeld wordt.

Toch was er deze winter alle aanleiding voor DUB om eens wat dieper op het thema in te gaan. Aan Britse en Amerikaanse universiteiten ageerden studenten tegen oude symbolen van slavernij of kolonialisme. Maar belangrijker: binnen onze eigen universiteit bleek diversiteit op eens ook een belangrijk gespreksonderwerp te zijn. Studenten demonstreerden in Utrecht voor vrij en emancipatoir onderwijs en ook tijdens bijeenkomsten in de aanloop naar het nieuwe Strategisch Plan kwam het thema diversiteit naar voren. Daarbij staken interessante vragen de kop op. Waar richt het universiteitsbestuur zich op als het gaat om ‘diversiteit’? Is het niet vooral een alibi om de universiteit snel verder te internationaliseren? Of: hoe ga je de opgeschroefde ambities en het bereiken van nieuwe doelgroepen waarmaken als het bestaande vrouwenemancipatiebeleid al jaren faalt?

Podium

Er schuurde dus klaarlijk toch wel het een en ander. De DUB-redactie besloot een actualiteitenblog te openen. We gaven betrokken studenten en medewerkers en onze vaste columnisten enkele weken een podium om hun visie te geven. Om te voorkomen dat iedereen de gelegenheid aangreep om een policor (politiek correct, red.) betoog af te steken, vroegen we om concrete suggesties. Wat moet de UU echt dóén om minder wit, mannelijk, hetero-



Ries Agterberg



Xander Bronkhorst

“De universiteit plukt niet de vruchten van een pluriform palet aan zienswijzen”

seksueel te worden? Op basis van die bijdragen wilden we onze eigen DUB Diversiteitsagenda samenstellen. Daarmee zou ons medium een serieuze bijdrage kunnen leveren aan de discussies rondom het toekomstige universitaire beleid. Uiteindelijk publiceerden we in februari en maart een twintigtal blogbijdragen en ook enkele eigen artikelen. We lieten allochtone studenten aan het woord, spraken een transgender student, keken naar ervaringen in andere landen en vroegen ons af of het thema diversiteit een plek in het onderwijs zou moeten krijgen.

Invloed

Zijn we geslaagd in onze opzet? Niet helemaal. Zijn we blij met wat het blog heeft opgeleverd? Jazeker. Er vormde zich een caleidoscoop van perspectieven en opinies. Het blog leek ook echt invloed te hebben. Een bijdrage van U-raadslid Josefiën van Marlen leverde haar een uitnodiging op voor een expertmeeting op het ministerie van OC&W. Een boos artikel van de docent Corrie Tijsseling die geen vast contract had gekregen, maakte protesten los. Tijsseling kreeg tóch een aanstelling. Er was ook kritiek. Commenters zeiden aan

‘diversity fatigue’ te lijden of betoogden dat in onze verhalen te vaak de witte man de boventoon voerde. Zelf hadden we gehoopt op meer kritische geluiden. In de blogbijdragen kwamen ze maar mondjesmaat naar voren, terwijl ze toch ook bij de discussie horen.

Het opstellen van een eigen diversiteitsagenda met concrete voorstellen bleek een lastig verhaal. We hebben in de eerste plaats een enorme cultuuromslag nodig, schreven veel bloggers. Wetenschappers vertrouwen doorgaans op hun eigen rationele oordeelsvermogen, schreef bijvoorbeeld Ingrid Robeyns. “Onze professionele kwaliteiten – helder en rationeel kunnen denken – creëren een zelfbeeld dat ons verhindert om te erkennen dat ook ons denken door sociaal-culturele denkpatronen beïnvloed wordt.”

Overlap

Zo werd het belangrijkste punt in onze agenda dan toch ietwat abstract: pak alle *mindbugs* aan die er nog steeds zijn binnen de universiteit. In sollicitatieprocedures voor vacatures, in selectieprocedures voor opleidingsplaatsen of in de samenstelling van projectgroepen spelen onbewuste vooroordelen volgens onze bloggers een te grote rol. Zo plukt de universiteit niet de vruchten van een pluriform palet aan zienswijzen en inbrengen.

Terugblikkend is onze keuze om alle mogelijke aspecten van diversiteit in een korte periode te belichten goed uitgepakt. We hebben kunnen aantonen dat de debatten over vrouwenemancipatie, eerstegeneratiestudenten, buitenlandse studenten en gehandicapten een overlap hebben: de noodzaak kritisch na te denken over eigen vastgeroeste denkpatronen. Geen revolutionaire boodschap, wel nuttig. Zeker nu de universiteit echt aan de slag zegt te gaan met een eigen diversiteitsbeleid en de groeiende kloof tussen hoogopgeleiden en laagopgeleiden alle aandacht van politici, beleidsmakers en media opeist.

Drs. Ries Agterberg is sinds 2010 hoofdredacteur van het Digitaal Universiteitsblad (DUB). Drs. Xander Bronkhorst is redacteur bij DUB. Het diversiteitsblog vind je op www.dub.uu.nl/diversiteitsblog.

ESTHER STOUTHAMER

Universitair hoofddocent/onderzoeker en trekker focusgebied Future Deltas



Sinds 2002 werk ik bij het departement Fysische Geografie en sinds twee jaar ben ik ook trekker van het focusgebied Future Deltas. Met dit focusgebied probeer ik de urgentie van interdisciplinair delta-onderzoek op de kaart te zetten. Delta's zijn voor de mens aantrekkelijke gebieden om zich te vestigen. Ze zijn belangrijk voor de economie en wereldvoedselproductie en herbergen vaak unieke ecosystemen. Echter, het zijn ook kwetsbare gebieden. Ze liggen laag en hebben een slappe ondergrond. Dit maakt ze kwetsbaar voor de gevolgen van urbanisatie en verandering in het klimaat en land- en grondwatergebruik. Het toekomstbestendig maken van deltagebieden vereist een nog niet bestaande geïntegreerde aanpak, waarin het functioneren van het natuurlijke systeem, ruimtelijke ordening, socio-economische ontwikkelingen en wet- en regelgeving wordt meegenomen.

Het is mijn ambitie om vanuit Future Deltas de komende jaren met een wetenschappelijk goed onderbouwde geïntegreerde aanpak te komen voor het duurzaam beheer van deltagebieden wereldwijd, om zo maatschappelijke problemen het hoofd te kunnen bieden. De grootste uitdaging hierbij is om mensen uit verschillende vakgebieden met elkaar samen te laten werken aan innovatieve onderzoeksvragen en oplossingen op de raakvlakken van hun eigen vakgebied. Ik probeer deze samenwerking te bewerkstelligen door verbindingen te leggen tussen vakgebieden, zowel inhoudelijk als tussen onderzoekers en zowel intern als extern.

Binnen de fysische geografie kijk ik naar verschillende geofactoren (bodem, water, mens) en de samenhang hiertussen. Voor Future Deltas doe ik dit op een nog grotere schaal. Pas als we het hele deltasysteem snappen, kunnen we aan de knoppen draaien. De interactie tussen mens en landschap staat centraal. Daarom werk ik nu met onder andere juristen, biologen en sociaal geografen gezamenlijk aan deltaprojecten. Dit is een enorme uitdaging, maar ik zie dit echt als de enige manier die leidt tot een duurzame oplossing voor goed deltabeheer. Met deze interdisciplinaire aanpak lopen we internationaal voorop. En daar ben ik trots op.

Just de UU biedt deze mogelijkheid, omdat het een brede universiteit is met een veelheid aan voor het delta-onderzoek relevante vakgebieden en expertise. Het biedt grote kansen voor innovatief onderzoek en onderwijs. En het is de sleutel tot succes: toekomstbestendige delta's.

140 HOOGLERAREN TERUG NAAR DE BASISCHOOL

Lustrumprogramma Meet the Professor groot succes

door **Lieke Dekker** - Op woensdag 30 maart 2016 was er iets bijzonders te zien op het Domplein. Honderdveertig hoogleraren stapten in toga op de fiets, reden in een lange stoet onder de Dom door en gingen op weg naar één van de Utrechtse basisscholen. Daar vertelden zij de kinderen uit de bovenbouw over hun onderzoek, wetenschap en de universiteit. De professoren deden mee met Meet the Professor, het lustrumprogramma dat het Wetenschapsknooppunt UU organiseerde om het 380-jarig bestaan van de UU met de stad Utrecht te vieren.

De professoren startten de dag in de Aula van het Academiegebouw. Rector Bert van der Zwaan en president van de KNAW José van Dijk spraken hen tijdens deze vrolijke openingsbijeenkomst toe. José van Dijk zette de dertig vrouwelijke professoren speciaal in het zonnetje. Ze vroeg hun om op te staan, en benadrukte het belang van diversiteit in de universitaire wereld: "Op de universiteit moet het er net zo uitzien als op straat, met mannen en vrouwen, jong en ouder, gewoon mensen in allerlei soorten, maten en kleuren."

