

Pandora



Universiteit Utrecht

2

PODIUM VOOR GENDERKWESTIES, DIVERSITEIT EN INCLUSIE AAN DE UU

JUNI 2020

*With some
articles
in English*

**Extra editie ter gelegenheid van de
maartactiviteiten rondom diversiteit en
inclusie aan de Universiteit Utrecht**

**Special:
International
Women's Day**



**Vijf jaar
Meet the
Professor**



**University staff
working online in
COVID-19 times**



Artikelen

4 Vraag-en-antwoord

Meet the Professor(s): drie hoogleraren stellen zich voor
prof. dr. Marianna Tryfonidou, prof. dr. Leoniek Wijngaards en prof. dr. ir. Caroline Slomp

8 Achtergrond

Meet the Professor bestaat vijf jaar
Eline Dondorp

9 Diversiteitsnetwerk

Een nieuw netwerk voor participanten
Myra-Lot Perrenet BA



10 Reflection

University teachers about COVID-19 and the university
dr. Domitilla Olivieri and dr. Magdalena Górska **IN ENGLISH**

12 Special: International Women's Day

Impressie: de UU viert International Women's Day 2020
Sabine de Lucht BA



14 Special: International Women's Day

Opening lecture Prof. Jojanneke van der Toorn
Charlotte van der Ploeg MA **IN ENGLISH**

16 Special: International Women's Day

Workshop: hoe verruim je je genderperspectief?
Noortje van Bentum

18 Special: International Women's Day

Onderzoek naar traditionele gendernormen en relaties
dr. Melissa Vink

20 Special: International Women's Day

Wat is nodig voor een inclusief curriculum?
Laura Coello MSc

21 Special: International Women's Day

Expert column: Feminism by any other name
prof. dr. Rosi Braidotti **IN ENGLISH**



22 Special: International Women's Day

Feestelijke beuzenuitreiking door het ROSANNA Fonds voor Vrouwen
Onessa Novak MA

24 Special: International Women's Day

Interview with researcher Safaa Naffaa
dr. Frances Dunn and Jana Cox PhD **IN ENGLISH**

26 Special: International Women's Day

Former Inclusion students share their stories
Ella Akin, Maali Jamil, Salma Fayyad **IN ENGLISH**



28 Special: International Women's Day

Toelichting op de film Clouds of Sils Maria
Inge Barendregt MSc

30 Ervaring

Thuiswerken: vijf medewerkers delen hun verhaal
Tessa Wilmink Msc, drs. Elena Valbusa, dr. Johan Rozenbrand, Bart Mijland MA, dr. Haomiao Du **TWO IN ENGLISH**

32 Achtergrond

Toelichting op de kunst van Tomás Saraceno
Florien Kijlstra MA

Rubrieken

3 Voorwoord

17 Personalia

25 Onderzoek

29 Kort nieuws

33 UU Rainbow Network updates **IN ENGLISH**

34 OBP-pagina: Soenita Yadav-Edoo en Shashi Yadav

35 Overig nieuws

36 Uitgestelde agenda

Jaargang 35, nr. 2, juni 2020

Pandora is een podium voor genderkwesties, diversiteit en inclusie aan de Universiteit Utrecht. Het tijdschrift 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:

Vrouwennetwerk Universiteit Utrecht
Bestuursgebouw, kamer 1.04
Heidelberglaan 8 3584 CS Utrecht
Tel. 06-39875303 (eindredacteur), 030-2534805 (UU-nummer hoofdredacteur)
E-mail: pandora@uu.nl

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

Medewerkers aan dit nummer: Ella Akin, Inge Barendregt, Noortje van Bentum, Rosi Braidotti, Laura Coello, Jana Cox, Eline Dondorp, Haomiao Du, Frances Dunn, Salma Fayyad, Magdalena Górska, Maali Jamil, Florian Kijlstra, Jaleesa Latupeirissa, Sabine de Lucht, Bart Mijland, Onessa Novak, Domitilla Olivieri, Myra-Lot Perrenet, Johan Rozenbrand, Caroline Slomp, Marianna Tryfonidou, Elena Valbusa, Melissa Vink, Leoniek Wijngaards-de Meij, Tessa Wilmink, Shashi Yadav, Soenita Yadav-Edoo

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

Fotografie en illustraties: Wieke Eefling (p.4, 10-11, 15, 16-17, 18, 20, 26), Anne-Marie van Gijtenbeek (p.20), Bas van Hattum (p.10-11, 21, 22-23, 24), iStock/arthobbit (p.9), Joshua Kloet (p.6), Bas Niemans (p.4), Ivar Pel (p.3), Ed van Rijswijk (p.5), Roel Wijngaards-de Meij en Jet Wijngaards (p.4 en 6), website Science&Fiction UU (p. 28)

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 vrouwennetwerk@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/vrouwennetwerk vind je alles bij elkaar: nieuws, actualiteiten en onze Twitterberichten. Ook op intranet kun je ons vinden: intranet.uu.nl/vrouwennetwerk-universiteit-utrecht

Volg ons op Twitter!

@UU_VN

Deze *Pandora* ziet er anders uit dan gebruikelijk. Het betreft dan ook een extra editie, die in het teken staat van de diversiteit- en inclusieactiviteiten in maart 2020 en op verzoek van de Taskforce Diversiteit en Inclusie werd gemaakt.

De maand maart begon mooi met de UU-breed ingestoken en groots aangepakte viering van International Women's Day op 6 maart. Diverse artikelen en een beeldverslag geven een impressie van die dag en de verschillende hoogtepunten, zoals de beuzenuitreiking door het ROSANNA Fonds voor Vrouwen (p. 22-23). Net als in voorgaande jaren was dit weer een feestelijke aangelegenheid. Universiteitshoogleraar Rosi Braidotti richtte samen met hoogleraar (en partner) Anneke Smelik het fonds op en schreef een ijzersterke column (p.21) in het licht van International Women's Day 2020.

Donderdag 12 maart troffen enkele D&I-collega's elkaar nog even aan tafel in Parnassos Cultuurcentrum, om samen te genieten van de soep-met-een-broodje, die vooraf zou zijn gegaan aan de afgelaste voorstelling van die avond. De maandag daarna maakte de Universiteit Utrecht bekend alle activiteiten op te schorten. Op onze achterpagina tonen we welke geplande activiteiten rondom diversiteit en inclusie werden geannuleerd of uitgesteld. Het is een andere *Pandora* geworden dan bedoeld. Niet alleen omdat we genoodzaakt zijn ditmaal in digitale versie op de digitale mat te vallen, maar ook omdat veel van de geplande artikelen uitvielen. We deden interviews per e-mail, voerden videogesprekken en vroegen geïnterviewden om screenshots en thuisfotografie in plaats van professionele fotografen in te schakelen. We vinden het geweldig hoe alle betrokken collega's aan de totstandkoming van deze *Pandora* hebben meegewerkt!



Het leven van zo'n beetje alle UU-medewerkers is veranderd sinds het coronavirus en de overheidsmaatregelen. Drie artikelen zijn in dat kader geschreven. UU-collega's, van ICT'ers tot wetenschappers, vertellen over de nieuwe realiteit. Er is ook een kritisch geluid: universitair docenten Domitilla Olivieri en Magdalena Górska delen hun visie op de echte kansen die de huidige situatie biedt voor de Universiteit Utrecht. We zijn benieuwd hoe de derde *Pandora* van 2020 er in december uit zal zien. En de rest van de wereld.

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

Meet the Professor(s): een drieluik

Elk jaar in maart fietsen hoogleraren van de Universiteit Utrecht naar Utrechtse basisscholen om te vertellen over hun onderzoek. Bovenbouwleerlingen mogen de professor dan 'de toga' van het lijf vragen. Dit jaar kon de eerste lustrumeditie van Meet the Professor op 25 maart niet doorgaan vanwege het coronavirus. Pandora benaderde drie vrouwelijke hoogleraren voor een vraag-en-antwoordgesprek per e-mail over hun werk en deelname aan het project. Eline Dondorp blikt daarnaast op pagina 8 terug op vijf jaar Meet the Professor en vertelt over het online alternatief dit jaar.



Marianna Tryfonidou



Caroline Slomp



Leoniek Wijngaards-de Meij

'Ik denk al na over een proefje voor volgend jaar'

Prof. dr. ir. Caroline Slomp, hoogleraar Mariene Biogeochemie aan de faculteit Geowetenschappen, doet ieder jaar mee aan Meet the Professor. "Het is belangrijk dat meisjes en jongens zien dat vrouwen ook hoogleraar kunnen zijn."

Tekst: Caroline Slomp

Waarom vind je het belangrijk om mee te doen aan Meet the Professor?

Als je op de lagere school zit heb je geen idee wat een universiteit is. Meet the Professor brengt de universiteit even in de klas, meestal voor het eerst. Ik vind het belangrijk om daaraan bij te dragen. Ik probeer ieder jaar in mijn 'les' te laten zien hoe geweldig interessant en leuk het is om te leren begrijpen hoe de wereld om ons heen in elkaar zit. Wat ik het allerleukst vind, is het enthousiasme van de kinderen als ik ze vraag een oplossing te bedenken voor een probleem dat ik schets. Zo laat ik ze bijvoorbeeld meedenken over maatregelen waarmee we zuurstofloze zones in zee kunnen voorkomen.

Dat Meet the Professor dit jaar niet doorgaat is jammer, maar we kunnen volgend jaar gewoon weer de draad oppakken. Ik ben in ieder geval al aan het nadenken over een nieuw proefje.

Zijn er veel verschillen en/of overeenkomsten tussen de scholen die je hebt bezocht?

Het maakt niet uit op wat voor school ik kom: leerlingen vinden het vrijwel altijd leuk dat ik er ben. Soms duurt het even voor ze op hun gemak zijn en antwoorden geven op mijn vragen. Ik doe altijd een proefje in de klas en ze zijn het meest enthousiast als dat goed lukt. Wel verschillen de scholen natuurlijk onderling. Dat is vaak al zichtbaar aan de buitenkant: waar de ene school in een prachtig markant gebouw zit met een mooi open schoolplein en veel groen, zijn er ook scholen verstoppt



Caroline Slomp: "Ik heb op de middelbare school en tijdens mijn opleiding heel weinig rolmodellen gezien."

tussen andere gebouwen met hekken die op slot zitten.

Vanuit de faculteit Geowetenschappen doen relatief veel vrouwelijke hoogleraren mee aan MTP. Kun je dat verklaren?

Ik doe zelf onder andere mee aan Meet the Professor omdat ik het belangrijk vind dat meisjes en jongens zien dat vrouwen ook hoogleraar kunnen zijn. Misschien staan de meisjes er nu niet bij stil, maar denken ze er aan terug als ze op de middelbare school zitten en keuzes gaan maken voor hun eigen toekomst. Ik heb op de middelbare school, maar ook tijdens mijn opleiding aan

de universiteit, heel weinig rolmodellen gezien: vrijwel alle (bèta)docenten en hoogleraren waren mannen.

Bij de faculteit Geowetenschappen, maar ook bij andere UU-faculteiten, zijn er nog altijd relatief weinig vrouwelijke hoogleraren. Daardoor komt er meer druk op ons om mee te doen aan activiteiten als Meet the Professor, omdat het anders lijkt alsof er helemaal geen vrouwelijke hoogleraren zijn. We moeten wel oppassen voor overbelasting, want Meet the Professor is natuurlijk niet de enige activiteit waar dit voor geldt.

‘Iedereen moet zich welkom voelen op de universiteit’

Prof. dr. Leoniek Wijngaards-de Meij heeft verschillende rollen aan de Universiteit Utrecht. Ze is hoogleraar ‘Data use for innovation in higher education’, vicedecaan van de faculteit Sociale Wetenschappen en Senior Fellow bij het Centre for Academic Teaching. Dit jaar zou ze voor het eerst meedoen aan Meet the Professor. “Het is belangrijk ook uit de universitaire bubbel te stappen.”

Tekst: Leoniek Wijngaards-de Meij

Wat houden jouw verschillende functies in?

Ik ben ontzettend blij met mijn gecombineerde aanstellingen. In mijn leerstoel komt mijn liefde voor vernieuwing in onderwijs en onderzoek samen, met een sterke link tussen theorie en praktijk. Als Senior Fellow houd ik me bezig met diversiteit en inclusie in het onderwijs; onderwerpen die mij na aan het hart liggen. Daarnaast ben ik sinds vorig jaar vicedecaan van de faculteit Sociale Wetenschappen en als lid van het faculteitsbestuur heb ik de portefeuille Bacheloronderwijs. In al mijn werk gaat het over hoe we het hoger onderwijs zo kunnen inrichten dat we studenten het best opleiden voor hun toekomstige rol in de maatschappij. De wereld verandert continu en het is belangrijk dat wij blijven nadenken over wat dat van de universiteit en het onderwijs vraagt. Zo probeert de universiteit steeds in te spelen op maatschappelijk relevante thema's, zoals digitalisering en diversiteit. Ik draag daar vanuit mijn verschillende rollen graag aan bij.

Waarom vind je het belangrijk om mee te doen aan Meet the Professor?

Ik vind het heel belangrijk dat hoogleraren ook uit hun universitaire bubbel stappen. Dat kan, en moet, op veel verschillende manieren. Meet the Professor is een heel leuke manier om dat te doen! Sommige kinderen komen van huis uit in contact met wetenschap en de verschillende mogelijkheden



Leoniek Wijngaards-de Meij: “Ik wil de leerlingen graag leren kennen en hen kennis laten maken met mijn werk en de sociale wetenschappen.”

die de universiteit hen in de toekomst kan bieden, maar er zijn ook veel kinderen bij wie dit niet zo is. Daarom is het erg belangrijk én leuk dat zoveel hoogleraren bij basisscholen langsgaan om leerlingen kennis te laten maken met hun werk, de wetenschap en de universiteit. Ook deze tijd waarin veel onzeker is door COVID-19, laat zien hoe belangrijk de sociale wetenschappen zijn. Onderzoek naar gedragsverandering (zoals *social distancing*) en (digitaal) onderwijs zijn van direct belang bij het omgaan met deze crisis.

Dit jaar zou je voor MTP naar een islamitische basisschool in Utrecht gaan. Kun je daar iets over vertellen?

