

Pandora



Universiteit Utrecht

1

TIJDSCHRIFT VAN HET VROUWENNETWERK UNIVERSITEIT UTRECHT

MEI 2018

*With some
articles
in English*



INTERVIEW MET HOOGLERAAR ROSEMARIE BUIKEMA

BUDDYPROJECT VOOR
GETALENTEERDE SCHOLIEREN



SAPHINAH BATUUSA:
VAN ACTIVIST TOT STUDENT



ATHENA'S ANGEL NAOMI ELLEMERS
OVER #METOO OP DE UNIVERSITEIT



Artikelen

4 Interview

Prof. dr. Rosemarie Buikema over de nieuwe hub gender en diversiteit
drs. Anne-Marie van Gijtenbeek

9 Fotocollage

Terugblik op het Westerdijkjaar
drs. Anne-Marie van Gijtenbeek

10 Achtergrond

Meet the professor uitgebreid met buddyproject
Lieke Dekker MSc



12 Ervaringsverhaal IN ENGLISH

Lesbische activiste uit Uganda wordt student in Utrecht
Saphinah Batuusa



14 Reportage

8 maart-bijeenkomst: emancipatiebeleid en uitreiking Rosanna-beurzen aan vrouwelijke studenten en onderzoekers
drs. Frieda Pruim

16 Analyse

Diversiteit aan Universiteit Utrecht krijgt duidelijker gezicht
drs. Ries Agterberg



18 Onderzoek

Hoe voorkom je genderstereotype studiekeuzes?
dr. Maaïke van Vleuten



20 Beleid

Taskforce Diversiteit in actie
drs. Brigitte Prieshof

21 Column

Pandora-eindredacteur Christine Geense neemt afscheid

22 Faculteitsnieuws

Selectiecommissies bèta pakken eigen vooroordelen aan
Pien van Leengoed MSc

24 Gastcolumn

Nieuwe voorzitter Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren: 'Trek zusterlijk op'
Prof. dr. Hanneke Takkenberg

26 Commentaar

#MeToo op de universiteit
prof. dr. Naomi Ellemers

Rubrieken

8 Personalia

11 Kort nieuws

13 Presenteerblaadje (1): dr. Veelasha Moonsamy IN ENGLISH

19 Onderzoek

23 Presenteerblaadje (2): dr. Pinar Yolum IN ENGLISH

25 Uit de academia

27 OBP-pagina: Noor van Haaren

28 Boeken

Jaargang 33, nr. 1, mei 2018

Pandora is het tijdschrift van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht. Het blad verschijnt twee keer per jaar, in mei en december, en is gratis voor medewerkers van de universiteit.

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

Redactieadres:

Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht
Bestuursgebouw, kamer 1.04
Heidelberglaan 8
3584 CS Utrecht
Tel: 030-2531896
E-mail: pandora@uu.nl

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

Medewerkers aan dit nummer: Ries Agterberg, Saphinah Batuusa, Lieke Dekker, Naomi Ellemers, Christine Geense, Noor van Haaren, Pien van Leengoed, Veelasha Moonsamy, Brigitte Prieshof, Hanneke Takkenberg, Elena Valbusa, Maaïke van Vleuten, Pinar Yolum

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

Fotografie: Wieke Eefting (pagina 14-15), Hans van Leeuwen (pagina 27), Robert Oosterbroek (pagina 22-23), Ivar Pel (omslag en foto's redacteurs), Maria Salaru (pagina 18-19)

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 LinkedIngroep. 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

Eenheid in diversiteit



Je ziet het meteen als je deze *Pandora* openslaat: ze is anders. Een opgefriste vormgeving, met meer licht en lucht, en onder meer vier nieuwe rubrieken: *Pandora* heeft duidelijk een nieuwe eindredacteur. Ze heet Frieda Pruim en je ziet haar links op de foto. In de nieuwsbrief van december (terug te lezen op www.uu.nl/vrouwenennetwerk) stelde zij zich aan de vrouwenennetwerk-community voor. Haar voorganger Christine

Geense zwaait nog even gedag op pagina 21. Deze wisseling van de wacht verklaart deels ook waarom het iets langer dan anders heeft geduurd voordat *Pandora* weer uitkwam.

Het Westerdijkjaar, ter gelegenheid van honderd jaar vrouwelijke hoogleraren, ligt alweer even achter ons. Op pagina 9 vind je ter herinnering enkele foto's. De manier waarop medewerkers van het Westerdijk Instituut op 10 februari 2018 het Westerdijk-jaar afsloten, richt de blik op een veelbelovende toekomst: één van eenheid in diversiteit.

Het volgende emancipatoire eeuwfeest komt er alweer aan, want in 2019 viert Nederland honderd jaar algemeen (vrouwen)kiesrecht. Iedere stem telt: als dat niet het summum van inclusie is! Ook in deze *Pandora* klinken heel wat stemmen, onder meer van vrouwen die hun land moesten ontvluchten om zichzelf te kunnen zijn, zoals Saphinah Batuusa, die daarover schrijft op pagina 12-13. Zij kreeg steun van onze universiteit om te kunnen studeren, net als de drie vrouwen die een Rosanna-beurs ontvingen tijdens onze 8 maart-viering. Het ochtendprogramma van deze dag, met o.a. hoogleraren van Anneke van Doorne-Huiskes en Joop Schippers, en de middag, met o.a. de hoogleraren Anneke Smelik en Rosi Braidotti, maakten Internationale Vrouwendag 2018 aan de Universiteit Utrecht tot een méér dan mooie dag vol diverse emancipatie. Een verslag vind je op pagina 14-15.

Hoe wetenschap en maatschappij onlosmakelijk verbonden zijn, lees je ook in het interview met prof. dr. Rosemarie Buikema (pagina 4-8), die leiding geeft aan de nieuwe hub 'Gender en diversiteit: bouwen aan een inclusieve samenleving'. Met het instellen ervan laat de universiteit volgens Buikema zien ze dat een belangrijk speerpunt van onderzoek vindt.

Over inclusiviteit gesproken: het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht sluit niemand uit die onze doelstellingen onderschrijft. Ik citeer graag onze laatst ontvangen aanmelding om dat te illustreren: "Ik ben dan wel man, maar genderdiversiteit gaat me aan het hart en wellicht sta ik dat zelf soms ook nog in de weg." Goed gezegd, man!

drs. Anne-Marie van Gijtenbeek,
coördinator Vrouwenennetwerk en hoofredacteur Pandora

'Genderonderzoek gaat iedereen aan'

Sinds dit jaar kent de Universiteit Utrecht veertien 'hubs'. Een ervan is 'Gender en diversiteit: bouwen aan een inclusieve samenleving', onder leiding van de hoogleraren Rosemarie Buikema, Linda Senden en Belle Derks. **Pandora sprak Rosemarie Buikema over de betekenis van de nieuwe 'hub'. "Hiermee laat de universiteit zien ze dat gender en diversiteit een belangrijk speerpunt van onderzoek vindt."**

Tekst: Anne-Marie van Gijtenbeek

Hoogleraar Genderstudies Rosemarie Buikema is verheugd over de lancering van de hub 'Gender en diversiteit'. Die ziet ze als een stap voorwaarts voor de wetenschap. "We hadden binnen Instituties al een zogenaamde *academic stream*, getiteld 'equality-inclusiveness and social mobility', maar die was niet per se genderspecifiek. Met deze hub wordt van hogerhand, zowel vanuit het college van bestuur als vanuit Instituties, een duidelijk signaal afgegeven dat onderzoek op het gebied van gender en diversiteit een belangrijk speerpunt is van het onderzoeksprofiel van de Universiteit Utrecht. Dat is belangrijke wetenschappelijke winst en voor Genderstudies een belangrijke symbolische erkenning."

Uniek

Aan de Universiteit Utrecht wordt veel genderonderzoek gedaan. In de hub worden de krachten nu gebundeld. "Ons kernteam,

bestaande uit de hoogleraren Linda Senden (REBO), Belle Derks (FSW) en mijzelf, heeft hard gewerkt aan een heldere inhoudelijke visie op hoe genderonderzoek moet worden gedaan. De interdisciplinaire benadering is in het plan goed uitgewerkt. Daarnaast is ons *selling point* uniek: we hebben de expertise verzameld om ieder probleem dat op ons bord komt standaard op een institutioneel, een empirisch en een symbolisch niveau te kunnen analyseren. Daarmee brengen we nu in praktijk wat in feministische theorie altijd is benadrukt: veranderingen komen niet tot stand door hier en daar een individu uit een ondervertegenwoordigde groep aan te stellen. Er moet vooral worden gewerkt aan de innovatie van de structuren die bedoeld of onbedoeld werken als uitsluitingsmechanismen. Tot nu toe schortte het daar nogal eens aan."

'Pioniers moeten dubbel zo hard werken'

Buikema benadrukt dat het soort onderzoek dat binnen haar hub wordt gedaan, hard nodig is: "Een van de grootste barrières bij het creëren van open samenlevingen is dat de instituties van een samenleving als de onze structureel niet gender-, ras- of klasseneutraal zijn, terwijl een open samenleving juist wel gender- en etnisch inclusief is. Uit onderzoek is bekend dat inclusiviteit cruciaal is, zowel vanuit economisch perspectief als voor de implementatie van fundamentele mensenrechten en individueel welbevinden. Maatschappelijke

bewegingen – niet alleen feministische zoals bijvoorbeeld de #MeToo-beweging, maar ook antiracisme- en queerbewegingen – laten zien hoe de strijd over de

maatschappelijke rol van vrouwen de nationale identiteit meebepaalt. De huidige tegenstelling tussen Oost en West is in feite een gevecht tussen mannen die elkaar toeschreeuwen hoe je met vrouwen dient om te gaan. Dat zie je bijvoorbeeld ook als er in het asieldebat geroepen wordt: 'Ze moeten van onze dochters afblijven.'"

Hubs

Sinds februari van dit jaar is het meeste wetenschappelijk onderzoek van de Universiteit Utrecht verdeeld over veertien 'hubs'. Daarvoor wordt tussen 2018 en 2022 26 miljoen euro vrijgemaakt. Elke hub valt binnen een strategisch thema. De voormalige rector magnificus Bert van der Zwaan typeerde een hub, letterlijk 'naaf', als "een aanlegsteiger waar maatschappelijke bootjes worden uitgenodigd af te meren". Aan elke hub doen verschillende faculteiten mee en nationale en mondiale externe partners. Wetenschappers vanuit verschillende disciplines werken aan oplossingen voor een belangrijk maatschappelijk vraagstuk. Een hub bestaat uit een trekkers-

team van drie à vier hoogleraren van verschillende faculteiten. De tweede cirkel bestaat uit tien à twaalf hoogleraren. Daarnaast zijn er nog circa dertig onderzoekers bij betrokken.

Binnen het strategisch thema Instituties voor Open Samenlevingen (IOS) zijn vijf hub-aanvragen gehonoreerd. Een ervan is 'Gender en diversiteit: bouwen aan een inclusieve samenleving'. Deze hub draait om de vragen: Hoe kunnen we maatschappelijke inclusie en verandering bereiken? Wat kunnen organisaties doen om diverser te worden? Hoe bestrijden we effectief de discriminatie en devaluering van minderheden?



In kunst, films, reclame en in de veranderende wetgeving zien we volgens Buikema niettemin dat de plaats van mannen en vrouwen in de wereld aan het bewegen is. “Maatschappelijke organisaties beseffen dat ze daar iets mee moeten, maar ze weten niet hoe. Met die vraag benaderen ze ons als genderwetenschappers. Onze hub-partners zijn vooruitstrevende, welwillende partijen die kennis en inzicht nodig hebben over hoe inclusief te worden. Ze snappen dat het er niet om gaat een paar vrouwen of mensen van kleur aan te nemen, maar dat het cruciaal is om de omgangsvormen en de werkomgeving te veranderen opdat iedereen zich thuis kan voelen.”

‘Feminisme is zichtbaar maken wat onzichtbaar was’

“De uitvoerende macht in onze samenleving is verdeeld langs lijnen van onder meer gender en ras”, legt Buikema uit. “Dat betekent niet alleen dat vrouwen en andere niet-dominante groepen (zoals etnische minderheden en LHBT+’ers) minder goed zijn vertegenwoordigd in maatschappelijke gebieden zoals academia, politiek, bedrijfsleven en overheid. Zij kunnen vaak ook niet meebepalen wat fundamentele waarden en hoofd- en bijzaken zouden moeten zijn. Daardoor kunnen ze minder invloed uitoefenen. Dat maakt het lastig om een echt open, rechtvaardige en gelijkwaardige samenleving te verwezenlijken.”

Hoon

Buikema benadrukt dat genderonderzoek niet mag worden weggezet als ‘iets van vrouwen’. “We hebben allemaal te maken met gender en vooroordelen, en zijn dus ook met ons allen verantwoordelijk. Wetenschappers die beweren dat het hen niet aangaat, beseffen niet hoe ieders kennis-theoretische kader erdoor gekleurd is.” Ze illustreert dit met een voorbeeld. Onlangs was prof. dr. Angela Maas te gast in *Nieuwsuur*. Zij is sinds 2012 hoogleraar Cardiologie voor vrouwen aan het Radboudumc en zet zich al ruim een kwart



Rosemarie Buikema: “Ik word veel benaderd door organisaties die gendergevoeliger willen worden in hun beleid.”

eeuw in voor betere cardiologische zorg voor vrouwen. Als hartspecialist die zich richt op de verschillen in symptomen bij hartinfarcten van mannen en vrouwen, stuit ze al zolang ze hieraan werkt op weerstand en hoon vanuit de gevestigde cardiologie. In *Nieuwsuur* werd haar werk door een vakgenoot als ‘dwingerig’ en ‘wel een beetje feministisch’ weggezet.

