



*With some
articles
in English*

Interview met Janneke Plantenga en Brigitte Prieshof over de Taskforce Diversiteit en Inclusie

Onderzoek op Lowlands
naar veranderende
seksrollen



Hoogleraar Aoju Chen
over het nut van
coaching



Bipolaire stoornis:
van diepe treurnis naar
grote euforie



Artikelen

4 Interview

Janneke Plantenga en Brigitte Prieshof over wat de Taskforce Diversiteit en Inclusie tot nu toe heeft bereikt
drs. Anne-Marie van Gijtenbeek

8 Ervaringsverhaal

Hoe is het om te leven met een bipolaire stoornis?
Myra-Lot Perrenet BA

10 Gastcolumn

De voordelen van diversiteit moeten beter bekend worden
dr. Gönül Dilaver



11 Fotobijschrift

Toelichting op het schilderij van Sojourner Truth
Astrid Kerchman MA

12 Ervaringsverhaal

Laat mensen die stotteren uitpraten
dr. Bert Bast



14 Interview

Hoogleraar Aoju Chen: 'Coaching heeft me bewust gemaakt'
Linda van der Wal

16 Gendered innovations

Students research how much is known about the clitoris
Linde Theunissen, Danique de Borst, Maartje Doorman and Ivy Blank **IN ENGLISH**

20 Onderzoek

Hoe denkt het Lowlandspubliek over veranderende sekserollen?
prof. dr. Daan Scheepers

22 Landelijk onderzoek

De verschillende vormen van ongewenst gedrag in kaart gebracht
drs. Lidwien Poorthuis



24 Interview

Damaris Schindler: 'Diversiteit is belangrijk voor de wetenschap'
drs. Tamar Aprahamian



26 Faculty news

Utrecht University celebrates Coming Out Day 2019
drs. Anne-Marie van Gijtenbeek **IN ENGLISH**

27 Reportage

Gender in Academia conference at the LEG faculty
Nanouk Schipper, Lucia Rossel, Charlotte Mol and Tim Bleeker

IN ENGLISH

30 Exhibition

Understanding everyday diversity in higher education
dr. Mary Bouquet **IN ENGLISH**

Rubrieken

3 Voorwoord

13 Personalia

18 Presenteerblaadjes: Zhipeng Sun MSc, dr. Wiebren Jansen, Onur Şahin MSc, Miriam Harnisch MSc

TWO IN ENGLISH

21 Kort nieuws

25 Uit de academia

29 Verslag Nederlandse InclusiviteitsMonitor

31 OBP-pagina: Jean Arthur, secretary at the Mathematics department

IN ENGLISH

32 Boeken

Jaargang 35, nr. 1, februari 2020

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

Redactieadres:

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

Redactie: Anne-Marie van Gijtenbeek (hoofdredactie), Charlotte van der Ploeg en Frieda Pruim (coördinatie en eindredactie)

Medewerkers aan dit nummer: Tamar Aprahamian, Jean Arthur, Bert Bast, Ivy Blank, Danique de Borst, Mary Bouquet, Gönül Dilaver, Maartje Doorman, Miriam Harnisch, Wiebren Jansen, Astrid Kerchman, Myra-Lot Perrenet, Lidwien Poorthuis, PhD Council faculteit REBO, Onur Şahin, Daan Scheepers, Zhipeng Sun, Linde Theunissen, Linda van der Wal
Vormgeving: Avant la Lettre, Hanneke Verheijke, Utrecht; info@avantlalettre.nl

Fotografie en illustraties: Mary Bouquet (pag. 30), Het Acteursgenootschap (pag. 22-23), Hellen Maazen (pag. 26), Ivar Pel (pag. 3, 4-7, 14-15), PhD Council LEG faculty (pag. 27-29), Daan Scheepers (pag. 20-21), Shutterstock (pag. 8-9, 12-13, 16-17)

Nieuws per e-mail

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

Op onze site www.uu.nl/vrouwenennetwerk vind je alles bij elkaar: nieuws, actualiteiten, onze Twitterberichten en onze LinkedIngroep. Van die laatste kun je ook lid worden.

Ook op intranet kun je ons vinden: intranet.uu.nl/vrouwenennetwerk-universiteit-utrecht

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

Groups: Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht

@UU_VN

'Ain't I a woman?'

Op 8 maart is het Internationale Vrouwendag 2020 (#EachforEqual). De Universiteit Utrecht viert deze dag op 6 maart met diverse activiteiten in het Academiegebouw. De dag start in de Aula met een voor alle UU'ers interessante *keynote speech* door Joanneke van der Toorn, die in onze vorige editie een inspirerend interview gaf over LHBT+-inclusie en (on)zichtbare diversiteit. Er zijn in maart nog veel meer UU-activiteiten in het kader van diversiteit en inclusie. In deze Pandora tref je een los inlegvel met recente updates hierover.

De titel boven dit redactioneel verwijst naar de beroemde speech van feminist en abolitionist Sojourner Truth (Women's Convention, Ohio 1851) en pleitbezorger van intersectionaliteit *avant la lettre*. Projectcoördinator Astrid Kerchman licht op pagina 11 haar portret toe, dat de rode draad vormde in de recente tentoonstelling van MOED (Museum of Equality and Difference).

In het openingsinterview van deze Pandora (pagina 4-7) staat de universitaire Taskforce Diversiteit en Inclusie centraal, waarvan het programma dit jaar ten einde loopt. Janneke Plantenga en Brigitte Prieshof, voorzitter en programmamanager van de Taskforce D&I, geven een indruk van de vele gedaantes waarin het programma binnen de UU gestalte kreeg.

Dat progressieve festivalbezoekers op Lowlands ook meerdere gedaantes kunnen aannemen, bewees hoogleraar Daan Scheepers. Met psychofysiologisch onderzoek naar veranderende sekserollen (pagina 20-21) toonde hij aan dat het hoofd soms iets anders vertelt dan het hart. Een ander interessant onderzoek betreft het werk van studenten van dr. Gerdien Steenbeek ('Antropologie van gender, seksualiteit en het lichaam') op pagina 16-17. Zij ontdekten genderbias bij hun verkenning van kennis en onderwijs over de clitoris.



Deze *Pandora* liet even op zich wachten, wat alles te maken heeft met de wisseling van eindredacteur vorig jaar. Op onze site kon je al lezen dat, na drie mooie *Pandora*'s, Frieda Pruim een nieuwe baan vond bij uitgeverij Berne Media. Charlotte van der Ploeg (links op de foto) ging begin oktober enthousiast aan de slag. Ze stelt zich voor in onze recent verzonden nieuwsbrief, die tevens op onze site te vinden is.

Charlotte van der Ploeg MA en drs. Anne-Marie van Gijtenbeek

'Ons doel is een integrale benadering van diversiteit binnen de hele universiteit'

Eind 2016 werd de universitaire Taskforce Diversiteit en Inclusie in het leven geroepen. Dit jaar komt het programma tot een einde: de hoogste tijd voor een impressie van wat er allemaal heeft plaatsgevonden. Is de Taskforce geslaagd in haar opdracht de discussie over diversiteit binnen de Universiteit Utrecht aan te jagen? Pandora sprak met voorzitter Janneke Plantenga en programmamanager Brigitte Prieshof.

Tekst: Anne-Marie van Gijtenbeek

Voordat de Taskforce tot stand kwam, hadden studenten, docenten en medewerkers van de Universiteit Utrecht diversiteit geïdentificeerd als belangrijk thema om de komende jaren aan te werken. In afstemming met de decanen werd voor 2016-2020 de Taskforce Diversiteit en Inclusie benoemd door het college van bestuur. Doel: de discussie over diversiteit binnen de universiteit aanjagen en stimuleren dat diversiteitsbeleid en initiatieven worden ingezet en geborgd binnen de organisatie.

De afgelopen paar jaar zijn in 'onze diversiteitskamer' in het Bestuursgebouw meer verschillende initiatieven, inzichten, plannen en enthousiastelingen langsgelopen dan ooit tevoren. De *good practices* en het 'laaghangend fruit' vlogen ons om de oren. De conclusie kan niet anders zijn dan dat de Taskforce Diversiteit en Inclusie op volle toeren draait.

"Er is veel gebeurd", beaamt Janneke Plantenga. "Maar het kan altijd nog beter. Binnen het onderwerp 'diversiteit' is er zelf een grote diversiteit in de benadering ervan en de omgang ermee. De discussie over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen is, na bijna een halve eeuw, tamelijk uitgelooft: vrijwel niemand twijfelt nog aan nut, noodzaak en urgentie daarvan. Vrouwen maken inmiddels

substantieel deel uit van de universitaire gemeenschap. Ook diversiteit en inclusie van LHBT+ers heeft binnen de universiteit een basis. Lastiger wordt het bij etnische en culturele diversiteit omdat daar, ook beleidsmatig, nog veel te ontdekken valt. Om een goede afspiegeling te zijn van de samenleving, moeten we soms nieuw beleid inzetten. Zo zagen we kansen in de doorstroom van studenten vanuit het hbo, waar de etnische diversiteit veel breder is dan bij ons. Een dergelijke aanpak levert soms wel de nodige discussie op."

Etnische, culturele en religieuze diversiteit is vooralsnog, mede uit privacyoverwegingen en definitiekwesties, nauwelijks te meten. Plantenga: "Evengoed willen we niet op cijfers wachten om er mee aan de slag te kunnen. Als je visueel kunt vaststellen dat er relatief weinig mensen van kleur rondlopen, zegt dat iets over de onderliggende etnische diversiteit.

Zichtbare factoren zeggen tegelijkertijd onvoldoende over werkelijke diversiteit. Ik denk soms dat we veel te binair denken. Dan hebben we het over man/vrouw, wit/zwart, terwijl veel aspecten van diversiteit helemaal niet visueel herkenbaar zijn, bijvoorbeeld wanneer het gaat om de sociaal-economische achtergrond van mensen.

Daar zit een heel spectrum in. Studenten die via een andere dan de vertrouwde route van het vwo of gymnasium op onze stoep belanden bijvoorbeeld. Ook voor hen willen we iets betekenen." Brigitte Prieshof voegt toe dat het mooi is om te zien dat de doorstroom van hbo-studenten inmiddels een belangrijk aandachtspunt is binnen het project 'Instroom en selectie studenten'. "Er bewegen en veranderen zeker dingen, al gaat het niet altijd meteen soepel en moeten we steeds zorgvuldig bedenken hoe we bepaalde ideeën en initiatieven vervolgens vormgeven", aldus Prieshof.

Actielijnen

De Taskforce concentreert zich op vier actielijnen: gelijke behandeling en inclusie, verbreding van participatie en maatschappelijke betrokkenheid, selectie en toelating en zichtbaarheid, communicatie en ontmoeting. Vanuit deze actielijnen zijn veel bestaande procedures, beleidsplannen en protocollen tegen het licht gehouden en geanalyseerd, om zo de universiteit op alle

fronten een boost te geven op het gebied van diversiteit en inclusie. Daarnaast zijn er door de Taskforce drie thema's tot prioriteit gesteld. Prieshof: "De eerste prioriteit is aandacht voor on-

gewenst gedrag. Alle digitale informatie voor medewerkers en studenten is geüpdatet, er is een animatiefilmpje gemaakt, een interview met de vertrouwenspersoon is online verschenen en binnenkort wordt aan alle leidinggevendenden een online training aangeboden. Ook staan er *active bystander*-trainingen en een voorstelling over

'Ik denk soms dat we veel te binair denken'



ongewenst gedrag op het programma en is er binnen het FPUU (netwerk vrouwelijke hoogleraren UU) een themabijeenkomst over het onderwerp geweest.”

Vanwege de tweede prioriteit, de instroom en selectie van studenten, is in 2018 een project gestart waaraan iedere faculteit met een of meer opleidingen deelneemt en voorstellen worden ontwikkeld ter bevordering van een meer diverse studenteninstroom. “Inmiddels hebben verschillende opleidingen hun voorstel gepresenteerd”, zegt Prieshof. De derde prioriteit is de toegankelijkheid van de UU-gebouwen. “Hoe zorg je dat alle studenten, ook studenten met een fysieke of visuele beperking, aan onderwijs kunnen deelnemen en medewer-

‘Diversiteit en inclusie staan overal op de agenda’

kers een passende werkplek hebben? Vooral binnen historische panden in de binnenstad blijkt dit lastig. De afdeling Vastgoed & Campus heeft de benodigde aanpassingen in kaart gebracht en er zijn verschillende activiteiten uitgevoerd. Het Platform Onbeperkt Studeren (buddyprogramma voor studenten met een beperking) ondersteunt V&C hierbij door fysiek alle gebouwen te beoordelen op goede toegankelijkheid (gebouwentoets).”

