

*With half
of the articles
in English*

**Elena Valbusa interviews
Jacqueline van Besouw about
managing a diverse team**

**Het UU-programma
Equality, Diversity &
Inclusion**



**Ervaringsverhaal:
van volkswijk naar
studentenstad**



**Black Lives
Matter at
Utrecht University**



Artikelen

4 Vraag-en-antwoord

Fedoua Ouchan, studentlid EDI Office, stelt zich voor
Fedoua Ouchan

5 Interview

Brigitte Prieshof en Gönül Dilaver over het nieuwe EDI Office
drs. Elisa Veini

8 Interview

Jacqueline van Besouw about managing a diverse team
Lina Senen and drs. Elena Valbusa **IN ENGLISH**



10 Research

Is the COVID-19 pandemic a chance for emancipation?
dr. Mara Yerkes and dr. Chantal Remery **IN ENGLISH**

12 Reportage

UU organised a series of events in the spirit of Black Lives Matter
Laura Coello MSc **IN ENGLISH**



14 Vraag-en-antwoord

Twee docenten aan het woord over inclusie in het onderwijs
Louise Autar MA en dr. Anastasia Hacopian

16 Ervaringsverhaal

Hoe toegankelijk zijn UU-gebouwen als je een beperking hebt?
Lisa Luchtenberg

18 Interview

Stemmen onder de regenboog: UU'ers over de verkiezingen
UU Rainbow Network

20 Reflection

Fifty years since the anticolonial film 'You Hide Me', and not much has changed

Astrid Kerchman MA and Giorgia Cacciatore **IN ENGLISH**



21 Reportage

Young Women of Geosciences reports on their activities and events in 2020

Ronja Ebner MSc, Jana Cox MSc and Allix Baxter MSc

IN ENGLISH

24 Achtergrond

Doorbreken van taboes op de overgang heeft momentum
drs. Anne-Marie van Gijtenbeek

26 Ervaringsverhaal

Van volkswijk naar studentenstad
Winnie Henderson BA

28 Landelijk Onderzoek

Het LNVH presenteert de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020
drs. Lidwien Poorthuis

30 Background

Worldwide university course on COVID-19 and global inequalities
dr. Birte Böök **IN ENGLISH**



Rubrieken

3 Voorwoord

7 Kort nieuws

11 Presenteerblaadje: dr. Choolwe Muzyamba

IN ENGLISH

17 Personalia

27 Presenteerblaadje: dr. Maartje de Graaf

31 OBP-pagina: Sandy van Heerde

32 Boeken en agenda

Jaargang 36, nr. 1, februari 2021

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

Redactieraad: Jana Cox, Laura Coello, Frances Dunn, Astrid Kerchman, Jaleesa Latupeirissa, Bart Mijland, Myra-Lot Perrenet, Elena Valbusa

Medewerkers aan dit nummer: Louise Autar, Allix Baxter, Birte Böök, Giorgia Cacciatore, Laura Coello, Jana Cox, Frances Dunn, Ronja Ebner, Maartje de Graaf, Anastasia Hacopian, Sandy van Heerde, Winnie Henderson, Astrid Kerchman, Lisa Luchtenberg, Choolwe Muzyamba, Fedoua Ouchan, Lidwien Poorthuis, Chantal Remery, Lina Senen, Elena Valbusa, Elisa Veini, Mara Yerkes

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

Fotografie en illustraties: Ries Agterberg (p.12-13), Dick Boetekees (p.16-17), iStock/nito100 (p.11), iStock/AleksandarNakic (p.30), iStock/Lyubov Ivanova (p.25), Lize Kraan (p.6), Ivar Pel (p.1,5,9)

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 een paar 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

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

Groups: Vrouwennetwerk Universiteit Utrecht

@UU_VN

Beste lezer,

Ook deze *Pandora* werd weer grotendeels gebaseerd op digitale gebeurtenissen. Het wonderlijke jaar 2020 bracht geen bijeenkomsten, netwerkcontingen of andere activiteiten in levenden lijve om te verslaan, en ook de interviews in deze oplage werden overwegend per email in vraag- en antwoordvorm gerealiseerd. De kersverse redactieraad van *Pandora* kwam voor een eerste keer online bijeen, maar een foto van de afgevaardigden van verschillende UU-diversiteitsnetwerken kon helaas nog niet gemaakt worden. De redactieraad draagt onderwerpen aan, schrijft over activiteiten en praat mee over *Pandora*. We zijn enorm blij dat we van de leden mooie bijdragen mochten ontvangen, wetend hoe veel werk er - juist in deze coronatijden - op veel mensen afkwam! In deze editie kunt u lezen over het in oktober gelanceerde EDI Office, waarmee de thema's Equality, Diversity & Inclusion binnen de universiteit nog verder gestalte krijgen. Jacqueline van Besouw en Elena Valbusa sieren onze voorpagina. Elena nam het interview af bij Jacqueline, die op succesvolle wijze de diverse afdeling Support and Monitoring Services managet. Het interview, op schrift gesteld door Lina Senen, was de laatste bijdrage van de Inclusie-onprojectleider: zij wisselde van baan en is nu Diversity Officer aan de Hogeschool Utrecht.

‘De artikelen geven een mooi beeld van wat er binnen de UU en bij haar mensen zoal speelt’

In deze *Pandora* zijn meer artikelen dan ooit geschreven in het Engels. De keuze hiervoor vloeit logisch voort uit de moedertaal van de auteur, Engelstalige activiteiten of het onderwerp. De artikelen in dit nummer schetsen tezamen een mooi beeld van wat er binnen de UU en bij haar mensen zoal speelt. Zo schrijft Laura Coello over de eerste van drie bijeenkomsten vanuit Black Lives Matter-perspectieven en spreken UU-collega's zich uit over wat zij belangrijk vinden bij de aankomende verkiezingen. Docenten Louise Autar en Anastasia Hacopian komen aan het woord over inclusie in het onderwijs en hoe zij daaraan bijdragen, terwijl onderzoekers Mara Yerkes en Chantal Remery onderzoek deden naar de iets veranderde zorg-/werkverdeling tussen Nederlandse vaders en moeders sinds de uitbraak van corona. Onderzoeker Choolwe Muzyamba breekt een lans voor het gericht oplossen van discriminatie in de wetenschap. Fedoua Ouchan en Winnie Henderson zijn UU-studenten die ieder hun verhaal vertellen. Hun verhalen én hun diversiteitsissues zijn totaal verschillend, maar gaan allebei over je wel of niet thuis voelen aan de UU, en waarom. We hopen dat u met interesse en plezier leest over nieuws en ontwikkelingen op het gebied van diversiteit en inclusie binnen de UU.

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

‘Diverse perspectieven zijn van essentieel belang’

Student Rechtsgeleerdheid Fedoua Ouchan is studentlid van de stuurgroep van het programma Equality, Diversity & Inclusion. Zij vertegenwoordigt medestudenten en draagt bij aan gesprekken tussen studenten en medewerkers over diversiteit en inclusie. “Een eerlijk en open gesprek is vaak de eerste stap in het creëren van bewustzijn.”

Tekst: Fedoua Ouchan

Wie ben je en wat doe je?

Ik ben 25 jaar, woon in Amersfoort en ben vierdejaars student Rechtsgeleerdheid. Naast mijn studie werk ik als apothekersassistente. Daarnaast ben ik studentvertegenwoordiger binnen CHARM-EU, een samenwerking tussen vijf universiteiten, waaronder de UU, gericht op onderwijsvernieuwing.

Hoe zet jij je in voor een meer diverse en inclusieve universiteit?

Van 2017 tot 2019 zette ik me als voorzitter van de studentenvereniging INSAN in voor een inclusievere universiteit, maar ik had het gevoel onvoldoende gehoord te worden. Toen ik lid van de EDI-stuurgroep kon worden, zag ik dat als mogelijkheid om mijn plannen verder vorm te geven. Als studentlid kijk ik bijvoorbeeld

samen met mijn medestudenten hoe de UU een meer diverse studentenpopulatie kan krijgen en hoe studentenverenigingen inclusiever kunnen worden. Daarnaast draag ik bij aan gesprekken tussen studenten en medewerkers over diversiteit, inclusie en discriminatie. Een eerlijk en open gesprek is vaak de eerste stap in het creëren van bewustzijn over deze thema's.

Voel jij je thuis aan de UU?

Ik voelde mij niet direct thuis aan de UU. Tijdens werkgroepen kreeg ik met veel stigma's te maken, omdat ik anders was dan de gemiddelde rechtenstudent. Zo werd eens gezegd dat ik vast geforceerd werd om een *hijab* te dragen. Ik vraag dan waarom iemand dit denkt. Er zou meer geluisterd moeten worden naar *hijab* dragende vrouwen zelf.

Daarnaast bevond ik mij als doorstromend student vanuit het mbo en hbo in een andere levensfase dan mijn medestudenten, die veelal net van de middelbare school kwamen. Momenteel voel ik mij thuis aan de UU, onder andere door mijn extra-curriculaire werkzaamheden en de nieuwe collega's die ik heb leren kennen.

Op welke manier ben jij persoonlijk betrokken bij de thema's diversiteit en inclusie?

De studie Rechtsgeleerdheid is opmerkelijk wit, er is nauwelijks diversiteit in culturele achtergronden. Als student met een Marokkaanse en islamitische achtergrond breng ik andere perspectieven in. Soms heb ik het gevoel dat ik me steeds moet verantwoorden en dat is vermoeiend. Ik wil graag in gesprek met studenten en docenten, maar wel op een respectvolle manier.

Vorig jaar werd ik door een professor van mijn faculteit benaderd die het over racisme en discriminatie wilde hebben, nadat hij het interview met mij had gelezen op DUB. Het zou mooi zijn als docenten vaker studenten zouden benaderen. Een diversiteit aan perspectieven is van essentieel belang voor de kwaliteit van het onderwijs.

Wat valt je op binnen de UU op het gebied van diversiteit en inclusie?

De UU zet vooruitstrevende stappen richting een inclusieve universiteit met een diverse studentenpopulatie, maar wij lopen nog erg achter. We moeten nog hard werken aan een veilige academische omgeving waar elke student ongeacht gender, etnische achtergrond, religie of ideologie zich echt thuis voelt.

Wat is het mooiste voorbeeld dat je hebt gezien op D&I-gebied binnen de universiteit?

Het platform Onbeperkt Studeren, voor en door studenten met een functiebeperking, vind ik een prachtig initiatief. De studenten hebben dit zelf opgericht en helpen medestudenten met tips en informatie over hoe zij hun studie zo onbeperkt mogelijk kunnen afronden.



Fedoua Ouchan: “Inmiddels voel ik mij thuis aan de UU.”

‘Diversiteit vraagt om een integrale aanpak’

Op 6 oktober 2020, de Dag van de Diversiteit, presenteerde de stuurgroep van het programma Equality, Diversity & Inclusion (EDI) een nieuw strategienieuw actieplan. Waar staat de universiteit nu op het gebied van diversiteit en inclusie en welke doelen staan voor de komende jaren centraal? Programmanager Brigitte Prieshof en universitair hoofddocent Biomedical Sciences en lid van de EDI-stuurgroep Gönül Dilaver maken de balans op. “De Black Lives Matter-beweging is een belangrijke katalysator.”

Tekst: Elisa Veini

Het EDI Office, de opvolger van de Taskforce Diversiteit en Inclusie, beoogt meer bewustwording te creëren over diversiteit en inclusie aan de Universiteit Utrecht, zodat alle studenten en medewerkers zich er thuis en gewaardeerd voelen.

“De Taskforce werd in 2017 opgezet om aandacht op het thema diversiteit aan de universiteit te vestigen. Dat is gelukt”, vertelt Brigitte Prieshof. “Met de nieuwe EDI-stuurgroep, voorgezeten door Diversity Dean Janneke Plantenga, en het EDI-programma willen we de effectiviteit en de zichtbaarheid van het beleid vergroten. We stimuleren en financieren projecten en werken aan bewustwording, onder andere met trainingen. Ook willen we het belang van gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie binnen en buiten de universiteit zichtbaarder maken, zodat dit op het netvlies van alle studenten en medewerkers staat.”

Integrale aanpak

Alle faculteiten en onderdelen van de universiteit zijn vertegenwoordigd in de stuurgroep van EDI en daarmee betrokken bij het programma. “Die inbedding is belangrijk voor een structurele borging van het programma”, zegt Gönül Dilaver, die tevens de voorzitter is van het Platform Diver-



Brigitte Prieshof: “Diversiteit daagt je uit om na te denken over vragen en perspectieven waar je nooit eerder aan heb gedacht.”

siteit en Inclusie bij de faculteit Geneeskunde. “Er zijn drie niveaus waarop we moeten werken: *fixing the numbers*, dus met oog voor voldoende diversiteit onder studenten

‘Zonder inclusie geen diversiteit’

en medewerkers, *fixing the knowledge*, medewerkers en studenten ervan bewust maken hoe belangrijk diversiteit is, waar je ook werkt. En het derde niveau *fixing the institution*, zodat de universiteit sensitief wordt voor diversiteit en inclusie, zodat mensen zich thuis voelen en blijven voelen. Als je niet op alle drie niveaus werkt, heeft een diversiteitsbeleid geen zin.”

“Binnenkort wordt onder de noemer I belong @UU een survey aan alle 30.000 UU-studenten gestuurd. We willen weten of en in welke mate ze zich aan de universiteit thuis voelen. We verwachten dat we aan het eind van 2020 klaar zijn met het verzamelen van de data, zodat we het eerste kwartaal 2021 kunnen gebruiken om ze te analyseren. We splitsen de resultaten uit per faculteit en als de data het toelaten, zelfs per opleiding. Naar verwachting zullen er veel verschillen tussen de opleidingen zitten.”

Wat maakt het programma en het thema diversiteit zo belangrijk voor jullie?

