



*With one
article
in English*

Diversiteitscommissie Geowetenschappen



Fatima Suleman wil dat medicijnen beschikbaar worden voor iedereen



Marjolein van den Brink: schaf seksregistratie af



**INTERVIEW MET ISABEL ARENDS,
DE NIEUWE BÈTADECAAN**

Artikelen

4 Interview

Isabel Arends, de nieuwe decaan bij Bètawetenschappen:
'Als je niet scherp blijft, groeit het aantal vrouwen veel te traag'
drs. Anne-Marie van Gijtenbeek

8 Reportage

Verslag van de bijeenkomst voor vrouwelijke hoogleraren op
3 september: drie experts over hun vakgebied
drs. Frieda Pruim

11 Landelijk nieuws

Vrouwelijke hoogleraren pakken intimidatie op universiteiten
aan, o.a. door brief aan alle rectoren
prof. dr. Hanneke Takkenberg

14 Faculteitsnieuws

Geowetenschappen roept diversiteitscommissie in het leven
om doorstroming van vrouwen te stimuleren
drs. Carla Schoof

16 Impressie

Eerste Canal Pride met boot van Universiteit Utrecht: 'Alsof je
door een tunnel van liefde vaart'
dr. Agnes Andeweg, drs. Sjoer Bergervoet, prof. dr. John de Wit

18 Fotoreportage

Canal Pride in beeld
Gaby den Held, Paul van der Lugt, Jan van der Veen



20 Nieuwe programma's

Twee nieuwe initiatieven voor vluchtelingen in de wetenschap
drs. Elena Valbusa en dr. Koen Leurs



22 Gastcolumn

Houder Prins Claus leerstoel 2016-2018: 'Maak medicijnen
betaalbaar voor iedereen'
prof. dr. Fatima Suleman

IN ENGLISH

23 Onderzoek

Jurist Marjolein van den Brink: 'Met afschaffing van
sekseregistratie help je de emancipatie vooruit'
drs. Frieda Pruim

26 Achtergrond

Feminer brengt studenten en topvrouwen samen
Lynn van de Noord



28 Interview

Hoogleraar Diergeneeskunde Juliette Legler
raadt vrouwen aan om niet te bescheiden te zijn
dr. Nynke Kramer



Rubrieken

3 Voorwoord

7 Personalia

13 Presenteerblaadje (1): Alexandra Timmer

21 Uit de academia

25 Onderzoek

27 Kort nieuws

29 Presenteerblaadje (2): Nicoline Korthagen

30 OBP-pagina's: afdeling Vastgoed & Campus

32 Boeken

Jaargang 33, nr. 2, december 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 me-
dewerkers van de universiteit die zich als abonnee
aankopen.

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. 2531145 (maandag) of 2534805 (andere dagen)
E-mail: pandora@uu.nl

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

Medewerkers aan dit nummer: Agnes Andeweg,
Sjoer Bergervoet, Nicoline Korthagen, Nynke Kramer,
Koen Leurs, Lynn van de Noord, Hanneke
Takkenberg, Carla Schoof, Fatima Suleman,
Alexandra Timmer, Elena Valbusa, John de Wit
Vormgeving: Avant la Lettre, Hanneke Verheijke,
Utrecht; info@avantlalettre.nl

Fotografie: Ton van den Born (Marjolein van
den Brink en Sem Wenselaers, pag. 23-24), M.
Büttinghausen (Catharine van Tussenbroek,
pag. 32), Collectie Universiteitsmuseum (Caroline
Bleeker, pag. 32), Gaby den Held (pagina 18/19),
Paul van der Lugt (pag. 18/19), Ivar Pel (cover en
pag. 9), Ed van Rijswijk (foto Elske van der Wall,
pag. 19), Jan van der Veen (pagina 18/19)

Nieuws per e-mail

Om op de hoogte te blijven van nieuws en activi-
teiten, 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 (in-
terne) 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 al-
les bij elkaar: nieuws, actualiteiten, onze Twitterbe-
richten en onze LinkedIn-groep. Van die laatste kun
je ook lid worden.

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

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

Groups: Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht

@UU_VN

Uit de kast



Vrouwen zijn gelijkwaardig aan
mannen. Dat geldt voor hun
wetenschappelijke prestaties
en voor hoe hun breinen wer-
ken. Er bestaan meer verschil-
len tussen vrouwen en mannen
onderling dan tussen die twee
seksen. Jurist Marjolein van den
Brink pleit daarom in een in-
terview met *Pandora*-redacteur
Frieda Pruim (links op de foto)
voor afschaffing van seksere-
gistratie. Van den Brink is geen
voorzitter van het invoeren
van een derde hokje (gender-
neutraal), want dat is stigmati-

serend, betoogt zij in deze *Pandora* (pagina 23-25). Als we echt gelijk
zijn, waarom zouden we dan nog onderscheid moeten maken?

In onze diversiteit zijn we weliswaar allen gelijkwaardig, maar niet
gelijksoortig, en zo zullen er ook altijd seksespecifieke verschillen
bestaan. Sommige daarvan zijn medisch, denk bijvoorbeeld aan
hart- en vaatziekten en borstkanker, die bij vrouwen en mannen
net iets anders van aard zijn. Borstkanker komt bij vrouwen bo-
vendien veel vaker voor dan bij mannen (13.000 vs. 100 per jaar).
Hoogleraar Elske van der Wall sprak erover tijdens de laatste bij-
eenkomst van het netwerk van vrouwelijke hoogleraren aan de UU
(zie het verslag op pagina 8-10).

Andere seksespecifieke verschillen zijn niet per se medisch maar
wel lichamelijk. Tijdens dezelfde bijeenkomst kwam het onder-
werp moederschap ter tafel. Hoewel zwangerschap en borstvoe-
ding een relatief korte periode in menig vrouwenleven beslaan,
blijken vrouwelijke wetenschappers anno 2018 nog geregeld na-
deel te ondervinden als zij hun carrière willen combineren met de
zorg voor kinderen. Moederschap lijkt onder wetenschappers een
taboeonderwerp te zijn. Terwijl mannen die als vader 'uit de kast'
komen, daar juist om bejubeld worden.

De ene vorm van diversiteit is meer zichtbaar of merkbaar dan de
andere. Vrouw zijn of van kleur zijn kun je slecht verhullen, al zou
je dat willen. Dat geldt ook voor sommige beperkingen, zoals stot-
teren of slecht kunnen lopen. Maar durven uitkomen voor je eigen
identiteit, is dat wellicht een maat voor hoe geaccepteerd je je
voelt? De deelnemers aan de UU-boot tijdens de Canal Pride deed
het in elk geval goed (zie pagina 16-19). Ze hadden het gevoel
door een 'tunnel van liefde' te varen.

Komen we uit de kast met ons allen: als LHBT+'er, als moeder, va-
der, als autist, als mantelzorger of als #MeToo-betrokkene? En zo
ja, hoe? Ga jij als zorgzame vader of zoon bij je werkgever onder-
handelen over je werktijden als je voor je kleine kinderen of je
oude moeder of vader wilt zorgen? Hoe divers durf jij te zijn?

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

'Wat goed is voor vrouwen, is goed voor iedereen'

De faculteit Bètawetenschappen heeft sinds 1 juli een nieuwe decaan: prof. dr. Isabel Arends. Zij was hiervoor hoogleraar Biokatalyse aan de TU Delft en voorzitter van de afdeling Biotechnologie. Wat zijn haar plannen en wat is haar visie op genderdiversiteit?

Tekst: Anne-Marie van Gijtenbeek

Dit jaar ontving prof. dr. Isabel Arends een koninklijke onderscheiding. Zij werd benoemd tot Officier in de Orde van Oranje-Nassau voor haar baanbrekende wetenschappelijke werk met grote maatschappelijke relevantie, haar inzet voor de wetenschap in het algemeen en voor vrouwen in de wetenschap in het bijzonder. Zo speelde zij als voorzitter van vrouwenennetwerk DEWIS (Delft Women in Science) een belangrijke rol in de ontwikkeling van een stimuleringsbeleid voor meer vrouwen op hoge posities aan de TU Delft.

Op 1 juli werd ze decaan van de faculteit Bètawetenschappen aan de Universiteit Utrecht. "Besturen en het aansturen van onderzoek en onderwijs speelt een grote rol in mijn nieuwe werk. Carrièreontwikkeling van jonge wetenschappers heeft ook volop mijn aandacht: hoe faciliteer je ze goed, hoe zorg je dat ze groeien in de organisatie en dat ze goed zichtbaar zijn? Als de organisatiecultuur goed is voor de

carrière van vrouwen, helpt dat uiteindelijk iedereen verder. Die organisatiecultuur moet inclusief zijn, zodat ze iedereen gelijke kansen biedt. Dat bereik je door bijvoorbeeld coachend leidinggeven op diverse niveaus te stimuleren, jonge onderzoekers zichtbaar te maken en door open en internationaal te werven voor nieuwe posities."

Het valt Arends op dat bij het zoeken van leden voor commissies jonge onderzoekers vaak worden ontzien. "Dat is prima als ze net beginnen, maar wacht niet te lang met

ze toch 'in de wind' te zetten. Ik vind het heel verfrissend om ook jonge mensen aan het stuur te laten en niet alleen zestigplussers. Variatie in carrièrepaden betekent ook mensen in een vroegere fase van hun carrière managementtaken laten vervullen, die ze na een tijd weer kunnen loslaten. Mij heeft het veel geleerd om breder te kijken dan mijn wetenschappelijke carrière. Dat gun ik andere collega's ook."

Zichtbaar

Toename van vrouwen in hogere wetenschappelijk functies verloopt aan de faculteit Bètawetenschappen van de UU al jaren traag, net als aan de TU Delft. In Delft startten vrouwelijke wetenschappers in 2006 om die reden vrouwenennetwerk DEWIS. Arends was van 2010 tot 2013 de voorzitter. "DEWIS ontstond uit de behoefte van vrouwelijke collega's om

hun stem te laten horen en meer zichtbaar te zijn. De Delftse faculteiten functioneerden behoorlijk los van elkaar en de vrouwelijke wetenschappers wilden van elkaar leren. Het percentage vrouwelijke stafleden was overal

erg laag, en er waren grote cultuurverschillen tussen faculteiten. Het was boeiend om *best practices* uit te wisselen en als netwerk konden we een beter klankbord zijn richting college van bestuur.

In die beginperiode van DEWIS investeerden we veel tijd en aandacht in empowermenttrainingen. Later werden die trainingen structureel overgenomen door Human Resources, die ze eerder ook al financierde, en uiteindelijk zijn ze in het tenure-trackpakket beland. Je ziet weer: wat goed is voor vrouwen is goed voor iedereen.

Inzetten op bewustwording, trainingen, carrière en begeleiding is elementair en behoeft structurele zorg en aandacht. Het proces van meer vrouwen binnenkrijgen en houden gaat beslist niet vanzelf. Maar als je er bovenop blijft zitten en eraan blijft werken, kun je zorgen dat het in een aanvaardbaar tempo de goede kant op beweegt. Als je niet scherp blijft, groeit het aantal vrouwen wel, maar veel te langzaam.

Het is heel verleidelijk om terug te vallen op oude patronen. Bij het invullen van nieuwe vacatures in tijden van schaarste of tijdnood moet je behoorlijk vasthoudend zijn om de procedure open en transparant te laten verlopen om ook voldoende vrouwelijke kandidaten in beeld te krijgen."

Om de toename van genderdiversiteit onder wetenschappelijk personeel te bespoedigen, riep de Utrechtse faculteit Bètawetenschappen in 2016 het Westerdijk Fellowship in het leven, om uitmuntend vrouwelijk talent met leiderschapskwaliteiten aan te trekken. Onlangs werd bij Natuurkunde de vierde vrouw aangesteld. Arends was in Delft vanaf de start betrokken bij de Technology Fellowships, die Bètawetenschappen aan de UU inspireerden. Werken die op dezelfde manier?

"In Delft is zowel instromen op tenure track- als op hoogleraarsniveau mogelijk, aan de UU gaat het alleen om tenure tracks. De Technology Fellowships brachten vrouwen naar Delft die we anders gemist hadden. In Delft loopt alweer de vierde ronde. Per twee jaar levert dat tien nieuwe talenten op. Ook in Utrecht heb je een dergelijk instrument nodig: anders gaat het veel te langzaam. Bovendien heeft een organisatie behoefte aan rolmodellen. Zij laten zien: we zijn als organisatie met de positie van vrouwen aan de slag."

Is er wel voldoende vrouwelijk talent beschikbaar? Arends: "Ongeveer één op de vier wetenschappers bij Bèta is vrouw: een op de drie studenten en universitair docenten en een op de vijf universitair hoofddocenten. Van de hoogleraren is slechts een

'Als je niet scherp blijft, groeit het aantal vrouwen veel te traag'



op de zes vrouw. Ik zie geen goede reden waarom het percentage vrouwen zakt naar mate ze hoger op de ladder komen. Als ze in Nederland niet te vinden zijn, kunnen we ze ook uit het buitenland halen; gelukkig heeft de Universiteit Utrecht een enorme aantrekkingskracht op wetenschappers uit andere landen.”

Bij Informatica heeft Bètawetenschappen momenteel de meeste vacatures. “Daarvoor zijn we volop aan het werven”, aldus Arends. “In totaal zullen we hier tussen 2016 en 2019 zo’n twintig universitair (hoofd)docenten en hoogleraren hebben aangenomen. Daarvan is 40 procent vrouw, inclusief twee vrouwelijke hoogleraren. Dat ging echter niet vanzelf: we hebben onder andere de commissieleden gender-trainingen gegeven en met standaardvragen laten werken.”

Eigenwijs

In haar eerste periode gaat Arends zich verdiepen in hoe medewerkers de cultuur op de verschillende departementen ervaren. Haar doel is dat Bètawetenschappen voor iedereen een prettige werkplek wordt. “Ik ga gesprekken voeren met onder andere vrouwelijke stafleden. Werkdruk is daarbij een belangrijk thema; iedereen heeft ermee te maken.”