“Zolang een patriarchale manier van denken de kennis definieert, ben je al gauw feministisch als je een ander denkkader hebt”, legt Buikema uit. “Feministisch betekent dan dat je iets zichtbaar maakt dat tot dan toe onzichtbaar was. Jammer genoeg wordt een feminist vaak gezien als een *killjoy* voor de gevestigde orde, die dacht juist heel goed bezig te zijn en zich

niet bewust was van de eigen blinde vlekken. Als je er, zoals Angela Maas, steeds mee bezig moet zijn je aanwezigheid in een bepaalde context te legitimeren, dan kost dat – wetenschappelijk aantoonbaar – veel hersenenergie, die je dan natuurlijk niet voor iets anders kunt inzetten. Op zich is het niet erg dat baanbrekers en pioniers altijd dubbel zo hard moeten werken, als we ons daar maar wel bewust van zijn.”

Gelukkig signaleert Buikema veel veranderingen. “Ik word veel benaderd door media en andere partijen die gendergevoeliger willen worden in hun beleid. Bedrijven zoals Unilever steunen bijvoorbeeld een *unstereotyping gender alliance* van de Verenigde Naties. Zij realiseren zich dat innovatie voor een belangrijk deel zal moeten komen van genderinclusiviteit. Ze beseffen dat daarbij niet alleen een nieuwe manier van handelen, maar ook een nieuwe manier van denken hoort. We gaan dus vooruit, maar er is nog heel veel te doen. Pas als de definitiemacht eerlijk verdeeld wordt, gaan we daadwerkelijk richting gelijkheid. Dan pas kan Angela Maas gewoon haar werk doen zonder dat ze als ‘dwingend’ wordt weggezet.”

Pluim

Bij de ontwikkeling van de hub merkte Buikema dat veel mensen binnen de Universiteit Utrecht niet goed bekend zijn met de Utrechtse afdeling genderstudies. “Internationaal zijn we bekender dan op onze eigen universiteit. Dat is zonde; we hebben veel kennis te delen en expertise in huis. Genderstudies Utrecht heeft twee minors en drie masters en bestaat al dertig jaar. We zijn de belangrijkste afdeling Genderstudies in Nederland, maar ook in Europa behoren we tot de top-3. Onze researchmaster Genderstudies is uitgegroeid tot een van de grootste van de Universiteit Utrecht. We leveren ieder jaar tegen de honderd studenten met een masterdiploma af. Dankzij onze Erasmus Mundus-master studeren sommige studenten af met een dubbele graad, want ze hebben niet alleen hier, maar ook aan een van onze zeventien partneruniversiteiten gestudeerd. We hebben bovendien de NOG, Nederlandse Onderzoeksschool Genderstudies, binnen onze poorten. Gelukkig hebben we altijd de steun gehad van faculteitsbesturen en

Isabel Arends is per 1 juli benoemd tot decaan van de faculteit Bètawetenschappen.

Carolien Princen wordt per 1 juni voorzitter van de raad van toezicht van het UMC Utrecht. Zij is sinds 2014 lid van deze raad.

Eva Knies is per 1 maart benoemd tot hoogleraar Strategisch Human Resource Management.

Merel Soons is benoemd tot hoogleraar Plant Dispersal Ecology & Conservation aan het departement Biologie van de faculteit Bètawetenschappen.

Kirsten ten Tusscher is in maart benoemd tot hoogleraar Computational Development Biology bij het departement Biologie.



Belle Derks, hoogleraar Sociale & Organisationspsychologie, werd op 18 januari gekozen tot nieuwe voorzitter van De Jonge Akademie van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW). Derks doet onderzoek naar de gevolgen van de negatieve stereotypering van vrouwen en etnische minderheden tijdens werk en opleiding.

Joan C. Williams kreeg op de Dies Natalis 2018 een eredoctoraat aan de Universiteit Utrecht. Zij is hoogleraar Rechten aan de UC Hastings in San Francisco en oprichter en directeur van het Center for WorkLife Law. Ze zette diverse platforms en websites op waar werkgevers en onderzoekers bij elkaar worden gebracht om ongelijke behandeling op de werkvloer tegen te gaan.



Madeleine de Cock Buning is begin 2018 voorzitter geworden van de nieuwe expertgroep die de Europese Commissie adviseert over de aanpak van nep-nieuws. De Cock Buning is hoogleraar Intellectueel Eigendom, Auteursrecht en Media- en Communicatierecht aan de Universiteit Utrecht en voorzitter van het Commissariaat van de Media.

Aoju Chen is per 1 februari benoemd tot hoogleraar Taalontwikkeling in relatie tot socialisatie en identiteitsontwikkeling aan het Departement Talen, Literatuur en Communicatie.

Aukje Mantel-Teeuwisse is per 1 februari benoemd tot hoogleraar Farmacie en Internationaal Gezondheidsbeleid aan de faculteit Bètawetenschappen.



Janneke Plantenga is sinds 1 januari interim-decaan van de faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (REBO). Ze is benoemd voor een periode van twee jaar. Plantenga is sinds 2005 hoogleraar Economics of the Welfare State. Haar onderzoek richt zich op sociale ongelijkheid in de samenleving vanuit een economisch perspectief.

Annetje Ottow is met ingang van dit jaar de vicevoorzitter van het college van bestuur. Zij was decaan van de faculteit REBO. Ottow is benoemd voor vier jaar, met mogelijkheid van herbenoeming. Zij is tevens voorzitter van de Taskforce Diversiteit.

Kijk voor actuele benoemingen van vrouwen op hoge posities op www.uu.nl/vrouwennetwerk.



Museum of Equality and Difference

Tijdens de feestelijke lancering van de hub Gender en diversiteit op 26 februari vertelde Rosemarie Buikema over een van de hub-initiatieven: het Museum of Equality and Difference (MOED). MOED is een online collectie van kunstwerken die gelijkheid en verschil verbeelden. Het digitale museum verbindt culturele instituten, organisaties, feministische, antiracistische en post-humanistische activiteiten. Enkele voorbeelden van partners zijn InclUusion (vluchtelingenproject, zie ook pagina 12-13 van deze Pandora), Atria (Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwen-geschiedenis), de Europese commissie en verschillende musea waaronder het Centraal Museum, Museum Arnhem, Groninger Museum en het Stedelijk Museum. Samen met deze partners

wordt een serie online en offline tentoonstellingen, evenementen en een educatieprogramma georganiseerd, waarin processen van inclusie en uitsluiting inzichtelijk worden gemaakt. Daarbij staat de vraag centraal: hoe zien visuele manifestaties van gelijkheid en verschil eruit?

De tweede helft van het huidige decennium lijkt een aaneenschakeling van emancipatoire mijlpalen. Vierden we vanaf februari 2017 met het Westerdijkjaar de benoeming van de eerste vrouwelijke hoogleraar in Nederland, in 2019 staan we in Nederland stil bij honderd jaar algemeen kiesrecht. Dat is voor MOED een mooie aanleiding om te reflecteren op de status van gender, gelijkheid en verschil in de hedendaagse samenleving.

De interactieve virtuele tentoonstellingen zijn in de loop van 2018 te zien op <https://moed.online/nl/>. Op 8 maart 2019 worden de resultaten van het project gepresenteerd op een internationaal congres in het kader van het Horizon2020 Marie Curie ITN project 'Gender and Cultures of Equality', dat van 7 tot 9 maart 2019 zal plaatsvinden in het Academiegebouw, Basis voor Actuele Kunst (BAK) en Centraal Museum.

colleges van bestuur. Institutioneel zijn we veel beter verankerd dan aan andere universiteiten. Daarvoor verdient Utrecht een pluim."

Met deze hub zet het Utrechtse college van bestuur Utrecht Europees en ook wereldwijd nog steviger op de kaart als aca-

demisch centrum waar genderexpertise een plaats heeft. "We zijn een aanspreekpunt voor uiteenlopende vragen en uitdagingen. Want of het nu gaat over doelmatig onderwijs voor zeer diverse groepen of over hoe een sollicitatiecommissie optimaal in te richten; er is geen vraag zo

gek of wij weten wie er een antwoord op heeft."



Dr. Anne-Marie van Gijtenbeek is co-ordinator van het Vrouwennetwerk Universiteit Utrecht en hoofdredacteur van Pandora.

Westerdijkjaar 2017-2018

Op 10 februari 1917 sprak in het Utrechtse Academiegebouw Johanna Westerdijk als eerste Nederlandse vrouwelijke hoogleraar haar oratie uit. Exact honderd jaar later opende toenmalig minister Jet Bussemaker van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in dezelfde aula het feestelijke 'Westerdijkjaar – honderd jaar vrouwelijke hoogleraren'. Een terugblik op dit jaar in beelden.

Tekst: Anne-Marie van Gijtenbeek



1 Hans' Tripel: Westerdijkbier gebrouwen met schimmel CBS1171, een biergist.

2 Bezoekers van de Portrettengalerij op 8 maart 2017.

3 Deel van de nog steeds te bezichtigen portrettengalerij 100 jaar Vrouwelijke Hoogleraren in zaal 1636, Academiegebouw Utrecht.

4 Openingsprogramma Aula Academiegebouw.

5 Onthulling standbeeld Johanna Westerdijk bij het Westerdijk Instituut (in Utrecht Science Park, voorheen: Centraalbureau voor

Schimmelcultures) door burgemeester Jan van Zanen, beeldhouwer Judith Pfaeltzer en KNAW-president José van Dijk.

6 en 7 10 februari 2018: viering van één jaar nieuwe naam van het Westerdijk Instituut onder het motto: *We are all one: diversity*.

De foto's zijn gemaakt door Wieke Eefting, Anne-Marie van Gijtenbeek, Ivar Pel en medewerkers van het Westerdijk Instituut.

Studente Fadoua begeleidt Princess naar universiteit

Op 28 maart maakten basisschoolleerlingen weer kennis met hoogleraren tijdens Meet the Professor. Dit jaar liep dat uit in een buddytraject, waar bij kinderen uit groep 8 zonder hoogopgeleide ouders gekoppeld worden aan een student. Aanleiding was een bijzondere ontmoeting tijdens Meet the Professor 2017 tussen hoogleraar Annetje Ottow en basisschoolleerlinge Princess.

Tekst: Lieke Dekker

De kinderen van groep 8 van OBS Overvecht waren er maar druk mee begin vorig jaar: welke professor zou er op bezoek komen? Ze kregen al een paar maanden hints opgestuurd, maar ze waren het er nog niet over eens. "Ik denk dat ze een beetje rood haar heeft", zei een meisje. "Met zo'n bril!", dacht haar klasgenoot. Maar op 29 maart 2017 stond prof. dr. Annetje Ottow, vrouw, blond en brilloos, met haar fiets bij hen op de stoep.

Schooladvies

Het werd een bijzonder bezoek. "Al die nieuwsgierige kinderen, mooie vragen, verbazing en onbevangenheid. Ik ben helemaal warm van binnen", zei een stralende Annetje Ottow toen ze de klas uitstapte.

Een aantal van die vragen raakten Ottow – inmiddels vice-voorzitter van het College van Bestuur – in het bijzonder. "Professor, wat was uw schooladvies?", vroegen de kinderen mij. Ik zei met enige schroom dat ik gymnasium heb gedaan. 'Echt?!', riepen ze, terwijl ze zich omdraaiden naar een meisje achter in de klas: Princess. Zij was de enige uit haar klas die een vwo-advies kreeg."

Bijzonder moment

"Ik heb haar uitgenodigd op de universiteit", vertelt Ottow verder. "We zaten in de bibliotheek toen ik vertelde dat ik een student wilde zoeken die haar zou kunnen begeleiden. Want uit onderzoek blijkt dat kinderen als Princess, zonder in Nederland geschoolde ouders, het vaak niet redden in het hoger onderwijs en op de weg daar naartoe, door gebrek aan hulp en structuur. Ik had dat nog niet gezegd of ik werd op mijn schouder getikt: "Ik wil dat wel doen", zei een economiestudente die ons gesprek gehoord had. Dat was zo'n bijzonder moment, die dag kon niet meer stuk." De economiestudente die Ottow op haar schouder tikte heet Fadoua Ajjaji, zelf een eerste-generatiestudent. Inmiddels zet zij een buddysysteem op voor kinderen die ondersteuning kunnen gebruiken. Fadoua werkt als student-assistent vanuit het Wetenschapsknooppunt, met steun vanuit de

Taskforce Diversiteit. "We richten ons op kinderen met havo/vwo-advies van wie de familie niet in Nederland heeft gestudeerd. Zij zouden de eerste kunnen zijn die gaat studeren. En voor de duidelijkheid: dit kunnen kinderen met én zonder migratieachtergrond zijn."

'Al die nieuwsgierige kinderen, mooie vragen, verbazing en onbevangenheid'

"Leerkrachten die met hun groep 8 meededen aan Meet the Professor, kregen de kans om – in overleg met de ouders – een aantal leerlingen aan te dragen voor het buddyprogramma. Zij kennen de kinderen natuurlijk het beste en kunnen dus ook het beste inschatten voor wie dit project een mooie kans is", vertelt Fadoua verder. "Deze kinderen koppelen we aan een student van de Universiteit Utrecht, bij voorkeur ook een eerste-generatiestudent, die als rolmodel fungeert. Ze gaan samen op tegenbezoek bij de Meet the Professor-hoogleraar en op stap naar bijvoorbeeld het Universiteitsmuseum, het Weekend van de Wetenschap en de Uithof. De student helpt ook bij de inschrijving voor kinderactiviteiten van onze universiteit zoals Summerschool Junior en MuseumJeugdUniversiteit. Door een half jaar regelmatig contact te hebben, laat de student het kind kennis maken met zijn of haar wereld, en kan hij of zij waar nodig ook helpen bij de overstap van groep 8 naar de middelbare school."