Gouden enveloppen

In totaal maakten vierduizend Utrechtse leerlingen kennis met een professor. Na het feestelijke startschot en de openingsronde onder de Domtoren door, zwerfde de grote groep professoren over de stad uit. Eenmaal aangekomen op de basisscholen stonden veel leerlingen al ongeduldig te wachten. Zij keken namelijk al meer dan vijf maanden uit naar het bezoek van hun professor, want vanaf november viel er elke maand een grote gouden envelop op de deurmat van de school, met daarin een hint over 'hun' prof. Zo ontdekten de leerlingen onder andere het ultieme doel van de professor, zijn/haar hobby's en of de prof een man of een vrouw is.

Aandacht voor gender

Bij alle hints hoorden lesideeën, waarmee de leerkracht de groep op een spannende

manier verder kon voorbereiden op het bezoek. Nadat de kinderen hadden ontdekt of er een man of een vrouw bij hen in de klas zou komen, gingen zij bijvoorbeeld aan de slag met een lesidee rondom diversiteit. De leerlingen vormden groepjes van kinderen die op elkaar lijken en groepjes van kinderen die minder op elkaar lijken. Vervolgens probeerden zij zoveel mogelijk raadsels goed op te lossen in zo min mogelijk tijd. Welke groep lukt dat het best? Hoe kan dat? Het onderzoekje leverde zo op een speelse manier veel gesprekstof op, over de kracht van diversiteit binnen een



Lieke Dekker

team en de hoeveelheid mannen en vrouwen in de wetenschap.

Piekhaar

Toen de professoren aankwamen op school, schaamden sommige leerlingen zich stiekem wel een beetje. Voorafgaand aan het



Prof. dr. Elisabeth Sterck maakt een selfie met haar klas

Foto: Ruud van Kooten



Foto: Steven Snoep

Zie voor meer foto's: tinyurl.com/pandora2016-mtp

bezoek stelden alle leerlingen namelijk een vraag aan de prof, en maakten zij een tekening van hoe zij dachten dat de professor eruit zou zien. Dat resulteerde in veel tekeningen van mannen met grijs piekhaar in een laboratorium. Zou de vrouwelijke professor in rechten het niet erg vinden dat zij haar zo hadden getekend? Nou, erg vonden de vrouwelijke profs dat gelukkig niet. Maar de tekeningen gaven wel een goed beeld van de stereotypen rondom wetenschappers die in sommige groepen leefden. De professoren konden de vragen en tekeningen daarom goed gebruiken bij het voorbereiden van hun bezoek!

In de voorbereiding op het bezoek konden de profs ook aankloppen bij een van de tachtig ALPO-, PABO- en Onderwijskundestudenten die vrijwillig meehielpen met Meet the Professor. Zij gaven de pro-

fessoren die daar behoefte aan hadden didactische tips, en ontwierpen een werkwijzeopdracht voor de klas. Een aantal studenten ging ook mee de klas in.

Vervolg

Met Meet the Professor hebben de scholen in Utrecht een beter beeld van wetenschap en wetenschappers gevormd. Voor de professoren was het een uitdaging om hun werk en onderzoek te vertellen aan een nieuwsgierige en leergierige doelgroep. De reacties op het hele project waren zeer positief, zowel vanuit professoren, scholen als studenten. Vooral het grote aantal onbevangen vragen en het enthousiasme van de leerlingen vercrasten veel professoren. "Dit was het leukste dat ik in tijden heb gedaan!", aldus een van de enthousiaste hoogleraren. Heel veel professoren en scholen lieten weten dat zij

graag vaker mee zouden willen doen met Meet the Professor. Het Wetenschapsknooppunt UU gaat daarom zeker met een vervolg aan de slag, waarbij natuurlijk nog meer vrouwelijke professoren welkom zijn! Wie weet tot volgend jaar?

Lieke Dekker, MSc is biologe en werkzaam in de wetenschapscommunicatie en -educatie. Ze organiseerde Meet the Professor vanuit het Wetenschapsknooppunt UU voor het 76e UU-lustrum. Naast haar werk voor het Wetenschapsknooppunt - het verbindingspunt voor basisscholen, PABO's en de Universiteit Utrecht - werkt Lieke aan de verbinding tussen de UU en middelbare scholen bij het U-Talentprogramma, is ze betrokken bij Summerschool Junior en geeft ze onderzoekende museumlessen in het Universiteitsmuseum Utrecht. Twitter: @meettheprof_uu.

“Fixing the women, fixing the institutions, fixing the knowledge”

VERSLAG VAN HET SYMPOSIUM

Sex and Gender in Biomedical and Translational Research

door Anne-Marie van Gijtenbeek - De diversiteitscommissie Bètawetenschappen organiseerde op 19 februari jl. het eendaagse symposium *Sex and Gender in Biomedical and Translational Research, over Gendered Innovations in wetenschappelijk onderzoek*. Er kwam naar schatting een honderdtal wetenschappers en andere belangstellenden op af, waarvan een groot deel afkomstig uit de bèta- en medische hoek. Het symposium werd evenwel aangekondigd als relevant voor andere wetenschappen, en daar kan ik aan toevoegen dat Gendered Innovations bovendien interessante invalshoeken biedt voor hen die geen wetenschappelijk onderzoeker zijn.

Aletta Kraneveld, zelf immunofarmacoloog en universitair hoofddocent bij de Universiteit Utrecht, onderzoekt met haar team de rol van de 'darm-afweersysteem-brein'-as in ontstekingsziekten en mentale en neurodegeneratieve aandoeningen. Dat onze darmen - kortgezegd - een belangrijke rol spelen bij autisme, depressie en de ziekte van Parkinson, besprak zij tijdens dit door haar georganiseerde symposium niet, maar de voordrachten van dr. Michiel van der Vlist, dr. Martien Kas, prof. dr. Bart Fauser (onderzoekers bij het UMCU) en dr. Antoinette Maassen van den Brink (Erasmus Universiteit) verduidelikten hoe sekse (en soms gender) onmiskenbaar een rol van betekenis speelt en waarom al in de ontwerpfase van immunofarmacologisch onderzoek sekse en gender aandacht dienen te krijgen voor kwalitatief hoogwaardige onderzoeksresultaten.

Innovatie

Mooie bruggen werden door de sprekers geslagen: waar de ene onderzoeker vanuit biomedisch perspectief iets vertelde over sekse en gender in menselijk onderzoek, belichtte de andere hetzelfde onderwerp op proefdierniveau. Er was onderzoek

tot op gen-niveau: dat sommige aandoeningen in de psychiatrische praktijk meer voorkomen bij mannen, andere bij vrouwen. Er werd uitgelegd hoe de reactie van het immuunsysteem afhankelijk is van sekse, en hoe onderzoek naar migraine en sekse van muizen naar mensen te vertalen is. In preklinisch onderzoek worden verrassend genoeg in de regel voornamelijk mannelijke proefdieren gebruikt en de sekse van cellen en weefsels wordt nog nauwelijks vermeld. Dat maakt dat onderzoek veel minder innovatief en relevant, en gevoelig voor fouten.

Zo is bijvoorbeeld pas de laatste jaren algemeen bekend geworden dat hart- en vaatziekten altijd uitsluitend bij mannen werden onderzocht. Hart- en vaatziekten zijn bij vrouwen doodsoorzaak nummer één. Jarenlang werden ze bij vrouwen minder goed herkend dan bij mannen omdat er te weinig over bekend was. Tijdens een recent symposium (KNAW, 2015) werd duidelijk dat onderzoekers die een EU-subsidie aanvragen, tegenwoordig verplicht worden na te denken over en voldoen aan het gendercriterium in hun onderzoeksmethoden en resultaten bij aanvragen in het kader van het Horizon

2020-programma van de Europese Commissie. Deze belangrijke innovatie in wetenschappelijk onderzoek heeft een jarenlange aanloop gehad.

Genderdimensie

Keynotespreker van dit eerste Gendered Innovations-symposium binnen de muren van de UU was prof. Londa Schiebinger (Stanford University), vooraanstaand geleerde op het gebied van Gendered Innovations. Schiebinger startte in 2009 als voorzitter van de EU-expertgroep met meer dan zestig Europese experts het project Gendered Innovations aan Stanford University. Onderzocht werd hoe innovatie en verbetering in wetenschap kunnen worden werkstelligd, door te benadrukken wat er allemaal fout kan gaan wanneer sekse- en genderverschillen in ontwerp en uitvoering van wetenschappelijk onderzoek niet worden geïncludeerd. In 2011 stelde de Europese Commissie de expertgroep Innovations Through Gender in, die z'n pijlen richtte op de genderdimensie in Europees onderzoek. Enerzijds met het doel om wetenschappers te voorzien van de benodigde tools en methodiek voor sekse- en genderanalyse in onderzoek, anderzijds door best practices met behulp van casestudy's aanschouwelijk te maken.