Arends is ook vicevoorzitter van het domein Toegepaste en Technische Wetenschappen van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO). Daar worden op landelijk niveau discussies gevoerd over hoe wetenschappelijke prestaties te waarderen. Arends: “Mijn standpunt als wetenschapper is altijd geweest: het gaat om kwaliteit en niet om kwantiteit. Een iets hogere publicatie-index vind ik niet heel relevant voor de kwaliteit van wetenschappelijk werk. Ik ben daar wel eigenwijs in, en hopelijk anderen binnen onze faculteit ook. Onderwijs geven is enorm belangrijk, en tegelijk wil niemand dat het ten koste gaat van onderzoek. Wetenschappers moeten dus een zorgvuldige afweging maken waar ze hun beschikbare tijd aan besteden. Het is jammer dat de functies van universitair docent en hoofddocent een onaantrekkelijk imago krijgen door de disbalans tussen onderwijs en onderzoek, en het zou eeuwig zonde zijn als vrouwen zich door zulke beeldvorming meer zouden laten afschrikken dan mannen. Deze functies zouden voor



Isabel Arends: “Een iets hogere publicatie-index vind ik niet heel relevant voor de kwaliteit van wetenschappelijk werk.”

iedereen, dus ook voor vrouwen, aantrekkelijker moeten worden. Wat helpt is om mensen de gelegenheid te geven om gedurende hun carrière te wisselen in meer accent op onderwijs, onderzoek of management. Ik

‘Het was tijd voor een stapje omhoog’

vind het onwenselijk als zij zich omwille van hun cv gedwongen voelen keuzes te maken die ten koste gaan van het onderwijs. Als decanen en als NWO hebben wij invloed op hoe die cv’s worden beoordeeld.”

Groei

De komende jaren zit de faculteit Bètawetenschappen in de lift: ze krijgt extra geld van het ministerie. Informatica, Wiskunde en Natuur- en Scheikunde kunnen structureel extra hoogleraren en tenure-track-onderzoekers gaan aanstellen. Voor alle universiteiten bij elkaar is er 60 miljoen euro beschikbaar. “Als bèta- en techniekdecanen in Nederland hebben we de opdracht gekregen van het ministerie om dat onderling te verdelen. Hiervoor is een commissie ingesteld die nu aan het werk is. In 2019 gaat al een deel van dat bedrag vrijvallen, dus we

hebben het druk met zorgvuldig plannen maken.

Daarnaast stijgt het aantal studenten bij Bèta nog steeds. Daarbij moeten we ook weer op de werkdruk letten, bijvoorbeeld bij Biologie en Artificial Intelligence, waar grote hoeveelheden studenten binnenkomen.”

De faculteit Bètawetenschappen neemt op dit moment deel aan de Inclusiviteitsmonitor: een nieuw, door de UU gelanceerd, landelijk onderzoek bij allerlei organisaties naar werkzame ingrediënten van succesvol inclusiviteitsbeleid, geleid door de Utrechtse universiteitshoogleraar prof. dr. Naomi Ellemers. Aan de pilot doen ook de faculteiten REBO en Geowetenschappen mee. “Ik kijk erg uit naar de samenwerking met Naomi en ben heel benieuwd wat er zoal boven water zal komen”, aldus Arends.

“In Delft tekenden we als eerste universiteit in 2008 het Charter Talent naar de Top. Van daaruit hebben we in 2010 meegewerkt aan onderzoek van Tilburg University met twee van onze faculteiten. Uit groepsessies bleek dat wetenschappers behoefte hadden aan een onderzoeksabbatical. Ze zeiden ook moeite te hebben met de omgangscultuur die er heerste in de door mannen gedomineerde faculteit. Dat kan enorm doorwerken in een organisatiecultuur. In die sessies werden ook concrete acties bedacht, bijvoorbeeld om coachende leiders als rolmodel in de spotlights te

zetten. Daarnaast introduceerden we de ‘Week van het compliment’, om persoonlijke aandacht te stimuleren. Wat ik van die periode heb geleerd: als je wilt ontdekken welke gender- of inclusiviteitsfactoren werkelijk een rol spelen, moet je de iets diepere lagen van een organisatie bekijken. Waar zit het ongemak? Hoe kunnen we daar iets aan doen? Niemand doet het met opzet verkeerd.”

De aanbevelingen uit het onderzoek waarmee de TU Delft toen aan de slag is gegaan, zijn tegenwoordig deels helemaal ingeburgerd op universiteiten: awareness-workshops voor leidinggevenden, meer dan één vrouw benoemen in commissies en richtlijnen hanteren om vacatureteksten uitnodigend te maken voor iedereen. “Daaruit blijkt weer dat wat goed is voor het binnenhalen van vrouwen, uiteindelijk goed is voor de hele organisatie. Met professionalisering binnen sollicitatiecommissies is trouwens nog wel een mooie slag te slaan, want vrouwen en mannen worden nog altijd verschillend beoordeeld. Wij zijn als wetenschappers goed bedoelende amateurs in het vak van werving en selectie. We kunnen ons wel laten bijscholen, maar uiteindelijk is het nodig om professionals te betrekken, of daartoe geprofessionaliseerde collega’s.”

Invloed

Arends maakte zelf kenbaar dat ze wel decaan aan een universiteit zou willen worden. “Vanuit zo’n positie heb je impact om de wereld net iets beter te maken. Als voorzitter van de afdeling Biotechnologie aan de TU Delft had ik beperkte invloed, dus het was tijd voor een stapje omhoog.” Dit decanaat betekent wat haar betreft zeker niet het einde van haar carrière als hoogleraar. “Ik ben altijd wetenschappelijk onderzoek blijven doen. Het zal nu wel weer iets minder worden, maar gelukkig zijn er manieren om in de running te blijven. Ik werk nog samen met collega’s van de TU Delft en wil ook samenwerken met Utrechtse collega’s, zodat ik altijd weer terug kan naar mijn wetenschappelijke werk.”



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



Geneeskunde-student **Avin Ghedri** ontving op 20 september de ECHO award voor haar activiteiten die een brug slaan tussen groepen met een westerse en niet-westerse achtergrond.

ScienceGuide noemt **prof. dr. Belle Derks** als een van de vijf personen en groepen die hun stempel gaan drukken op hoger onderwijs en wetenschap in het jaar 2019/19. Zij doet aan de UU onderzoek naar ongelijkheid op de werkvloer en is voorzitter van De Jonge Academie. Mede op haar aandringen paste NWO onlangs de aanvraagtermijnen voor ouders aan.

Veena Srinivasan bekleedt vanaf 1 september 2019 de Prins Clausleerstoel aan de UU. Zij doet onderzoek naar duurzame en inclusieve voedselproductie in Aziatische deltagebieden. Ze is fellow bij de academische denktank Ashoka Trust for Research in Ecology and the Environment (ATREE) in de Indiase stad Bangalore.

Prof. dr. Anna Akhmanova, hoogleraar cellulaire dynamica aan de UU, ontving op 12 september een Spinozapremie, een van de hoogste wetenschappelijke onderscheidingen in Nederland. Zij krijgt 2,5 miljoen euro voor haar onderzoek naar het skelet van de cel.



UU-hoogleraar Geschiedenis van de internationale betrekkingen **Beatrice de Graaf** kreeg op 12 september de prestigieuze Stevinpremie van 2,5 miljoen euro. Het doel van de premie is om kennisbenutting te stimuleren en te waarderen. De Graaf streeft ernaar theoretische inzichten in terrorisme en veiligheid te delen met overheden en, via de media, met een breder publiek.

Gabrielle Keller is per 1 september benoemd tot hoogleraar software technology. De van oorsprong Duitse Keller was de afgelopen negentien jaar verbonden aan universiteiten in Sydney en New York.

De Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) verleende in juli aan 22 pas gepromoveerde onderzoekers van de Universiteit Utrecht, UMC Utrecht, het Hubrecht Instituut en het NIOZ een Veni-financiering van maximaal 250.000 euro. Tien van de 22 onderzoekers zijn vrouw. Hiermee kunnen zij gedurende drie jaar hun eigen ideeën verder ontwikkelen. **Lorena Sosa** ontving een Veni-subsidie voor haar onderzoek naar de aanpak van geweld tegen trans- en interseks-personen en **Florijn Dekkers** voor het visualiseren van de groei van borstkanker in 3D. De andere vrouwelijke ontvangers van de Veni-subsidie zijn: **Kerstin Schneeberger, Sanne Moorman, Danai Riga, Irene Valenzuela, Hanneke Willemsen, Andrea Ascani, Annet den Haan** en **Tamar Lok**.

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

'Hoogleraar, laat zien dat top en moederschap te combineren zijn'

Op 3 september was de derde bijeenkomst van het netwerk van vrouwelijke hoogleraren aan de UU. Drie van hen vertelden over hun onderzoek: Janneke Plantenga over economische zelfstandigheid van vrouwen, Elsken van der Wall over borstkanker en Linda Senden over vrouwen aan de top.

Tekst: Frieda Pruim

Zo'n 45 vrouwelijke hoogleraren verzamelen zich op maandagochtend 3 september in de Kanunnikenzaal van het Academiegebouw voor de derde bijeenkomst van het netwerk Female Professors UU. Bijna 40 procent van het totale aantal vrouwelijke hoogleraren aan de UU, dus geen gekke opkomst, constateren enkele aanwezigen op de eerste dag van het nieuwe academische jaar. Annetje Ottow, vicevoorzitter van het college van bestuur en voorzitter van de Taskforce Diversiteit, praat de aanwezigen bij over wat er zoal is gebeurd sinds de publicatie van het Strategisch Plan 2016-2020, twee jaar geleden, met

'Drie faculteiten gaan met de billen bloot'

vergroting van diversiteit als een van de speerpunten: de oprichting van dit netwerk, de instelling van de Taskforce Diversiteit met een eigen website (www.uu.nl/diversiteit), de viering van Coming Out Day op de UU in oktober 2017, de publicatie van een DUB-magazine over diversiteit, een stimuleringsfonds(je) en een Diversity Award die op de nieuwjaarsborrel wordt uitgereikt. Verder hebben onderzoekers aan deze universiteit een Inclusiviteitsmonitor ontwikkeld. Drie van onze faculteiten hebben zich aangemeld om hieraan mee te doen. "Zij gaan met de billen bloot en kunnen zo vaststellen hoe

inclusief ze zijn en op welke manier zij zich nog kunnen verbeteren." De diversiteitscoördinatoren van de verschillende faculteiten vormen samen een netwerk, en sinds dit jaar is er een 'hub' op het gebied van gender en diversiteit, waarin alle onderzoek op dit terrein is gebundeld. "We hebben heel veel kennis en expertise in eigen huis, en willen onze eigen bobo's graag inzetten om een lezingenreeks over diversiteit op te zetten", aldus Ottow.

Ze benadrukt dat het college van bestuur beseft dat er ook 'scherpe randjes' zit-

ten aan het diversiteitsdebat. "MeToo wordt binnen de UU nog maar heel beperkt benoemd", besluit ze. "Daar gaan we als Taskforce mee aan de slag. Ik hoop dat jullie als onze ambassadeurs de guts hebben om het te aan te kaarten als je ermee te maken krijgt. Mijn deur staat altijd open."

Parttime economie

Daarna komen drie 'bobo's' aan het woord over hun vakgebied, te beginnen met Janneke Plantenga. Zij is sinds begin 2018 de-



Janneke Plantenga: "Nederlandse vrouwen behoren tot de gelukkigste ter wereld."

caan van REBO en hoogleraar economie. Op verzoek van de organisatoren spreekt ze over de beperkte economische zelfstandigheid van vrouwen in Nederland. Maar liefst 40 procent van de vrouwen tussen de 15 en 65 jaar (exclusief studenten) kan financieel niet op eigen benen staan, tegenover 20 procent van de mannen. Eenderde van deze vrouwen heeft wel betaald werk, maar niet genoeg om zelfstandig van te leven. Dat komt omdat parttime werken in Nederland voor vrouwen heel gebruikelijk is. "Nederland wordt wel de enige parttime economie ter wereld genoemd, maar het zijn vooral vrouwen die in deeltijd werken; in sectoren met veel mannen is fulltime werken wel de norm."

Nederlandse vrouwen hebben gemiddeld 27 uur per week betaald werk, tien uur minder dan mannen, met grote negatieve gevolgen. Zo komen ze financieel in de problemen als ze gaan scheiden en het ongebruikte potentieel heeft negatieve consequenties voor de economische groei. Maar er zijn ook voordelen: werk en zorg zijn goed te combineren en dan hou je ook nog vrije tijd over. "Of er een oorzakelijk verband met deeltijdwerk is, weet ik niet", zegt Plantenga, "maar Nederlandse vrouwen behoren tot de gelukkigste ter wereld."

Ze benadrukt dat je niet simpelweg kunt stellen dat vrouwen meer uren betaald moeten werken. Deeltijdwerk is namelijk niet zozeer een individuele keuze maar een integraal onderdeel van de Nederlandse samenleving, met gevolgen voor de organisatie van betaalde en onbetaalde arbeid. Meer gelijkheid en meer economische zelfstandigheid van vrouwen betekent dus ook investeren in goede en betaalbare kinderopvang, betaald ouderschapsverlof en schooluren die zijn afgestemd op voltijdse werktijden.

Fout in de genen

De tweede spreekster is Elsken van der Wall. Zij is internist-oncoloog bij het UMC Utrecht, universiteitshoogleraar en hoogleraar interne geneeskunde bij de faculteit Geneeskunde en *associate professor* aan de John Hopkins Universiteit in Baltimore (VS), met als specialisatie borstkanker. Eerst deelt ze een aantal niet zo opwekkende cijfers met haar publiek: Kanker is doodsoorzaak nummer 1 bij mannen en



Elsken van der Wall: "Je kunt kanker niet zelf bestrijden."

vrouwen; bij vrouwen komt borstkanker het meest voor, en het aantal vrouwen dat ermee te maken krijgt groeit jaarlijks. Een op de acht vrouwen wordt er in de loop

'Heb de guts om intimidatie aan te kaarten als je ermee te maken krijgt'

van haar leven door getroffen. Vorig jaar ging het om bijna 15.000 Nederlandse vrouwen (en 136 mannen), vooral 50-plussers. Elke dag sterven er in ons land maar

liefst negen vrouwen aan. "Borstkanker is geen psychologische ziekte", benadrukt Van der Wall. "Je krijgt het niet omdat je gestrest bent door je fulltime werk, maar het is een fout in de genen."

Risicofactoren zijn, behalve erfelijke aanleg, onder meer obesitas, alcoholconsumptie, roken, hoge sociaal-economische status en laat moederschap. Dankzij een mix van steeds betere screening en behandelmogelijkheden is de overlevingskans vijf jaar na het krijgen van de ziekte wel gestegen van 56 procent in de jaren zestig van de vorige eeuw naar 88 procent nu. Van der Wall zou graag behandelmethoden ontwikkelen die minder schadelijk zijn dan de huidige, zodat akelige bijwerkingen zoals haaruitval, smaakverlies, moeheid en geheugenstoor-



Linda Senden: "Tekst en uitleg moeten geven over streefcijfers is typisch Nederlandse symboolpolitiek."

nissen kunnen worden beperkt. Vanaf 1 oktober wordt geëxperimenteerd met een nieuwe manier van behandelen, waarbij de tumor wordt verhit in plaats van weggesneden. Daarbij wordt gebruik gemaakt van een machine die daarvoor is ontwikkeld in het UMC Utrecht.