Brigitte: “Al van jongs af aan heb ik diversiteit heel belangrijk gevonden. Ook in mijn vorige functie bij de Bètafaculteit hield ik me bezig met gendergelijkheid. Toen ik er



Gönül Dilaver: "Ik weet als geen ander hoe belangrijk onderwijs is en wat het voor iemands leven kan betekenen."

begon, was niet meer dan negen procent van de hoogleraren vrouw. Daar hebben we doelgericht beleid op gemaakt. Ook was ik betrokken bij de oprichting van het Female Professors Network van de universiteit."

Gönül: "Als dochter van migranten van de eerste generatie ben ik me zeer bewust van het belang van inclusie. Ik weet als geen ander hoe belangrijk onderwijs is en wat het voor iemands leven kan betekenen. De EDI-stuurgroep staat voor een integrale aanpak van diversiteit. Het begint met een meer diverse instroom van studenten. Maar inclusiviteit volgt niet automatisch daaruit. Daarom is het minstens zo belangrijk om te

blijven werken aan een inclusieve onderwijsomgeving, waarin alle studenten zich thuis en geaccepteerd voelen. Daarnaast is meer kennis nodig over het onderwerp. Het wordt nog niet altijd gezien dat diversiteit nieuwe perspectieven opent op bestaande vraagstukken en dat dit waardevol kan zijn voor de verbetering van de kwaliteit van onderzoek en onderwijs."

Black Lives Matter

Als jullie kijken naar de activiteiten tot nu toe, wat heeft de meeste indruk op jullie gemaakt?

Brigitte: "Ik vond het fantastisch om vorig jaar te zien hoe studenten van het Platform Onbepakt Studeren in een rolstoel vele gebouwen van de UU afgingen, om zo te checken of het voor studenten met een fysieke beperking mogelijk was om in de gebouwen te komen. Dit draagt bij aan de keuzes die de toegankelijkheid van gebouwen bevorderen."

"Ook werd ik afgelopen zomer erg geraakt door de massale Black Lives Matter-demonstratie in Utrecht. Die heeft veel teweeggebracht. Bij het EDI Office krijgen we nu veel mails van studenten en medewerkers die vragen hoe ze bij kunnen dragen aan activiteiten tegen discriminatie bij de universiteit."

Gönül: "De Black Lives Matter-beweging heeft inderdaad als een katalysator gewerkt. Bij Geneeskunde hebben we met studenten naar aanleiding daarvan een eigen studentenplatform voor diversiteit en inclusie opgericht. Toen het platform aangekondigd werd, had het binnen een mum van tijd al zo'n honderd aanmeldingen." "Ik zie dat mensen nu al meer open staan voor een gesprek over discriminatie. Ook

De vijf doelstellingen van EDI voor de periode 2021-2025 zijn:

- Er ontstaat op de universiteit en erbuiten meer bewustzijn over gelijkheid, diversiteit en inclusie.
- Inclusiviteit, gelijke kansen en diversiteit zijn omgezet in actie.
- Medewerkers en studenten voelen zich welkom en gewaardeerd.
- Het leer- en werkklimaat is inclusief, open en veilig.
- De voortgang van deze acties wordt gemonitord.



Onder het kopje We Belong @UU vertellen studenten en medewerkers wat diversiteit voor hen betekent. Bekijk de video's en lees de verhalen op uu.nl/edi.

onbewuste vooroordelen zijn bespreekbaar geworden. Dat is ontzettend goed, want mensen discrimineren vaak niet bewust. Ze hebben niet zelf in de gaten dat ze iemand kwetsen met een ongevoelige opmerking. De Black Lives Matter-beweging heeft ervoor gezorgd dat mensen nu hardop durven te zeggen dat ook onbewuste discriminatie pijn kan doen."

Wat betekent diversiteit voor jullie persoonlijk?

Gönül: "Diversiteit betekent voor mij dat je ongeacht je afkomst, kleur, seksuele geaardheid en sociale status gelijke kansen hebt en gelijkwaardig behandeld wordt. En dat je iedereen in zijn waarde kan laten. Diversiteit is belangrijk vanuit het perspectief van gelijkheid en rechtvaardigheid, en bewustzijn ervan is noodzakelijk om goed te kunnen functioneren in onze mondiale samenleving."

Brigitte: "Dat is helemaal waar. Daarnaast is het belang van diversiteit voor mij dat je erdoor wordt uitgedaagd om na te denken over vragen en perspectieven waar je nooit eerder aan hebt gedacht. Voorop staat: zonder inclusie geen diversiteit. Mensen moeten zich durven en kunnen uitspreken."

Lees meer op uu.nl/edi.

Drs. Elisa Veini werkt als communicatieadviseur bij het University College Utrecht en tijdelijk bij de directie Communicatie & Marketing, onder andere voor het programma Equality, Diversity & Inclusion.

Project Diversiteit: Instroom & Selectie wegens succes verlengd

De projectgroep Diversiteit: Instroom & Selectie (DIS) helpt sinds 2018 opleidingen meer toegankelijk te worden voor toekomstige studenten door te reflecteren op de selectieprocedures, promotie en de samenstelling van de huidige studentenpopulatie. Wegens succes is het project met vier jaar verlengd. "Dit geeft ons de kans om meer opleidingen bij het project te betrekken en aandacht voor diversiteit een structureel onderdeel te maken van instroom- en selectiebeleid binnen de faculteiten", zegt Jaap Meeuwissen, projectsecretaris DIS. Ter afsluiting van de eerste fase organiseert de projectgroep DIS aanstaande maart een online symposium met als doel de uitwisseling van *best practices* en samenwerking tussen opleidingen, medewerkers en studenten op het gebied van inclusiviteit.

Veni- en Vidi-beurzen voor UU-onderzoekers

In november 2020 kregen 26 Utrechtse onderzoekers ieder een NWO Veni-beurs van 250.000 euro. Hiermee kunnen zij gedurende drie jaar hun eigen onderzoeksideeën verder ontwikkelen. Landelijk kregen 161 onderzoekers (90 vrouwen en 71 mannen) een Veni-beurs. Van de in totaal 1176 aanvragen waren er 539 van vrouwen en 637 van mannen. Daarnaast kregen tien Utrechtse onderzoekers een NWO Vidi-beurs van elk 800.000 euro. De Vidi's zijn bedoeld voor ervaren onderzoekers die na hun promotie al een aantal jaar succesvol onderzoek hebben verricht. Landelijk kregen 81 onderzoekers een Vidi-beurs, 39 mannen en 42 vrouwen. Van de 503 aanvragers waren er 261 man en 242 vrouw.

Stakeholderbijeenkomst over de genderkloof tussen deel- en voltijd werk

Afgelopen oktober organiseerden Ruth van Veelen en Belle Derks van de UU Hub Gender and Diversity de stakeholderbijeenkomst *Gender Gaps in Part-time / Full-time Work in the Netherlands*. Het doel was kennisuitwisseling tussen academici en stakeholders, en het opstellen van een agenda voor toekomstige interdisciplinaire onderzoekssamenwerking. De Hub heeft tot doel dat academici hun krachten bundelen en samen met maatschappelijke partners complexe gender- en diversiteitsproblemen oplossen. Daarom organiseert de Hub elk jaar een stakeholderbijeenkomst om een platform te creëren voor kennisuitwisseling en co-creatie tussen academici en stakeholders. Vorig jaar was het thema de genderkloof in parttime werk, in het kader van een onderzoeksaanvraag die wordt voorbereid voor de Nationale Wetenschapsagenda.

Nieuw Nationaal actieplan voor diversiteit en inclusie

Afgelopen september presenteerde minister Van Engelshoven (OCW) het Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Het hoger onderwijs krijgt nog vijf jaar de tijd om resultaten te boeken. Als dat niet lukt, dan worden er misschien quota ingesteld. Het actieplan is ondertekend door negen partijen, waaronder NWO, KNAW, VSNU, het LNVH en het Promovendi Netwerk Nederland. De instellingen gaan hun diversiteitsplannen bundelen, er wordt een nationaal kenniscentrum opgericht en er worden prijzen uitgedeeld voor goed beleid. Verder trekt NWO 12,5 miljoen euro uit voor projecten van onderzoekers met een niet-westerse achtergrond en vluchtelingen.

Bridging the educational gap in a diverse team

How to manage differences in educational background between team members? Jacqueline van Besouw, department manager of Support and Monitoring Services at UU, reflects on this question during an interview with Elena Valbusa, founder and project manager of the Inclusion programme. "Diversity is not about having people who are different. It is about giving people the space to be different and allowing them to shine."

Text: Lina Senen and Elena Valbusa

Jacqueline van Besouw has been manager of the department Support and Monitoring Services since 2017. The department's team consists of 45 people who support users throughout the university with IT-related questions and problems. According to her, the different educational backgrounds of the members create the team's diversity. "The group consists of very talented people, ranging from people with limited education and low job prospects to people who started a Ph.D., and students for whom the work is a temporary side job."

'We created internships for Inclusion students'

While a diverse team holds much promise for teamwork, it can also create negative consequences such as friction between team members. Van Besouw became aware of this when she started working at the department three years ago. The IT Service Desk staff included a group of young men who had not completed their educational trajectory. "There was a strong bond between them, but they were underperforming: they were too intelligent and too skilled for the job they were doing, and they also felt like they were not fulfilling their potential, especially compared to the student colleagues." As a strategy to bridge the performance gap, Van Besouw gave the group more responsibilities and soon saw the group flourish. "By creating this opportunity, the young men became proud of their work. They now see the Service Desk as a place where people can start growing again."

Sharing knowledge

How did the group manage to bridge their differences in education and to become such a strong team? Van Besouw explains that the team made an important shift when they applied Knowledge Management in their department. The idea behind this is that users try to solve their IT-related issues through the online manuals and the Self Service portal before they reach out to the IT Service Desk for help. The team members needed to collect, organise, write, and publish relevant IT-related information to create

the online manuals. To achieve this goal, the team members took the first step by sharing their unique IT knowledge with the rest. Van Besouw: "When we started, it became clear that some people have the technical knowledge, and others have the skills to write the knowledge down or to organise it." She stressed in the team that it is essential not to disregard others based on different skills. During the knowledge sharing, Van Besouw aimed to prevent the lower educated people from feeling less or the higher educated people from feeling superior. Knowledge became the glue that connected instead of divided the team. Van Besouw explains that the group accepted the differences between them and expressed more respect towards one another. "They started to see one another's capabilities and what they could learn from each other. As a team, we started to appreciate each other, so it became easier to be a diverse organisation." The group grew into a team, and Van Besouw expresses that she is proud of all team members, both the junior and senior employees, for their mutual appreciation for each other's differences.

Creating opportunities

Despite the department's technical nature, it is also important that staff members focus on how to respond to people asking for support. Van Besouw: "Everybody tells you that support is one of the most important services of IT. Yet successful support is found in the way you approach people." She encouraged team members to think about how they respond to people and their role as a professional. Van Besouw explains that by raising these questions, she allows team members to grow and to become aware of themselves and the support they provide to users.

'Knowledge connected instead of divided the team'

She is very aware of the importance of a manager's role to empower people by embracing their potential and creating opportunities. "There are people who are not given a chance to work because they are perceived as different. They will not reach their potential,



Jacqueline van Besouw: "Being aware of the different needs and capabilities of people is what makes us better."

while they only need a little push. That is what we are giving." Van Besouw says that her department hired many people who are perceived as different and have lower job prospects. They also created three internships for students with a refugee background from the Inclusion programme. Van Besouw explains that it became easier for new people to learn the skills because the written knowledge is now available and accessible to everyone. A second reason is that there is more acceptance of each other's diversity. Acceptance is often also visible for users of the IT Service Desk. They seem not to be bothered by diversity and find the IT Service Desk approachable. Van Besouw: "Users are generally not bothered if they are asked to continue a conversation in English when staff members explain that they cannot provide support sufficiently in Dutch."

Allowed to shine

While Van Besouw would definitely recommend that all departments of Utrecht University focus on diversity, she also stresses that we should not try to force people to fit into the organisation. "Diversity is not about having people who are different. It is

about giving people the space to be different and allowing them to shine." According to Van Besouw, diversity is not an end in itself nor an improvement to the IT Support services per se. It is about what a diverse organization brings about. "You become aware that people are not the same. They have different needs and capabilities and bring different things to the table. Being aware of this, that is what makes us better."



Lina Senen is a Research Associate in Diversity and Inclusion in Organisations at Utrecht University and administrative assistant at the Inclusion programme. Utrecht University's Inclusion programme gives refugees with academic backgrounds the opportunity to participate for free in all kinds of courses offered by UU.



Drs. Elena Valbusa is the co-founder of the programme. She was also the project manager until 1 December 2020. Since January she is Diversity Officer of HU University of Applied Sciences.

Is the corona pandemic a chance for emancipation?

What is the impact of COVID-19 on gender roles among Dutch mothers and fathers? UU researchers Mara Yerkes and Chantal Remery researched if and how the division of work between fathers and mothers has changed since the pandemic.

Text: Mara Yerkes and Chantal Remery

In March 2020 we were all confronted with the unprecedented situation of a lockdown, intended to slow the spread of COVID-19. While the lockdown measures impacted everyone, many will agree that the closure of schools and childcare centres during the first lockdown placed a particularly heavy burden on working parents with young children. Combining work and private life became even more challenging for them than 'in the old days'. Some academics and interest groups shared legitimate concerns that lockdown measures enforced in countries around the world could result in a reinforcement of traditional gender patterns. Others, however, reasoned that the pandemic could

create space for a change in the roles men and women take on at home; roles which are usually slow to change.

Temporary shift

In our COGIS-NL research project (COVID Gender (In) equality Survey Netherlands), we have been studying the impact of the COVID-19 pandemic on the differences in work, care and well-being between Dutch mothers and fathers since April 2020. We collected data on the impact of the pandemic on parents both during the lockdown in April as well as when lockdown measures were relaxed in June.

