

Geen maatschappelijk probleem is de academische wereld vreemd, dus ook ongewenste intimidatie en pesterijen komen er voor. Recent onderzoek laat zien dat deze fenomenen vele verschijningsvormen kennen. De academische cultuur blijkt misdragingen zelfs deels in de hand te werken.

# Wangedrag in de academie

## Wat valt er tegen te doen?

*Marijke Naezer, Marieke van den Brink & Yvonne Benschop*

Radboud Universiteit Nijmegen

**D**e afgelopen decennia is er het nodige geïnvesteerd om de academische wereld inclusief en veilig te maken voor iedereen die er werkzaam is – bijvoorbeeld door het ontwikkelen van beleid op het gebied van sociale veiligheid, het aanstellen van diversiteitsmedewerkers en het beschikbaar stellen van financiële middelen voor gemarginaliseerde groepen. In overeenstemming met deze ontwikkelingen is er onderzoek gedaan naar bepaalde misstanden zoals academisch wangedrag (zie bijvoorbeeld Gross, 2016), discriminatie (zie bijvoorbeeld Clancy et al., 2017), pesten (zie bijvoorbeeld Nielsen & Einarsen, 2018) en seksuele intimidatie (zie bijvoorbeeld Thakur & Paul, 2017), waaruit blijkt hoe dergelijke misstanden een belemmering vormen bij het creëren van een omgeving waarin alle wetenschappers tot bloei kunnen komen (Ahmed, 2012). Uit een recent onderzoek van de vakbonden FNV en VAWO onder ruim 1.000 universiteitsmedewerkers, blijkt dat de helft van de universiteitsmedewerkers werkt op een afdeling waar sprake is (geweest) van een sociaal onveilige werkomgeving. Vier op de tien heeft hier zelfs persoonlijk mee te maken (gehad) (FNV/VAWO 2019). Ook internationale studies tonen aan dat we te maken hebben met een veelvoorkomend probleem. In hun meta-analyse van 86 steekproefonderzoeken (n=130.973) schatten Nielsen en collega's (2010) dat ongeveer 15 procent van de werknemers wereldwijd wordt blootgesteld aan een zekere mate van pesten op het werk (Nielsen & Einarsen, 2018). Onderzoek naar seksuele intimidatie laat zelfs nog hogere prevalentiecijfers zien, vooral onder vrouwen (National Academies of Sciences, 2018; Iliet et al., 2003). Deze studies tonen aan hoe schadelijk dergelijke misstanden kunnen zijn voor iemands leven en carrière en voor de betreffende instelling (Miller et al., 2019; Misawa, 2015).

Ze tonen aan hoe schadelijk dergelijke misstanden kunnen zijn voor iemands carrière

In 2018 begon het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) een onderzoek met als doel meer te weten te komen over de patronen, achterliggende structuren en effecten van ongewenst gedrag aan Nederlandse universiteiten. In het rapport definiëren wij ongewenst gedrag als gedrag dat als doel of effect heeft dat het iemands waardigheid aantast en/of een vijandig werkklimaat creëert, waardoor het wetenschappers belemmert in hun wetenschappelijke werk en loopbaanontwikkeling. Aangezien uit onderzoek is gebleken dat vrouwelijke wetenschappers tijdens hun wetenschappelijke carrière met meer belemmeringen te maken hebben dan hun mannelijke collega's, en aangezien zij nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in hogere posities (Van den Brink & Benschop 2014), is deze studie gericht op de ervaringen van vrouwen. In deze studie stonden de volgende onderzoeksvragen centraal. Welke vormen van ongewenst gedrag komen naar voren uit de verhalen van vrouwelijke wetenschappers? Is

# Maatschappelijke oefenplaatsen

het mogelijk om verschillende verschijningsvormen van ongewenst gedrag te onderscheiden? Welke structurele en culturele kenmerken en ontwikkelingen in de academische wereld faciliteren ongewenst gedrag? Het gaat in deze studie om een kwalitatief verkennend onderzoek dat de vragen 'wat, waarom en hoe' rond ongewenst gedrag onderzoekt. Het gaat dus niet om prevalentie of andere kwantitatieve kenmerken.

