

DAMN HONEY - AFLEVERING 11

NYD: Voordat we beginnen, gaan we vragen om geld.

ML: Microfoons, een Soundcloud-abonnement, een producer, it ain't cheap, piepeltjes.

NYD: Als jij denkt: JAAA, ik help die meiden daar graag mee, dan hebben we goed nieuws: dat kan.

ML: We hebben een Patreon-pagina aangemaakt, en dat is een platform waarop je creatieve projecten kunt steunen.

NYD: Via die pagina kun je een soort abonnement op ons nemen, al vanaf een euro per maand.

ML: Plus: je kunt het abonnement stopzetten wanneer je wilt, dus ook meteen na de eerste donatie.

NYD: Ga naar patreon.com/damnhoney of kijk in de bio van ons Instagram-account.

ML: En als je er geen zin in hebt, dan doe je het niet. Zelf weten.

ML: Dag favoriete feminist, welkom bij DAMN HONEY!

INSTART INTRO TUNE

NYD De podcast over shit waar je als vrouw van deze tijd mee moet dealen.

ML Mijn naam is Marie Lotte.

NYD en ik ben **NYD**ia.

ML En in deze elfde aflevering hebben wij twee vrouwen uit de wetenschap te gast: Suze Zijlstra en Anna-Luna Post.

NYD We leerden ze kennen door een stuk dat ze schreven voor Science Guide, waarin ze de vraag stellen waarom het altijd de vrouwen zelf zijn, die iets aan hun achtergestelde positie in de academie moeten doen.

ML: Suze, jij bent universitair docent maritieme geschiedenis aan de universiteit in Leiden. En je bent gespecialiseerd in de Nederlandse koloniale geschiedenis en je schrijft momenteel een boek dat 'De voormoeders' heet. En dat gaat over over vrouwen in jouw

eigen Nederlands-Indische familie van de VOC-tijd tot heden. Wat leuk om je eigen familie te onderzoeken.

Suze: Ja, dat vind ik ook! Het is een heel andere manier van geschiedenis schrijven dan dat ik tot nu toe heb gedaan, dus...

ML: Veel persoonlijker, natuurlijk!

Suze: Ja, absoluut, er komen heel veel dingen samen.

ML: Ja. En wat is de reden dat je de vrouwen – want je onderzoekt de vrouwen van vroeger?

Suze: Ja, eigenlijk wel. De reden is vooral dat nog steeds vooral naar de mannen wordt gekeken in deze geschiedenis. Als we het bijvoorbeeld over de VOC hebben, dan gaat het vooral over de Europese mannen die naar Azië gaan, aanmonsteren, en al dat soort dingen. Maar uiteindelijk de andere kant van het verhaal, dat ze daar vrouwen tegenkwamen, daar vaak kinderen mee kregen en hun afstammelingen, daar gaat het weer minder over. En daar wil ik graag over schrijven door dit boek.

ML: Cool! Hartstikke leuk. Welkom.

NYD: En naast jou zit Anna-Luna Post, en zij promoveert aan de Universiteit Utrecht. Haar proefschrift gaat over de relatie tussen roem & geloofwaardigheid van wetenschappers, en dat doet ze aan de hand van de casus Galileo Galilei. En als ik die naam hoor, dan denk ik altijd: ‘Galileoooo Galileeeeeiiiiii’ van Queen. Heb jij dat nog steeds, of gaat dat weg?

AL: Nee, nee inmiddels niet meer. Nee, dat gaat wel weg, ja. Dat scheelt. Anders dan zou ik de hele tijd dat zelfde liedje in m’n hoofd hebben, en ik ben heel blij dat dat niet zo is. Ik ben niet zo’n Queen-fan. (Rest lacht.)

NYD: Nou, straks gaan we het met jullie hebben over vrouwen in de wetenschap, maar EERST. ML, wat was het minst feministische wat je afgelopen week gedaan of gedacht hebt?