'Fathers took on a greater share of childcare tasks'

In April, we concluded there was at least a temporary shift in care and household tasks between mothers and fathers. The division

of both care and household tasks was unequal prior to the pandemic, and remained that way during the lockdown. Yet 22% of fathers indicated taking on a greater share of childcare tasks in April in comparison to before the pandemic. Moreover, 17% of fathers indicated taking on a greater share of household tasks in April in comparison to before the pandemic. The most recent results of our June survey show that the percentage of fathers who took on a greater share of childcare tasks continued to increase to 31% in June. As a result, the division of care for children during the pandemic has become slightly less unequal in the Netherlands. We do not see the same pattern with the division of housework, however. Whereas in April, more fathers than mothers reported doing relatively more housework than before (17% of fathers versus 7% of mothers), this difference was no longer visible in June.

Looking beyond the relative division of care and household tasks, we see that Dutch parents spent more additional time on childcare and household tasks in June than prior to the

pandemic. Amongst the parents who spent more time on these tasks, mothers, more than fathers, did extra hours of work. For childcare, mothers spent an extra 14.3 hours each week, fathers an extra 10.5 hours per week. For household tasks, mothers spent an extra 11.3 hours per week, fathers an extra 7.5 hours per week.

Satisfaction

Despite the unequal division of care and household tasks, and the unequal amount of additional time spent on these tasks, parents were reasonably satisfied with the current situation. When asked how satisfied they were with the division of care responsibilities, on a scale from 1 (lowest) to 10 (highest), fathers rated the division a 7.4, whereas mothers are slightly less satisfied, rating it a 7.1. The gender difference in the satisfaction with the division of household work is slightly larger, with fathers rating the division at 7.3 and mothers at 6.8. Women's acceptance of unequal divisions of care and housework as fair is well established and could be a potential barrier for further change.

In conclusion, a significant proportion of fathers increased their share of work in the caring for children and in the household during the pandemic. This change appears more stable in the caring for children than for household work. We will need to follow these developments closely over the coming months. Yet overall, the division of household and care work remains unequal, with mothers doing more than fathers. Given the relative satisfaction with these divisions of unpaid work, many barriers to a decline in gender inequality in the home remain.



Dr. Mara Yerkes is Associate Professor of Interdisciplinary Social Science at UU. She is principle investigator of the COVID19 Gender (In)equality Survey Netherlands (COGIS-NL) and the ERC project CAPABLE, on gender inequality in work-life balance.



Dr. Chantal Remery, Assistant Professor at Utrecht University School of Economics of the Faculty of Law, Economy and Governance, is part of the COGIS-NL research team. She does national and international research in the field of gender and employment.



Name: dr. Choolwe Muzyamba
Job: Junior Assistant Professor at University College Utrecht



What is your work at Utrecht University about?

I specialise in political economy, decoloniality studies, global/public health, Public policy and Governance, Sexual Reproductive Health and Rights (SRHR), HIV and maternal health, Community Mobilisation, and participatory development/health promotion. My research is about the role of marginalized voices and

perspectives from the global south in addressing various global and public health challenges.

What are your ambitions?

My ambition is to create platforms that allow various representations to thrive at the same rate, but more importantly to ensure that these platforms take stock of how our colonial history has given birth to asymmetries in which mostly white western aesthetics are normalized as the only legitimate forms of reality. From an institution level, it involves decolonizing the curriculum and in-

'We should all engage more in thinking about solutions'

cluding more perspectives from the global south. Within this, I also advocate for the decolonization of employment policies. Employ a diverse set of workers and give them proper contracts. People of colour working at the university shouldn't always be the least paid with the most precarious of contracts.

What are your personal experiences with diversity and inclusion at UU?

I would like us to move away from making people of colour constantly explain their anecdotal experiences with discrimination. I would rather we (I mean all of us) engage more in thinking about solutions. There is already enough research and evidence of discrimination at the university. Anybody in search of such information can be referred to those pieces of evidence. Most black people are exhausted with testifying their suffering, they are more interested in conversations on solutions.

'Europe does not make sense without black people'

In the fall and winter of 2020/2021, Utrecht University organised a series of events to facilitate an open discussion with the Black Lives Matter movement as inspiration. Laura Coello, advisor to the Equality, Diversity and Inclusion programme, reports on the first meeting, addressing the theme 'Why Black Lives Matter in Europe too'.

Text: Laura Coello

The killing of George Floyd and the message behind the worldwide protests against racism became prominent on Utrecht University's agenda. As UU strives to become a more inclusive university, the developments surrounding Black Lives Matter require self-reflection. The university needs to look critically in the mirror in order to reflect on processes that are exclusive and find solutions to change these, so that everyone feels welcome, valued and safe in our university.

On 12 October 2020 the first event in the series 'Black Lives Matter @UU: Creating Change' takes place at University College Utrecht (UCU), organised by the Diversity Committee of UCU and the Equality, Diversity and Inclusion Office of UU. Fourteen people are able to join in person and over a hundred more attend the event online.

Liberation

Gary Younge, Professor of Sociology in Manchester, former US correspondent of

The Guardian and award winning author, provides the keynote speech. Using photographs and narrations from historic documents, Younge demonstrates why black lives matter, and have always mattered in Europe, despite having been ignored and repressed in Europe's public memories and official histories, for instance by erasing the role of countless black men who fought for European nations in World Wars I and II. He exemplifies their role with the story of the liberation of Paris on 25 August 1944 and how the Allied powers explicitly discussed how to erase black people from the optics and memory of the liberation march. "In the summer of 1944, Charles De Gaulle, commander of the Free French Forces, was preparing for his triumphant entrance to Paris. Two thirds of his forces comprised colonial troops, overwhelmingly from Africa. The sight of black troops identified as liberating the European nations was however more than the Allied powers could bear." Younge describes how black soldiers were deliberately removed from De Gaulle's unit as to ensure the liberation

of Paris was seen as a "whites only" victory. However, replacing all the black soldiers for white personnel proved to be an impossible task. Younge: "There were just too many black people who had been prepared to lay down their lives to make liberation happen. When it became clear that there were not enough white soldiers available, they filled the gaps with soldiers from North Africa and the Middle East who might be mistaken for white instead."

Iconic photo

Younge then shows an iconic photo taken during the military parade that De Gaulle so carefully planned. On the photo we see De Gaulle with other white government officials. On the right side however, we see

'The roles of countless black people have been erased'

22 year old George Dukson, a black soldier from Gabon who had fought for the Free French Forces. Just before De Gaulle's great entrance to Paris took place, Dukson made a bet with his friends that he would get into the papers during the parade itself. Younge: "So there he is, photo-bombing De Gaulle. Appearing just in shot; sometimes over De Gaulle's shoulder as the French leader's bodyguards desperately try to shove him out of the camera's eye, and beyond the gaze of history."

With this story, Younge demonstrates how the sacrifice of people of colour required for Europeans to live in freedom has been conveniently overlooked in Europe's historiographies. While, Younge states: "Black people are central to Europe's endeavours: economically, politically, militarily, Europe does not make sense without black peo-



Gary Younge: "Black people are central to Europe's endeavours: economically, politically and militarily."

ple. The industrial revolution couldn't have been financed without us, the World Wars could not been fought without us, the re-building of the continent of Europe after the Second World War would not have been possible without us."

Most Europeans nowadays know very little about what actually happened in the colonies, he adds. The historical successes are celebrated without realising how European countries exploited the natives and depleted the natural resources. "We're here because you were there", Younge says.

Forgetfulness

The keynote of Younge is the starting point for a broader conversation with Quincy Gario, UU alumnus, artist and activist, about the current Black Lives Matter movement and how we can achieve institutional transformation. The discussion is moderated by Nina Köll, head of the Diver-

sity Committee of UCU. The main questions being raised are: "How did Europe and Europeans come by this forgetfulness?",

'Sometimes one has to be radical'

"How have we learned not to see or react to injustices made to people of African descent?" and "How can we use the momentum to not, yet again, become numb to racism?" Both speakers emphasize the importance of nonviolent resistance. "If there is no fight, there is no progress either", Younge argues. As an example, he mentions the statues of controversial historical figures, that were vandalized or taken down, which forced a starting point for a broader conversation on racism and colonialism. Gario mentions the successes of the

protests against Black Pete, for which he was arrested, saying that sometimes one has to be radical to achieve change.

The second event 'Black Lives Matter @UU: Creating Change' took place in 30 November 2020 and focussed on the role of Higher Education in addressing racism.

The third event took place in 27 January 2021 and focused on how to create a more diverse and inclusive educational environment at UU. More information about the events and links to the online streams can be found on uu.nl/organisatie/equality-diversity-inclusion/lactie/black-lives-matter-uu-creating-change.



Laura Coello MSc is Advisor Equality, Diversity and Inclusion and followed the Ninsee programme 'Black Europe' in 2010.

From left to right: Nina Köll, Gary Younge and Quincy Gario



Werken aan inclusief onderwijs

Thema's als diversiteit onder docenten, het belang van rolmodellen en inclusieve curricula komen steeds meer op de UU onderwijsagenda te staan. Pandora vroeg docenten Louise Autar en Anastasia Hacopian naar hun visies op een inclusieve universiteit en op welke manier zij ermee bezig zijn binnen hun werk.

Tekst: Louise Autar en Anastasia Hacopian

Louise Autar is docent bij Taal- en Cultuurstudies, Liberal Arts and Sciences en Genderstudies. In haar onderwijs en onderzoek houdt zij zich bezig met ongelijkheid en macht enerzijds, en wetenschappelijke en interdisciplinaire vaardigheden anderzijds. Momenteel doet zij onderzoek naar de raakvlakken tussen ongelijkheid en interdisciplinariteit. Andere interessegebieden zijn diversiteit en inclusie, dekolonisatie, Caribische cultuurgeschiedenis en de relatie tussen racisme en religie.



Louise Autar: "Ik probeer vanuit verschillende perspectieven en activiteiten bij te dragen aan een gezonder universitair klimaat."

Op welke manier houdt jij je bezig met diversiteit en inclusie binnen de UU?

Ik probeer vanuit verschillende perspectieven en activiteiten bij te dragen aan een gezonder universitair klimaat, of het nou gaat over (structurele) in- en uitsluiting, mentale gezondheid en werkdruk

of over doorstroomkansen. Tijdens mijn onderzoeksstage in 2016-2017 bij prof. dr. Berteke Waaldijk, begeleid door dr. Olga Panteleeva, richtte ik mij op *sense of belonging* bij eerstejaarsstudenten in klaslokalen. In klaslokalen - waar de meeste studenten tot voor kort fysiek bijeenkwamen - ontstaan interacties met medestudenten, docenten en de ruimte zelf, die sturend zijn voor *sense of belonging*. Daarbij gaat het bijvoorbeeld over of je je gezien voelt, of je inbreng gewaardeerd wordt en of jij jezelf gerepresenteerd ziet. Maar ook over of het gebouw toegankelijk is wanneer je bijvoorbeeld in een rolstoel zit en oude gebouwen moet betreden om naar je klas te gaan. Uit dit initiële onderzoek kwam een onderzoeksrapport. Daarnaast schreef ik het artikel 'Decolonising the classroom' voor het Tijdschrift voor Genderstudies (2017) over hoe je inclusieve klaslokalen kunt creëren en ondersteunen.

In het artikel zeg je dat 'diversifying the university' alleen niet voldoende is, maar dat het uiteindelijk gaat om het dekoloniseren van de universiteit.

Ja, dit is een principieel verschil tussen het idee van diversiteit en inclusie enerzijds en dekolonisatie anderzijds. Hoewel ik vaak het vocabulaire van diversiteit en inclusie gebruik en mij daar strategisch voor inzet, is mijn doel vooral dekolonisatie. Dekolonisatie gaat verder dan het toevoegen van diegenen die niet aanwezig zijn als het gaat om studentenpopulatie, cursusliteratuur of uni-

'Mijn doel is vooral dekolonisatie'

versiteitspersoneel. Het richt zich op de structurele ongelijkheden en onrechtvaardigheden die in de structuur van de universiteit zitten. Ik vergelijk de strategieën vaak met een cupcake als metafoor: ben je enkel bezig met de topping of verander je daadwerkelijk het recept?

Hoe creëer en ondersteun je inclusieve klaslokalen?

Inclusieve klaslokalen kunnen op veel manieren worden vormgegeven. Zo moeten ruimtes toegankelijk zijn voor iedereen, wat vooral in de binnenstad een bekend obstakel is gezien de oude gebouwen. In mijn eigen colleges probeer ik daarnaast ruimte te geven aan de diverse perspectieven van studenten en door casussen vanuit verschillende dimensies te bespreken. Op die manier laat ik nuances en grijstinten zien om zo voorbij te gaan aan goedfoutbeoordelingen. Hierbij kijken we dan ook actief naar de plaatsgebondenheid (*situatedness*) van bepaalde interpretaties, alsmede naar de aannames die hierachter schuilen. In mijn interacties met studenten probeer ik ook flexibiliteit te tonen en te be-

nadrukken dat prestaties niet boven gezondheid of welzijn gaan. Qua aanpassingen en toevoegingen in cursusprogramma's, toetsvormen en literatuur is er best veel te bereiken. Een vak waar ik dit zelf heb mogen toepassen is Sporen van Migratie. Mijn collega en ik sturen aan op dekolonisatie in onze keuzes voor literatuur, maar ook door opdrachten te geven die studenten uitnodigen om de theorie toe te passen op hun eigen levens. Zo leren zij hun persoonlijke situaties te herkennen als bronnen van kennis.

Anastasia Hacopian is docent, tutor en coördinator bij de bacheloropleiding Liberal Arts and Sciences. Zij is geboren in de VS en heeft daar gestudeerd. Anastasia coördineert en geeft het vak Multidisciplinair Project, waar eerstejaarsstudenten vanuit verschillende disciplines leren kijken. Ook geeft zij eerstejaars aan het University College Utrecht les in academisch schrijven. Haar onderzoek gaat over etnische diversiteit binnen de opleiding Liberal Arts and Sciences.



Anastasia Hacopian: "Als we meer diversiteit willen, moeten we eerst etnisch mogen registreren."

Wat zijn tot nu toe opvallende uitkomsten in jouw onderzoek?

