

# 'Het diversiteitsprobleem is geen vrouwenprobleem'

Hoewel de wiskunde en informatica al lang niet meer alleen een mannenwereld is, valt er nog een flinke slag te slaan op het gebied van diversiteit, zeggen CWI's managementteamlid **Monique Laurent** en PhD-onderzoeker **Sophie Huiberts**.



CV

## MONIQUE LAURENT

Laurent is onderzoeker en lid van het management team van CWI. Ze is lid van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) en hoogleraar bij Tilburg University. Als wiskundige ontwikkelt ze methoden waarmee optimaliseringsproblemen kunnen worden opgelost. Die kunnen gebruikt worden voor allerlei toepassingen, van economische systemen tot logistiek.

Tekst: Ans Hekkenberg  
Fotografie: Bram Belloni

**Als je kijkt naar het percentage vrouwelijke onderzoekers bij het CWI, dan heeft het instituut haar doelstellingen nog niet behaald. Hoe komt dat?**

**ML:** 'Diversiteit is niet alleen op het CWI een lastig punt, maar wereldwijd in onze vakgebieden. Het aantal vrouwelijke studenten is groot, maar hoger op de ladder, van PhD-onderzoekers tot hoogleraren, wordt het aantal steeds kleiner. Het is een uitdaging om vrouwen ook op die posities te krijgen. We doen daar ons best voor, maar soms hebben we pech. Dan werven we talentvolle vrouwen, maar vertrekken ze weer.'

**Waarom gebeurt dat?**

**ML:** 'Wat soms speelt is het zogeheten *two-body problem*, dat ontstaat wanneer twee wetenschappers een relatie hebben. Eén van hen kan een mooie positie vinden, maar de ander moet in de buurt óók een baan kunnen krijgen. Als dat niet lukt, leidt dat tot vertrek. Bij het CWI hebben we meer-

maals meegemaakt dat we zo talentvolle vrouwen verloren. Gelukkig is het recent ook weer gelukt om een aantal getalenteerde vrouwen aan te trekken.'

**Op welke manieren probeert het CWI de diversiteit te vergroten?**

**ML:** 'De 'pool' vrouwelijke wetenschappers is kleiner. Daarom zoeken we actief naar vrouwelijke kandidaten voor posities, bijvoorbeeld door veelbelovende wetenschappers erover te mailen. En we doen mee met initiatieven van onderzoeksfinancier NWO (Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek - red.) om vrouwelijke onderzoekers te werven met extra beurzen. Daarnaast proberen we op de lange termijn impact te hebben door jonge meisjes rolmodellen te laten zien. Als meisjes alleen mannen zien in de wetenschap, dan lijkt zo'n carrière niet aantrekkelijk. Maar als ze onderzoekers zien die op ze lijken, denken ze eerder: dat is een baan die ik later ook kan doen!'

**Zijn rolmodellen ook voor jonge onderzoekers belangrijk?**

**SH:** 'Ik denk het wel. De theoretische





## interview

Monique Laurent en Sophie Huiberts

informatica kent een aantal heel indrukwekkende vrouwen. Virginia Vassilevska Williams bijvoorbeeld (beroemd vanwege haar werk in het snel vermenigvuldigen van getallenverzamelingen die matrices heten - red.). Zo iemand inspireert. Je ziet als vrouw in de informatica maar weinig vrouwen om je heen. Het is dan des te belangrijker om te zien dat er vrouwen zijn die zo enorm succesvol zijn - om te zien dat dat gewoon kan.'

### Wat kan er in het vakgebied veranderen om de genderbalans te verbeteren?

**ML:** 'Een loopbaan in de wetenschap vraagt veel van jonge onderzoekers. Je moet vaak jaren naar het buitenland. Dat kan botsen met je privéleven, bijvoorbeeld als je een wens hebt om een gezin te stichten. Dat geldt natuurlijk niet alleen voor vrouwen. Zulke vereisten zorgen ervoor dat mensen de wetenschap verlaten. Zonde, want zo lopen we talent mis. Ik denk daarom dat we flexibeler moeten zijn. We moeten mensen er niet op afrekenen als zij andere keuzes hebben gemaakt dan het gebruikelijke pad. Er moet meer diversiteit komen in hoe je je loopbaan kan inrichten.'