Dagvoorzitter Ineke Klinge (Universiteit Maastricht) was mede-directeur van het project Gendered Innovations en is voorzitter van de adviesgroep voor gender in Horizon 2020. Naast immunologie heeft zij als tweede specialisatie genderstudies in de wetenschap, en ze houdt zich al zo'n dertig jaar bezig met gezondheid en gender, waaronder van 1988 tot 1997 aan de

Universiteit Utrecht. Haar focus ligt op het integreren van een gender- en diversiteitsperspectief in biomedisch- en gezondheidszorgonderzoek.

Evenredig

De samenwerking van de EC en Stanford leidde in 2013 tot een indrukwekkende lijst van 21 casestudy's, met nieuwe inzichten op gebieden als fundamentele wetenschap, technologie en engineering, milieu, voedsel en voeding, gezondheid en geneeskunde, transport en communicatiewetenschappen. Dat mondde weer uit in een significant aandeel prioriteiten in het nieuwe Europese Framework Programma Horizon 2020 (looptijd 2014-2020). De 21 casestudy's zijn na te lezen op de site van Gendered Innovations en in een ook voor leken prettig leesbare en interessante EU-publicatie (zie de WW-Weetjes op pagina 8). Ze bieden veel innovatieve aanknopingspunten voor een frisse blik op allerlei onderzoek en voor meer universitaire symposia op uiteenlopende onderzoeksgebieden. Wat bijvoorbeeld te denken van videogames, waterinfrastructuur, studieboeken, crashtestdummy's, klimaatveranderingen en openbaar vervoer? Gender- en sekseanalyses hebben op veel wetenschappelijke terreinen al hun nut en noodzaak geïllustreerd. Het is dan ook al voorgekomen dat onderzoeksvoorstellen niet werden gehonoreerd omdat een dergelijke analyse ontbrak.

Schiebinger legt het aan het begin van haar lezingen altijd even uit: om in de wetenschap de kwaliteit te bereiken en waarborgen die we met z'n allen nastreven, zijn drie genderspecten aan de orde. Ten eerste *fixing the women*: vrouwen dienen evenredig te zijn vertegenwoordigd op wetenschappelijke posities. Ten tweede *fixing the institutions*: ook op beslissings- en bestuursniveau is evenredige vertegenwoordiging essentieel. En last but not least: *fixing the knowledge*. Want: *a little learning is a dangerous thing; drink deep, or taste not the Pierian spring (Pope, 1709)*.

Het symposium *Sex and Gender in Biomedical and Translational Research* werd op 19 februari 2016 georganiseerd door de diversiteitscommissie Bètawetenschappen. Voor meer informatie, zie onze WW-Weetjes op pagina 8.

DR. ARWEN DEUSS

Associate professor in seismology



Als klein meisje was ik al geïnteresseerd in de aarde om ons heen: ik kan me nog goed herinneren dat ik tijdens de Rome-reis op de middelbare school de trip naar de vulkaan Vesuvius fantastisch vond. Verder was ik goed in exacte vakken, dus de studie 'geofysica', ofwel natuurkunde van de vaste aarde, paste perfect bij mij. Ik ben gespecialiseerd in de seismologie, en ik gebruik de golven die de aarde laten schudden na een aardbeving om plaatjes te maken van het binnenste van onze planeet.

Tijdens mijn afstudeeronderzoek heb ik ontdekt dat de binnenkern van de aarde, een bolletje net iets kleiner dan de maan, vast is en niet vloeibaar. De binnenkern is in 1936 ontdekt door een vrouwelijke seismoloog, Inge Lehmann, en ik vond het fascinerend om hier onderzoek naar te doen. Voor mijn promotieonderzoek ben ik naar Oxford gegaan en daar heb ik de trillingen van de hele aarde bestudeerd. Na een grote aardbeving galmt de aarde na als een kerkklok en net zoals de tonen van een muziekinstrument, gebruik ik de galm om het binnenste van de aarde in kaart te brengen.

Na mijn promotie heb ik tien jaar aan de Universiteit van Cambridge gewerkt en sinds 2014 ben ik weer terug in Utrecht. Ik heb in 2015/2016 zowel een ERC als Vici-beurs gekregen om te bestuderen hoeveel energie golven verliezen als ze door de aarde reizen. Dit heet 'damping' en hiermee ga ik in kaart brengen hoe diep geologische processen water de aardmantel in brengen en hoe warm de aarde is onder vulkanen.

Mijn ambitie is om met dit geld mijn eigen onderzoeksgroep op te bouwen en niet alleen nieuwe dingen over de aarde te ontdekken, maar ook jonge talenten aan te trekken en ze mee te helpen om mooie posities op andere universiteiten te bemachtigen. Ik hoor natuurlijk graag bij de internationale top in mijn vakgebied en ik hoop dat mijn onderzoek eraan bijdraagt dat we het binnenste van de aarde nog beter gaan begrijpen en dat ik het algemeen publiek hier enthousiaste verhalen over kan blijven vertellen.

“Het *all male panel* is regel en geen uitzondering”

VROUWEN OP HET PODIUM: OMDAT HET MOET ÉN KAN

Studium Generale over genderbewust programmeren



door Laura Mol - Sinds vijf jaar werk ik bij Studium Generale, podium voor kennis en reflectie van de Universiteit Utrecht. Ons hele team, bestaande uit vijf vrouwen en twee mannen, is ervan doordrongen dat dit onderdeel van de universiteit een voorbeeldfunctie heeft. Wij bieden academici letterlijk een podium voor een zaal vol jongeren en ouderen. Dus zoeken we actief naar vrouwelijke toponderzoekers in de programmering en willen we gender, discriminatie en diversiteit agenderen. Dit is niet altijd even makkelijk, maar dat is de strijd om gelijkwaardigheid nooit geweest.

Of het nu gaat om wetenschappelijke congressen en symposia, of een populaire talkshow op tv: wanneer er publiekelijk wordt gesproken, staan mannen in de spotlight. In een NRC Next artikel* werd het als volgt verwoord: “Vrouwen op tv? Ja, als aankleding op de eerste rij”. Uit cijfers blijkt dat in 2015 slechts 35,4% van iedereen die in beeld komt op de publieke omroep een vrouw is. Het *all male panel* is regel en geen uitzondering. De blog ‘All Male Panels’* houdt ze bij: van een Spaans congres over Foucault tot The International Conference on Clinical Sciences and Drug Discovery in Dundee. Athena’s Angels, vier academici - waaronder de Utrechtse Universiteitshoogleraar Naomi Ellemers - die opkomen voor de belangen van vrouwen in de wetenschap en strijden voor gelijke kansen, kaartten dit probleem aan in hun nieuwsbrief begin 2016*. Wanneer een organisatie om uitleg wordt gevraagd, komt men niet verder dan dat het ‘gewoon toeval’ is dat er alleen maar mannelijke deskundigen in een panel zitten of dat ze niet kijken naar sekse maar simpelweg voor ‘de beste kandidaat’ gaan.

Kansberekening

Ionica Smeets haalde in haar column in de Volkskrant* deze seksistische argumenten onderuit met kansberekening. Een congres

waarbij negen mannelijke sprekers zijn uitgenodigd? “Per kandidaat is de kans 50 procent dat het een man is en 50 procent dat het een vrouw is. Het is vergelijkbaar met een muntje gooien. Als je dat negen keer op een rij doet, is de kans dat je op alleen maar mannen uitkomt 0,2 procent. Dus dat is wel héél toevallig.” En natuurlijk zijn er meer mannelijke experts - slechts één op de zes hoogleraren is vrouw - maar Ionica rekent ons voor dat als je écht willekeurig selecteert, het veel waarschijnlijker is dat je op één of twee vrouwen uitkomt op een panel van negen. Smeets snap ook wel dat je als eerste aan bekende mensen denkt of deze op de poster wil hebben, maar dat is geen excuus. Smeets: “Als je mij ‘s nachts wakker schudt en vraagt om een panel samen te stellen, dan zal ik iets roepen als ‘Robbert Dijkgraaf en Alexander Rinnooy Kan’. Maar dat komt doordat ik niet zo goed kan nadenken als ik net wakker ben. En ik vrees dat veel organisaties ook niet zo goed nadenken als ze experts zoeken.” Ik durf te stellen dat Studium Generale dit wel bewust doet.