Als Senior Fellow werk ik op allerlei manieren met collega's aan vraagstukken rondom diversiteit en inclusie aan de UU. Iedereen is welkom en het is heel belangrijk dat ieder-

een zich ook welkom voelt op de universiteit. Het uitgangspunt voor het onderwijs is dat een diverse en inclusieve leer- en werkomgeving voor studenten een verrijking is. Het is niet altijd makkelijker, maar wel leerzamer. Bovendien leidt het studenten beter op voor hun positie in de maatschappij. Bij de faculteit Sociale Wetenschappen zouden we graag meer diversiteit zien in de studenteninstroom. Zo zijn er bijvoorbeeld relatief weinig mannelijke studenten bij de opleiding Pedagogische Wetenschappen en relatief weinig studenten met een migratieachtergrond die voor een opleiding binnen de sociale wetenschappen kiezen. Het is dan ook niet toevallig dat ik bij deze school wil langsgaan. Ik wil de leerlingen graag leren kennen en hen kennis laten maken met mijn werk en de sociale wetenschappen.

‘Het is belangrijk de maatschappij te betrekken in onderzoek’

Prof. dr. Marianna Tryfonidou werd in 2018 benoemd tot hoogleraar Regeneratieve Orthopedie bij de faculteit Diergeneeskunde. Net als veel andere vrouwen in topfuncties worstelt ze met een goede balans tussen werk en privé. Toch vindt ze tijd voor activiteiten als Meet the Professor. “Ik wil nieuwsgierigheid graag stimuleren.”

Tekst: Marianna Tryfonidou

Hoe zorg je voor een goede werk- en privébalans ondanks de hoge werkdruk?

Als hoogleraar heb ik verschillende petten op. Ik ben verantwoordelijk voor mijn eigen team en heb als portefeuillehouder verschillende verantwoordelijkheden binnen mijn departement en faculteit op de diverse strategische niveaus. Daarbij coördineer ik mijn eerste EU-project waarbij we met twintig partners samenwerken. Een echte vuurdoop.

Ik voel me enorm verantwoordelijk in het leveren van goed werk. Thuis wil ik ook nog eens tweehonderd procent geven en een leuke, gezellige moeder en vrouw zijn. Daarbij is mijn rol als dochter een extra uitdaging, omdat ik eveneens met mijn Griekse ouders op afstand een warme band wil houden. De ideale situatie zou zijn dat ik dit allemaal bolwerk en ook nog ruimte vindt voor meer creativiteit in mijn werk, in plaats van alleen maar bestuurlijk bezig te zijn. Ik voel echter regelmatig dat ik op een aantal punten niet slaag. Momenteel werk ik samen met een coach uit de VS om de balans beter te krijgen. Het uitgangspunt is niet zozeer wat kan minder – dat is niet wat ik wil, ik heb dromen en doelen in mijn leven – maar wat kan anders.

Hoe ga jij om met de coronacrisis?

De huidige situatie zorgt voor een nieuwe uitdaging: hoe organiseer ik als leidinggevende mijn team, hoe zorg ik ervoor dat mijn medewerkers zich verbonden blijven



Marianna Tryfonidou bij de Universiteit van Nederland

voelen en dat ze voldoende uitdagend werk hebben? Verder is het wennen dat ik geen eigen werkplek heb. Ik ‘flexwerk’ het ene moment vanuit de garage, het andere moment vanaf de keukentafel. ‘s Avonds moet alles worden opgeruimd zodat we weer even ‘thuis’ kunnen zijn.

Met twee kinderen van negen en twaalf jaar was het bijzonder om te ervaren hoe snel in Nederland het digitale onderwijs werd opgepakt. Een groot verschil met Griekenland, waar het onderwijssysteem veel minder digitaal is en lessen momenteel op de televisie worden gegeven. Ik ben dankbaar dat ik me geen zorgen hoeft te maken over het onderwijs voor mijn kinderen en kijk trots hoe ze steeds meer zelfstandig leren. Ik denk dat de COVID-19-crisis ons meer flexibiliteit brengt en een hoop nieuwe competenties.

Waarom doe je graag mee aan Meet The Professor?

Ik vind het belangrijk de maatschappij te betrekken in wetenschappelijk onderzoek. Dit doe je door meerdere lagen van de samenleving te benaderen, zoals kinderen, bedrijven, patiënten en andere wetenschappers. Er is meer mogelijk wanneer je jouw missie deelt met grotere groepen! Meet the Professor vind ik een mooi initiatief. Wat me vorig jaar opviel, was de adoratie en nieuwsgierigheid van de kinderen in de klas. Die nieuwsgierigheid wil ik graag stimuleren.

Marianna Tryfonidou deed dit jaar mee aan het online alternatief Stream the Professor (meer informatie op pagina 8). In de livestream vertelt ze over haar onderzoek naar honden, haar werk als professor en beantwoordt ze vragen van kinderen.

De professor: 'een heel gewone mevrouw of meneer'

Sinds 2016 doen ieder jaar meer dan honderd hoogleraren van de Universiteit Utrecht mee aan het succesvolle project **Meet the Professor**. Basisschoolleerlingen maken op een toegankelijke manier kennis met wetenschap en de universiteit. Bovendien is er aandacht voor diversiteit.

Tekst: Eline Dondorp

Voor sommige basisschoolleerlingen is het best verrassend dat hoogleraren ook maar gewone mensen zijn met een bijzonder beroep. De leerkracht van Patioschool De Kleine Prins in Utrecht zei vorig jaar na afloop: "Het is voor kinderen heel goed om een 'kijkje te nemen' in de wereld van de wetenschap en hun horizon zo te verbreden. De ontmoeting met een professor (die toch een heel gewone meneer of mevrouw blijkt) is leuk en leerzaam." Prof. dr. Mariana Tryfonidou deed in 2019 voor het eerst mee en kijkt daar positief op terug: "De leerlingen waren verbaasd dat ik niet kaal was of grijze haren had en wilden maar al te graag vragen stellen. Het was een prachtige dag om te laten zien dat de professor ook maar een mens is."

Hints

Voorafgaand aan het bezoek van de hoogleraar krijgen de deelnemende klassen hints over hun professor, bijvoorbeeld over de hobby's, onderzoeksdroom of het vakge-

bied. Bij elke hint hoort een kant-en-klaar lesidee. Door de hints en het lesidee komt de klas steeds meer te weten over de identiteit van de professor. Tegelijkertijd leren de kinderen over wetenschap, onderzoek en de universiteit.

In de lesideeën wordt ook aandacht besteed aan diversiteit. Er wordt bijvoorbeeld gevraagd naar het beeld dat leerlingen hebben van een professor en of dit beeld wordt beïnvloed door bijvoorbeeld stripboeken en de televisie. Daarnaast wordt ingegaan op het feit dat het percentage mannelijke hoogleraren aan de Universiteit Utrecht een stuk hoger is dan het percentage vrouwelijke hoogleraren. De leerlingen denken met elkaar na over wat daar de reden van kan zijn en of ze het belangrijk vinden dat meer vrouwen professor worden.

In een keer goed

Na een aantal hints wordt de leerlingen gevraagd om een tekening te maken van hoe zij denken dat hun professor eruitziet. In 2017 tekende bijna 70% van de leerlingen een mannelijke wetenschapper. Het lijkt er



Leerlingen tekenen hoe zij denken dat hun professor eruitziet

gelukkig op dat dit inmiddels steeds meer 50/50 is. Zo schreef prof. dr. Annelien Brendenoord op Twitter: "Deze keer meer dan de helft vrouwentekeningen, wat een verschil met voorgaande jaren!". Ook bij prof. dr. Alexandre Bonvin tekende ongeveer de helft van de leerlingen een vrouw voorafgaand aan zijn bezoek. Prof. dr. Merel Langelaar reageerde eveneens enthousiast: "Ze weten nog niets van me, maar hebben tekeningen gestuurd hoe ze denken dat de prof. eruit zal zien. In een keer goed!".



Eline Dondorp is communicatiemedewerker bij het Wetenschapsknooppunt van de Universiteit Utrecht. Daarnaast werkt ze als ondersteuner bij het Programma Public Engagement.

Stream the Professor

De eerste lustrumeditie van **Meet the Professor** ging op 25 maart helaas niet door vanwege de coronacrisis. Om kinderen toch kennis te laten maken met de Universiteit Utrecht en te enthousiasmeren voor wetenschap, is het digitale alternatief **Stream the Professor** bedacht. Elke maand, behalve in de schoolvakanties, zit een professor van de Universiteit Utrecht achter de webcam om in een livestream op YouTube vragen te beantwoorden van kinderen over een actueel wetenschappelijk thema.



Netwerk USP Inclusief: een nieuw netwerk voor participanten

In 2019 is het **Netwerk USP Inclusief** opgericht voor medewerkers die vanuit de Participatiewet in het Utrecht Science Park werken bij de Universiteit Utrecht en het Universitair Medisch Centrum Utrecht. Myra-Lot Perrenet licht het ontstaan en het doel van het netwerk toe.

Tekst: Myra-Lot Perrenet

Enthousiaste participanten die bij de UU en het UMC Utrecht werken, namen het initiatief voor het **Netwerk USP Inclusief**. 'Participanten' zijn medewerkers met een fysieke, psychische en/of cognitieve functiebeperking. Het doel van het netwerk is de inclusie en integratie van participanten op het Utrecht Science Park vergroten door middel van workshops, netwerkborrels en een 'kijkje in de keuken' bij de UU en het UMC Utrecht. Voordat het netwerk tot stand kwam werden er al goed bezochte interne participantenlunches georganiseerd binnen beide organisaties. Vanuit de UU nemen medewerkers van de Universitaire Bestuursdienst en de faculteiten Sociale Wetenschappen en Bètawetenschappen deel aan het netwerk.

Onlangs is een aanvraag voor financiële steun vanuit het Stimuleringsfonds Diversiteit en Inclusie toegekend. Het netwerk is het fonds hiervoor zeer dankbaar. Het budget wordt besteed aan de verdere ontwikkeling van **Netwerk USP Inclusief** en het vergroten van de bekendheid ervan. In de toekomst staat het netwerk ook open voor participanten werkzaam bij andere organisaties op het Utrecht Science Park en Rijnsweerd (HU, ASR en Provincie Utrecht).

Veilige setting

Tijdens de activiteiten van het **Netwerk USP Inclusief** kunnen de deelnemers werken aan hun persoonlijke en professionele ontwikkeling in een laagdrempelige en veilige setting. Naast het ontmoeten van collega's is er ruimte voor het krijgen van advies en voor uitwisseling van ervaringen en tips. Er zijn inmiddels al meerdere succesvolle, volgeboekte workshops georganiseerd. Deze workshops hadden onder meer als thema: 'Van werkstress naar werkplezier' (UU) en 'Het merk IK' (UMC Utrecht). "De grote belangstelling laat zien dat er behoefte is aan activiteiten specifiek voor participanten", aldus Marileen Reinders, projectleider Participatiewet bij de UU. Samen met het Enik Recovery College in Utrecht zijn er daarnaast workshops vormgegeven met het accent op persoonlijke ontwikkeling en empowerment. Deze workshops zijn samengesteld uit bestaande trainingen van het Enik Recovery College. Ze worden gegeven door trainers die ervaringsdeskundigen zijn op het gebied van psychische aandoeningen. Er zijn tot nu toe twee workshops beschikbaar: 'Openheid over je kwetsbaarheid. Wat wil ik eigenlijk?' en 'Ontwikkelen van zelfvertrouwen'. In het najaar van 2020 hoopt het netwerk de workshops weer te kunnen aanbieden. Deelname aan alle activiteiten van het netwerk is gratis.



Netwerk USP Inclusief wil de inclusie en integratie van participanten vergroten

Kijkje in de keuken

Tijdens de activiteit 'Een kijkje in de keuken' brengen participanten van het UMC Utrecht en de UU een bezoek aan de werkplek van een participant. Daar krijgen ze uitleg over het werk en de werkomgeving. Het doel is om een beter beeld te geven van de mogelijkheden voor eventueel toekomstig werk en om kennis te nemen van de vele onderdelen van een grote organisatie. **Netwerk USP Inclusief** wil ook twee keer per jaar een netwerkborel organiseren. Zowel participanten als leidinggevendenden/begeleiders zijn welkom. De mogelijkheid bestaat dat er dan een inleiding wordt gegeven door een *inspirational* of *motivational* speaker die zelf een functiebeperking heeft.

Wil je op de hoogte worden gehouden van de activiteiten of meer informatie over het **Netwerk USP Inclusief**? Voor medewerkers van de UU: mail participatie@uu.nl. Medewerkers van UMC Utrecht kunnen een mail sturen naar participatiewet@umcutrecht.nl.



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

'The differences between people are more evident than ever'

How do COVID-19 measures affect Utrecht University employees and students? Pandora asked Domitilla Olivieri and Magdalena Górka, both Assistant Professor at the Graduate Gender Programme, Department of Media and Culture Studies, to share their experiences and shed their light on the current situation. "The crisis can become an opportunity for a structural change where we build our teaching and research community on respect."

Text: Domitilla Olivieri and Magdalena Górka

Dr. Domitilla Olivieri's work mostly consists of coordinating the MA in Gender Studies, supervising and mentoring students, and teaching. Her courses focus on queer and feminist theory, as well as on postcolonial and gender studies approaches to media and visual cultures.

In the last few weeks all my work has moved online. I have a comfortable study room at home, a stable income, and a safe and loving private space. I do not have children, and the large part of my families and loved ones live in a different country. While they are safe so far, they are in very vulnerable situations.

I am somewhat lucky that I did not have courses to teach in block 3 and 4, so my daily work consists of writing emails and organising online meetings with students and colleagues. Initially, a main challenge has been to find a way of feeling actually connected and getting the conversations to go smoothly. As a master coordinator I carry the responsibility for the work and well-being of some colleagues and students. The real challenge is how to help students and each other to continue working while we are all affected, to different degrees and in different ways, by the impact of COVID-19 measures.

Obstacles

The differences between people are more evident than ever. Our different access to resources, and to social and financial stability has become painfully clear, as well as the obstacles we face in dealing with our mental health and with our home responsibilities. How do you motivate students to write their thesis when they do not have a safe and quiet space to study? When they must care for their elderly more than before? When they are worrying about having money to buy their food? How do you tell colleagues and students to please stick to their deadlines and commitments when they worry about their loved ones being in danger of getting ill or broke? Especially when they live in different countries and it might take months until they can visit again. And what if you are also experiencing the same struggles and therefore you have to accept and express that your ability to concentrate on work has massively diminished?