Positieve energie

Discussies over diversiteit zijn de afgelopen jaren aangemoedigd en veelvuldig gevoerd. De samenstelling van de Taskforce heeft zeker bijgedragen aan de open gespreksvoering. Het team bestaat uit tien medewerkers en studenten en is zorgvuldig samengesteld op basis van de academische expertise en de ervaringsdeskundigheid van de leden, waarbij wordt gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging. Plantenga: “Een van de gewenste effecten die je ziet optreden is *peer learning*, waarbij je elkaar echt inspireert. Soms is die diverse samenstelling ook wel ingewikkeld en vraag je je af ‘in wat voor gremium zit ik hier’.

Mensen zitten in verschillende fasen van ontwikkeling en impact, studenten zitten samen met hoogleraren. Ik vraag me dan af of dit de meest optimale formule is, maar de positieve energie is mijns inziens wel gelijk waar het om moet draaien, juist in deze fase van gespreksvoering.” Door die positieve energie zijn de afgelopen jaren volgens Plantenga veel ideeën de revue gepasseerd. “Nu is het tijd om van ontwikkeling naar implementatie te gaan. We zitten op dit moment middenin deze tweede fase van het traject.”

Dat het realiseren van de doelen vanuit het huidige strategisch plan goed van start is gegaan maar lang niet klaar is, blijkt ook uit de speerpunten die de Taskforce heeft geformuleerd voor de korte, middellange en langere termijn. Prieshof: “Waar op korte termijn het creëren van bewustwording, zichtbaarheid en verbinding prioriteit krijgen, wordt op de middellange termijn ingezet op het screenen van activiteiten op diversiteit en het realiseren van meer coördinatie. Op de langere termijn streeft de Taskforce naar een integrale benadering van diversiteit op alle lagen (onderwijs, onderzoek en organisatie) van de Universiteit Utrecht. Zo’n universiteitsbrede diepte-aanpak vraagt om een lange adem.”

Coördinatoren

De afgelopen drie jaar is binnen de gehele universiteit actief ingezet op diversiteit en inclusie door het netwerk van facultaire diversiteit- en inclusiecoördinatoren, die vanuit de Taskforce geïnformeerd worden in het zogenoemde coördinatorenoverleg. “De coördinatoren bestaan uit universitair docenten, medewerkers van diverse afdelingen en leden van diversiteitscommissies”, zegt Prieshof. “Kortom, een heel divers gezelschap.” De faculteiten pakken elk hun eigen thema’s op. Bij Bètawetenschappen is dat bijvoorbeeld het prijswinnende diversiteitsproject ‘I am a scientist’, waarin zeven bètawetenschappers worden gepresenteerd op levensgrote staande fotopoppen. Bij de faculteit Geowetenschappen is een diversiteitscommissie opgericht en ligt er een plan bij het faculteitsbestuur waarin meer aandacht wordt gevraagd voor vrouwelijke wetenschappers. Daarnaast is er een faculteitsnetwerk door en voor jonge



Voorzitter Janneke Plantenga:
“Er is veel gebeurd, maar het kan altijd nóg beter.”

Programmamanager Brigitte Prieshof:
“Het begint allemaal met bewustwording.”

vrouwelijke wetenschappers ontstaan. Binnen het UMC Utrecht is een bachelorcursus over diversiteit en inclusie opgezet voor biomedische en geneeskundestudenten, terwijl bij de faculteit Sociale Wetenschappen wordt ingezet op studenten en medewerkers met een migratieachtergrond en op inclusief leiderschap. Ook zijn er meerdere diversiteitsnetwerken gestimuleerd en gefaciliteerd.

Hoewel diversiteitsbeleid steeds verder verspreid en geïmplementeerd wordt binnen de UU, was het in het begin flink

zoeken hoe dit het beste kon worden aangepakt. “Iedere faculteit werkt met andere afdelingen en contactpersonen”, licht Prieshof toe. “Je ziet gelukkig dat de coördinatoren binnen hun eigen faculteit steeds bekender worden en beter vindbaar zijn als het om diversiteit- en inclusiekwesties gaat. Ook is het heel nuttig dat zij met decanen rond de tafel zitten, zodat goed teruggekoppeld wordt.” Binnen het coördinatorenoverleg krijgt iedereen te horen wat er universiteitsbreed speelt op het gebied van diversiteit en inclusie. Dit leidt tot mooie effecten. “Een leuk

voorbeeld is het *All Inclusive*-spel, ontwikkeld binnen de faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie. Dat wordt nu overal in de UU gespeeld, tot en met de U-raad aan toe, en is eind november zelfs aan minister Engelshoven aangeboden. Hetzelfde geldt voor een inclusiviteitsonderzoek onder studenten dat is geïnitieerd door een docent geneeskunde en nu onder alle UU-studenten wordt uitgezet. Je ziet dus hoe men binnen het coördinatorenoverleg van elkaar leert en het contact motiverend uitpakt om óók meer te gaan doen.”

Universiteitsbreed wordt eveneens veel ontwikkeld. Zo worden er drie verschillende trainingen aangeboden op het gebied van onbewuste vooroordelen, voor verschillende functiegroepen en op zowel facultair als centraal niveau. Daarnaast moeten er in het najaar van 2020 minimaal twee ‘*awareness*-getrainde’ leden in iedere benoemingsadviescommissie zitten. Prieshof: “Het begint allemaal met *awareness*. De percentages vrouwelijke wetenschappers zijn bijvoorbeeld op alle functieniveaus gestegen, soms aanzienlijk. We hebben voor 2020 onze targets voor vrouwelijke hoogleraren en universitaire hoofddocenten gehaald. Dat heeft alles met bewustwording te maken.”

Cultuurverandering

Wat opvalt is de meerdimensionaliteit van het programma: binnen alle faculteiten en afdelingen en op alle lagen en gremia gebeurt iets. Veel mensen zijn er bij betrokken en actief mee aan de slag. Volgens Plantenga en Prieshof is het dan ook duidelijk dat diversiteit en inclusie overal op de agenda staan en dat diversiteitsbeleid breed ingang vindt. Er is daarnaast niet alleen veel ruimte voor nieuwe ideeën en initiatieven gebleken, maar ook de duidelijke intentie om binnen de staande organisatie een cultuurverandering te bewerkstelligen waar alle UU’ers aan bijdragen. Plantenga: “We zijn allemaal eigenaar en voor het slagen van een diverse en inclusieve universiteit zijn we afhankelijk van veel mensen. Ons uiteindelijke doel is een integrale benadering van diversiteit binnen de hele universiteit. Je ziet momenteel al op alle fronten dat de acceptatie van diversiteit en inclusie gerelateerde onderwerpen is gegroeid.”

Omdat het strategisch plan dit jaar ten einde loopt werkt de Taskforce momenteel aan een visiestuk over wat er bereikt is en welke acties verder nodig zijn. In een volgende Pandora vertellen we meer over de toekomstplannen wat betreft diversiteit en inclusie aan de Universiteit Utrecht.



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

Leven met felle contrasten

De stemming van communicatiemedewerker Myra-Lot Perrenet kan plotseling omslaan, soms zelfs van diepe treurnis naar grote euforie. In de zomer van 2018 ontdekte ze hoe dit kan: ze heeft een bipolaire stoornis. Hoe is het om daarmee te leven?

Tekst: Myra-Lot Perrenet

In mijn puberteit had ik al last van somberheid. Op mijn twintigste werd de diagnose gesteld: ik had een depressieve stoornis. Ik ging in therapie en probeerde verschillende antidepressiva. Maar pillen noch gesprekken bleken echt te helpen. Ik had weliswaar stabiele periodes, maar die werden onderbroken door terugkerende depressies. Op mijn 28ste werd ik midden in een depressie plotseling euforisch wakker. Ik had energie voor tien en mijn zintuigen stonden op scherp. Helaas zagen mijn toenmalige hulpverleners deze manische klachten als een éénmalige ontregeling. Drie jaar later, toen mijn stemming tijdelijk weer omhoog schoot en ik helemaal hyper bij mijn psychiater zat, paste zij mijn diag-

nose aan: ik bleek een bipolaire stoornis te hebben.

Spectrum

De bipolaire of manisch-depressieve stoornis kenmerkt zich door hoge pieken en diepe dalen, afgewisseld met stabiele periodes. Volgens Plusminus, de vereniging van en voor mensen met een bipolaire stoornis en hun naastbetrokkenen, komt bipolariteit voor bij ongeveer 1,3 procent van de Nederlanders. Dit zijn ongeveer 210.000 personen, waaronder vrijwel evenveel mannen als vrouwen. Kortgezegd is een depressie een sterk verlaagde stemming, hypomanie een licht verhoogde en manie een sterk verhoogde stemming. Als je tegelijkertijd last hebt van manische en depressieve klachten, is er sprake van een gemengde episode. Volgens Ralph Kupka, psychiater, hoogleraar Bipolaire stoornissen aan het VU Medisch Centrum en voorzitter van Kenniscentrum Bipolaire Stoornissen (KenBis), komt de bipolaire stoornis in allerlei varianten voor. Er wordt wel gesproken van het 'bipolaire spectrum'. Naast de 'klassieke' bipolaire I stoornis, een combinatie van depressie en manie, bestaat de bipolaire II stoornis, depressie met hypomanie, en de cyclothymie, frequent

optredende perioden van depressieve en hypomane verschijnselen. Kupka wijst ook op het heterogene verloop van bipolaire stoornissen. De eerste episode van de ziekte kan depressief, hypomaniac, manisch of gemengd zijn. Daarnaast verschillen de stemmingsepisodes in ernst en de frequentie waarmee ze optreden.

Heftige gebeurtenissen kunnen zorgen voor de stemmingswisselingen. Denk aan negatieve stress zoals het overlijden van een dierbare of ontslag. Maar ook spannende positieve gebeurtenissen, zoals bijvoorbeeld een nieuwe relatie, kunnen zorgen voor ontregeling. Bij het ontstaan van mijn eerste manie speelden relatieproblemen, de stress van een nieuwe baan en mogelijk ook de destijds verdubbelde dosering van mijn antidepressivum een rol. Een bipolaire stoornis wordt meestal behandeld met een stemmingsstabilisator. Antidepressiva kunnen 'te goed' werken waardoor je in een manie kunt schieten. Als je wel antidepressiva krijgt voorgeschreven, dan is dit in combinatie met andere medicatie. Een gezonde levensstijl met voldoende rust en regelmaat kan ook behulpzaam zijn.

Vriespunt

Tijdens een zware depressie voel ik mij maandenlang erg ongelukkig, heb ik weinig energie en denk ik traag. Een depressie ervaar ik als klemzitten in mezelf. Mijn zelfvertrouwen daalt tot het vriespunt en ik verhef twijfelen tot een hogere kunst. Bewegen gaat langzaam en moeizaam. Soms lijkt het wel alsof iemand mij in slow motion heeft gezet.

Als ik depressief ben, praat ik weinig en in korte zinnen. Daarnaast hapert mijn handelen door angst. Tijdens een lichte of matige depressie kan ik blijven werken; mijn ervaring is dat dat zelfs het herstel kan ondersteunen. Je

houdt namelijk een vaste dagstructuur en blijft onder de mensen. Daarnaast kan werk ook voor zingeving zorgen in de dan zo grijze wereld.

De manie staat in fel contrast met de depressie. Tijdens een manie voel ik euforie en heb ik veel energie. Verhoogde associativiteit en heel beweeglijk zijn horen

'In een ANWB-winkel werd ik overvallen door een euforisch gevoel'

Gemis

Alsof je thuis zit in een leeg huis waar iedereen plotseling vertrokken is.

Feesten kunnen stoppen

Op het aanrecht zie je een taart die driekwart mist.

Je schaduw wordt gevormd door keukenlicht angst kruipt in je ogen contouren van jezelf.

Hopend dat je niet weer als een treurwilg wortel schiet.

Myra-Lot Perrenet



erbij. Tijdens een manie praat ik veel en snel; haast zonder interpunctie. Mijn zelfvertrouwen stijgt sterk en ik reageer vrij van twijfel op de wereld om mij heen. Zelfoverschatting ligt hierbij op de loer. Het is paradoxaal: je voelt je beter dan ooit, maar je bent in feite ziek. Tijdens mijn eerste manie stond ik op met het idee dat ik een wereldberoemde schrijfster kon worden, het enige dat ik moest doen was 'even' een bestseller schrijven. Bij mij duurt een manie enkele dagen. Als deze lang aanhoudt, kan dat onder andere leiden tot uitputting. Een (hypo)manie kan omslaan in een depressie. Dan is het alsof je thuis zit na een fantasiefeest waarvan iedereen plotseling vertrokken is. Mijn gedicht op pagina 8 gaat over dit omslagpunt. Een manie betekent overigens niet automatisch alleen euforie.

Het kan ook gepaard gaan met zware angst en agitatie. Ik kan niet werken als ik manisch ben.