ML: Nou, het viel mij de afgelopen weken op dat ik echt Heel. Veel. Sorry. Heb gezegd. De Hele Tijd. Sorry, mag ik er even langs. Sorry dat ik dit wil kopen. Sorry dat ik hoofdpijn heb. Sorry dat ik fiets. Sorry dat ik dit doe.

NYD: Sorry dat ik besta!

ML: Sorry dat ik besta, inderdaad. Dus het was heel... En mijn vriendin die wees me er al op dat soms – ik vroeg om een paracetamol ergens, in een theater, en ik sta dan al helemaal een soort van in een verontschuldigende houding met allerlei lichaamsbewegingen, sta ik zo, om zo’n paracetamol te vragen. Het was gewoon één en al verontschuldiging. Ik weet niet wát er aan de hand was, maar het wordt ook weer tijd dat ik daarmee stop. **NYD**!a!

NYD: Ja. Ik was bij m’n vriend en ik had m’n haar gewassen en toen ging ik mijn haar föhnen met zijn föhn, en toen dacht ik: ‘What the fuck heeft hij een supergoeie föhn, een

föhn die veel beter is dan mijn eigen föhn?’ (Rest lacht.) En dat was raar, dat ik dat dacht.
Anna-Luna!

AL: Ja, ik had een etentje en daar werd mij gevraagd hoe mijn ervaring was met studeren in het buitenland – ik heb in Italië gestudeerd – en wat ik vond van het niveau van studeren daar. En ik reageerde eigenlijk een beetje met: ‘Ja, kan niet zo goed inschatten, want ik had allemaal mondelinge tentamens, en ik weet niet zo goed, ik had hele hoge cijfers, maar ik weet niet in hoeverre het: ‘OH, een leuk blond meisje, die geven we een hoog cijfer’ heeft meegespeeld.’ En achteraf dacht ik: dat is ZO’n stom antwoord, want ik heb gewoon heel hard gewerkt daar. Ik had hele hoge cijfers, omdat ik heel goed meedeed en goed Italiaans sprak. Heel veel buitenlandse studenten doen dat niet. Ik kon gewoon meekomen met cursussen op masterniveau, waarbij ik dus hele dikke Italiaanse boeken las en daar dan vervolgens een mondeling tentamen over aflegde. Dat deed ik blijkbaar gewoon goed. En ik vond het zo stom, want ik heb er én m’n eigen opleiding mee naar beneden gehaald ten overstaande van twee hoogleraren, én ook het stereotype verder versterkt, van, ja, van blonde meisjes in Italië en hoe die behandeld worden.

ML + **NYD:** Ja...

AL: Maar ook van Italiaanse opleidingen als ‘minder goed’ en ‘minder betrouwbaar’, terwijl dat was helemaal niet nodig.

NYD: Niet nodig!

ML: Nee!

AL: Dus zonde. Gemiste kans.

NYD: Goeie, wel.

ML: Hele goeie! Suze?

Suze: Ja. Ik heb best wel Downton Abbey gebinged. (Rest lacht.)

ML: Love Downton Abbey.

Suze: En eh... Ja, ik houd er heel veel van, en er zitten ook best wel veel – zeg maar, het gaat best wel veel over ongelijkheid van de vrouw, en ongelijkheid in klasse en dergelijke. Maar dan aan het eind van het verhaal zijn we toch pas écht blij als zelfs de vrijgevochten Edith met haar markies is getrouwd.

NYD: Ja.

Suze: En haar ware liefde vindt. Dat is één ding. En zeker nu bij het herkijken viel me weer extra op hoe wit het eigenlijk is, wat héél jammer is, aangezien het helemaal niet de realiteit was van de British Empire dat dat helemaal geen issue was. En áls het al ter sprake komt dat bijvoorbeeld India een onderdeel is van de British Empire, dan wordt het echt even tussen neus en lippen door genoemd. En ik denk dat ze daar zoveel meer over hadden kunnen doen. En ook bijvoorbeeld, de enige zwarte persoon erin is de zwarte bandleider waar Lady Rose dan een soort van een affaire mee ontwikkelt.