Exclusions

When I consider all of this, and that both students and colleagues are doing an astoundingly great job in keeping their commitments, and adjusting their researches and modes of working, I feel proud and grateful. It still however rubs me the wrong way when I hear people or insti-



Magdalena Górka: "I cannot try to understand the COVID-19 crisis without its broader context."

tutions only focusing on the 'new opportunities' of working from home. The real new opportunity this situation has created is that Utrecht University can now take the issue of work-life balance seriously. It can recognize how important care labour is (at home and at work), and acknowledge how hard it is to have families in other countries. Our task now is to make sure we do not glorify this move to online work as the new horizon of opportunities. Instead, we should find ways to do our research and educational activities differently, while learning to address and resolve the discriminations and exclusions COVID-19 has highlighted.

Dr. Magdalena Górka teaches a broad scope of courses on MA and RMA levels. What binds these courses are feminist, queer, affect and posthumanist perspectives that she mobilizes to discuss how to identify, analyse and intervene in discriminatory power relations.

When the transition to the online teaching happened, I was recovering from being

sick. I think it was COVID-19 but I wasn't tested by my doctor. I remember being very tiered, worried about the situation, and thinking how to transition my course into an online format. The course helps first year research master students to develop initial research ideas. This year I re-worked it completely in order to change it from a presentation-based course to a creative writing workshop format. The course was based on physical presence, in-class writing exercises, and group feedback. So, the whole choreography of the course had to change instantly. In order to limit the pressure on the students, I chose asynchronous teaching format and recorded short videos with instructions per each week and per each exercise that the students were asked to do.

Microscope

The current transition is however a bigger challenge than just a move online. While we all do our best to make virtual education possible, we are also worried about the consequences for the future of education and possible austerity measures. We should not forget that UU students, temporary staff, and outsourced staff are



Domitilla Olivieri: "It rubs me the wrong way when I hear people or institutions only focusing on the 'new opportunities' of working from home."

struggling with economic insecurity that has already existed in the university structure that works heavily with short-term contracts. We also cannot forget that our society has already been unequal. The virus is scary and deadly but it has also become

'It is a bigger challenge than just a move online'

a microscope that shows the social conditions of many different crises (for example economic, racial, ableist, gender, geopolitical discrimination and exploitation) that are happening simultaneously, and that structurally enable social disparities in the exposure to and experience of the virus and its deadly effects. I cannot try to understand the COVID-19 crisis without its broader context.

Respect

I am lucky to have stability – I will receive tenure next academic year – and great col-

leagues and students. I am however also struggling with my own mental health while I'm separated from my loved ones who live in different countries, and while I worry that the world will not change for the better. On the other hand, I appreciate how the university stressed the need to slow down and not focus on productivity. In the past years UU had to address high staff and student work pressure. The current crisis can become an opportunity for a structural change where we give proper job security to UU staff, reject productivity measures, and build our teaching and research community on respect, not disciplinization. The crisis shows us that students, teachers, researchers and administrators are committed to the goals of their work. So let's start trusting that we do our work because we want to make a difference and we do not need quota, evaluations, and suffocating competition to squeeze our teaching and researching out of us. This should be just a beginning of a bigger structural change that would make UU more accessible and breathable.

International Women's Day is nog altijd hard nodig

Op 6 maart 2020 vierde de Universiteit Utrecht International Women's Day met het thema 'Different but equal'. Communicatiemedewerker Sabine de Lucht doet verslag.

Tekst: Sabine de Lucht

"Is een dag voor vrouwen nog nodig?" Met deze vraag trapte prof. dr. Janneke Plantenga, voorzitter van de Taskforce Diversiteit en Inclusie, de viering van International Women's Day af. In plaats van een ingewikkeld betoog af te steken, toonde ze de uitkomsten van een recent onderzoek van de Europese Commissie naar de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de Europese Unie (EU). De cijfers liegen niet. Zo blijkt dat vrouwen in de EU nog steeds 16 procent minder verdienen dan mannen en is 55 procent van de vrouwen in de EU weleens seksueel geïntimideerd. Een speciale

dag waar vrouwenrechten en gelijkheid tussen mannen en vrouwen centraal staan, is dus niet overbodig. Dat vond Inge Mathijssen, projectleider Alumni-relaties en een van de initiatiefnemers van het event, ook. "Het cluster Relatiemanagement organiseert jaarlijks op International Women's Day de beurzenuitreiking van het ROSANNA Fonds voor Vrouwen. Na een zeer geslaagde editie in 2019 ontstond samen met de Taskforce Diversiteit en Inclusie het idee om de viering dit jaar groter aan te pakken." Omdat International Women's Day op zondag viel – 8 maart – vierde de UU het twee dagen eerder.

Opkomst

Het resultaat was een uiteenlopend en interactief event met inspirerende vrouwelijke sprekers waar rond de 450 bezoekers op afkwamen. De sfeer in de zalen was een bijzondere mix van activisme, gemoedelijkheid en solidariteit. Brigitte Prieshof, program-

mamanager van de Taskforce Diversiteit en Inclusie: "Er was een divers publiek: wetenschappelijk en ondersteunend personeel, studenten en jonge en oudere alumni. Die mensen komen met een reden. Het feit dat er aandacht moet zijn voor International Women's Day werd alleen al door de opkomst op 6 maart bevestigd." Er was geen gebrek aan kritische vragen vanuit het publiek, bijvoorbeeld over quota en de solidariteit van vrouwen onderling. Vooral tijdens het lunchgesprek 'Mind the gap' met onderzoekers Hester den Ruijter (UMC Utrecht) en Melissa Vink (Universiteit Utrecht, Sociale Wetenschappen) was er veel interactie met de bezoekers. "Het publiek reageerde enthousiast en betrokken", zegt Roos Wijnants, persvoorlichter Universiteit Utrecht, die de sessie modereerde. "Het was fijn dat de aanwezigen dankzij deze gespreksvorm actief konden meedoen. Het debat was heel waardevol, omdat jong en oud met elkaar in gesprek gingen en ervaringen deelden."

Mannen

Een van de hoogtepunten van de dag was de muzikale lezing van prof. dr. Rosi Braidotti over vrouwenemancipatie in de popcultuur en de beurzenuitreiking aan vijf academische talenten door het ROSANNA Fonds voor Vrouwen. Het beste was misschien wel voor het laatst bewaard: de Turks-Iraanse Ella Akin, de Jemenitische Maali Jamil en de Syrische Salma Fayyad sloten met hun inspire-

rende verhalen het dagprogramma af. 's Avonds konden bezoekers nog naar de filmvertoning van Clouds of Sils Maria. Kortom, een geslaagde dag die voor herhaling vatbaar is? "Zeker!", bevestigt Mathijssen. "Een van onze aandachtspunten voor 2021 is ironisch genoeg 'mannen'. Die zagen we dit jaar weinig in het publiek zitten. International Women's Day stelt de positie van vrouwen centraal, maar mannen mogen, of móeten eigenlijk, ook zeker komen. Gelijkheid creëer je namelijk met elkaar."

Het organisatie team van International Women's Day bestond uit Brigitte Prieshof, Jaleesa Latupeirissa en Tessa Wilmink (respectievelijk programmamanager, projectmedewerker en communicatieadviseur bij de Taskforce Diversiteit en Inclusie), Roos Wijnants (persvoorlichter), Anouk van Berkel (evenementcoördinator) en Inge Mathijssen (projectleider Alumni-relaties). Heb je ideeën over International Women's Day 2021? Laat het de organisatie dan weten via diversity@uu.nl of stuur vanaf september een mail naar iwd@uu.nl.



Sabine de Lucht BA is communicatiemedewerker Relatiemanagement, Utrechts Universiteitsfonds en Life-Long Learning bij de Universiteit Utrecht.



'We need to make the invisible visible'

What kind of problems do LGBTQI+ people encounter at their workplace and what is needed to create an inclusive work climate? Joanneke van der Toorn, Professor of LGBT Workplace Inclusion, reflects on these questions during her opening lecture on International Women's Day at Utrecht University.

Text: Charlotte van der Ploeg

Utrecht University employees and students gather together in the Aula of the University Hall in the morning of Friday 6 March for the lecture of Prof. Joanneke van der Toorn. Her research focuses on diversity and inclusion at work, in particular with regard to LGBTQI+ employees.

While we all know about the 'glass ceiling', referring to barriers in recruitment, selection and promotion of women, less is known about the so-called 'pink ceiling'. "It is harder to get and move up in a job when you are LGBTQI+", explains Van der Toorn. LGBTQI+ employees also experience more bullying, increased burnout symptoms and reduced work satisfaction compared to straight, cis-gender co-workers. This results in many LGBTQI+ employees remaining in the closet at work, even if they are open about their sexual orientation and gender identity in their private lives. Van der Toorn: "Hiding your identity can produce high levels of stress and anxiety. Studies show that employees who are out and encounter a welcoming environment are more healthy and satisfied, and they are more committed and motivated."

Prototypes

Why is it so hard to create an inclusive work climate? Van der Toorn states that many organisations are designed for the majority, often the 'white heterosexual able-bodied man', and the focus is on certain 'prototypes'. The prototypical woman, for example, is white, born with female sex characteristics, has a female gender identity, a feminine appearance, and is attracted to

men. "Many employees and management find it hard to imagine how people who do not fit the prototypical image may be hindered by this", says Van der Toorn. "People tend to think of sexual orientation and gender identity as irrelevant to the workplace because these identities belong to the private realm. They do not realise that this conception of privacy is heteronormative. Sexuality is not just about sex, it is also about relationships and so many other things that heterosexuals can easily share at work."

'Sexuality is not just about sex'

A second reason LGBTQI+ employees often do not feel included is because people tend to focus on relatively visible differences between employees (in terms of binary gender, ethnicity and age) and ignore their relatively invisible differences (for example in terms of beliefs or sexual orientation). Van der Toorn argues it is those invisible

identities that also matter. She furthermore presses the need to 'actively engage with intersectionality' as to understand and acknowledge the different experiences people have. The idea of intersectionality considers that someone can have multiple identities (gender, race, class, sexuality, ability, etcetera) that 'intersect' and might result in unique modes of discrimination.

Ineffective

According to Van der Toorn, organisations tend to focus on diversity, on numbers, rather than inclusion, while it is the organizational culture – or climate – that really needs to change. "An inclusive work climate means that diversity is valued and divergent views are respected. Employees feel that they belong to and can be themselves in the organisation. Many organisations fail however in creating such a climate, also organisations that actively implement diversity management practices." She shows a survey study conducted with over 16000 employees in 14 countries revealing that around 75% of employees from underrepresented groups did not feel they benefited from their companies' diversity and inclusion programs. Van der Toorn: "Companies launch programs that they *think* will yield improvements, but their decisions are often based on gut instinct rather than proven results. Many organisations for example apply an 'identity blind approach':

Prof. Joanneke van der Toorn is Professor by Special Appointment of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Workplace Inclusion at Leiden University, and Associate Professor of Social and Organizational Psychology at Utrecht University. In her work, which focuses on diversity and inclusion in the workplace, she tries to bridge science and society with the aim of contributing to effective and evidence-based diversity policy. She is a member of the Utrecht Young Academy, a platform for generating ideas among young academics and influencing decision makers.



Prof. Joanneke van der Toorn: "We have to consider the struggles of all women."

as to treat everybody equally, differences in backgrounds and identities are ignored. But when you ignore differences between employees, you run the risk that employees only feel accepted when they adjust to the 'norm' and that especially majority members feel included. For example: if we have the unconscious assumption of 'women' as white and heterosexual and look at the policy for women, it is likely that the

policy does not represent women in all of their diversity but is rather tailored to the prototypical example."

Invisible

How can a truly inclusive work climate then be achieved? While Van der Toorn mentions there is still a lot unknown and more research needs to be done, there are a few things organisations can apply. "First

of all, organisations need to make the invisible 'visible'. They need to know which voices they have in their organisation and what their unique needs and concerns are. Secondly, organisations need to implement evidence-based diversity policy, which

'Organisations are designed for the majority'

means they need to compare the policies in different organisations and relate them to the experiences of employees. In addition, rather than focusing on best practices, they need to focus on best methods. It is not only *what* they do, but *how* they do it." This is what Van der Toorn intends to do with the Netherlands Inclusiveness Monitor; a largescale research project she developed together with Distinguished University Professor Naomi Ellemers and Assistant Professor Wiebren Jansen. The project assesses organisations' policies and links these to their employees' perceptions of the organisational climate for inclusion. "One way in which we distinguish different groups of employees is by asking them whether they feel visibly and/or invisibly different from most of their colleagues and subsequently comparing their inclusion to those who do not feel different."

All women

In light of International Women's Day, Van der Toorn concludes her lecture saying: "I hope that what you take away from this lecture is that we should focus on *all* women whether they are white or black, lesbian or straight, were assigned women at birth or not. Until we consider the struggles of all women, we are never truly talking about 'women', we are only talking about 'certain women'. We need to bring every woman into the conversation so that, in the famous words of Kimberlé Crenshaw: 'When they enter, we all enter'."



Charlotte van der Ploeg MA is the editor of Pandora.

Hoe verruim je je genderperspectief?

Wat zijn onze overtuigingen over ons man en vrouw-zijn, wat is de oorsprong van deze overtuigingen en hoe zijn deze van invloed op het hier en nu? Over deze vragen gaat de workshop Genderovertuigingen van coach en alumna Roos Woltering. Noortje van Bentum, student Journalistiek aan de Hogeschool Utrecht, volgt de workshop op Internationale Vrouwendag en deelt haar ervaringen.

Tekst: Noortje van Bentum

In een zaal achterin het Academieggebouw komt een aantal geïnteresseerden samen voor de workshop Genderovertuigingen onder leiding van Roos Woltering. De workshop, bedoeld voor jonge OBP'ers, wordt door enkel vrouwen bijgewoond. Dat vind ik jammer. Een workshop over genderovertuigingen lijkt me juist interessant wanneer je ook met mannen in gesprek kunt gaan. Desalniettemin zit de sfeer er goed in. In een cirkel kijken we afwachting naar Roos, die de eerste stap zet en ons confronteert met onze eigen overtuigingen en vooroordelen. "Het is onvermijdelijk om overtuigingen te hebben", zegt Roos. "Wat voor vooroordelen over mannen en vrouwen hebben jullie?"