Ook het netwerk Female Professors Utrecht University (FPUU) is enthousiast over het verhaal van Princess en Fadoua. "Om het buddyproject de komende jaren voort te zetten en uit te bouwen, verkennen we de mogelijkheden tot oprichting van een Princess Foundation, waaruit het project be-

Meet the Professor

Meet the Professor is een project van het Wetenschapsknooppunt, het verbindingspunt van de Universiteit Utrecht met basisscholen en pabo's in de regio. In 2016 is Meet the Professor voor het eerst georganiseerd voor alle basisscholen in de stad Utrecht, met medewerking van hoogleraren uit alle hoeken van de universiteit. Er deden 140 hoogleraren mee. Dit jaar stapten 137 hoogleraren op de fiets, van wie circa 30 procent vrouw. Wie wilde, werd in de voorbereiding geholpen door een pabo-, alpo- of onderwijskundestudent.

kostigd kan worden", vertelt Ottow. Daarnaast worden ook plannen gemaakt voor uitbreiding van het ondersteuningstraject voor potentiële eerste-generatiestudenten in het voortgezet onderwijs, uiteraard in samenwerking met andere afdelingen van de Universiteit Utrecht, zoals U-Talent.

Afrikaans restaurant

De opening van Meet the Professor 2018 was ook direct de aftrap van het buddytraject, in aanwezigheid van kinderen van de Lukasschool in Kanaleneiland en hun meester Hamid. Volgend jaar organiseert het Wetenschapsknooppunt een nieuwe editie van Meet the Professor. Maar vooral de editie van 2017 zal Annetje Ottow nog lang bijblijven; op haar kamer in het Bestuursgebouw staat inmiddels een foto van Princess op de kast. "En ik ga binnenkort in het Afrikaanse restaurant van haar moeder eten!", zegt ze enthousiast.

Meer informatie:

- www.uu.nl/meettheprofessor
- [Twitter: @meettheprof_uu](https://twitter.com/meettheprof_uu)
- www.uu.nl/wetenschapsknooppunt



Lieke Dekker MSc is wetenschapscommunicator, -educator en bioloog. Ze werkt als projectleider bij het Wetenschapsknooppunt, het verbindingspunt voor basisscholen, pabo's en de Universiteit Utrecht. Daarnaast werkt ze bij het U-Talentprogramma en het Universiteitsmuseum.

Studenten dineren met topvrouwen

Vier studenten namen onlangs het initiatief tot de stichting Feminer. Zij willen iets doen voor vrouwenemancipatie, en organiseren diners waar studenten in gesprek gaan met topvrouwen. De eerste maaltijd is op 15 mei in Stadskaatsaal Oudaen. Hieraan nemen vijftig (op motivatie geselecteerde) studenten deel en tien topvrouwen, onder wie hoogleraar Belle Derks van de Universiteit Utrecht en advocaat Marry de Gaay Fortman. *Meer informatie: www.feminer.nl.*

Westerdijk-programma

Het Mentoring & Coachingsprogramma gaat, na een geslaagde Westerdijk-vingering afgelopen jaar, in 2018 door als Westerdijk-programma. Het programma voor talentvolle en ambitieuze vrouwelijke universitair docenten bestaat onder andere uit mentorgesprekken met een hoogleraar, coachgesprekken met een externe coach, intervisiebijeenkomsten en vier masterclasses. De decanen van de faculteiten dragen kandidaten voor, de uitnodiging en werving verloopt via de facultaire HRD-medewerkers. Op 24 september start het Westerdijk-programma met een kick-offbijeenkomst.

LHBT+-netwerk



Het nieuwe LHBT+-netwerk van de Universiteit Utrecht is bezig met de organisatie van nieuwe bijeenkomsten: in mei een Roze Stadswandeling en een diner in de Faculty Club en op 16 juni deelname aan de Utrechtse Canal Pride. Alle activiteiten worden op de site van het Vrouwenennetwerk aangekondigd. Tijdens de nationale Coming-Outdag op 11 oktober 2017 bleek er behoefte te bestaan aan een netwerk aan de Universiteit Utrecht voor lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgendermedewerkers en -studenten. Voel je je aangesproken? Stuur dan een mailtje aan vrouwennetwerk@uu.nl en we nemen contact met je op.

Integratie van vluchtelingen

De gemeente Utrecht heeft zich in januari aangesloten bij InclUusion. Via dit programma van de Universiteit Utrecht kunnen vluchtelingen met een academische achtergrond sinds 2017 gratis universitaire cursussen volgen aan de universiteit, om kennis op te doen en zich Nederlandse studievaardigheden eigen te maken. Studenten fungeren als buddy voor vluchtelingen.

Meer informatie: www.uu.nl/inclusion

Kinderopvang

De kwaliteit van de kinderopvang in Nederland is overwegend voldoende tot goed. Dat blijkt uit een eerste meting van de Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang, uitgevoerd door een samenwerkingsverband van de Universiteit Utrecht en Sardes. Het is voor het eerst in Nederland dat gelijktijdig in alle kinderopvangtypen, inclusief de gastouderopvang, de kwaliteit op zo'n grote schaal wordt gemeten. In de gastouderopvang is er sprake van uitschieters naar beneden. De kwaliteit van de Nederlandse kinderopvang steekt gunstig af bij die in andere landen.

Meer nieuws van de Universiteit Utrecht op het gebied van gender en diversiteit vind je op www.uu.nl/vrouwennetwerk.



Fadoua Ajjaji zet een buddysysteem op voor kinderen die willen studeren.

Ugandan lesbian activist becomes student in Utrecht

Saphinah Batuusa lived a double life in Uganda: she was forced to marry a man, although she was a lesbian. While she was at a Summerschool in the Netherlands, her husband found out about her true identity. He made it impossible for her to come back to her country. Now she is studying at Utrecht University, thanks to a program for refugee students.

Tekst: Saphinah Batuusa

In 2015 I decided to go to a Summerschool on sexuality, culture and society at the University of Amsterdam, after my graduation as a French and history teacher. When I packed my bags and boarded for the flight from Uganda to the Netherlands, I didn't know that it was the last time that I was in Uganda, and that I would never see my family again. I wish I would have had the opportunity to bid my farewell in a proper way. Amsterdam was beautiful as expected, and my course was going okay. I had good contact with my family, until D-day when everything unfolded. It was the day my secret, that I had kept for twenty years, became known: my sexual orientation. My husband (whom I was forced to marry at my seventeenth birthday) found the draft of my motivation letter for the Summerschool – and he became so furious. I had told him that I was going to do a course in Development Studies. He exposed my true identity to my family, the whole community and, even worse, to my workplace. I was disowned, dismissed from work and I beca-

me a fugitive. This all happened within 24 hours. I was risking to be lynched or locked behind bars for the rest of my life if I had returned to Uganda. I ended up becoming an asylum seeker.

Minority

Although homosexuality is a topic of disgust in Uganda, there is a group of strong people fighting for the rights of the LGBT+ community (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender). Their work varies from public sensitization to empowerment of LGBT+ people. However the Ugandan environment is not safe for the LGBT+ community and human rights activists. I was one of these activists, working with an only female sexual minority. A big percentage of activists has ended up in asylum given the harsh laws against homosexuality. Homophobia is deeply rooted in Ugandan society. It is promoted by the religious leaders, institutionalized by the government and given voice by the media. All the activists are operating underground, although some of them live openly but at a greater risk of persecution. My husband thought that I was working in girl child empowerment, which was also



Saphinah Batuusa: "Sometimes I am perceived as a poor, primitive, incapable person."

true. Murder, mob justice including burning activists and LGBT+ persons alive, imprisonment, dismissal, corrective rape are some of the forms of violence LGBT+ people face in Uganda.

Not being a status holder in the Netherlands yet, InclUUision (see box) gave me the opportunity to follow some courses at

'Homophobia is deeply rooted in Ugandan society'

Utrecht University. As soon as I knew I could stay here, I decided to study here. Given my background, I chose clinical child, family and education studies.

Support system

I now have more of a normal student's life. My class is great and diverse. Being in a strange country and studying in a strange language is not easy. I find myself challenged to learn the course content and academic Dutch at the same time. It is very usual for me to sit in the lecture and not understand most of what the lecturer says. However the lecturers are very nice to stu-

dents like me and they are very sensitive to our needs. With such a strong support system, I am able to advance my studies. Some students are really nice, others are distant, discriminative and disrespectful. What I experience other times is what I would call implicit racist and demeaning behavior. At times I am perceived as a poor, primitive, incapable person and sometimes I get the feeling that no one would like to work with me because my Dutch is not good enough.

Besides studying, I am raising four foster children from four to sixteen years old. They are my nephews and nieces, and I took complete care of them in Uganda, because they are orphans and I had a decent income. They are with me in the Netherlands now. I am also working as a public speaker, guest lecturer on the topics sexuality, diversity and religion, being a practicing Muslim myself. Finally I work as a diversity consultant at INCINC, a company that trains institutions on how to handle diversity related issues. After my studies I want to help children who cannot help themselves.

www.incinc.nl

Name: dr. Veelasha Moonsamy
Job: Assistant professor Information and Computing Sciences
Country of origin: Mauritius



What kind of work are you doing at Utrecht University?

"At the start of 2018 I have been appointed as a tenure track assistant professor at the department of Information and Computing Sciences at Utrecht University. My appointment includes teaching in the bachelor and master programs, but more importantly, establishing and pursuing my line of research at the department. I work on security and privacy of smart mobile devices, in particular inves-

tigating how current technologies are implementing security measures, how they can be compromised and breach users' privacy, and propose novel countermeasures for addressing these problems."

What are your ambitions?

"I am also involved in the Women in Information and Computing Sciences (WICS) group, which is a new initiative at the department to raise the visibility of our female staff and provide a support network to the students. My hope is that by putting female role models at the forefront, the WICS group will encourage more young females to study in STEM-related fields (Science, Technology, Engineering en Mathematics) and stay on to pursue a career."

You have been living in different countries. What strikes you in the Netherlands?

"I was born and grew up in Mauritius, spent my university years (2007-2015) in Australia, and then moved to the Netherlands. I was struck by the stereotypes – for example, I remember how amazed I was by the number of bikes I encountered the first time I walked out of the train station. The food culture of *bitterballen* and *oliebollen* is still a bit of a mystery to me. It also took me a while to get used to not seeing the sun very often – even during summer time! And, although many people are taken aback by the Dutch directness, I managed to cope well with it as I survived the Australian sarcastic humor. In regards to the academic culture, I like and embrace the open culture that one gets to enjoy here. There is more freedom for research collaborations and travelling across European is easy."

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

'Vrouwen, laat zien wat je waard bent'

Op 8 maart, Internationale Vrouwendag, organiseerde het Vrouwenennetwerk van de Universiteit Utrecht samen met hoogleraren een ochtendbijeenkomst over emancipatiebeleid; 's middags kregen vrouwelijke (vluchtelingen)studenten een financieel steuntje in de rug van het Rosanna Fonds.

Tekst: Frieda Pruim

'Honderd extra vrouwelijke hoogleraren', koppen de kranten op Internationale Vrouwendag. Anne-Marie van Gijtenbeek, coördinator van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht, meldt het met trots in haar welkomstwoord tijdens de 8 maart-viering in een collegezaal op de Drift. Zo'n dertig vrouwen en een enkele man, van student tot hoogleraar, zijn op het ochtendprogramma afgekomen. Ze nippen nog aan hun koffie terwijl Lidwien Poorthuis, hoofd van het bureau van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) wat meer over de 'honderd van Bussemaker' vertelt: "Met de 5 miljoen euro die onderwijsminister Jet Bussemaker vorig jaar, tijdens het Westerdijkjaar, beschikbaar stelde, konden de Nederlandse universiteiten honderd extra vrouwelijke hoogleraren aanstellen.

Wageningen en Rotterdam lukte het niet genoeg vrouwen voor te dragen. Daar gaan we achteraan, want hoe kan dat? Acht andere universiteiten hebben gelukkig meer vrouwen voorgedragen dan waar ze recht op hadden. Het niet bestede geld van Wageningen en Rotterdam gaat dus niet verloren."

"Utrecht had recht op zeventien extra leerstoelen; dat zijn er negentien geworden", reageert iemand uit de zaal enthousiast. "Daarmee staan we bovenaan de lijst." "Heel goed nieuws", beaamt Poorthuis, "maar het gevaar bestaat dat de universiteiten nu weer overgaan tot de orde van de dag. Morgen sturen we een brief aan alle colleges van bestuur om daarop te wijzen."

Briefkaartenactie

Emeritus hoogleraar sociologie Anneke van Doorne-Huiskes schetst de geschiedenis

van het Nederlandse emancipatiebeleid. Samen met hoogleraar economie Joop Schippers van de Universiteit Utrecht en twee medewerkers van Atria, Kennisinstituut voor Emancipatie, schreef zij hierover onlangs het boek *Van privéprobleem tot overheidszorg* (zie ook de boekenrubriek op pagina 28). Daarvoor bestudeerden ze literatuur en Handelingen van de Tweede Kamer, maar ze interviewden ook vrouwen die erbij betrokken waren, zoals Jeltien Kraaijeveld-Wouters en Hedy d'Ancona, de eerste en tweede staatssecretaris van emancipatie.