De opleiding Liberal Arts and Sciences aan de Universiteit Utrecht is uniek in Nederland. In vergelijking met de university colleges in Nederland die de LAS-bachelor aanbieden, heeft onze opleiding geen numerus fixus of selectieprocedure. Daarnaast is de opleiding Nederlandstalig en betaal je niet meer dan het wettelijke collegegeld. Als de opleiding zo toegankelijk is, waarom zijn er dan zo weinig Nederlandse *students of colour* vertegenwoordigd? Dat is de vraag die ik onderzoek.

De meest opvallende uitkomst in mijn onderzoek was tegelijkertijd de eerste muur waar ik tegenaan liep, namelijk dat je in Nederland

'Ik ben trots op mijn verschillende identiteiten'

Waar ik in het onderzoek ook tegenaan loop, is het gebrek aan effectieve terminologie. Ik gebruik steevast de term *students of colour* omdat ik andere termen ofwel achterhaald vind (zoals 'allochtoon'), of niet inclusief genoeg vind (zoals 'niet-westerse migratieachtergrond'). Derde generatie studenten bijvoorbeeld vallen niet meer onder de definitie van iemand met een migratieachtergrond, maar worden wel behandeld en gezien als *students of colour*. Als we meer diversiteit willen, moeten we eerst mogen registreren, en dan met effectieve terminologie. Alleen dan kunnen we bepalen wat we met 'meer' bedoelen.

Wat vind je van de aanpak van de UU om de studentenpopulatie meer divers te maken?

Ik vind het programma Equality, Diversity and Inclusion van de UU noodzakelijk. Ik zie veel aandacht voor internationale studenten, terwijl Nederlandse studenten van kleur nog een enorme minderheid in de collegezaal zijn. Ik begrijp van collega's aan universiteiten in Amsterdam en Rotterdam dat zij hetzelfde observeren. Ik denk dus dat het probleem al in het basisonderwijs begint. Wat doet Nederland om meer leerlingen van kleur in het primaire onderwijs door te laten stromen naar het vwo bijvoorbeeld?

Waarom is inclusie belangrijk voor het onderwijs?

Inclusie is belangrijk voor de studenten die zich identificeren met een minder vertegenwoordigde groep. Hoe inclusief is het onderwijs voor een student die in een rolstoel naar college op de Drift wil? Inclusie is echter een proces dat pas in gang wordt gezet nadat er voldoende diversiteit is. Een opleiding met een meerderheid van witte studenten staat niet vanzelf stil bij de behoeften van studenten van kleur. Organisaties moeten dus eerst hun best doen om meer diversiteit te waarborgen.

Voel jij je thuis bij de UU?

Ik voel me zeker thuis bij de UU. Ik woon al vijftien jaar in Nederland en ik ben goed geïntegreerd. Mijn schoonfamilie en veel van mijn vrienden zijn Nederlands. Omdat mijn ouders uit twee verschillende landen zijn geëmigreerd, heb ik me altijd anders gevoeld, op een positieve manier. Ik ben trots op mijn verschillende identiteiten en krijg er energie van.

Het doolhof van je werkplek vinden als je slecht ziet

De universiteit zet zich in voor toegankelijkheid, onder meer van gebouwen. Toch valt er nog winst te behalen, merkte projectmedewerker Lisa Luchtenberg op toen zij aan de slag ging in het gloednieuwe Vening Meineszgebouw. "Toegankelijkheid direct meenemen in nieuwbouwplannen scheelt niet alleen geld, maar zorgt ook voor een meer inclusieve universiteit."

Tekst: Lisa Luchtenberg

In 2017 startte ik als projectmedewerker bij de faculteit Geowetenschappen in het Van Unnikgebouw. Ondanks dat het oud is en soms veel van een doolhof weg heeft, zijn de liften er makkelijk te vinden. Iedere werkdag drukte ik de grote knop met de 7 in en vertelde een stem in de lift mij wanneer ik op de juiste verdieping aankwam. In mijn werkkamer stond de TI-buis boven mijn hoofd altijd uit. Te veel licht zorgt er namelijk voor dat ik slechter zie en kost mij onnodig veel extra energie en hoofdpijn. Dit komt omdat ik albinisme heb: een stabiele pigmentatie- en oogaandoening die zorgt voor een licht uiterlijk, lichtschuwheid en slecht zicht. Hoe weinig pigment iemand heeft, hoe slecht iemand tegen licht kan of hoe goed diegene kan zien verschilt enorm per individu. Ik heb een zicht van 0,2. Dit betekent dat ik met lenzen in ongeveer op twee meter zie, wat een gemiddeld persoon op tien meter ziet.

Zoektocht

Na enkele maanden verhuisde de faculteit Geowetenschappen naar het nieuwe Vening Meineszgebouw. De lichten zijn daar per werkkamer dimbaar, wat voor mij ideaal was. Al snel verbaasde ik mij echter over de keuzes die (niet) waren gemaakt. Ik had weinig aan de bordjes met kleine letters die mij binnen het gebouw de weg moesten wijzen. Deze zijn overal in de universiteit hetzelfde. Het verlichte cijfer dat de verdieping in de lift aangaf, kon ik net lezen, maar de energie die dit kostte stak ik lie-

ver in mijn werk. Ook de poortjes openen middels de campuskaart ging niet vanzelf: het was steeds een gok waar op het zwarte vlak de lezer zat. Ik bleek niet de enige te zijn die moeite had de weg te vinden. Per toeval kwam ik een oude bekende – zeer slechtziende vrouw – tegen die haar master binnen Geowetenschappen aan het afronden was. Ze vertelde dat het een zoektocht was naar de lift en dat de smalle poortjes het lastig maakten om samen met haar blindengeleide hond doorheen te lopen. Aan de andere kant van de ingang zit een bredere poort, maar als je niet of heel weinig ziet, is dit zonder aanwijzing moeilijk te vinden. De lift was eveneens een obstakel voor haar. Dit bemoeilijkte het om zelfstandig naar een afspraak met haar scriptiebegeleider te gaan.

Hoger niveau

Met steun van mijn leidinggevende ging ik samen met de masterstudent in gesprek met een facilitair manager. Ze reageerde begripvol en keek direct naar mogelijke oplossingen. De bewegwijzering bleek lastig aan te passen. Er is hiervoor een standaard opmaak die niet zomaar kan worden veranderd. Wel wilde de facilitair manager dit aankaarten op hoger niveau. Of hier al iets is uitgekomen weet ik niet. De poortjes bevatten inmiddels witte stickers met de tekst 'kaart hier houden'. Het is niet helemaal leesbaar voor mij, maar het duidelijke contrast van het witte stickertje op een zwarte achtergrond helpt voldoende om mijn kaart op de juiste plek te houden.



Het nieuwe Vening Meineszgebouw op het Utrecht Science Park

Maanden later was ook het omroepsysteem geactiveerd in de liften. Heerlijk, dat scheelt met kijken! De masterstudente is inmiddels afgestudeerd, maar er komen vast

'Ik verbaasde mij over de keuzes die (niet) waren gemaakt'

nog meer studenten en medewerkers die hier baat bij hebben.

Ik voel me gehoord als ik dit soort problemen aankaart. Dat is enorm fijn. Gelukkig heeft de universiteit ook aandacht voor toegankelijkheid. Zo zijn voor ieder UU-gebouw de voorzieningen op intranet te zien. Denk aan rolstoelvriendelijke ingangen of de aanwezigheid van een stilteruimte. In de toegankelijkheid van nieuwbouw kan echter nog winst worden behaald. Natuurlijk kan een gebouw nooit honderd procent toegankelijk zijn voor iedereen, maar

er zijn wel minimale aanpassingen die het voor diverse mensen mogelijk maken om (meer) zelfstandig hun werk- of studieplek te bereiken. Het bespaart niet alleen een hoop geld om bij nieuwbouwplannen direct te investeren in de toegankelijkheid, maar het zorgt ook voor een meer inclusieve universiteit. Een universiteit waar iedereen zich welkom voelt.

Nieuwe werkplek

Sinds de zomer van 2020 ben ik werkzaam als projectmedewerker Participatie. Mijn werkplek bevindt zich in het Bestuursgebouw, maar door corona heb ik dit gebouw nog niet kunnen onderwerpen aan mijn toegankelijkheidscriteria. Tegen de tijd dat we weer op kantoor mogen werken, kan ik hoe dan ook op de hulp van mijn collega's rekenen.



Lisa Luchtenberg organiseert en ontwikkelt als projectmedewerker Participatie diverse (nieuwe) activiteiten ten behoeve van medewerkers met fysieke, zintuiglijke, mentale en cognitieve beperkingen.

Prof. dr. Susan te Pas, hoogleraar Cognitieve Psychologie van het Hoger Onderwijs is sinds 1 januari 2021 de nieuwe decaan van het University College Utrecht. Zij volgde prof. dr. James Kennedy op.



Drs. Elena Valbusa is sinds 1 januari Diversity Officer bij de Hogeschool Utrecht. Tot 1 december was zij projectmanager van het programma Inclusion, dat vluchtelingstudenten de kans biedt om universitair onderwijs te volgen aan de UU. Zij was tevens een van de initiatiefnemers van het programma. In 2019 ontving zij daarvoor samen met Marij Swinkels en Hilke Grootelaar de Zilveren Penning, een onderscheiding voor personen die zich bijzonder verdienstelijk hebben gemaakt voor de Universiteit Utrecht.

Sinds januari 2021 is **prof. mr. Annetje Ottow** de nieuwe voorzitter van het college van bestuur van de Universiteit Leiden. Tot 1 oktober was zij vicevoorzitter van het college van bestuur van de Universiteit Utrecht. Zij had o.a. het thema diversiteit in haar portefeuille.

Prof. dr. Arwen Deuss, seismoloog, ontving afgelopen december de Athena Award, een prijs van NWO voor uitblinkende vrouwelijke onderzoekers die een rolmodel zijn voor anderen.

Afgelopen najaar werd **prof. dr. Beatrice de Graaf**, faculteitshoogleraar aan de faculteit Geesteswetenschappen, benoemd tot lid van de Academia Europaea. Deze wetenschappelijke academie verenigt excellente Europese onderzoekers uit verschillende vakgebieden.

Hoogleraar en decaan van de faculteit REBO **Janneke Plantenga** is in oktober 2020 benoemd tot de allereerste Diversity Dean van de Universiteit Utrecht.



Per 1 september 2020 bekleedt **dr. Seye Abimbola** de Prins Claus leerstoel *Justice in Global Health Research* aan de Universiteit Utrecht. Als houder van de leerstoel onderzoekt hij wat er nodig is om de wereldwijde 'gezondheids-gelijkheid' te verbeteren.

Prof. dr. Asghar Seyed-Gohrab is in 2020 benoemd tot hoogleraar Iraanse en Perzische Studies aan de Universiteit Utrecht. De leerstoel bestrijkt een breed onderzoeksdomein: van Perzische poëzie als levende traditie tot islamitische mystiek en de geschiedenis van het sjiïsme en van de Perzisch sprekende delen van de islamitische wereld.

Stemmen onder de regenboog

Met de verkiezingen in aantocht wordt het weer tijd om te bepalen waar we voor staan. Voor de LHBTQI+-gemeenschap zijn de afgelopen jaren diverse politieke successen behaald, maar bij elke stap vooruit lijkt ook het conservatieve tegengeluid steviger te worden. Het UU Rainbow Network vroeg twee collega's naar hun hoop en zorgen voor de verkiezingen.

Tekst: UU Rainbow Network

Trans en intersekse personen kregen de afgelopen jaren betere wettelijke bescherming. Daarnaast werd 'seksuele gerichtheid' als discriminatiegrond toegevoegd aan Artikel 1 van de Grondwet. Tegelijkertijd bleken de drie meest rechtse partijen geen bondgenoten in de strijd voor gelijke rechten van LHBTQI+'ers, zagen we geweld tegen trans mensen en kwamen er diverse onverdraagzame verklaringen, zoals de Nashvilleverklaring en de verklaringen van enkele Nederlandse reformatorische scholen waarin homoseksualiteit wordt afgewezen. Wij vroegen collega's Sharona Lautoe en Diederick van den Ende hoe zij deze ontwikkelingen zien met het oog op aanstaande verkiezingen. En heeft 2020 – het jaar van corona en Black Lives Matter – hun politieke visie beïnvloed?

Sharona Lautoe (werkcoach en trainer bij Work2Work)

"Het afgelopen jaar heeft zeker wat gedaan met me. Door het benoemen van racisme, de aanpak van COVID-19 en de klimaatdiscussie ben ik veel meer geïnteresseerd en beter geïnformeerd. Meer dan voorheen voel ik me onderdeel van het politieke debat



en ik heb de lat voor politici hoger gelegd. Ik voel me niet langer alleen, maar juist gesterkt in mijn visie voor ons land. Daardoor ben ik waarschijnlijk radicaler geworden in mijn mening.

UU Rainbow Network

Het UU Rainbow Network is een netwerk voor de LHBTQI+ community binnen de Universiteit Utrecht (medewerkers, studenten, alumni en vrienden). Het netwerk streeft eraan bij te dragen dat LHBTQI+-medewerkers en -studenten zich binnen de UU-gemeenschap thuis voelen. Dat doet het netwerk door sociale acceptatie te promoten en mensen te ondersteunen om (al dan niet zichtbaar) zichzelf te zijn. Ook wil het bijdragen aan het creëren van de voorwaarden voor een veilige omgeving binnen de universiteit. We doen dit door sociale en inhoudelijke activiteiten te organiseren, maar ook door

zaken op de bestuurlijke agenda te zetten. In de komende maanden willen we graag online events hosten en actiever worden op social media. Daarnaast zijn we benieuwd of de Utrecht Canal Pride dit jaar wel een botenparade kan verzorgen. In dat geval varen we voor de tweede keer mee. Het UU Rainbow Network wil een platform zijn voor medewerkers en studenten die zich identificeren als lesbisch, homoseksueel, bi-seksueel, transgender, queer, intersekse of anderszins sekse- en/of genderdivers. Het netwerk nodigt hen uit actief te worden bij het netwerk. Dat kan door bijvoorbeeld

evenementen te organiseren (mag ook incidenteel), onze social media bij te houden en/of verbeterpunten aan te dragen. En wie weet, heb je zelf nog andere ideeën! Je bent van harte welkom!