ML: Oh ja...

Suze: Maar zijn karakter krijgt eigenlijk ook heel weinig ruimte en weinig ontwikkeling. Ik vond het echt een gemiste kans.

NYD: En dan toch smul je ervan, hè.

Suze: En toch smul ik ervan!

AL: Hij wordt ook echt alleen geproblematiseerd als zwart, toch, hij heeft verder niet iets anders wat hem tekent of onderscheidt?

Suze: Ja, precies! Nee. Nou ja, de bandleider an sich is inderdaad... Maar dat is ook een stereotype. Dat dat de enige manier was waarop zwarte mensen zich konden profileren, of geld konden verdienen, wat natuurlijk ook niet zo was. Dus inderdaad, dat is best wel – superproblematisch. En dan toch, inderdaad, smul ik ervan.

ML: Het heerlijk vinden!

NYD: En bingen, en doorkijken.

Suze: En ik vind ook, het is zó mooi gemaakt, en het is gewoon zo FIJN. Dus dat vind ik eigenlijk, als ik er echt over nadenk, denk ik van, ja, ah, ik wou dat ze ook dáár meer mee hadden gedaan.

AL: Maar er schijnt een film te komen, hè?

Suze: Ja, ik hóóp echt...

AL: Dat wordt wel al drie jaar gezegd, ik weet niet of het nou waar is...

Suze: Ja. Nee, nee, nee: september 2019, ik heb het opgezocht!

AL: Oooh, wat goed! Maar goed, dan misschien grijpen ze dat aan om iets meer woke te zijn.

Suze: Dat hoop ik, echt.

AL: Ik ook! Ja.

NYD: We kunnen een brief schrijven.

Suze: Dus qua veel thema's zijn ze dat denk ik wel al, dat ze echt al veel, inderdaad, bijvoorbeeld wat betreft seksisme, en, nou ja...

AL: Klasse.

Suze: Klasse, inderdaad, enzovoort. Dus daar ligt volgens mij nog een kans.

NYD: Ja.

ML: Alle Downton Abbeys, of eh, Abbey-fans, moeten eigenlijk massaal eventjes eh...

NYD: In de pen.

ML: In de pen klimmen. Precies.

NYD: Gaan we door met de post!

ML: Post! Dit keer in de vorm van korte berichtjes op Instagram van Xanne-Li en Carlien. En zij stuurden ons allebei een reclame van Bol.com door met de vraag: 'Huh-what?'

NYD: Het gaat om het volgende filmpje, en onder dat filmpje stond de tekst: 'je kunt natuurlijk niet elke dag zo'n stoere bink zijn, hè?'

GELUIDSFRAGMENT BOL:

'Hmmm griep. Of mannengriep? Zo herken je het. Moet-ie eindeloos diep zuchten, snuit-ie vaker dan hij ademt, heeft-ie die 'ik draag al het leed van de wereld'-blik, kan-ie zelfs de soep niet meer eten, moet hij non-stop blaffen, komt-ie hangend de dag door? Dan is het: mannengriep. Gelukkig vind je bij Bol.com alles voor als hij de mannengriep heeft.'

NYD: De 'mannengriep'!

ML: Vorig jaar ging Etos hier ook al mee aan de haal. En toen hadden ze een reclame voor een fictief middel dat Anti-mannengriep heet. Met extra anti-aanstellertis formula. Als het einde nabij is. Gebruik bij totaal onvermogen om van de bank te komen. Het is gewoon, het is zo verschrikkelijk! En er stond toen, en dat wil ik heel eventjes voorlezen, op de website van de Etos een tekst: "Eén keer per jaar een zieke man, ach, dat overleven we wel. Het jammere is dat we nu moeten toegeven dat die mannen wel degelijk ergens beter in zijn dan wij: griep hebben. Terwijl vrouwen met 39 graden koorts gewoon met UGGs en joggingpak op het schoolplein staan om de kinderen op te halen (probeer maar eens glamorous te zijn met griep), hebben mannen het zo zwaar, dat er niks anders opzit dan het alleen maar heel zwaar te hebben." Dit is toch...