Van Doorne-Huiskes was zelf bij de oprichtingsbijeenkomst van actiegroep Man Vrouw Maatschappij (MVM) in 1968, waarmee het allemaal begon. "Daar ging een enorme energie van uit, het was heel inspirerend." MVM riep het kabinet-Den Uyl begin jaren zeventig met een briefkaartenactie op om emancipatiebeleid te ontwikkelen. Dat de Verenigde Naties 1975 uitriep tot jaar van de Vrouw, hielp daarbij. "De Nederlandse overheid had geen idee wat er moest gebeuren, maar wilde zich wel profileren als vooruitstrevend land. Daarom stelde ze een Emancipatiecommissie in om haar daarover te adviseren." In 1976 werd Kraaijeveld de eerste bewindspersoon voor Emancipatiezaken, in 1978 kwam er een Directie Coördinatie Emancipatie. Ook aan 'Europa' hebben we volgens Van Doorne-Huiskes veel te danken, in de vorm van allerlei richtlijnen (gelijke beloning, gelijke behandeling in de arbeid en sociale zekerheid) waarin de lidstaten zich moesten houden. "Zonder die wake-up calls was het emancipatiebeleid pas tien jaar later van de grond gekomen."

Gaaf land

Lidwien Poorthuis van het LNVH trakteert ons daarna op de opvallendste cijfers uit de meest recente *Monitor vrouwelijke hoogleraren*. Het aandeel vrouwen in de wetenschap daalt nog steeds schrikbarend bij elke stap op de wetenschappelijke ladder:

meer dan de helft van de afgestudeerden is inmiddels vrouw, maar dat geldt maar voor een op de drie universitair docenten en een op de vijf hoogleraren. De afgelopen tien jaar steeg het percentage vrouwelijke hoogleraren gemiddeld met slechts 1 procent per jaar. Daarmee doen we het slechter dan de meeste andere Europese landen. "In het huidige tempo duurt het nog tot 2050 voor we evenveel vrouwelijke als mannelijke hoogleraren hebben", waarschuwt Poorthuis. "Het aantal vrouwelijke promovendi daalt zelfs de afgelopen vijf jaar, dus we moeten ook aandacht hebben voor het begin van de pijnpijn. Heel goed dat er de laatste vijf jaar evenveel vrouwelijke als mannelijke hoogleraren worden benoemd, maar daarmee werken we de achterstand niet weg. Een quotaregeling is de enige maatregel die zoden aan de dijk zou zetten, maar dat is een taboeonderwerp. Gelukkig worden universiteiten zich er wel steeds meer van bewust dat ze iets aan de scheve verdeling moeten doen."

"Daar merk ik niks van", reageert een postdoc uit de zaal. "Ik heb het gevoel dat ik een achterstand oploop als ik aan kinderen begin. Een mannelijke collega heeft geen verlenging van zijn contract gekregen nadat hij een dag minder ging werken om voor zijn kinderen te zorgen. Gelukkig is er net een postdocnetwerk opgericht, zodat we elkaar kunnen ondersteunen."

"Werknemers hebben vaak weinig weet van het diversiteitsbeleid, dat is een groot pijnpunt", reageert Poorthuis. "Universiteiten zouden daar beter over moeten communiceren." "Als vrouw moet je zelf ook heel alert zijn", vult Van Doorne-Huiskes aan. "De universiteit is een competitieve omgeving, dus wacht niet af. Laat zien wat je waard bent, solliciteer, en ga niet existentieel aan jezelf twijfelen als je wordt afgewezen."

Het is een keihard spel, dus zet 'm op!" "Is genderdiversiteit een onderwerp dat op dit moment sterk leeft, is er sprake van momentum?", vraagt Van Gijtenbeek tot slot. "In de Nederlandse politiek in elk geval niet", reageert Joop Schippers. "Daar heerst zelfgenoegzaamheid, Mark Rutte draagt graag uit dat we in een gaaf land leven. De wet van de remmende voorsprong



Rosi Braidotti, Tagrid Ali Dinar en Anneke Smelik

speelt ons parten: we hebben het goed in Nederland, dus waarom zouden we zeuren?" Volgens Poorthuis is er zeker sprake van momentum, "ook door de #MeToo-discussie", maar daar wordt volgens haar te weinig gebruik van gemaakt. "Doe er iets mee", roept ze politici en anderen op. "Want aan momentum heb je niets als je stil blijft zitten."

Hoop

Het middagprogramma, dat zo'n vijftig bezoekers trekt, staat in het teken van de uitreiking van drie beurzen uit het Rosanna Fonds. Dat is een initiatief van de hoogleraren Rosi Braidotti en Anneke Smelik. Zij werken samen met het Utrechts Universiteits-

fonds en de stichting voor vluchtelingenstudenten UAF. Doel is om de loopbaan van vrouwelijke studenten en onderzoekers aan de Universiteit Utrecht te ondersteunen. Dit jaar

worden de beurzen van 2500 en 5000 euro voor de tweede keer uitgereikt, maar eerst krijgen we nog een prikkelende lezing van Anneke Smelik over de macht van mode. Zij toont aan de hand van foto's aan dat mensen in hun kledingkeuze veel meer op elkaar lijken dan ze zelf denken.

Dan worden de winnaressen bekendgemaakt: Laial Allaham uit Syrië, Matija Kaje

uit Kroatië en Tagrid Ali Dinar uit Soedan. Zij houden alle drie een bevlogen dankwoord. Allaham studeerde negen jaar geleden af in de rechten in Syrië en ontvluchtte ruim drie jaar geleden haar land vanwege de oorlog. Met haar diploma kan ze hier niks, dus ze wil nu graag *international law* studeren. "Ik ben heel blij dat jullie me financieel ondersteunen, maar dat jullie met me meeleven is minstens zo belangrijk voor mij. Daardoor blijf ik, ondanks mijn oorlogservaringen, geloven in menselijkheid." Ali Dinar vluchtte ruim vier jaar geleden uit Soedan. Ze is bijna klaar met haar master diergeneeskunde en wil graag promoveren. Haar beurs wordt betaald door het UAF, van wie ze ook al eerder steun ontving. "Jullie geven me niet alleen geld, maar ook hoop op een mooie toekomst", zegt ze ontroerd. "Zonder jullie hulp had ik het nooit gered."

Tot slot komen we de collegebanken uit voor een workshop *dabke*-dans, een traditionele Syrische dansvorm, begeleid door Tamer Alalloush van de stichting Dreaming of Syria. Op Arabische klanken sluiten we zo, hand in hand een kring vormend, feestelijk deze bijeenkomst af.



Drs. Frieda Pruim werkt zelfstandig als journalist, redactiecoördinator en eindredacteur (www.friedapruim.nl) en is sinds een half jaar eindredacteur van Pandora.



Panelleden Anneke van Doorne-Huiskes, Joop Schippers en Lidwien Poorthuis

Diversiteit krijgt duidelijker gezicht

Begin maart bracht *DUB*, het *Digitale Universiteitsblad* van de Universiteit Utrecht, een themamagazine uit over diversiteit. Twee jaar eerder zette *DUB* dit onderwerp ook al op de kaart. Hoofdredacteur Ries Agterberg kijkt wat er in de afgelopen twee jaar is veranderd.

Tekst: Ries Agterberg

Twee jaar geleden nam *DUB* het initiatief om een diversiteitsagenda op te stellen, op het moment dat diversiteit steeds meer een onderwerp werd op de universiteit. We vroegen ons af hoe je kunt bijdragen aan een universiteitsgemeenschap die minder wit is, niet uitsluitend westers meer denkt en minder wordt gedomineerd door grijze heteromannen. Tientallen studenten en medewerkers gaven hun visie op ons diversiteitsblog. Al snel kwam ook de participatie van transgenders, van mensen met een beperking en van andere minderheidsgroeperingen aan bod. Begin maart van dit jaar bracht *DUB* in samenwerking met de Taskforce Diversiteit het themamagazine *UU for everyone* uit. In dat magazine gaat het over hoe je ervoor zorgt dat iedereen zich thuis voelt aan een universiteit met een diverse gemeenschap.

Gebrek aan focus

Voor *Pandora* maken we voorzichtig de balans op. Wat is er veranderd in die twee jaar? En in hoeverre spelen de aanbevelingen van toen nog altijd een rol?

Opvallend in de discussie twee jaar geleden was het gebrek aan focus. De één zag diversiteit vooral als de noodzaak om te internationaliseren. De universiteit kan niet anders dan “de wereld naar binnen te halen” en barrières die daarbij in de weg staan slechten. “Talent gaat anders naar elders.” Aldus de bijdrages van Bert van der Zwaan, toen nog rector magnificus, en Werner Raub, toenmalig decaan van de faculteit Sociale Wetenschappen. Daar kwamen kritische reacties op. Hoe noodzakelijk is die internationalisering? En vraagt de daarmee gepaard gaande verengelsing van het curriculum niet te veel van docenten en studenten?

Anderen zagen als voornaamste betekenis van diversiteit de aanpak van het falende beleid om meer vrouwen op hogere posities te krijgen. Of de noodzaak om als universiteit een betere afspiegeling van de samenleving te zijn en dus om meer studenten met een migratieachtergrond te werven.

De meeste studenten en docenten die zich lieten horen op ons blog, onderschreven wel het idee dat een gemeenschap met mensen die op allerlei terreinen van elkaar verschillen, grote voordelen biedt. Al was het maar omdat de complexe vraagstukken die wetenschappers moeten oplossen, vragen om zoveel mogelijke invalshoeken.

Op basis van de gepubliceerde blogs kun je concluderen dat er toen niet echt een visie bestond op hoe je op meerdere fronten

diversiteit zou moeten realiseren. In een afsluitend artikel constateerde *DUB* dat de weg van erkenning naar het ondernemen van actie om tot een meer diverse universiteit te komen uitermate lang is. Iedereen die een blog schreef was het erover eens dat hier een enorme cultuuromslag voor nodig is. Ze zagen dat de universiteit minder vooruitgang boekt dan ze wenst door bestaande vooroordelen.

‘Het overwinnen van eigen vooroordelen is essentieel’

Wetenschappers vertrouwen doorgaans op hun eigen rationele oordeelsvermogen, schreef hoogleraar Filosofie Ingrid Robeyns. En daar loopt het volgens haar mis. “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.”

Daarbij worden in de collegezaal verschillen tussen studenten liever verdoezeld, merkte hoogleraar Taal- en Cultuurstudies Berteke Waaldijk op. Docenten ontkennen daarmee dat die verschillen er vaak wel toe doen, bijvoorbeeld als studenten een baan gaan zoeken.

Mindbugs

Wie nu naar de diversiteitsdiscussie op de Universiteit Utrecht kijkt, ziet veel thema's van twee jaar geleden terugkomen. Sommige concrete suggesties van toen zijn nu aandachtspunten, zoals het bewust worden van *mindbugs* bij sollicitatiecommissies door het volgen van specifieke trainingen, het plaatsen van internationale studenten in reguliere studentenhuizen, of het doordrongen raken van de westerse oriëntatie in het onderwijs.

Ook is er nu meer focus. Voor iedereen is duidelijk dat de diverse universiteit niet alleen gaat over internationalisering. Het is een totaalpakket van soms heel uiteenlopende actiepunten, die ervoor moeten zorgen dat ook migranten- en vluchtelingenstudenten zich hier thuis voelen, dat er meer ruimte komt voor medewerkers en studenten met een beperking, dat mensen met LHBT+-achtergrond zich niet ongemakkelijk voelen en dat er daadwerkelijk stappen gezet worden om meer vrouwen aan de top te krijgen.



Twee jaar geleden werd er gesproken over het aanstellen van een *chief diversity officer*. In plaats daarvan is gekozen voor een Taskforce Diversiteit, bestaande uit mensen die in de praktijk werken (zie het artikel op pagina 20-21 van deze *Pandora*, red.). Dat idee sluit goed aan bij de waarschuwing van organisatiepsycholoog Wiebren Jansen, twee jaar geleden, dat het voor het universiteitsbestuur noodzakelijk is om medewerkers mee te nemen in de overwegingen en hen te blijven waarderen. Anders zou er weerstand ontstaan.

De Taskforce, onder leiding van de huidige vice-voorzitter Annetje Ottow, bestaat uit mensen van de universiteit zelf en stimuleert initiatieven op het gebied van diversiteit, of het nu gaat om het vluchtelingenproject InclUUsion (zie het artikel op pagina 12-13 van deze *Pandora*, red.), deelname aan de Internationale Coming Out Day of het portretteren van vrouwelijke hoogleraren in het Academieggebouw.

Genderneutrale toiletten

De weg naar een diverse universiteit is nog altijd lang. Er doemen steeds weer nieuwe dilemma's op waar de universitaire gemeenschap een antwoord op moet zien te vinden. Hoe ga je om met grote cultuurverschillen, zowel in als buiten de collegezaal? Moet je de universiteit compleet tweetalig maken om iedereen zich be-

trokken te laten voelen? Moeten de universitaire toiletten gender-neutraal worden?

Er zijn zeker ook stappen gezet. Het aantal vrouwelijke hoogleraren is vorig jaar, mede dankzij de Westerdijkleerstoelen, flink gestegen. Bij Bètawetenschappen hebben ze nu strakke protocollen en mindbugcursussen om minder bevooroordeeld te selecteren (zie het artikel op pagina 22-23 van deze *Pandora*, red.). Er zijn verschillende vormen van buddysystemen, waarbij nieuwkomers geholpen worden een weg te vinden binnen de universiteit (zie het artikel op pagina 10-11 van deze *Pandora*, red.).