"Kanker overleven heeft niets met moed of met vechten te maken", onderstreept ze aan het eind van haar betoog. "Je kunt kanker niet zelf bestrijden. Alleen voortdurend onderzoek leidt tot steeds vroegere opsporing en steeds betere en minder schadelijke behandelingen."

Een vrouw uit de zaal vraagt naar Van der Walls visie op het "vreselijke" mammografie-apparaat waarmee borstkanker op dit mo-

ment wordt opgespoord, waarbij je borsten op pijnlijke wijze worden samengeperst. "Het werkt goed, maar is inderdaad niet aangenaam", aldus Van der Wall. "Er wordt hard gewerkt aan de ontwikkeling van nieuwe, beter verdraagbare apparatuur."

Quota

Ten slotte houdt Linda Senden, hoogleraar Europees recht en een van de drie leidinggevenden van de hub Gender en Diversiteit, een verhaal over de positie van vrouwen aan de top. Van alle topmanagers in Europese bedrijven is slechts 24 procent vrouw. Landen gaan daar verschillend mee om. Dat varieert van niks doen tot harde quota die met sancties gepaard gaan voor

bedrijven die zich daar niet aan houden, en alles wat daar tussenin zit. Zo hanteert Nederland een streefcijfer van 30 procent. Bedrijven moeten tekst en uitleg geven over wat ze hebben gedaan om het percentage vrouwen te verhogen, maar als ze hun target niet hebben gehaald, worden ze daarvoor niet gestraft. "Typisch Nederlandse symboolpolitiek", aldus Senden, die het Europees Parlement adviseerde over een Europese richtlijn die evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen wil bevorderen. "De meeste Nederlandse bedrijven leggen in de praktijk zelfs geen verantwoording af."

'Kanker overleven heeft niets met moed of met vechten te maken'

Het instellen van quota in combinatie met sancties werkt het beste, blijkt in landen als Frankrijk, Italië en Noorwegen, waar deze maatregel is ingevoerd. Maar het vergt wel wat van de bedrijven in deze landen om daadwerkelijk meer vrouwen te benoemen, zoals transparante sollicitatieprocedures, bij gelijke geschiktheid kiezen voor een vrouw en flankerend beleid zoals trainingen en mogelijkheden om werk en zorg te combineren.

"Waarom is er in leiderschapscursussen op de UU geen aandacht voor gender en moederschap?", vraagt iemand uit het publiek zich af. "Als vrouwelijke hoogleraren moeten we expliciet benoemen dat we ook moeder zijn en dat het mogelijk is om fulltime werk en zorg te combineren", vindt ze. "Nu hebben we het daar meestal niet over. Daardoor krijgen de vrouwen in ons team het gevoel dat ze geen kinderen mogen krijgen."



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

Vrouwelijke hoogleraren pakken intimidatie op universiteit aan

Het jaarlijkse lentesymposium van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), op 25 mei aan de Universiteit Leiden, was gewijd aan #MeToo op de universiteit: het herkennen, bespreken en aanpakken van ongewenst gedrag en misbruik van machtsposities. LNVH-voorzitter Hanneke Takkenberg schetst hoe haar organisatie werkt aan #nomore.

Tekst: Hanneke Takkenberg

Een volle zaal in het Academiegebouw aan het Rapenburg in Leiden op het lentesymposium van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), op 25 mei: bestuurders, beleidsmakers, lobbyisten en veel vrouwelijke academici. Het programma legt stapje voor stapje het delicate thema machtsmisbruik en intimidatie in de academie bloot. De hele dag is de Chatham House Rule van kracht: de deelnemers zijn vrij om de ontvangen informatie te gebruiken, maar de identiteit en herkomst van de sprekers en andere deelnemers mag niet worden onthuld.

Naast voordrachten van experts over macht en over wat er bekend is over *sex-based harassment* in de academie, is een groot deel van het programma interactief: theatergroep Het Acteursgenootschap vertaalde de verhalen van academici uit het drieluik van *ScienceGuide* over #MeToo

(zie voetnoot) naar korte sketches, die zij voor het publiek opvoeren. Een ervan gaat over een senior onderzoeker die zijn kamerdeur op slot doet tijdens een overleg met een promovenda, en vervolgens avances maakt. Na elke sketch vraagt de moderator aan de zaal en aan een panel van experts de situatie te analyseren. In het panel zitten een HR-directeur, een vertrouwenspersoon en een jurist gespecialiseerd in zaken over seksuele intimidatie. Voor HR blijkt het lastig om aan de belangen van zowel werkgever als werknemer tegemoet te komen. Vertrouwenspersonen hebben weinig meer te bieden dan documentatie van de aangedragen casus en een luisterend oor.

Enorme omvang

De moderator vraagt aan de zaal wie er weleens zelf of in de directe omgeving te maken heeft gehad met ongewenst gedrag op de werkvloer: meer dan de helft van de

deelnemers steekt de hand op. Op de vraag hoeveel van hen daar melding van heeft gemaakt, gaat slechts een klein aantal handen omhoog. En wie van deze mensen was geholpen met de melding? Slechts één opgestoken hand blijft over. Op dat moment realiseert het publiek zich de enorme omvang van de problematiek en de grote verbeteringsslagen die nog te maken zijn in de omgang hiermee in academische organisaties.

Dat je ook zelf iets kunt doen aan ongewenst gedrag, wordt duidelijk in de *active bystander* training van Scott Solder, trainer en voormalig producent van de BBC. Aan de hand van de methode van de vier D's, *Direct action, Delay, Distraction and Delegation*, gaan de deelnemers in groepen aan de slag om in verschillende hypothetische situaties van ongewenst gedrag te kiezen voor de juiste manier van handelen. Direct iets zeggen van ongewenst gedrag (*Direct action*) kan soms, maar is natuurlijk

Seksuele intimidatie op de UU

Bij de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag van de UU, Jeanette van Rees, kwamen in 2017 28 klachten binnen, twintig van medewerkers en acht van studenten, zo blijkt uit haar jaarverslag van 2017. Acht van die klachten hadden specifiek betrekking op (seksuele) intimidatie. Het ging hierbij om grensoverschrijdend gedrag, opmerkingen over uiterlijk of kleding, de wens om een relatie te starten en stalken.

Vier (seksuele) intimidatieklachten uit 2017 waren afkomstig van medewerkers; vier van studenten. Vijf van deze klachten waren een rechtsreeks gevolg van de #MeToo-discussie. Ter vergelijking: In 2016 kreeg Van Rees in totaal drie klachten over (seksuele) intimidatie (twee van medewerkers, een van een student), in 2015 vier (allemaal van studenten).

Slechts één klacht uit 2017 leidde tot een officiële klacht bij de klachtencommissie ongewenst gedrag. Veel melders willen vooral hun verhaal kwijt en advies over hoe zij zelf de situatie kunnen aanpakken. Een van de overwegingen om geen officiële klacht in te dienen is dat de beklaagde een belangrijke collega of meerdere is, en dat de klager bang is voor repercussies.

Van Rees durft niet te zeggen of de meldingen die bij haar terechtkomen het topje van de ijsberg vormen, zei ze in *DUB* van 30 oktober 2017. Geheel onwaarschijnlijk acht ze het ook niet, omdat uit onderzoek blijkt dat het merendeel van de slachtoffers van ongewenste intimiteiten geen hulp zoekt. Die conclusie kun je ook trekken uit gegevens in de Medewerkersmonitor 2017. Daaruit blijkt dat 0,8 procent van de mensen die de enquête invulden te maken kreeg met ongewenste intimiteiten. Dat komt neer op 33 respondenten, veel meer dan degenen met dit soort klachten bij Van Rees aanklopten.

Heb je ook een klacht die je wilt bespreken met de vertrouwenspersoon voor studenten en personeel? Mail dan J.vanRees@uu.nl of bel 2532791. De vertrouwenspersoon kan voorlichting verstrekken over ongewenst gedrag, zorgen voor opvang en een vrouwelijke behandeling, zoeken naar een informele oplossing en de klager, indien gewenst, terzijde staan bij het indienen van een formele klacht en de afhandeling daarvan. De klachtencommissie onderzoekt dan de klacht en adviseert het college van bestuur over de maatregelen die dienen te worden genomen. (Frieda Pruim)

erg confronterend; het kan ook achteraf ter sprake worden gebracht (*Delay*). Zeker in een situatie waarbij sprake is van ongelijke machtsverhoudingen zijn *Distraction* (de aandacht afleiden van de situatie door bijvoorbeeld een ander gespreksonderwerp aan te roeren) en *Delegation* (iemand anders inschakelen om het ongewenste gedrag bespreekbaar te maken) effectiever.

Sketches

Naar aanleiding van het symposium onder nam het LNVH verdere acties op dit thema. Zo stuurde het in juni een brief naar alle rectoren met de oproep om een expliciet *zero tolerance* beleid op het gebied van intimidatie en machtsmisbruik te ontwikkelen of te verstevigen. De drie knelpunten die het LNVH in de brief meegaf: er is onvoldoende zicht op de problematiek, er bestaan te veel blokkades voor meldingen en de reglementen zijn niet overal voldoende op orde. Het onderwerp zal nadrukkelijk worden geagendeerd tijdens onze jaarlijkse bezoeken aan de colleges van bestuur van de Nederlandse universiteiten, de VSNU, de KNAW en in onze contacten met HR-medewerkers en *diversity officers*. Daarnaast moedigen we universiteiten en lokale vrouwennetwerken aan zelf aan de slag te gaan met het thema. Zo zal de Theatergroep Het Acteursgenootschap langs de Nederlandse universiteiten gaan reizen met de sketches, en binnenkort o.a. de Erasmus Universiteit Rotterdam aandoen.



Beeld uit een voorstelling over integriteit binnen de wetenschap van Het Acteursgenootschap, dat ook de sketches speelde op 25 mei.

Het LNVH wil alle vormen van intimidatie en het misbruiken van macht in de academie aankaarten. Naast de aandacht

voor seksuele intimidatie hoopt het LNVH meer inzicht te krijgen in *scientific harassment*: het (opzettelijk) dwarsbomen van

de carrière van wetenschappers. Het gaat dan om zaken als: het stelen van data, (onterechte) auteurschappen op publicaties, achterstelling bij het toekennen van management- en onderzoekstaken, het opzettelijk zwart maken of juist onzicht-

‘Meer dan de helft van de aanwezigen kreeg te maken met ongewenst gedrag’

baar maken van personen bij bijvoorbeeld commissies, het (negatief) beïnvloeden van de omgeving en het dwarsbomen van onderzoeksprocessen. In een onderzoek waarvan de uitkomsten in het voorjaar van 2019 worden gepubliceerd, staan de ervaringen van vrouwelijke wetenschappers centraal.

Veilig

Het LNVH streeft er naar dat vrouwelijke wetenschappers kunnen werken in een veilige academische omgeving waarin zij zich thuis voelen, zichzelf kunnen zijn en gelijke kansen ervaren. Daartoe moet ongewenst gedrag met wortel en tak uitgeroeid worden. Als het gaat om machtsmisbruik en intimidatie, zegt het LNVH: #nomore!

- De drieluik van ScienceGuide vind je hier: www.tinyurl.com/drieluikseksueleintimidatie
- Meer informatie over het LNVH-symposium vind je hier: www.lnvh.nl/lnvh-symposium



Prof. dr. Hanneke Takkenberg (getrouwd, vier dochters) is arts-epidemioloog en hoogle-raar Klinische besliskunde in cardiothoracale interventies bij de afdeling Thoraxchirurgie van het Erasmus MC in Rotterdam. Sinds april 2018 is ze voorzitter van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). Sinds september is ze voorzitter van de Diversiteitscommissie van het Erasmus MC.

Naam: dr. Alexandra Timmer
Functie: Universitair hoofddocent mensenrechten



Wat voor werk doe je aan de UU?

“Op dit moment doe ik voornamelijk onderzoek naar *gender justice*. Kort gezegd betekent dit dat niemand op basis van gender meer macht of minder mogelijkheden zou moeten hebben. Ik vind het fascinerend om te bestuderen welke rol het recht daarin speelt: het kan verandering aanjagen, maar ook traditionele genderrolpatronen juist dieper verankeren. Voor mijn onderzoek heb ik in 2017 een Veni-beurs gekregen van NWO. Daarnaast ben ik waarnemend coördinator gendergelijkheid van het European Equality Law Network (www.equalitylaw.eu). Het doel van dit netwerk is om de Europese Commissie te voorzien van onafhankelijke informatie en advies over gendergelijkheid en non-discriminatie recht in 35 Europese landen. In onze rapporten beschrijven we bijvoorbeeld hoe het EU-recht op nationaal niveau geïmplementeerd is, en waar de knelpunten zitten. Dit netwerk coördineer ik samen met een groepje bevlogen collega's bij Rechtsgeleerdheid.”

Wat zijn je ambities?

“Zo'n Veni is natuurlijk fantastisch om te krijgen. Het geeft me de gelegenheid weer een heel nieuwe slag in mijn onderzoek te maken. De komende jaren hoop ik een aantal echt vernieuwende publicaties te kunnen schrijven. Daarnaast werk ik met collega's binnen en buiten Rechtsgeleerdheid samen om gender en diversiteit nog steviger te verankeren als onderwerp van studie binnen de universiteit. De hub Gender & Diversiteit biedt daar een mooi platform voor.”

Waar loop je op de UU tegenaan op het gebied van genderongelijkheid?

“De UU heeft de afgelopen jaren gender en diversiteit hoog op de agenda gezet, onder andere door de Taskforce Diversiteit en de hub. Ik denk dat de grootste uitdaging nu is om niet alleen een soort *add women and stir*-benadering toe te passen, maar om ook echt ruimte te bieden aan niet-dominante perspectieven in de wetenschap en het onderwijs. Meer vrouwen naar de top is belangrijk, maar uiteindelijk gaat het erom te veranderen wat feministen de ‘dominante standaard’ noemen. Bij Rechtsgeleerdheid, bijvoorbeeld, vind ik het belangrijk dat ook kritische rechtstheorie onderwezen wordt. Daarin wordt het recht bestudeerd vanuit sociaal en politiek perspectief, niet alleen als een zogenaamd objectief en neutraal gesloten systeem.”