Bijna all female panel

Onze lezingenreeksen komen vaak in setjes van acht of vier. In eerste instantie proberen we voor elk ‘slotje’ een vrouw te vinden. Daarnaast hebben we bij het Science Café,

een talkshow die we organiseren in Tivoli, een tafel met vier gasten en een presentator die in gesprek gaan over een overkoepelend thema. Zo ging het op 15 februari jl. over de liefde. Door onze *biased* zoektocht kwamen we uit bij drie vrouwelijke en één mannelijke expert en presentatrice Sofie van den Enk. “Wow, een bijna *all female panel!*”, riepen we blij verrast op kantoor na de laatste toezegging. Want ondanks alle goede bedoelingen zijn de cijfers elk jaarverslag weer ‘ten faveure’ van de man. Eén op de drie sprekers is vrouw. Na vijf jaar programmeren kan ik zeggen dat in het algemeen mannen vaker ‘ja’ zeggen op uitnodigingen. Zij hebben ook minder problemen om te spreken over onderwerpen die niet helemaal hun expertise zijn. Regelmatig checken we of een lezingenreeks genoeg ‘vrouwen heeft’; zo niet, dan gaan we aan de slag. Het kan best zo zijn dat we dan op een ander onderwerp overgaan, om zo aan ons quotum te komen. Wij vinden het niet erg om af en toe inhoudelijke aanpassingen te doen voor betere representatie. Bij gelijke geschiktheid (relevante expertise en goede spreekvaardigheid) kiezen we bijvoorbeeld ook voor een Utrechtse wetenschapper op het podium. Je kunt het positieve discrimineren vinden. Of denken dat het expres selecteren van vrouwen gelijkheid ondermijnt. Maar gelijkheid is niet hetzelfde als gelijkwaardigheid. Op dat gebied is nog veel winst te behalen. Mannen hebben in onze maatschappij nu eenmaal een streepje voor en door vrouwen ook een duwtje in de rug te geven, proberen we naar gelijkwaardigheid toe te werken. Wij zien dat als onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het is de bedoeling dat ook de vrouwelijke helft van ons publiek zich in de samenstelling van de Science Cafétafel of de wetenschapsfilosofie-lezingenreeks herkent.

Representatie

Is het belangrijk dat de dames in ons publiek dames op het podium zien? Daar zijn de meningen over verdeeld. Dr. Linda Duits (Sociale Wetenschappen, UU) die gespecialiseerd is in media, schrijft in een column over genderrepresentatie* dat het niet alleen over representatie, maar ook over receptie gaat. Hoe geeft het publiek betekenis aan dat wat ze krijgen voorgeschoteld? Duits: “Vrouwen turven zegt dan ook niets. Zelfs turven wat die vrouwen precies doen en in welke context vertelt ons niets over de effecten daarvan. Zo weten we uit onderzoek dat publieken wantrouwend worden bij al te politiek correcte series. Als allochtonen heel positief worden afgebeeld is dat goed in termen van representatie, maar als kijkers de serie vervolgens afschrijven omdat ze het gevoel hebben naar propaganda te zitten kijken, heb je daar niets aan.” Ook al heeft het medium misschien een expliciete of impliciete boodschap, kijkers geven zelf betekenis aan wat ze zien. Overigens erkent Duits dat het tekort aan vrouwen aan talkshowtafels een teken van seksisme en dat de scheve verhouding tussen mannen en vrouwen een probleem is, al tientallen jaren. Het ergst is dat na al die tijd van aanklaarten niks is veranderd. Dus zelfs als het argument van representatie of rolmodellen volgens sommige mediawetenschappers eigenlijk géén argument is, moeten we wel streven naar meer diversiteit op het podium.

Onderbewuste ideeën en rolmodellen

Daarnaast denk ik persoonlijk dat het zien en horen van vrouwen in de media en daarbuiten, wel invloed heeft op in ieder geval de onderbewuste ideeën over mannen en vrouwen. Tijdens het Science Café in het najaar van 2015 spraken we over humor. Iemand uit het publiek vroeg: “Waarom hebben vrouwen geen humor?” Dit was een serieuze vraag waar vervolgens door de (mannelijke) gasten aan tafel lollig op werd gereageerd. Het is pijnlijk dat de (vrouwelijke!) vraagsteller oprecht uitging van het stereotype dat vrouwen geen humor hebben. Het is pijnlijk dat de wedervraag van één van de panelleden was: “Kun je een vrouwelijke cabarettier noemen?”, en de vraagsteller alleen Claudia de Breij kon be-



Science Café in Tivoli Vredenburg

Foto: Koen Peters

denken (de enige vrouwelijke cabarettier in Nederland met echt veel media-exposure en de eerste vrouw die de oudejaarsconferentie mag gaan doen). Het is pijnlijk dat daarop vanuit het panel de respons kwam: “Maar dat is dan ook een halve man” (ugh). Ik denk dat als er meer grappige vrouwen in tv-programma’s of op de radio verschijnen, dit soort vooroordelen en stereotypes niet houdbaar zullen zijn.

Representatie en zichtbaarheid zijn niet alleen een middel in de strijd tegen stoude en vastgeroeste ideeën, maar ze kunnen ook jongere generaties inspireren. Het Amerikaanse vrouwenvoetbalelftal zette de campagne #SheBelieves op*, specifiek om jonge meisjes aan te sporen te gaan voetballen en voor het hoogst haalbare resultaat te gaan. Nadat het team in juli 2015 wereldkampioen werd, meenden velen op Twitter dat “playing like a girl” (een term die voorheen werd gebruikt om zowel jongens als meisjes te beledigen als ze aan het sporten waren) dus eigenlijk iets heel positiefs is. Waarom zou het ons publiek niet inspireren als zij juist vrouwelijke wetenschappers horen over hun onderzoek? Ja, je verwacht het op basis van foute aannames - “techniek is voor mannen” - misschien niet, maar ook een vrouw kan hoogleraar ‘Inorganic Nanomaterials’ zijn, kijk maar naar prof. Petra de Jongh!

Agenderen

Wij zijn niet alleen maar bezig met het ‘turven’ van het aantal vrouwelijke spre-

kers. Ook in ons programma willen we aandacht besteden aan diversiteit en inclusie. In de lezingenreeks ‘Identiteit onbekend’ spraken zes deskundigen over identiteitsvorming. Mediawetenschapper dr. Dan Hassler-Forest (UU) legde uit dat populaire cultuur grote invloed heeft op hoe wij nadenken over sociale kwesties, van racisme tot gender en seksualiteit. Wetenschapsjournalist Asha Ten Broeke legde uit hoe belangrijk het lichaam is voor hoe de wereld over ons oordeelt: “Puur op basis van de aanwezigheid van een piemel of vagina trekken we een heel vat open aan cultuurgekleurde verwachtingen en aannames”.

Blijven verbeteren

Ook wij hebben de plank weleens misgeslagen als het gaat om de afbeelding van vrouwen. Zo kregen we boze mailtjes van studenten die onze poster van het najaar van 2015 op de campus hadden zien hangen. Op de originele foto zie je het gezicht van een jonge dame met snoepketting, maar door de lay-out van de poster is alleen de mond met ketting te zien. Wij kozen het beeld vanwege de aangename pasteltinten en bedachten er de slogan ‘Bijt je stuk op kennis’ bij. Dus toen we klachten kregen over “objectificatie”, waren wij verbaasd. We verdiepten ons in het gebruik van (seksuele) objectificatie in fotografie en tsja, het is een gezicht zonder ogen en alleen een mond. Al met al zorgde dit incident ervoor dat we beter nadenken over de beelden die we voor onze reclame-uitingen kiezen. Bewustwording is de eerste stap



Foto: Jan Willem Groen

naar een betere toekomst en het is belangrijk om er ook intern over te blijven praten.

Soms makkelijker dan je denkt

Voor de organisaties die naar eigen zeggen "niet de mankracht hebben om een positief discriminerend beleid te voeren", aldus eindredacteur Herman Meijer van Pauw, heb ik nog wel wat tips. Er zijn genoeg websites met een overzicht van vrouwelijke experts: ZijSpreekt, de Society for Women in Philosophy, Women Also Know Stuff (opgericht door Amerikaanse academici voor journalisten)*. Op de website van de UU kun je trouwens tegenwoordig ook redelijk gemakkelijk zoeken op expertise. Als ik daar bijvoorbeeld 'autisme' intyp, krijg ik als eerste hit prof. Chantal Kemner. Zo makkelijk kan het dus zijn. En als je er echt niet uitkomt bij je volgende congres, panelshow of faculteitsfeestje, mag je ook ons kantoor bellen. We denken graag met je mee!

* Zie onze rubriek WWWetjes (pagina 8) en website (uu.nl/vrouwennetwerk) voor de genoemde artikelen en blogs, en extra achtergrondinformatie, red.

Laura Mol, MSc is programmamaker bij Studium Generale en houdt van wetenschap, maar praat tijdens de lunch en op Twitter (@Laura_Mol) vooral obsessief over popcultuur, sport en feminisme - die zaken gaan namelijk opvallend vaak samen.

Kijk de lezingen van SG terug via www.sg.uu.nl. Op deze site vind je ook het programma.

DRS. CARINA VAN DER LAAN

PhD Sustainable agriculture in tropical forest landscapes



Foto: Babo Sembodo

De laatste fase van mijn promotieonderzoek is aan gebroken: de datum van mijn verdediging is bekend! Dat betekent dat ik mijn proefschrift over de effecten van landbouw op tropische bossen in Indonesië op korte termijn zal afronden.

