

Zoek de verschillen

In Nederland blijft het bijna onmogelijk: carrière maken in de wetenschap als je vrouw bent én moeder. Sheila Krishnadath, hoogleraar Translationele Gastro-enterologie en één van de ‘supervrouwen’ die dat wel lukte, breekt in haar oratie een lans voor meer diversiteit in het wetenschappelijk bedrijf.

Door Andrea Hijmans

Nederland loopt achter als het gaat om topvrouwen in de wetenschap. Hoe komt dat?

‘Al jaren studeren er meer vrouwen af dan mannen in onze sector. Daar ligt het dus niet aan. Waaraan dan wel? Vrouwen met een gezin maken moeilijk carrière in de wetenschap. Laat ik dat illustreren aan de hand van mijn eigen citatie-index. Kijk: twee duidelijke dipjes, en die vallen, niet geheel toevallig, samen met de geboorte van mijn twee kinderen. Na verloop van tijd herstelt de curve zich maar feit blijft: na zwangerschap en bevalling tel je eventjes niet mee. Terwijl die periode doorgaans samenvalt met de “geboorte” van je loopbaan als top-onderzoeker. Een vrouw heeft, anders gezegd, meer tijd nodig om een wetenschappelijk CV op te bouwen dan haar mannelijke leeftijdgenoten. Dat wordt nogal eens uit het oog verloren. Ook door instanties als NWO, die beurzen verdelen om talentvolle wetenschappers van eigen bodem vooruit te helpen. Bij de Veni’s (voor pas gepromoveerde onderzoekers) doen vrouwen het nog heel aardig. Dat verandert echter bij de beurzen voor ervaren onderzoekers, de Vidi’s, waarvan we weten dat ze vaak gaan naar de “professorabelen”, de toekomstige hoogleraren. Vanaf je promotie heb je als onderzoeker een beperkt aantal jaar om je naam te vestigen en een

voorstel in te dienen. Ook al wordt er wel enigszins rekening gehouden met *family planning*, vrouwen met jonge kinderen redden het vaak niet in die tijdsspanne.’

Hoe zou het beter kunnen?

‘Gelukkig worden steeds meer wetenschappers op Europees niveau beoordeeld voor de prestigieuze *grants* van de European Research Council (ERC). Daarbij let men op publicaties, maar ook op zaken als “creativiteit” en “excellence”. Bovendien streeft de Council bij toekenning welbewust naar *gender balance*. En met succes. Het geheime wapen? In hun selectiecommissies is sprake van een betere balans tussen mannen en vrouwen (of, meer in het algemeen, van diversiteit). Dat maakt – ook letterlijk – een wereld van verschil. In Nederland bestaan beoordelingscommissies nog overwegend uit mannen. Die zijn (onbewust?) geneigd een beurs te geven aan iemand waarmee ze zich kunnen identificeren. Heel logisch, heel menselijk. Maar het werkt in het nadeel van vrouwen. De kijk die vrouwen, vanuit hun positie en ervaring, hebben op het oplossen van wetenschappelijke vraagstukken is voor mannen vaak minder goed invoelbaar en niet goed op waarde te schatten. Dus maken mannen meer kans.’



Foto: Marreke de Lorijn/Marsprine

Je pleit daarom voor een betere mix in selectiecommissies. Hoe belangrijk zijn daarnaast de bekende en veelgenoemde maatregelen als betere kinderopvang en meer parttime banen?

'Natuurlijk is kinderopvang belangrijk. Overheid, regel dat beter. Differentieer! Nu wordt te veel gedacht in algemene termen: *one size fits all*. Neem de bijdrage in de kinderopvang: daarvoor telt louter het gezinsinkomen. In veel gevallen bepaald door het hogere salaris van de man. Die wordt dus gestimuleerd om te blijven werken, terwijl de vrouw voor een keuze komt te staan: carrière maken en veel betalen, of toch maar fulltime moederen omdat die baan financieel weinig oplevert. Blijkbaar is de overheid nog steeds van mening dat een vrouw zich alleen hoeft te ontwikkelen als haar man (te) weinig verdient.

Wat parttime werken betreft: je als je dat wil, moet de mogelijkheid er zijn. Persoonlijk hecht ik meer aan flexibiliteit. Niet vastzitten aan werktijden die in beton gegoten lijken. En verder? In de zakenwereld heeft Europa een vast percentage vrouwelijke CEO's verplicht gesteld. Het werkt; het aantal vrouwelijke bestuurders steeg fors. En nee, dat zijn zeker niet allemaal ex-cuus-Truzen – die topvrouwen kunnen echt wel wat. Dus wat let ons om hetzelfde te doen binnen de wetenschap? Gewoon, stimuleringsmaatregelen. Of een quantum.'

Hoe doet het AMC het?

'Zeker niet slecht, maar we zijn er nog niet. Voor mijn oratie heb ik mijn eigen onderzoeksafdeling eens tegen het licht gehouden. Wat de assistenten in opleiding betreft loopt het prima: circa tweederde is vrouw. Maar ga je een niveautje hoger dan verandert het beeld. Onze postdocs: overwegend man. En dat geldt in nog sterkere mate voor de Principal Investigators, de hoofdonderzoekers met een eigen onderzoekslijn: zes mannen en één vrouw. *Wij selecteren uitsluitend op kwaliteit*, wordt er dan gezegd. Uitstekend natuurlijk, en dat moet het AMC ook vooral blijven doen. Maar welke kwaliteit? Wat versta je daaronder, en hoe beoordeel je die? Tsjaa... dan kom ik weer op die selectie- en benoemingscommissies. Via vrouwen haal je vanzelf meer vrouwen binnen.'

Nog tips voor dames met ambities?

'Als jonge, gekleurde vrouw onderzoek ik een ziektebeeld (de zogeheten Barrett-slokdarm) dat vooral voorkomt bij blanke, westerse mannen van middelbare leeftijd. Natuurlijk, ik had me ook kunnen richten op suikerziekte bij Hindoestanen. Maar ik vind de slokdarm interessanter – daar ligt mijn passie. Voor mij is de ultieme emancipatie dat ik me kan richten op wat ik leuk vind en waar ik goed in ben. Mijn advies? Durf een uitzondering op de regel te zijn. En wees vooral eigenwijs!'