## Kwalitatieve benadering

Voor dit eerste verkennende onderzoek naar ongewenst gedrag in de Nederlandse wetenschap hebben we een kwalitatieve benadering gekozen. In het empirische deel van ons onderzoek hebben we twee soorten gegevens verzameld, namelijk diepte-interviews en schriftelijke getuigenissen. Om deelnemers te werven, hebben we een oproep gedeeld via verschillende netwerken van (vrouwelijke) wetenschappers<sup>1</sup>. Daarin vroegen we hen hun ervaringen met ongewenst gedrag met ons te delen, hetzij schriftelijk, hetzij in een interview. Dit resulteerde in 20 interviews en 33 schriftelijke getuigenissen, die een rijke dataset opleverden. Op basis daarvan konden we onderscheid maken tussen verschillende verschijningsvormen van wangedrag. Bovendien gaf de dataset inzicht in faciliterende factoren en in de effecten van ongewenst gedrag op diverse niveaus.

Vrijwel alle deelnemers maakten zich zorgen over anonimiteit en geheimhouding. Om de privacy van de deelnemers te beschermen, hebben we in dit artikel geen individuele gevallen opgenomen en hebben we hun verhalen zodanig aangepast dat de anonimiteit gewaarborgd is. We hebben verhalen verzameld over verschillende verschijningsvormen van ongewenst gedrag, van vrouwen bij verschillende universiteiten en disciplines, met verschillende universitaire posities. Bovendien waren de deelnemers divers qua leeftijd. Sommige behoorden vanwege hun etnische achtergrond, genderidentiteit, seksuele geaardheid, beperking, nationaliteit of geografische achtergrond tot een minderheidsgroep, maar daarbij gaat het om beperkte aantallen. Er is dus verder onderzoek nodig om de ervaringen van deze specifieke groepen te onderzoeken.

## Zes verschijningsvormen

We ontdekten dat ongewenst gedrag zich zelden als één enkel, geïsoleerd incident manifesteert: het ongewenste gedrag waarmee de deelnemers te maken hadden, had meestal een structureel karakter en duurde vaak maanden, jaren of zelfs decennia. We onderscheidden zes verschillende verschijningsvormen van ongewenst gedrag, die we hieronder beschrijven.

### *Wetenschappelijke sabotage*

Onder 'wetenschappelijke sabotage' verstaan we alle vor-

## Vrijwel alle deelnemers

## maakten zich zorgen

## over anonimiteit

## en geheimhouding

men van gedrag die iemands werk als wetenschapper direct belemmeren. Een voorbeeld is het onzichtbaar maken van iemands werk, ideeën en expertise, door de naam van de persoon in kwestie te verwijderen uit een publicatie of van een website. Andere voorbeelden zijn het weigeren van een promotie terwijl een kandidaat geschikt is en er een functie beschikbaar is, of het weigeren van cursussen, taken en functies die nodig zijn voor een promotie. Nog een voorbeeld is het ontzeggen van de toegang tot bepaalde ruimtes, documenten, voorwerpen of informatie die iemand nodig heeft om haar werk te kunnen doen. Zo werd respondenten de toegang ontzegd tot een universiteitsgebouw, een laboratorium of hun eigen kantoor. Wetenschappelijke sabotage omvat ook de fysieke of financiële vernietiging van iemands onderzoeksproject. Respondenten verklaarden bijvoorbeeld dat anderen hun gegevens vernietigden, projecten saboteerden en/of beëindigden en geld confisqueerden.

### *Seksuele intimidatie*

De ervaringen van deelnemers op het gebied van seksuele intimidatie bestaan uit:

- opmerkingen, 'complimenten' en 'grappen' die impliciet of expliciet seksueel getint zijn;
- non-verbaal gedrag zoals staren naar iemands lichaam(sdelen) en heel dichtbij staan;
- fysiek contact zoals aanraken en betasten;
- pogingen om een afspraak te maken via media die als privé worden ervaren, zoals WhatsApp, en/of op locaties en tijdstippen die als privé worden beschouwd, bijvoorbeeld in het weekend thuis;
- seksueel getinte uitnodigingen.