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

Promovendi en masterstudenten ontevreden met reactie UU op ongewenst gedrag

Slechts een klein deel van de promovendi en masterstudenten die te maken krijgen met ongewenst gedrag aan de UU, doet daar melding van. De meerderheid van degenen die dat wel doen, is ontevreden over wat ermee is gedaan. Dat blijkt uit een recent UU-onderzoek dat eens in de vijf jaar onder promovendi en masterstudenten wordt gehouden. De vragen over ongewenst gedrag vormden maar een klein deel van de totale vragenlijst over ervaringen aan de universiteit. De 1864 ondervraagden mochten zelf kiezen welke vragen ze wel en niet beantwoordden; 40 procent beantwoordde de vragen over ongewenst gedrag. Van hen zeiden 63 promovendi (18 procent) en 57 masterstudenten (14 procent) hiermee te maken te hebben gehad, op een of meer terreinen, zoals gender, etniciteit en seksuele oriëntatie. “Het is maar de vraag of deze percentages representatief zijn, aangezien de ondervraagden zelf mochten kiezen of

ze de vragen over ongewenst gedrag beantwoordden”, zegt onderzoeker Dieuwertje ten Brinke van directie O & O. “Uit de cijfers kun je dus niet opmaken hoeveel ongewenst gedrag voorkomt, maar wel hoe weinig dit wordt gerapporteerd. Slechts 14 procent van de promovendi en 18 procent van de masterstudenten die ermee te maken kregen, maakte er werk van. Tweederde van de promovendi en 80 procent van de masterstudenten is ontevreden over de afhandeling of geeft aan dat het probleem niet is opgelost. Dat vinden we zorgwekkend. Promovendi en masterstudenten zouden zich veilig moeten voelen om aan te kaarten waar ze tegenaan lopen, en goed geholpen moeten worden bij het aanpakken daarvan. Om die situatie te verbeteren, gaan we onder meer trainingen aanbieden aan begeleiders van promovendi. De universiteit werkt ook aan aanpassing van de procedures.” (Frieda Pruim)

Diversiteitscommissie van Geowetenschappen wil meer doorstroming vrouwen

Het percentage vrouwelijke wetenschappers bij de faculteit Geowetenschappen is de afgelopen vijf jaar gegroeid, maar niet zo snel als gehoopt en verwacht. Een diversiteitscommissie gaat zich inspannen om de doorstroming van vrouwen verder te stimuleren. Drie commissieleden stellen zich voor.

Tekst: Carla Schoof

Pandora besteedde in 2013 uitgebreid aandacht aan de ongelijke man-vrouwverhouding binnen de faculteit Geowetenschappen. Nu, vijf jaar later, is er sprake van een groeiend aantal vrouwelijke wetenschappers, maar deze groei verloopt minder snel dan in 2013 werd verwacht en als wenselijk wordt gezien.

Het percentage vrouwelijke hoogleraren bij Geowetenschappen is gestegen van 14 naar 16 procent (ter vergelijking: de UU als geheel telt 24 procent vrouwelijke hoogleraren, red.). De Westerdijk-talentimpuls stimuleerde de bewustwording, waardoor het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten steeg van 14 naar 23 procent en het percentage universitair docenten van 27 naar 38 procent. Dat is veelbelovend. De potentie voor verdere doorstroom is er, en het is zaak er alles aan te doen om talentvolle vrouwen te behouden voor de wetenschap.

Bekend is echter dat vrouwen bij de doorstroom naar hogere wetenschappelijke posities nog steeds achterblijven. Om dit te voorkomen heeft de faculteit besloten een diversiteitscommissie in het leven te roepen. Die heeft als belangrijkste taak het faculteitsbestuur, gevraagd en ongevraagd, te adviseren over maatregelen die mogelijke obstakels bij de doorstroming van vrouwen kunnen verminderen. Ieder departement wordt vertegenwoordigd door één persoon, die gezien wordt als ambassadeur op dit terrein. De commissie wordt hierbij ondersteund door het hoofd HR. Mede aan de hand van *good practices* binnen en buiten de universiteit zal beleid worden ontwikkeld dat moet bijdragen aan de doelstelling meer vrouwen binnen de faculteit te laten doorstromen. Drie van de commissieleden maken duidelijk waarom zij zich hiervoor willen inzetten.

Voorstander van quota

Marko Hekkert, hoogleraar Sustainable Development en departementsvoorzitter: "Ik vind het kleine aantal vrouwen in de wetenschappelijke top een groot probleem voor het goed functioneren van academische organisaties. Diversiteit komt de cultuur ten goede en zorgt voor beter functionerende medewerkers, ook op de lagere posities. In tegenstelling tot veel genderstudiegeleerden ben ik voorstander van quota. Wij hebben laatst geworven voor tien UD's en daarbij duidelijk gemaakt dat we verwachten dat er vijf vrouwen worden aangenomen. Dat helpt. In het strategieplan van het departement waarvoor ik verantwoordelijk ben, staat dat

we ook op UHD-niveau een 50/50-balans willen. Dat gaat gewoon lukken. Ik erger me aan jarenlange beleidsvoornemens zonder aansprekend resultaat. Als je wat wilt, dan moet je ook doorpakken. Nou heb ik makkelijk praten, want bij ons is het aanbod van uitstekende vrouwelijke sollicitanten ruim voldoende. Dat is niet overal zo. Ik ben nieuwsgierig welke maatregelen genomen kunnen worden als er vrij weinig vrouwen solliciteren op vacatures. Is het wellicht een teken dat de organisatie zo uit balans is dat vrouwen daar niet eens willen werken? En is daar dan weer wat aan te doen? Kortom, een interessante puzzel."

Vaste aanstelling

Esther Stouthamer, universitair hoofddocent Fysische Geografie: "Diversiteit is belangrijk voor het zo optimaal mogelijk functioneren van een organisatie en het stimuleren van uitwisseling van allerlei ideeën en ervaringen. Het gaat hierbij om diversiteit op allerlei verschillende vlakken, zoals de verhouding man-vrouw, jong-oud, autochtoon-allochtoon, nationaal-internationaal georiënteerd en zelfs ook om diversiteit in verschillende (aanpalende) disciplines. Binnen ons departement werken maar heel weinig vrouwen met een vaste aanstelling; 3 op de 28 medewerkers in vaste dienst. Ik zie hier voorlopig ook geen verandering in komen. Wat ik zorgelijk vind, is dat bij sollicitaties voor aio- en postdocposities in mijn eigen vakgebied er vaak maar heel weinig tot geen vrouwelijke kandidaten reageren. Verder lijkt het erop dat vrouwen ook bij het indienen van aanvragen voor Veni-, Vidi- en Vici-subsidies vaak minder succesvol zijn. Juist de honorering van dit soort aanvragen

Percentage vrouwen op wetenschappelijke functies bij Geowetenschappen, 2013-2018 (op basis van fte's)

	2013	sept. 2018
Hoogleraar	14%	16%
Universitair hoofddocent	14%	23%
Universitair docent	27%	38%
Docent	37%	61%
Onderzoeker	34%	30%
Promovendus	50%	45%



Van links naar rechts: Esther Stouthamer (UHD Fysische Geografie), Tine Béneker (hoogleraar Sociale Geografie en Planologie), Marko Hekkert (hoogleraar Sustainable Development), Carla Schoof (hoofd HR), Ruud Schotting (hoogleraar Aardwetenschappen).

is belangrijk om op de langere termijn een positie te kunnen verwerven aan de universiteit. Ik vind het belangrijk om met de diversiteitscommissie na te denken over waarom er veel minder vrouwen dan mannen reageren op vacatures in bepaalde vakgebieden. En hoe kunnen we dit verbeteren, waar baseren we onze keuze voor een kandidaat precies op en hoe kunnen we jonge wetenschappers (vrouwen en mannen!) beter begeleiden naar de top? Ik hoop dat we met de commissie kunnen komen tot concrete aanbevelingen om de diversiteit binnen onze faculteit significant te verbeteren."

Status

Tine Béneker, hoogleraar Sociale Geografie en Planologie en onderwijsdirecteur: "Jaren geleden heb ik mij voorgenomen om me (hardop) te blijven verbazen als ik met vooral – of vaak zelfs uitsluitend – mannen aan tafel zit. Om het niet gewoon te gaan vinden. En dat doe ik dus (helaas) nog dagelijks: in het departementsbestuur, in het overleg met alle departementsbesturen en faculteitsbestuur samen, in de Undergraduate of Graduate school of Geosciences, in de Board of Studies van de Graduate School of Teaching, of buiten de deur

in het hoofdbestuur van het Koninklijk Nederlands Aardrijkskundig Genootschap of bij het college voor examens. En er is nog meer aan de hand: waarom bestaat het (UU-brede) fenomeen van meer vrouwen die 'onderwijsdirecteur' zijn en geen hoogleraar versus meer mannen die 'onderzoeksdirecteur' zijn en wel hoogleraar? Onderwijs heeft minder status, en dan zie je opeens op sommige plekken een meerderheid aan vrouwen, bijvoorbeeld in ons facultaire honoursprogramma. Gelukkig zijn er steeds meer mensen die dit ook zien. In het departement Sociale Geografie en Planologie hebben we een betere genderbalans bij de jongere stafleden. Maar ook dan is het belangrijk om bijvoorbeeld te letten op de gevolgen van deeltijdwerk en zwangerschap voor de kansen van jonge vrouwen om aan de criteria voor vaste dienst te voldoen."



Drs. Carla Schoof is hoofd Human Resources van de faculteit Geowetenschappen.

Eerste Canal Pride in Utrecht met boot van universiteit

Tijdens de tweede Utrecht Canal Pride, op 16 juni, voeren meer dan veertig boten met LHBT+’ers over de Oudegracht. Voor het eerst was daar een boot van de Universiteit Utrecht bij. Drie UU’ers delen hun ervaringen aan de hand van drie vragen; op de volgende pagina’s vind je een verslag in beelden.

Tekst: Agnes Andeweg, Sjoer Bergervoet en John de Wit

Agnes Andeweg:

‘Waardevol dat er ook hetero-collega’s meevoeren’



Waarom vond je het belangrijk om op de UU-boot mee te varen? “Het idee kwam van studenten van het University College Utrecht (UCU). Dat vond ik een mooi initiatief en ik wilde dat als medewerker steunen. Stel je voor dat de universiteit niet mee zou varen bij zo’n gelegenheid. Toen ik mijn vader vertelde dat ik meevoer begon hij over ‘die gruwelijke toestanden’. Terwijl hij nooit een punt gemaakt heeft van het feit dat ik op vrouwen val, moest hij hier niets van hebben. Zelf was ik ook ambivalent – is zo’n Canal

Pride niet veel te overdreven? Of: is het nu niet veel te makkelijk om mee te varen, nu de grote strijd gestreden is? Is het meer dan een marketingstunt van de universiteit? En toch, de keren dat ik een Gay Pride en Gay and Lesbian Mardi Gras meemaakte, in New York en Sydney, en niet te vergeten de Gay Games in Amsterdam in 1998, voelde ik me altijd even opgetild, deel van een groter geheel.”

Hoe heb je het ervaren? “Het was ontzettend leuk! De sfeer was goed, het publiek geweldig: drag queens en dagjesmensen, jong en oud, alles door elkaar. Het voelde als een warm bad, overal applaus. Een toeschouwer vroeg me of wij wel echt homo waren; ik vond het juist ook waardevol dat een hetero-collega die meevoer vertelde dat hij zich voor het eerst afvroeg of mensen nu zouden denken dat hij homo was. Hij keek letterlijk vanuit een minderheidsperspectief.”

Wat zijn jouw ervaringen als LHBT+’er op de UU? “Voor mij is de universiteit altijd een makkelijke omgeving geweest – eerst als student en later als medewerker. De tolerantiegraad is hoog. Toch blijven er altijd momenten dat je denkt: zal ik nu zeggen dat ik met een vrouw getrouwd ben of laat ik het gaan? Het is ook niet altijd relevant. Maar zoals een coming-out nooit eens en voor altijd is, is het met acceptatie ook – die moet steeds opnieuw bevestigd worden. De Canal Pride was zo’n bevestigend moment.”

John de Wit:

‘Jammer dat Homostudies is opgeheven’

Waarom vond je het belangrijk om op de UU-boot mee te varen? “De Canal Pride biedt iedereen de gelegenheid zichzelf te zijn. Grove en subtiele vormen van homo- en transfobie zijn helaas nog aan de orde van de dag, ook onder hoogopgeleiden. Het is dan ook passend dat de Universiteit Utrecht zich in haar

diversiteitsbeleid sterk maakt voor een verwelkomende en veilige omgeving met kansen voor iedereen. Dat laat ze zien door mee te varen in de Canal Pride. Zelf doe ik onder meer onderzoek naar de gezondheid van mannen die seks hebben met mannen, en ben ik lid van de Taskforce Diversiteit van de universiteit.”



In het midden John de Wit, rechts Pandora-hoofredacteur Anne-Marie van Gijtenbeek.

Hoe heb je het ervaren? “Het was geweldig om de duizenden enthousiaste mensen langs de route te zien genieten van een

prachtig spektakel, en natuurlijk de overvloedige zon en alcohol. Ik was onder de indruk van de vele UCU’ers op de UU-boot, onder aanvoering van dean James Kennedy. Met name UCU-studenten waren de gangmakers.”

Wat zijn jouw ervaringen als LHBT+’er op de UU? “Ik ben ooit begonnen als toegevoegd onderzoeker bij Homostudies. Die werkgroep werd als een vreemde eend beschouwd en eind jaren negentig opgeheven. Dat is jammer, want de UU heeft daarmee de kans gemist om voorop te lopen. Gezondheid en welzijn van mensen die we samenvatten onder de paraplu LHBTIQ+ is een belangrijk onderzoeksgebied, dat veel studenten trekt en waarin veel onderzoeksubsidie omgaat. Als UU hebben we wat dat betreft een flinke inhaal-slag te maken. Persoonlijk heb ik altijd in een omgeving gewerkt die positief staat tegenover diversiteit. Door mijn onderzoek naar hiv en soa nemen anderen soms aan dat ik homo ben en hoeven we het daar niet over te hebben. Ik merk wel dat er nog veel traditioneel gedacht wordt. Als ik het bijvoorbeeld heb over mijn echtgenoot, moet ik vaak nog expliciet maken dat dat geen vrouw is.”