Het streven naar een diverse universiteit vraagt om een plek waar iedereen zich thuis kan voelen. Dat bereik je niet met één overkoepelend beleid, omdat het gaat om zoveel specifieke groepen met ieder hun eigen wensen. Goed luisteren en het overwinnen van eigen (onbewuste) vooroordelen zijn daarbij wel constanten. Maar bovenal moet er een breed gedragen wil tot veranderen zijn, want alleen dan krijg je de organisatie in beweging.



Drs. Ries Agterberg is sinds 2010 hoofdredacteur van het Digitale Universiteitsblad (DUB). Hij studeerde Nederlands in Utrecht en werkte eerder bij de universiteitsbladen van Leiden (Mare) en Tilburg (Univers).

Stereotiep beroep van moeder beïnvloedt studiekeuze van haar kind

Jongens kiezen nog steeds vaker voor stereotiepe mannelijke studies zoals wiskunde en techniek en meiden vaker voor onderwijs en talen. En dat terwijl vrouwen vaak zelfs beter in bètavakken zijn. Hoe zit dat? Maaïke van der Vleuten zocht het uit voor haar promotieonderzoek.

Tekst: Maaïke van der Vleuten

Meer meiden volgen de ene studierichting en meer jongens de andere. *Who cares*, zou je zeggen. Toch hebben sekseverschillen in studiekeuzes gevolgen voor de jongens en meiden die deze keuzes maken én voor de maatschappij. Meiden die niet kiezen voor bètastudies, lopen de vaak beter betaalde banen mis waar deze studies toe leiden. En dat terwijl ze wél goed in bètavakken zijn, zo blijkt uit rekenvaardigheidstesten en de cijfers die ze halen op de middelbare school. Daarnaast zijn de bètawetenschappen een drijvende kracht achter de economische groei van de Nederlandse samenleving. Dus ook de maatschappij zou veel baat hebben bij meer vrouwen die afstuderen in deze richting. Eerdere studies richtten zich vooral op waarom meiden niet kiezen voor bètastudies. Voor mijn promotieonderzoek onderzocht ik tevens waarom jongens weinig kiezen voor alfastudies. Jongens lopen namelijk net zo goed carrières mis die passen bij hun interesses en capaciteiten. En de samenleving profiteert ook van jongens die afstuderen in alfarichtingen. Er is bijvoorbeeld een dringende behoefte aan meer mannen in de zorg en het onderwijs.

Typisch vrouwengedrag

Waarom kiezen jongens en meiden verschillende studies? Zij worden beïnvloed door maatschappelijke ideeën over wat 'typisch' mannen- of vrouwengedrag is, blijkt uit mijn onderzoek. Jongens kiezen op basis van deze genderrolverwachtingen vaak het profiel natuur en techniek. Voor meiden zijn vooral de genderrolverwachtingen van hun vrienden belangrijk. Als zij vrienden hebben met sterke ideeën over wat 'typisch'



Ouders denken ten onrechte nog steeds dat meiden niet goed zijn in wiskunde.

jongens- of meidengedrag is, kiezen zij geen bètastudie na de middelbare school. Zelf was ik daar ook een voorbeeld van. Net als al mijn vriendinnen koos ik voor cultuur en maatschappij. De gevolgen van deze genderrolverwachtingen zijn groter voor meiden dan voor jongens. Want voor wie het profiel natuur en techniek kiest, liggen alle studierichtingen nog open na de middelbare school. Hun keuze op basis van genderrolverwachtingen op de middelbare school kunnen ze dus nog ongedaan maken. Meiden kiezen door de genderrolverwachtingen van vrienden minder vaak voor een bètaopleiding. Die keuze is veel bepalender voor een toekomstige carrière. Nog afgezien van het verschil in gevolgen is het onwenselijk dat adolescenten dit soort keuzes maken op basis van sociale verwachtingen. De maatschappij en de adolescenten zelf zouden meer baat hebben bij studiekeuzes op basis van wat ze kunnen en hun voorkeuren. Een manier om sekseverschillen in studiekeuzes te verminderen is om normatieve ideeën aan te pakken. Rolmodellen kunnen hier een belangrijke rol spelen. We weten al dat meiden die in aanraking komen met vrouwen in een technisch beroep, meer geneigd zijn een technische studie te kiezen

(denk aan meeloopdagen, lezingen, speeddates). Aangezien jongens net zo goed worden tegengehouden door genderrolverwachtingen, zouden rolmodellen voor jongens ook een uitkomst kunnen bieden. Speeddates met mannelijke psychologen of meeloopdagen met een mannelijke verpleegkundige of leerkracht zouden kunnen helpen om jongens te doen inzien dat deze carrièrepaden niet per se voor meiden zijn. Maar we moeten wel alert zijn op wat de gevolgen zijn van deze interventies. Het benadrukken van gender-atypische keuzes zou namelijk ook juist genderrolbevestigend kunnen werken. Als er een speciale dag voor meiden wordt georganiseerd in een scheidelaboratorium, kan dit juist bevestigen dat dit niet iets voor hen zou zijn.

Stoer

Genderrolverwachtingen zijn diep ingebakken in de (Nederlandse) samenleving. Het begint zelfs al voordat je geboren wordt. Zo is de *gender-reveal party* in opkomst, waarbij een cake aangesneden wordt met een roze of blauwe vulling om de sekse van je ongeboren kind te onthullen. Ook de cadeaus die aan kinderen gegeven worden, zijn vaak stereotiep: barbies of auto's; shirts met de tekst 'lief' of 'stoer'. Maar er verschuift wel iets. Een meisje dat voetbalt of mannenschoenen

draagt is tegenwoordig 'stoer'. Voor jongens is het lastiger om deze patronen te doorbreken. Hoe zou jij reageren als je mannelijke collega met nagellak op het werk verschijnt?

Moeders

Moeders spelen een belangrijke rol in genderstereotiepe studiekeuzes, blijkt uit mijn onderzoek. Een moeder met een genderstereotiep beroep bevordert genderstereotiepe studiekeuzes van haar zoon of dochter. Dat betekent dat als er meer moeders gender-atypische beroepen zouden hebben, er minder sekseverschillen in studiekeuzes zouden zijn. Vaders zijn, net zoals broers en zussen, ook belangrijk in het maken van een studiekeuze, maar dragen niet bij aan verschillen in keuzes tussen jongens en meiden.

'Hoe zou jij reageren op een mannelijke collega met nagellak?'

Het informeren van ouders is daarom een tweede manier om sekseverschillen in studiekeuzes te verminderen. Ouders denken vaak nog steeds dat meiden niet geschikt zijn voor de bètawetenschappen omdat zij niet goed zouden zijn in wiskunde. Het ervan doordringen dat vaardigheden en competenties niet seksspecifiek zijn, zou hun opvattingen kunnen veranderen. Ook blijken ouders niet altijd een realistisch beeld te hebben van bèta- en technische opleidingen. Informatie over de voordelen van bètacarrière – bijvoorbeeld baan zekerheid of goed inkomen – zou dit kunnen veranderen.



Dr. Maaïke van der Vleuten is universitair docent bij de afdeling Sociologie van de Radboud Universiteit in Nijmegen. Zij promoveerde op 19 januari aan de afdeling Sociologie van de faculteit Sociale Wetenschappen aan de Universiteit Utrecht.

Onderzoek over sekseverschillen subjectief

Van wetenschappelijk onderzoek verwachten we dat het objectief is, maar als het om sekseverschillen gaat is die objectiviteit geregeld ver te zoeken. Dat concludeert Angela Saini in haar boek *Ondergeschikt* (Ten Have, 2018), dat in maart in het Nederlands verscheen. De samenleving heeft een bepaald beeld van vrouwen, en de vaak mannelijke wetenschappers hebben daar de argumenten bijgeleverd. Pas vrij recent, mede doordat er meer vrouwen hun intrede in de wetenschap hebben gedaan, worden de vaak negatieve beelden van vrouwen als minder intelligente, zwakkere en emotionele wezens bijgesteld.

Arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen

Er is verschil in de arbeidsparticipatie van vrouwen uit verschillende etnische groepen. Dat varieert van 66 procent van de autochtoon Nederlandse en Surinaamse vrouwen tot 51 procent van de Marokkaanse vrouwen. Voor zijn promotie van 17 januari onderzocht Yassine Khoudja in hoeverre onder meer de houding van mannen en vrouwen tegenover genderrollen bijdraagt aan deze verschillen. Dat blijkt voor een klein maar merkbaar deel het geval te zijn.

Hart- en vaatziekten bij vrouwen

Als je onderzoeksresultaten bij mannen en vrouwen op één hoop gooit, mis je relevante informatie om hartziekten eerder op te sporen. Dat blijkt uit onderzoek van Aisha Gohar, waarop zij 16 januari promoveerde. Slechts in 15 procent van de 360 onderzoeken die Gohar op een rij zette, werd naar man-vrouwverschillen gekeken. Gohar ontdekte nieuwe verschillen tussen mannen en vrouwen met slagaderverkalking en hartfalen.

Het proefschrift is te vinden op <https://tinyurl.com/hartziekten>

Lesbische relaties van zwarte vrouwen in Zuid-Afrika

Hoe geven zwarte vrouwen vorm aan intieme relaties met andere vrouwen in Zuid-Afrikaanse townships? Daarover gaat het proefschrift waarop Phoebe Mbasalaki op 24 januari januari promoveerde. Homoseksuele mensen hebben in Zuid-Afrika weliswaar grondwettelijke rechten, maar maken niet vanzelfsprekend deel uit van de Zuid-Afrikaanse nationale identiteit.

Stereotype opvattingen

Stereotype verwachtingen van mannen en vrouwen kunnen ondermijnend werken voor het professionele succes van vrouwen. Ze zijn ook slecht voor het lichamelijk en geestelijk welbevinden van mannen. Dat betoogt Naomi Ellemers in een artikel in het Amerikaanse tijdschrift *Annual Review of Psychology*. Biologische verschillen zijn volgens haar mede het gevolg van de manier waarop we jongens en meisjes opvoeden. Ze worden versterkt door de maatschappelijke rollen en taken die ze vervullen. Ellemers is universiteitshoogleraar en hoogleraar sociale psychologie aan de Universiteit Utrecht en een van de Athena's Angels.

Het artikel is te vinden op <https://tinyurl.com/genderstereotypen>

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

Op weg naar een kleurrijker universiteit

Sinds 2017 kent de Universiteit Utrecht een Taskforce Diversiteit. Brigitte Prieshof werd begin dit jaar de programmamanager. De Taskforce heeft grote plannen, zoals een stimuleringsfonds, trainingen om vooroordelen boven water te krijgen en een jaarlijkse diversity award.

Tekst: Brigitte Prieshof

Sinds januari 2018 ondersteun ik als programmamanager de Taskforce Diversiteit. Medewerkers en studenten vonden dat diversiteit een van de speerpunten van onze universiteit moest worden. Daarom is vorig jaar een Taskforce op dit terrein gestart, bestaande uit betrokken en deskundige medewerkers en studenten. We stimuleren op verschillende manieren initiatieven die bijdragen aan een kleurrijker universiteit.

Iedereen moet zich hier thuis kunnen voelen, ongeacht gender, sociaaleconomische achtergrond, seksuele oriëntatie (lesbisch, homo, biseksueel, transgender etc.), religie, leeftijd, beperking of chronische ziekte. Sinds een aantal maanden is er ook een netwerk van facultaire coördinatoren actief, die kennis uitwisselen, initiatieven nemen en informatie delen binnen de eigen faculteit.

‘De benoeming van 39 vrouwelijke hoogleraren was een groot succes’

In mijn eerste periode heb ik kennisgemaakt met veel leden van de Taskforce, de facultaire coördinatoren en andere enthousiaste collega's en studenten, die vanuit hun vakgebied en/of betrokkenheid actief bezig zijn met het thema diversiteit, ook al is hun beschikbare tijd hiervoor soms beperkt. Het is mooi om te zien dat er op verschillende plekken binnen de universiteit al allerlei initiatieven worden genomen om diversiteit te bevorderen.

Brede focus

De focus van de Taskforce is breed en te verdelen in drie thema's: gelijke behandeling en inclusie van zowel studenten als medewerkers, selectie van studenten en medewerkers en *widening participation*, gericht op maatschappelijke betrokkenheid van de universiteit. Denk hierbij onder andere aan samenwerking met scholen voor primair en secundair onderwijs via programma's van de universiteit voor leerlingen, zoals een buddyprogramma dat dit voorjaar van

start ging. Een aantal leerlingen met een migrantenachtergrond, uit groep 8 van verschillende basisscholen, worden gekoppeld aan een student van de Universiteit Utrecht. Op deze manier krijgen leerlingen die niet vanzelfsprekend met een universiteit in aanraking komen, daartoe toch de mogelijkheid (zie ook het artikel op pagina 10-11 van deze *Pandora*, red.). Een ander initiatief is de Brede School Academie, waarbij een groep leerlingen met een taalachterstand een extra programma kan volgen, georganiseerd door onze universiteit. Via InclUusion krijgen vluchtelingen de mogelijkheid om cursussen bij de universiteit te volgen en wordt er samengewerkt met de stichting voor vluchtelingenstudenten UAF om vluchtelingen in de gelegenheid te stellen hier te komen studeren of werkervaring op te doen.