Twee keer zo snel

Tijdens een hypomanie ben ik iets te vrolijk en iets te druk, maar het leidt niet tot problemen. De eerste keer dat ik hypomaniac werd, kan ik mij nog goed herinneren: het was in een ANWB-winkel. Ik werd plotseling overvallen door een euforisch gevoel, dat ik normaal gesproken niet ken bij een bezoek aan deze winkel. Te midden van kaarten en regenjassen realiseerde ik me dat er nog zoveel landen zijn die ik kan bezoeken en zoveel mensen die ik nog kan leren kennen. Het leven voelde geweldig. Een hypomanie heeft voordelen op de werkvloer, want ik kan dan twee keer

zo snel werken, maar ik ben ook zeer beweeglijk en een drukke prater. Iemand met een hypomanie kun je beter niet rond laten stuiteren in een kantoortuin. Daar wordt iedereen moe van. Het beste in deze toestand is een prikkelarme omgeving en een vrije opdracht. Door mijn gedachtesprongen en snelle associatievermogen heb ik zo een out-of-the-box-idee.



Als inclusiecorrespondent zet Myra-Lot Perrenet BA zich in voor meer kennis over en acceptatie van psychische en fysieke beperkingen op de werkvloer. Daarnaast is ze communicatiemedewerker bij het departement Natuurkunde en bij de Taskforce Diversiteit en Inclusie.

‘Er moet meer kennis komen over de voordelen van diversiteit’

Gönül Dilaver, universitair hoofddocent biomedische wetenschappen, is een van de drie Senior Fellows die vorig jaar september zijn benoemd. Zij diende een voorstel in om diversiteit bij de opleiding verder te brengen dan het aantal studenten met een diverse achtergrond. Haar missie: tools en strategieën ontwikkelen die het onderwijs daadwerkelijk inclusief maken.

Tekst: Gönül Dilaver

In de vorige *Pandora* hield prof. dr. Jannet Plantenga, voorzitter van de Taskforce Diversiteit en Inclusie, een warm pleidooi voor het “samen vormgeven van een diverse en inclusieve universiteit”. Ik sluit me daar van harte bij aan. Maar hoe doen we dat en aan welke knoppen kunnen we draaien? Een meer diverse universiteit begint met *fixing the numbers*: het streven naar een meer diverse instroom van studenten en een representatieve demografische samentelling van de universiteit. Helaas zien wij dat dit instrument alleen niet voldoende is. Sommige studenten met een migratieachtergrond voelen zich bij ons bijvoorbeeld minder veilig en geaccepteerd.

Uitdaging

Meer diversiteit betekent niet automatisch meer inclusiviteit. Verschil tussen studenten in cultuur, religie, seksuele geaardheid en sociaal-economische status zijn vaak redenen voor exclusie. Daarom is het werken aan een inclusieve onderwijsomgeving waar alle studenten zich veilig en geaccepteerd voelen, ofwel *fixing the institution*, minstens zo belangrijk. Het creëren van een meer inclusieve universiteit is een grote uitdaging, want interventies op dat gebied liggen gevoelig. Het is goed om zowel docenten als studenten hierin te betrekken. Veelal zijn vooroordelen onbewust en gaat het excluderen van individuen zonder opzet. Samen dienen we te focussen op het verbeteren van het leerklimaat en de ge-

schreven en ongeschreven regels die kunnen bijdragen aan een minder inclusieve omgeving.

Symptomen

Mijn ervaring is dat de bereidheid om te werken aan een meer diverse en inclusieve universiteit er is, maar dat er nog weinig

‘Meer diversiteit betekent niet automatisch meer inclusiviteit’

kennis is over het onderwerp. Het ontbreekt nog aan inzicht dat diversiteit in een organisatie nieuwe perspectieven biedt op bestaande vraagstukken en het daardoor, naast dat het maatschappelijk wenselijk is, ook een toegevoegde waarde heeft. In het bedrijfsleven is dat besef al langer doorgedrongen. Daar ziet men dat meer diversiteit in het team bijvoorbeeld leidt tot producten die beter voldoen aan de vraag vanuit de samenleving. Ook in de academische wereld kunnen diverse zienswijzen bijdragen aan kennisontwikkeling en daarmee aan verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs en onderzoek. Dat gebrek aan diversiteit in onderzoek vergaande gevolgen kan hebben, is gebleken uit verschillende biomedische studies. Zo zijn symptomen bij vrouwen met hart-en-vaatziekten jarenlang verkeerd begrepen omdat hartfalen bij mannen veel beter onderzocht is dan bij vrouwen. Het bleek zelfs dat er bij een bepaald hartmedicijn een hoger sterfsterisico was voor vrouwen, omdat het voorheen niet specifiek op vrouwen was getest.

De noodzaak van inclusief onderzoek is inmiddels doorgedrongen in de (bio)medische wetenschap. Om onze toekomstige onderzoekers hierin te trainen heb ik met



Gönül Dilaver: “De noodzaak van inclusief onderzoek is inmiddels doorgedrongen in de (bio)medische wetenschap.”

collega's een cursus ontwikkeld die kijkt hoe je biomedisch onderzoek inclusief maakt en een *bias* richting bepaalde groepen voorkomt. Door meer van dit soort initiatieven te ontwikkelen hopen wij de kennis over de positieve aspecten van diversiteit te vergroten - *fixing the knowledge* - en daarmee anderen te stimuleren om samen een diverse en inclusieve universiteit vorm te geven.

Dr. Gönül Dilaver is universitair hoofddocent biomedische wetenschappen aan de faculteit Geneeskunde. Dilaver heeft binnen het UMC Utrecht het platform diversiteit en inclusie opgericht en leidt het diversiteit en inclusie programma van de faculteit Geneeskunde. Sinds 1 september 2019 werkt zij als Senior Fellow van de UU enkele jaren aan een omvangrijke onderwijsinnovatie en onderzoek.

Sojourner Truth biedt een ander perspectief op het slavernijverleden

Pandora besteedt iedere editie aandacht aan een beeld aangedragen door MOED (Museum of Equality and Difference). Deze keer: het portret van Sojourner Truth door kunstenaar Iris Kensmil.

Tekst: Astrid Kerchman

Het portret van Sojourner Truth (c. 1797-1883), geschilderd door kunstenaar Iris Kensmil, vormde de rode draad in de tentoonstelling ‘MOED: Wat niet gezien wordt’, die in het voorjaar van 2019 te zien was in het Centraal Museum in Utrecht. De tentoonstelling stelde het dominante narratief van het museum aan de kaak en zette onderbelichte verhalen en geschiedenissen op de voorgrond.

Feminist en abolitionist Sojourner Truth speelde hierin een centrale rol. Haar verhaal wordt maar al te vaak overschaduwd door incomplete, eenzijdige en stereotyperende verhalen van het slavernijverleden. Tot slaaf gemaakte personen worden doorgaans afgebeeld als passieve, lijdzame mensen aan wie zelfbeschikking, handelingsvermogen en strijdvaardigheid niet direct toebehoren. Truth doorbreekt deze eenzijdigheid en voegt juist daadkracht en verzet toe aan de manier waarop het slavernijverleden wordt herinnerd.

Speech

Als zwarte tot slaaf gemaakte vrouw woonde ze in de Verenigde Staten. Nadat ze haar vrijheid had verworven, werd Truth een uitgesproken voorvechter van vrouwenrechten en van de afschaffing van de slavernij. In haar beroemde speech ‘Ain’t I A Woman’, voorgedragen tijdens de Women’s Convention in Ohio (1851), schetst Truth haar ervaringen als zwarte, tot slaaf gemaakte vrouw. Haar emancipatoire verrichtingen worden gezien als voorloper van intersectionaliteit: de theorie over hoe verschillende (gemarginaliseerde) identiteiten samenkomen in één persoon en onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

Het Museum of Equality and Difference (MOED) is een online museum en onderzoeksproject dat zich richt op de verbeelding van gelijkheid en verschil. MOED is een project van de onderzoekers van het Graduate Gender Programma van de Universiteit Utrecht. De tentoonstelling ‘MOED: Wat niet gezien wordt’, werd gecureerd door MOED-onderzoekers Rosemarie Buikema, Layal Ftouni, Nancy Jouwe en Rolando Vázquez.



Iris Kensmil, *Sojourner Truth*, 2019, olieverf op linnen, fotografie G.J. van Rooij

Truth’s verhaal komt in dit portret zo goed tot uiting doordat ze de kijker met vastberaden en uitdagende blik aankijkt. In plaats van dat zij het passieve subject is, deelt ze de kijker deze positie toe. Kensmil’s portret is daardoor krachtig, tegendraads en confronterend. Het zichtbaar maken van deze narratieven door middel van kunst is precies waar MOED naar streeft.



Astrid Kerchman MA is projectcoördinator bij MOED (Museum of Equality and Difference). Daarnaast werkt ze als ondersteuner bij de onderzoekshub Gender & Diversity van de Universiteit Utrecht en was ze afgelopen jaar gastonderzoeker bij Mama Cash. Ze heeft in 2019 de onderzoeksmaster Gender Studies aan de Universiteit Utrecht afgerond.

Laat mensen die stotteren uitpraten



Bert Bast stottert bij vlagen heftig sinds zijn kindertijd. Hij werd universitair hoofddocent immunologie aan het UMC Utrecht. Sinds zijn pensionering is hij voorzitter van het StotterFonds. Hij beschrijft zijn eigen ervaringen en sprak met een andere stotterende UU'er.

Tekst: Bert Bast

Ik heb altijd vrij ernstig gestotterd, afgaand op het aantal stotTERS per zin. Bij vlagen doe ik dat nog steeds, bijvoorbeeld in nieuwe omstandigheden. Maar ik ben wel sterk communicatief – al zeg ik het zelf. Stotteren ontstaat meestal rond het derde jaar. Circa 5 tot 8 procent van de peuters stottert, ongeveer evenveel meisjes als jongetjes. Bij een groot gedeelte van deze groep herstelt het stotteren spontaan. Dat herstel komt meer voor bij meisjes; een duidelijke verklaring daarvoor is er nog niet. Op volwassen leeftijd stottert ongeveer 1 procent van de mensen wereldwijd. De echte oorzaken zijn niet bekend, maar genetische aanleg speelt een grote rol. Ongeveer 80 procent van de groep die blijft stotteren is

man. Toch zou ik stotteren geen mannenprobleem willen noemen, maar een maatschappelijk probleem.

IJsberg

Stotteren wordt wel vergeleken met een ijsberg: slechts een klein gedeelte is hoorbaar en/of zichtbaar. Het grootste gedeelte speelt zich onder de oppervlakte af: veel mensen die stotteren hebben spreekangst, waardoor ze vaker zwijgen en zich soms terugtrekken uit de maatschappij. Mede daardoor doen zij het sociaal-economisch gemiddeld slechter dan anderen. Dat is jammer, want zo worden de capaciteiten van ongeveer 1 procent van de mensen in de wereld niet ten volle benut. Stotteren is helaas geen grote 'geluksfactor'. Gevraagd naar hun levenskwaliteit geven

mensen die stotteren een even laag cijfer als mensen die een nierdialyse hebben ondergaan: een 6,9.

Het is daarom belangrijk dat zowel mensen die stotteren als mensen in hun omgeving weten hoe je met stotteren moet omgaan. Veel stottertherapieën combineren oefeningen gericht op het controleren van de adem met sociaal-cognitieve gedragstherapie om de spreekangst te verminderen. De omgeving kan helpen door mensen die stotteren uit te laten praten, door geen woorden voor te zeggen en door hen niet buiten te sluiten omdat hun manier van communicatie anders is. Dat laatste komt nog vaker voor dan openlijk pesten. Ik was goed op school en wilde eigenlijk medicijnen gaan studeren, maar dacht: laat ik maar apotheker worden. Ten on-

rechte verwachtte ik dat ik dan een rustig baantje achterin de apotheek zou krijgen waar spreken van ondergeschikt belang zou zijn. Na drie maanden als apotheker wist ik dat dit werk niks voor mij was. Ik besloot te promoveren op het AZU (de voor-

'Let op de inhoud,
niet op de vorm van
het praten'

loper van het UMC Utrecht) bij Immunologie, en werkte daarna drie keer een jaar in het buitenland. Daarbij liet ik me niet belemmeren door het stotteren. Met succes, want in de banen die ik vervolgens kreeg, werd praten belangrijk: als hoofd van een lab, begeleider van veel promovendi en postdocs, geldwerver voor ziekenhuis- en onderzoekstaken, eerste contactpersoon op het gebied van organisatie en personeel, en als docent.

Makkie

Dat het niet zou moeten uitmaken als je stottert, beaamt Warner van Kersen, promovendus op het Institute for Risk Assessment Sciences (IRAS). Hij werkt er keihard aan om het stotteren de baas te worden. "Ooit heb ik bij wijze van oefening tweehonderd hotels gebeld voordat ik mijn naam kon zeggen. Daarbij vergeleken is promoveren een makkie. De omgeving kan mensen die stotteren ondersteunen door in goed overleg hulp te bieden. En als je niet weet hoe je moet reageren: vraag het gewoon, dat is altijd goed. De grondregel is simpel: let op de inhoud, niet op de vorm van het praten."