Mijn onderzoek richt zich op Oost Kalimantan, in Indonesisch Borneo. Tropisch bos wordt op grote schaal gekapt voor hardhout en ook gekapt of verbrand voor de aanleg van groot-

schalige oliepalm-, rubber- en pulp/papierplantages. Ik heb in kaart gebracht hoe de processen van boskap plaatsvinden en of daar patronen in te herkennen zijn. Vergelijkbare processen hebben plaatsgevonden in Sumatra, waar het grootste deel van het bosareaal al gekapt is.

Op het moment van schrijven ben ik in West Papoea, dat nog grotendeels bedekt is met bos. Echter, mijnbouw, houtkap en groot-schalige oliepalmpantages zullen ook hier steeds meer uitbreiden. Als deze grootschalige plantages met de huidige snelheid aangeplant blijven worden, dan zijn de negatieve effecten enorm: voor bosareaal, soortenrijkdom en koolstofvoorraden. Ook de gevolgen voor de unieke en traditionele levensstijl van de Papoea's zullen ernstig zijn.

De Indonesische overheid kan een grote rol spelen: met de aanpak van corruptie en door middel van verantwoordelijke landzonerings kan bos behouden worden. Daarnaast spelen bedrijven en consumenten ook een rol. De opbrengst per hectare van palmolie, rubber en andere producten uit de tropen zou omhoog moeten, zonder boskap, en de wereldwijde consumptie naar beneden.

Vroeger voelde ik boosheid en machteloosheid als het ging om ontbossing in de tropen, vooral omdat we er allemaal zo'n grote invloed op hebben en er zoveel aan zouden kunnen doen. Mijn passie voor natuurbehoud heb ik nu om weten te buigen naar haalbare activiteiten en doelen. Mijn promotieonderzoek en de samenwerking met lokale organisaties zijn daar goede voorbeelden van.

Na mijn promotie wil ik als freelance adviseur samenwerken met lokale organisaties in Indonesië en elders in de tropen, met als doel landbouw te verduurzamen, zodat bos voor mens en dier behouden kan worden. Daarnaast wil ik meer bewustwording en enthousiasme creëren bij consumenten, zodat ook zij hun steentje kunnen en willen bijdragen.

FASEN VAN ROUW

Het erkennen van impliciete bias

door Naomi Ellemers - Een bekende benadering in de psychologie van de rouwverwerking is het fasenmodel van Elisabeth Kübler-Ross. Mensen die geconfronteerd worden met een ernstig verlies – bijvoorbeeld van een geliefde – kunnen verschillende reacties vertonen: ze ontkennen de situatie, protesteren tegen wat er gebeurt, gaan in onderhandeling, of worden depressief (zie afbeelding). Er is enige discussie over hoeveel fasen er nu precies zijn, en of ze altijd in een vaste volgorde doorlopen worden. Maar men is het erover eens dat het voor een goed vervolg cruciaal is dat mensen uiteindelijk terecht komen in een fase van aanvaarding. Pas als ze de ernst van de situatie erkennen, zijn ze in staat af te wegen wat hun opties zijn, en kunnen ze in actie komen om constructief met de situatie om te gaan.

Deze verschillende soorten reacties komen ook voor bij andere verliezen die mensen moeilijk kunnen verwerken. Soms is dat een stellige overtuiging of een wereldbeeld waar ze heilig in geloven. Het 'geloof in een rechtvaardige wereld', is bijvoorbeeld iets waar veel mensen aan gehecht zijn. Ze hebben de overtuiging dat iedereen dié uitkomsten kan bereiken die passen bij zijn/haar inzet en getoonde capaciteiten. Als je maar genoeg je best doet, kom je er wel, want iedereen heeft gelijke kansen, zo wordt gedacht. En wie niet succesvol is, heeft blijkbaar onvoldoende kwaliteiten, verkeerde keuzes gemaakt, of zelf niet genoeg zijn/haar best gedaan.

Als blijkt dat de capaciteiten van vrouwen vaak lager worden ingeschat dan die van mannen - ook als zij identieke prestaties leveren - moeten mensen afscheid nemen van dit geloof in een rechtvaardige wereld. Dat is niet zo gemakkelijk. Pogingen om mensen ervan te doordringen dat de systemen en procedures die we gebruiken om elkaar te beoordelen lang niet altijd eerlijk zijn - ook al is dat onbewust en onbedoeld - roepen vaak veel verzet op. Bij mijn presentaties over onderzoek naar impliciete gender bias heb ik het hele scala aan reacties al de revue zien passeren (zie afbeelding).

Fasen

Sommige mensen beweren dat de gepresenteerde feiten onjuist zijn, of denken dat het onderzoek niet deugt. Anderen zijn beledigd dat hun goede bedoelingen niet worden erkend, of vinden dat er al genoeg moeite wordt gedaan. Weer anderen raken gedeprimeerd, omdat ze niet weten wat ze nog meer kunnen proberen. De meest wonderlijke zijn de mensen die al meermalen hetzelfde verhaal te horen hebben gekregen en dan toch zeggen: "Ik heb nu

allemaal dingen gehoord die ik nog niet wist. Ineens begrijp ik hoe het werkt. Hier moeten we iets aan doen!"

Wat is hier aan de hand? Het doet mij denken aan de verschillende fasen van rouw, die mensen blijkbaar doormaken als ze afscheid moeten nemen van hun geloof in een rechtvaardige wereld. Pas als ze aanvaarden dat het niet altijd lukt iedereen gelijke kansen te bieden, kunnen ze beginnen hier iets aan te doen. Maar wie nog in de ontkenning-fase zit, wie hoopt dat het niet waar is, of wie alleen maar gedeprimeerd raakt bij de gedachte dat je niet altijd in staat bent mensen eerlijk te beoordelen, is nog niet zo ver.

Succes

Toen we een jaar geleden de website athenasangels.nl startten, was dit meteen een enorm succes. Er waren - en zijn nog steeds - vele 'volgers' van de site. Mensen verwijzen anderen ernaar en zijn positief over dit initiatief. Waarom is deze website zo'n succes? Er staan immers ook genoeg voorbeelden op van onderzoeken of persoonlijke belevenissen die tot treurnis kunnen stemmen. Misschien heeft het succes van de website te maken met de fasen van rouw. Voor elke fase heeft de website iets te bieden. Wie niet gelooft in ongelijke kansen, kan er tal van onderzoeken vinden die laten zien hoe impliciete bias werkt. Wie denkt dat vrouwen zelf de schuld zijn, kan lezen over de momenten dat ze toch echt anders worden behandeld dan mannen. Wie denkt dat er al genoeg wordt gedaan om vrouwen te helpen, kan zien dat er ook nog vaak genoeg dingen mislopen. En wie vastbesloten is om iets te veranderen, kan concrete aanwijzingen en tips vinden om hiermee aan de slag te gaan. Mensen kunnen ook keer op keer teruggaan naar de website, om er iets

Fasen van Rouw	
Elisabeth Kübler-Ross	
• Ontkenning	het is niet waar!
• Protest	het is niet eerlijk!
• Onderhandeling	als ik dit doe is het goed...
• Depressie	het heeft geen zin...
• Aanvaarding	wat kan ik doen?

Impliciete bias speelt een rol	
• Ontkenning	dit onderzoek slugt niet!
• Protest	women zijn het zelf!
• Onderhandeling	we zullen er wel op letten...
• Depressie	het kan niet, wat we ook proberen...
• Aanvaarding	wat kan ik doen?

te vinden waar ze op dat moment aan toe zijn. Velen lijken dat ook te doen.

Afscheid nemen van de gedachte dat iedereen gelijke kansen heeft, is pijnlijk. Accepteren dat we impliciete bias niet altijd kunnen vermijden is moeilijk. Als je probeert anderen te overtuigen dat er een probleem is met ongelijke kansen voor mannen en vrouwen in de wetenschap, helpt het om te beseffen dat zij de verschillende 'fasen van rouw' moeten doormaken, voordat ze in actie kunnen komen.

Prof. dr. Naomi Ellemers is als universiteitshoogleraar aan de Universiteit Utrecht verbonden aan het onderzoeksthema *Instituten van de Open Samenleving*. In 2010 ontving ze de KNAW Merianprijs voor excellente vrouwelijke wetenschappers en de Spinozapremie. Ellemers is een van de initiatiefnemers van *Athena's Angels*: www.athenasangels.nl.

“Op dit moment is er behoefte om de aandacht voor diversiteit binnen de organisatie zichtbaarder te maken”

DIVERSITEIT & INCLUSIE Een integrale benadering

door *Marieke de Bakker* en *Moniek Arends* - Over het thema Diversiteit & Inclusie is de afgelopen maanden volop gesproken binnen de Universiteit Utrecht, onder andere tijdens de bijeenkomsten en de discussies in het kader van het nieuwe Strategisch Plan. De belangstelling voor het onderwerp onder studenten, docenten en andere medewerkers is groot. DUB stelde een diversiteitsblog in en recent vond een debat plaats over diversiteit, geïnitieerd door de studentgeleding van de Universiteitsraad.