Vind ons via:

- Website: <https://www.uu.nl/organisatie/equality-diversity-inclusion/uurainbow-medewerkers-netwerk>
- Intranet: <https://intranet.uu.nl/uurainbow-netwerk>
- Mail: uurainbow@uu.nl
- Twitter: @UURainbow

Daarnaast heb ik door het afgelopen jaar ook het vertrouwen gevonden om het *Black Trans Art & Joy Fund* op te richten. Met dit *community aid*-initiatief herverdelen we financiële middelen en andere *resources* - zoals talent - binnen de gemeenschap. Zo ondersteunen we de kunst, maar bovenal de 'joy' van zwarte trans personen in Nederland en daarbuiten.

Het geeft me hoop dat mijn eigen zwarte en bruine generatie van activisten en 'organizers' niet langer wachten om aan tafel te

'Ik voel me meer onderdeel van het politieke debat'

komen bij instituten. We vinden steeds vaker andere wegen om impact te hebben op het maatschappelijke discours, systemische veranderingen en via de rechtspraak. Journalist Clarice Gargard en politicus Sylvana Simons hebben beiden veroordelingen gezien in hun zaken tegen online racisme en haat.

Wisselende aandacht

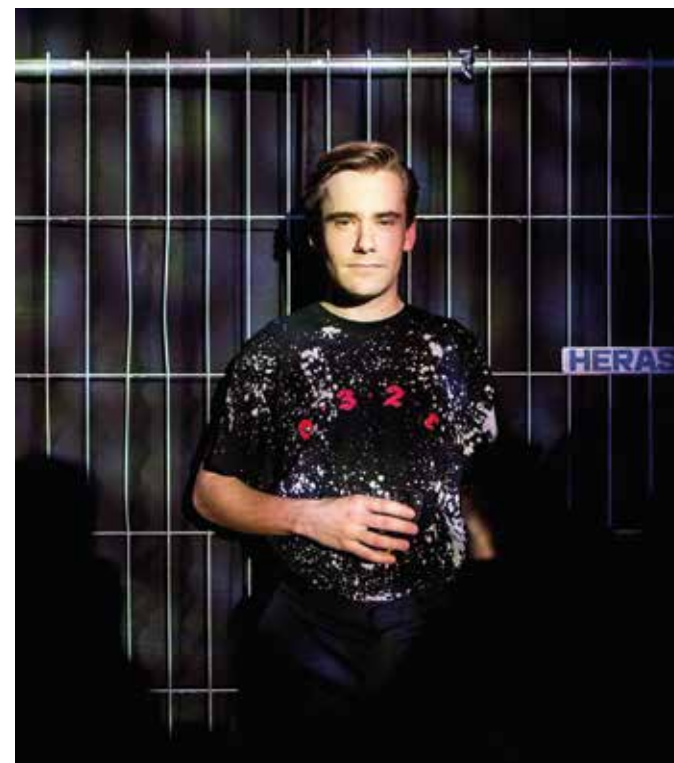
Wat ik zorgwekkend vind is de wisselende aandacht van witte mensen. In juni staan ze nog op de Dam te protesteren, maar in november spreken ze zich niet langer uit tegen racisme. Daarnaast baart ook de blijvende aandacht voor populistische partijen mij zorgen. Het is gevaarlijk dat de discussie blijft hangen op 'ontvredden burgers die zich uit durven te spreken'. Net zoals dat het witte, cis, hetero superioriteitsdenken te weinig als een serieuze dreiging wordt gezien. Ik ondervind daar dagelijks last van.

Bij de verkiezingen zal ik letten op plannen voor investeringen in diversiteit en ondersteuning in het onderwijs en het welzijn van trans personen. En ik ben voor de hervorming van cultuurfondsen zodat er meer geld komt voor talent uit de LHBTQI+-gemeenschap met een niet-witte achtergrond. Daarnaast wordt het tijd dat ze in Den Haag werk maken van een serieuze klimaatplan en van de dekolonisatie van de relaties met voormalige Nederlandse koloniën."

Diederick van den Ende (docent bij Liberal Arts and Sciences)

"Klimaat is voor mij het belangrijkste thema tijdens de verkiezingen. Nederland loopt gigantisch achter wat betreft klimaatactie, maar is wel een van de grote spelers wat betreft CO2-uitstoot. We hebben een enorme voetafdruk en we zijn medeverantwoordelijk voor grote vervuilende bedrijven als Shell. Daarnaast let ik erg op standpunten over internationale samenwerking, zoals de aanpak van ecocide en mensenrechtenschendingen. Zonder de Europese Unie kunnen we de klimaatcrisis niet oplossen. Maar ik ben ook kritisch: wie komt met een plan waardoor de EU werkt voor mensen en niet alleen voor bedrijven?

Ik zoek een klimaatperspectief waarin ook ongelijkheden worden meegenomen. De rijkste 1% van de wereldbevolking is verantwoordelijk voor meer dan twee keer zoveel CO2-uitstoot als de 3,1 miljard armste mensen. Je ziet dat bepaalde mensen en gebieden eerder en sterker de dupe zijn van klimaatverandering. Ook dat is



politiek bepaald. Bij dit soort vraagstukken van ongelijkheid, identiteit en klimaatverandering komt mijn queeractivisme samen met mijn klimaatactivisme. In 2019 hebben we *Queers4Climate* opgericht, een actiegroep voor intersectionele klimaatactie. We doen mee met de grote klimaatstaking vlak voor de verkiezingen. Zo hopen we impact te hebben.

Radicale verandering

Misschien is het een gebrek aan historisch perspectief, maar ik heb het idee dat het neoliberale discours aan het vastlopen is. Hopelijk maakt dit de weg vrij voor socialer en radicaler beleid, waarbij 'links' wat brutalere plannen formuleert die niet al op voorhand uitonderhandeld lijken met 'rechts'. De coronacrisis heeft in een klap duidelijk gemaakt hoe ontwrichtend de lange geschiedenis van het neoliberalisme is, wie binnen dat systeem wint en wie daar het slachtoffer van is. Kijk naar hoe de rijksten weer miljarden rijker zijn geworden, terwijl de rest erop achteruitgaat. Dat kan toch niet in een functionerende samenleving?

'2020 liet zien dat radicale verandering mogelijk is'

Wat dat betreft heeft 2020 zeker invloed gehad op mijn politieke visie. Het is hoopgevend dat de samenleving radicale maatregelen kon nemen om een crisis te beslechten. Dat laat zien dat radicale verandering mogelijk is. Ik geloofde dat al en nu hebben we daar een hedendaags voorbeeld van."

Black Art Matters

In each edition *Pandora* discusses an image selected by the Museum of Equality and Difference (MOED), a project by researchers of the Graduate Gender programme at UU. This time: a reflection related to the event 'You Hide Me: 50 years on' of the Africa Centre in London.

Text: Giorgia Cacciatore and Astrid Kerchman

In 2020, many museums and galleries declared solidarity with the victims of US police brutality and the ensuing global anti-racism protests. Museum directors have almost invariably declared to stand against racism and discrimination, expressed closeness to their employees of colour, pulled out works by Black artists from their collections, and renewed their commitment to diversity and inclusion. As succinctly put by the New York based Vera List Centre for Art and Politics in their newsletter: "The museum-industrial complex is now scrambling to claim solidarity with Black communities—mere months after mass firings and furloughs." An open letter signed by NYC Art Workers called on museums to retain staff during the COVID-19 crisis, when they were laying off their workers of colour and/or from low-income households, reproducing an exclusion already upheld by the vast amount of precarious and unpaid labour in the sector.

Stolen goods

However, the statements issued by ethnographic museums attracted even fiercer criticism by art workers and artists. For example, the director of the British Museum, Hartwig Fischer, published a statement on the museum's website in which he expressed his solidarity with the Black community and the Black Lives Matter movement. His statement has been criticized as being performative and standing at odds with the history of the museum. Being in possession and profiting from huge amounts of stolen goods, some not even on public display, the



Image courtesy of the Africa Centre. 'You Hide Me: 50 Years on' was a 4-part webinar series to mark the anniversary of the film organised by the June Givanni Pan African Cinema Archive (JGPACA) with the participation of partners at SOAS University, AFFORD and the Africa Centre.

British Museum and other ethnographic museums across Europe and North America have shown enduring disregard towards calls for repatriation or even reframing of colonial artefacts.

Cultural heritage

Coincidentally, 2020 marks the 50 year anniversary of 'You Hide Me', an anticolonial film by Ghanaian filmmaker Kwate Nii Owoo uncovering precisely the collections of African artworks hidden in the basement of the British Museum. In the current context, the film becomes only more urgent, and successfully unmasks the hypocrisy of such expressions of solidarity. The short film follows two Africans interacting with these artworks, exposing how such cultural objects are made doubly inaccessible. The director's narrating voice explains how the colonial epistemic violence that deprived African peoples of their own cultural heritage, is perpetrated by framing these works through an ethnographic lens which depletes them of their artistic (and religious) value.

The inconsistencies exposed by the statements in support of BLM ignited an outpouring of open letters. Artists and workers across the world have come together to distance themselves and express their frustration and exhaustion. Fifty years since 'You Hide Me', and not much has changed.

The headline is a quote by Nnamdi Chukwu, speaker at the event "You Hide Me: 50 Years On" October 29, 2020.

Giorgia Cacciatore is a student of the RMA Media, Arts and Performance Studies at UU. She has several years' experience working in the arts and culture sector as administrator, and more recently as organiser at the intersection of arts and activism.

Astrid Kerchman MA is the project coordinator of MOED. She also works as a research and education assistant at the UU Gender Studies department and is part of the managing team of the Hub Gender & Diversity.

You can't be what you can't see (on the internet)

Female PhDs and postdocs in the Geosciences Faculty of UU founded Young Women of Geosciences in 2017. Their aim is to create an equal and inclusive working environment for women in their faculty. For *Pandora* they reported on three events in 2020 that they organized or participated. For the latest information about their events please visit their website (ywog.sites.uu.nl) or follow their twitter (@YWOGuu).

After Young Women of Geosciences won the Diversity & Inclusion Award 2020 together with Women in Information and Computing Sciences, they were ready to take the next step and present their work and goals at academic conferences.

Text: Ronja Ebner

The conferences we chose to attend were the Nederlands Aardwetenschappelijk Congres (NAC) and the European Geophysical Union (EGU). They were the natural choice, since some of us already had planned to attend and we were looking forward to connecting more with Dutch and European groups. The preparations for this project started in a world that now seems weirdly light-hearted. We spontaneously met over a coffee to discuss what our goals for those conferences were, without wondering about aerosols. We decided to convey positive messages by focussing on YWOG's goals, activities and achievements, that we described in a poster. This, we hoped, would be the best approach to start inter-

esting discussions with people at the NAC and would help us to meet as many colleagues as possible at the EGU in Vienna during the "EOS6.1 – Promoting and supporting equality, diversity and inclusion in the geosciences" session. Unfortunately, things did not turn out as planned. NAC was cancelled before we could present our poster that was scheduled for the second day. For the EGU we chose to change the focus of the poster. Instead of focussing on specific events, we were now presenting how we adapted to the new situation and added a section with questions that could function as conversation starters.

Tackling problems

When our five minutes began, there were four of us all over Utrecht answering questions simultaneously, delegating the incoming messages via Microsoft Teams. It was the most intense group poster presentation I ever attended, but I also enjoyed it a lot and felt like every minute of preparation had been worth it. The session created an atmosphere of acceptance and this welcoming environment enabled groups all



over Europe to exchange their motivation, experiences and approaches. It became clear that every group was tackling problems that they were passionate about. So, the topics ranged from gendered problems to challenges that arise in a European context. The latter is an aspect we hadn't included in our events yet, although we had brushed over it. During those 3.5 hours we 'met' people we had already interacted with on Twitter and although both interactions took place online, they seemed more personal and direct. Since the world often is smaller than we think, one of those people was someone who also works at Utrecht University: Prof Liviu Matenco. Later, we asked him to join the Picture a Scientist panel discussion, our first big event of 2020. Besides the chat there was also the option to ask and answer questions under the submission. This option allowed for a more in-depth discussion that was not as restricted in time as the chat. All in all, it was an amazing experience, and we are looking forward to other events where we can 'be and see'.



Ronja Ebner MSc is a PhD candidate in Earth Sciences and part of the YWOG committee.



Women in science: 90 percent of harassment is 'below the surface'

On 24 September 2020, Young Women of Geosciences (YWOG) hosted an online film screening and panel discussion of *Picture A Scientist* to discuss the issue of harassment of women within academia. "A ton of feathers is still a ton."

Text: Jana Cox

Picture A Scientist is a 2020 documentary chronicling female scientists who describe their experiences as women in science, from overcoming harassment and institutional discrimination to the everyday slights experienced due to their gender. From this adversity they provide new perspectives on how to make

science more diverse, equitable and inclusive. YWOG invited Prof Belle Derks (Psychological Perspectives on Organizational Behaviour Within Institutions), Dr Anja Volk (co-founder of Women in Computing Science) and Prof Liviu Mantenco (European Geophysical Union convener of Promoting and Supporting Equality, Diversity and Inclusion in the Geosciences) to reflect on the film, their own experiences and to stimulate an open discussion about diversity and inclusion in science and steps to improve this at Utrecht University.

Coming forward

The film documents extensive abuse experienced by a female geologist whilst on field-

work (in the presence of a fellow student) which she only reported seventeen years later. The panellists and attendees debate who should 'step up' in these cases. Should victims be responsible for reporting harassment or should observers also be held responsible? Volk states we need to support those people coming forward, which begs the question: how? Are we, as an academic community, doing enough? In *Picture A Scientist*, a journalist describes for example how women in science are coming to give testimony in the media when they feel the university complaints system has failed them.