Sjoer Bergervoet:

‘Alsof je door een tunnel van liefde vaart’

Waarom vond je het belangrijk om op de UU-boot mee te varen? “Met Miranda Thoen, Program Manager Public Engagement en de Queer Alliance van University College Utrecht (UCU), organiseerde ik deze boot. Diversiteit en inclusie zijn belangrijke speerpunten van de universiteit, dus dat moeten we laten zien als die gelegenheid zich voordoet. Daarnaast doen we vanuit verschillende disciplines onderzoek naar deze en gerelateerde fenomenen. Maar het allerbelangrijkste vind ik dat we als universiteit voor een grote groep jonge mensen een plek zijn waar zij zich ontwikkelen, niet alleen wetenschappelijk maar ook als mens, en je (seksuele) identiteitsvorming is daar mijns inziens een essentieel onderdeel van. Als onderwijsinstelling moeten we studenten een veilige omgeving bieden om te worden wie ze zijn. Dat kunnen we het beste door dit als docenten en staf voor te leven natuurlijk.”

Hoe heb je het ervaren? “Het was geweldig! Elke keer als we onder een brug uit kwamen stonden de werven vol met blijde dansende mensen. Veel UU-bekenden zeiden later dat de boot er mooi uitzag. Het perspectief vanaf de boot is onbeschrijfelijk. Alsof je door een tunnel van liefde vaart! Miranda en ik hebben er flink wat uren in gestoken, van subsidieaanvragen tot broodjes bestellen, maar het was het absoluut waard!”

Wat zijn jouw ervaringen als LHBT+’er op de UU? “Volgens mij ben ik de letters SJOER, oftewel mijn eigen hokje, is dat niet überhaupt het idee? Ik begrijp heus dat – zeker in een fase van ambivalentie – herkenning, bevestiging en ontmoeting met gelijkgestemden heel ondersteunend kunnen zijn en dat categorisering je kan helpen om je plek te vinden. En ik zie ook zeker het belang



van een expliciete roep om acceptatie van ‘minderheden’, daarom was er ook een UU-boot op 16 juni! Maar daarbij gaat het me eigenlijk vooral om het openen van de blik van mensen met beperkt zicht. Want let wel: oogkleppen zijn niet altijd verwijtbaar, iedereen komt ook maar ergens vandaan, maar blikverruiming kan enorm geestverruimend zijn en dat gun ik iedereen!”

Dr. Agnes Andeweg is universitair docent literatuurwetenschap en tutor bij University College Utrecht (UCU).

Drs. Sjoer Bergervoet is (studie)loopbaanadviseur bij Career Services en Geesteswetenschappen

Prof. dr. John de Wit is hoogleraar Public Health bij Algemene Sociale Wetenschappen en lid van de Taskforce Diversiteit.

Canal Pride 2018 in beeld

Foto's: Gaby den Held, Paul van der Lugt en Jan van der Veen



Vluchtelingen in de wetenschap

De Universiteit Utrecht neemt deel aan twee nieuwe initiatieven voor vluchtelingen: de NWO-pilot Vluchtelingen in de wetenschap, voor in Nederland wonende vluchtelingen met een academische achtergrond, en het programma Scholars at Risk, voor wetenschappers die in hun eigen land bedreigd worden. Een eerste kennismaking.

Tekst: Koen Leurs en Elena Valbusa

Dit voorjaar lanceerde NWO het pilotprogramma Vluchtelingen in de wetenschap. De urgentie van dit gezamenlijke initiatief van UAF, NWO en de Jonge Akademie werd duidelijk tijdens de informatiebijeenkomst op 2 juni in het Academiegebouw van de Universiteit Utrecht: de Aula zat vol met geïnteresseerde vluchtelingen met een academische achtergrond. Het programma richt zich op vluchtelingen die wonen in Nederland en een masterdiploma hebben of al zijn gepromoveerd. De bedoeling is dat zij met behulp van een mentor aansluiting vinden bij een lopend NWO-onderzoeksproject, een netwerk opbouwen en met hun kennis bijdragen aan de wetenschap in Nederland.

Genderverhoudingen

Vanuit de UU werden verschillende voorstellen ingediend. Koen Leurs, projectleider van twee door NWO gefinancierde projecten, schreef een voorstel met Ghadeer Udwan. Zij behaalde haar bachelor en master in sociologie aan de Universiteit van Damascus in Syrië. In Damascus werkte ze vijf jaar als psychosociaal therapeut bij de Verenigde Naties. In die tijd specialiseerde ze zich in oorlogstraumaverwerking, met name op het gebied van gendergerelateerd geweld. Udwan woont nu een jaar in Nederland. Zij merkte hoe vluchtelingen worstelen met hun persoonlijke trauma's in de Nederlandse samenleving, waar bijvoorbeeld de genderverhoudingen nieuw voor hen zijn. Zo ervaren sommige vluchtelingenvrouwen hier een grotere autonomie en is de autoriteit van mannen minder vanzelfsprekend. Dit kan leiden tot oplopende spanningen, en in sommige gevallen tot



Ghadeer Udwan: "Ik wil de veerkracht van vluchtelingengemeenschappen begrijpen en versterken."

geweld. Udwan wil middels interviews en observaties met name de rol van smartphones en sociale media voor informatievergaring, sociale steun en welzijn gaan onderzoeken: "Ik hoop dat ik de kans krijg om mijn vaardigheden te combineren met mijn persoonlijke ervaringen om de veerkracht van vluchtelingengemeenschappen te begrijpen en te versterken. Ik ben er zeker van dat dit ook de Nederlandse samenleving ten goede zal komen."

Op 13 september sloot de call van deze pi-

lot. Er werden in totaal 47 aanvragen ingediend, waarvan acht afkomstig van de UU. In december wordt duidelijk welke voorstellen worden gehonoreerd.

Scholars at Risk

Een nieuw initiatief voor vluchtelingen uit andere landen is Scholars at Risk (SAR). De Universiteit Utrecht heeft zich hierbij aangesloten. SAR is een organisatie die zich inzet voor academische vrijheid. Wetenschappers die in hun eigen land bedreigd

worden, krijgen via SAR de mogelijkheid om tijdelijk hun werk of studie voort te zetten in een veilige omgeving. Als de situatie in het land van herkomst verbeterd is, keren zij in principe terug. SAR biedt in meer dan veertig landen bescherming en onder-

'Ik wil mijn vaardigheden combineren met mijn persoonlijke ervaringen'

steuning aan bedreigde wetenschappers; sinds kort ook bij de Universiteit Utrecht. Het hoofdkantoor van SAR in New York zorgt voor de eerste selectie van kandidaten. Informatie over hen wordt vervolgens onder de aangesloten netwerkpartners verspreid op zoek naar de meest geschikte match. In Nederland fungeert stichting voor vluchtelingstudenten UAF als coördinator. Het UAF neemt direct contact op met de aangesloten universiteiten, die vervolgens op zoek gaan naar een geschikte werkomgeving voor de kandidaat. Selectiecriteria voor de onderwijsinstellingen zijn het onderzoek en de expertise van de kandidaat. De onderwijsinstellingen gaan over de definitieve toelating tot het programma. Momenteel werkt één wetenschapper via SAR aan de Universiteit Utrecht, bij Sociale Wetenschappen.

Ben je docent en wil je meer weten over de procedure en mogelijkheden van SAR? Neem dan contact op met Elena Valbusa: e.valbusa@uu.nl



Dr. Koen Leurs is projectleider van het Veni-onderzoek van NWO 'Jonge verbonden migranten: een vergelijking van het internetgebruik van jonge vluchtelingen en expats' en leidt samen met Sanne Sprenger het project 'Mediawijs door media maken: de schakel tot participatie van migrantenjongeren?'



Drs. Elena Valbusa is projectleider van de programma's Inclusion en Scholars at Risk.

Moeders gediscrimineerd bij onderzoeksubsidies

Onderzoeksubsidies van NWO zijn belangrijk voor een carrière in de wetenschap. Maar de aanvraagprocedures kennen een strak tijdspad dat slecht met een zwangerschap of de zorg van een pasgeboren baby te combineren valt. Daarom spanden twee vrouwelijke wetenschappers een rechtszaak tegen NWO aan, meldt *NRC Handelsblad*. Een vrouw kreeg ongelijk van de bestuursrechter, bij de andere zaak volgt nog een uitspraak in hoger beroep.

LNVH in het zonnetje

ScienceGuide noemt het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) als een van de tien personen en organisaties die het afgelopen jaar een stempel op hoger onderwijs en wetenschap hebben gedrukt. Dit netwerk verbond zich aan de #MeToo-beweging.

Topvrouwen bij KNAW

Eind mei stopte José van Dijk, universiteitshoogleraar aan de UU, na drie jaar als president van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW). Zij is opgevolgd door Wim van Saarloos. Classica Ineke Sluiter is de nieuwe vicepresident van de KNAW. Zij volgt Van Saarloos medio 2020 op als president. Sluiter is hoogleraar Griekse taal- en letterkunde aan de Universiteit Leiden.

Vrouwelijke hoofdredacteur Nature

Het toonaangevende wetenschappelijke tijdschrift *Nature* heeft sinds mei voor het eerst een vrouw als hoofdredacteur. Magdalena Skipper deed kankeronderzoek in Londen en werkt al vijftien jaar bij *Nature*. Als belangrijke thema's in haar nieuwe baan noemt ze "het bevorderen van transparantie en diversiteit".

Topmannen bekijken wetenschap in film door hun dochters ogen

Topmannen in de wetenschap Robbert Dijkgraaf, Ben Feringa, Alexander Rinnooy Kan, Wim van Saarloos en Carel Stolker spelen de hoofdrol in de film *Door de ogen van mijn dochter*. Zij zijn allen vaders van een of meer dochters. Uit onderzoek blijkt dat vaders grote invloed hebben op de beroepskeuze en carrières van hun dochters. De film, gemaakt door Erik Heuvelink, is een initiatief van Athena's Angels. De film ging op Vaderdag (17 juni) online op de websites van alle Nederlandse universiteiten.

Bekijk de trailer of de hele film op www.uu.nl/nieuws/door-de-ogen-van-mijn-dochter

Leerstoelen voor vrouwelijke hoogleraren aan Universiteit Twente

De Universiteit Twente wil in de komende jaren ten minste tien vrouwelijke hoogleraren aantrekken. Dat wil ze doen door extra aandacht voor vrouwelijk talent bij het invullen van reguliere hoogleraarsvacatures. Daarnaast heeft ze besloten om Hypatia leerstoelen in te stellen.

Meer informatie: www.utwente.nl/gol/fullprofessor-hypatia

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

'Essential medicines should be affordable for everyone'

From 2016 to 2018 Fatima Suleman, associate professor in South Africa, held The Prince Claus Chair in Development and Equity at Utrecht University. She focussed on equal access to essential medicines. "Is the public not getting penalized twice by paying for pharmaceutical research and high medicine prices?", she wonders.

Tekst: Fatima Suleman

The topic of the Prince Claus Chair 2016-2018 was 'Affordable (Bio) Therapeutics for Public Health', and I was privileged enough to be appointed to this position. I was based at the Faculty of Science, Department of Pharmaceutical Sciences, which is a WHO (World Health Organisation) Collaborating Centre for Pharmaceutical Policy and Regulation. The Centre has a strong track record on development of new methods for independent pharmaceutical policy research, evidence-based policy analysis and conceptual innovation in the area of policy making and evaluation.

Medicines are a critical component of universal health coverage. Essential medicines are especially important. Essential medicines, as defined by the World Health Organization, are the medicines that "satisfy the priority health care needs of the population". These are the medications to which people should have access at all times in sufficient amounts. The prices should be at generally affordable levels.

Diabetes

In low- and middle-income countries, access to essential medicines can be problematic. If you look at diabetes, which is on the rise in low- and middle-income countries, access to life saving insulin can be problematic. That then poses problems for patients and their families in terms of affordability of life saving medicines. A family in Tanzania would, in most cases, spend 53 per cent of family income on a child with type-1 diabetes. Some preliminary research out of Tanzania on how families cope with insulin prices, indicates that



Fatima Suleman

21 per cent is financed out of pocket, 13 per cent from support by non-government organizations, 35 per cent from commercial loans, 23 per cent from family loans, and 5 per cent by selling property. Often the child does not get the second dose in the day to save on the insulin required. Thus, questions could be raised regarding the following: Can a health

system in a developing country afford the medicines they put on their essential medicines list? Can they, for instance, afford a high-priced cancer treatment on their list?

It is no surprise therefore that the Sustainable Development Goals adopted in September 2015, by the member states of the United Nations, recognize that equitable access to affordable, quality-assured essential medicines is a crucial step in achieving universal health coverage. Key stakeholders in this debate are the pharmaceutical industry. At present a traditional business model exists for medicine research and development, and pharmaceutical companies are profit driven, having to account to their investors and shareholders.

Public funds

However, increasingly, there are academic-industry partnerships that work together in biotherapeutic research. In many cases, funding for the earlier work (or for some part of the work), is done at universities and comes from government agencies or from public funds. That was actually the case for Gilead's hepatitis C treatment, that was initially discovered through National Institute of Health funded research (amongst others).

When the research is publicly funded, should then these medicines not be priced at affordable prices? Should the government or funding agency not have a say in the pricing of that medicine? Is the public not getting penalized twice by firstly paying for the research and then paying high medicine prices?

The WHO Collaborating Centre for Pharmaceutical Policy and Regulation, and academics within the Department of Pharmaceutical Sciences, will continue to work in this area, and attract other researchers from all over the Netherlands and indeed Europe to raise awareness on this issue. I hope to continue my collaboration with this dedicated group, especially prof. Aukje Mantel-Teeuwisse, dr. Rianne van den Ham and prof. Bert Leufkens.

In conclusion, I wish to thank and congratulate the Royal Family and the Curatorium for having the foresight to create such a position, and for their continued support to researchers in low- and middle-income countries.

Prof. dr. Fatima Suleman is a professor of Pharmaceutical Sciences at the University of KwaZulu-Natal in South Africa. She is adjunct assistant professor at Drake University in the United States. Suleman has taken part in various international commissions on drug pricing. She currently has a seat on an advisory panel at the World Health Organization (WHO) on fair pricing of medicines as well as a seat on a panel about availability and affordability of cancer medicines.

'Afschaffing sekserregistratie helpt emancipatie vooruit'

Dit jaar bepaalde de rechtbank in Roermond dat een volwassene die zich man noch vrouw voelt, zich als zodanig mag laten registreren. Het zou de weg kunnen banen voor een wetswijziging die het voor meer mensen mogelijk maakt voor een derde sekse te kiezen. UU-jurist Marjolein van den Brink wil nog een stap verder gaan. Zij pleit voor afschaffing van sekserregistratie.