De UU heeft de afgelopen jaren verschillende vormen binnen het diversiteitsbeleid gekend. Het richtte zich vooral op een toename van vrouwen in de wetenschap, maar ook op toegankelijkheid en studiesucces van studenten in het onderwijs. Te denken valt aan studeren met een functiebeperking en begeleiding van eerstegeneratiestudenten en studenten met een niet-westerse allochtone achtergrond. De UU participeerde in diverse overheidsprogramma's, zoals het programma Kleurrijk Talent, het G5-project van het ministerie van OCW* en het Mozaïek-programma van NWO. Er kwam ook een eigen programma voor allochtone studentassistenten onderzoek (PSO). Het universitaire beleid rond studeren met een functiebeperking dateert uit 2006 en is sindsdien twee keer geactualiseerd.

Ten aanzien van medewerkers is veel geïnvesteerd in het kunnen meten van de effectiviteit van het emancipatie- en diversiteitsbeleid. Met faculteiten werden streefcijfers overeengekomen voor vrouwelijk wetenschappelijk personeel (WP), het Mentoring & Coachingprogramma voor talentvolle vrouwelijke UD's startte en Aspasia-programma's deden hun intrede. 'Achter de schermen' werden instrumenten ter bevordering van emancipatie en diversiteit ingezet en daarover werd niet heel uitgebreid en expliciet gecommuniceerd. Veel is in samenwerking met andere partijen tot stand gekomen; zo doet het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) in samenwerking met de Stichting de Beauvoir belangrijk werk met het in kaart brengen van de stand van zaken van de vertegenwoordiging van vrouwen in de bovenkant van de academische piramide. Binnen de League of European Research Universities is een Genderwerkgroep actief om *evidence based* beleid en instrumentarium uit te wisselen om diversiteit te bevorderen.

Community

Ook bij faculteiten zijn initiatieven genomen. In juni 2015 stonden prof. dr. Gerrit van Meer en dr. Aletta Kraneveld op de cover van Pandora om de diversiteitsplannen van de Bètafaculteit toe te lichten, waaronder de Westerdijk-fellowship, ruimte en focus voor de onderzoektaken voor vrouwelijke UD's bij terugkeer van zwangerschaps- en bevallingsverlof en workshops (voor onder andere benoemingsadviescommissies) over *implicit biases**. Op 19 februari vond er een interessant symposium plaats over *gendered innovations*: het symposium Sex and Gender in Biomedical and Translational Research maakte inzichtelijk hoe *implicit bias* het onderzoek kan beïnvloeden. Ook de uiteenzetting van het onderzoek van gastspreker Londa Schiebinger, hoogleraar History of Science van Stanford University, was indrukwekkend. Genderbewustzijn is hard nodig om zuiver onderzoek te kunnen doen.

Op dit moment is er een toenemende behoefte om de aandacht voor diversiteit binnen de organisatie zichtbaarder te maken en de

verschillende initiatieven op elkaar af te stemmen. Dit vanuit de gedachte dat de community van studenten en medewerkers van de Universiteit Utrecht, ondanks alle aandacht in het verleden, nog geen representatieve afspiegeling laat zien van de samenleving. Waar enkele jaren geleden gemotiveerd diende te worden waarom diversiteit op de (bestuurs)agenda hoorde, zou je nu kunnen stellen dat het omgekeerd is. Als er geen aandacht voor zou zijn, is dat reden om daarover te verantwoorden.

Statement

Inmiddels heeft diversiteit op alle niveaus een belangrijke plaats gekregen in het concept Strategisch Plan van de Universiteit Utrecht. Daarin staat dat de Universiteit Utrecht een organisatie wil zijn waar een (grotere) diversiteit aan medewerkers en studenten dan nu het geval is, zich welkom voelt en waar ruimte is voor diverse invalshoeken en ideeën die nodig zijn binnen een academische context. We gaan er, mede op basis van onderzoek, van uit dat diversiteit en inclusie bijdragen aan het creëren van een succesvolle en creatieve werk- en studieomgeving, waarin alle medewerkers en studenten optimaal kunnen functioneren en hun mogelijkheden kunnen ontwikkelen. De Universiteit Utrecht wil tot slot een aantrekkelijk(ere) werkgever zijn voor alle werknemers (bijvoorbeeld nationaal en internationaal, vrouw en man, jong en oud).

De vraag is nu hoe we de toegenomen aandacht voor diversiteit vertalen in concrete acties en een werkprogramma. De brede aandacht voor diversiteit vraagt samenwerking op alle mogelijke niveaus en manieren. Het vraagt beleidsvoorbereiding en besluitvorming, het vraagt samenwerking tussen faculteiten en diensten. Het vraagt om een integrale aanpak en gezamenlijke verantwoordelijkheid. De beleidsvoorbereiding is in volle gang en is gestart met het formuleren van een universitair statement om te kunnen expliciteren wat de UU beoogt met diversiteitsbeleid. Het statement kan beschouwd worden als een leidraad, een richtinggevend kapstok waar verdere verdieping en uitwerking op volgt met



nadrukkelijk ruimte voor dat wat nodig is binnen de faculteiten en diensten. Met de adviescommissie Kwaliteit Personeelsbeleid werd in het najaar gediscussieerd over de uitgangspunten en organisatie en de daar genoemde suggesties worden momenteel verwerkt.

Activiteiten

Uit het statement volgt een werkprogramma met daarin een aantal activiteiten. Een activiteit die voor de toekomst op het programma staat, is bijvoorbeeld de viering van het '100 jaar vrouwelijk hoogleraarschap', in februari 2017. Verder valt ook de hernieuwde aandacht voor studeren met een functiebeperking en de ondersteuning en begeleiding van vluchtelingstudenten onder het werkprogramma. Tevens wordt gekeken of het benoemen van een Chief Diversity Officer of een soortgelijke functie, naar voorbeeld van de universiteiten in Leiden en Rotterdam en de VU, ook voor ons van toegevoegde waarde zou kunnen zijn. Het betreft een hoogleraar-bestuurder die het onderwerp op de agenda houdt en die leiding geeft aan een werkprogramma.

De Vereniging van Universiteiten (VSNU) heeft genderdiversiteit binnen de wetenschappelijke functies hoop op agenda staan en werkt daarbij samen met Sofokles (Sociaal Fonds voor de Kennis Sector) en het LNVH. Op de VSNU site staan de streefcijfers voor het aandeel vrouwelijke hoogleraren in 2020 per universiteit. De minister van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap, Jet Bussemaker, wil de lat voor (gender)diversiteit hoger leggen voor Nederlandse organisaties en dus ook voor de Nederlandse universiteiten. Wat de minister betreft mag het streefcijfer vrouwelijke hoogleraren verhoogd worden naar 30% en ook voor vrouwen in besturen van academische instituten in 2020 (met streefcijfer 30%). Vooralsnog gaat het nog om streefcijfers en niet om quota. Of er in de toekomst sprake zal zijn van quota, zal afhangen van de voortgang die geboekt zal worden.

Er is in binnen- en buitenland veel expertise over het onderwerp en daar proberen we ons voordeel mee te doen. Er wordt goed gekeken hoe het onderwerp diversiteit in andere organisaties wordt opgepakt, zowel in concrete aanpak en ook hoe het aangestuurd wordt. In de komende maanden zullen we blijven rapporteren over de voortgang van de discussie en de verschillende activiteiten.

* G5 is een programma van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), gericht op studiesuccesbevordering van niet-westerse, allochtone studenten in de vier grote steden; zowel aan vijf hogescholen als aan vijf universiteiten.

* Je vindt de Pandora met de interviews met Gerrit van Meer en Aletta Kraneveld via onze site: uu.nl/vrouwennetwerk (kijk bij Archief Pandora), red.

Drs. Marieke de Bakker, afdelingshoofd Studentenbegeleiding bij de Directie Onderwijs & Onderzoek en drs. Moniek Arends, Management Development & Diversity Officer bij de Directie HR werken samen aan een UU-brede diversiteitsaanpak.

Foto's: Wieke Eefting

DRS. ANITA BOUWMAN

Hoofd Finance & Control/Faculteitscontroller faculteit Geowetenschappen



Ik wilde mijn vakken-inzichten inzetten ten behoeve van een maatschappelijk relevante organisatie en daarom heb ik in 2002 de overstap gemaakt van de (financiële) dienstverlening naar de Universiteit Utrecht. Als hoofd van de afdeling Financiën van de faculteit Diergeneeskunde ben ik onder andere nauw betrokken geweest bij het proces van centralisatie van de financiële ondersteuning.