Meer informatie over stotteren in het hoger onderwijs is te vinden op:
tinyurl.com/stotterenhogeronderwijs



Dr. Bert Bast werkte tot zijn pensionering als uhd bij het UMC Utrecht. Sindsdien is hij voorzitter van het StotterFonds.

Hij is de partner van mr. Marianne Bast-Huls, die in het verleden een belangrijke rol speelde in het Vrouwennetwerk UU.

Bij de faculteit Diergeneeskunde zijn in 2019 drie vrouwelijke hoogleraren benoemd: **Daniela Salvatori** (Comparative anatomy & physiology), **Cécile van Els** (Vaccinologie: correlaten van bescherming) en **Merel Langelaar** (Policy and impact in veterinary medicine). Langelaar is tevens benoemd tot vicedecaan. Op 1 januari 2020 is de verhouding man-vrouw hoogleraren bij Diergeneeskunde 67/33 procent.



Dr. Karin Strijbis kreeg in 2019 een European Research Council Starting Grant van anderhalf miljoen euro voor haar onderzoek naar darmgezondheid. Deze Europese beurs voor vijf jaar wordt toegekend aan veelbelovende onderzoekers.

Jaleesa Latupeirissa MA is sinds januari 2020 de nieuwe projectassistente voor de Taskforce Diversiteit en Inclusie. Ze behaalde recent haar masterdiploma Interculturele Communicatie aan de UU.

Prof. dr. Janneke Plantenga is per 1 januari 2020 door het college van bestuur herbenoemd als decaan van de faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (REBO). Zij is sinds 2018 interim-decaan. Sinds 2005 is ze hoogleraar Economie van de welvaartstaat. Daarnaast is ze sinds 1 januari 2019 voorzitter van de Taskforce Diversiteit en Inclusie.

De Westerdijk Award 2019 is gewonnen door **dr. Ana Ros Camacho**, onderzoeker bij het Mathematisch Instituut. Ros Camacho nam de prijs afgelopen september in ontvangst van de decaan van de faculteit Bètawetenschappen tijdens de facultaire opening van het academische jaar.



Dr. Miranda Jansen is per 1 september 2019 de nieuwe directeur van de faculteit Geeswetenschappen. Tot die tijd was ze directeur bedrijfsvoering van het departement Maatschappijwetenschappen bij de faculteit Sociale Wetenschappen in management- en directie.

Femke den Boer is op 1 september 2019 begonnen als directeur van het Centrum voor Wetenschap en Cultuur (CWC) van de Universiteit Utrecht. Daaronder vallen het Universiteitsmuseum, Studium Generale en Parnassos Cultuurcentrum. Zij was directeur van Kunstacademie AKV/St Joost van Avans Hogeschool.

Kijk voor actuele benoemingen op www.uu.nl/vrouwennetwerk,
of meld ze via pandora@uu.nl.

De weg naar het hoogleraarschap

In maart 2019 hield prof. dr. Aoju Chen haar oratie getiteld 'Taalontwikkeling is meer dan een talige ontwikkeling'. Het is een mijlpaal in haar hoogleraarschap Taalontwikkeling in relatie tot socialisatie en identiteitsontwikkeling. Coach Linda van der Wal interviewde Aoju Chen over haar ambities en het nut van coaching.

Tekst: Linda van der Wal

Eind 2013 ontmoette ik Aoju Chen voor het eerst tijdens een bijeenkomst van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. Ik gaf daar een lezing en voerde in het parallelprogramma coachingsgesprekken met vrouwelijke academici. Ik herinner mij nog goed dat ze bij de start van ons gesprek helder was over haar ambitie. "Ik wil hoogleraar worden", zei ze resoluut.

De afgelopen vijftien jaar heb ik als coach veel ambitieuze wetenschappers begeleid. Hoogleraar worden is niet iets wat iedereen ambieert en zeker niet iets waar iedereen in slaagt. Ik vind het dan ook geweldig om te zien dat Aoju haar droom heeft waargemaakt.

Ditmaal, jaren na ons eerste gesprek, hebben we de vergaderruimte verruild voor Skype en zitten we allebei in onze werkkamer met een kopje thee achter de computer. Hoewel Aoju tijdens onze eerste ontmoeting duidelijk zei dat ze hoogleraar wilde worden, vertelt ze me tijdens ons skypegesprek dat die ambitie er in het begin helemaal niet was. Sterker nog: in eerste instantie was het voor haar niet eens duidelijk dat ze een PhD ging doen. Andere studenten hebben haar bewust gemaakt van de mogelijkheid om te promoveren. Toen de kans zich voordeed, heeft zij die uiteindelijk met veel plezier gegrepen.

Grote stimulans

Aoju Chen groeide wetenschappelijk gezien op binnen het Max Planck instituut voor Psycholinguïstiek in Nijmegen, waar ze veel onderzoek deed. "De toekenning van een Vidi-beurs was een grote stimulans", zegt Aoju. "Daarmee kon ik de over-

stap naar de Universiteit Utrecht maken. Dat vond ik een hele verandering. Het Max Planck instituut heeft een platte structuur met de focus op onderzoek. In de universitaire omgeving spelen onderwijs en politiek een veel grotere rol. Pas hier kwam het besef dat er een heel ontwikkelpad is: van universitair docent, naar hoofddocent en uiteindelijk naar hoogleraar."

'Ik vond coaching vroeger vergezocht'

Zo ontstond in Utrecht de ambitie om hoogleraar te worden. Na een jarenlange intense focus op onderzoek merkte Aoju dat die focus alleen niet genoeg was. "Ik voelde dat ik meer wilde doen: mezelf ontwikkelen, bestuurlijk bijdragen en ook meer invloed hebben. Als ik iets wilde betekenen binnen de organisatie, zou het nuttig zijn om hoogleraar te worden."

Keerpunt

Dat was het moment waarop ik Aoju ontmoette. Ik vraag haar wat, terugblikkend, haar eerste indruk was van de coaching. "Vroeger vond ik coaching eigenlijk vergezocht", bekent ze mij. "Maar die eerste sessie was een keerpunt. Ik merkte direct hoe nuttig het is. Het is veel efficiënter als je niet alles zelf hoeft uit te vinden." Sinds dat eerste gesprek hebben we over de jaren regelmatig samengewerkt. Op de vraag wat de coaching haar heeft opgeleverd, antwoordt ze zonder aarzelen: "Heel veel, het heeft me bewust gemaakt, bijvoorbeeld hoe ik in mijn omgeving sta. Ik kan mezelf beter positioneren in mijn netwerk en ben vanuit mijn eigen positie ook meer



Aoju Chen: "Ik wilde meer doen: mezelf ontwikkelen, bestuurlijk bijdragen en ook meer invloed hebben."

samenwerkingen aangegaan. Daarnaast treed ik krachtiger op en durf ik dingen aan te kaarten. Zo ben ik zichtbaarder geworden op een manier die bij mij past."

Twee dingen bleken belangrijk om Aoju op weg te helpen richting het hoogleraarschap. "Allereerst maakte ik bij relevante mensen kenbaar wat ik wilde bereiken. Zo vroeg ik aan mijn leidinggevende wat er nodig is om professorabel te zijn." Ze wijst op de veelgenoemde valkuil om je ambities voor jezelf te houden. "Als anderen niet weten dat je hoogleraar wilt worden, dan

kunnen ze je ook niet helpen. Ten tweede is het belangrijk om hoopvol te blijven. Het is geen makkelijke weg en je krijgt vooraf geen zekerheid dat het gaat lukken. Daarom is het belangrijk te zorgen dat je voorbereid bent zodra er kansen op je pad komen."

Mijlpaal

Het bereiken van de mijlpaal, het hoogleraarschap, betekent niet dat ze haar ambities tijdelijk op een lager pitje zet en geniet van het resultaat van jarenlang hard werken. Integendeel. Wanneer ik Aoju vraag naar haar ambities als hoogleraar, spreekt ze vol enthousiasme over haar onderzoeksprojecten en de dingen binnen en buiten

de organisatie die ze nog wil ondernemen. Naast haar focus op fundamenteel taalonderzoek, wil ze zich meer richten op de vertaling naar de praktijk. "Taal is zoveel meer dan alleen woorden. Via taal leer je je omgeving kennen en beïnvloeden. Dat begint al heel jong, voordat kinderen echt kunnen spreken." Met haar werk binnen het universitaire strategische thema Dynamics of Youth gaat ze hier dan ook verder invulling aan geven.

Wat is haar tip voor andere gedreven wetenschappers die het hoogleraarschap ambiëren? Aoju: "Ik zou coaching willen adviseren. In de drukte zie je soms niet het totale plaatje. Coaching helpt om afstand

te nemen en je ambities vorm te geven. Maak een goede analyse: wat speelt er in je omgeving, wat voor begeleiding kun je gebruiken? Kortom, breng helder in kaart wat je nodig hebt."



Linda van der Wal begeleidt (vrouwelijke) wetenschappers op het gebied van leiderschap en carrière. In de vijftien jaar dat ze actief is als zelfstandig trainer en coach heeft ze duizenden wetenschappers geholpen om stappen te zetten in hun loopbaan, hun teams met meer gemak aan te sturen en steviger in hun schoenen te staan.

Let's talk about sex... differences, baby!

How much is known about the clitoris within academic medical education? Are female and male genitals equally covered in study material? The UU Women's Network asked four bachelor students to find answers on these questions within the context of Utrecht University.

Text: Linde Theunissen, Danique de Borst, Maartje Doorman and Ivy Blank

You would think that the moment scientists decided to pay attention to vulvas, would be a moment to celebrate. We claim the opposite is true. Sigmund Freud was one of the first academics to research and theorize female sexuality and the importance of the female genitals. Freud claimed the clitoris was a 'small penis which does not grow any bigger'. He also stated that women who experience clitoral orgasms are masculine and psychologically immature. Vaginal orgasms, he said, are for mature and feminine women. In his theory, the male body is the reference point for female sexuality and the main reason for sex is reproduction.

Although Freud's thoughts on female sexuality are now widely dismissed, it is hard to say he was not influential. His vision is still deeply entangled within our society. Literature on sexuality and the human body show that the anatomy of the penis is well known, while the anatomy of the vulva remains much more of a mystery.

Genitals

We searched if there is a difference in the way female and male genitals are covered in study material used within the medical and biology departments of Utrecht University. While female and

'The anatomy of the vulva is much less well known'

male genitals seem to be equally present in text as well as in pictures, there is not a single picture of the full clitoris in the material we had access to. Only the front, the small part that is visible, is portrayed and not the rest of the organ that is around

ten centimeters large. The penis on the other hand is fully depicted. Never is only the glans exposed, but also the erectile tissue and testicles.

In the medical content itself, an erection problem is often seen as a medical issue, while problems with the clitoris are not considered medical. Furthermore, there is equally less attention for

A 3d printed clitoris

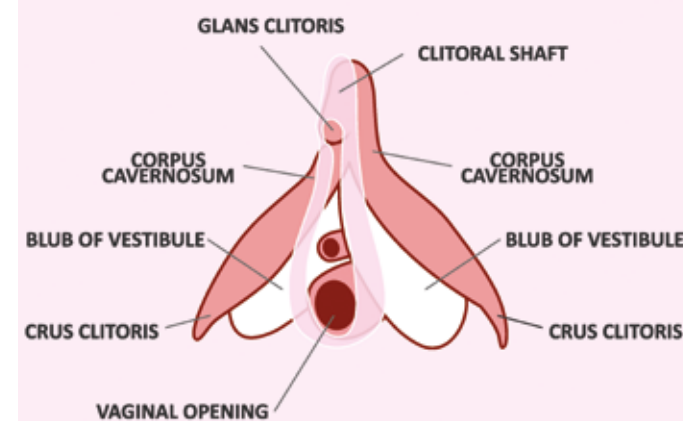


intersex conditions. When it is mentioned in books, the condition is often seen as a medical problem rather than on a scale of gender diversity.

Bird

"Is it a clothes hanger?". "I think those are testicles!". "It is a swan right? Or another type of bird". "I have no idea what this is". These are answers received when talking to people on the streets of Utrecht Science Park showing them an anatomical picture of a clitoris. Out of the 25 people we asked, only 5 people knew what it was, and they were all female. Our respondents noticed that within medical studies there is not only little attention for female genitals, but for genitals in general. The students we spoke to did not seem to be bothered with it. "It is only a small part of our entire human body, so I think we pay enough attention to this subject", one respondent said. The presumption within medical and biology studies is that the basic knowledge of genitals and sexuality is already thought in high school. What we saw in Dutch high school books however, is

THE STRUCTURE OF THE CLITORIS



Few people know about the anatomy of the clitoris

that again only the front of the clitoris was indicated and the not the rest of the organ behind it. The explanation given for the difference in coverage of female and male genitals, is that men need an erection to be able to reproduce. The focus on reproduction is still very central in medical study material. The clitoris, connected to pleasure, is not something that is consid-

'There is not a single picture of the full clitoris'

ered important for reproduction and therefore it is usually not included in education. Or as a respondent explained the lack of information on the female sex organ in medical and biology studies: "Female pleasure contributes to wellbeing but is not a matter of life and death."