Individuals vs. the system

A key question is how we can change the academic environment to make it more safe, diverse and inclusive. A series of scientific experiments in the film described how everyone (females included) is subject to unconscious bias. How does this bias come through in hiring committees and grant applications? As Derks explains: "The system is built for the masculine." Mantenco adds that we therefore "need to change our colleagues way of thinking". This raises the question: is it more important to make individuals aware of their own implicit bias or should we work to change the system to account for this bias? Derks believes that the implicit bias trainings that many organisations start, including UU, can be limited in scope. "It focuses on individuals when we should focus on the system itself", she says.

Dependency

Academia, by nature, makes you directly dependent on your supervisors. In order to help young academics, Derks and Volk point out the importance of role models. Derks: "If we see women having less encouragement and resources, we can solve this by creating systems of mentoring, consisting of people who can see their unique experienc-

es." Many female scientists in the documentary describe the solidarity and comfort they discovered when opening up and sharing their experiences with others. The importance of nonminority (male) allies in the fight for diversity and inclusion is also crucial according to the documentary and the panellists. "If men tackle the same problem, or help, they are more credible because they do not do it for themselves", Derks said. According to Volk, the question is now: "How do we get everyone in the boat? We need not just women, but men and other non-minorities working on the issues." Mantenco answers by saying it's a matter of insisting: "If they throw you out the door you come back through the window."

Weight of feathers

In the documentary a black female scientist explains that she is both "invisible and hyper visible at the same time". Invisible in the sense that nobody listens to her opinion and she is not being appreciated, meanwhile hyper visible because she is unlike others. Furthermore, as Allix Baxter, who moderates the discussion, describes: "Your opinion is taken to represent anyone like you. You are expected to give your view, your opinion and to be an expert on diversity which takes additional time that is not accounted for." Perhaps one of the most striking statements from the film is "a ton of feathers is still a ton", describing the constant onslaught of issues that female and other minority scientists face every day which is not something those in majorities even think about. The time taken to adjust tone in emails, prepare clothing for conferences, fight for equal facilities, spend extra time on diversity issues are just some examples given in the documentary of "trying to fit the way science is". An iceberg metaphor is used, stating that 90% of harassment is 'below the surface', such as subtle exclusions that make women feel they don't belong in science. "Diversity in science can set the outcomes" as stated in *Picture A Scientist* and we need enough well positioned allies to do something. "We will be better together."



Jana Cox MSc is a PhD candidate in the Department of Physical Geography and part of the YWOG committee.

New event: Wikipedia Edit-A-Thon



For many people Wikipedia is their first stop for information when browsing the web. We've all been stuck in the rabbit hole of clicking blue link after blue link until our laptop dies, we're startled by our own reflection in the screen, and we can't remember how it all started.

Text: Allix Baxter

Wikipedia is an open-source online encyclopedia written and edited by volunteers. It's an incredibly useful tool available in 285 different languages, covering almost any topic. While you can be fairly confident what you're reading is accurate, like any other human undertaking Wiki comes wrapped in our own biases. One likely source of bias comes from the overwhelming majority of editors being male. Only about 15-20% of Wiki editors identify as female or non-binary. This leads to pages being more skewed towards male interests and figures, with only 19% of the biographies about women. As men seem more likely to write articles about themselves and female articles may face more opposition in the Wiki review process due to the societal bias that makes women less visible in external sources, these differences likely add to the problem.

Pioneers

The coverage of female scientists fits the same pattern, and although the ramifications of this bias are hard to measure, they may be profound. Not only are some impressive women missing the attention they deserve as pioneers in their fields, a new generation is faced with old stereotypes of who can be a scientist. The Young Women of Geoscience (YWOG) and Women in Information and Computer Science (WICS) at Utrecht University are working together to counter this bias. Beginning in January 2021 we are organizing Wikipedia Edit-a-Thons to teach our Utrecht colleagues how to contribute to and create pages for notable female scientists in Geoscience and Computer Science. With these events we hope to increase the public visibility of female scientists and help inspire a diverse group of young people to create, explore, discover, and question.

Visit the Wiki page titled 'Gender bias on Wikipedia' for more information and studies.



Allix Baxter MSc is a PhD candidate in Earth Sciences and Secretary of YWOG

Doorbreken van taboes op de overgang heeft momentum

In mei 2019 verscheen in *Pandora* een verkennend artikel: 'Taboe op overgang vraagt om meer openheid en onderzoek'. In dit vervolgartikel wordt daarop doorgegaan teneinde bij te dragen aan de bespreekbaarheid en aan kennis en kundigheid rondom de thema's overgang en werk; bij vrouwen zelf, bij leidinggevend, HR en de verdere werkomgeving.

Tekst: Anne-Marie van Gijtenbeek

In Nederland zijn 1,2 miljoen werkende vrouwen tussen de 45 en 55 jaar oud. In die leeftijd gaat vrijwel iedere vrouw door de overgang. Hoe dat uitpakt is voor iedere vrouw anders. De overgang bestaat uit een pre-, een peri- en een postmenopauzale fase met elk hun eigen complexiteiten. Het aantal vrouwen dat er moeiteloos doorheen gaat, is fiks kleiner dan het aantal dat kampt met matige tot ernstige klachten door overgangsverschuiven. Vooral de ernstige klachten kunnen een negatief effect hebben op het werkzame leven en tot verminderde productiviteit, verzuim, of zelfs vroegtijdige uitval leiden. Andersom kan de werksituatie van vrouwen negatieve effecten hebben op hun fysieke en mentale overgangsverschuiven. Verschillend recent Europees onderzoek maakt duidelijk dat het feit dat er op de werkplek nauwelijks over de overgang gesproken wordt, lijkt voort te komen uit taboes op het onderwerp. Daarnaast is er ook een gebrek aan kennis bij de vrouwen zelf, bij zorgverleners, werkgevers en leidinggevend.

Gebrek aan kennis

De ernst van kennislacunes en taboes rondom het maatschappelijk en medisch nogal complexe onderwerp 'overgang' begint de laatste jaren tot ons collectieve bewustzijn door te dringen. Er lijkt een duidelijke toename te zijn van online informatie, boeken, gidsen (o.a. voor HRM), symposia, theater, documentaires, podcasts en andere initiatieven met de overgang als onderwerp. Het besef dat het niet houdt

baar is dat op het werk nauwelijks over de overgang gesproken wordt en dat vrouwen zelf, maar ook leidinggevend en artsen overgangsklachten onvoldoende (h)erkennen, groeit. Steeds minder wordt de overgang uitsluitend als individueel probleem van een vrouw gezien en steeds meer als maatschappelijk relevant vraagstuk. Het huidige gebrek aan kennis over de relatie tussen de overgang, werk en gezondheid heeft directe gevolgen voor de gezondheid en arbeidspositie van vrouwen, bijvoorbeeld doordat zij geen interventies aangeboden krijgen.

In december 2020 werd een motie van de Tweede Kamerleden Ellemet en Szias aangenomen "met het verzoek aan de regering te onderzoeken op welke wijze zij kan bijdragen aan het doorbreken van het taboe op de overgang en aan het vergroten van kennis over de overgang bij vrouwen zelf en met het verzoek aan de regering de impact van het taboe op de arbeidsmarkt in kaart te brengen". Eind 2019 vroeg vakbond FNV al in een brief aan de Tweede Kamer aandacht voor specifieke levensfasen van werkende vrouwen en pleitte voor meer onderzoek en richtlijnen voor bedrijfsartsen. Al eerder stelde de kennisagenda Gender en Gezondheid (2015) van ZONMw o.a. vast dat te weinig wetenschappelijke kennis voorhanden is over (...) de gevolgen van menopauzale klachten voor maatschappelijke participatie en ziekteverzuim/kortere arbeidsduur (oudere werkende) vrouwen, over psychische pro-

blematiek in relatie tot de overgang, over de wijze waarop vrouwelijke werknemers, leidinggevend en arboartsen aankijken tegen omgaan met problemen tijdens de overgang en over de relatie tussen vrouw-specifieke veroudering en maatschappelijke participatie.

Negatieve beeldvorming

In lente 2019 werden in Nederland twee wetenschappelijke onderzoeken afgerond die een deel van de kennislacunes te lijf gaan. Het ene onderzoek biedt een brede plattegrond van het onderzoekslandchap terwijl het andere juist kwalitatief inzoomt op vrouwen en hun ervaringen binnen de werksetting. De uitkomsten zijn in lijn met elkaar en bieden overzichtelijke kennis, heldere inzichten en concrete handvatten om de situatie te verbeteren. Uit alles blijkt dat die verbeteringen noodzakelijk zijn.

In het onderzoek 'Werken aan de overgang', een uitgebreide literatuurstudie naar overgang, menopauze, gezondheid en werk door Bendien, van Gemert, Appelman en Verdonk (Amsterdam UMC-VUmc) wordt de stand van zaken in beschikbare wetenschappelijke en 'grijze' literatuur systematisch in kaart gebracht en worden kennislacunes geïdentificeerd. Het resultaat is een uniek overzicht van wetenschappelijke inzichten op basis van twintig jaar pionierswerk van schaarse edoch onverminderd relevante onderzoeken naar overgang, werk en gezondheid. Vooral vrouwen met ernstige overgangsklachten lijken problemen te hebben in relatie tot werk. Vrouwen in de overgang zoeken vooral individuele oplossingen in het omgaan met overgangsklachten op het werk. Over de overgang wordt op het werk niet of nauwelijks gesproken, en structureel beleid zowel op gebied van onderzoek naar de overgang als organisatiebeleid om vrouwen in de overgang

vitaal en duurzaam inzetbaar te houden ontbreekt. Om het taboe op de overgang te kunnen doorbreken is het belangrijk dat de verantwoordelijkheid voor gezond werken van vrouwen in de overgang niet alleen door werknemers wordt gedragen, maar met werkgevers kan worden gedeeld. De onderzoekers waarschuwen dat het bij het bespreekbaar maken van de overgang en overgangsklachten op het werk en het doorbreken van taboes en negatieve beeldvorming over oudere vrouwen belangrijk is verdere stigmatisering van (oudere) vrouwen te voorkomen aangezien de stap van het benoemen van arbeidsgerelateerde problemen van vrouwen in de overgang naar het bestempelen van vrouwen als probleem op de arbeidsmarkt immers snel is gemaakt.

Te zelfde tijd werd in Utrecht een kwalitatief onderzoek verricht onder personeel van de Hogeschool Utrecht. Op basis van veertig interviews met aan de HU werkzame vrouwen in de overgangleeftijd onderzochten Patricia Wijntuin, Anna Aalten, Noortje van Amsterdam en Josje Dijkers (HU/UvA/UU) waarom vrouwen wel of niet over de overgang willen of durven praten op het werk, welke strategieën ze gebruiken om hun overgangsverschuiven te hanteren en wat het in de overgang zijn voor vrouwen betekent in de context van hun werk. Ze vroegen ook wat voor oplossingen vrouwen zelf aandragen ter verbetering van hun werkomgeving en het hanteren van die verschuiven, en hoe werkende vrouwen in de overgang concreet ondersteund kunnen worden. Opvallend is dat voor alle geïnterviewde vrouwen de belangrijkste motivatie om deel te nemen aan dit onderzoek ligt in het willen bijdragen aan meer openheid over de overgang. Zij onderstrepen het belang van aandacht voor verschuiven van de overgang en van de mogelijkheid om daar openlijk over te kunnen spreken, ook op het werk.

Verantwoordelijkheid

De bevindingen van het onderzoek onder HU vrouwen maken o.a. inzichtelijk dat werkgevers veel kunnen doen om ruimte te creëren het onderwerp op het werk beter bespreekbaar te maken en uit de taboesfeer te tillen. Om een setting te creëren



waarin vrouwen bereid zijn om in de context van het werk over overgangsklachten te praten, zijn acties vanuit de werkgever nodig. Het normaliseren van die bespreekbaarheid is belangrijk vanwege de onbekendheid, ook bij vrouwen zelf, met sommige verschuiven en effecten op het (fysiek én mentaal) welbevinden en functioneren van vrouwen in de overgang, juist vanwege het precaire, persoonlijke karakter van dit ingewikkelde onderwerp. Omdat stigmatisering en negatieve stereotypering op de loer liggen, is voorzichtigheid geboden. Ook privacygevoeligheid vraagt aandacht. Het is niet alleen nodig dat de organisatie de verantwoordelijkheid pakt in het initiëren van bijvoorbeeld fysieke voorzieningen en HR regelingen maar vooral ook dat ze proactief kennis over de overgang biedt aan leidinggevend. Een expert, bijvoorbeeld een overgangsconsulent, kan uitkomst bieden voor zowel vrouwen zelf als de organisatie.

Voor het werkelijk doorbreken van het taboe op de overgang in onderzoek en beleid

is het noodzakelijk dat de verantwoordelijkheid voor gezond werken van vrouwen in de overgang door werknemers en werkgevers gezamenlijk wordt gedragen. Op dit moment komt dit nog op individuele vrouwen zelf neer. Dat pakt, zeker op de langere termijn van duurzame inzetbaarheid, wisselend adequaat uit. Werkgevers zijn er duidelijk bij gebaat om werknemers in de overgang op maat te ondersteunen en de overgang uit de taboesfeer te halen. Vrouwen van 40+ vormen een significant en bovendien groeiend deel van het menselijk kapitaal op de arbeidsmarkt. Het is dus hoog tijd dat organisaties ook deze fase in het leven van vrouwen gaan (h)erkennen.

Aanrader: het recente onderzoek onder HU vrouwen lees je hier: hu.nl/onderzoek/projecten/werkende-vrouwen-in-de-overgang



Drs. Anne-Marie van Gijtenbeek is hoofdredacteur van *Pandora*.

Van volkswijk naar studentenstad

Zes jaar geleden kwam student Molecular Life Sciences Winnie Henderson vanuit een Rotterdamse volkswijk naar Utrecht om te studeren. Met haar achtergrond voelt ze zich soms een vreemde eend in de bijt. "Een vwo-opleiding in een Vogelwaardwijk in Rotterdam-Zuid laat je voldoen aan de ingangseisen voor een studie, maar bereidt je niet voor op de heersende studentencultuur."