NYD: Ja, dit hele 'mannengriep', ik... Één: ik herken er niks van. Ik ken geen mannen in mijn omgeving die zich aanstellen. Twee...

ML: Waarom zou je je niet mogen aanstellen als je ziek bent?

NYD: ... griep hebt. Je bent ziek!!

Suze: Ik wou net zeggen, ik ken ze wel, maar dat is vaak ook wel met reden dan, als je... Ik bedoel, ja.

NYD: Maar het is dan toch gewoon: ziek zijn?

ML: Ja, het is dan niet aanstellen, het is dan gewoon: je echt effe kut voelen, en dan gewoon daar ook eventjes lekker ingaan.

AL: In mee gaan.

ML: Ja, waarom niet? Waarom altijd maar...

Suze: Blijf gewoon thuis. Die vrouwen zouden eigenlijk gewoon thuis moeten blijven als ze zich zo rot voelen. Dat is ook een beetje dat idee dat we maar moeten door-pushen enzo, superongezond!

ML: Ja, waarom überhaupt verheerlijken we dat idee dat vrouwen moeten doorgaan en moeten zorgen, en, en, en. Al die ballen hooghouden. Daar hebben we het in ons boek ook over, dat dat dan een soort van iets is wat verheerlijkt wordt en waar je naar moet streven als vrouw om al die ballen maar hoog te houden. En de kinderen, én het huishouden, én je werk. Dat is, ulgh, totale onzin. Wees gewoon ziek!

NYD: Ja.

ML: En mannen, wees ook gewoon ziek.

NYD: Ja, en dat gaat dan ook weer... Het lijkt een beetje in te gaan tegen het idee dat vrouwen... of dat mannen altijd stoer en sterk moeten zijn, en dat moeten ze dus ook doen als ze ziek zijn?

ML: Ja, en dat ze dan belachelijk worden gemaakt om het feit dat ze dus helemaal ziek zijn.

NYD: Dat ze dan dus niet de stoere bink zijn, wat ook onder dat Bol.com-filmpje gepost wordt dan, door Bol.com, van: 'Je kan niet altijd stoer...' Nee, maar dat is ook prima, alleen blijkbaar vinden we het niet prima, want we gaan het belachelijk maken. En onder dat filmpje stonden echt heeeel veel comments.

Suze: Van wie? Vrouwen, mannen, of...?

NYD: Allebei.

ML: Vrouwen?

NYD: Ja, voornamelijk vrouwen die dan mensen taggen, dus of vriendinnen of misschien dan hun partner, denk ik. En dan: 'ha-ha, zo herkenbaar, hier hadden we het nog over, dit ben jij!'

ML: En dan de reacties van de getagde mensen zijn dan vaak: 'Hi-hi, ja' ofzo, weet je, het is altijd – het is nooit dat ze het er niet mee eens zijn. Het is altijd ja, wlugh... Dus.

NYD: Ja, en kijk, wij snappen ook wel, stel, jij hebt een kind, en je bent allebei ziek, ja, dan moeten de kinderen opgehaald worden, dat is logisch. Maar dat zou dan de man én de vrouw kunnen zijn. En niet één van de twee.

ML: Dus niet dan dat de vrouw zich uit bed sleurt met tachtig graden koorts en die man mag blijven liggen, want hij heeft de mannengriep.

Suze: Nee, maar dat is dan het ideaalbeeld van ons, maar ik kan me voorstellen dat het misschien in de praktijk dan tóch zo is dat vrouwen zich in ieder geval een soort van verplicht voelen om dat dan alsnog te doen...

ML: Ja. En dat is problematisch.

Suze: Omdat die taken nou eenmaal niet uitgezet mogen worden, of gewoon maar doorgaan, en dat is inderdaad, eh, dat is een probleem lijkt me.

ML: Ja. Zeker. Dus?