Tekst: Frieda Pruim

Eind 1999 sprak dr. Marjolein van den Brink op een conferentie over vrouw & recht voor academici, rechters en advocaten. Ze stelde voor om sekserregistratie af te schaffen. Dat sloeg in als een bom. "Bijna alle vrouwen in de zaal viel over me heen", blikt ze terug. "Ze hadden juist zo gevochten voor hun zichtbaarheid als vrouw in een wereld die mensen vanzelfsprekend als mannen ziet, tenzij anders vermeld. Dat begreep ik wel, want ik heb me altijd voor vrouwenemancipatie ingezet, onder meer bij de voormalige Emancipatieraad en de Commissie Gelijke Behandeling (nu het College voor de Rechten van de Mens). Maar volgens mij zijn we er uiteindelijk meer bij gebaat als de verschillen tussen mannen en vrouwen minder worden benadrukt. Als we echt gelijk zijn, waarom zouden we dat onderscheid dan nog moeten maken?"

Van den Brink, inmiddels universitair docent mensenrechten aan de UU, was haar tijd vooruit. Nu, achttien jaar later, labelt de Hema kinderkleding niet meer als voor meisjes of jongens, spreekt de NS ons aan als "beste reizigers" in plaats van "dames en heren" en experimenteert de UU met genderneutrale toiletten. Dat is vooral te danken aan de sterke lobby van mensen die zich niet thuis voelen in een van de twee hokjes man of vrouw: omdat hun genderidentiteit niet (volledig) strookt met het geslacht waarin ze geboren zijn, óf omdat ze zowel mannelijke als vrouwelijke geslachtskenmerken hebben, een intersekse-conditie. In landen als Malta, Australië, Nieuw-Zeeland, Nepal en India kunnen zij



Marjolein van den Brink: "Als sekserregistratie wordt afgeschaft, zijn transities niet meer nodig."

zich inmiddels bij diverse instanties als man noch vrouw laten registreren.

Onduidelijk

De rechtbank in Roermond ging in mei van dit jaar met haar tijd mee, toen zij bepaalde dat Leonne, een volwassene die zich man noch vrouw voelt, als zodanig geregistreerd mag worden. Tot op heden moeten ouders met een baby met een intersekse-conditie binnen drie maanden definitief kiezen voor registratie als jongen, meisje of geslacht onbekend. Zo ging het ook bij Leonne, die geboren werd met zowel een clitoris als een teelbal. De ouders kozen begin jaren zestig voor het mannelijk ge-

slacht, later veranderde Leonne dat na een geslachtsoperatie zelf in zij, om ten slotte te concluderen dat 'hij' noch 'zij' de lading dekte. Dat is nu voor het eerst bij een volwassene vastgelegd in de geboorteakte, waar de gegevens in bijvoorbeeld paspoort en rijbewijs op zijn gebaseerd. "In 2007 wees de Hoge Raad nog een soortgelijk verzoek af, dus sindsdien is er wel iets veranderd in de samenleving", aldus Van den Brink. "De uitspraak betekent nog niet dat iedereen met een intersekse-conditie, zo'n 80.000 mensen in Nederland, nu het geslacht in de geboorteakte kan veranderen. Ieder individu moet daarvoor een gang naar de rechter maken, en elke



Historicus en dramaturg Selm Wenselaers is een voorbeeld van iemand die zich man noch vrouw voelt en die dus gebaat zou zijn bij afschaffing van sekserregistratie.

rechter kan hierover anders beslissen. De uitspraak van dit jaar schept daarbij wel een precedent. De rechtbank in Roermond zei ook voorstander te zijn van brede erkenning van een derde gender, maar stelde dat daarvoor een wetwijziging nodig is. Het hoogste Franse rechtscollege wees in 2017 een vergelijkbaar verzoek af, maar vond net als de rechtbank in Roermond dat dit een zaak is van de wetgever. In Duitsland droeg de rechtbank de overheid vorig jaar op om voor eind 2018 de mogelijkheid van een derde hokje te introduceren of sekserregistratie helemaal af te schaffen. Ik verwacht dat er in Nederland op korte termijn hooguit een beperkte wetwijziging

‘Een derde hokje versterkt de dominantie van mannen en vrouwen’

komt voor mensen die met behulp van deskundigen kunnen aantonen man noch vrouw te zijn. Het lijkt me onwaarschijnlijk dat transgenders die fysiek wel volledig man of vrouw zijn maar geen keuze willen maken, en mensen die principieel tegen re-

gistratie zijn zich binnenkort als man noch vrouw kunnen gaan registreren. Als dat al mogelijk zou zijn, weet ik zelf niet of ik er gebruik van zou maken. Uit ideële motieven zou ik dat wel willen, maar alleen al bij het aanvragen van een visum kom je dan in de problemen, want daarbij moet je invullen of je man of vrouw bent, anders loopt het computerprogramma vast.”

Stigmatisering

Van den Brink heeft gemengde gevoelens bij een ‘derde hokje’. “Volgens velen is het een stap in de goede richting, en voor mensen als Leonne is het een verademing, maar ik ben bang dat het de dominantie van de twee grootste groepen, mannen en vrouwen, alleen maar versterkt. Mensen met een ander label dan m of v zijn in zo’n systeem de afwijking en kunnen als zodanig worden gestigmatiseerd.”

Ze vreest ook dat het afschaffing van sekserregistratie op de lange baan schuift. “Mij lijkt het veel beter om geslacht helemaal niet meer vast te leggen. Daarmee help je de emancipatie pas echt vooruit. Door het indelen van mensen in mannen en vrouwen benadruk je de onderlinge verschillen, ook op individueel niveau. In de praktijk ligt het veel genuanceerder. We gaan er bijvoorbeeld vanuit dat vrouwen zwanger kunnen worden en mannen niet, maar niet alle vrouwen zijn vruchtbaar, sommige vrouwen kiezen er bewust voor om geen kinderen te

krijgen en er zijn transmannen die zwanger kunnen worden. Nu worden alle vrouwen ervan ‘verdacht’ zwanger te worden, met discriminatie tot gevolg. Zo wordt er ook vaak generaliserend gesteld dat jongens op school druk zijn en meiden rustig; in de praktijk heb je ook rustige jongens en drukke meisjes. Als je kenmerken loskoppelt van sekse, moet je kijken naar hoe iets echt te verklaren is en daar je beleid op afstemmen.”

Dubbel belast

Een voorbeeld uit Argentinië is wat dat betreft illustratief. “Daar kun je tegenwoordig een nieuw identiteitsdocument krijgen met het door jou gewenste geslacht zonder deskundigenverklaring. Dat klinkt mooi, maar dit jaar liet een man zich als vrouw registreren om eerder met pensioen te kunnen – voor vrouwen geldt in Argentinië namelijk een lagere pensioenleeftijd vanwege de dubbele belasting van huishouden en betaald werk. Een absurd uitvloeisel van de nieuwe, goedbedoelde regels. Overheden zouden in plaats daarvan beter moeten nadenken over de juiste maatregelen voor de juiste mensen, dus in dit geval: geen vervroegd pensioen uitkeren simpelweg omdat iemand als vrouw geregistreerd staat, maar omdat hij of zij dubbel belast is geweest.”

In opdracht van de Nederlandse overheid onderzocht Van den Brink in 2014 de mogelijkheden van het onbepaald laten van geslacht. Geen enkel land ter wereld heeft die stap tot nu toe gemaakt. Ze erkent dat het op een aantal terreinen ook best lastig zal zijn als we het hokjesdenken loslaten. Maar volgens haar zijn die problemen oplosbaar. “Wil je bijvoorbeeld onderzoek doen naar het percentage



niet-mannelijke hoogleraren of ongelijke beloning, dan kun je mensen zelf laten invullen of ze zichzelf beschouwen als man, vrouw of behorend tot een andere, zelf te omschrijven categorie. Dat heeft als voordeel dat je niet alleen boven water krijgt dat vrouwen vaak over hun hele leven bezien lager worden beloond, maar ook bijvoorbeeld transmannen omdat zij een deel van hun leven vrouw waren. Als het gaat om oproepen voor genderspecifieke ziektes, kun je mensen bij hun ziektekostenverzekering zelf laten aangeven hoe ze fysiek in elkaar zitten. Het argument tegen genderneutrale toiletten dat mannen het minder nauw nemen met de hygiëne dan vrouwen, zou ik eerst weleens empirisch onderzocht willen zien. En om te voorkomen dat bijvoorbeeld sommige studenten vanwege hun religieuze achtergrond ongewenst met mensen van het andere geslacht worden geconfronteerd in gemengde toiletten, zou je vanaf nu losse toiletten kunnen gaan bouwen met elk een eigen ingang en wasbak.”

Homohuwelijk

Voor homo's, lesbiennes, transseksuelen en interseksuele personen ziet ze grote voordelen van afschaffing van sekserregistratie: “Het homohuwelijk staat niet meer ter discussie als in de wet komt te staan dat twee mensen mogen trouwen; in Nederland is dit trouwens al het geval. En transities zijn niet meer nodig, want alle mensen kunnen zich zo vrouwelijk of mannelijk gedragen als ze zelf willen. Nu zien transmannen en -vrouwen het – begrijpelijk – nog als vorm van erkenning dat hun nieuwe genderidentiteit wordt vastgelegd, maar dat is een gecreëerd probleem. Als Napoleon sekse tweehonderd jaar geleden niet was gaan registreren – waarschijnlijk omdat hij mannen voor zijn leger nodig had – was het strijden voor een m of v in het paspoort voor transseksuelen nooit een issue geweest. Houden we op met te denken in de categorieën man en vrouw, dan verdwijnt die behoefte hopelijk vanzelf.”



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

Geen spijt van abortus

Vrouwen die ongewenst zwanger zijn kunnen onder meer terecht bij Siriz, een christelijke organisatie die 1,5 miljoen euro subsidie ontvangt om neutrale hulp te verlenen. Volgens *De Groene Amsterdammer* benadrukken de Siriz-medewerkers echter vooral eventuele spijt na een abortus. Jenneke van Ditshuizen, docent sociale wetenschappen aan de UU, vindt dat niet terecht, want uit haar onderzoek blijkt dat 90 procent van de vrouwen helemaal geen of nauwelijks spijt ervaart. Er is juist sprake van opluchting in plaats van een traumatische ervaring. Van Ditshuizen promoveerde in 2017 op een meerjarenonderzoek naar de psychologische effecten van een abortus. In september sprak een meerderheid in de Tweede Kamer uit dat het kabinet de subsidie aan Siriz moet stopzetten. Staatssecretaris Paul Blokhuis (Volksgezondheid) beloofde voor 1 december met regels te komen waaraan Siriz voortaan moet voldoen.

Invloed van stress op zorg voor kind



Experimenteel psycholoog dr. Peter Bos onderzoekt de rol van hormonen bij de zorgcapaciteiten van beginnende ouders. Hij ontdekte dat vaders met een verhoogde cortisolwaarde, een hormoon dat belangrijk is bij stress, minder gevoelig zijn naar hun baby. Bij vrouwen hebben de niveaus van de hormonen geen effect op de kwaliteit van zorg. Mede om die reden lijkt het Bos een goed idee om mannen, net als vrouwen, na de geboorte van hun kind enkele maanden met verlof te sturen in plaats van de schamele twee dagen die zij nu krijgen; in 2019 worden dat vijf dagen. “Met meer rust en ruimte kunnen mannen leren omgaan met de stress die een baby nu eenmaal met zich meebrengt”, aldus Bos.

Het onderzoek is te vinden op www.tinyurl.com/cortisolenzorg

Zelfgekozen prostitutie bij vredesmissies

Niet alle vrouwen in de prostitutie zijn alleen maar slachtoffer. Dat betoogt criminoloog Roos de Wildt in haar proefschrift over de groei van prostitutie bij vredesmissies, op basis van gesprekken met prostituees in Kosovo. Sekswerkers uit landen als Oekraïne, Bulgarije en Moldavië worden vaak als slachtoffers van mensenhandel neergezet. In werkelijkheid hebben zij vaak weloverwogen besloten om naar Kosovo te gaan om hun financiële positie te verbeteren. Van prostituees uit Kosovo zelf wordt gezegd dat zij er zelf voor kiezen hun lichaam te verkopen, maar juist zij hebben weinig keus en hun verhalen zijn schrijnend, ontdekte de promovendus. “Het laat zien dat de verhalen van deze vrouwen zelf essentieel zijn om je een goed beeld te vormen over hun situatie”, aldus De Wildt in *Het Parool* van 2 juni.

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

Studenten organiseren diners met topvrouwen

Aan de Universiteit Utrecht studeren tegenwoordig meer vrouwen dan mannen. Toch zijn ze op topposities nog steeds in de minderheid. Om jonge vrouwen te stimuleren hun ambities waar te maken, organiseert stichting Feminer sinds 2018 diners waar studenten en topvrouwen elkaar ontmoeten.

Tekst: Lynn van der Noord

Dat op de Universiteit Utrecht veel jonge vrouwen rondlopen, zal niemand zijn ontgaan. Volgens de *Keuzegids Universiteiten 2018* telt onze universiteit met 59 procent het hoogste percentage vrouwelijke studenten. Utrecht is echter niet de enige studentenstad waar veel vrouwen te vinden zijn. Volgens de *Emancipatiemonitor* van 2016 studeren er landelijk meer vrouwen dan mannen en behalen vrouwen gemiddeld sneller hun diploma. Dat is – gezien de voor-sprong van mannen die er lange tijd is geweest – iets om trots op te zijn. Minder trots kunnen we zijn op de verdeling van mannen en vrouwen op de werkvloer, waar mannen nog altijd domineren op topposities. In mei 2017 raakten Eloë Boele van Hensbroek en Myra Bledoe tijdens een studieborrel met elkaar in gesprek over dit onderwerp en besloten zij hier iets aan te doen. Al snel sloten Floor Doppen en ondergete-

kende zich aan en kon het brainstormen beginnen. Wij kennen elkaar via de studie en/of sportvereniging en gingen in september 2017 aan de slag met het uitwerken van een plan. Inmiddels is dit initiatief uitgegroeid tot stichting Feminer, een combinatie van ‘femmes’ en ‘diner’. Wij willen met onze stichting bijdragen aan een toekomst waarin de mogelijkheden om carrière te maken voor vrouwen en mannen gelijk zijn. Jonge vrouwen die op het punt staan aan hun carrière te beginnen, moeten zich niet door de bestaande ongelijkheid laten ontmoedigen, maar zich er juist door laten motiveren. Daarom brengen wij vrouwelijke studenten en afgestudeerde succesvolle vrouwen met elkaar in contact, om studenten te inspireren, informeren en activeren om hun eigen doelen na te streven.