Tekst: Winnie Henderson

Ik ben de tweede uit een gezin met twee kinderen, en ook de tweede van tientallen neefjes en nichtjes (je zal maar uit een katholieke familie komen), die is gaan studeren aan de universiteit. Behalve met het

meegiven van een dosis gezond verstand en nog meer trots hebben mijn ouders me niet kunnen voorbereiden op het studentenleven. Mijn zus wel. Die heeft bijna dezelfde studie gedaan als ik, namelijk Biologie. We hebben het vaak over het impostersyndroom, ofwel het 'oplichterssyn-

Winnie Henderson:

"Iedereen verdient het om gelijke kansen te krijgen in de toegang tot onderwijs."



droom', gehad. Hierbij heb je het gevoel dat je hebt gebluft om op een plek te komen. Dat je er niet echt hoort en dat je het gevoel hebt door de mand te vallen, ook al kun je de intelligentie die je nodig hebt voor een WO-studie moeilijk na-apen.

Wal en schip

Mijn beeld bij Utrecht was een stad vol verlichte geesten, interessante gesprekken en uitdagende vragen. Daar snakke ik naar, na een 7-jarige carrière op naar verluidt de slechtste school van Rotterdam. Mijn middelbare school had een rampzalig slagingspercentage, veel lesuitval en er was grote ontevredenheid onder het personeel. Zonder bijles was slagen zo goed als onmogelijk. De school kreeg subsidie voor de ondersteuning van leerlingen met een migrantenachtergrond. De ouders van hogere middenklasse leerlingen huurden een bijlesdocent in. Als witte leerling met twee modaal verdienende ouders viel ik tussen wal en schip. Het geld ging naar zaken met een andere meerwaarde: muziek, de hypotheek en mijn toekomstige studie. Uiteindelijk heb ik de eindexamens gedaan met behulp van een examencursus. Die werd door de school betaald, want dat droeg bij aan een hoger slagingspercentage. Wat ik daardoor wist, is dat mijn slechte resultaten niet mijn fout waren en dat ik mijn diploma op eigen kracht kon halen. Wat ik niet wist, is dat een vwo-diploma niet alleen een toegangsbevis is tot de universiteit, maar dat het vwo je ook hoort te leren studeren en moet voorbereiden op wetenschappelijk onderwijs.

Verlichte geesten

In 2015 was de tijd waarop ik me al sinds groep zeven (toen ik mijn zus zag vertrekken) verheugde eindelijk aangebroken: ik mocht gaan studeren. In Utrecht veranderde mijn beeld over het studerende leven direct toen ik folders van de UIT ontving. Weg was het beeld van oude sociëteitsgebouwen waar ik diepe gesprekken zou voeren over wetenschap en politiek. Dat beeld maakte plaats voor het beeld van dertig meiden in

dezelfde roze shirts met diepe wallen onder de ogen in een modderig grasveldje. De cultuurshock was officieel begonnen.

De shock vervolgde zich na de eerste tentamens. Jaargenoten wisten de combinatie van introductiefeestjes en studeren goed vol te houden. Ik wist niet welke van die twee ik moest kiezen. Ik had geen energie voor allebei en had deze studeercultuur niet zien aan komen. Wanneer het vroeger druk en moeilijk was, kon ik klasgenoten vinden die dit ook ervoeren. We hadden een sterk gevoel van solidariteit en trokken ons aan elkaar op.

'De cultuurshock was officieel begonnen'

In Utrecht mis ik gelijkgestemden; studenten met een vergelijkbare achtergrond die elkaar helpen en begrijpen. Waar het voor medestudenten bijvoorbeeld 'gewoon' is dat de ouders het collegegeld betalen, vind ik het juist bijzonder dat ze dat voor me doen. Toen we het vorig jaar hadden over het geld dat je terug zou krijgen als je studievertraging oploopt door corona, dachten mijn medestudenten aan de spullen die ze ervan zouden kopen. Ik twijfelde of ik het aan mijn ouders terug zou geven, of dat ik het zou gebruiken voor het verlagen van mijn studieschuld.

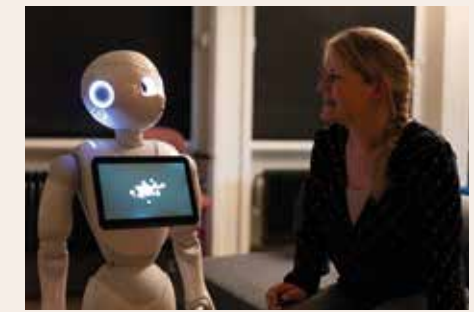
Werkethos

Ik vind mezelf niet arm, dat ben ik ook nooit geweest. Mijn ouders hebben gestreden om ons alles te kunnen geven dat zij niet hadden en dat is ze ook gelukt. Maar ik weet wel goed hoe armoede eruit ziet. De eerste negentien jaar van mijn leven zat ik er tussenin. Ik had klasgenoten die niet gingen studeren omdat ze het simpelweg niet konden betalen of omdat hun familie het niet toestond. Solidariteit is een leidend begrip in mijn werkethos geworden. Iedereen verdient het om hulp te krijgen als dat nodig is en gelijke kansen in de toegang tot onderwijs. Ik hoop dan ook dat het eindelijk écht normaal wordt om te studeren, voor iedereen.

Naam: dr. Maartje de Graaf
Functie: Assistant Professor in Social Human-Robot Interaction

Wat voor werk doe je aan de UU?

Hoewel ik werkzaam ben binnen het departement Informatica, heb ik een achtergrond in de sociale psychologie en gedragswetenschappen. Ik doe onderzoek naar onze sociale interacties met robots. Geavanceerde robottechnologie maakt steeds realisti-



scher gesimuleerde sociale interacties mogelijk. De voorstelling dat robots een gangbare verschijning in ons wereldbeeld worden, zal ons dagelijkse leven op ongekende manieren veran-

deren. Om deze transformatie te onderzoeken, richt mijn onderzoek zich op onze sociale, emotionele en cognitieve responses op robots als ook de maatschappelijke en ethische gevolgen hiervan. Naast mijn onderzoekstaken geef ik bovendien les in de bachelor Informatiekunde en de master Human-Computer Interaction waarbij de nadruk ligt op de sociaalpsychologische en maatschappelijke impact van technologiegebruik.

Wat zijn je ambities?

Met mijn onderzoeksresultaten streef ik ernaar om de ontwikkeling van sociaal aanvaardbare robots te bevorderen. Als we meer leren over hoe mensen reageren op en beïnvloed worden door robots, kunnen we die kennis gebruiken om robots te ontwikkelen die de maatschappij ten goede komen. Technologische ontwikkelingen hebben een zeer grote invloed op de wereld waarin we leven. In mijn onderzoek bevorder ik de betrokkenheid van gemarginaliseerde groepen in een vroeg stadium van technologie-onderzoek en -ontwikkeling om ervoor te zorgen dat de ontwerpen en toepassingen een afspiegeling zijn van onze diverse maatschappij. Daarnaast treed ik vaak op naar de buitenwereld om enerzijds mijn onderzoek toegankelijk te maken voor het algemene publiek en anderzijds om het stereotype beeld van een wetenschapper te veranderen.

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

Met minder dan twintig procent vrouwen in mijn departement bevind ik mij in een mannenwereld. Bovendien blijkt uit vele onderzoeken dat de cultuur binnen de wetenschap zeer masculien is. Het 'lekkende pijp' -fenomeen, waarbij er steeds meer vrouwen afvallen naarmate de wetenschappelijke functie hoger wordt, speelt ook in ons departement. Vanuit de recent geïnstalleerde diversiteitscommissie binnen ons departement probeer ik dit soort problemen aan te kaarten om zodoende een inclusievere wetenschapscultuur te creëren.

Vrouwelijke hoogleraren: 'continue aandacht blijft nodig voor structurele verandering'

Op 9 december 2020 verscheen de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020 van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). Met de recente cijfers concludeert het LNVH dat er pas in 2041 een evenredige man-vrouwverdeling is onder hoogleraren. Maar: met de streefcijfers die alle universiteiten stelden voor 2025 worden nieuwe stippen op de horizon gezet.

Tekst: Lidwien Poorthuis

Eind 2019 bedraagt het percentage vrouwelijke hoogleraren dat werkzaam is aan de Nederlandse universiteiten 24,2%. Daarmee is nog net geen een op de vier hoogleraren vrouw. Het aandeel vrouwelijke hoogleraren steeg 1,1 procentpunt ten opzichte van het jaar daarvoor. Daarnaast nam het percentage vrouwen in elke functiecategorie toe, ook onder de vrouwelijke universitair hoofddocenten waar er het voorgaande jaar nog een daling te zien was. Het aandeel vrouwen neemt per opeenvolgende stap op de academische carrière ladder echter nog altijd sterk af. Zo zijn er evenveel vrouwelijke als mannelijke studenten, is 43,6% van de promovendi vrouw en zijn er 41,9% vrouwelijke universitair docenten. Vervolgens daalt het percentage drastisch naar 29,4% vrouwelijke universitair hoofddocenten en 24,2% vrouwelijke hoogleraren. Vrouwelijke hoogleraren zijn daarnaast nog altijd in de lagere salariscategorieën ingedeeld, zijn gemiddeld jonger en hebben gemiddeld een grotere contractomvang dan hun mannelijke collega's.

Op de vijfde plek

Dit zijn slechts enkele van de conclusies in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020. Met de Monitor geeft het LNVH

jaarlijks inzicht in de actuele man-vrouwverdeling in de wetenschap en de percentages vrouwelijke wetenschappers en bestuurders aan de Nederlandse universiteiten, universitair medische centra en in andere wetenschappelijke organisaties. Het LNVH schetst niet alleen een sectorbreed beeld, maar kijkt ook naar de afzonderlijke universiteiten. Zo zien we bij twaalf van de veertien universiteiten een groei van het aandeel vrouwelijke hoogleraren. De Open Universiteit staat

'Het is de vraag of de streefcijfers ambitieus genoeg zijn'

bovenaan met 39,9% vrouwelijke hoogleraren en Maastricht University behaalt met 30,1% voor het eerst de 30%-grens. De Radboud Universiteit en de Universiteit Leiden zijn ruim over de 29% heen. De Universiteit Utrecht bevindt zich met 28% vrouwelijke hoogleraren op de vijfde plek. Bij de Universiteit Leiden zagen we het percentage vrouwelijke hoogle-

raren licht afnemen (29,7 naar 29,3%), alsook bij de Universiteit van Amsterdam (24,0 naar 23,8%). Eind 2019 is de Technische Universiteit Delft hekkensluiter met 16,9% vrouwelijke hoogleraren, samen met de Technische Universiteit Eindhoven (18,3%) en Wageningen University (18,5%).

Critical mass

Begin 2020 verzocht het LNVH de universiteiten streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren op te stellen voor de periode 2020-2025. De nieuwe streefcijfers zijn tevens een van de eerste concrete doelen van het Nationaal Actieplan voor Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek dat minister Van Engelshoven (OCW) afgelopen september lanceerde. Alle veertien universiteiten hebben gehoor gegeven aan het verzoek. Mochten de streefcijfers behaald worden, dan heeft in 2025 geen enkele universiteit meer een percentage vrouwelijke hoogleraren onder de 25%. Bovendien zal dan met 31,2% voor het eerst gemiddeld een op de drie hoogleraren vrouw zijn. Met deze nieuwe streefcijfers moeten we in 2025 het punt van de critical mass dus voorbij zijn.

Extra inspanning

De vraag rijst natuurlijk of deze nieuwe streefcijfers 'ambitieuw' genoeg zijn. In de Monitor laten we zien dat, op basis van het huidige groeitempo, in 2024 de 30%-grens bereikt wordt. Hoewel de universiteiten met het streven naar 31,2% vrouwelijke hoogleraren in 2025 een mooie stip op de horizon plaatsen, zetten ze in op een rea-

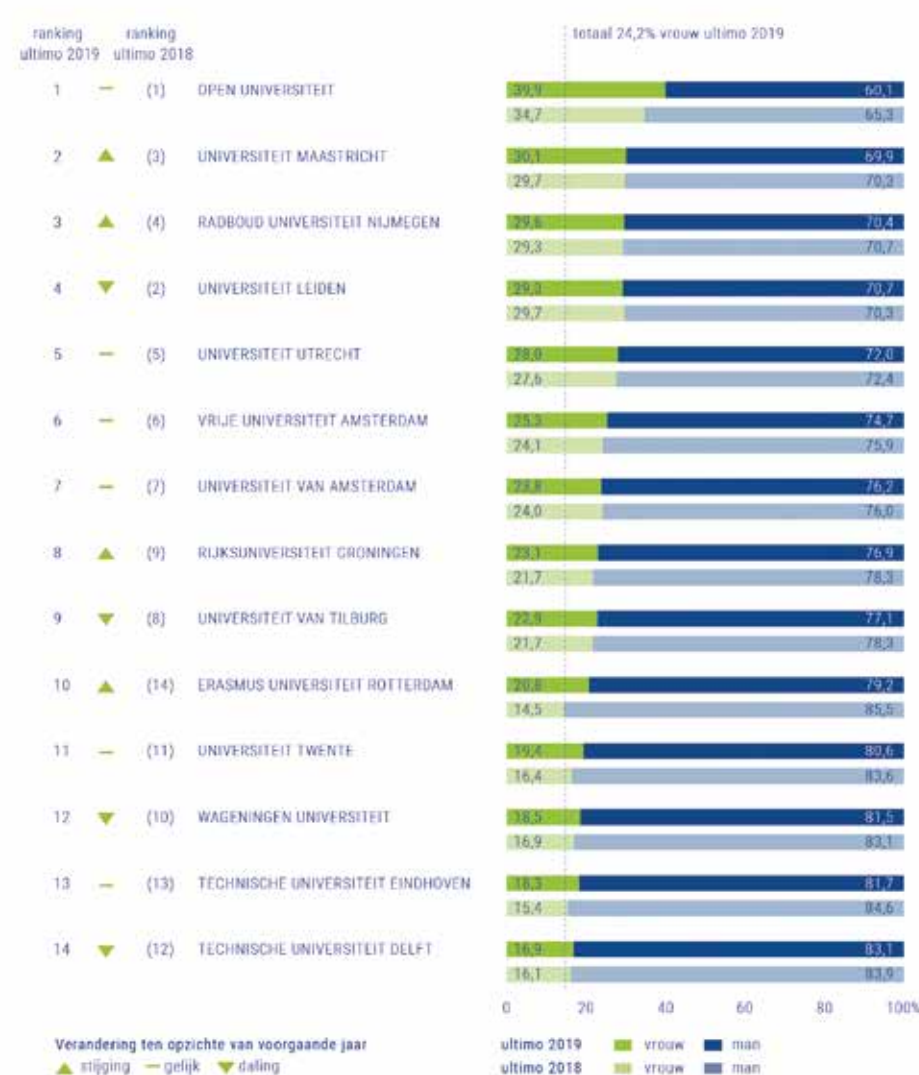
listische, voorzichtige groei en niet op een bijzondere versnelling. Eerder stelden de universiteiten al streefcijfers op voor 2020. De Monitor laat zien dat er eind 2019 acht universiteiten hun streefcijfer voor 2020 al hebben behaald en zes universiteiten nog niet. Twee van deze zes zullen hun streefcijfers voor 2020 alsnog behalen als uitgegaan wordt van dezelfde groei in de voorgaande twee jaren. Ook de vier universiteiten die hun streefcijfers niet behalen (Wageningen, Tilburg, Groningen en de Universiteit van Amsterdam), zijn in de buurt en zouden hun doelen alsnog kunnen bereiken met wat extra inspanning.