Actiepunten

De Taskforce Diversiteit heeft voor 2018 o.a. de volgende plannen:

- Vanaf maart 2018 is er via het Stimuleringsfonds Diversiteit van de Universiteit Utrecht budget beschikbaar om diversiteit te bevorderen. Iedereen die een goed voorstel heeft, kan een aanvraag indienen. Voor een verdere toelichting op het fonds zie onze website.
- Aanbieden van *awareness*-training, vooral gericht op vooroordelen in wervings- en selectieprocedures. Iedereen heeft vooroordelen, bewust of onbewust. Tijdens selectieprocessen spelen deze een rol. Daarom wil de Taskforce medewerkers daarvan bewust maken en de processen zo inrichten dat de vooroordelen een zo beperkt mogelijke invloed hebben.
- Activiteiten ontwikkelen voor een verhoogde instroom van buitenlandse studenten/studenten met een migratieachtergrond. Het onderzoeksplan van teaching fellow Leoniek Wijngaards sluit hierbij aan en is gericht op het bevorderen van een inclusief klimaat voor

studenten, door activiteiten te organiseren die gericht zijn op het werven van studenten uit ondervertegenwoordigde groepen.

- Vergroten van de toegankelijkheid van regelingen en procedures rond ongewenst gedrag op onze universiteit. Het is belangrijk dat deze voor studenten en medewerkers zo duidelijk mogelijk en goed vindbaar zijn.
- Het uitvoeren van een diversiteitsscan, waardoor we meer inzicht krijgen in hoe de universiteit er qua diversiteit voor staat. Dit is een initiatief van hoogleraar Naomi Ellemers, in samenwerking met ADG Dienstengroep.
- Uitreiken van een *diversity award* aan een medewerker of student die zich op een bijzondere wijze heeft ingezet voor het bevorderen van diversiteit.

Vrouwelijke hoogleraren

Om diversiteit binnen de universiteit meer zichtbaar te maken, heeft DUB in maart op verzoek van de Taskforce een diversiteitspecial uitgebracht (zie pagina 16 en 17 van deze *Pandora*, red.). Hopelijk krijgt dit een vervolg.

Dat er vorig jaar, in het Westerdijkjaar, 39 vrouwelijke hoogleraren op de Universiteit Utrecht benoemd zijn, is een groot succes. Dit is mede te danken aan de voormalige onderwijsminister Jet Bussemaker, die subsidie beschikbaar stelde voor de benoeming van honderd vrouwelijke hoogleraren. De Universiteit Utrecht heeft op basis hiervan negentien extra vrouwelijke hoogleraren kunnen aanstellen. Ik hoop dat er de komende jaren veel meer activiteiten zullen zijn die tot dit soort successen leiden. De Taskforce zal hierin een stimulerende rol proberen te vervullen.

De Taskforce heeft een eigen website: www.uu.nl/diversiteit.

Ideeën of opmerkingen voor de Taskforce Diversiteit kun je sturen naar: diversity@uu.nl.



Drs. Brigitte Prieshof werkte tot voor kort bij de faculteit Bètawetenschappen als teamleider en waarnemend hoofd Human Resources. Aan die faculteit gaf

ze het genderbeleid mee vorm. Sinds begin 2018 is ze programmamanager van de Taskforce Diversiteit.

Tunnelvisie



Werken bij het Vrouwenennetwerk betekende één ding: ik zat nooit verlegen om een discussie. Vooral in de begintijd van mijn zes jaar als eindredacteur van *Pandora*, kwamen ze allemaal voorbij. Wetenschappers die op basis van enkel anekdotisch bewijs beweerden dat het probleem van de onevenredige man-vrouwverdeling niet echt bestond ("Ik heb zelf altijd alle kansen gehad"). Wetenschappers én beleidsmakers die toch een

beetje geïrriteerd raakten als je ze op onderzoeken en statistieken wees. Vrienden die zich afvroegen of ik, als ik zo nodig het verschil wilde maken, niet beter iets kon schrijven over de ongelijke behandeling van vrouwen in Bangladesh. En dan die naam! Vrouwenennetwerk: dat klonk wel erg jaren zeventig. Was het niet juist discriminerend om een netwerk voor vrouwen op te richten? En, een terugkerende: "Hebben vrouwen binnen de universiteit nu echt een eigen netwerk nodig om ergens te komen?"

Het was niet zozeer frustrerend, als wel oprecht wonderlijk om vanaf de zijlijn het begrip tunnelvisie zo in actie te zien. Het Vrouwenennetwerk ijverde al jaren voor het openbreken van die tunnel en mijn doorgewinterde collega Anne-Marie ging dan ook een stuk nuchterder met al die meningen-verpakt-als-waarheid om dan ik. "Blijf bij de feiten", zei ze altijd. En: "Heb geduld." Naar dat laatste luisterde ik meestal niet, daar had ik geen tijd voor. Ze kreeg wel gelijk. Onze opvatting dat inclusiviteit weliswaar breder is dan gender, maar daar wel vaak start, werd steeds breder gedragen. Interviews werden makkelijker toegezegd. Studenten en medewerkers benaderden ons vaker uit eigen beweging.

In 2016 werd mijn contract voor tien uur per week aangevuld met een tijdelijke 0,3 fte-aanstelling als communicatiemedewerker bij onderzoekscentrum MCEC. Die verandering van spijs zorgde voor nieuwe energie. Omdat ik ook voor mijn tekstbureau In Breedste Zin wilde blijven werken, besloot ik mijn eindredactiebaan bij *Pandora* op te zeggen.

Wat in mijn zes jaar bij het Vrouwenennetwerk in elk geval nooit veranderde, was mijn immer veranderende haarkleur. En voor een discussie kun je nog altijd bij mij terecht. Maar weet waar je aan begint, want ik ben nogal lang van stof.

Christine Geense werkte zes jaar als eindredacteur van *Pandora*. Dit is haar afscheidscolumn. Zij werd op 1 december 2017 opgevolgd door Frieda Pruim.

Bètawetenschappen zoeken meer vrouwen

Leden van selectie- en benoemingscommissies bij de faculteit Bètawetenschappen moeten sinds 2017 een professionaliseringsworkshop volgen. Het gaat om benoemingen op hoge posities: tenure- en careertrack, uhd's en hoogleraren. De workshop moet er mede toe leiden dat het percentage vrouwelijke hoogleraren op de faculteit in 2020 is gegroeid van 15 naar 20 procent.

Tekst: Pien van Leengoed

De workshop voor leden van selectie- en benoemingscommissie bij de faculteit Bètawetenschappen is erop gericht hen te ondersteunen, liefst nog vóórdat zij de vacaturetekst opstellen. Dat moet ertoe leiden dat zij de kwaliteiten van de kandidaten zo objectief mogelijk toetsen en onderling vergelijken. Het bijeffect is dat dit de ruimte voor impliciete vooroordelen tijdens het gehele proces vermindert. Daardoor zou de kans dat meer vrouwen worden aangenomen, moeten stijgen.

Ter voorbereiding op de workshop vindt eerst een gesprek plaats van de voorzitter van de commissie met de workshopbegeleider, afkomstig van een extern bureau. Deze legt uit wat de bedoeling is van de workshop. De gesprekspartners stellen vervolgens de belangrijkste harde criteria vast die gebruikt moeten worden bij de brievenselectie. Zo moet een kandidaat minimaal gepromoveerd zijn. Het succes van de workshop staat of valt met dit voorbereidende gesprek. Bij één commissie kon de voorbespreking door tijdgebrek niet plaatsvinden, waardoor de voorzitter niet overtuigd was van zin van de workshop. Die was daardoor tijd- en geldverspilling voor zowel de commissieleden als de workshopbegeleider.

Na het gesprek krijgt de voorzitter informatie toegestuurd waarmee de commissieleden zich kunnen voorbereiden op de workshop. Deze bevat een reader met veelvoorkomende impliciete vooroordelen die bepalend kunnen zijn bij werving en selectie. Zo hebben de vaak mannelijke leden van commissies de neiging kandidaten te kiezen die goed zijn in het voeren van sollicitatiegesprekken en die op hen lijken. Ook bevat de reader een checklist hoe de commissie zo objectief mogelijk het wer-



gings- en selectieproces kan aanpakken. Verder wordt de STARR-methode geïntroduceerd. STARR staat voor: Situatie, Taak, Actie, Resultaat en Reflectie. Zo kan een kandidaat een voorbeeld geven van de manier waarop hij of zij zich in het verleden heeft gedragen in een bepaalde situatie en toont hij of zij aan over de competenties te beschikken die nodig zijn voor de functie. Tot slot krijgen de commissieleden het functieprofiel van de VSNU (Vereniging van Nederlandse Universiteiten) toegestuurd met de vier kerncompetenties die voor de betreffende wetenschappelijke functie van toepassing zijn. De commissieleden krijgen het verzoek alvast na te denken over welke harde criteria moeten gelden voor de brievenselectie, samen met de al opgestelde harde criteria van de voorzitter, en welke zachte criteria getoetst kunnen worden tijdens het interview.

Excellent

Tijdens de workshop bereiken de commissieleden overeenstemming over een gezamenlijke vaststelling van de harde criteria. Deze harde criteria zijn de minimale eisen waaraan een kandidaat moet voldoen. Een voorbeeld is 'excellent onderzoeker'. De kans dat verschillende commissieleden dit anders definiëren is heel groot. Zo kan een

commissielid denken dat het spreken op een bepaalde conferentie belangrijker is dan een bepaalde H-index, die de 'carrière-impact' van de publicaties van een wetenschappelijk onderzoeker meet, terwijl een ander lid onder 'excellent' samenwerking met prominente onderzoekers verstaat. Als er geen consensus over deze begrippen bestaat, wordt er met verschillende maten gemeten en neemt de kans op objectieve beoordeling af. Het resultaat van de workshop moet daarom zijn dat commissieleden onafhankelijk van elkaar de brieven kunnen ranken, waarbij hun beoordeling in hoge mate overeenkomt.

Vervolgens bereiken de commissieleden overeenstemming over de zachte criteria, zoals leiderschap en gerichtheid op de omgeving. Deze vormen het uitgangspunt voor het opstellen van een vaste vragenlijst voor bij het interview. Deze moet voldoen aan de STARR-methode. Zo wordt voorkomen dat tijdens het selectiegesprek toekomstgerichte vragen gesteld worden waarop de kandidaat een sociaal wenselijk antwoord formuleert. De commissieleden dienen kandidaten te toetsen op reeds getoond gedrag, zodat ze weten wat ze in huis halen. Een vraag over ambitie kan natuurlijk wel, maar vraag je dan altijd af of die al getoetst kan worden aan de hand van voorbeelden. Dus in plaats van "Hoe zie je jezelf over vijf jaar?" is het beter om te vragen: "Kun je een project noemen dat je zelf in gang hebt gezet?"

Bewustwording

Er zijn al een aantal workshops gehouden op verschillende departementen. Opvallend is dat de commissieleden discussies hebben over harde criteria die vóór het professionaliseringstraject als vanzelfsprekend werden beschouwd, maar niet werden besproken en gedefinieerd. Bijvoorbeeld: wat is de minimale H-index van een 'excellente onderzoeker'? Hanteren we wel een minimale H-index? Bij hoeveel artikelen moet de kandidaat eerste auteur zijn? Hoeveel conferenties moet de kandidaat spreker of

keynote speaker zijn geweest? Vrouwen hebben doorgaans een iets lagere H-index wanneer zij ook moeder zijn, worden vaker dan mannen gedegradeerd tot tweede auteur en worden minder vaak gevraagd als keynote speaker voor conferenties.

Er blijkt tijdens de workshop weinig tijd voor het samenstellen van een evaluatietool. Deze tool bevat alle zachte eisen: wat moet de kandidaat kunnen en wie moet de kandidaat zijn? Hoe noteren de commissieleden tijdens het interview in welke mate de kandidaat voldoet aan deze zachte eisen, zodat ze deze tijdens de evaluatie van de kandidaten naast elkaar kunnen leggen en snel kunnen beslissen welke kandidaat het beste bij de functie past? Wanneer de commissieleden al eerder aan een workshop hebben deelgenomen, merken we dat er meer ruimte is voor het opstellen van deze tool. De workshopbegeleider kan altijd terugkomen voor extra ondersteuning bij het opstellen van de tool, of bij het beoordelen van de interviewvragen.

Objectiever

Of er meer of minder vrouwelijke wetenschappers worden aangenomen als resultaat van de workshop is nog niet duidelijk. Wel zijn er positieve berichten. Zo gaf een voormalige vrouwelijke kandidaat, nu werkzaam bij de faculteit, te kennen erg onder de indruk te zijn van de professionaliteit van de commissie. Dit was voor haar belangrijk bij de afweging om te verhuizen naar Nederland en bij deze faculteit te gaan werken. Hoewel het hele traject veel tijd vraagt van de commissieleden, geven zij ook aan zelfverzekerder en deskundiger te zijn tijdens de gesprekken en dit als erg prettig te ervaren. Dit is een mooie ontwikkeling. Een mannelijke hoogleraar bij bèta zei tijdens een pilot van de workshop nog: "Wij hoogleraren zijn zo senior, ons valt niet zoveel meer te leren." Daar is hij inmiddels anders over gaan denken.



Pien van Leengoed MSc is socioloog en werkt bij de faculteit Bètawetenschappen als coördinator diversiteitsbeleid en studieadviseur Informatiekunde & Business Informatics. In haar functie als coördinator diversiteitsbeleid ondersteunt ze o.a. de facultaire diversiteitscommissie en het uitwerken en coördineren van beleidsinstrumenten.