Ik sla direct de bekende weg in en kom op aloude vooroordelen over mannen en vrouwen. Mannen zijn hard, vrouwen zijn

zacht. De man brengt het geld in het lachje en de vrouw zorgt dat het eten op tijd klaarstaat. Andere deelnemers noemen stereotyperingen gerelateerd aan de opvoeding. Veel van de vrouwen in de groep vertellen over hun gezin en hoe het is om

'Gender-overtuigingen krijgen we mee vanuit huis'

kinderen te hebben. De meesten werken vier dagen in de week, hun partners vaak ook. Toch krijgen juist zij, en niet hun (manelijke) partners, regelmatig de vraag of ze het verstandig vinden om zo veel te blijven werken. Mede door de stereotype ideeën

van anderen, worstelen sommigen met de vraag of ze een goede moeder zijn en hun gezin niet tekort doen. De geschetste ervaringen zijn herkenbaar voor veel deelnemers en leiden tot een openhartig gesprek over ouderschap en genderrollen.

Kaas

Genderovertuigingen krijgen we volgens Roos vooral mee vanuit huis. Ze introduceert de term 'groepsgeweten': het gezamenlijke geweten van een familie, organisatie of cultuur. Dit geweten betreft een systeem met subtiele codes, wetten, afspraken en regels die bewust of onbewust worden doorgegeven en de groep bijeenhouden. Dit kan gaan over iets simpels als hoe je de kaas schaapt - doe je dat op de smalle of de brede kant? - maar ook over de positie van de man en vrouw binnen het gezin en de taakverdeling. Vanuit loyaliteit aan de groep en de behoefte om erbij te horen (of: als kind de noodzaak om erbij te horen) voelt het anders doen verkeerd. Dit levert vaak onbewust een intern conflict op, ben ik wel een goede vrouw/man als ik het op mijn eigen (andere) manier doe?

Als afsluitende opdracht doen we de 'Buddha Inquiry'. In tweetallen worden vier verschillende vragen gesteld over wat je van je vader en moeder hebt geleerd over mannen en vrouwen. De opdracht ontroert de groep. "Ik hoor veel stereotype kenmerken van vrouwen", zegt een deelnemer. Daar ben ik het mee eens. De overtuigingen die we vanuit huis hebben meegekregen zijn van invloed op bestaande stereotyperingen. De overtuiging dat moeders graag zorgen en vaders dat minder graag doen, staat bovenaan.

Label

Wat me tijdens de workshop aan het denken zet, is het gegeven dat je vanaf je



Roos Woltering: "Het is onvermijdelijk om overtuigingen te hebben."

geboorte al het label 'jongen' of 'meisje' krijgt en dat daar bepaalde kenmerken aan worden toegedicht. Voldoe je niet aan de norm, dan val je buiten de boot. Denk aan mensen die zich als beide genders identificeren, of juist als geen van beide. Herkenbaar. Ik voel me soms noch feminien, noch masculien, al identificeer ik me wel als vrouw.

Het is bijzonder dat we onze persoonlijke ervaringen kunnen delen in de groep. We begrijpen elkaar. Toch was het interessant geweest om met een man in gesprek te gaan hierover. Daar zijn we het allemaal over eens. Iedereen heeft overtuigingen en misschien zijn die van mannen wel anders?

De workshop Genderovertuigingen werd georganiseerd door het Jong OBP Netwerk.

Noortje van Bentum komt uit Rotterdam en woont en studeert sinds vijf jaar in Utrecht. Na haar opleiding Journalistiek aan de HU wilt ze een master Kunstgeschiedenis volgen aan de universiteit. In de tussentijd schrijft ze graag lange verhalen en duikt ze met liefde de diepte in om anderen beter te leren begrijpen.

Met ingang van 1 september 2020 wordt **Nanna Verhoeff** benoemd tot hoogleraar Screen Cultures and Society aan de faculteit Geesteswetenschappen. De leerstoel is ondergebracht bij het departement Media- en Cultuurwetenschappen.

Dr. Annet van Royen, universitair hoofddocent bij de faculteit Geneeskunde, is een van de vier nieuwe Senior Fellows die per 1 september 2020 worden benoemd door het college van bestuur. Haar project richt zich op het opleiden van studenten tot creatieve denkers in een interdisciplinaire context, om zo het hoofd te kunnen bieden aan complexe problemen in de gezondheidszorg.



Marjolein Dijkstra, hoogleraar Computersimulaties van gecondenseerde materie (faculteit Natuurkunde) heeft in maart een ERC Advanced Grant toegekend gekregen ter waarde van 2,5 miljoen euro voor onderzoek om pas-

sieve nanomaterialen tot leven te brengen. Het is de hoogste onderzoekssubsidie van de European Research Council, die jaarlijks wordt toegekend aan uitzonderlijke en richtingbepalende senior onderzoekers. Dijkstra werd daarnaast benoemd tot nieuw lid van de Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen.

Het bestuur van de alliantie tussen de TU Eindhoven, Universiteit Utrecht, Wageningen University & Research en UMC Utrecht heeft per 1 mei **dr. Esther Stiekema** benoemd tot alliantiecoördinator voor een periode van vier jaar. Stiekema is momenteel directeur Studenten, Onderwijs en Onderzoek bij de Universitaire Bestuursdienst.

Damaris Schindler is per 1 april gestart als hoogleraar bij het wiskundig instituut van de Universiteit van Göttingen. Schindler was universitair docent aan de UU bij het departement Wiskunde en voorzitter van de diversiteitscommissie van de faculteit Bètawetenschappen. Hoogleraar Ronald Pierik is de nieuwe voorzitter van de diversiteitscommissie.



Dr. ir. Petra Baarendse, is sinds april 2020 directeur van de faculteit Geowetenschappen. Zij is de eerste vrouwelijke directeur binnen deze faculteit.

De Taskforce Diversiteit en Inclusie heeft twee nieuwe medewerkers. **Laura Coello MSc** is sinds februari 2020 Adviseur Diversiteit en Inclusie. Zij werkt sinds 2009 met diversiteitsvraagstukken, aan de mensenrechten van minderheden en sinds 2011 ook op het gebied van inclusie. **Tessa Wilmink MSc** is sinds januari 2020 communicatieadviseur voor de Taskforce Diversiteit en Inclusie. Ze studeerde Taal- en Cultuurstudies aan de UU en Communicatiewetenschappen aan de UvA. Sinds 2016 werkt ze bij de directie Communicatie van de UU.

Traditionele gendernormen van invloed op relaties van succesvolle vrouwen

Stellen die breken met traditionele genderrollen blijken minder tevreden over hun relatie dan traditionele stellen.
Sociaal psycholoog Melissa Vink onderzocht hoe dit kan.

Tekst: Melissa Vink

Toen Robert Oey - de man van burgemeester Femke Halsema - vorig jaar in een interview met NRC Handelsblad liet blijken hoe lastig hij het vindt om 'de man van' te zijn, leidde dit tot veel discussie.

De discussie staat echter niet op zichzelf. Uit een groeiend aantal wetenschappelijke publicaties blijkt dat mannen en vrouwen die breken met genderrollen minder tevreden zijn met hun relatie dan meer traditionele stellen. Hoe kan dat?

Voor mijn proefschrift onderzocht ik dit samen met prof. dr. Belle Derks, prof. dr. Naomi Ellemers en prof. dr. ir. Tanja van der Lippe door te kijken naar niet-traditionele liefdesrelaties waarbij de vrouw hoger op de maatschappelijke statusladder staat dan haar

Onderzoekers in gesprek over genderongelijkheid

Tijdens het lunchgesprek 'Mind the gap' op 6 maart gingen onderzoekers Hester den Ruijter (UMC Utrecht) en Melissa Vink (Universiteit Utrecht, Sociale Wetenschappen) met elkaar in gesprek over de maatschappelijke waarde van wetenschap. Met hun werk tonen zij aan dat gender en wetenschap onlosmakelijk zijn verbonden. Waar Melissa Vink onderzoek doet naar diversiteit, gelijke kansen en genderrollen op de werkvloer en in romantische relaties (zie artikel), richt Hester den Ruijter zich als hoofdonderzoeker experimentele cardiologie op de

verschillen in hart- en vaatziekten tussen mannen en vrouwen. Den Ruijter toonde met een advertentie van de Nederlandse Hartstichting uit de jaren '70 aan dat in de medische wereld van oudsher de focus op mannen ligt wanneer het gaat om hart- en vaatziekten. Hoewel er inmiddels meer vrouwen aan hart- en vaatziekten overlijden dan mannen, is er minder bekend over deze ziekten bij vrouwen. Den Ruijter: "Wat we wel weten, is dat er belangrijke verschillen zijn tussen mannen en vrouwen in de ontwikkeling en uiting van hart- en vaatziekten. Hart- en

vaatziekten die vrouwen ontwikkelen blijven vaker onopgemerkt en daar weten we minder van. Zo denken we dat vrouwen minder snel medische hulp inschakelen bij klachten. Bovendien denken huisartsen bij vrouwen met klachten minder snel aan hart- en vaatziekten dan bij mannen met vergelijkbare klachten." Een tool die huisartsen helpt in de verwijzing naar de specialistische zorg, zou volgens Den Ruijter bijdragen aan het eerder en makkelijker identificeren van hart- en vaatziekten bij vrouwen. Het publiek mengde zich actief in het gesprek. Zo werd er door het publiek een mogelijke samenwerking tussen beide onderzoekers geopperd. Wat als er bijvoorbeeld vanuit Sociale Wetenschappen wordt nagedacht over vocabulaire om hartklachten bij vrouwen beter bespreekbaar te maken?

De lezing werd gemodereerd door Roos Wijnants, persvoorlichter bij de UU, en georganiseerd in samenwerking met de Hub Gender and Diversity. Gedurende het hele jaar organiseren zij lunchgesprekken met wetenschappers.

Jaleesa Latupeirissa MA



mannelijke partner. Dit zijn heteroseksuele stellen waarbij de vrouw meer verdient, hoger is opgeleid en een betere baan heeft dan de man. We vonden vier mechanismen die verklaren waarom niet-traditionele stellen meer moeilijkheden ondervinden dan traditionele stellen.

Experiment

Ten eerste hebben mensen onbewust nogal een negatief oordeel over mannen en vrouwen in een niet-traditionele relatie. In twee experimenten lieten we mensen uit Nederland en de Verenigde Staten een fictief stel beoordelen. Mensen die een niet-traditioneel stel beoordeelden, dachten dat de vrouw degene was die de 'broek aan heeft' in de relatie en vonden de man nogal een 'watje'. Als gevolg hiervan vonden deze mensen de vrouw niet zo sympathiek en hadden ze weinig respect voor de man. Bovendien hadden mensen die de relatie van een niet-traditioneel stel beoordeelden het idee dat deze kwalitatief minder goed was dan de mensen die de relatie van een traditioneel stel beoordeelden.

Daarnaast keken we of mannen en vrouwen in niet-traditionele relaties dezelfde negatieve oordelen over hun partner hebben als wanneer zij anderen in niet-traditionele relaties beoordelen. Ook onder de niet-traditionele stellen bleek dat zowel mannen als vrouwen vinden dat de man makkelijk over zich heen laat lopen en onzeker is binnen de relatie. Als gevolg hiervan rapporteerden vrouwen zelfs dat zij minder gelukkig waren met hun relatie dan vrouwen in een traditionele relatie. Stellen zijn dus niet immuun voor de negatieve stereotype verwachtingen in hun omgeving.

'Ze vonden de man een watje'

Vervolgens keken we met behulp van een dagboekstudie hoe onbewuste stereotypes van vrouwen in niet-traditionele relaties hun ervaringen beïnvloeden. Vrouwen met sterkere onbewuste stereotypes - die 'man' makkelijker met 'werk' associëren en 'vrouw' met 'familie' - offerden meer vrije tijd op gedurende acht dagen en dachten meer na over hoe zij hun werkuren konden verminderen ten gunste van hun thuissituatie. Ook de vrouwen met minder sterke onbewuste traditionele stereotypes zijn niet gevrijwaard van negatieve effecten. Zij offerden geen vrije tijd op en dachten niet zozeer na over hoe zij hun tijd anders kunnen indelen, maar voelden zich wel schuldig jegens hun partner over hoe zij hun werk- en familietaken hadden gecombineerd die week.

Vruchten

In een laatste lijn van onderzoek hebben we gekeken hoe de nationale cultuur van negen Europese landen de ervaringen van mannen en vrouwen in niet-traditionele relaties beïnvloedt. Voor elk land keken we naar het aantal vrouwen dat belangrijke posities binnen de maatschappij bekleedt, maar ook naar de gemiddelde mate van onbewuste stereotypes die de inwoners van een land laten zien. Zo onderscheiden we landen met een meer egalitaire cultuur (zoals Zweden en Finland) van landen met een meer tradi-



Melissa Vink vergeleek de ervaringen van niet-traditionele stellen met die van traditionele stellen

tionele cultuur (zoals Nederland en Hongarije). Het blijkt dat niet-traditionele stellen gelukkiger zijn met hun relatie in egalitaire landen dan in traditionele landen. Wanneer er meer vrouwen in belangrijke posities komen en wanneer de traditionele gendernormen meer egalitair worden, zullen niet-traditionele stellen hier de vruchten van plukken.

Het zijn dus de traditionele gendernormen die verklaren waarom stellen waarbij de vrouw meer maatschappelijk aanzien geniet meer moeilijkheden ervaren dan traditionele stellen.

Melissa Vink MSc onderzocht van 2015 tot 2019 voor haar proefschrift hoe dynamieken in romantische relaties de werk- en privé-keuzes van mannen en vrouwen beïnvloeden. Momenteel onderzoekt ze als postdoctoraal onderzoeker bij de vakgroep Sociale, Gezondheids- en Organisationspsychologie de valkuilen en uitdagingen in diversiteitsbeleid en wat organisaties en onderzoekers kunnen doen om effectief diversiteitsbeleid te construeren en uit te voeren.

Bij een inclusief curriculum gaat het om meer dan de inhoud

Hoe creëren we een inclusief curriculum? Deze vraag staat centraal tijdens de besloten bijeenkomst 'een inclusief curriculum – sleutelfactoren voor beleid en leiderschap' van het Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren van de Universiteit Utrecht (FPUU) op 6 maart.