**SH:** 'Ik denk dat een kinderwens niet het enige knelpunt is. Het probleem dat Monique schetst herken ik. Ik ken veel post-doc-onderzoekers die elk jaar in een ander land zitten en maar weinig die daar gelukkig van worden. Zelf woon ik graag in Nederland. Ik weet niet of ik bijvoorbeeld een jaar in de Verenigde Staten zou willen wonen. Dat kan een reden zijn om niet door te gaan in het vakgebied.'

### Hebt u tijdens uw loopbaan obstakels ervaren vanwege uw vrouw-zijn?

**SH:** 'Ik probeerde op een conferentie met een onderzoeker te praten die heel kortaf deed. Daarna zag ik diezelfde wetenschapper wel uitgebreid kletsen met een andere junior onderzoeker. Raar, vond ik, totdat ik via het roddelnetwerk hoorde dat deze persoon een hekel heeft aan vrouwen. Zoiets heb je als jonge onderzoeker niet eens door. Je moet het van anderen horen.'

**ML:** 'Zelf heb ik geen obstakels ondervonden. Wel is het soms lastig dat je als vrouwelijke wetenschapper extra taken krijgt. Het is belangrijk dat commissies die gaan over het uitreiken van prijzen of onderzoekposities niet uit alleen mannen bestaan. Maar dat betekent wel dat de weinige vrouwen in het vakgebied steeds voor zulke commissies worden gevraagd. Daardoor neemt je werkdruk toe. Wat ik dan ook belangrijk vind, is dat we beseffen dat het diversiteitsprobleem geen vrouwenprobleem is. Ook, of vooral, mannen moeten er werk van maken!'

### Veel diversiteitsstrategieën zijn gericht op cisgender vrouwen. Sophie Huiberts, vindt u als transgender vrouw dat de wetenschap een te nauwe focus heeft wat betreft diversiteit?

**SH:** 'Ik denk zeker dat veel diversiteitsinspanningen te beperkt zijn. Of dat specifiek voor de cis-/transdynamiek geldt, vind ik moeilijk te beoordelen. We zijn natuurlijk met minder, dus ik weet niet of we ondervertegenwoordigd zijn. Wat me meer opvalt, is dat ons instituut voornamelijk uit witte wetenschappers bestaat. Dat is niet oké. Nederland kent veel mensen met een migratieachtergrond, maar dat zien we niet terug op het CWI.'

**ML:** 'Ik onderschrijf dat. Hetzelfde geldt voor andere kennisinstellingen. Ik denk dat het probleem al begint op basisscholen. Mensen hebben vooroordelen over kinderen met een migratieachtergrond, net zoals ze vooroordelen hebben over meisjes. Daarmee stuur je die kinderen, ook al gebeurt dat veelal onbewust.'

### Zal dat ooit veranderen?

**ML:** 'Ik hoop het. Op dit moment zijn er gelukkig veel kansen voor talentvolle vrouwen. En het mooie aan wiskunde is: het kent geen grenzen, geen kleur, geen gender.'  
**SH:** 'Ik ben het daar niet helemaal mee eens. Als abstract ding, los van menselijke context, kent wiskunde inderdaad geen kleur en gender. Maar wiskunde wordt gedaan door mensen. Wij beslissen welk onderzoek



CV

### SOPHIE HUIBERTS

Huiberts is promovendus bij het CWI en lid van de ondernemingsraad. In 2019 werd ze uitgenodigd als een van de *200 most qualified young researchers worldwide* voor het Heidelberg Laureate Forum, waar jonge talenten netwerken met de absolute top van de wiskunde en informatica. Ze is het Nederlandse contactpunt van de European Women in Mathematics-netwerk. Ook werkt Huiberts aan optimalisering. Fabrieken en bedrijven gebruiken optimalisatie-software om hun schema's te bepalen. Waarom deze software zelfs bij complexe problemen goed werkt, weten we niet. Huiberts hoopt dit te achterhalen.

belangrijk is en hoe het moet gebeuren. En door die beslissingen krijgt wiskunde in de praktijk wel degelijk kleur en vorm. Denk bijvoorbeeld aan algoritmes die bepalen wie door de politie gecontroleerd wordt. Doordat we die algoritmes baseren op databanken die door mensen zijn gemaakt, komen daar menselijke vooroordelen in terug. Een algoritme kan alsnog bepaalde groepen benadelen. Als je zegt dat wiskunde gender- en kleurenblind is, ga je hieraan voorbij'

**ML:** 'Daar heb je gelijk in. Met pure algebraïsche meetkunde of combinatoriek kun je weinig kwaad doen. Maar als het gaat om toepassingen, is dat anders.' ■