Naam: dr. Pinar Yolum
Job: associate professor Information and Computing Sciences
Country of origin: Turkey



What kind of work are you doing at Utrecht University?

"I am a tenure track associate professor in the department of Information and Computing Sciences, which means that after some time my contract will be permanent. I am a member of the Intelligent Systems group. My research focuses on intelligent software (called intelligent agents) and their application on the web. Building such intelligent agents requires un-

derstanding mechanisms humans use in life and deriving computational models from that to mimic them. I am primarily interested in how intelligent agents can help humans in everyday tasks, such as preserving their privacy or choosing right service providers for their tasks. I will be teaching courses on topics of intelligent systems and doing research with PhD students on these topics."

What are your ambitions?

"I would like to carry out interdisciplinary research on intelligent systems. My area of research touches human lives in various ways and thus borrows many ideas from social sciences, linguistics, and so on. I find it an opportunity to continue my research here at Utrecht University, which hosts a great set of academics, with whom I am looking forward to collaborate. I am also looking forward to introducing courses related to my research to the education program."

What differences do you see between Turkey and the Netherlands?

"I come from Istanbul, where I was a professor of computer engineering at Bogazici University. I have been here only since February. On a first glance, I noticed two main differences from my previous institution: First is that there are fewer women here as academic staff and as students. In a masters class that I am teaching here, the percentage of women students is only 10 percent, whereas at Bogazici University, this would have been around 30-40 percent. Second is that here students are more independent and carry out projects successfully on their own. I am looking forward to working with these motivated students in the long run."

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

Een inclusieve universiteit: van fata morgana naar realiteit

Hanneke Takkenberg is hoogleraar in Rotterdam en sinds april voorzitter van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. Al vijftien jaar zet ze zich in voor een betere doorstroom van vrouwelijk talent naar de top. Ze roept vrouwen op om daarbij zusterlijk op te trekken.

Tekst: Hanneke Takkenberg

Mijn droom is een universitaire gemeenschap waar iedereen zichzelf kan zijn, zich thuis voelt en gelijke kansen ervaart. Is dat een fata morgana? Al vroeg in mijn academische loopbaan begon ik te ervaren dat er iets niet klopte. Kleine dingen, (bijna) onzichtbaar, die er voor zorgden dat ik me nooit helemaal in mijn element voelde: de lacherige verwijzing naar mijn uiterlijk ('blond'), de informele netwerken waartoe ik geen of beperkt toegang leek te hebben, het herhaaldelijk benadrukken van het belang van goed moederschap door collega's en de mystieke procedures omtrent bevordering. Ongeveer vijftien jaar geleden ben ik me gaan bemoeien met – het gebrek aan – doorstroom van vrouwelijk talent binnen de Nederlandse UMC's: het was me een raadsel waarom er zoveel jong vrouwelijk talent instroomde om vervolgens te verdwijnen uit de academische pijplijn. In mijn eigen UMC in Rotterdam zijn we in 2006 begonnen met 'vrouwenbeleid', dat bestond uit het

oprichten van een academisch vrouwenennetwerk en het instellen van een management *development* programma voor talentvolle vrouwelijke wetenschappers en medisch specialisten. Dat leidde tot meer zichtbaarheid van deze vrouwen en bewustwording van hun toegevoegde waarde, maar niet noodzakelijkerwijs tot veel meer vrouwen op hogere posities: de *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren*, die nu jaarlijks wordt uitgebracht door het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), laat zien hoe pijnlijk traag de doorstroom van vrouwen naar hoogleraarsposities verloopt: 1 tot 2 procent per jaar. Blijkbaar spelen andere factoren (mede) een rol.

Lange adem

Wat zorgt er dan voor dat vrouwen minder kansen hebben binnen de universiteit? In *The Lancet*, een van de toptijdschriften in de medische wetenschap, stond begin dit jaar een prachtig maar ook ontluisterend redactioneel, getiteld '*Year of reckoning for women in science*' (<https://tinyurl.com/>

Lancetvrouwen). Daarin wordt een beeld geschetst van een ronduit vrouwenvriendelijke wetenschappelijke cultuur binnen STEM (Science, Technology, Engineering en Mathematics). Deze cultuur van discriminatie, seksuele intimidatie en vooroordelen is de belangrijkste reden voor het vertrekken van vrouwen uit de wetenschap. Dat is het échte probleem dat aangepakt moet worden: niet wijzen naar vrouwen, maar werken aan een inclusieve wetenschappelijke cultuur. *The Lancet* riep 2018 uit tot het jaar waarin werken aan gendergelijkheid centraal zou moeten staan.

'Al vroeg in mijn loopbaan ervoer ik dat er iets niet klopte'

Maar hoe bereik je zo'n cultuuromslag? Dat is mijn inziens een kwestie van een lange adem en een multidimensionale aanpak: binnen mijn eigen universiteit, waar de cultuur zeer hardnekkig is (we staan onderaan in de *Monitor*-eredivisie), doen we dat op drie niveaus: individueel, institutioneel en cultureel. Op individueel niveau blijven we talentvolle vrouwen stimuleren via een management *development* programma, dat niet alleen is gericht op persoonlijke ontwikkeling, maar ook op het vormen van netwerken die elkaar steunen. Op institutioneel niveau werken we onder andere aan transparante sollicitatie- en benoemingsprocedures waarin het belang van diversiteit in wetenschappelijke teams centraal staat. En op cultureel niveau pakken we onbewuste vooroordelen aan die tot bewustwording moeten leiden. Deze worden gekoppeld aan positieve actie.

Van de leg

Wat kunnen we zelf, als vrouwelijke wetenschappers, bijdragen aan een cultuur-

omslag? Er wordt helaas nog steeds vaak gezegd dat het gebrek aan doorstroming naar hogere academische posities aan vrouwen zelf ligt, en met name aan Nederlandse vrouwen. Het afgelopen jaar heb ik meerdere malen in de media gehoord en gelezen dat (Nederlandse) vrouwelijke wetenschappers minder ambitieus zijn – en deze uitspraken worden niet alleen gedaan door invloedrijke mannelijke wetenschappers (<https://tinyurl.com/mannenkliek>), maar ook door vrouwelijke hoogleraren (<https://tinyurl.com/Italiaansehoogleraren>). Van dit soort uitspraken, met name van vrouwelijke collega's, kan ik erg van de leg raken. Vrouwelijke wetenschappers doen er volgens mij goed aan om elkaar te versterken, en daarmee zusterlijk de positie van vrouwen in de academie te verbeteren. Binnen het LNVH staat deze gedachte centraal, en inmiddels zijn wij daardoor uitgegroeid tot een invloedrijk instituut. Dankzij de jaarlijkse *Monitor* zijn we een serieuze gesprekspartner geworden op bestuurlijk niveau.

Inclusief

Als nieuwe voorzitter van het LNVH-bestuur kijk ik ernaar uit om mijn droom realiteit te maken en de weg te paveien naar een inclusieve universitaire gemeenschap waarin iedereen zichzelf kan zijn, zich thuis voelt en gelijke kansen ervaart. Dat geldt niet alleen voor vrouwen, maar voor ieder individu. Immers, een diversiteit aan talent is een essentiële randvoorwaarde voor elke wetenschappelijke organisatie die innovatie en toponderzoek nastreeft. Daarom zal het LNVH de komende jaren expliciet gaan inzetten op het bestrijden van discriminatie en intimidatie in de wetenschap, en werken naar een echt inclusieve academische cultuur.



Prof. dr. Hanneke Takkenberg (getrouwd, vier dochters) is arts-epidemioloog en hoogleraar Klinische beslis-kunde in cardiothoracale interventies bij de afdeling Thoraxchirurgie van het Erasmus MC in Rotterdam. Sinds haar benoeming tot chiel diversity officer aan de Erasmus Universiteit in 2015 is ze verantwoordelijk voor de implementatie van het nieuwe diversiteitsbeleid. Sinds april 2018 is ze voorzitter van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.

KNAW: Geen gebrek aan diversiteit

De Nederlandse wetenschap kent geen gebrek aan diversiteit, stelde de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) op 14 maart. Het is een reactie op de motie die Tweede Kamerleden Pieter Duisenberg en Karin Straus in februari 2017 indienden. Duisenberg is inmiddels voorzitter van de Vereniging van Nederlandse Universiteiten (VSNU). Risicomomenten voor het waarborgen van diversiteit noemt de KNAW het benoemen van nieuw personeel en het proces van *peer review*, waarbij wetenschappers elkaars werk beoordelen.

Nieuwe vrouwenennetwerken

De universiteiten van Leiden en Tilburg hebben sinds kort een vrouwenennetwerk. Sophia, het netwerk van de Universiteit Leiden, werd eind vorig jaar gelanceerd. Het is bedoeld voor vrouwelijke wetenschappers en streeft naar een beter werkklimaat voor vrouwelijk wetenschappelijk personeel. Voorzitter is prof. dr. Marlou Schrover, hoogleraar Sociale en Economische Geschiedenis. Tilburg kreeg op 8 maart een vrouwenennetwerk. Behalve de Universiteit Utrecht hebben ook de universiteiten van Delft, Eindhoven, Nijmegen en Twente een vrouwenennetwerk.

Gendergelijkheid natuurkunde

Om de werving en loopbaanontwikkeling van vrouwelijke natuurkundigen te bevorderen, ondertekenden de directeurs van de vier NWO-fysica-instituten eind januari Gender Equality Plans (GEP). Met de ondertekening gaven de directeurs het startsein tot systematische verbetering van de balans tussen mannen en vrouwen.

Inclusiever onderwijs

De Universiteit Leiden, Vrije Universiteit Amsterdam en NHL Stenden Hogeschool ondertekenden eind januari een intentieverklaring voor inclusiever onderwijs. Zij willen de uitvoering bevorderen van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Speciale aandacht gaat uit naar flexibiliteit in het curriculum, deskundigheidsbevordering van alle medewerkers en informatievoorziening en internationalisering.

Monitor Vrouwelijke Hoogleraren

In Nederland was eind 2016 19,3 procent van de hoogleraren vrouw, een toename van 1,2 procent ten opzichte van 2015. De Universiteit Utrecht zit iets boven het landelijk gemiddelde met een percentage vrouwelijke hoogleraren van 22 procent. Dat blijkt uit de jaarlijkse *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017* van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), die in december werd gepresenteerd. Met uitzondering van 2010-2011 is dit het hoogste groeipercentage in de afgelopen tien jaar. In deze groei is het zogenaamde 'Westerdijk Talentimpulsprogramma' nog niet meegerekend. Daarvoor stelde toenmalig onderwijsminister Bussemaker 5 miljoen euro beschikbaar, waarmee inmiddels honderd extra vrouwelijke hoogleraren zijn benoemd.

De *Monitor* is te vinden op <https://monitor.lnv.nl/>

Meer universitair nieuws uit het hele land op het gebied van genderdiversiteit en evenredige vertegenwoordiging is onder meer te vinden op www.lnv.nl.



Het LNVH-bestuur (van links naar rechts en van achteren naar voren): Halleh Ghorashi (VU), Henriëtte Prast (Tilburg University), Angela Maas (Radboudumc), Hanneke Takkenberg (Erasmus MC). Niet op de foto: Sandra Ponzanesi (Universiteit Utrecht).

#MeToo in de wetenschap

Ook op de universiteit komt seksueel wangedrag voor. Het is belangrijk dat slachtoffers dit aankaarten en werkgevers in actie komen, stelt universiteitshoogleraar Naomi Ellemers. “Pas als duidelijk is hoe vaak het voorkomt, verdwijnt de neiging om slachtoffers als onsympathieke zeurkousen te beschouwen.”

Tekst: Naomi Ellemers

Seksuele agressie tegenover vrouwelijke onderzoekers is één van de tien belangrijkste wetenschappelijke problemen, schreef het tijdschrift *Nature* in 2013. Uit recente studies blijkt dat ongeveer de helft tot tweederde van de bevroagde (meest vrouwelijke) onderzoekers in hun werk te maken heeft (gehad) met seksuele intimidatie, ongepaste opmerkingen of ongewenst fysiek contact. Meestal gaat het om jongere vrouwen in een afhankelijkheidsrelatie met oudere mannen die hun promotor, mentor of leidinggevende zijn. Natuurlijk is niet elk compliment over iemands uiterlijk of poging tot (fysieke) toenadering tussen wetenschappers ongewenst of ongepast. Het wordt pas een probleem als het gedrag blijft doorgaan nadat de ander ondubbelzinnig heeft aangegeven hier niet van gediend te zijn of als degene die wordt afgewezen dreigt de loopbaan van de ander te ondermijnen.

Motivatieverlies

De negatieve gevolgen zijn talrijk: lichamelijk, zoals stress en slapeloosheid, of psychologisch, zoals concentratieproblemen, verlies aan zelfvertrouwen en motivatieverlies. Hoe groter de afhankelijkheid van de ander, hoe groter de negatieve gevolgen. Bijvoorbeeld omdat die ander het werk van het ‘slachtoffer’ moet beoordelen, of omdat het vakgebied zo klein is dat een conflict met een van de leidende figuren iemands loopbaankansen ondermijnt.