After this research we received the news that Malmberg, a Dutch publisher of high school books, is working on new content for biology books for the school year 2020-2021 in which the clitoris will be fully portrayed.

Linde Theunissen, Danique de Borst, Maartje Doorman and Ivy Blank are anthropology students who researched the knowledge of the clitoris within UU medical and biology studies for the BA course Anthropology of Gender, Sexuality and the Body, by dr. Gerdien Steenbeek. The article is part of a series: every year a group of students of this course picks an assignment of choice and writes an article based on research commissioned by the UU Women's Network.

Name: Zhipeng Sun MSc
Job: PhD candidate
Interdisciplinary Social
Science



What kind of work are you doing at Utrecht University?

"To some extent, the 'emergence' of homosexuality in 'new' China is a by-product of the HIV/AIDS issue since the 1980s. In my PhD project, I am trying to inquire how male homosexuals, a group categorised as having a high risk of getting HIV/AIDS, are addressed by China's response to the HIV/AIDS campaign over the past thirty years and now. I will compare the situation in the Netherlands and China."

What are your ambitions?

"I want to be 'doctor Sun' in two years, as a starting point for my future academic career in health and sexuality sociology, here or elsewhere. My second ambition is financial independence and returning the generous assistance, both mentally and materially, that my parents and grandparents are offering me at the moment."

What is your personal engagement, being part of a sexual minority yourself, in the Netherlands and China?

"I am a member of UURainbow network, that aims to improve the visibility of LGBT+ people within the university and build a platform for LGBT+ and 'straight ally' colleagues who are interested in promoting sexual and gender diversity within the university. The reason I am active in this net-

work is that I am curious about how tolerance and diversity is performed at Utrecht University. I observe an increasingly positive attitude in the Netherlands as well as in China, but the Dutch state is more 'tolerant' and 'acceptant' to LGBT+ issues than China. For example, the Netherlands was the first country to legalize same-sex marriage in the world in 2001. In China homosexuality has not been acknowledged by law, but non-governmental LGBT+ organisations and scholars in some parts of China are active in trying to improve the basic rights and wellbeing for sexual minority people. In the Netherlands, some people are afraid that debates about multiculturalism and migration issues may endanger Dutch tolerance and liberation. In China, the challenge of homosexual people is whether to 'come out' or not to their core family and to negotiate the obligations of marriage and procreation."

Naam: Dr. Wiebren Jansen
Functie: Universitair
docent Sociale,
Gezondheids- en
Organisatiepsychologie



Wat voor werk doe je aan de UU?

"Ik ben gefascineerd door de vraag hoe je mensen die van elkaar verschillen een gevoel van inclusie kan geven en daarmee goed met elkaar kunt laten samenwerken. Ik onderzoek dit op zowel fundamentele als toegepaste wijze. Het fundamentele

onderzoek laat zien hoe gevoelens van inclusie ontstaan, zich ontwikkelen over tijd en van invloed zijn op individuele (zoals werktevredenheid) en groepsuitkomsten (zoals conflict). Het toegepaste onderzoek laat zien welke maatregelen organisaties kunnen treffen om een inclusieve werkomgeving te creëren waarin iedereen voelt erbij te horen en zichzelf te kunnen zijn, ongeacht de overeenkomsten of verschillen."

Wat zijn je ambities?

"Ik ben ervan overtuigd dat op het vlak van diversiteit en inclusie wetenschap en praktijk elkaar in potentie kunnen versterken en ik wil daar graag een belangrijke bijdrage aan leveren. In de wetenschap is het van belang dat we beter inzicht krijgen in de obstakels rondom diversiteit en inclusie waarmee organisaties geconfronteerd worden. In de praktijk is juist wetenschappelijke kennis over de werkzame ingrediënten van diversiteitsmaatregelen hard nodig. Daarnaast is het mijn ambitie om methodologisch innovatief te zijn in mijn onderzoek naar diversiteit en inclusie op het werk. Ik denk dat disciplines in de sociale wetenschappen hierin veel van elkaar kunnen leren. Ik geloof in de kracht van het analyseren van vraagstukken met behulp van diverse onderzoeksmethoden."

Hoe ervaar jij zelf de diversiteit en inclusiviteit op de Universiteit Utrecht?

"Mijn indruk is dat diversiteit en inclusie voor de UU een belangrijk speerpunt is. En dat is terecht. Het hoort bij ons vakgebied. Immers, wetenschap is teamwerk en dat vereist dat verschillende perspectieven gehoord worden. Tegelijkertijd zie ik dat ons werk ook zeer hiërarchisch en competitief is, waardoor het niet vanzelfsprekend is dat er een inclusieve werkomgeving ontstaat. Ik denk daarom dat de UU zich ook op lange termijn moet committeren aan dit thema."

Naam: Onur Şahin MSc
Functie: Promovendus
Sociale en
Organisatiepsychologie

Wat voor werk doe je aan de UU?

"Ik doe onderzoek naar gevoelens van 'anders' zijn (bijvoorbeeld op basis van ge-



slacht, persoonlijkheid of seksuele oriëntatie) dan de meerderheid van de mensen om je heen en hoe deze gevoelens relateren aan gevoelens van inclusie. Inclusie ervaren betekent dat de groep jou het gevoel geeft dat je erbij hoort en dat je waardering en ruimte ervaart om je authentieke zelf te zijn. Voor het onderzoek maak ik gebruik van data van organisaties en van vragenlijsten die wij uitzetten onder hun werknemers."

Wat zijn je ambities?

"Ik zou graag handvatten willen bieden aan organisaties of de overheid voor goed diversiteits- en inclusiebeleid. Ook al is het maar een duwtje in de goede richting waardoor het beter gesteld zal zijn met de inclusiviteit. Ik denk iets wezenlijks te kunnen bijdragen vanuit mijn wetenschappelijke expertise. Ik wil daarnaast nog verder onderzoeken hoe de relatie tussen je 'anders' voelen en inclusie precies in elkaar zit. Mensen kunnen zich immers op verschillende manieren anders voelen (op basis van zichtbare en onzichtbare kenmerken, bijvoorbeeld)."

Hoe ervaar jij zelf de diversiteit en inclusiviteit op de UU?

"Hoewel de onderzoeksgroep waarin ik werk zeker diverser kan, voel ik mij binnen deze groep geïnccludeerd. De diversiteit binnen de Universiteit Utrecht in het algemeen is me tegengevallen, ondanks dat er

diversiteitsbeleid wordt gevoerd. Dit valt op als je de diversiteit hier vergelijkt met bijvoorbeeld de Vrije Universiteit Amsterdam. Ook vind ik, als moslim, dat de UU zich inclusiever kan opstellen. Zo is er geen stilte-/gebedsruimte in het gebouw waarin ik werk om een aantal minuten te bidden. De kolf- en EHBO-ruimtes kunnen volgens de website van de UU hiervoor gebruikt worden, maar bij navraag bleek dit niet te kloppen. Een geschikt alternatief wordt niet geboden. Ik moet nu uitwijken naar de vroegere EHBO-ruimte in het Ruppertgebouw, een kleine, karige stilleruimte. Het voelt alsof ik een aantal minuten naar een ander gebouw moet lopen om naar de wc te gaan. Het is in het algemeen slecht gesteld met de ruimtes waarin mensen kunnen bezinnen op de UU. Door deze, in mijn optiek onnodige, barrières voel ik mij niet helemaal geïnccludeerd binnen de Universiteit Utrecht."

Name: Miriam Harnisch MSc
Job: PhD candidate Social
Psychology

What kind of research are you doing at Utrecht University?

"I am a social psychologist. My PhD project is about the gender binary system we have in society and its consequences. In this system you can only identify as man or woman, there are no other options. Specifically, I have investigated whether the general population's social identifications fit this binary system. It seems that they do not, meaning identifications are better fit into more than two categories. Currently, I am researching how our binary system affects the career choices that we make, whereby a strictly binary system can cause men to go for 'masculine' jobs (for example in sciences) and women for 'feminine' jobs (for example care jobs)."

What are your ambitions?

"I want to show that thinking in strictly binary terms can have negative consequences. Not just for gender-nonconforming LGBT+ individuals, but for all people. I further want to illustrate what we need to do in order to reduce these negative effects, for example by using fewer binary terms.

To do so, I want to look at societal interventions. One example of a societal intervention is the Dutch national train services starting announcements with 'dear travelers', rather than 'ladies and gentlemen'. Does this type of intervention help, and if so, who does it help and how? That is what I want to find out."

What are your experiences with being LGBT+ at the UU?

"People everywhere tend to oversimplify sexuality and gender, including here at Utrecht University. My current long-term partner is a self-identified man, and I am perceived by people as a woman. Based on this, the assumption is that I am a cisgender straight woman. However, the realities of many people, including me, are a lot more complicated than that. A few times I have mentioned ex-girlfriends in passing, spoke about plans for going to Pride or said that I prefer gender-neutral things. All this can make people very awkward. I can understand that people may not know how to talk about 'queer' subjects, or that people are surprised to find out that I am LGBT+. However, I think that needs to change: LGBT+ needs to become part of the norm!"



In this section academic staff members are presenting themselves.

In deze rubriek stellen leden van de academische staf zich voor.

Trage verandering: als het hoofd 'ja' zegt, maar het hart 'mwah'

Sociale verandering – zoals veranderende sekserollen – verloopt vaak traag. Dit komt niet alleen door tegenwerking, discriminatie of onverschilligheid. Ook progressieve mensen blijken niet altijd even gemotiveerd om daadwerkelijk bij te dragen aan de verandering die zij met de mond belijden. Dit blijkt uit onderzoek van de Universiteit Utrecht onder bezoekers van Lowlands.

Tekst: Daan Scheepers

Sociale verandering verloopt vaak traag omdat sociale systemen zo werken dat zij zichzelf in stand houden. De rollen die mannen en vrouwen aannemen worden bijvoorbeeld gerationaliseerd door het overdrijven van biologische verschillen ('mannen zijn hormonaal gewoon minder geschikt om voor kinderen te zorgen'). Er is echter ook een andere, meer subtiele reden

waarom genderongelijkheid zo langzaam afneemt. 'Progressieve' mensen die zeggen voor gendergelijkheid te zijn, handelen daar niet perse naar. In onze onderzoeksgroep gebruiken wij psychofysiologische metingen, zoals hartslag en bloeddruk, om op een subtiele manier motivatie te meten. Uit dit onderzoek blijkt dat het hart soms een ander verhaal vertelt dan het hoofd.

Festivalgangers

In ons onderzoek debatteren mannelijke en vrouwelijke proefpersonen over progressieve en traditionele stellingen, bijvoorbeeld 'vrouwenquota moeten verplicht worden' of 'feminisme discrimineert mannen'. Proefpersonen krijgen een vaste rol toebedeeld: zij moeten voor of juist tegen verandering argumenteren. Met vragenlijsten voorafgaand aan het debat meten we de daadwerkelijke mening die mensen hebben. Met psychofysiologische metingen tijdens het debat meten we hun motivatie.



Met psychofysiologische metingen wordt de motivatie van festivalgangers gemeten

Door bijvoorbeeld te meten hoe krachtig en snel het hart pompt, kunnen we afleiden hoe sterk mensen zich inzetten.

Eén van onze recente experimenten hebben we uitgevoerd op het festival Lowlands in het kader van 'Lowlands Science', waarbij de festivalgangers proefpersonen zijn van wetenschappelijk onderzoek. We verwachtten op Lowlands veel progressieve mensen te treffen. Dat is interessant, want als er zelfs bij hen een verschil is tussen mening en motivatie, dan vormt dit een krachtige illustratie van waarom sociale verandering zo langzaam gaat.

Mening versus motivatie

Het Lowlandspubliek bleek inderdaad progressief. Mensen waren het veelal eens met de stellingen over veranderende sekserollen en waren juist tegen stellingen over traditionele sekserollen. Belangrijk is dat mannen even progressief bleken als vrouwen. We vonden echter interessante verschillen toen we naar de fysiologische metingen van motivatie keken tijdens het debat. Vrouwen bleken vooral sterk gemotiveerd als zij de progressieve stellingen innamen en zwak gemotiveerd wanneer zij de conservatieve stellingen moesten uitdragen. Dit lijkt logisch. De proefpersonen waren over het algemeen voor verandering. Wanneer je je daadwerkelijke mening uitdraagt, ben je waarschijnlijk extra gemotiveerd. Man-

nen vertoonden echter precies het tegenovergestelde patroon. Zij bleken juist zwak gemotiveerd wanneer zij de progressieve stellingen moesten innemen, en - ironisch genoeg - sterk gemotiveerd bij de conservatieve stellingen. Hun hoofd zei 'verandering', maar hun hart toonde iets anders.