Informeel diner

Wij doen dit door middel van het ‘Feminer’: een informeel diner met studenten en

topvrouwen. Op 15 mei vond de eerste editie van het Feminer plaats. In Stads-kasteel Oudaen kregen vijftig Utrechtse studenten de kans te dineren met Belle Derks (hoogleraar aan de UU), Claudia de Andrade de Wit (Chief Data Officer Rijkswaterstaat), Everdien Kolk (afdelingshoofd bij TOPdesk), Hafida Abahai (CEO Weber Shandwick), Joyce van der Est (directeur ASN Bank), Joyce Sylvester (substituut Ombudsman), Marry de Gaay Fortman (partner-advocaat

‘Negativiteit van anderen kun je als brandstof gebruiken’

bij Houthoff), Nicole Boevé (partner bij Van der Laan & Co), Tessa Roseboom (hoogleraar aan de UvA) en Xandra Schutte (hoofdredacteur *De Groene Amsterdammer*). Iedere gang dineerden de studenten in kleine kring met een topvrouw naar keuze en konden zij vragen stellen en discussies voeren. Deze werden gestimuleerd door kaartjes op tafel waar prikkelende stellingen op stonden, zoals ‘Goede studieresultaten zijn niet langer voldoende om de basis te leggen voor een succesvolle carrière’ en ‘Sommige functies kunnen mannen beter vervullen dan vrouwen en vice versa.’ De gangen werden afgewisseld door presentaties van verschillende topvrouwen. Hoogleraar Belle Derks gaf een lezing over de sociaal-psychologische oorzaken van genderongelijkheid, waaronder het *queen bee*-fenomeen. Dit houdt in dat vrouwen die zelf een hoge functie in een organisatie bekleden, geneigd zijn andere vrouwen kritischer te behandelen dan mannen. Hafida Abahai deelde een waardevolle les: “Negativiteit van anderen kun je gebruiken als gif of als brandstof. Ik kies ervoor het als brandstof te gebruiken.” De avond werd afgesloten door Marry de Gaay Fort-



De oprichters van Feminer. Van links naar rechts: Floor Doppen, Lynn van der Noord, Myra Bledoe en Eloë Boele van Hensbroek

man, behalve partner bij Houthoff onder meer lid van de raad van commissarissen van KLM. Toen een van de studenten haar vroeg hoe ze alles in haar drukke leven wist te combineren, was haar antwoord: “Met alle energie die ik heb! Zolang je doet wat je leuk vindt, heb je de drive er hard voor te werken. Dat kunnen jullie ook! Ik ben een gezinsmens, maar dat sluit mijn carrière niet uit.” Lachend voegde zij daaraan toe: “Maar soms word ik ook wel eens moe van mezelf, hoor.”

Heel Nederland

Na een uitgebreide evaluatie van het afgelopen evenement zijn we begonnen met de voorbereidingen voor de volgende editie. Omdat er veel enthousiasme is bij zowel studenten als topvrouwen, wordt het aantal deelnemers vergroot en zijn studenten uit het heel Nederland welkom. In maart 2019 gaat het tweede Feminer plaatsvinden, waaraan tachtig studenten en zestien topvrouwen zullen deelnemen.

Heb je ideeën of suggesties voor mogelijke samenwerkingen met bedrijven en/of topvrouwen, neem dan contact op met de studenten door te mailen naar info@feminer.nl of te bellen naar Lynn van der Noord, tel. 06-27650762.



Lynn van der Noord (21) is mede-bestuurder en -oprichter van stichting Feminer. Naast haar studie Bestuurs- en Organisatiewetenschappen aan de UU werkt ze voor de gemeente Amsterdam als consultant.

Kick-off Westerdijk-programma

Op 24 september 2018 vond de kick-offbijeenkomst plaats van het UU-Westerdijk-programma, in aanwezigheid van zestien universitair docenten (v), decanen, mentoren en collega's die werken aan diversiteit. De UD's werden voorgedragen door de decanen op basis van motivatie, ambitie en ontwikkelpotentieel. Het doel van het programma is om talentvolle vrouwelijke UD's te stimuleren in hun wetenschappelijke loopbaan. Het programma bestaat uit diverse masterclasses, mentorgesprekken met een hoogleraar, coachgesprekken en intervisiebijeenkomsten. Op 11 oktober 2019 wordt het programma feestelijk afgesloten.

Pilot met genderneutrale toiletten

De Universiteit Utrecht experimenteert tot eind december in drie gebouwen op de Uithof met genderneutrale toiletten. Deze pilot ging voor de zomervakantie van start, op initiatief van twee universiteitsraadsleden. Zij signaleerden dat er UU'ers zijn die het vervelend vinden om te kiezen tussen de twee seksen man en vrouw. Drie toiletblokken bestaande uit mannen- en vrouwentoiletten werden omgevormd tot genderneutraal blok. Deze bevinden zich in het Bestuursgebouw, het M.G. de Bruingebouw en het Marinus J. Ruppertgebouw. De reacties zijn tot nu toe verdeeld, aldus projectleider Ton van Helmond, die enquêtes laat afnemen bij de toiletten. “Wie moeite heeft met de genderneutrale toiletten, klaagt vooral over gebrek aan privacy. Veel mensen willen dat er in elk geval ook gescheiden toiletten blijven.”

Uitreiking Diversity Award op 8 januari



De eerste uitreiking van de Diversity Award vindt plaats tijdens de nieuwjaarsbijeenkomst op 8 januari 2019 door de vicevoorzitter van het college van bestuur, Annetje Ottow. Zij is tevens voorzitter van de Taskforce Diversiteit.

Genderstudies Hongarije bedreigd

De Netherlands Research School of Gender Studies, met als directeur prof. dr. Rosemarie Buikema, heeft protest aangetekend tegen de verdwijning van het masterprogramma Genderstudies in Hongarije. De Hongaarse regering kondigde dit aan omdat genderstudies een ideologie zou zijn in plaats van een wetenschappelijke benadering. Honderden universiteiten en academici wereldwijd tekenden hiertegen al protest aan.

Netwerk voor vrouwen in Informatica

Begin dit jaar ging een netwerk voor vrouwen in de informatica in start, met de naam Women in Information and Computing Sciences (WICS). Het netwerk heeft nu ook een website: <https://wics.sites.uu.nl/>.

Nieuwe leden Taskforce Diversiteit

De Taskforce Diversiteit heeft twee nieuwe leden: Soete Meertens is biologiestudent, Studentbestuurslid van de faculteit Bètawetenschappen en betrokken bij het Platform Onbeperkt Studeren. Kim Hagemans is promovenda bij fysische geografie.

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



Joyce Sylvester sprak tijdens het eerste Feminer over haar ervaringen als vrouwelijke burgemeester.

Hoogleraar Juliette Legler: 'Onderschat jezelf niet'

Op 13 december houdt Juliette Legler haar oratie. Zij is een van de weinige vrouwelijke hoogleraren in de Natuurwetenschappen. Begin dit jaar werd ze aangesteld als hoogleraar Toxicologie en hoofd van de divisie Toxicologie van het Institute for Risk Assessment Sciences (IRAS). Docent Nynke Kramer interviewde haar nieuwe leidinggevende op verzoek van Pandora.

Tekst: Nynke Kramer

Hoogleraar Juliette Legler is pas sinds kort Nederlandse. Ze groeide op in Brampton, een buitenwijk van de Canadese stad Toronto. Als kind zocht ze in de omgeving naar kleine zoogdieren, amfibieën en insecten die ze mee naar huis bracht, niet altijd tot genoegen van haar ouders. Het verbaasde dan ook niemand dat ze milieukunde ging studeren. "Ik wilde het milieu redden, net als jij." Via contacten van haar broer kwam ze in Nederland. Bij Rijkswaterstaat liep een project om de effecten op geleedpotigen van blootstelling aan koper te onderzoeken. "Hier werd ik verliefd op milieutoxicologisch onderzoek, op Nederland én op een Nederlander, die nu mijn man is en de vader van mijn twee kinderen."

Legler ging milieutoxicologie studeren in Wageningen, een studie naar de effecten van chemische stoffen op het milieu. Ze ontving onderzoeksgeld van een Canadese stichting om te promoveren in het buitenland. Voor haar onderzoek ontwikkelde ze testmethodes om in milieumonsters stoffen op te sporen die de hormoonhuishouding verstoren. Tot dat moment was over de relatie tussen de mate van blootstelling aan chemicaliën en hormoonverstoring nog niet veel bekend.

Ambities

Het Instituut voor Milieuvraagstukken van de Vrije Universiteit bood Legler een positie als onderzoeker aan. Ze klom snel op in de organisatie en in 2013 werd ze hoogleraar.



Juliette Legler: "Mijn man is met de komst van de kinderen minder gaan werken."

Legler: "Mijn promotie heb ik zelf gecreëerd door een aantal doorslaggevende beurzen binnen te halen, en mijn ambities duidelijk te maken binnen mijn organisatie." Ze ontving een Veni- en een Vidi-beurs van NWO en een grote EU-beurs met de toepasselijke naam OBELIX. Met deze beurs onderzocht ze de relatie tussen prenatale blootstelling aan chemicaliën die de hormoonhuishouding verstoren en obesitas op latere leeftijd. Tijdens het OBELIX-project

'Ik zal verder kijken als ik niet happy ben'

kwam Juliette in aanraking met One Health-onderzoek, een belangrijke pijler van IRAS. In dit onderzoek worden humane gezondheidsstudies (epidemiologie) gekoppeld aan toxicologie (experimenteel onderzoek met proefdieren in het lab).

Leglers interesses en verdiensten in One Health-onderzoek werden alweer enkele ja-

ren geleden opgemerkt door het faculteitsbestuur, die haar toen al benaderde om bij IRAS te komen werken. Maar pas nadat ze twee jaar een leidinggevende functie aan Brunel University London had gehad, zette ze de stap naar de leiding van de Toxicologie-groep van IRAS.

Doorbijter

Ze was naar Londen gegaan om de inkomsten uit onderzoek van deze traditioneel op onderwijs gerichte universiteit te vergroten, met behulp van haar Europese netwerk, maar deze baan pakte niet uit zoals ze had gehoopt. "Mijn visie op de toekomst van het instituut en die van de organisatie bleken niet op een lijn te zitten", vertelt ze daarover. "En de Brexit-stemming, zes maanden na mijn komst, heeft me zeer onaangenaam verrast. Ineens was er veel onzekerheid over subsidiemogelijkheden. Ik zag ook weinig toekomst voor mijn kinderen van inmiddels veertien en twaalf jaar in een Groot-Britannië na de Brexit."

Deze periode was voor haar een belangrijke leerervaring. "Het was een heel moeilijke beslissing om al na twee jaar te stoppen, zeker

na het verhuizen van mijn hele gezin. Normaal geef ik niet snel op, ik ben een doorbijter. In dit geval was er een grens bereikt die ik nog niet eerder had meegemaakt. Ik voelde: dit is het niet voor jou. Jij verdient beter, jij verdient te werken in een omgeving waar je het beste uit jezelf kunt halen."

De procedure rond haar aanstelling tot hoogleraar aan de UU was misschien wel de snelste ooit in de geschiedenis van de faculteit Diergeneeskunde. Legler: "Ik had verschillende opties voor een nieuwe positie in Nederland en elders, waardoor de faculteit snel handelde om mij als eerst binnen te halen." Haar boodschap voor vrouwen in de academische wereld? "Onderschat jezelf niet en wees niet bang een situatie te verlaten waar je je ongelukkig bij voelt. Ik vind dat vrouwen, inclusief mijzelf, vaak heel bescheiden kunnen zijn. Dat maakt hen prettig om mee samen te werken, maar het kan ook belemmerend werken op de groei van je carrière. Doordat ik me bewuster ben geworden van mijn eigenwaarde en een onaangename situatie in Londen heb durven verlaten, weet men in mijn omgeving dat ik verder zal kijken als ik niet happy ben. *Life is too short to not to make the most of it!*"

Balans

Haar succes schrijft ze toe aan haar optimistische houding, het grote arbeidsethos dat haar ouders haar hebben bijgebracht en de grote steun van haar gezin. "Mijn Nederlandse man steunt me enorm. Hij is met de komst van de kinderen bewust minder gaan werken. Hij weet hoe belangrijk mijn werk voor me is, en zijn steun maakt het mogelijk dat ik deze fantastische maar veeleisende baan kan combineren met een gelukkige gezinsleven. Het is niet altijd makkelijk, en de balans moeten we regelmatig herstellen. Mijn kinderen zijn niet anders gewend dan mama vaak reist en heel hard werkt, en dat papa meer thuis is. Ze zijn trots op me, en ze komen niets tekort. Integendeel, ik denk dat wij als ouders het goede voorbeeld geven van dat het niet uitmaakt of je man of vrouw bent, iedereen heeft zijn eigen manier om het beste uit zichzelf te halen."



Dr. Nynke Kramer is onderzoeker en docent aan het IRAS (Institute for Risk Assessment Sciences), bij de afdeling Toxicologie.

Naam: Nicoline Korthagen
Functie: Postdoc onderzoeker Orthopedie



Wat voor werk doe je aan de UU?

'Bij de faculteit Diergeneeskunde bestudeer ik aandoeningen aan gewrichten. We ontwikkelen onder andere betere behandelingen en onderzoeken de rol van het immuunsysteem. Dat is niet alleen van belang voor mensen met artrose, maar ook voor dieren, denk bijvoorbeeld aan paarden die kreupel worden of honden die last hebben van hun rug en heupen. Daarnaast ben ik dit jaar een netwerk gestart voor postdoconderzoekers in de *life sciences*. Bij de UU is er weinig aandacht voor postdocs. Dat wil ik veranderen.'

Wat zijn je ambities?

'Ik zou graag verder willen in het medisch-wetenschappelijk onderzoek, aan de universiteit of misschien ergens anders. Academische posities en financiering zijn erg schaars. Gelukkig zetten de subsidieverstrekkers steeds meer in op samenwerken en niet op concurrentie, daardoor kunnen we meer bereiken. Als wetenschapper krijg je zo een bredere achtergrond en een groter netwerk en kun je op verschillende manieren betrokken blijven bij het onderzoek.'