‘Maar al te vaak wordt de dader de hand boven het hoofd gehouden’

Het is vooral pijnlijk dat veel mensen zeggen weinig gehoor te krijgen als ze het onwenselijke gedrag aan de orde stellen. Maar al te vaak wordt degene die zich onheus heeft gedragen de hand boven het hoofd gehouden. Omdat deze toch zo’n goede wetenschappelijke reputatie heeft, omdat deze zoveel publiceert of subsidies binnen brengt, of omdat ook de eindverantwoordelijke zich niet bij machte voelt de persoon kritisch aan te spreken. Op de website van Athena’s Angels vertellen verschillende vrouwen over de onmacht die ze ervaren, en het gebrek aan steun vanuit de organisatie (zie voorbeeld in kader).

Blijkbaar weegt de angst voor mogelijke reputatieschade van de organisatie en haar boegbeelden zwaarder dan de wens om medewerkers te beschermen. Toch gaat het de meeste mensen die dit is overkomen er niet om de dader aan de schandpaal te nagelen. Meestal vragen ze expliciet om de zaak zo discreet mogelijk af te

Voorbeeld van ongepast gedrag

“Op een feest vraagt mijn oude copromotor mij om even achteraf te gaan staan, omdat er veel lawaai is. Daar geeft hij me onverwacht een kus. Hij zegt: ‘Ik ben verliefd op je en als jij niets met mij wilt, wil ik nooit meer met je werken.’ Ik huil en zie mijn toekomst in duigen vallen. Ik zeg dat ik niets wil en dat ik eigenlijk boos ben. Daarop zegt hij dat hij me nooit meer wil zien. Ik ben geschokt. Na twee dagen ga ik naar een vertrouwenspersoon binnen onze instelling. Ze geeft me twee adviezen: ‘Zoek steun bij vrouwelijke collega’s en denk goed na voordat je het officieel gaat melden bij het bestuur; hij is hoogleraar, het is jouw woord tegen het zijne.’ Ik houd mijn mond verder en doe ook geen officiële melding. De oude copromotor zie ik twee weken later als ik een praatje geef. Hij onderbreekt me na vijf minuten en zegt dat het niet klopt wat ik vertel.”

Bron: <https://www.athenasangels.nl/nl/angel-alerts>, onder ‘Ongepast gedrag’

handelen. Ze willen vooral dat het wangedrag stopt – en als dit niet lukt zijn het vaker de slachtoffers dan de daders die zich genoodzaakt zien een andere werkplek te zoeken of de wetenschap helemaal te verlaten.

Boven tafel

Onderzoek laat duidelijk zien hoe belangrijk het is dat deze verhalen boven tafel komen, en dat werkgevers actie ondernemen. Pas als duidelijk is hoe vaak het wangedrag voorkomt, verdwijnt de neiging om slachtoffers de schuld te geven, of als onsympathieke zeurkousen te beschouwen. Pas als ze weten dat anderen hetzelfde is overkomen, voelen slachtoffers zich sterk genoeg om aan de bel te trekken. En pas als de omgeving ziet dat dit gedrag niet geaccepteerd wordt, voelen andere vrouwen zich veilig, solidair aan de organisatie en gemotiveerd zich blijvend in te zetten – in plaats van de wetenschap te verlaten.

Voorbeelden van seksueel wangedrag zijn onder meer te vinden op: <https://tinyurl.com/spreadsheetsexualharassment>.



Prof. dr. Naomi Ellemers is als universiteitshoogleraar verbonden aan de Universiteit Utrecht. Zij is een van de initiatiefnemers van Athena’s Angels. Dit is de laatste van haar commentaren in Pandora, die verschenen in het kader van het Westerdijkjaar.

Afscheid manager Faculty Club

Sinds maart 2001 is Noor van Haaren manager van de Faculty Club, de ‘huiskamer van de universiteit’. Deze baan combineerde ze tot 2013 met een functie bij het *Ublad* (nu *DUB*). In juni viert de Faculty Club zijn twintigjarig bestaan. In oktober gaat Van Haaren met pensioen. Een terugblik.

Tekst: Noor van Haaren

In 1978 begon ik als secretaresse bij de faculteit Tandheelkunde. Na een paar jaar wilde ik wel eens wat anders en ging ik voorlichting geven aan studenten bij het Informatiecentrum Studentenzaken op de Maliesingel. In 1986 verhuisde ik mee naar het Bestuursgebouw. Daar kon ik na verloop van tijd aan de slag bij de afdeling Voorlichting, later Communicatie Service Centrum. Ik herinner me nog goed de invoering van de huisstijl, waarbij ik nauw betrokken was. En de universiteitsgidsen die ik jaren gemaakt heb. In 2001 solliciteerde ik op twee deeltijdbanen die ik aantrekkelijk vond; als ik ze kon combineren, zou ik full-time kunnen blijven werken. Het ging om een functie als clubmanager bij de Faculty Club en als redactie-assistent bij het *Ublad*. Gelukkig werd ik bij beide aangenomen. In 2013 ging ik weg bij *DUB* om vier dagen per week bij de Faculty Club te gaan werken.

Oase van rust

Toen ik bij de Faculty Club begon, was die pas drie jaar open. De club werd opgericht in 1998 op initiatief van enkele hoogleraren. Deze ‘huiskamer van de universiteit’ werd door het toenmalige college van bestuur onder voorzitterschap van Jan Veldhuis enthousiast ontvangen en van harte ondersteund. Het is een vereniging met zo’n 2800 leden, allen (oud-)medewerkers en alumni van de Universiteit Utrecht, compleet met restaurant, bar, zalen die verhuurd worden en in het begin een biljart. Dat biljart is inmiddels weg, de naam biljartkamer is gebleven. Het bestuur functioneert ‘op afstand’. De bestuursleden vertrouwen erop dat ik mijn werk goed doe. Ik ben bevoorrecht met mijn bijzondere werkplek. Mijn kamer bevindt zich hoog in



Noor van Haaren: “Na mijn pensioen zal ik nog vaak langskomen.”

de toren met uitzicht op de Dom. Ik zit er heerlijk in mijn eentje. Maar hoe bijzonder de ruimtes ook zijn, in de zomer is de tuin mijn favoriete plek: een oase van rust midden in de stad, waar je heerlijk kunt werken.

Grijze wijzen

In de loop der jaren heb ik samen met de programmacommissie vele activiteiten georganiseerd. Sommige daarvan vond ik heel bijzonder, zoals de diners waarbij de drie

‘De tuin van de Faculty Club is mijn favoriete plek’

finalisten van het Internationaal Studenten Pianoconcours tussen de gangen door speelden. Dit concours is drie keer georganiseerd door de Universiteit Utrecht, in samenwerking met Muziekcentrum Vredenburg, en vond een keer in de twee jaar plaats. Er waren de lezingen van prominente oud-hoogleraren in de serie Grijze Wijzen, in samenwerking met Studium Generale. Van elke lezing werd een boekje uitgebracht. Ik kijk ook graag terug op de culturele avonden in juni. We hebben een podium geboden aan mooie toneelstukken en andere producties

van Parnassos. Onze jaarlijks terugkerende Midsummernight Party is hieruit voortgekomen. Het schilderij in de hal is gemaakt tijdens de editie van 2014.

Samen met de International Neighbour Group organiseer ik voor onze buitenlandse medewerkers de Meet the Dutch-bijeenkomsten. Dat zijn lezingen over Nederland en de Nederlanders. Sinds een paar jaar hebben we elke eerste donderdag van de maand muziek. Hier komen zowel oudere als jongere leden op af. Al enkele malen is de Faculty Club door buitenlandse promovendi genoemd in hun proefschrift. Jaarlijks hebben we drie evergreens, zoals oud-programmacommissielid Herman van den Berg ze noemt: de aspergeavond, de wildavond en de wijnproefavond. Met de eerste twee avonden pakt de cateraar flink uit. Op de wijnproefavond kiezen de aanwezigen voor één jaar de huiswijn. Dit jaar vierten we het twintigjarige bestaan op 21 juni met een groot feest. Het is mijn laatste jaar bij de Faculty Club, want ik ga in oktober met pensioen. Maar dat betekent niet dat ik de club vaarwel zeg; als lid zal ik zeker nog vaak langskomen.

www.uu.nl/facultyclub

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

Gloria Wekker Witte onschuld

In 2016 publiceerde emeritus hoogleraar gender en etniciteit Gloria Wekker het spraakmakende boek *White Innocence*. Eind vorig jaar ontving zij de Joke Smitprijs vanwege haar strijd voor de positie van zwarte vrouwen in Nederland. Rond dezelfde tijd verscheen de Nederlandse vertaling van haar laatste boek. In *Witte onschuld* onderzoekt en beschrijft Gloria Wekker een centrale paradox in de Nederlandse samenleving: de passie en agressie die ras oproept, terwijl het bestaan van ras en racisme tegelijkertijd in alle toonaarden wordt ontkend.

Zij wijst op diep ingesleten attitudes en emoties die racisme in stand houden en hun oorsprong kennen in het koloniale verleden.

Amsterdam University Press, november 2017

€ 22,99 • ISBN: 9789462984776



Anneke van Doorne-Huiskes, Joop Schippers e.a. Van privéprobleem tot overheidszorg. Emancipatiebeleid in Nederland



Dit boek biedt een chronologisch overzicht van het Nederlandse emancipatiebeleid in de 20ste en 21ste eeuw. Met als startpunt de positie van vrouwen in Nederland aan het begin van de 20ste eeuw, wordt de lezer via de jaren vijftig en zestig, de invloedrijke tweede feministische golf én de laatste decennia van de vorige eeuw, meegevoerd naar de politieke stand van zaken op het

gebied van emancipatiebeleid nu. Europese en andere internationale invloeden komen aan bod. Het boek eindigt met aanbevelingen om tot een versnelling van het emancipatieproces te komen.

Lecturium Uitgeverij, november 2017

€ 19,95 • ISBN 9789048442935

Zie ook het verslag van de 8 maart-bijeenkomst op pagina 14-15 van deze Pandora.

Rosemarie Buikema Revolt in de cultuurkritiek

In dit boek staat de relatie tussen kunst en politieke transitie centraal. Van Virginia Woolf en Louis Couperus tot Marlene van Niekerk en William Kentridge hebben kunstenaars en intellectuelen zich de afgelopen anderhalve eeuw gebogen over de vraag hoe om te gaan met een erfenis van uitsluiting en onderdrukking. Aan de hand van concrete kunstwerken demonstreert Rosemarie Buikema welke antwoorden op deze vraag geformuleerd zijn. Zij laat zien hoe kunst iets nieuws in gang kan zetten en sociale en culturele verhoudingen duurzaam kan veranderen. Zo kan kunst fungeren als een effectieve vorm van cultuurkritiek. Steeds opnieuw blijkt dat vernieuwingen en omwentelingen in kunst en maatschappij de meeste kans van slagen hebben als zij zich niet als een radicale breuk met het verleden presenteren (revolutie), maar als een proces waarin de kennis



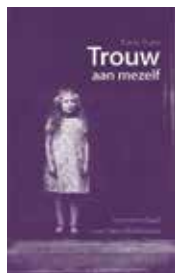
over het verleden wordt onderzocht, aangevuld, gecorrigeerd en/of omgebogen (revolte).

Amsterdam University Press, maart 2017

€ 29,95 • ISBN: 9789462982871

Zie ook het interview met Rosemarie Buikema elders in dit nummer.

Frieda Pruim Trouw aan mezelf



Een waargebeurde roman over de stoere en eigenzinnige Diet Middelman (1924-2016). Van 1954 tot 1965 studeerde ze psychologie aan de Universiteit Utrecht. Als therapeut hoopte ze andere mensen de hulp te kunnen geven die ze zelf zo had gemist. *Pandora*-eindredacteur Frieda Pruim leerde Diet in 1988 kennen toen zij als student bij haar in huis kwam wonen, in de Poortstraat. Anderhalf jaar lang interviewde ze

haar, en namen ze samen oude dagboeken en brieven door.

Diet had bewust geen partner en kinderen. Ze groeide op met twee zussen in een gereformeerd gezin op de Veluwe. Haar ouders gingen uit elkaar toen ze veertien was. Ze werkte in de verpleging en jeugdzorg en als bedrijfsleider in de puddingfabriek van haar vader. Haar studie psychologie, vanaf haar dertigste, maakte ze niet af en ze werkte nooit als psycholoog, omdat de regels waaraan ze zich dan moest houden, haar niet zinden. Haar favoriete hoogleraar was prof. dr. Buytendijk. Ze werkte in een huis voor psychiatrische patiënten van prof. dr. Rümke, in 1953 rector magnificus aan de Universiteit Utrecht. Vanaf 1966 tot aan haar pensioen was de gemeente Utrecht haar werkgever.

Uitgegeven in eigen beheer, januari 2017

€ 20 exclusief verzendkosten, te bestellen bij de auteur: f.pruim@uu.nl
Meer informatie: www.friedapruim.nl/boeken/diet.

Bert van der Zwaan Haalt de universiteit 2040?



Sinds de middeleeuwen heeft de universiteit vele veranderingen succesvol doorstaan. Maar het hele landschap van het hoger onderwijs is de afgelopen decennia zo snel en ingrijpend in beweging gekomen, dat de uitgangspunten van de universiteit nu opnieuw doordacht moeten worden.

Bert van der Zwaan nam eind maart afscheid als rector magnificus van de Universiteit Utrecht.

Voor zijn boek sprak hij met tal van collega's in Azië, Europa en Noord-Amerika over de ontwikkelingen binnen de stelsels van hoger onderwijs in hun land. Op basis van die gesprekken exploreert hij de toekomst van het hoger onderwijs, met als kernvraag: haalt de universiteit 2040?

Amsterdam University Press, november 2016

€ 19,95 of gratis op <https://tinyurl.com/haaltuniversiteit2040>
ISBN: 9789462984158

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