In 2009 ben ik gevraagd om Manager Financiën te worden van de Klinische Departementen van de faculteit. Het bleek een interessant werkveld. Het clusteren van het management van de bedrijfsvoering van de verschillende departementen was nieuw en de functie van Manager Financiën kon ik dan ook naar eigen inzicht vormgeven. Daarnaast werkte ik binnen deze functie nauw samen met dierenartsen en wetenschappers - een uitgelezen mogelijkheid om me nog directer met de essentie van de universiteit bezig te houden.

Vanaf 2010 heb ik met veel plezier deelgenomen aan het tweejarig Management Development Pioneer programma van de universiteit. In 2013 heeft dit mede geleid tot een overstap naar de faculteit Geowetenschappen, waar ik sindsdien de functie van Hoofd Finance & Control/Faculteitscontroller bekleed. Een functie die iets verder af staat van het primaire proces, maar waarin ik wel in de gelegenheid ben om het financieel beleid van de faculteit en de universiteit (mede) vorm te geven. De uitdaging is om, binnen de soms strikte kaders van de wet- en regelgeving en beleidskeuzes van de bestuurders, de ondersteuning aan de wetenschappers en dus het primaire proces zo optimaal mogelijk in te richten. Mijn kracht ligt in het kunnen leggen van verbindingen tussen verschillende partijen en domeinen.

Mijn carrière tot nu toe is niet het resultaat geweest van een vastomlijnd plan, maar vooral het gevolg van optimaal opereren binnen mijn functie van dat moment en tegelijkertijd de ontwikkelingen en mogelijkheden binnen de organisatie en daarbuiten in de gaten houden. Ik staar me niet blind op een star doel in de (verre) toekomst, maar ben bewust 'nu' aan het werk. Hierdoor heb ik altijd mijn eigen kansen gecreëerd. Ik vind het verstandig om niet te lang in eenzelfde functie werkzaam te zijn; over vijf jaar zit ik waarschijnlijk weer ergens anders. Wat voor functie dat wordt en of die binnen de UU is of daarbuiten, zal de tijd uitwijzen.

“Er is meer aandacht voor *queer theory*, mannelijkheid en digitale cultuur”

DUBBELINTERVIEW

Handboek Genderstudies door de tijd heen



door Marlijn Meijer - Najaar 2015 is een geheel herziene en aangevulde versie van het Handboek Genderstudies in Media, Kunst en Cultuur gepubliceerd. De eerste reeks colleges waarin het boek werd gebruikt zijn afgerond; een mooi moment om terug te blikken op zowel de ervaringen met lesgeven uit dit boek als de reis die de twee eerdere edities van het boek door de jaren heen maakten. Een dubbelinterview met professor Rosemarie Buikema, auteur en redacteur, en Milica Trakilovic, docent Genderstudies in het departement Media- en Cultuurwetenschappen.

Rosemarie Buikema is hoogleraar Kunst, Cultuur en Diversiteit aan de Universiteit Utrecht. Zij geeft leiding aan het Genderstudies onderwijs- en onderzoeksprogramma van de Universiteit Utrecht en is wetenschappelijk directeur van de Nederlandse Onderzoeksschool Genderstudies (NOG).

Het Handboek Genderstudies is de opvolger van de versie in 2007 en van de versie 'Vrouwenstudies in de cultuurwetenschappen', die in 1993 verscheen. Wat is er in de loop van de jaren veranderd?

In 1993 brachten we in kaart welke verschillende aanvliegroutes ontwikkeld waren om gendersensitieve kennis te produceren. Als ikpunten golden toen het verschildenken, het gelijkheidsdenken en het deconstructie-denken. We lieten zien hoe die benadering van gender vanuit verschillende disciplines op een en hetzelfde object (Alice Walker's *The Color Purple*) kon worden toegepast. In de twee volgende versies, die van 2007 en de huidige, leggen we de nadruk op hoe je een gendersensitieve analyse kunt toepassen op een object dat ook in mainstream wetenschap circuleert en is geanalyseerd. We geven de aard van genderspecifieke kennis weer. De keuze voor een vrouwelijk onderwerp in een verhaal of film betekent bijvoorbeeld niet dat je ook een gendersensitieve analyse hebt toegepast en gendersensitieve kennis hebt geproduceerd. In het nieuwe Handboek hebben we tevens onze eigen lacunes trachten aan te vullen naar aanleiding van commentaar van docenten en cursisten. Zo is er meer aandacht voor *queer theory*, mannelijkheid en digitale cultuur. Deze ontwikkeling, van het eerste boek naar het huidige, weerspiegelt

in zekere zin de loop van mijn onderwijs-carrière. Sommige van de studenten die zijn opgeleid met de 1993-versie, zijn ondertussen UD en co-auteur van het huidige Handboek.

Wat is de rode draad in de nieuwe versie?

De relatie tussen wetenschap, kunst en politiek. Er wordt veel verwezen naar de actualiteit. Dat is bijvoorbeeld de toenemende verstrengeling tussen feminisme en het mainstreamvertogen. Daar waar in de eerste editie, in de jaren negentig, moest worden aangetoond dat feministische wetenschap een veld was waar nieuwe kennis kon worden geproduceerd, leven we nu in een wereld waarin we diezelfde kennis moeten behoeden voor een beperkte toepassing in een emancipatoire beweging die het grootkapitaal dient en de solidariteitsbeginselen veronachtzaamt.

Milica Trakilovic, PhD student, is cum laude afgestudeerd aan het research masterprogramma *Gender and Ethnicity* aan de Universiteit Utrecht, waar ze momenteel lesgeeft aan het departement Media en Cultuurwetenschappen. Haar onderzoekinteresses zijn onder andere *visual culture*, *feminist art practice*, *postcolonial configurations*, en *postsocialist transitions*.

Hoe gebruik je dit boek tijdens de colleges?

Ik gebruik het boek voornamelijk tijdens het introductievak van de minor Gender Studies. Maar sommige hoofdstukken gebruik ik ook tijdens de lessen in de minor Postcolonial Studies. In de minor Gender Studies hebben we per week minstens twee hoofdstukken waar we thematisch op fo-

cussen. Die worden dan tijdens het hoorcollege door de gastdocent verder toegelicht. In de werkgroepen gebruiken we ze om de discussie om een bepaald onderwerp heen te bouwen met casestudy's (voorbeelden uit de media/het nieuws).

Wat voor reacties krijg je van de studenten op het boek?

Sommige studenten hebben in het begin moeite met de diversiteit van het boek. Gender Studies is een heel interdisciplinair studieveld, dus geen enkel hoofdstuk ziet er hetzelfde uit. Het ene hoofdstuk is meer theoretisch, het andere meer praktisch. Zeker voor eerstejaars studenten zijn het hele abstracte onderwerpen. Daarnaast merk je soms aan het begin van de cursus dat studenten bang lijken te zijn dat ze met een bepaalde ideologie worden geïndoctrineerd. De uitdaging is om het boek dan goed toe te passen en de maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie ervan in kaart te brengen.

Hoe speel je daar als docent op in?

Ik probeer dan vooruit te denken naar het soort casestudy dat ik kan gebruiken om onderwerpen uit te leggen. Voor de studenten van afgelopen jaar was het nieuwe hoofdstuk over *affect theory* misschien wel het meest uitdagend. Rondom dat hoofdstuk vonden de aanslagen in Parijs plaats (november 2015, red.). Natuurlijk krijg je, vooral hier in de westerse wereld, een stortvloed aan reacties. *Affect* speelt dan een enorm grote rol en bepaalt bijvoorbeeld hoe je tegenover zo'n gebeurtenis staat. Dat hoofdstuk hebben we op dat moment heel goed kunnen uitleggen door het te koppelen aan die gebeurtenissen.

Marlijn Meijer is cum laude afgestudeerd aan het research master programma 'Gender and Ethnicity' aan de Universiteit Utrecht en heeft een bachelor Journalistiek. Momenteel is ze onderzoeksassistent in het ERC-project 'Digital Crossings in Europe: Gender, Diaspora and Belonging' van professor Sandra Ponzaesi. Daarnaast werkt ze voor Rosemarie Buikema.

“Ik geloof niet dat het typisch mannelijk is om voorop te willen lopen”

“SECRETARIS, TOCH?”

Een man is geen secretaresse

door Mark Uwland - “Ik ben secretaresse.” Dat is mijn standaard antwoord als iemand mij vraagt: “Wat doe je?” Heel regelmatig krijg ik dan een verbaasde blik terug, en informeert de ander: “Heet dat zo?” Of wordt er heel voorzichtig gevraagd: “Secretaris, toch?”

Mannelijke secretaresses zijn zeldzaam. Bij de hele Universiteit Utrecht zijn het er, volgens cijfers van het Secretaressenetwerk, maar vijf van de 262. Secretaris is een heel andere functie. Een van mijn collega's (een vrouw) is directiesecretaris. En 'secretarisch medewerker' vind ik zo'n gekunstelde omschrijving...