Tekst: Laura Coello

De bijeenkomst wordt geleid door Iris van der Tuin, hoogleraar Theorie van de cultuurwetenschappen, en Berteke Waaldijk, hoogleraar Taal- en cultuurstudies. "Waar denken jullie aan bij een inclusief curriculum?", vragen zij bij aanvang van de bijeenkomst. De aanwezige hoogleraren noemen met name de inhoud, de achtergrond van de auteurs en de taal van het lesmateriaal. Hoewel dit belangrijke aspecten zijn, gaat het volgens Van der Tuin en Waaldijk om meer dan de inhoudelijke onderwerpen. Zij presenteren drie overkoepelende thema's die van belang zijn voor een inclusief curriculum.

Allereerst gaat het om het opleidingsprofiel, de inhoud en de eindtermen. Volgens Van der Tuin en Waaldijk moet de universi-

teit studenten niet op hun identiteit aanspreken, maar op de rollen die zij gaan aannemen, bijvoorbeeld als intellectueel, specialist, academicus en burger. Daarnaast pleiten zij ervoor dat studenten meer vrijheid krijgen in het vormgeven van hun eigen curricula en eindtermen. Omdat meer keuzevrijheid kan resulteren in minder contact met dezelfde studenten en docenten,

'Geef studenten meer keuzevrijheid'

is het tegelijkertijd belangrijk ervoor te zorgen dat studenten zich thuis blijven voelen aan de universiteit. Mentors en studieverenigingen spelen hier een belangrijke rol in. Van der Tuin: "Aangezien het thuis voelen op de universiteit iets heel persoonlijks is, moet elke faculteit, departement en opleiding een goed model bedenken om dit te realiseren."

Privileges

Het programma Community Service Learning (CSL), dat de UU in het leven heeft

geroepen om maatschappelijke betrokkenheid te stimuleren onder studenten, wordt als tweede belangrijke aspect genoemd in het realiseren van een inclusief curriculum. CSL is een vorm van ervaringsgericht onderwijs waarin studenten, docenten en externe partijen samenwerken aan maatschappelijke vraagstukken. Studenten denken na over hun positie in de samenleving en over de impact die wetenschappelijke kennis kan hebben op de maatschappij. Ook ontwikkelen zij tijdens dit programma andere vaardigheden, zoals bemiddelen en het aangaan van de dialoog, en leren zij over (hun) privileges en de impact van taal.

Rolmodellen

Tot slot gaat het volgens Van der Tuin en Waaldijk om de onderwijsleeromgeving, de werkvormen en de instroom. Tijdens de bijeenkomst wordt vooral gesproken over de rol van docenten. Hoe maken zij thema's bespreekbaar tijdens colleges en welke werkvormen, vrij van vooroordelen, kiezen zij? Het artikel 'Decolonising the classroom' van UU-docent Louise Autar (gepubliceerd in het wetenschappelijk Tijdschrift voor Genderstudies in 2017) wordt als inspiratie genoemd voor docenten. In dit artikel gaat het om de vraag: "Hoe creëer en ondersteun je inclusieve klaslokalen, waarin elke deelnemer zich een geloofwaardige producent van kennis voelt?" Om dit te bewerkstelligen is het eveneens van belang dat er diversiteit is onder docenten en dat er voldoende rolmodellen zijn.

Tijdens de bijeenkomst wisselen de deelnemers ervaringen uit vanuit de eigen werkwijze. De besproken thema's vormen de basis voor de Taskforce Diversiteit en Inclusie voor het werken aan een inclusief curriculum.



Laura Coello MSc is adviseur bij de Taskforce Diversiteit en Inclusie aan de UU.

De bijeenkomst van de FPUU vond plaats in zaal 1636 in het Academieggebouw. Hier hangt ook de portretgalerij van vrouwelijke hoogleraren aan de UU.



Feminism by any other name

Pandora asked Prof. Rosi Braidotti to write in light of International Women's Day this edition's expert column.

Text: Rosi Braidotti

These are hard times to think about progress, emancipation and freedom, as the world suffers in the grip of the lethal Covid-19 pandemic. But the current hardship also makes it all the more urgent to focus on core feminist values, such as collective empowerment and shared hope. Emancipation is not a five-line highway, but rather a steep and narrow trail. Progress is made of one step forward and two steps back. Zigzagging paths of productive repetitions end up taking us forward towards a socially more just, equitable, diverse and politically progressive society. The words of Olympe de Gouges, who wrote a universal declaration of women's rights in 1792, in the spirit of the French Revolution – and was sent to the guillotine for it – still ring loud and clear. Her message "women's rights are human rights" still echoes on a planetary scale by multitudes of women and LGBTQ+ people, de-humanised people of colour and colonized others, whose humanity was historically not granted. And yet they carry on fighting and build new worlds.

Freedom fighters

We need to keep first and foremost in mind that feminism is the desire for freedom, a deep longing for overcoming conditions that are not bearable, not fair, not sustainable. It is a constant fight against the indignities and injustices of the present, though such an account is never only resistance, but also offers creative alternatives and ways to move forward. Feminism moves between the 'no longer' and the 'not yet' and traces the record of what we are in the process of becoming. Feminists, like all freedom fighters, have to trust and share their dreams, to imagine a generative future. This is an anticipatory gesture that expresses an intense and at times almost absurd love of the world and trust in



Rosi Braidotti during the grant ceremony of the ROSANNA Fund for Women on International Women's Day.

its potentials. It is a gesture of confidence in what we are capable of becoming. We who are not one and not the Same, but are in this predicament together.

'Feminism is the desire for freedom'

So what's the timeline of the feminist cause? Now, forever, and all at once is the feminist time frame. For feminist activists, it is always the year zero, even after many years of oppression and struggle for liberation, across so many feminist plateaus of movements and counter-movements.

The process of emancipation is never a linear event, but the on-going realization of many ideas that never quite made it, but never quite died, either. The agenda of feminism is truly present, always contested, yet very relevant in trying to achieve fundamental change and diversify human rights for all. Inexhaustible, inspiring, and uplifting, feminism, by any other name, is here to stay.

Prof. Rosi Braidotti is a contemporary philosopher and feminist theoretician. She is currently Distinguished University Professor at UU. Together with her partner Prof. Anneke Smelik she founded the ROSANNA Fund for Women with the goal of stimulating the academic education of talented women at Utrecht University.

These women rock!

Het ROSANNA Fonds voor Vrouwen reikte op International Women's Day voor het vierde jaar beurzen uit aan talentvolle, maar minder kansrijke vrouwen die studeren of werken aan de Universiteit Utrecht. De uitreikingsceremonie werd voorafgegaan door een muzikale lezing van prof. dr. Rosi Braidotti.

Tekst: Onessa Novak

De muziek van onder andere Janis Joplin, Beyoncé en Pussy Riot galmde op 6 maart door de volle Aula van het Academieggebouw. De popmuziek was onderdeel van de multimediale lezing 'Women rock' van prof. dr. Rosi Braidotti over vrouwenemancipatie in de popcultuur. Braidotti toonde door middel van videoclips hoe muziek en thema's binnen de popcultuur zich door generaties heen hebben ontwikkeld en hoe deze ontwikkeling zich verhoudt tot het feministisch bewustzijn in de huidige tijd.

De lezing vormde de inleiding van het feestelijke programma van het ROSANNA Fonds voor Vrouwen. Het ROSANNA Fonds is een fonds op naam dat onder het Uni-

versiteitsfonds valt. Het werd in 2012 opgericht door prof. dr. Rosi Braidotti, universiteitshoogleraar aan de Universiteit Utrecht, en prof. dr. Anneke Smelik, alumna van de Universiteit Utrecht en hoogleraar visuele cultuur aan de Radboud Universiteit. Het fonds ondersteunt talentvolle, maar minder kansrijke vrouwelijke UU-studenten en -onderzoekers in hun carrière. Sinds 2017 reikt het fonds jaarlijks beurzen uit.

De uitreikingsceremonie trekt ieder jaar meer toeschouwers. Ook veel van de vrouwen die in voorgaande jaren een ROSANNA-beurs ontvingen waren aanwezig. De gedeelde ambitie om hun studie, stage of promotieonderzoek af te ronden leidt dui-

delijk tot een gevoel van saamhorigheid. In het rondetafelgesprek dat Smelik na afloop van Braidotti's lezing voerde met de winnaars van voorgaande jaren, bleek hoeveel het ROSANNA Fonds voor hen heeft betekend. Uit de verhalen werd duidelijk dat de beurzen de vrouwen geholpen hebben in het bereiken van hun doelen en ze tevens een sterke visie hebben in het verder verwezenlijken van hun dromen.

Feestelijk

Ayça Alaylı, Tambinh Bui, Safaa Naffaa, Nancy Younes en Saba Hamzah zijn de gelukkige ontvangers van een ROSANNA-beurs dit jaar.

Alaylı kan met de beurs verder met haar onderzoek naar de weinig onderzochte rol van Turkse immigrantenmoeders binnen het thuisonderwijs. Sinds september 2019 doet zij een externe PhD aan de Universiteit Utrecht bij de faculteit Sociale Wetenschappen. Bui werd toegelaten voor een

onderzoeksstage over borstkanker bij een hoog aangeschreven lab van de Universiteit van Californië. Dankzij de beurs kan zij haar verblijfs- en reiskosten financieren. Naffaa kan met de beurs haar PhD doen aan de Universiteit Utrecht over de invloed van ecosysteemdiensten op mensen die in armoede leven in Suriname. Voor dit onderzoeksvoorstel ontving zij al een NWO-beurs, maar om daadwerkelijk van start te kunnen had zij aanvullende ondersteuning nodig. Younes werd als genomineerde aangedragen door het inclusion-programma van de Universiteit Utrecht. Zij wil volgend jaar beginnen aan de master Educational Sciences, waarvoor zij momenteel de pre-master volgt. Dankzij de beurs kan zij de master doen en haar activiteiten voor vrouwen met een migratieachtergrond continueren. Hamzah is de eerste winnaar van de 'honorabile mention', een nieuwe prijs van het ROSANNA Fonds. Deze prijs betreft een kleinere financiële bijdrage om de persoon in kwestie te stimuleren zich verder te ontwikkelen. Hamzah volgt de master Genderstudies aan de Universiteit Utrecht en is schrijfster en poëet. Tijdens de uitreiking droeg zij eigen werk voor in het Klassiek Arabisch en in het Engels over vrouwen die

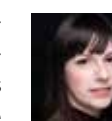


Rosi Braidotti en Anneke Smelik

leven in oorlogsomstandigheden. Het was een mooie en indrukwekkende afsluiting van de uitreikingsceremonie.

De lezing en de beurzenuitreiking maakten de bijeenkomst een feestelijke gelegenheid waarbij de beursontvangers terecht op een lijn werden gesteld met de

vrouwelijke popidolen waar wij allemaal naar op kijken.



Onessa Novak MA werkt als de persoonlijk assistent van prof. dr. Rosi Braidotti aan de Universiteit Utrecht.

Nancy Younes



Ayça Alaylı



Tambinh Bui



Safaa Naffaa



Saba Hamzah



'Diversity is a driver for better performance'

Safaa Naffaa MSc is a researcher and Education Assistant in the Department of Physical Geography and one of the women who received a ROSANNA scholarship on International Women's Day. The grant supports her in doing a PhD at Utrecht University.

Text: Frances Dunn and Jana Cox

What is your role at Utrecht University, and why did you come to the Netherlands?

I have been working in the Department of Physical Geography as a researcher for one and a half years with Prof. Steven de Jong, Dr. Rens Van Beek and Dr. Frances Dunn.

With a Bachelor's degree in Agriculture Engineering and a Master of Science in Management of Environmental Risks, I had the opportunity to acquire a wealth of experience at the Ministry of Environment in Syria. Depletion of water resources, as a result of water scarcity and pollution due to lack of management, formed a key area of

interest for me. Since the Netherlands is the land of water and has the best reputation in water management and dealing with water problems, this was the place to go to pursue my career. In 2013 I applied and enrolled in the Environmental Science Master program at the IHE Delft Institute of Water Education with a World Bank scholarship.

Could you tell us about your current research?

Our research, which is part of the WOTRO project of the Dutch Research Council, aims to understand how future changes will affect the mean rate and variability of sediment supply from the Amazon River to the Suriname coast. Sediments coming from the Amazon River create mud banks along the coast and prevent its erosion. However,

these sediments may change due to climate and land use changes. We developed the sediment model and are now building climate change and deforestation scenarios. With this we can develop sustainable management plans for advanced protection of the coast.

How did you hear about the ROSANNA Fund and what do you think about it?

My supervisor Steven de Jong advised me to apply for the ROSANNA Fund. The fund is a great initiative to make academic education more accessible to women and to prevent financial circumstances from stopping talented females from contributing to Utrecht University. This is important as they help to build the scientific status and reputation of the university.

I am passionate about research and would like to do my PhD. The grant supports me in

writing my PhD proposal, which would be a continuation of my current work.

What was your experience with the ROSANNA Fund events that occurred on International Women's Day?

It was a good opportunity to have the ceremony on the same day as International Women's Day. I had the chance to meet other talented women (previous winners) who used the grant during their research. We had dinner together and with the board of the ROSANNA Fund for Women. It was interesting to get to know these powerful women from different places in the world and hear their successful stories.

What is your view on diversity and inclusion at UU and in your previous working environments?

Diversity is a driver for better performance. It brings more experiences together and increases creativity. It is what we need to improve the quality of our lives. In my department I see many examples of powerful and successful women who are passionate about research and express their opinion in a supportive environment. In Syria, some progress has been made in increasing the number of educated and employed women. However, the culture and traditions still play a role in controlling women and interfering in their decisions, so a lot of work still needs to be done to improve this issue. As a Middle Eastern woman, I faced many challenges but I also got the opportunity to grow professionally and represent my country in many conferences and workshops.



Dr. Frances Dunn is a Postdoc researcher in the Water, Climate and Future Deltas Hub, and Public Relations Officer of Young Women of Geosciences (YWOG). Jana Cox MSc is a PhD candidate in the Department of Physical Geography



and Secretary of YWOG. Together they interviewed Safaa Naffaa, who is also a member of YWOG. Female PhDs and Postdocs in the Geosciences Faculty of UU founded YWOG in 2017 with the aim of creating an equal and inclusive working environment for women in their faculty.