### *Verbale en fysieke bedreiging*

Deze derde verschijningsvorm omvat alle verbale en fysieke uitingen die tot doel en/of gevolg hebben dat mensen zich geïntimideerd voelen. De meest voorkomende vorm van verbale bedreiging was schreeuwen of vloeken en het dreigement iemand te ontslaan en/of haar carrière te ruïneren. Hierbij gaat het soms om zeer directe dreigementen: 'Ik zal ervoor zorgen dat je niet promoveert' of 'Ga er niet tegen in. Als je iets gedaan wilt krijgen, moet je doen wat hij wil. Hij

## Maatschappelijke oefenplaatsen

heeft veel invloed en Nederland is een klein land. Je zou een wetenschappelijke carrière hier wel kunnen vergeten.' Fysieke bedreigingen die de deelnemers aan het onderzoek naar voren brachten, betreffen onder andere over iemand heen leunen, agressief met een vinger in iemands gezicht wijzen, op tafel slaan en zonder kloppen iemands kantoor binnenstormen en dan weigeren weg te gaan. Dit soort gedrag maakt meestal deel uit van een patroon van intimiderend gedrag, waardoor mensen zich zorgen maken over hun baan of hun welzijn.

### *Denigreren*

Denigreren verwijst naar alle vormen van gedrag die tot doel en/of gevolg hebben dat mensen zich vernederd en/of gekleineerd voelen, en die expliciet plaatsvinden in de directe aanwezigheid van deze mensen. Denigrerend gedrag kan voorkomen in een gesprek onder vier ogen of in een context waarin ook anderen aanwezig zijn. Meestal gaat het om opmerkingen, zoals 'grappen' of neerbuigende aanmerkingen op iemands persoonlijke kenmerken of professionele kwaliteiten. Beledigingen hebben vaak een verband met structurele ongelijkheid en/of stereotypen. Zo vertelden diverse deelnemers over seksistische en racistische opmerkingen jegens vrouwen en etnische minderheden in het algemeen of één persoon in het bijzonder.

Een specifieke soort belediging zijn opmerkingen die verwijzen naar iemands professionele kwaliteiten, vakgebied en/of methodologische voorkeuren. Diverse respondenten meldden dat anderen hen 'dom' of 'incompetent' hadden genoemd. Een van de deelnemers vertelde hoe haar leidinggevende haar ruim een half uur lang had 'afgebrand': 'Zelfs toen ik begon te huilen, ging ze maar door met vertellen hoe slecht ik presteerde als promovendus.'

### *Buitensluiting*

Onder buitensluiting vallen alle gedragingen die de intentie en/of het effect hebben dat mensen het gevoel krijgen geen deel uit te maken van een bepaalde groep. Het kan hierbij zowel om sociale als om werkgerelateerde buitensluiting gaan. Bij sociale buitensluiting kan het gaan om het negeren van mensen: weigeren met hen te praten en/of oogcontact vermijden, zelfs als de ander heel dichtbij zit of staat, iemands input, kritiek of klachten niet serieus nemen, niet komen opdagen op vergaderingen die iemand organiseert of niet reageren op iemands verzoek om een afspraak te maken. Werkgerelateerde buitensluiting omvat gedrag zoals het achterhouden van werkgerelateerde informatie. Dit is ook een vorm van wetenschappelijke sabotage, omdat het direct van invloed is op iemands werk.

### *Problematiseren van 'speciale behoeften'*

Deze laatste verschijningsvorm betreft het problematiseren van behoeften die als 'speciaal' worden aangemerkt, zoals die van zwangere vrouwen, jonge/alleenstaande ouders, mensen met een ziekte of een beperking, of mensen die in

De norm is nog steeds  
de vitale, gezonde,  
gelukkige, dag en nacht  
beschikbare werknemer

de rouw zijn. De ervaringen van de deelnemers laten zien dat de norm in de academische wereld nog steeds de vitale, gezonde, gelukkige, dag en nacht beschikbare werknemer is (zie ook Herschberg, Benschop & Van den Brink 2018a; Lund, 2015).