NYD: Ja, ik vind het stom.

ML: Ja, en dan zou ik dus zeggen, wat ons betreft is de mannengriep een...

TOF SAUSJE TUNE

NYD: Eindelijk weer een tof sausje.

ML: Heerlijk.

NYD: Dat was wel lekker hoor. En zoals Xanne-Li scherp opmerkte: 'Lekker bijdragen aan internaliseren van seksisme, Bol!'

ML: Ha. Lekker. Eh, door met meer post! Van Maite!

NYD Ik zal ff voorlezen. "Dag lieve dames! **[insert lieve woorden over podcast, dankjewel Maite!]** Tijdens een stage in het ziekenhuis - ik werk als verpleegkundige - draagt iedereen een uniform. Ontelbaar vaak werd ik aangesproken over hoe goed mijn uniform stond/aansloot/mijn figuur accentueerde. Het ging zelfs zover dat ik als 18-jarige stagiaire door een arts in een hoekje van de lift werd gedreven omdat hij het noodzakelijk vond dit aan mij te melden. Mij lijkt het heel interessant als jullie je blik werpen op gelijkheid, of eigenlijk: het gebrek hieraan, in de rolverdeling binnen bijvoorbeeld beroepen als verpleegkundige. (Of, verpleegkunde, sorry.) In de situatie van de arts durfde ik mij niet te verdedigen omdat hij mijn meerdere was en ik 'inwisselbaar' was als verpleegkundige stagiaire. Ik weet dat ik hierin niet de enige ben geweest. Hebben jullie advies hiermee om te gaan voor toekomstige stagiaires in een 'minderheids/onderdanige' positie? Maar ook: wat te doen als de vrouwelijke arts aangesproken wordt als verpleegkundige of mannelijke verpleegkundige als arts. Dit zijn directe aannames. Wat te doen als je dit ziet gebeuren?"

ML: (lacht) Eventjes voor de schets hier, Anna-Luna en Suze die zaten hier helemaal agressief 'Urrrgh' allemaal...

NYD: Wurggebaren te maken.

ML: Wurgbewegingen.

AL: Ugh, het kwam van diep hoor, ja. Zo.

NYD: Ja, laten we beginnen met die eerste vraag, dus hoe ga je om met – ja, dan toch wel weer mannen die dus opmerkingen maken over uniform, of... En dat zijn dan ook nog vaak mensen die boven je staan, waardoor het extra vervelend is...

ML: Lastig is.

NYD: Om iets terug te zeggen.

AL: Ja, ik vind dat heel moeilijk. Ik vind het een hele herkenbare situatie, ik heb 't ook best wel vaak gehad. Ik weet nog steeds niet zo goed hoe ik er mee om moet gaan.

NYD: Binnen de academie, bedoel je?

AL: Ja, binnen de academie, ook andere situaties, maar ik heb wel inmiddels best een goeie dodelijke blik ontwikkeld! (Rest lacht.) Dus dat helpt een beetje, maar ja, het is gewoon heel vervelend. Ik vind het ook echt heel raar, dat je dat doet als arts. Ik vind zelf altijd vooral heel vervelend als er opmerkingen komen over hoe iets me staat. Als iemand bijvoorbeeld zegt: 'Oh, leuke oorbellen!', een hoger geplaatste, dan is dat veel minder erg dan: 'Wat staat deze jurk je mooi!' Dat is toch iets heel anders.

ML + **NYD:** Ja.

AL: Maar, ja, ik denk wel: het is iets wat je niet per se in je eentje hoeft op te lossen. Als je stage loopt ergens, dan heb je natuurlijk een stagebegeleider, met wie je dit soort dingen eventueel zou kunnen bespreken.

NYD: Ja, dus dat je niet direct de arts zelf erop aanspreekt – dat kan natuurlijk eng zijn.

AL: Ja, als je je daar onzeker over voelt, of als je echt denkt van, mijn plek staat dan op het spel. Al denk ik ook wel, in deze tijd, dat – nou, misschien, ik ken de artsenwereld niet zo goed. Maar dat mensen er wel steeds meer voor open staan om te horen dat ze iets niet goed doen.