Waar loop je als (vrouwelijke) postdoc tegenaan op de UU?

'Als je na een promotietraject doorstroomt naar een postdocfunctie, krijg je opeens een veel bredere rol en komen er veel nieuwe uitdagingen op je pad, zoals het schrijven van subsidieaanvragen en het begeleiden van promovendi. Tegelijkertijd is je toekomst onzeker, zit je vaak op tijdelijke contracten en wordt er veel zelfstandigheid van je verwacht. In mijn omgeving merk ik dat met name de vrouwelijke postdocs op meer begeleiding en feedback hadden gerekend. Zij willen een supervisor die betrokken is bij hun wetenschappelijke carrière en die ze vooruit helpt. Nu weten ze vaak niet waar ze aan toe zijn. Via het postdocnetwerk kunnen ze aandacht vragen voor hun wensen, en hebben ze een plek waar ze informatie en ervaringen kunnen delen.'

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

'Vrouwen moeten thuis meer uitbesteden'

Interieurarchitect Christel Kleijnen kwam veertig jaar geleden als eerste uitvoerende vrouw werken op de vastgoedafdeling van de UU. Inmiddels zijn elf van de achttien leidinggevenden vrouw. Zij worden aangestuurd door Fiona van 't Hullenaar. Hoe hebben zij het zover geschopt, en wat moet er nog gebeuren?

Tekst: Frieda Pruim

Een paar beige pumps met zwarte stippen staat in een open lage kast te pronken. Bovenop die kast vier beeldjes van een vrouw in verschillende yogahoudingen. Aan de muur daarboven een plattegrond van Utrecht met in het zwart alle gebouwen van de universiteit. We zijn op de werk-kamer van Fiona van 't Hullenaar in het Bestuursgebouw. Sinds ruim een jaar is zij directeur Vastgoed & Campus (V&C), een afdeling met circa honderd werknemers. V&C is verantwoordelijk voor de 160 gebouwen van de universiteit, op het Utrecht Science Park, de International Campus Utrecht en in de binnenstad. Daarbij staan gebruikerscomfort, energie en duurzaamheid centraal. "We zetten ons in voor een veilige omgeving, waar mensen zo prettig mogelijk kunnen werken en studeren", aldus Van 't Hullenaar.

We spreken haar samen met Christel Kleijnen. Zij kwam in 1978 als eerste vrouw in een niet-secretariële functie op deze afdeling werken, net afgestudeerd als interieurarchitect. "Met name aannemers vroegen me altijd de koffie in te schenken bij bouwvergaderingen", blikt ze terug. "Dan zei ik: 'Mankeert er soms iets aan je handjes?' Ik heb lang niet leren typen omdat ik ook altijd werd geacht te notuleren. Dan kon ik me erop beroepen dat ik het niet kon. Soms werd er naar me gefloten, of ze vroegen: 'Wat doe jij hier?' Daar ben ik altijd met humor mee omgegaan; geluk-

kig ben ik aardig ad rem. Ze dachten dat ik mijn werk niet goed zou doen, maar daar kwamen ze snel van terug."

Teambuilding

Hebben haar leidinggevenden zich ingezet voor de komst van meer vrouwen? "Acht jaar geleden had ik een mannelijke leidinggevende die drie vrouwelijke coördinatoren wilde voor de verschillende teams, in plaats van één vrouw en twee mannen. Dat leek hem wel een goede emancipatoire actie, en mij ook. In die tijd was dat nog nodig. Ik was de enige vrouw in de vierkoppige sollicitatiecommissie, die de opdracht kreeg om extra goed naar de kwaliteiten van de vrouwelijke kandidaten te kijken. We vonden twee goede vrouwen."

"Teams met alleen vrouwen vind ik geen goed idee", reageert Van 't Hullenaar. "Sowieso heb ik het liefst een mix van mannelijke en vrouwelijke eigenschappen, die zowel vrouwen als mannen kunnen hebben. Diversiteit leidt tot de beste resultaten." Kleijnen beaamt dat. "Het team waar ik onderdeel van uitmaak, bestaat nu voor ruim de helft uit vrouwen, heeft een vrouwelijke leidinggevende en is super sociaal naar elkaar. De mannen gaan daar ook in mee." Toen eind 2011 de eerste vrouw in het managementteam werd benoemd, kwam er volgens haar pas aandacht voor samenwerking. "Er wordt nu meer aan teambuilding gedaan. Dat maakt werknemers gemotiveerder, waardoor ze harder gaan lopen."

Eigen hachje

Van 't Hullenaar werkte na haar studie Aardwetenschappen aan de UU in de jaren negentig vier jaar als seismoloog op booreilanden. "Daar ging het er nog wel een paar tintjes erger aan toe dan op de universiteit", lacht ze. "Ik was er vaak de enige vrouw."

Voordat ze bij de UU kwam werken, bleedde ze topfuncties bij a.s.r. verzekeringen. "Ik herinner me nog goed een

onderhandeling tussen een van mijn projectdirecteuren en een directeur van een ander bedrijf. Mijn medewerker had een beperkt mandaat, dus ik bleef in de buurt. Toen hij me een seintje gaf, liep ik naar binnen. 'Ah, ik kan nog wel een cappuccino-tje gebruiken', zei de man tegen me, in de veronderstelling dat ik de secretaresse was. Dat haalde ik voor hem. Vervolgens nam ik plaats aan het hoofd van de tafel en zei ik: 'Ik begrijp dat jullie er niet uitkomen. Ik stel voor dat we het hierop afronden. Zijn er nog vragen?' Hij viel letterlijk van zijn stoel en gaf toe."

'Ik heb met vier kinderen altijd fulltime gewerkt'

Ook aan een andere bijeenkomst denkt ze met voldoening terug: "Ik werkte samen met een bouwbedrijf. Hun partnerbedrijf ging bijna failliet. Daardoor zou het bouwbedrijf ook omgaan en dreigden wij miljoenen te verliezen. Samen met de vrouwelijke ceo van het bouwbedrijf en onze medewerkers moest ik besluiten hoe we op het mogelijke faillissement zouden reageren. Vonden we dat een van ons voor alle schade moest opdraaien of waren we bereid die te delen? De mannen gingen Bokitogedrag vertonen: ze probeerden hun hachje te redden. Wij besloten de mogelijke schade te delen en te redden wat er te redden viel voor alle mensen die het betrof, echt een vrouwelijke insteek. Ik ben er trots op dat ik toen dicht mezelf ben gebleven."

Hoofdprijs

Op de vastgoedafdeling van de UU is er in de afgelopen veertig jaar veel gebeurd: bijna 40 procent van de werknemers is inmid-



Links Christel Kleijnen, rechts Fiona van 't Hullenaar

dels vrouw. Datzelfde geldt voor maar liefst elf van de achttien leidinggevenden. "Ongekend in de bouwwereld", aldus Van 't Hullenaar. "Het heeft te maken met goede intenties en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals de mogelijkheid om parttime te werken. Dat het percentage uitvoerende vrouwen daarbij nog achterblijft, komt doordat vrouwen nog steeds meer worden aangetrokken tot de softere afdelingen van bedrijven."

Wat moet er volgens de twee nog gebeuren om de situatie verder te verbeteren? Volgens Kleijnen hebben vrouwelijke werknemers de neiging om vrouwen in de top af te vallen. "Ze zouden hen juist moeten steunen in hun lastige functies.

Verder moeten ze meer in zichzelf gaan geloven."

Anoniem

Van 't Hullenaar vindt haar afdeling nog lang niet divers genoeg. "Daarom ben ik begonnen met anonieme sollicitatieprocedures. Informatie over geslacht, etnische achtergrond en leeftijd in brieven maakt de HR-afdeling onzichtbaar. In de eerste proef kwamen een kandidaat met een multi-etnische achtergrond en een zestiger als beste uit de bus. Het lijkt dus te werken."

In haar vrije tijd coacht ze jonge leidinggevende vrouwen. "Als zij kinderen krijgen, gaan ze vaak minder werken. Ik leg ze uit

dat ze het in plaats daarvan thuis goed moeten regelen: zorgen dat hun man minder gaat werken of meer uitbesteden. Zelf heb ik met vier kinderen altijd fulltime gewerkt. Mijn man was de eerste tijd thuis. Daarna hadden we een au pair. Ik leer vrouwen ook om beter te onderhandelen over hun salaris. Ze moeten zich niet zo bescheiden opstellen, maar gewoon de hoofdprijs vragen."



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

Utrechtse wetenschappers in de schijnwerpers

Tot en met 10 maart 2019 is in het Amsterdam Museum de tentoonstelling *1001 vrouwen in de 20ste eeuw* te zien. Het museum presenteert een deel van de vrouwen die in het gelijknamige boek van dr. Els Kloek worden besproken. Vier van hen hebben een link met de Universiteit Utrecht.

In 2013 publiceerde historica Els Kloek, van 1983 tot 2010 verbonden aan de Universiteit Utrecht, *1001 vrouwen in de Nederlandse geschiedenis*. Dat werd uitgeroepen tot beste geschiedenisboek aller tijden. Op 3 oktober van dit jaar verscheen *1001 vrouwen in de 20ste eeuw*, met daarin 1001 biografieën van overleden vrouwen. Hieruit selecteerde Kloek samen met het Amsterdam Museum 128 vrouwen met wie de bezoeker kennis maakt aan de hand van persoonlijke gebruiksvoorwerpen en objecten die iets vertellen over hun betekenis. Behalve om wetenschappers gaat het onder meer om politici, feministen, sportvrouwen, directeuren en vrijheidsstrijders. Zij zijn ingedeeld in vijf generaties. Bij een aantal vrouwen vertelt een bekende Nederlander waarom de vrouw hem of haar inspireert. Vier van de vrouwen die in het museum in de schijnwerpers staan, hadden een relatie met de Universiteit Utrecht. Hieronder stellen we ze kort voor.

Catharine van Tussenbroek (1852-1925)



Deze arts en feminist werd in 1880 als eerste vrouw volwaardig student aan de Universiteit Utrecht, na eerst als onderwijzer te hebben gewerkt. Zij studeerde geneeskunde en promoveerde zeven jaar later. In Amsterdam opende ze een artspraktijk voor vrouwen en meisjes.

In 1898 pleitte ze op de Nationale tentoonstelling van vrouwenarbeid voor een vakopleiding voor vrouwen. Dit leidde tot een jarenlang debat. Samen met Aletta Jacobs, de eerste vrouw die ging studeren in Nederland, was ze een belangrijke wegbereider voor de emancipatie van vrouwen. In 1926 werd de Stichting Fonds Dr. Catharina van Tussenbroek opgericht. Dit fonds stelt geld beschikbaar voor Nederlandse vrouwen die na hun studie onderzoek in binnen- of buitenland willen doen. Op de tentoonstelling is onder meer Van Tussenbroeks verlostang te zien.

Lizzy van Dorp (1872-1945)



Zij was de eerste vrouw die (in Leiden) als jurist afstudeerde en de eerste vrouwelijke econoom van Nederland. Als privaattoecent economie werkte zij van 1919 tot 1922 aan de Universiteit Utrecht, nadat ze in Leiden was gepromoveerd en twaalf jaar als advocaat had gewerkt. Als ad-

voocaat legde ze zich toe op de bescherming van de rechten van gescheiden vrouwen en kinderen. In 1907 richtte ze de Nederlandse Bond voor Vrouwenkiesrecht op, de gematigde tegenhanger van de Vereniging voor Vrouwenkiesrecht. In 1922 solliciteerde Van Dorp naar de functie van hoogleraar Staatshuishoudkunde in Wageningen. De toenmalige minister van Landbouw was echter tegen haar benoeming. Hij wilde geen "strijdlustige juffrouw" als hoogleraar. Van 1922 tot 1925 was ze lid van de Tweede Kamer voor de Liberale Partij, een eenvrouwsfractie. In 1935 verhuisde ze naar Engeland, waar ze een economisch boek schreef. In 1940

vestigde ze zich in Indonesië, waar ze als docent economie werkte aan de Technische Universiteit van Bandung. In 1941 werd ze door de Japanners geïnterneerd; in 1945 overleed ze in een kamp. Op de tentoonstelling is Van Dorps handtas te zien.

Johanna Westerdijk (1883-1961)



Vorig jaar werd uitgeroepen tot het Johanna Westerdijkjaar, omdat het honderd jaar geleden was dat Westerdijk als eerste Nederlandse vrouw tot (buitengewoon) hoogleraar werd benoemd, in Utrecht. In 1930 volgde een tweede benoeming tot buitengewoon hoogleraar

aan de Universiteit van Amsterdam. Westerdijk was botanicus en schimmeldeskundige. Van 1907 tot 1958 had ze de leiding over de schimmelcollectie van het Centraal Bureau voor Schimmelcultures (in 2017 hernoemd tot het Westerdijk Fungal Biodiversity Institute). Sinds haar aanstelling als hoogleraar plantenziektenkunde in 1917 zette Westerdijk zich in voor vrouwelijke studenten, zonder zich als feminist te profileren. In het Westerdijkjaar stelde het ministerie van Onderwijs 5 miljoen euro ter beschikking voor het aanstellen van 100 extra vrouwelijke hoogleraren aan de Nederlandse universiteiten. Negentien van deze hoogleraren werden aangesteld aan de Universiteit Utrecht. Op de tentoonstelling zijn twee preparaten te zien die zijn aangetast door een virus.

Caroline Bleeker (1897-1985)



Zij studeerde wiskunde en astronomie in Utrecht en werkte daarna acht jaar lang als assistente van verschillende hoogleraren op Sterrenwacht Sonnenborgh en het Fysisch Laboratorium. In die periode deed zij onderzoek bij de faculteit Wis- en Natuurkunde, waarop ze in 1928 cum

laude promoveerde. In 1930 richtte ze een Fysisch Adviesbureau op, een kleine fabriek voor vooral wetenschappelijke instrumenten, voorloper van de in 1932 opgerichte Nederlandse organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO). In 1939 leidde Bleekers adviesbureau tot de oprichting van de Nederlandsche Optiek- en Instrumentenfabriek dr. C.E. Bleeker. Deze produceerde onder meer een instrument waarmee prof. dr. Frits Zernike in 1953 een Nobelprijs won. In 1998 werd het pand van de Instrumentele Groep Fysica aan de Universiteit Utrecht naar Bleeker vernoemd: het Caroline Bleekergebouw. Op de tentoonstelling zijn een legerverrekijker en een microscoop te zien, geproduceerd door Bleekers bedrijf.

Meer informatie: www.amsterdammuseum.nl

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