Sommige deelnemers die niet aan dit ideaal voldoen, kregen te maken met ongewenst gedrag. De deelnemers noemden bijvoorbeeld dat hun tijdens hun zwangerschapsverlof werd gevraagd werkgerelateerde taken uit te voeren. Deze respondenten kregen negatieve opmerkingen over hun situatie, bijvoorbeeld: 'De universiteit lijdt financiële schade omdat je onderzoek vertraging oploopt' of: 'Weet je wel hoe moeilijk het is om vervanging te vinden?' Ze voelden zich niet serieus genomen en kregen impertinente vragen, bijvoorbeeld of het echt nodig was om thuis te blijven na een miskraam, en of ze echt ziek waren als ze zich ziek hadden gemeld.

### Faciliterende kenmerken

Onze gegevens tonen aan dat er binnen universiteiten structurele en culturele systeemkenmerken zijn die ongewenst gedrag jegens vrouwen in de wetenschap faciliteren door het aan te moedigen, goed te praten, te bagatelliseren en te normaliseren.

### *Hiërarchieën binnen en buiten de universiteiten*

Hoewel mensen vaak aannemen dat universiteiten in Nederland zich kenmerken door gelijkwaardigheid en een informeel karakter, hadden de deelnemers aan het onderzoek te maken met grote machtsongelijkheid, waarbij bepaalde mensen soms aanzienlijke invloed hadden op de carrière van anderen. Zo stelde een van de deelnemers dat de wetenschappelijke carrière van promovendi en postdocs sterk afhankelijk is van hun promotor(en), waardoor ze 'gedrag tolereren dat je anders niet zou tolereren'. Vooral mensen met een tijdelijk contract en mensen met een verblijfsvergunning op basis van werk bevinden zich in een zeer kwetsbare positie. Het uiten van kritiek of het indienen van een klacht tegen iemand die zich in een machtige positie bevindt is bijna nooit een optie, omdat dit schadelijk kan zijn voor de eigen carrière. In een aantal gevallen dreigden

## Maatschappelijke oefenplaatsen

plegers van ongewenst gedrag met ontslag als slachtoffers hun mond zouden opendoen, en dit ging vaak gepaard met concrete maatregelen om mensen te (laten) ontslaan. Volgens veel deelnemers had dit vaak het beoogde effect: dat mensen te bang waren om nog hun mond open te doen (angstcultuur).

Organisatorische hiërarchieën beschermen plegers van ongewenst gedrag, vooral degenen die gelden als academische ‘ster’. Een van de respondenten, die haar ervaringen aan de vertrouwenspersoon meldde, kreeg het advies geen officiële klacht in te dienen, omdat ‘de universiteit deze hoogleraar, die zo veel geld en status inbrengt, nooit zal ontslaan’. Bovendien merkten de deelnemers dat mensen in een machtspositie hun macht zonder problemen kunnen uitbouwen door het aangaan van formele en informele allianties en door het aannemen van ‘klonen’. Ze dwingen loyaliteit af door binnen deze allianties anderen bepaalde voordelen te gunnen, zoals het co-auteurschap van artikelen of positieve beoordelingen. ‘Als je succesvol wilt zijn, moet je (...) meewerken, loyaal zijn en geen vragen stellen’, aldus een van de deelnemers. Verschillende deelnemers kregen te maken met tegenwerking, ontslag of plaatsing in een ‘mobiliteitstraject’, nadat zij binnen hun afdeling hun mond hadden opgedaan over misstanden of een oneerlijke bejegening.

Naast organisatorische machtsongelijkheden spelen ook bredere machtsongelijkheden een rol. Aangezien onze studie gender als speerpunt had, wezen veel respondenten op genderongelijkheden. Zij verwezen bijvoorbeeld naar de overrepresentatie van mannen in de academische top, de stereotypen over vrouwen en de macht van het old boys network, dat nog steeds in het voordeel van mannen werkt.