Met 24,2% vrouwelijke hoogleraren eind 2019 is het doel van 31% in 2025 zeker niet zomaar bereikt. Er zijn grote verschillen per universiteit en ook per vakgebied is er uiteenlopende inzet nodig. We lieten daarnaast in de vorige Monitor al zien dat alleen met een externe impuls, zoals met de Westerdijk Talent Impuls in het Westerdijkjaar (2017), de percentages daadwerkelijk significant harder stijgen (2,2 procentpunt). Zonder verdere actie zakt de groei echter direct terug naar een schamele 1,1 procentpunt. Bovendien weten we dat wanneer de 30%-grens nadert, ook de aandacht voor de problematiek verslapt en men terugschiet in oude patronen met negatieve gevolgen van dien. Continue aandacht voor zowel de reguliere benoemingsprocessen als extra impulsen blijven dus nodig willen we impactvolle en structurele verandering zien.

Waakzaamheid

Dat we voor duurzame verandering verder moeten kijken dan alleen de percentages hoogleraren spreekt voor zich. Voor voldoende aanwas en een goede doorstroom zijn onder andere een inclusieve werkomgeving, gedegen loopbaanbeleid en adequate monitoring van de percentages vrouwelijke ud's, uhd's en de andere functiecategorieën van net zo groot belang. Bekijk ook voor deze cijfers vooral de Monitor.

Een evenredige man-vrouwverdeling in het academisch management binnen universiteiten laat ook nog even op zich wachten. Vooral onder de decanen is er een grote oververtegenwoordiging van



Bij twaalf van de veertien universiteiten is het aandeel vrouwelijke hoogleraren (licht) gestegen.

mannen: slechts een op de vijf decanen is vrouw. Kijken we naar de directeurs van onderwijs- en onderzoeksinstituten dan zien we daarin ook een opvallend verschil: van de onderwijsdirecteurs is bijna 40% vrouw, van de directeurs van onderzoeksinstituten is een kleine 18% vrouw. In de colleges van bestuur komt het gemiddelde percentage vrouwen op 34,2%. Er is slechts één college van bestuur met meer vrouwelijke collegeleden dan mannelijke, bij dertien universiteiten is de meerderheid van de collegeleden man. Kijken we naar de raden van toezicht, dan zien we een percentage vrouwen van 43,1%. Bij negen van de veertien raden van toezicht zijn er meer mannelijke dan vrouwelijke leden.

Het is mooi dat er weer stappen voorwaarts zijn gemaakt, maar oog voor alle functie-categorieën, continue scherpste en waakzaamheid voor verslapping blijven nodig willen we die stippen op de horizon werkelijkheid maken.

Kijk voor meer informatie over het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en de Monitor op lnvh.nl.



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

Multi-university course on COVID-19 and global inequalities

What is the global impact of the COVID-19 pandemic on existing inequalities? This question was central in an unique multi-university course developed by UU's Gender and Diversity Hub, in collaboration with the Berkeley Center on Comparative Equality and Anti-Discrimination Law and the Netherlands Research School of Gender Studies (NOG).

Text: Birte Böök

The course was taught in the fall of 2020 and explored the global impact of the COVID-19 pandemic on members of disadvantaged communities through the lens of equality law. "Specifically, it discussed theories and sources of equality, as well as the effect of COVID-19 in relation to domestic violence, incarceration, low wage workers, migrants, disability, age, sexual orientation, indigenous people, gender, race, intersectionality and poverty", says Birte Böök, postdoctoral researcher at UU and part of the course's organising team.

The course was designed to collect and provide information about the impacts of the COVID-19 crisis that are being felt all over the world due to lockdowns and other measures aimed at containing the virus. Böök: "It aimed to highlight, in light of equality law, how existing inequalities have been intensified by the crisis. This is important in order to raise awareness about how different sections of society across the globe are affected by the pandemic."

Time zones

It is a unique course as it was simultaneously taught across different continents, at various law schools across the world. According to Böök, the course has required careful organisation to ensure that students from various time zones could take part. Classes took place weekly, lasted 110 minutes and consisted of mini lectures taught by academics from partaking universities, including UU. The lectures were interspersed with breakout sessions during which smaller student groups discussed specific seminar questions. "Each of these break-out groups was supervised by a teacher from one of the many participating universities. The groups were purposefully made up of students from various universities, to ensure that there was plenty of interaction between students from across the globe. Netherlands-based students were required to write blog posts on subjects discussed during the classes. Some of these were published on the Gender and Diversity Hub's website." Ten UU students participated, as well as students from the universities of Amsterdam, Leiden, Nijmegen and Wageningen.

Perspectives

Several UU and NOG staff members from different disciplines were involved. "Together we set up the collaboration with Berkeley and organised the course structure, registration and content for Netherlands-based students. I acted as a contact point between



the Berkeley group and the UU/NOG team, while Trude Oorschot (NOG) and Astrid Kerchman (Humanities) took care of student administration. UU professors Linda Senden and Rosemarie Buikema taught the first few classes, which were held just for the Netherlands-based cohort, introducing students to theories and sources of equality and making sure that they were well prepared for the global classes. They also taught a class on gender in November." Several staff members from the UU were also involved in teaching during the break-out sessions, e.g. on migration (Salvo Nicolosi, Law) and LGBTQ+ (Christine Quinan, Humanities). "I myself taught during the class on domestic violence."

Böök says the course went very well. "The interaction between students from different backgrounds during the breakout sessions made for interesting discussions, and the diversity of both lecturers and students meant that many different perspectives were presented."

This article is a longer version of Böök's contribution on the online Gender, Diversity and COVID-19 platform, which is part of the UU's Gender and Diversity Hub website. The platform offers a series of blogposts in which Hub members and researchers share their findings, insights and reading tips on issues of inclusion and exclusion related to the COVID-19 crisis.

'De Faculty Club moet letterlijk en figuurlijk meer open worden'

Lang niet iedereen weet van het bestaan van de Faculty Club – een centrale ontmoetingsplaats van de universiteit – en dat het lidmaatschap openstaat voor alle medewerkers en alumni. Manager Sandy van Heerde brengt daar graag verandering in. "Ik wil de Faculty Club uitbouwen tot het bruisende hart van de universitaire community."

Tekst: Sandy van Heerde

De Faculty Club van de Universiteit Utrecht bevindt zich in het Academieggebouw: het ceremoniële en representatieve hart van de universiteit. Hier komen onderzoekers, docenten, obp'ers en alumni samen om te lunchen, kennis te delen, inspiratie op te doen en te brainstormen. We zitten in een prachtig gebouw met een heerlijke binnentuin middenin de binnenstad. Het is een bruisende plek voor ontmoeting, waar ook nog veel kansen liggen.

Ik werk sinds 2000 bij de Universiteit Utrecht en had verschillende functies binnen de directie Communicatie & Marke-

ting, onder meer als teamleider Corporate Communicatie. Sinds april 2019 ben ik de manager van de Faculty Club. Vanuit deze rol krijg ik de mogelijkheid om een brug te slaan tussen de academische wereld, de maatschappij en het bedrijfsleven. Het is een unieke functie op de mooiste werkplek van de universiteit met ambities en wensen die bij mij passen.

Happy hours

De leden van de Faculty Club zijn op dit moment nog een te beperkte afspiegeling van de universitaire gemeenschap. Er leeft een beeld dat de Faculty Club voorbehouden is aan hoogleraren en bestuurders,

maar de Faculty Club is een vereniging voor alle medewerkers en alumni. De komende jaren werken we daarom hard aan de toegankelijkheid en inclusiviteit van de club. De Faculty Club moet letterlijk en figuurlijk meer open worden. Ik wil dat iedereen zich welkom voelt om naar binnen te lopen en te genieten van een gezellige borrel of een heerlijk diner.

Onze programmacommissie organiseert onder meer maandelijkse *happy hours* met live muziek en interessante lezingen voor een breed publiek. Deze activiteiten zijn een prettige en laagdrempelige manier om elkaar te ontmoeten. Om voor een gevarieerd programma te zorgen, vinden wij het belangrijk dat onze commissieleden divers zijn op het gebied van onder meer gender, afkomst, leeftijd en seksuele voorkeur. Wij zijn van mening dat diversiteit leidt tot inspirerende ontmoetingen en nieuwe inzichten.

Open uitstraling

Mijn ambitie voor de komende tien jaar is om de Faculty Club verder uit te bouwen tot het bruisende hart van de universitaire community en de ontmoetingsfunctie van de vereniging te versterken door een open uitstraling, gastvrije ontvangst, vernieuwende programmering en inspirerende ontmoetingen. Het moet een plek zijn waar iedereen graag naar toe wil gaan om elkaar te ontmoeten, om kennis te delen, om te werken of om gezellig te socializen.

Medewerkers van de universiteit krijgen het lidmaatschap aangeboden door het college van bestuur. Alumni en maatschappelijke partners betalen een kleine bijdrage. Het lidmaatschap van de Faculty Club geeft ook toegang tot andere Faculty Clubs in Nederland.

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



In maart extra aandacht voor Equality, Diversity & Inclusion

In maart 2021 besteedt de Universiteit Utrecht voor het tweede jaar op rij extra aandacht aan Equality, Diversity & Inclusion. We organiseren gedurende die maand voor iedereen verschillende activiteiten, zoals lezingen en (creatieve) workshops, speciaal voor medewerkers, studenten en alumni rondom uiteenlopende diversiteitsthema's. Het is dan precies een jaar geleden dat de eerste editie abrupt tot een einde kwam vanwege de coronamaatregelen die half maart ingingen. Gezien de nog steeds geldende coronabeperkingen wordt een en ander daarom vooralsnog online gestalte gegeven.

Geplande activiteiten dit jaar zijn onder andere de feestelijke uitreiking van de Diversity & Inclusion Award 2021, de viering van International Women's Day op maandag 8 maart met o.a. de jaarlijkse beurzenuitreiking van het Rosanna Fonds voor Vrouwen en het symposium van het project Diversiteit: Instroom en Selectie (DIS). Verder zijn er diverse online publicaties (interviews, filmpjes, portretten), workshops en bijeenkomsten. Houd je daarnaast van quizen, weet je veel over diversiteit en inclusie en/of wil je er juist graag meer over leren? Doe mee met de online pubquiz en wie weet sleep je een mooie prijs in de wacht!

De activiteiten worden in februari aangekondigd op uu.nl/edi en komen tevens in de online UU-agenda te staan: www.uu.nl/organisatie/actueel/agenda



De goede immigrant

Diverse auteurs i.s.m. Dipsaus Podcast



Migreren vanuit niet-westerse landen brengt bagage met zich mee: ontworteling, heimwee, trauma, en het eeuwig onbereikbare er echt bij willen horen. Eerste, tweede en derde generatie blijven met dezelfde vragen worstelen: wanneer mag je jezelf Nederlander noemen, en is dat ook wat je echt wil? Mag je kritiek op je nieuwe vaderland hebben? Mag je het debat bepalen? En wat is er eigenlijk mis met geluk zoeken? De mensen over wie vaak wordt gedebatteerd en gesproken, komen nu zelf aan het woord – op hun

manier, in hun eigen stijl, en in hun eigen taal. Ze laten je ongefilterd en ongezoeten zien hoe het is om structureel, van generatie op generatie de realiteit van 'de Ander' te moeten leven.

Met bijdragen van o.a. kunstenaar en anti-racisme activist Quinsy Gario, cultuurhistoricus Nancy Jouwe en media- en cultuurwetenschapper bij het UCU en lid van de EDI-stuurgroep Nina Köll. Samengesteld door Dipsaus Podcast, de tweewekelijkse podcast door en voor vrouwen van kleur en iedereen die geïnteresseerd is in een ander geluid.

Uitgeverij Pluim, juli 2020

€21,99, ISBN: 9789083054179

Vistas of Modernity

Ronaldo Vazquez



We are living in a time of polarisation. Cultural and educational institutions are confronted with the responsibility to provide tools and spaces for critical reflection, for engagement, and, more fundamentally, for meeting and recognizing each other in our differences. In his decolonial essay 'Vistas of Modernity – decolonial aesthetic and the end of the contemporary' Rolando Vázquez introduces his critique which offers an option for thinking and doing

beyond the dominant paradigms. It provides a critical analysis of modernity understood broadly as the western project of civilization, while it seeks to overcome the dominion of western epistemology and aesthetics and their embedded eurocentrism and anthropocentrism.

Rolando Vázquez is co-organizer of the Decolonial Summer School in Middelburg. He is associate professor of Sociology at University College Roosevelt of UU.

Mondriaan Fund, 2020

€15, ISBN: 978-90-76936-53-6