Safaa Naffaa received a scholarship from the ROSANNA Fund for Women

Faculteiten werken samen aan inclusief onderwijs

De UU wil graag een divers samengestelde gemeenschap zijn, maar niet iedereen voelt zich thuis en in het onderwijs ontstaan soms ongemakkelijke situaties. De faculteiten Sociale Wetenschappen, Geneeskunde en Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (REBO) gaan samen onderzoek doen om het curriculum echt inclusief te maken. Jeroen Janssen, universitair hoofddocent bij de afdeling Educatie van de faculteit Sociale Wetenschappen en recent benoemd tot senior fellow, is de projectleider van het interfacultaire project 'Developing an inclusive curriculum and learning environment'. Ook Gönül Dilaver (opleidingscoördinator Geneeskunde), Brianne McGonigle Leyh (universitair hoofddocent Rechtsgeleerdheid) en hoogleraar Leoniek Wijngaards-de Meij (vice-decaan Sociale Wetenschappen) brengen hun expertise in.

Op een andere wijze wetenschap bedrijven

In de wetenschap is het gangbaar om binnen een vakgebied concurrerende theorieën tegen elkaar uit te spelen, totdat er één theorie overeind blijft. Universiteitshoogleraar en sociaal- en organisatiepsycholoog Naomi Ellemers vroeg zich af of er ook een andere manier van wetenschap bedrijven mogelijk is waarbij het gaat om samenwerken in plaats van concurreren. Samen met vier andere wetenschappers sloot ze zich een weeklang op in een hotel om concurrerende theorieën op het gebied van sociale evaluatie te verenigen. Hun bevindingen over dit proces zijn beschreven in het wetenschappelijk tijdschrift PNAS.

Nieuw focusgebied: Migration and Societal Change

De Universiteit Utrecht heeft er een nieuw focusgebied bij: Migration and Societal Change. Het focusgebied ondersteunt interdisciplinaire samenwerking tussen onderzoekers en studenten aan de Universiteit Utrecht en met maatschappelijke partners uit het veld. Er hebben zich momenteel meer dan honderd Utrechtse onderzoekers aangesloten bij het focusgebied, werkzaam in de antropologie, geschiedenis, sociale geografie, sociale en gedragswetenschappen, recht, talen, media, filosofie en religiewetenschappen.

Onderzoek naar betere bijstand

Wat is de beste manier om mensen met een bijstandsuitkering te begeleiden richting participatie of betaald werk? Onderzoekers van de Universiteit Utrecht volgden in het kader van het project 'Weten wat werkt: samen werken aan een betere bijstand' voor zestien maanden bijstandsgerechtigden in Utrecht en Zeist. De eerste resultaten tonen dat meer eigen regie, positieve aandacht en ruimere bijverdienmogelijkheden van belang zijn. Deelnemers en uitvoerders voelen zich hier beter bij en de effecten voor gemeente en het Rijk blijken ook (licht) positief. Volgens de onderzoekers lijkt het een win-win voor alle betrokken partijen om de Participatiewet in die richting te heroverwegen.

'Let's focus on what unites us rather than divides us'

What is it like to start all over in another country? Ella Akin, Salma Fayyad and Maali Jamil, who studied at Utrecht University through the Inclusion programme, shared their views about inclusivity, emancipation and community on International Women's Day. They wrote their personal stories down for Pandora.

Text: Ella Akin, Maali Jamil and Salma Fayyad

Beloved one

My childhood and youth in Iran passed while fighting the patriarchal norms and societal and family values. I did everything I could to prove that I am strong enough to make wise decisions in life without supervision or guidance of a man. I absolutely could not refuse being submissive to my brothers, my father or my husband. "How could I exist without them? Without their authorization?" The most difficult part however was convincing my mother and grandmother that even though I am their beloved daughter, I am not them and do not want to share the same fate as them.

Yet I did it. I managed to graduate from one of the most prestigious universities in a foreign country, found a nice job, got financially independent and overcame new struggles in my second homeland Turkey. The Netherlands is the fifth country I reside in. Since we came here, I am facing new struggles again. I need to prove that I am worth of being listened to. That I am not less because I am not a Dutch native. Regardless of all my accomplishments, including the ones in my short life in the Netherlands, people solely focus on my appearance. People do not ask who I am, what I do, or what my capabilities are. The first question always is: "Where are you from?" This is such an excluding question!

This is not only my story; this is a story of thousands of women. It is not easy to be a refugee woman moving from an Eastern to a Western country. No one chooses where they are born but we can choose the person who we become. I was lucky to meet

women who inspired and encouraged me and I have always believed in values like inclusivity, diversity and the most in humanity. I hope that my daughter will not share the same struggles as me because she is my beloved one.

Ella Akin was born in Isfahan, Iran and studied and worked in Turkey. Together with her husband and daughter she fled Turkey due to political reasons. They are living in the Netherlands since two years. Three months after being granted a refugee status, they were both hired as lecturers in two different higher education institutions.

Continuous journey

Moving to a new country as an adult presents just as many opportunities as it does challenges. Unlike our much younger counterparts, we come with a more defined set of experiences, beliefs and cultural values that can shift to make room for the ones we will acquire from our new homes. The shift from Yemen to the Netherlands has meant a new language, new societal norms, new customs and new cultural values. A change deeply personal and unique to everyone. When I arrived a little over two years ago, my knowledge of the Netherlands was what I had learned on tourist sites and Wikipedia. I have since learned and asked and shed preconceived notions while also trying to share a little bit about where I come from and who I am.

The biggest obstacle has been the language. I am bilingual in Arabic and Eng-

lish and the fact that I speak English has been both a blessing and a hindrance. In a country where the majority speaks at least enough English to communicate, I have fewer chances to practice my Dutch. On the other hand it has also allowed me to express myself, my annoyances, my admirations, my worries, my elation in a way other newcomers sometimes cannot. Some do not have the privilege to adapt easily to another culture. I have seen how difficult it is for people who do not speak a common language. Trying to run even the simplest of errands is daunting especially for those still trying to rebuild their lives after having lost everything. Women from conservative backgrounds experience a lot of pressure in the Netherlands to 'integrate'. That is why I helped setting up a safe environment for women where they feel comfortable to learn in their pace the Dutch language.

I am still working on improving the Dutch language myself and I know it will be a continuous journey for me, especially while raising a 5 year old who has absorbed the language in a way I will never be able to. While we may not yet be fluent in the national language, we do understand body language very well. The kind acts and warm smiles help keep us up when things get frustrating and reminds us that, as the Dutch say: 'Alles komt goed'.

Maali Jamil is a Yemeni educator and writer. She currently resides in the Netherlands where she will continue her teaching career and writing about Yemen.

Social distancing

During this period, I see more similarities between people than ever before. Everybody is sharing the fear of getting the corona virus, either for themselves or their families. We are united by the uncertainty regarding our futures. At the same



From left to right: Salma Fayyad, Maali Jamil and Ella Akin

time, the crisis is highlighting differences among people and the privileges people do or do not have. For some newcomers, the social distancing measures are not that different from ordinary life. With good intentions or not, many people stereotype newcomers, especially women, and do not take the time to really learn about the 'other'. In their eyes we are all submissive, Muslim and conservative. With these assumptions you cannot build actual relationships.

The first Dutch word refugees learn is 'inburgering'. All the governmental regulations concerning refugees revolve around integration. At the same time, Dutch people keep us from truly becoming part of society by constantly focusing on where we

come from, switching into English when our Dutch is not sufficient enough and trying to help us in a charitable way which ignores our agencies and abilities.

Integration is a sense of belonging rather than following a mandatory course. We should focus on what unites us rather than divides us. In order to do that it is important to create inclusive places that embrace the uniqueness and talents of people from different backgrounds. At De Voorkamer in Utrecht where I work, it is about equality and participation. Everything is done by and for the community which is a mix of people from different backgrounds. A safe environment like this leads to more connection between people in which it is truly about getting to know each other and dis-

covering one's uniqueness. Integration will then organically happen!

Salma Fayyad studied English literature in Syria and got her master's degree in Conflict Studies and Human Rights at Utrecht University. She lives in the Netherlands for four years and is currently working at De Voorkamer in Utrecht as a project developer and volunteers coordinator.

Maali, Salma and Ella shared their stories on 6 March in a panel moderated by Marij Swinkels, researcher and co-founder of the Inclusion programme of UU. The programme gives newcomers the opportunity to enroll in university degree programs.

Gender in films: a good case

Op 6 maart werd International Women's Day afgesloten met de film Clouds of Sils Maria en een toelichting van universitair docent en onderzoeker dr. Noortje van Amsterdam. UU-alumnus Inge Barendregt was erbij. "De voorkeur voor jeugdigheid in Hollywood-films zette me aan het denken."

Tekst: Inge Barendregt

Heb jij de volgende selectie-eisen weleens toegepast wanneer je een film uitkoos voor een luie zondagavond?

1. In de film spelen tenminste twee bij naam genoemde vrouwen, die
2. een gesprek voeren met elkaar, en
3. dat gesprek voeren over iets anders dan over 'mannen'.

Ik had dit tot voor kort nooit gedaan. Cartoonist Alison Bechdel introduceerde de criteria al in 1985 in stripvorm. Inmiddels is deze test omgedoopt tot de 'Bechdeltest' en wordt deze gebruikt om films en media op grote schaal te toetsen op de representa-

tie van vrouwen. De test toont aan dat een verrassend hoog percentage van hedendaagse, succesvolle films er niet in slaagt om vrouwelijke personages samen te brengen in een scène zonder daarbij de focus te leggen op een man. Voorbeelden van films die niet voldoen aan bovenstaande criteria? Avatar, Ratatouille, Harry Potter and the Deathly Hallows part II en Lord of the Rings.

'Sta stil bij de onbewuste normen in een film'

De film Clouds of Sils Maria, die op 6 maart in het Louis Hartlooper Complex in Utrecht werd vertoond, scoort wat betreft de Bechdeltest wél goed. De twee centrale vrouwelijke karakters in de film worden niet gedefinieerd door hun relatie tot een man. Sterker nog, het thema 'vrouwelijke relaties' staat centraal in het verhaal. De scherpe conversaties tussen de vrouwelijke

hoofdpersoon over normen rondom leeftijd en gender zorgen er bovendien voor dat deze film een kritisch geluid vertolkt over de heersende normen in Hollywood.

Jeugdigheid

Noortje van Amsterdam onderzoekt thema's als gender en leeftijd en nodigt het publiek uit om tijdens de film te letten op zowel expliciete als impliciete veronderstellingen over gender en leeftijd. Hoofdpersoonage Maria worstelt met haar positie als oude(re) actrice in de filmindustrie. De twijfel en frustratie van Maria bij het spelen van een oudere vrouwelijke rol, zette mij als kijker aan het denken over de voorkeur voor jeugdigheid in Hollywood.

Van Amsterdam plaatst de worsteling van Maria in breder perspectief. "De normen binnen de filmindustrie zorgen voor aannames bij het publiek over wat 'gewoon is'", aldus Van Amsterdam. In andere woorden, films kunnen invloed hebben op hoe wij betekenis geven aan de wereld. Een voorbeeld is de veronderstelling waarmee ook Maria in de film wordt geconfronteerd: jonge vrouwen

zijn dynamisch en hebben een zekere macht vanuit hun jeugdigheid en aantrekkelijke uiterlijk, oude(re) vrouwen zijn machteloos en niet meer relevant. Van Amsterdam vertelt dat dergelijke aannames ook op de Nederlandse werkvloer heersen. Uit haar onderzoek blijkt dat oudere vrouwen op het werk vaak worden gezien als minder productief. "Daarnaast bestaat over oudere werkende vrouwen het beeld dat zij een trager leervermogen hebben en sneller ziek zijn", zegt Van Amsterdam. Populaire media hebben invloed op de aannames en denkpatronen in de samenleving. Daarom is het belangrijk om bij de productie - maar ook bij het kijken - van films stil te staan bij de onbewuste normen die in een film worden opgelegd en gereproduceerd.

Tegengeluid

Hoe veranderen we de aannames die deze denkpatronen in stand houden? Die vraag werpt Van Amsterdam op als uitdaging bij het bekijken en analyseren van deze film. Hoewel het herkennen van de aannames een eerste stap is, creëren we pas daadwerkelijk verandering wanneer we zorgen voor een tegengeluid.

Een startpunt voor het bereiken van dit doel? Laat films als 500 Days of Summer, hoe leuk ook, eens in de kast liggen en ga aan de hand van films zoals Clouds of Sils Maria met elkaar in gesprek. Kijk daarbij naar aannames en vooroordelen op het snijvlak van gender, diversiteit, leeftijd, ras en sociale klasse. Mocht je op Netflix op zoek gaan naar een andere film: check dan eens of jouw keuze voldoet aan de Bechdeltest!

De film was een speciale voorvertoning van de Science&Fiction filmreeks, een samenwerking tussen de Universiteit Utrecht en het Louis Hartlooper Complex.



Inge Barendregt MSc studeerde in 2019 af aan de master Organisatie, Verandering en Management en schreef haar scriptie over recruiters en de 'ideale leiderschapskandidaat' die zij voor ogen hebben. Gender en voorkomen blijken verweven te zijn met dit ideaalbeeld. In september start Inge een traineeship bij YSE, waar ze aan de slag gaat met projecten rondom leren en ontwikkelen, diversiteit en projectmanagement.

Crowdfunding voor studenten in nood

Het Utrechts Universiteitsfonds zette een crowdfundingactie op om studenten bij te staan die in financiële nood komen door het coronavirus. Zo zijn er studenten die vastzitten in het buitenland. Ook ontstaan er problemen door angst of depressie. De UU zegt er hard aan te werken om hun situatie niet te laten escaleren. In sommige schrijnende gevallen is daarvoor acute financiële steun nodig. Het gaat dan vooral om studenten die het voor deze uitbraak ook al niet gemakkelijk hadden.

#UUGotthis

Docenttalent van het Jaar en promovendus Marij Swinkels verzorgde met drie collega's de hashtag #UUGotthis. Met de hashtag willen ze de eenheid van de academische gemeenschap tonen. "Zeker nu is het geruststellend om te weten dat we er voor elkaar zijn", aldus Swinkels op de UU-website.