### *Competitieve en individualistische cultuur*

Een tweede belangrijke factor die ongewenst gedrag binnen universiteiten faciliteert, is de competitieve, individualistische cultuur binnen de huidige wetenschap (zie ook Macfarlane, 2016). Verschillende deelnemers wezen erop dat dit vaak gepaard gaat met een algemeen gebrek aan ‘zorg’: geen interesse, aandacht, betrokkenheid, hulp en ondersteuning. Hierbij gaat het niet alleen om basale dingen zoals vragen hoe het met iemand gaat of iemand een compliment geven, maar ook om grotere dingen zoals iemand aanmoedigen om bepaalde taken of verantwoordelijkheden op zich te nemen. Hoewel dit niet per se hoeft te leiden tot ongewenst gedrag, zorgt het wel voor een ‘kille’ en individualistische werkomgeving die ongewenst gedrag in de hand werkt. Bovendien zullen in een dergelijke omgeving omstanders minder snel geneigd zijn in te grijpen bij incidenten.

### *Inadequate reacties op incidenten*

Een derde belangrijke factor is dat de reactie op incidenten vaak inadequaat is, zowel op individueel als op institutioneel niveau (zie ook National Academies of Sciences, 2018). Hoewel een grote meerderheid van de deelnemers hulp

heeft gezocht, heeft dat slechts in één geval daadwerkelijk goed uitgepakt.

Veel deelnemers hadden het gevoel dat ze niet werden geloofd of niet serieus werden genomen: de overtuiging was dan dat ongewenst gedrag binnen de organisatie niet voorkwam. In andere gevallen geloofden mensen de deelnemer wel, maar konden of wilden ze geen hulp bieden. Vertrouwenspersonen bleken bijvoorbeeld niet de macht te hebben om in te grijpen, en ook leidinggevend en leiders schoten vaak tekort: ‘Het werd helemaal bij mij neergelegd. De decaan zei: “Als je iets wilt veranderen, moet je met hem gaan praten.” Ik zei dat ik dat niet durfde, omdat ik me niet veilig voelde, maar de decaan bleef aandringen: “Als je verder wilt komen, zul je wel moeten.” Dus dat was einde verhaal. Ik heb het gevoel dat wat mij is overkomen dus niet gehoord wordt.’

In dit geval, waarbij een respondent onder andere te maken had met verbale intimidatie, beledigingen en wetenschappelijke sabotage, legde de decaan alle verantwoordelijkheid voor het oplossen van het probleem bij de deelnemer; hierdoor individualiseerde en bagatelliseerde de decaan het probleem en nam geen enkele verantwoordelijkheid op zich om het op te lossen. Andere respondenten kregen het verzoek geen ‘onrust’ te veroorzaken en in sommige gevallen moesten ze zelfs een zwijgcontract ondertekenen.

### *Zwijgen van slachtoffers*

Een andere factor die ongewenst gedrag faciliteert, is het feit dat slachtoffers vaak zwijgen. Dit fenomeen kennen we ook uit de literatuur over huiselijk en seksueel geweld (Ahrens, 2006). Onze gegevens laten zien dat deelnemers besloten om onder invloed van de hierboven beschreven systeemfactoren hun mond te houden. Veel respondenten vertelden dat ze hun eigen ervaringen en emoties niet serieus namen en/of dat ze geen actie wilden ondernemen om een einde te maken aan het ongewenste gedrag. De deelnemers twijfelden of ze de situatie wel goed hadden ingeschat, zelfs als het om ernstige en structurele vormen van ongewenst gedrag ging: ze beschouwden zichzelf als ‘zwak’ en ‘onwaardig’ om wetenschapper te zijn. Als gevolg daarvan wachtten slacht-

In een dergelijke omgeving

zullen omstanders

minder snel geneigd zijn

in te grijpen bij incidenten

## Als gevolg hiervan raakt de wetenschap getalenteerde mensen kwijt

offers heel lang met het melden van ongewenst gedrag – als ze het überhaupt al meldden.

Verskillende respondenten namen hun eigen ervaringen wel serieus, maar besloten desondanks te zwijgen en geen officiële klacht in te dienen, uit angst voor de gevolgen: 'Ik was niet bang voor directe reacties, maar ik was wel heel bang dat dit schadelijk kon zijn voor mijn carrière. Dat ben ik nog steeds en daarom heb ik ook gearzeld om mijn verhaal te vertellen.' Anderen besloten uit loyaliteit jegens de pleger van ongewenst gedrag te zwijgen, of zeiden dat ze geen 'problemen wilden veroorzaken'. Dergelijke gevoelens worden versterkt door bepaalde systemische factoren, zoals de hiërarchische structuren binnen universiteiten, de afhankelijkheid van bepaalde mensen, de concurrentie en het individualisme en de inadequate reacties op incidenten.