Politiek correct

Hoe zijn deze verschillen te verklaren? Eén mogelijkheid is dat de mannen zich simpelweg politiek correct gedroegen bij het invullen van de vragenlijsten. Toen we hun motivatie vervolgens op een manier maten die niet zo makkelijk bewust te beïnvloeden is, vielen ze alsnog door de mand. Een andere mogelijkheid is dat de mannen wel voor verandering zijn, maar vinden dat dit

'Soms vertelt het hart een ander verhaal dan het hoofd'

een zaak is waar vrouwen zich voor moeten inzetten in plaats van zij zelf. Het kan ook zo zijn dat mannen onderschatten hoe erg genderongelijkheid daadwerkelijk is en niet inzien wat er nodig is om dit te veranderen. Simpelweg omdat zij hier minder mee in aanraking komen.

De exacte reden moeten we in vervolgonderzoek verder onderzoeken. Het huidige onderzoek heeft echter aangetoond waarom sociale verandering zich soms zo langzaam voltrekt: een positieve mening over verandering is niet hetzelfde als een sterke inzet voor verandering. Ons onderzoek suggereert dat progressieve mannen bij zichzelf te rade moeten gaan. Zij mogen best een stapje extra doen om hun progressieve idealen te realiseren.



Prof. dr. Daan Scheepers is hoogleraar Psychofysiologie van groepen in de onderzoeksgroep van universiteitshoogleraar Naomi Ellemers aan de Universiteit Utrecht.

Diversity & Inclusion Award voor de tweede keer uitgereikt

De Diversity & Inclusion Award werd dit jaar niet aan een, maar aan twee initiatieven uitgereikt. Young Women of Geoscience (YWO) en Women in Information and Computing Sciences (WICS) namen de award in ontvangst tijdens de nieuwjaarsreceptie van het college van bestuur. YWO en WICS organiseren activiteiten om meer bewustwording te creëren van vrouwen in de wetenschap. Beide netwerken ontvangen een bedrag van €2.500,-, te besteden binnen de Universiteit Utrecht aan diversiteit en inclusie.

Beloning dertig wetenschappers rechtgetrokken

De Universiteit Utrecht heeft de afgelopen twee jaar dertig vrouwelijke wetenschappers bevorderd naar een hoger functieniveau. Dit gebeurde na onderzoek naar de loonkloof tussen mannen en vrouwen van hoogleraar Belle Derks. Daaruit bleek twee jaar geleden dat vrouwelijke ud's en uhd's aan de UU minder vaak op het hoogste niveau binnen die functies werkzaam zijn dan aan andere Nederlandse universiteiten. Daarop vroeg de UU aan de decanen om uit te zoeken waar dat aan lag; de verschillen bleken te berusten op vooroordelen.

Simone Zalla Aumaj wint ECHO award 2019

Simone Zalla Aumaj ontving in september 2019 de ECHO Award vanwege haar buitengewone studieprestaties en maatschappelijke betrokkenheid. Ze won een volledig verzorgde *summer course* aan de University of California Los Angeles (UCLA). ECHO, het landelijke expertisecentrum voor diversiteitsbeleid in het hoger onderwijs, reikt jaarlijks drie prijzen uit aan studenten met een niet-westerse achtergrond die zich op bijzondere wijze inspannen voor diversiteit en inclusie in de samenleving.

Meer klachten over ongewenst gedrag

Met ingang van juli 2019 heeft de Universiteit Utrecht Frank Peters als tweede vertrouwenspersoon ongewenst gedrag aangesteld, naast Jeanette van Rees. UU'ers kunnen nu kiezen of ze hun probleem met een man of een vrouw willen bespreken. In 2018 ontving Van Rees 45 meldingen en adviesvragen, 17 meer dan het jaar ervoor. Acht van deze meldingen hadden betrekking op (seksuele) intimidatie. Drie ervan waren afkomstig van medewerkers, vijf van studenten. Bij de klachtencommissie ongewenst gedrag kwamen in 2018 zeven klachten binnen, zes meer dan in 2017. Vijf klagers meldden zich rechtstreeks bij de klachtencommissie, twee van hen klopten eerst aan bij de vertrouwenspersoon.

Diversiteitsprijs voor UMC Utrecht

Het UMC Utrecht kreeg in juni 2019 een Diamant Award voor het stimuleren van vrouwelijk wetenschappelijk talent. De prijs is uitgereikt door het Charter Talent naar de Top, dat zich inspannt voor meer vrouwelijk en cultureel talent in de (sub)top van organisaties. In het UMC Utrecht is 29 procent van de hoogleraren vrouw. Het UMC Utrecht is sinds 2010 aangesloten bij het Charter Talent naar de Top en committeert zich daarmee aan een actief diversiteitsbeleid, met maatregelen als de speciale Westerdijkleerstoel en het Elisabeth Steyn Parvéprogramma.

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



Het onderzoeksteam op Lowlands onder leiding van prof. dr. Daan Scheepers

Wangedrag en intimidatie op universiteiten: de verschillende manifestaties in kaart gebracht

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) onderzocht de diverse vormen van ongewenst gedrag die vrouwelijke wetenschappers ervaren, alsmede de factoren die het gedrag veroorzaken. In mei 2019 werd het rapport 'Harassment in Dutch Academia' gepubliceerd. Universiteiten zijn bezig het probleem aan te pakken, zo ook de Universiteit Utrecht.

Tekst: Lidwien Poorthuis

Wangedrag en intimidatie komen ook in de wetenschap voor. Wanneer het hierover gaat, lijkt men altijd op zoek naar harde cijfers. Deze ontbreken logischerwijs, gezien de cultuur van (al dan niet gedwongen) zwijgen en het tekortschieten van de huidige meldingssystemen. Het LNVH heeft er dan ook bewust voor gekozen in het rapport geen antwoord te zoeken op die omvangsvraag - één geval is er immers één teveel - maar te kijken naar onderliggende patronen, faciliterende factoren, effecten en oplossingen.

Het rapport definieert *harassment* als overkoepelende term voor incidentele voor-

vallen en meer structurele vormen van wangedrag en intimidatie. *Harassment* wordt vervolgens in zes verschillende verschijningsvormen uiteengezet: obstructie van de wetenschapspraktijk, seksuele intimidatie, fysieke en verbale bedreiging,

'Meldingen worden niet serieus genomen'

belediging, uitsluiting en het problematiseren van speciale behoeften. Het LNVH ontvangt al sinds de oprichting berichten over wangedrag en intimidatie vanuit het netwerk en van wetenschappers daarbuiten. Verhalen staan daarom centraal in het rapport. In korte tijd werden 53 nieuwe casussen verzameld die de basis vormen van het rapport en een gezicht geven aan de anders zo abstracte woorden.

Hiërarchie

De huidige wetenschapscultuur lijkt een voedingsbodem voor ongewenst gedrag en in-

timidatie. Volgens de onderzoekers Naezer, Van den Brink en Benschop, allen verbonden aan de Radboud Universiteit Nijmegen, wordt dit veroorzaakt en in stand gehouden door culturele en structurele factoren. Zij noemen vier faciliterende kenmerken die maken dat wangedrag en intimidatie gemakkelijk ontstaan en niet of nauwelijks worden aangepakt. Dit zijn volgens hen het sterk hiërarchische karakter van de academie, de hoog competitieve en individualistische cultuur, het ontoereikend reageren op gevallen van ongewenst gedrag en het - al dan niet gedwongen - zwijgen van de slachtoffers. Meldingen worden niet serieus genomen, en wanneer men wel wordt 'gehoord', is er vervolgens geen adequate hulp. Zo geeft één van de respondenten aan:

"It was made into my individual problem. The dean said: 'If you want to change something, you'll have to talk to him.' I said that I didn't dare to do that, because I didn't feel safe, but the dean insisted: 'You'll have to, if you want to move on.' So that was where it ended for me. [...] It feels like you have to be raped here before they undertake any action. I feel that what happened to me doesn't really count."

Harassment kan desastreuze gevolgen hebben. Het heeft zowel op professioneel vlak als binnen het privéleven enorme impact. Daarnaast schaaft het niet alleen het persoonlijke leven, ook de organisatie en wetenschap in het algemeen lijden eronder. Slachtoffers en hun collega's zijn niet in staat werk te leveren dat zij onder veiliger omstandigheden wel hadden gekund. Bovendien ontstaat er een uitstroom van hooggekwalificeerde wetenschappers.

Golf

Het rapport beschrijft oplossingen op individueel, instellings- en cultureel niveau. Het aanpakken van *harassment* begint bij lei-



Scène uit de theatervoorstelling van Het Acteursgenootschap over intimidatie en machtsmisbruik op universiteiten

derschap, bij het bewust en expliciet erkennen van de problematiek. Daarnaast zijn het genereren van kennis over ongewenst gedrag en het aanleren van een kritische houding met betrekking tot het eigen gedrag cruciaal. De onderzoekers onderstrepen het belang van een gedegen systeem van melding, rapportage en aanpak binnen universiteiten, waarbij wangedrag en intimidatie ook daadwerkelijk consequenties hebben. Tot slot onderschrijven ze een zogenaamde 'culture of care' waarin het team centraal staat en waar diversiteit en inclusie de norm zijn en niet de uitzondering.

Na het verschijnen van het rapport ontving het LNVH een golf aan telefoontjes en e-mails van wetenschappers die ook

hun verhaal wilden doen. De meldingen geven het LNVH verder inzicht in de problematiek en input om zaken op bestuurlijk en beleidsniveau aan te pakken.

Toneelstuk

Universiteiten namen naar aanleiding van het rapport *codes of conduct* onder de loep en kijken naar het (dis)functioneren van systemen van melding, rapportage en aanpak. Ook is er in de code Goed Bestuur meer aandacht voor een open cultuur en sociale veiligheid. Er zijn *taskforces* samengesteld en ombudspersonen aangenomen. Ook wordt er gezorgd dat informatie makkelijker vindbaar is. Het toneelstuk dat het LNVH ontwikkelde met Het Acteursgenootschap maakt inmiddels een ronde langs de

universiteiten en er worden symposia en seminars georganiseerd voor meer bewustwording. In Den Haag is er tevens aandacht voor het thema en werden er Kamervragen gesteld. Kortom, het onderwerp staat hoog op de agenda's, nu is het zaak door te pakken van papier naar praktijk.

Het rapport vind je op www.lnvh.nl/lnvh-reports.



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

‘Het potentieel van vrouwen wordt onvoldoende gezien en benut’

De diversiteitscommissie van de faculteit Bètawetenschappen heeft sinds afgelopen september een nieuwe voorzitter. Dr. Damaris Schindler vertelt over het belang van diversiteit in de wetenschap en de plannen voor komende periode.

Tekst: Tamar Aprahamian

Damaris Schindler, universitair docent bij het departement Wiskunde, nam afgelopen september het stokje over van Remco Veltkamp als voorzitter van de diversiteitscommissie van de faculteit Bètawetenschappen. De verhouding vrouw/man wordt goed bewaakt in de commissie: een mannelijk lid van de commissie wordt opgevolgd door een vrouw en een vrouwelijk lid wordt stevast opgevolgd door een man. Het idee erachter is dat er zo steeds meer ‘diversiteitsambassadeurs’ komen onder zowel mannen als vrouwen binnen

ieder bètadepartement en daarmee binnen de gehele faculteit.

Schindler: “De focus van de diversiteitscommissie ligt in eerste instantie op het vergroten van genderdiversiteit. Daarbij streven we naar een betere organisatie die optimaal gebruik maakt van het beschikbare menselijk kapitaal.” Schindler verwijst onder andere naar de Westerdijk fellowships die door de faculteit zijn ingesteld om meer vrouwelijk toptalent aan te trekken. Met een van deze fellowships is zij zelf aangesteld. “Ik schrok toen ik bij het departement Wiskunde binnenkwam: er waren bijna geen vrouwen. Dat was ik niet gewend in het buitenland.”

Weerstand

Toch was Schindler in eerste instantie sceptisch toen ze gevraagd werd deel te nemen aan de diversiteitscommissie. “Ik vroeg me af of een diversiteitscommissie nodig was en had weerstand tegen specifiek beleid”,

licht ze toe. “Toen ik werd geconfronteerd met de cijfers en meer leerde over het nut van diversiteitsbeleid, werd mij duidelijk wat het belang ervan is.” Bij Wiskunde spreken de cijfers voor zich toont Schindler. “In de bachelor Wiskunde is circa 25-30% vrouw, terwijl het percentage vrouwelijke medewerkers maar 15% is. Hoe hoger de posities, hoe minder vrouwen. Het potentieel van vrouwen wordt vaak onvoldoende gezien en benut.”