Gerustgesteld

Meestal laat ik een verbaasde blik voor wat-ie is. Maar soms voel ik de aandrang om een uitleg te geven en dan zeg ik zo iets als: zo heet de functieomschrijving bij de universiteit nou eenmaal. Of: secretaris is een andere functie. Als ik dan zeg dat ik ook wel redactiewerk doe, zijn diezelfde mensen die zich verbazen over het woord 'secretaresse' al wat meer gerustgesteld. Of als ik vertel dat ik me ook bezighoud met huisvesting, en met IT. Gedeeltelijk komt die verbaasde blik, denk ik, doordat ik niet voldoe aan het verwachtingspatroon voor een man. Een secretaresse is geen man en een man is al helemaal geen secretaresse. Ik vermoed dat het werk van een secretaresse bij uitstek wordt gezien als vrouwelijk werk, omdat het te maken heeft met de bereidheid om anderen te ondersteunen en niet zelf te schitteren.

Droomberoep

Er is iets dat sommige mensen doet neerkijken op het beroep secretaresse. Maar wat is dat toch? Het beroep secretaresse heeft weinig maatschappelijke status. Als je aan kinderen vraagt: wat wil je later worden, zullen weinig meisjes antwoorden: directeur. Maar ik denk dat er nog minder jongens zijn die zullen zeggen: secretaresse. Het is zelden iemands droomberoep. Maar waarom eigenlijk niet? Als je er goed in bent, kun je het smeermid-

del of de voelspriet van een organisatie worden.

Mijn droomberoep was het ook niet. In mijn sollicitatiebrief had ik een zin opgenomen die mijn bereidheid om rotklusjes te doen moest onderstrepen. Want dat krijgt een secretaresse veel te doen: het werk dat anderen niet leuk vinden.

Het echte werk

Ik denk dat een deel van het antwoord dus zit in de o van obp: ondersteunend. Mensen willen geen smeermiddel zijn; mensen willen 'de kar trekken'. Secretaresses ondersteunen de mensen die het 'echte' werk doen, werk waarin je beslissingen neemt en/of leiding geeft. En ondersteuning geven heeft in onze maatschappij minder status dan leiding geven. Papierwerk en kantoorwerk wordt bovendien als saai gezien. Als je dan toch op kantoor moet zitten, dan kun je maar beter de baas zijn.

Het is waarschijnlijk een vicieuze cirkel. Omdat het beroep weinig status heeft, willen mannen het minder graag uitvoeren dan vrouwen. En omdat weinig mannen secretaresse zijn, heeft het beroep weinig status. Toen eenmaal meer mannen verpleegster werden, steeg de status van het beroep. Het werd zelfs hernoemd tot verpleegkundige. En steward klinkt ook beter dan 'mannelijke stewardess'.

Maar secretaresses doen natuurlijk ook 'echt' werk. Het wordt nauwelijks opgemerkt als het goed wordt gedaan, maar des te meer als er iets mis gaat. Dan haalt de directeur haar vliegtuig niet, of heeft de voorzitter in de vergadering niet de juiste stukken voor haar neus.

Markberoep

Ik ben zelf niet zo geïnteresseerd of het een vrouwenberoep is of een mannenbe-

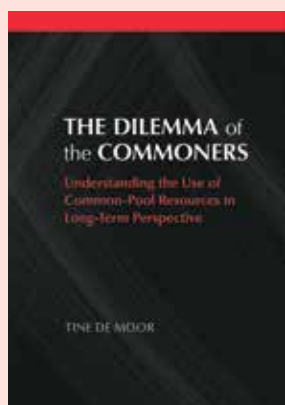


Foto: Mark Uwland

roep. Mijn beroep moet een Markberoep zijn, dat wil zeggen: ik moet mij er goed bij voelen. Ik vind het nou eenmaal leuker om op de achtergrond te helpen en minder leuk om voorop te lopen. Maar ik geloof niet dat het typisch mannelijk is om voorop te willen lopen.

Misschien hoor je volgens de maatschappij als man meer opvallend werk te doen, dus minder dienend en meer directief. Maar ik vind het niet zo leuk om wel of niet te voldoen aan de mogelijke verwachting van mijn rolpatroon als man. Ik denk ook dat het weinig helpt om mensen op te delen in groepen. Of om werk op te delen in vrouwenwerk en mannenwerk. Ik doe bescheiden werk, en ik ben er trots op!

Mark Uwland werkt sinds 2006 bij de Universiteit Utrecht, en sinds 2007 als secretaresse bij het Freudenthal Instituut. Voor die tijd werkte hij onder meer als begeleider van ex-criminele jongeren.



Tine de Moor

The Dilemma of the Commoners. Understanding the Use of Common Pool Resources in Long-Term Perspective

One of the classic problems in social science is known as ‘the dilemma of the commons’, in which land, water, and other resources held jointly by social or economic segments tend to be depleted sooner and to a greater extent than privately held assets.

During the 18th and 19th centuries, many aspects of western European society changed fundamentally, including the abolition of common-property rights, which in itself was related to social and economic shifts in that same society. This book intends to put the debate on commons, commoners, and the disappearance of both throughout early modern and modern north-western Europe in a new light, through new approaches and innovative methodologies. Tine de Moor is professor at the Department of Social en Economic History at Utrecht University.

Cambridge University Press

€ 64,84 (e-book), of € 86,99 (print)

ISBN: 9781107022164



Nieske Vergunst en Lianne Mathijssen

Oorlogsbrieven. Een familie in de hongerwinter

In het dagelijks leven in Nederland merk je niet veel van een geallieerde landing. Wel merk je dat gas en elektriciteit worden afgesloten en dat het voedsel op raakt. Dus wanneer het gezin Spaanderman in 1944 en 1945 brieven krijgt uit Den Haag, Friesland of Amsterdam, gaat het niet over politiek, maar over kou, honger, wanhoop. Oorlogsbrieven schetst een indringend portret van

een Nederlandse familie tijdens de Hongerwinter op basis van ruim honderd brieven. Vergunst en Mathijssen kozen ze en verrijkten ze met historische context en anekdotes. Ze laten zien hoe gewone mensen leefden en overleefden in een uitzonderlijke episode in de Nederlandse geschiedenis.

Nieske Vergunst werkt als communicatieadviseur bij de Faculteit Bètawetenschappen. Eerder studeerde en promoveerde ze aan de Universiteit Utrecht. Haar co-auteur Lianne Mathijssen studeerde Literatuurwetenschappen aan de Universiteit Utrecht en werkt nu als redacteur en tekstschrijver.

Atlas Contact

€ 19,99

ISBN: 9789045030272



Gloria Wekker

White Innocence. Paradoxes of Colonialism and Race

In ‘White Innocence’, Gloria Wekker explores a central paradox of Dutch culture: the passionate denial of racial discrimination and colonial violence coexisting alongside aggressive racism and xenophobia. Accessing a cultural archive built over 400 years of Dutch colonial rule, Wekker fundamentally challenges Dutch racial exceptionalism by undermining the

dominant narrative of the Netherlands as a gentle and ethical nation. Wekker analyzes the Dutch media’s portrayal of black women and men, the failure to grasp race in the Dutch academy, contemporary conservative politics (including gay politicians espousing anti-immigrant rhetoric), and the controversy surrounding the folkloric character Black Pete, showing how the denial of racism and the expression of innocence safeguards white privilege. Wekker uncovers the postcolonial legacy of race and its role in shaping the white Dutch self, presenting the contested, persistent legacy of racism in the country.

Gloria Wekker is a social and cultural anthropologist, specializing in Gender Studies, Sexuality Studies, African American Studies and Caribbean Studies. She is em. prof. Gender Studies at Utrecht University. Duke University Press

€ 24,38

ISBN: 9780822360759



Judith Schuil

Beroemde Vrouwen van Utrecht (wandelgids)

Vrouwen hebben tot op de dag van vandaag een belangrijke en blijvende invloed gehad op de status en de vorming van de stad Utrecht: van de religieuze gemeenschappen in de late Middeleeuwen tot de burgermaatschappij en handel; van het moeilijke begin voor studenten op de uni-

versiteit tot internationaal bekende schrijvers, geleerden en professoren. Deze wandeling voert langs de belangrijke plaatsen in de binnenstad die licht werpen op de geschiedenis van beroemde vrouwen in Utrecht, waaronder de middeleeuwse kluizenares Suster Bertken, de eerste vrouwelijke student Anna Maria van Schuurman en nog vele anderen. Deze wandelgids is geschreven door stadsgids Judith Schuil en gepubliceerd in samenwerking met het Centre for the Humanities. Het is de derde wandelgids in een serie van historische wandelingen gepubliceerd door het Centre: Sporen van Slavernij in Utrecht (door Esther Captain en Hans Visser, 2012) en Utrechts en de Joden (door Joost van der Lijn, 2015).

Centre for the Humanities, Universiteit Utrecht

€ 4,50 (adviesprijs)

Verkrijgbaar via het Centre for the Humanities (cfh@uu.nl) of via de auteur (stadsgidsjudithschuil.nl)

ISBN: 9789082381924