### Een zware wissel

Ongewenst gedrag kan een zware wissel trekken op iemands werk en privéleven. Bovendien heeft het ernstige gevolgen voor de wetenschap zelf. De deelnemers vertelden dat zij zich als gevolg van ongewenst gedrag afgewezen, buitengesloten en onveilig voelden. Daarnaast gaven zij aan fysieke en psychologische gevolgen te ondervinden, variërend van chronische pijn tot hartritme stoornissen en van angstgevoelens tot burn-out en depressie (zie ook Nielsen & Einarsen, 2018). Verschillende deelnemers slikten medicijnen als gevolg van (de effecten van) het ongewenste gedrag. Ook ondervonden ze negatieve gevolgen op het gebied van persoonlijke relaties, productiviteit, creativiteit en motivatie. In sommige gevallen waren mensen niet langer in staat binnen de universiteit te werken.

Slachtoffers en hun collega's zijn vaak veel tijd en energie kwijt aan het 'overleven' en/of verbeteren van de situatie, waardoor zij niet het werk kunnen leveren dat zij onder veiligere werkomstandigheden wel hadden kunnen leveren. Dit betekent dat ongewenst gedrag binnen universiteiten ook van invloed is op de organisatie en de wetenschap in het algemeen. Bovendien raakt de wetenschap getalenteerde mensen als gevolg van ongewenst gedrag kwijt. Doordat vooral achtergestelde groepen zoals vrouwen en minder-

heden slachtoffer worden, vormt ongewenst gedrag een belemmering voor de inspanningen om meer diversiteit te creëren in de wetenschap. Het heeft dus een negatieve invloed op de academische kwaliteit.

### Aanbevelingen op drie niveaus

Ongewenst gedrag in de wetenschap is een complex en gelaagd probleem, waarvoor geen kant-en-klare oplossing bestaat. Wij bevelen aan om op minstens drie niveaus maatregelen te treffen en om daarnaast vervolgonderzoek te doen.

#### *Doorbreek het zwijgen*

Onze eerste aanbeveling is om het zwijgen te doorbreken en op alle niveaus van de universitaire organisatie bewustzijn te creëren over het probleem van ongewenst gedrag. Een onontbeerlijk onderdeel hiervan is de verspreiding van kennis over ongewenst gedrag en het verband met bredere structuren van ongelijkheid. Het voorkomen van ongewenst gedrag vereist niet alleen cognitieve kennis, maar ook een constructieve attitude en de juiste vaardigheden. Bij het aanleren van kennis, attitudes en vaardigheden is het van cruciaal belang dat wetenschappers zich bewust zijn van alle rollen die zij kunnen hebben: die van slachtoffer, omstander én pleger. Het integreren van maatregelen in bestaande structuren lijkt de beste garantie om structurele aandacht te krijgen voor dit onderwerp. Als concreet voorbeeld valt te denken aan het integreren van het thema ongewenst gedrag in cursussen voor beginnende onderzoekers en vooral in leiderschapsprogramma's voor wetenschappelijk personeel, managers, directeurs, afdelingshoofden, decanen en rectoren (zie ook Evans, 2017). Daarnaast kunnen instellingen het debat over ongewenst gedrag in de wetenschap stimuleren door middel van workshops, paneldiscussies, lezingen of theatervoorstellingen over het onderwerp.

#### *Ondersteun de slachtoffers*

Ten tweede moeten er betere ondersteuningsstructuren komen voor slachtoffers van ongewenst gedrag. Door op een constructieve manier te reageren op incidenten beperk je niet alleen de schade als gevolg van incidenten, maar moedig je mensen ook aan om niet langer te zwijgen. Het academisch personeel moet gedragscodes naleven, wat in eerste instantie een verantwoordelijkheid is van de wetenschappelijke instellingen zelf. De benoeming van vertrouwenspersonen is noodzakelijk, maar niet voldoende; elke wetenschappelijke instelling dient een structuur te creëren waarin de kennis en bevoegdheid aanwezig zijn om in te grijpen in geval van ongewenst gedrag.