De afgelopen jaren is de faculteit naast de Westerdijk fellowships ook andere initiatieven gestart om de diversiteit te bevorderen. Zo wordt de Westerdijk Award toegekend aan medewerkers die zich inzetten voor een meer diverse organisatie. Daarnaast zijn er *Diversity Seed Money calls* waarmee men tot vijftienduizend euro voor projecten kan aanvragen. Hiermee is bijvoorbeeld de netwerkgroep Women in Information and Computing Sciences (WICS) opgericht.

“Diversiteit is belangrijk voor de wetenschap”, stelt Schindler. “Bovendien is ze nodig als we streven naar optimaal resultaat en kwaliteit. Onderzoek toont aan dat werkgroepen beter functioneren als er meer diversiteit is op de werkvloer.” In de sectorplannen van de overheid wordt

‘Diversiteit is belangrijk voor de wetenschap’

gestreefd naar het aantrekken van meer mensen voor bètaonderwijs en -onderzoek. Schindler: “Hierbij was het doel om 35 procent vrouwen aan te stellen. Onze decaan Isabel Arends heeft dat inmiddels verhoogd naar 50 procent.”

Meer voor studenten

Wat zijn de plannen van de diversiteitscommissie voor de komende periode? Schindler: “We hebben afgelopen najaar een workshop georganiseerd waar situaties op de werkvloer werden besproken die ongepast zijn en/of voor een onveilig gevoel zorgen. Hoe ga je hiermee om en wat kun je doen? De commissie wil daarnaast meekijken met het recruitmentbeleid van de faculteit en een advies daarover uitbrengen.” Tot nu toe wordt de commissie gefinancierd door Aspasia gelden van de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO). “Deze financiering is specifiek voor genderdiversiteit en alleen voor medewerkers”, zegt Schindler. “Dit is beperkt, want diversiteit omvat meer dan m/v-gelijkheid. Bovendien willen wij ons ook richten op studenten. We hopen dit in de toekomst dan ook te kunnen doen.”



Drs. Tamar Aprahamian is tijdelijk gedetacheerd als beleidsadviseur internationalisering voor de faculteit Bètawetenschappen.

Hiervoor was zij werkzaam als adviseur onderwijsmarketing. Ook in die functie had zij al grote interesse voor internationalisering en diversiteit. Daarnaast werkt ze een dag per week als communicatieadviseur voor de onderzoekshub Future Food Utrecht, onder het strategisch thema Sustainability.

Aantal vrouwelijke hoogleraren nooit eerder zo hoog

Bijna een op de vier hoogleraren is vrouw, zo blijkt uit de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2019 die op 12 december door het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) werd gepresenteerd. Volgens het LNVH duurt het nog tot 2042 voordat er m/v-evenredigheid wordt bereikt. De groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren nam ten opzichte van de Monitor 2018 toe met 2,2 procent. De aanzienlijke stijging is mede veroorzaakt door de Westerdijk Talent Impuls van het ministerie van OCW. De recente cijfers laten echter een daling zien van het aandeel vrouwelijke uhd's. Volgens het LNVH lijkt dit een rechtstreeks effect van het versneld en artificieel omhoog brengen van het percentage vrouwelijke hoogleraren in het Westerdijkjaar.

TU Eindhoven neemt alleen vrouwen aan

In de zomer van 2019 besloot de TU Eindhoven de komende vijf jaar voor 150 wetenschappelijke functies alleen nog vrouwen aan te nemen om zo de scheve man-vrouwverhouding aan te pakken. De universiteit bungelt al jaren onderaan het lijstje Nederlandse universiteiten, met 17 procent vrouwelijke hoogleraren. Lukt het niet om binnen zes maanden een geschikte kandidaat te vinden, dan wordt de vacature ook opengesteld voor

‘Binnen vijf maanden zijn twintig vrouwelijke wetenschappers aangesteld’

mannen. In november 2019 had de universiteit binnen vijf maanden twintig vrouwelijke wetenschappers aangenomen: drie voor de functie van hoogleraar, een als universitair hoofddocent en zeventien universitaire docenten. De vrouwen die worden aangesteld, krijgen onderzoeksgeld en een mentor. Dat is mogelijk dankzij extra middelen van het kabinet voor technische universiteiten.

Universiteiten bestrijden m/v-verschil bij promoties

De helft van de Nederlandse universiteiten heeft maatregelen genomen zodat mannen niet langer meer kans hebben om cum laude te promoveren dan vrouwen, blijkt uit een rondgang van *NRC Handelsblad* in juni 2019. In oktober 2018 was uit onderzoek van dezelfde krant gebleken dat dit sekseverschil de afgelopen jaren aan alle Nederlandse universiteiten bestond. Geen van de universiteiten was er toen van op de hoogte. Nu zeggen alle universiteiten behalve de TU Delft de sekseverdeling in cum laude promoveren bij te houden. De oorzaak van het sekseverschil is niet precies duidelijk. Omdat er bij cum laude promoveren ruimte is voor interpretatie, zouden al dan niet bewuste vooroordelen jegens vrouwen een rol kunnen spelen.

Meer universitair nieuws uit het hele land op het gebied van gender, diversiteit en inclusie is onder meer te vinden op www.lnvh.nl/news



Damaris Schindler is universitair docent aan de UU bij het departement Wiskunde en houdt zich bezig met getaltheorie en diophantische meetkunde

Utrecht University celebrates Coming Out Day 2019

On 11 October 2019 Utrecht University celebrated for the third time Coming Out Day. Rainbow flags were hoisted at five different locations, followed by speeches and activities organised by the UURainbow network.

Text: Anne-Marie van Gijtenbeek

Early in the morning on 11 October, right on the sunrise of LGBT+ International Coming Out Day, a group of Utrecht University employees and students gathered together in the University Hall on the Domplein in Utrecht. They were there to hoist a rainbow flag, symbolising the acceptance and inclusion of LGBT+ people in the organisation. This was similarly done at four other university locations: the Administration Building, University Medical Center Utrecht, Janskerkhof and Universi-



Janneke Plantenga and Tineke Zweed hoist the rainbow flag at the University Hall

ty College Utrecht. The University Hall flag was raised by Janneke Plantenga, chair UU Taskforce Diversity and Inclusion, together with Tineke Zweed, member executive board University of Applied Sciences. well as Eva van Dijk, praeses of U.H.S.V. Anteros student association. Algra spoke openly about his own coming out and treated the audience to poetry by the Greek Sappho of Eressos and the Roman poet Horace (Horatius). He emphasized the freedom of sexual preference and the possibility of fluidity. Algra: "People should not only be free to live their own personal orientation; they should also be free to change that orientation during their life." The UURainbow network is aware of the importance of role models and commitment of management and is proud that dean Algra is now an official ambassador of the network.

'People should be free to change their orientation'

ty College Utrecht. The University Hall flag was raised by Janneke Plantenga, chair UU Taskforce Diversity and Inclusion, together with Tineke Zweed, member executive board University of Applied Sciences.

Poetry

During the coffee and breakfast bite that followed, Keimpe Algra, dean of the Faculty of Humanities and Distinguished Faculty Professor of Ancient Philosophy and Science, delivered a beautiful speech on the topic of coming out, as

Spoken word

In the afternoon another meeting was organised in Utrecht's oldest existing LGBT+ bar Bodytalk. A performance was held by spoken word artist Rubaina Bhikie in



Deans Janneke Plantenga (Faculty Law, Economics and Governance) and Keimpe Algra (Faculty of Humanities), and a guest

Bodytalk's U-bar for an audience of employees and students. The Coming Out Day activities were organised by the UURainbow network. After the first Utrecht University Coming Out Day, on 11 October 2017, UU employees started organising a company LGBT+ network, that is now the UURainbow network.

The UURainbow network uses the abbreviation LGBT+ and wants to state clearly that with this '+' all possible people of all possible sexual and gender diversities are included. The same applies for the symbolic use of the rainbow flag.



Dr. Anne-Marie van Gijtenbeek is coordinator of the Utrecht University Women's Network, editor-in-chief of Pandora and member of the UURainbow network.

Coming Out Day is a yearly event on 11 October. It originates from the March for Lesbian and Gay Rights that was held in the United States in October 1987. In the Netherlands the National Coming Out Day was officially declared in 2009 by the minister of Education, Culture and Science in order to promote social acceptance of LGBT+ people. Every year an increasing amount of Dutch municipalities, provinces and organisations take part in this awareness raising event.

Gender in Academia Conference: an afternoon on science, assumptions and solutions

The issue of gender in academia is becoming more widely spread within Utrecht University. Last summer the Law, Economy and Governance PhD Council organised the first conference on this subject at their faculty. A recap.

Text: Nanouk Schipper, Lucia Rossel, Charlotte Mol and Tim Bleeker

In the #MeToo era academics have been voicing their concern about the gender imbalances that exist in their line of work. News articles and research systematically confirm what many already know: the career trajectories of female academics are not only determined by their research and credentials but also by the academic environment and existing prejudices. In light of this reality, the Law, Economics and Governance (LEG) PhD Council at Utrecht University organised on 27 June 2019 the Gender in Academia Conference. The conference aimed to discuss the current situation and experiences of gender (in)equality within the LEG Faculty and to reflect on how to improve the situation in our faculty and at Utrecht University in general. Interestingly, while PhD students were the primary targeted audience, there were many other participants, students as well as employees from several faculties. Perhaps even more surprisingly; almost half of the participants were male. The diverse audience suggests that the issues around gender in academia are relevant to a broad group of people.

Benefits

Dr. Ruth van Veelen, assistant professor at the Faculty of Social and Behavioural Sciences, delivered the keynote speech. She

mentioned the systematic differences between male and female academics in the distribution of tasks, access to funding, research time and labour negotiations, based on research she conducted with others for the Dutch Network of Women Professors (LNVH). These small differences can accu-

'The lack of information may play a role in remaining inequalities'

mulate throughout a person's career and can lead to major situations of inequality. Most noteworthy was that many of the employees present did not know about these systematic differences or about the possibilities of negotiating fringe benefits at our university. This tells us that lack of information may play a role in the remaining inequalities within Utrecht University.

After this Van Veelen gave an overview of characteristics that academics (both men and women) consider necessary and important in order to be or become successful in academia. These characteristics can be categorized as 'agentive' or 'communal'. Agentive

characteristics, such as assertiveness and perseverance, are considered masculine traits, whereas communal characteristics, such as collaboration skills and empathy, are considered feminine traits. Van Veelen showed that both male and female academics presume that successful academics are more agentive than communal. An effect of this thinking is that female academics assume that they will not fit in the role of professor and therefore opt to step out of academia.

The keynote was excellent, not only for providing an academic context to a relevant discussion but also because it stirred up a debate on how lack of information on salary, laboratory and other negotiations gives rise to inequalities that are often unknown. Some participants at the event raised their hands saying they did not know about certain possibilities to get funding for example. Furthermore, participants appreciated the quality of Dr. Van Veelen's work, as in their words "it puts science into a relevant matter, which can raise awareness".

Game

Later in the afternoon, participants chose between two workshops. In the first workshop, organised by career psychologist Roos Woltering, the participants reflected on the stories they were brought up with, regarding gender roles. They played a game concerning the beliefs they learned from their father and mother about men and women, and to assess whether these beliefs still remained. One of the participants of the School of Economics highlighted that people were incredibly open about person-

InclusiviteitsMonitor 2019

In 2018 ging de Nederlandse InclusiviteitsMonitor van start: een initiatief van de Universiteit Utrecht en ADG dienstengroep. De NIM analyseert het diversiteitsbeleid en de inclusiviteit van organisaties uit verschillende sectoren en spiegelt dit aan de wetenschappelijke literatuur. Organisaties ontvangen vervolgens een individueel rapport met de onderzoeksresultaten, concrete aanbevelingen voor het optimaliseren van beleid en advies voor vervolgstappen. Het NIM publiceert tevens jaarlijks de Nederlandse InclusiviteitsMonitor.

Op 3 december 2019 was het tijd om de balans op te maken van het eerste jaar tijdens het event 'Naar een inclusieve werkvloer – Inzichten uit de NIM 2019'. Hoe deden de organisaties het in vergelijking met andere deelnemers, welke terugkerende patronen zijn er en wat zijn de nieuwste wetenschappelijke inzichten op het gebied van effectief diversiteitsbeleid?

Prof. dr. Naomi Ellemers



"Deze dag was een hele mooie afsluiter van het succesvolle eerste jaar NIM", zegt Jolanneke van der Toorn, bijzonder hoogleraar LGBT Workplace Inclusion. "Door wetenschap en praktijk te verbinden, kunnen we een waardevolle bijdrage leveren aan *evidence-based* diversiteitsbeleid van organisaties. Zoals Naomi Ellemers in haar presentatie liet zien, ondernemen organisaties al veel initiatieven om diversiteit en inclusie op de werkvloer te

bevorderen. Maar bepaalde zaken blijven onderbelicht. Zo is er bijvoorbeeld relatief weinig aandacht voor het domein uitstroom terwijl de wetenschappelijke literatuur suggereert dat goed diversiteitsbeleid alle HR-domeinen beslaat en systematisch ingebed is in de organisatie. Met de NIM bieden we organisaties de handvatten om minder op *best practices* en meer op *best methods* te focussen.