Özge Algül wint Vliegenthart Scriptieprijs

Tijdens een telefonische uitreiking op 14 april 2020 ontving Özge Algül (International Development Studies) de Vliegenthart Scriptieprijs 2019 voor haar scriptie 'Pursuing peace: The Return of Bosnian War Refugees from 'Paradise Lands' to 'Home''. Uit 25 inzendingen koos de jury unaniem voor de scriptie van Algül vanwege de systematische analyse van meer dan 26 interviews en de "rijkdom aan inzichten die zeer ongebruikelijk is in veel wetenschappelijke onderzoeken". Algül won 2.000 euro. Dit bedrag mag ze vrij besteden.

U-talent UP van start

Op 10 maart was de eerste U-Talent UP (University Pioneers) middag waaraan leerlingen van verschillende partnerscholen deelnamen. De leerlingen zijn zogenoemde pionierstudenten: leerlingen die als eerste in hun gezin in Nederland gaan studeren aan het hoger onderwijs. De leerlingen mogen tijdens de bijeenkomsten al hun vragen stellen over onderwerpen als studiekeuze, selectie en studiefinanciering. U-Talent UP is ontstaan omdat niet alle leerlingen hetzelfde startpunt hebben, waardoor ze soms vanaf een jonge leeftijd te maken hebben met kansenongelijkheid. In verband met corona worden de mogelijkheden voor digitale bijeenkomsten onderzocht.

Andringa en De Vita winnaars Docentenprijzen

Op 5 maart 2020 zijn tijdens de jaarlijkse Onderwijsparade de winnaars van de Docentenprijzen bekend gemaakt. Dr. Gerda Andringa, universitair hoofddocent Liberal Arts and Sciences aan University College Roosevelt, heeft de prijs Docent van het Jaar 2020 gewonnen. Dr. Lorena De Vita, universitair docent Geschiedenis, ontving de prijs voor Docenttalent van het Jaar 2020. De jury koos hen vanwege hun inspirerende benadering van onderwijs en om het feit dat zij het beste uit hun studenten weten te halen. De Universiteit Utrecht looft jaarlijks deze twee prestigieuze Docentenprijzen uit.

Clouds of Sils Maria: hoofdpersoonage Maria worstelt met haar positie als oude(re) actrice in de filmindustrie.



Tomás Saraceno onderzoekt alternatieve leefwerelden

Pandora besteedt iedere editie aandacht aan een beeld aangedragen door het Museum of Equality and Difference (MOED), een project van de onderzoekers van het Graduate Gender Programma van de UU. Deze keer: *Thermodynamic Constellation* van Tomás Saraceno.

Tekst: Florian Kijlstra

De bezoeker van de tentoonstelling 'Tomás Saraceno. Aria' in Palazzo Strozzi in Florence wordt bij binnenkomst geconfronteerd met de indrukwekkende installatie van Saraceno (San Miguel de Tucumán, Argentinië, 1973). Het werk vormt het startpunt van zijn expositie waarin het antropocentrisch verlichtingsideaal ter discussie wordt gesteld. Volgens dit ideaal is de mens - lees: de man - het middelpunt van het universum en is al het andere ondergeschikt. De expositie nodigt echter uit tot nederigheid door bezoekers te laten dwalen door grote installaties geïnspireerd door het heelal, stofdeeltjes, spinnen en planten. Net als vele andere culturele instellingen wereldwijd moest het Palazzo in de lente van 2020 noodgedwongen voor onbepaalde tijd zijn deuren sluiten als gevolg van de coronacrisis, een toevalligheid die de tentoonstelling nog actueler en maatschappelijk relevanter maakt.

Kosmos

Saraceno's werk kenmerkt zich door het samenbrengen van menselijke en niet-menselijke fenomenen. Samen met wetenschappers, filosofen en musici onderzoekt de kunstenaar alternatieve leefwerelden waarin meer harmonie is tussen mens en natuur. Met zijn kunst reageert Saraceno op kritische wijze op het antropocentrische dualisme, waarin het creëren van kunst en cultuur wordt beschouwd als een bij uitstek menselijke eigenschap. Door middel van onder andere dit vermogen, wordt de superieure positie van de mens ten opzichte van de natuur bevestigd. Saraceno bevraagt deze dualistische machtspositie door met zijn installatie een verbintenis te creëren tussen het heelal, de wetenschap en de kunsten. Zo verbindt hij menselijke en niet-menselijke vormen van bestaan die allemaal deel uitmaken van dezelfde kosmos. In lijn met de uitgangspunten van MOED.online, laat Saraceno zien dat kunst een maatschappijkritisch instrument kan zijn, dat vanzelfsprekende denksystemen en machtsverhoudingen blootlegt en alternatieve toekomstvisies onderzoekt. De installatie weerspie-



Thermodynamic Constellation, Installation at Palazzo Strozzi; Courtesy of the artist; Photography by Studio Tomás Saraceno.

gelt de uit de renaissance stammende historische binnenplaats en creëert daarmee een moment van reflectie op de materiele contouren van de instituten die symbool staan voor onze dominante denkpatronen en opvattingen.

Fantaseren

Naast reflectie staan interactie en verbintenis centraal in de expositie van Saraceno. Die combinatie maakt zijn werk des te indringender nu we op extreme wijze gedwongen worden om letterlijk stil te staan en onze plaats ten opzichte van elkaar en de wereld moeten herdefiniëren. De verbinding tussen de zwevende installatie en de beschermende muren van het Palazzo laat de bezoeker zowel kritisch reflecteren als hoopvol over de toekomst fantaseren. Juist nu is het mogelijk de manieren waarop we ons verhouden ten opzichte van onszelf, elkaar en de natuur opnieuw vorm te geven.

Courtesy the artist; Andersen's, Copenhagen; Ruth Benzacar, Buenos Aires; Tanya Bonakdar Gallery, New York/Los Angeles; Pinksummer Contemporary Art, Genova; Esther Schipper, Berlin. The installation is promoted and realized thanks to Fondazione CR Firenze © Photography by Ela Bialkowska, OKNO Studio.



Florian Kijlstra MA is stagiair onderzoek en redactie bij MOED (Museum of Equality and Difference). Ze heeft recent haar master Engelse Letterkunde aan de Vrije Universiteit van Amsterdam afgerond en is momenteel bezig met het afronden van de master Gender Studies aan de Universiteit Utrecht.

Om kunst toegankelijk te houden voor het aan huis gekluisterde publiek, komen culturele instellingen over de hele wereld met online initiatieven. Zo zijn ook delen van de tentoonstelling 'Tomás Saraceno. Aria' in Palazzo Strozzi online te vinden via het In Touch platform op de website van het Palazzo.

Working from home in COVID-19 times

Sinds begin maart werken de meeste medewerkers van de Universiteit Utrecht thuis. Vijf werknemers delen hun uiteenlopende verhalen (in het Engels en in het Nederlands) over de voor- en nadelen van thuiswerken, de combinatie van werk en ouderschap, nieuwe initiatieven, wonen met schoonouders en videobellen met familie op afstand.

Tekst: Elena Valbusa, Tessa Wilmink, Haomiao Du, Bart Mijland, Johan Rozenbrand

Video calling

On 10 March I had a flight booked to visit my family in Verona, but that flight never took off because on 9 March Italy went into full lockdown. Had I booked and taken that flight a few days before the lockdown, I would now probably be stuck in Italy, writing from my parents' house. How would long-forced cohabitation with my parents have gone?

I don't need to worry about that because I am in the Netherlands, blessed with an intelligent lockdown. And surprisingly, the contact with my Italian family is livelier than ever! My 80 years old father has become computer-savvy which is a miracle I never thought possible. He now video calls me and sends me videos and pictures from his mobile phone.

To help relativize the situation we are all in, he sends videos of daring Chinese mothers and children climbing horrendous mountain trails and risking their life at every step ("See? Our life is not that bad after all!"). He also creates moments of stillness and reflection. He sends pictures of hundreds of lined up Italian army trucks transporting coffins to cremation sites, surreal photographs of deserted places and nostalgic

Elena Valbusa



videos of a simple rural life I have never known.

My father is a man of few words, but what he sends is very eloquent. His excitement, his pondering clearly transpire from the material he sends and give me a clear glimpse into his life and thoughts. When I was deprived of that flight in March, I thought another opportunity to stay close to my parents was gone. Unexpectedly, technology turned out to be our best ally. He is still learning though. When he calls me, he announces himself as "It's your father Bruno". I then remind him that he is the only father I have. And, - I do not tell him - I would not trade him for anyone else in this world.

Drs. Elena Valbusa is founder and project manager of the Inclusion programme.

Schoonouders

Samen met mijn vrouw en onze dochter van negen maanden ben ik min of meer gaan inwonen bij mijn schoonouders in Eersel, Noord-Brabant. We gingen daar heen met het idee een paar dagen te blijven, maar inmiddels zijn we hier al weken. Af en toe keren we terug naar Utrecht om spullen op te halen of opruimklussen te doen. Deze tijdelijke verhuizing is heel fijn; het huis is ruim, er is een grote tuin en binnen vijf minuten zijn we in het bos. Ideaal met een kleine die graag buiten is.

In ons eigen huis, een bovenwoning met klein balkon, leven we dicht op elkaar en word ik gemakkelijk afgeleid. Bij mijn

schoonouders werk ik in een rustige werkkamer op drie vaste dagen. Mijn vrouw is werkzoekend én vijf maanden zwanger, wat betekent dat zij op mijn werkdagen de zorg voor onze dochter op zich neemt. Ik kan dan (bijna) ongestoord de hele dag aan de slag. Op de overige dagen doen we de zorgtaken samen. Ook mijn schoonouders zorgen mee, dat vinden ze juist leuk. Voor ons hét grote voordeel van deze situatie.

Uiteraard is het ook intensief om zoveel tijd met elkaar door te brengen en als het ware twee huishoudens samen te voegen. Maar het gaat goed en we doen allemaal wat: koken, boodschappen, poetsen, de was, klusjes in en om het huis. Ik moet wel eerlijk zeggen dat het grootste deel daarvan door mijn schoonouders wordt gedaan. Ze zijn nog heel actief en gaan vaak een hele dag fietsen of een paar dagen achtereen met de camper op pad. Zo krijgen we allemaal regelmatig wat ruimte en houden we het gezellig en fijn met elkaar.

Tessa Wilmink MSc is communicatieadviseur bij de Taskforce Diversiteit en Inclusie en bij het programma Community Service Learning.



Tessa Wilmink

Researcher and nanny

I live with my German husband and our 1.5 year old daughter. During the corona crisis, life is challenging for an expat family: we both need to work, the daycare is closed and there is no support from faraway parents. The last months I learned to multitask



Haomiao Du

as both researcher and nanny. These are my tips:

1. Taking shifts can increase efficiency. At first, we took turns taking care of our daughter without a plan. The working time was broken into pieces and neither of us could work efficiently. Now, we take shifts. I take care of our daughter in the morning and work in the afternoon.
2. Don't push yourself too much. Be realistic. You cannot be as efficient as in the office, because you are working double: as a researcher and as a nanny. Listen to your body. If you are tired, don't try to work (inefficiently) in the evening.
3. Every child is different. Other parents might manage their time better. You might need to spend more time with your child. Don't feel sad about your working efficiency and don't blame your child. Take this period as an opportunity to have high quality interactions.
4. Try to keep some rituals despite being home all day: don't wear pyjamas or work from the couch. When you finish some work, allow yourself a break.
5. Be optimistic. We are very lucky that we can stay at home and still get paid. Compared to most, we have no reason to complain.

Sharing responsibilities makes this difficult time a bit easier. We share the responsibility for childcare with the government, because daycare is closed. The university shares responsibilities with employees' families by allowing us work flexibility. Within the family, we share responsibilities for housework and childcare. Sharing is caring.

Dr. Haomiao Du is a Postdoc researcher in the Water Climate and Future Deltas Hub.

#UUGotThoughts

Eigenlijk heb ik niet veel te klagen. Natuurlijk ga ik graag op pad en in mijn gewone werkleven ga ik van hot naar her voor overleggen, events en ontmoetingen. Dat mis ik nu wel. Toch kan ik mijn werk als stage- en alumnicoördinator prima thuis doen. Natuurlijk hebben we hard gewerkt om onze stagelopende studenten te voorzien van informatie en ondersteuning. Het is fijn om te merken dat in crisistijden beleidsprocessen vlot verlopen, soms zelfs sneller dan gebruikelijk.

Daarnaast ben ik voor alumni een reeks online discussiesessies begonnen onder de noemer #UUGotThoughts. Met hen, en enkele medewerkers en studenten, heb ik het in deze sessies over allerlei thema's gerelateerd aan de wereld tijdens en na corona, zoals de waarde van werk, het basisinkomen en vrijheid. Maar we hebben het ook over robots gehad. Dat zijn leuke gesprekken, waarmee het wegvallen van alumni-bijeenkomsten toch een beetje wordt opgevangen.

Mijn thuissituatie is momenteel behoorlijk ideaal. Als dit anderhalf jaar eerder was gebeurd, had ik er heel anders bij

Bart Mijland - Als we een overleg hebben gaan we in aparte kamers zitten. Zo zit je dan soms op je logeerbed te videobellen.



gezet. Dan had ik het moeten stellen zonder mijn echtgenoot. We hebben ruim acht jaar een langeafstandsrelatie gehad, maar sinds vorig jaar woont hij hier. Nu we beiden thuisblijven, hebben we het samenzijn dat we jaren moesten missen een beetje kunnen inhalen. Het samen thuiswerken gaat gelukkig prima. En in de pauzes genieten we extra van onze tuin, de katten die daar langskomen en van elkaar.

Bart Mijland MA is stage- en alumnicoördinator bij het departement Filosofie en Religiewetenschappen en kerngroep lid van het UU Rainbownetwerk.

Marathon

Ik woon in Eindhoven en heb normaal gesproken drie uur reistijd per dag. Het scheelt enorm veel tijd dat ik nu niet hoeft te reizen. Voor het eerst sta ik op ná mijn vriend, die wel naar zijn werk moet. Toch mis ik die treintijd ook: ik kan me dan vaak goed concentreren op het lezen van stukken. Het thuiswerken heeft natuurlijk ook voordelen. We hebben onze werkdagen mooi afgestemd op elkaar. Mijn vriend



Johan Rozenbrand

werkt op loopafstand en ik werk thuis op onze computer. We lopen elkaar overdag dus niet voor de voeten.