Zelfs als er een dergelijke structuur aanwezig is en de leidinggevenden betrokken zijn, kan er in sommige gevallen een 'buitenstaander' nodig zijn die onafhankelijk is van de instellingen. Dit kan bijvoorbeeld een onafhankelijk nationaal universitair orgaan zijn, waar slachtoffers en omstan-

# Maatschappelijke oefenplaatsen

ders terecht kunnen voor advies, onderzoek en interventie indien de reactie binnen de eigen instelling inadequaat is. De plaats van dit orgaan binnen het wetenschapsbestel is van cruciaal belang om legitiem en onafhankelijk van alle universitaire instellingen te kunnen optreden.

## Zorg voor een cultuuromslag

Ten derde zou de academische wereld veranderingen moeten doorvoeren in de huidige hiërarchische, competitieve en individualistische cultuur en structuur van universiteiten, die ongewenst gedrag immers in de hand werkt. Daarbij zou het een goed uitgangspunt kunnen zijn een *culture of care* te creëren, die mensen aanmoedigt elkaar te helpen en te ondersteunen en in teamverband samen te werken, en waar diversiteit en inclusie eerder de norm zijn dan de uitzondering. Een dergelijke cultuuromslag zou gepaard moeten gaan met structurele veranderingen, bijvoorbeeld ten aanzien van het hiërarchische karakter van universiteiten. Wij verwachten dat er goede voorbeelden te vinden zijn die andere instellingen en afdelingen kunnen inspireren. Daarom adviseren wij om deze goede voorbeelden in kaart te brengen en te verspreiden.

Om universiteiten te stimuleren een cultuuromslag tot stand te brengen, raden wij ook aan om het ‘werkklimaat’ mee te nemen in de huidige visitatieprocedures. Momenteel zijn deze procedures vooral gericht op de kwaliteit van onderzoek en onderwijs. Dit zou je kunnen uitbreiden met vragen over het werkklimaat en ongewenst gedrag.

## Vervolgonderzoek is nodig

Tot slot bevelen wij ten minste drie soorten vervolgonderzoek aan die nodig zijn om beter inzicht te krijgen in ongewenst gedrag in de wetenschap:

- (1) kwalitatieve casestudy's die ingaan op de perspectieven, motieven en acties van verschillende actoren: slachtoffers, plegers, omstanders, directe leidinggevendenden, bestuurders en actoren zoals vertrouwenspersonen en humanresourcesafdelingen;
- (2) kwantitatief/kwalitatief onderzoek naar ongewenst gedrag bij groepen die wij niet hebben meegenomen of die ondervertegenwoordigd waren in ons onderzoek,

- zoals mannen, lhbt'ers, gekleurde, gehandicapte of jonge wetenschappers, wetenschappers met een tijdelijk contract en wetenschappers zonder verblijfsvergunning;
- (3) kwantitatief, longitudinaal onderzoek naar de prevalentie en de gevolgen van ongewenst gedrag in de wetenschap.

## Eerste tekenen van vooruitgang

Sinds het uitkomen van ons onderzoek zijn er verschillende ontwikkelingen in gang gezet. In aanloop naar het verschijnen van het rapport lanceerden de universiteiten een gezamenlijk statement over sociale veiligheid binnen universiteiten. Verschillende instellingen hebben hun gedragscodes onder de loep genomen en kijken naar het (dis)functioneren van systemen van melding, rapportage en aanpak van ongewenst gedrag. Ook werken ze aan het vindbaarder maken van informatie.

Het toneelstuk dat het LNVH ontwikkelde in samenwerking met Het Acteursgenootschap (*#MeTooAcademia: The Learning Curve*) maakt een ronde langs de universiteiten en ook organiseren verschillende instellingen lezingen, symposia en seminars rond het thema voor meer bewustwording. Er zijn Kamervragen gesteld en er is een motie aangenomen voor het instellen van een onafhankelijke, nationale ombudspersoon. Het LNVH heeft een verzoek voor vervolgonderzoek neergelegd bij de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) en de Vereniging van Universiteiten (VSNU); de uitkomst hiervan is bij het perse gaan van dit artikel nog niet bekend.