De Nederlandse InclusiviteitsMonitor wordt uitgevoerd door de Universiteit Utrecht onder leiding van universiteitshoogleraar prof. dr. Naomi Ellemers en haar onderzoeksteam. Ellemers: "Vaak vragen mensen wat *best practices* zijn. Maar het gaat er niet alleen om wát je doet, het gaat er ook om hóe je het doet. De NIM kan daarbij helpen om de juiste keuzes te maken."

a more diverse mindset. The problem will not be solved by attracting more women in academia, but women should also feel welcome and respected in the environment. Another statement was whether the emphasis on strengthening the position of women in academia might have a coun-

'Women should also feel welcome and respected'

terproductive effect. The focus on gender differences possibly stimulates inequality instead of discouraging it. A remedy would be to approach men and women as one group and to draw attention to similarities instead of differences.

The panel, with agreement from the audience, came to the conclusion that gender is intersectional and hence goes hand in hand with race, ethnicity, religion and sexual orientation. As the organizers, we hope that the participants went home with a fresh view on gender in academia, a better understanding of their own assumptions and beliefs, and some practical ideas to counter gender inequality.

The event was made possible thanks to the Stimulation Fund of the Diversity & Inclusion Taskforce.



The Faculty of Law, Economics and Governance PhD Council's general aim is to assist PhD students within the LEG faculty in improving skills necessary to become a successful academic. The LEG PhD Council 2018-2019 has focused on creating a safe environment to share personal experiences and vulnerabilities. In the context of diversity and inclusion, four members of the PhD Council, Lucia Rossel (Governance), Tim Bleeker (Law), Charlotte Mol (Law) and Nanouk Schipper (Law), organised the Gender in Academia Conference. By organising this event, the LEG PhD Council was nominated for the Societal Impact Award.



al experiences which is not always the case in academia. Sharing their experiences did not only allow participants to realize how these shape their visions on gender but it also gave employees a 'safe space' to make these beliefs public.

Next door, participants were divided into small groups in which they played the LEG Faculty's *All Inclusive* card game in which they discussed how they would react to certain situations related to origin, disability, religion, age or position. One group for example spoke about the role that humour or jokes play in feeling included or excluded

from a group. They discussed the example of being the only female in a room where jokes about women are made and experiencing the inner struggle on whether one should laugh and take it lightly, in order to belong to the group, or if one should speak out. The discussion proved to be very interesting and fruitful as the groups consisted of people from different fields and at different stages in their careers.

Post-it

The last part of the conference was a panel discussion with Dr. Claartje Vinkenburg, Prof. Remco Veltkamp, and Dr. Alexandra

Timmer, moderated by the LEG faculty's dean, Prof. Janneke Plantenga. The input for the panel discussion was gathered during the afternoon by handing out post-its on which participants wrote down their thoughts on gender (in)equality within UU, possible remedies and other statements.

After Plantenga opened the final part of the conference, the panel members commented on the post-its. For example, Timmer discussed the statement saying that gender equality is part of a bigger diversity problem which can only be solved by

Understanding everyday diversity in higher education

Following the refugee crisis of 2015, Utrecht University's Inclusion programme has enabled refugee students to participate in university courses. The return to studying is not always easy for the students or for their teachers. Their journeys were explored in workshops and materialized in last year's exhibition 'Journeys into Diversity'.

Text: Mary Bouquet

'Journeys into Diversity' refers to the trajectories of Inclusion students, their fellow students and Utrecht University teachers, who met in courses from 2016 onwards. The interactions among them made clear that diversity in practice is not quite the same as diversity in educational policy. There were awkward silences and subjects that were difficult to broach in the limited time and space of a course.

A group of teachers and students decided to explore those silences through a series of workshops using arts-based approaches. The project 'Making Journeys: Building Blocks for Diversity', funded by Utrecht Stimuleringsfonds Onderwijs (USO), aimed at better understanding everyday diversity in higher education. Photography, writing, drawing, painting and film were used to explore the cultural baggage, ambitions and reflections of the participants. Artists, writers, photographers and filmmakers were among the participants in the project.

Vulnerable

The workshops were a challenge for everyone. Students and teachers each had to open up about their own vulnerabilities and pre-occupations. We learned all kinds of things along the way: about time, hospitality, digital learning assumptions, fears, pride, safety and listening. We rarely stop to think about the conditions required for studying. Yet digital access and familiarity with systems could not be assumed. Similarly, quiet and composure are needed to be able to study, as well as no public transport delays when travelling from the one side of the country to the other. This showed that different ideas about education itself were only one aspect of the situation.

Selfie

The outcomes of the workshops resulted in the pop-up exhibition 'Journeys into Diversity' held in the foyers of Bestuursgebouw and Koningsbergergebouw in March and June 2019 respectively. The exhibition embodies the idea of a journey: you wander along the shores of four 'islands' on which drawings, texts, photographs, paintings, and even official IND documents, are displayed. Along the coastlines you meet the project participants. Abdel, for example, whose selfie and reflection on admiring and yet not feeling part of society is one of the starting points. Or Fahed's paintings, which accompanied his application as the first Inclusion student. The exhibition also portrays the experiences of UU teachers who



Filmmaker Maher Alshaki filming on location at Soesterberg AZC, with Malihe. Malihe is holding up the notebook exhibited in the exhibition (May 2018)

had the first Inclusion students in their courses and noted how new students for example studied on small phone screens. That moment of exchange was of historical significance for Utrecht University. Making the experiences of these students and teachers tangible and visible was a powerful way of putting diversity at UU up for discussion.

After two physical exhibits at UU in 2019, the exhibition continues its journey online: makingjourneys.com. By clicking on the exhibition floorplan you can view not only the individual exhibits but also view the films shown in the exhibition by clicking on the three smaller black rectangles. The documentary film 'Journeys into Diversity' can be accessed on youtu.be/2WP673le1uo



Dr. Mary Bouquet is Fellow at Utrecht University College and a member of the USO project team for 'Making Journeys: Building Blocks for Diversity', comprising Noortje van Amsterdam, Alexandra Barancová, Emmeline Besamusca, and Elena Valbusa (September 2017 – August 2019).

Secretary and therapist: an interesting combination

Jean Arthur works part-time as a secretary at the Mathematics department and part-time as a Gestalt therapist and counsellor at her private practice in Utrecht. She explains how her counselling skills come in handy when working with staff and students at the university.

Text: Jean Arthur

My work at the Mathematics department consists primarily of coordinating the teaching assistants. Finding a good match between lecturers and teaching assistants is an important part of my work, as is solving any problems that arise. For example: sometimes a student discovers that the workload is too much, for personal or practical reasons. A difficult situation for all concerned. I take time to listen and inform lecturers on which steps I will take to relieve the situation. I also support the student's decision to stop because I hope that expressing trust

in their capacity to make the best decisions for themselves, supports them in learning from the situation.

Supporting, exploring and listening are basic Gestalt principles that keep contact and learning fluid. I am often grateful for these skills. A lot of stress can be avoided by appreciating the different perspectives in a situation. When people feel genuinely heard they are more likely to be able to see other perspectives.

Authentic contact

Gestalt therapy attracted me when I discovered it as a student in the 80's. I was

inspired by how insight and learning took place through authentic contact, a basic principle of Gestalt theory. This being the case I have been able to apply it not only as a therapist but also in my work at Utrecht University.

For example, I meet people from all over the world and have learned how important it is to be aware and open. One heartwarming memory was when a PhD student from the Middle East asked me to check the title of his talk. I made a change because the English was not correct, but I could see that he was unhappy, so I asked him what the title meant to him. He explained that it was a line from a poem and why he wanted to use it. With some (literally) poetic license and the explanation, the title made perfect sense. We discussed how he could begin his talk with the explanation and had a lovely exchange because of our mutual appreciation of Sufi poetry.

Appreciation

Recently, I asked for an evaluation for my B&O ('Beoordelings- en Ontwikkelingsgesprek', red.), and was pleased to read that my accessibility to students was one of the things most valued in my work. I would like to see more appreciation for the support given to staff and students in supplying information and offering help with all the Dutch forms. While it is known that support and supplying information reduces stress in people and hence in organisations, they seem to be given very little genuine attention nor value.

I would like to use my counselling skills at UU in a more direct way as a student advisor or counsellor. However, despite numerous applications, I have not yet been invited for an interview.

In this section non-academic staff members are presenting themselves.



Jean Arthur: "A lot of stress can be avoided by appreciating the different perspectives in a situation."

Marijke Huisman Jubileumboek Savannah Bay



Ter ere van het vijfendertigjarig jubileum van de boekhandel Savannah Bay, verscheen afgelopen november het jubileumboek *Savannah Bay, geschiedenis van een bijzondere boekwinkel, 1975-2019*. Savannah Bay ontstond uit de eerste vrouwenboekhandel van Nederland, die in 1975 haar deuren opende. Sinds die tijd is er veel veranderd, zowel in het feminisme als in de literatuur en de omgeving van Utrecht. Dit maakt dat Savannah Bay zich (soms noodgedwongen) heeft aangepast, maar nooit haar missie uit het oog is verloren. Als *social space* creëert Savannah Bay ruimte voor mensen en verhalen die onze kijk op de samenleving willen veranderen. Haar geschiedenis laat zien hoe ze Utrecht tot een meer inclusieve en diverse stad heeft getransformeerd. Het boek is geschreven door dr. Marijke Huisman, universitair docent geschiedenis en kunstgeschiedenis, met medewerking van Suzanne Balm, Suzanne van der Beek, Timo Houtekamer, Onessa Novak en Lex van Rens.

Savannah Bay, November 2019
€ 25, ISBN: 9789090318257



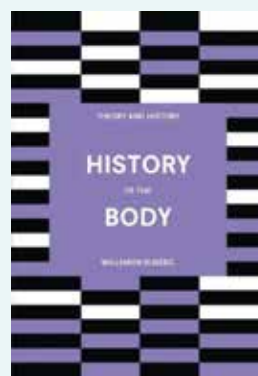
Annemarié van Niekerk and Pieta van Beek *My Mother's Mother's Mother*

In this volume, more than seventy South African women's voices are collected, from 1652 until today. The book consists of early religious writings in Dutch to literature of world stature in Afrikaans. Through this literature, women's perspectives are shown on the tumultuous history of South Africa

from colonisation to democracy as it unfolded. Pieta van Beek is a researcher at the Universities of Utrecht and Stellenbosch. Her publications are predominantly on the polyglot woman Anna Maria van Schurman, who was the first female university student (1652). Annemarié van Niekerk was for many years a university lecturer and literary critic in South Africa before moving to the Netherlands. Currently she is a book reviewer for the Dutch newspaper *Trouw* and writes a column for the Belgian sociocultural magazine *Streven*.

Leiden University Press, June 2019
€ 69.50, ISBN: 9789087283186

Willemijn Ruberg *History of the Body*



The body occupies a central place in cultural history, whether it is in the history of disease and disability or beauty and sexuality. *History of the Body* offers an introduction to the history of the body, and discusses its origins in cultural history and gender history. Dr. Willemijn Ruberg explores a range of themes, including racism, anorexia, gender and sexuality, psychoanalysis and agency. Ruberg is Associate Professor in Cultural History at Utrecht University.

Red Globe Press, October 2019
€ 26,15, ISBN: 9781352007688

Sarah Moran and Amanda Pipkin *Women and Gender in the Early Modern Low Countries*



The authors of the book brought together research on women and gender across the Low Countries: a culturally contiguous region that was split by the Eighty Years' War into the Protestant Dutch Republic in the North and the Spanish-controlled, Catholic Hapsburg Netherlands in the South. This interdisciplinary volume highlights women's experiences of social class, as family members, before the law, and as authors, artists, and patrons between 1500-1750. The book was edited by dr. Sarah Moran, Assistant Professor in art history at Utrecht University, and Amanda Pipkin, Associate Professor at the University of Carolina at Charlotte.

Brill, April 2019
ISBN: 978-90-04-36972-6 (open access)

Oproep: auteurs gezocht!

Ben jij (m/v/anders) werkzaam bij de Universiteit Utrecht? Heb je affiniteit met de thema's gender, diversiteit en inclusie? Het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht zoekt auteurs die op vrijwillige basis willen schrijven voor het halfjaarlijkse magazine *Pandora*, podium voor genderkwesties, diversiteit en inclusie aan de UU. Op basis van eigen interesses en voorkeuren is er vrijheid om artikelen te schrijven over relevante onderwerpen. De redactie zorgt voor goede begeleiding zodat in samenwerking met de auteurs boeiende, journalistieke artikelen ontstaan.

Interesse of vragen? Neem dan contact op met Charlotte van der Ploeg, eindredacteur *Pandora*: c.vanderploeg@uu.nl of stuur een e-mail naar pandora@uu.nl.

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