Wat ik het meest mis aan mijn werk in deze tijd is het contact met mijn collega's en de studenten. Ik geef nu onderwijs vanachter de computer in plaats van klaslokaal. Wanneer de studenten in groepjes aan een opdracht werken, kan ik niet even bij ze langslopen.

Vorige week is er een collega overleden, hij was al langer ziek, en het afscheid nemen van hem gebeurde online. Het is natuurlijk heel onprettig dat zoiets niet in het echt kan. Ook de pensionering van een andere collega kunnen we nu niet samen vieren.

Ik vind het eveneens jammer dat allerlei mooie exposities en tentoonstellingen momenteel niet doorgaan. Veel van onze geplande uitstapjes zijn geannuleerd. Gelukkig is er nog van alles wél mogelijk. Ik doe momenteel mee aan een UU-sportclubje en zoals altijd ren ik veel. Ik ben een fervent halve marathonloper.

Dr. Johan Rozenbrand is universitair docent Moleculaire Farmacie en is initiatiefnemer en kerngroep lid van het UU Rainbownetwerk.

UU Rainbow network updates



We were lucky: the opening lecture by Prof. Jolanneke van der Toorn (page 14-15) on the occasion of International Women's Day had just taken place when all activities and meetings got cancelled due to the COVID-19 measures. A large and diverse audience listened on 6 March to Van

der Toorn's reflections on the specific issues encountered by LGBTQI+ students and employees, and on the latest scientific insights involved. Had it been a week later, we wouldn't have been able to attend the first lecture about LGBTQI+ inclusion ever held in the Aula of the University Hall. All other activities that were planned by the UURainbow network this trimester have been cancelled.

Let's stick to the good news. The organization of Utrecht Canal Pride 2021 confirmed soon after the cancellation of the 2020 Canal edition that Utrecht University has been admitted to next year's Pride. Utrecht University committed to finance the postponed participation of UU in this great event. An enthusiastic team of Utrecht University and HU University of Applied Sciences is eager to start organizing and make it happen. The only sad news is that we need to be patient for a whole year.

Hopefully we do not have to wait a whole year for the (Dutch spoken) literary event 'Letters of the rainbow', that was supposed to take in Gezellig, A Safe Space on 19 Marc which we organised in cooperation with in Savannah Bay, Utrecht's bookshop for LGBTQI+ and feminist books and events. The event is postponed until further notice, as well as the network's drinks-meetings that were planned this spring and summer.

Visibility

Besides a website, that we already had, we will be more visible and easier to contact within the digital walls of UU as we will soon appear on the Intranet. Visibility is important for diversity target groups like the LGBTQI+ population, for different reasons. You can read about that in the interview with Prof. Van der Toorn in the previous Pandora (February 2020).

When we started the UURainbow network, some of us in the network's core group wondered why we knew relatively few LGBTQI+ people. Due to the network's existence, the visibility of LGBTQI+ people at UU became a topic and simultaneously increased. The UURainbow network is developing, growing and - as far as we are concerned - here to stay!

We are always looking out for UU employees who'd like to join the UURainbow network! Please contact us if you are interested: uurainbow@uu.nl.

On behalf of the UURainbow network, drs. Anne-Marie van Gijtenbeek

ICT in tijden van corona

Tijdens de coronacrisis wordt de universiteit vrijwel volledig digitaal draaiende gehouden. Studenten volgen online onderwijs en de meeste medewerkers werken vanuit huis. Wie zijn de mensen achter de schermen die het online werken en studeren mogelijk maken? Pandora sprak – digitaal – met Soenita Yadav-Edoo en Shashi Yadav over het samen werken en wonen.

Tekst: Anne-Marie van Gijtenbeek, Soenita Yadav-Edoo en Shashi Yadav

Soenita Yadav-Edoo werkt al achttien jaar op de UU als Servicedeskmedewerker, de laatste elf jaar bij de afdeling Support and Monitoring Services. De afdeling ondersteunt medewerkers en studenten met IT-gerelateerde vragen en problemen. Soenita houdt de bezetting van de afdeling bij, maakt het werkrooster voor het team en regelt indien nodig studentmedewerkers om bij te springen op de ICT Servicedesk. Shashi Yadav werkt sinds 2001 bij de UU, eerst bij de faculteit Letteren (nu Geesteswetenschappen) en momenteel als teamcoördinator bij de afdeling User Collaboration Services (IT-werkplekbeheer).

Hebben Shashi en Soenita elkaar op het werk leren kennen? Soenita antwoordt: "Nee, we hebben elkaar via onze familie ontmoet en zijn inmiddels alweer 23 jaar getrouwd! Shashi werkte al een jaar voor de UU toen ik in 2002 als telefoniste bij de

ICT Servicedesk begon bij hetzelfde departement als waar hij werkte." Soenita en Shashi werken nu beiden in het Bestuursgebouw op het Utrecht Science Park. De afdelingen waar ze voor werken zijn onderdeel van de Directie Information and Technology Services. Ze geven aan nooit nadelen te hebben ondervonden in het werken voor dezelfde organisatie. Soenita: "We komen elkaar zelden tegen op de UU, terwijl we op dezelfde verdieping werken. Een leuke bijkomstigheid is dat we begrijpen waar de ander het over heeft als we over werk praten."

Keukentafel

Momenteel werken ze dagelijks thuis samen aan de keukentafel. "Het is een heel andere manier van samen thuis zijn", zegt Soenita. "Het is fijn om met elkaar te overleggen over werkinhoudelijke onderwer-

pen. Dat deden we voorheen niet, omdat we niet wisten waar de ander exact mee bezig was." Volgens Soenita zijn er voor- en nadelen aan het thuiswerken. "Het is prettig dat ik geen reistijd heb en ik kan thuis geconcentreerder werken. Ik vind het daarentegen jammer dat ik mijn collega's niet in echt spreek en zie, enkel tijdens videovergaderingen. Verder vergeet ik vaak pauze te nemen en heb ik weinig tijdsbesef, waardoor ik langer doorwerk." Shashi geeft aan zijn werkplek op de UU te missen, aangezien er thuis een aparte werkruimte ontbreekt. Ook hij mist de face-to-face gesprekken met zijn collega's. "Wat juist prettig is, is dat ik samen met mijn gezin kan lunchen", zegt Shashi. "Onze zoon van 16 volgt zelfstandig vanuit huis lessen en onze dochter van 23 werkt in de zorg."

Zomertijd

Bij de ICT Servicedesk is het normaal al erg druk, maar momenteel nog drukker door

het vele thuiswerken. "Zo vragen docenten bijvoorbeeld massaal ondersteuning bij het streamen van hun colleges met een bepaalde app", aldus Soenita. "Daarnaast gaan veel dingen niet meer automatisch, omdat medewerkers niet op de universiteit inloggen. Sommige updates worden bijvoorbeeld enkel uitgevoerd als je vanuit VPN werkt en ook de zomertijd werd niet automatisch op de laptops aangepast. Het kwam nog niet eerder voor dat men zolang niet op het fysieke UU-netwerk inlogde. Dat zorgt voor nieuwe vragen en problemen."

'Deze situatie had niemand voorzien'

Ook op Shashi's afdeling is de drukte groter en anders dan gebruikelijk. "Deze situatie had niemand voorzien. De digitale infrastructuur was niet voorbereid op zoveel thuisgebruikers. We zijn druk bezig ervoor te zorgen dat medewerkers voor langere tijd vanuit huis kunnen werken in plaats van de enkele dag per week die hiervoor gebruikelijk was. Daarbij houden we rekening met de nieuwe behoeftes van medewerkers in het voorlopig volledig digitaal werken."

Naast de extra drukte lopen ook de reguliere projecten gewoon door. Zo ontwikkelt de afdeling van Shashi een nieuw werkplekproject. "Met dit project kunnen we op de door ons beheerde UU-werkplekken applicaties installeren via het Software Center met een internetverbinding. Voorheen was dit alleen mogelijk als je fysiek op de UU aanwezig was." Volgens Shashi is het werken aan dit project momenteel extra uitdagend. "Het is een belangrijk project voor onze afdeling, want een goede werkplek is niet alleen de laptop of desktop maar betreft ook de achterliggende diensten en infrastructuur. Dat betekent dat er veel collega's met diverse specialismes nodig zijn. Door het coronavirus is het veel lastiger geworden om als team samen op een locatie te werken, maar we doen ons best dit project met elkaar af te ronden."

Coachpool UU

In de vorige Pandora stond een mooi interview met prof. dr. Aoju Chen over haar ervaringen met coaching en hoe dit haar heeft ondersteund in haar ontwikkeling. Aoju vertelt dat coaching heeft geholpen in bewustwording, positionering en zichtbaarheid. Zij kan het iedereen aanraden omdat het werkt om afstand te nemen en je ambities vorm te geven.

Coaching is een gestructureerde manier van leren om werkgerelateerde problemen of situaties te analyseren en te verbeteren. Een coach helpt je je eigen antwoorden, oplossingen en inzichten te ontdekken. Binnen de UU zetten we coaching voor een aantal situaties in:

- Bewustwording van eigenschappen, gedrag, valkuilen en blinde vlekken;
- Persoonlijke ontwikkeling;
- Het exploreren, ontwikkelen en toepassen van eigen (loopbaan) mogelijkheden;
- Vergroten van zelfkennis en zelfvertrouwen. Beter leren omgaan met belemmeringen (assertiviteit vergroten, overtuigen der communiceren, grenzen kunnen aangeven); en
- Het zoeken naar (meer) balans in werk-privé.

Voor alle medewerkers binnen de UU is het mogelijk een coach aan te vragen: in de Development guide op het UU-Intranet staat naast allerlei ander ontwikkelingsaanbod ook informatie over de coachpool. In deze coachpool staan coaches die passen binnen de UU en met wie we werk- en prijsafspraken hebben gemaakt. Een coachingstraject start standaard met een kort kennismakingsgesprek (kan ook telefonisch) en bestaat daarna uit (maximaal) vijf gesprekken van 1,5 uur, waarbij ook een terugkoppeling met de leidinggevende plaatsvindt. Dit gebeurt altijd in overleg met jou. Sommige coaches ontvangen je in hun eigen praktijk, andere komen naar de UU. Voordat je een coach aanvraagt, is het belangrijk de kosten hiervan (€1.237) af te stemmen met je leidinggevende. Mocht je meer informatie willen, stuur dan een mail naar: developmentguide@uu.nl

Ineke Verhagen MSc

Diversity and Inclusion Stimulation Fund welcomes applications

The UU Diversity and Inclusion Task Force allocates € 50.000 on a yearly basis to support projects and activities that improve diversity and inclusion among students and employees. The Stimulation Fund has already supported a number of exciting initiatives. Do you have an idea for a project or activity that could use financial support? Take a look at the website: uu.nl/en/organisation/diversity-and-inclusion-at-utrecht-university and click on Stimulation Fund for more information regarding the criteria and procedure and submit your application through diversity@uu.nl.

Soenita Yadav-Edoo en Shashi Yadav: "De huidige situatie zorgt voor nieuwe vragen en problemen."



UITGESTELDE/GEANNULEERDE

Diversiteit & Inclusie

Activiteiten

Maart 2020

In maart 2020 besteedde de Universiteit Utrecht extra aandacht aan diversiteit en inclusie. Deze *Pandora* is een extra editie ter gelegenheid van de activiteiten die in het kader van deze diversiteit- en inclusiemaand gepland waren. Vanwege het coronavirus gingen de meeste activiteiten echter niet door. Omdat een hoop mensen veel tijd en energie staken in de organisatie, brengen we de bijeenkomsten hieronder graag onder de aandacht. Van enkele activiteiten weten we al dat ze op een later moment alsnog plaatsvinden.

GEANNULEERD Artikel 1-lezing 2020: Genderidentiteit en seksregistratie

24 maart

Joséphine Moerman, Annelies Tukker, Hanneke Felten en Nevin Özütok spreken over gender(identiteit) en seksregistratie. De praktijk rond seksregistratie is namelijk aan het veranderen.

GEANNULEERD Theatervoorstelling: 'Hoor jij er bij?' door Theatergroep Bint

12 maart - deze voorstelling wordt verplaatst naar een ander moment.

In de voorstelling 'Hoor je er bij?' van Theatergroep Bint wordt met humor stilgestaan bij wie je zelf bent en wie de ander is in een wereld die zich focust op het individu.

GEANNULEERD Theatervoorstelling: #MeTooAcademia: The Learning Curve

12 maart - deze voorstelling wordt verplaatst naar een ander moment.

#MeTooAcademia: The Learning Curve is een Engelstalig toneelstuk over (seksuele) intimidatie en machtsmisbruik in de universitaire wereld. Na afloop is er een nagesprek over wat je in zo'n situatie kunt doen.

GEANNULEERD Conferentie: Transformative Strategies Towards Inclusion

21 maart

De conferentie Transformative Strategies Towards Inclusion staat in het teken van inspireren, bewegen en een podium geven aan studentinitiatieven met als keynote speakers prof. dr. Gloria Wekker en dr. Frank Tuitt.

GEANNULEERD 384e Dies Natalis Universiteit Utrecht

26 maart

Op 26 maart 2020 viert de Universiteit Utrecht haar 384e verjaardag. Het thema van de diesviering is 'World Class University'. De diesrede zal worden uitgesproken door professor Simone Buitendijk. Zij concentreert zich in haar werk o.a. op het bevorderen van gelijkheid en diversiteit in het hoger onderwijs.

GEANNULEERD Utrecht Canal Pride

6 juni – de UU en HU zijn al in gesprek over de organisatie voor 2021

De Universiteit Utrecht vaart dit jaar mee met de Utrecht Canal Pride. Het doel is onder andere om de LGBTQI+-gemeenschap van de UU zichtbaar te maken. Het UURainbow netwerk organiseert samen met UU collega's de deelname met een boot aan de Canal Pride (nu dus in 2021!)

Houdt de website van de Taskforce Diversiteit en Inclusie van de Universiteit Utrecht in de gaten voor actuele informatie: uu.nl/organisatie/diversiteit-en-inclusie-bij-de-universiteit-utrecht/taskforce-diversiteit-en-inclusie