Er lijkt iets in beweging te zijn gekomen, maar een cultuurverandering kost tijd. We hopen dat dit onderzoeksrapport de verantwoordelijke personen en organisaties inspireert om hier tijd, geld en menskracht voor vrij te maken, zodat we een academisch klimaat kunnen creëren waarin alle wetenschappers tot hun recht komen.

## Marijke Naezer

is onafhankelijk onderzoeker op het gebied van genderstudies

## Marieke van den Brink

is hoogleraar Gender & Diversity aan de Radboud Universiteit Nijmegen

## Yvonne Benschop

is hoogleraar Organizational Behavior bij het Institute for Management Research van de Radboud Universiteit Nijmegen

Zo'n cultuuromslag

zou gepaard moeten

gaan met structurele

veranderingen

Dit artikel is tot stand gekomen in samenwerking met het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). Het volledige rapport is te vinden op de website van het LNVH: [www.lnvh.nl/a-3078/harassment-in-dutch-academia-exploring-manifestations-facilitating-factors-effects-and-solutions](http://www.lnvh.nl/a-3078/harassment-in-dutch-academia-exploring-manifestations-facilitating-factors-effects-and-solutions)

## Literatuur

- Ahmed, S. (2012). *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Durham: Duke University Press.
- Ahrens, C. (2006). Being silenced: The impact of negative social reactions on the disclosure of rape. *American journal of community psychology*, 38(3), 263-274.
- Clancy, K.B.H., Lee, K.M.N., Rodgers, E.M., & Richey, C. (2017). Double jeopardy in astronomy and planetary science: Women of color face greater risks of gendered and racial harassment. *Journal of Geophysical Research: Planets*, 122(7), 1610-1623.
- Evans, L. (2017). University professors as academic leaders: Professorial leadership development needs and provision. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(1): 123-140.
- FNV/VAWO (2019). *Sociale veiligheid van medewerkers op universiteiten*. [www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2019/05/helft-universiteitspersoneel-ervaart-sociaal-onveilig](http://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2019/05/helft-universiteitspersoneel-ervaart-sociaal-onveilig)
- Gross, C. (2016). Scientific misconduct. *Annual Review of Psychology*, 67(1), 693-711.
- Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., & Stibal, J. (2003). Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*, 56(3), 607-631.
- Lund, R. W. (2015). *Doing the Ideal Academic - Gender, Excellence and Changing Academia*. Aalto University.
- Macfarlane, B. (2016). Collegiality and performativity in a competitive academic culture. *Higher Education Review*, 48(2), 31-50.
- Miller, G., Miller, V., Marchel, C., Moro, R., Kaplan, B., Clark, C., & Musilli, S. (2019). Academic violence/Bullying: Application of Bandura's eight moral disengagement strategies to higher education. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 31(1), 47-59.
- Misawa, M. (2015). Cuts and bruises caused by arrows, sticks, and stones in academia: Theorizing three types of racist and homophobic bullying in adult and higher education. *Adult Learning*, 26(1), 6-13.
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2018). *Sexual harassment of women: Climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine*. Washington D.C.: The National Academies Press.
- Nielsen, M.B., & Einarsen, S.V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71-83.
- Nielsen, M.B., Matthiesen, S.B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955-979.
- Thakur, M.B., & Paul, P. (2017). Sexual harassment in academic institutions: A conceptual review. *Journal of Psychosocial Research*, 12(1), 33-40.

## Noot

- Het gaat hierbij om netwerken die zich richten op het vergroten van de diversiteit en inclusie op Nederlandse universiteiten, vooral op het gebied van gender en etniciteit: het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), Athena's Angels, Halkes Women Faculty Network Nijmegen (Radboud Universiteit), Radboud Gender & Diversity Studies, Pandora Vrouwenetwerk Utrecht (Universiteit Utrecht), de Vereniging van Nederlandse Vrouwelijke Artsen (VNVA), de Vakbond voor de Wetenschap (VAWO), Science Guide, het Promovendi Netwerk Nederland (PNN), het Netherlands Research Integrity Network (NRIN), het ECHO Expertise Centrum Diversiteitsbeleid en Black Female Achievers.