Suze: Ja, maar ik kan me voorstellen dat je inderdaad, zeker als stagiair, wel...

AL: En als 18-jarige.

Suze: Dat ook nog. Ik bedoel, ik heb nog steeds best wel vaak een moment dat ik denk: 'Oh, ik laat het maar gaan,' en dat gaat niet per se om dit soort intimidatie, maar andere seksistische opmerkingen of behandelingen of daar waarvan ik denk 'uh, daar voel ik me niet oké bij.' En dan denk ik toch van, ja, ga ik – of dan denk ik er soms niet eens over na, dan laat ik het gewoon maar gaan omdat dat zo ook een soort van ingebakken zit, dat je het maar over je heen moet laten komen.

ML: Ja, en ergens denk je ook dan, 'pick your battles' ofzo.

Suze: Ook! Ja, tuurlijk, het kost energie enzo. Maar ik denk ook wel, inderdaad, wat Anna-Luna zegt, van: de bondgenoten kunnen hier misschien ook nog wel een rol spelen. Van inderdaad bijvoorbeeld je begeleider, of misschien oudere verpleegkundigen, of anderen, of dokters – andere dokters die er misschien, waar je... Nou ja, ik weet ook inderdaad niet hoe dat dan precies gaat qua opbouwen van een band daarmee, maar ik weet wel dat bijvoorbeeld binnen mijn eigen werkomgeving, helpt het wel om mensen die meer senior zijn zeg maar een soort van bij de strijd... Dat je weet dat die bij de strijd betrokken zijn. Dat die soms ook nog voor je op kunnen komen en dat je niet alleen maar altijd het zelf hoeft op te knappen. En soms dan eh... Ja, dat is ook een beetje met die

machtsrelaties, soms dan komen woorden van iemand die meer senior is gewoon ook harder aan bij iemand die bijvoorbeeld dokter is, of hoogleraar, of...

NYD: Ja. Wordt het serieuzer genomen.

Suze: Ja. Dat is pijnlijk, dat zou niet zo moeten zijn en zeker niet in zo'n situatie als dit, maar...

NYD: Ja, want wat ook heel lastig is bij haar is dat ze zegt dat ze dan – op dat moment was ze inwisselbaar. Dus ja, ga dan maar eens opkomen voor jezelf, want dan ben jij die zeikerd, en die ander die doet dat niet, dus dat is dan toch fijner om die ander misschien...

AL: Ja, nou ja, misschien hoeft je het dan niet direct op te nemen met de arts in kwestie, maar kun je het wel aankaarten bij ook een vertrouwenspersoon bijvoorbeeld, en als er meerdere klachten binnenkomen bij zo'n vertrouwenspersoon, kan óf diegene de arts aanspreken, óf er kan ook misschien een cursus georganiseerd worden, voor artsen: hoe ga je eigenlijk om met vrouwelijke stagiaires? Die wel meerderjarig zijn maar waarvan het toch een beetje raar is als jij ze uitgebreid gaat complimenteren met hun uniform, in de hoek van de lift.

NYD: Ja, dat is het ook, hè. Het is ook een uniform. Kijk, dat ze nou zeggen, jullie hebben een jurk of iets aan naar je werk, als jij nu binnenkomt denk ik ook van: 'Hey, vet leuke jurk, daar zeg ik wat over,' dat is weer heel anders dan als jij hier in een uniform was binnengekomen. Dan is het nóg raarder...

ML: Ja, want dat kies je niet eens zelf uit.

NYD: Om een compliment daarover te geven.

Suze: Ja, maar dat punt is inderdaad, het is niet – het probleem ligt bij de personen die die...

AL: Ja, die foute opmerking.

Suze: Die foute opmerkingen maken, of zo iemand in een lift een soort van drijven. Wat echt, ulgh... Dat is zó fout!

AL: Ja. Dus heel knap als je er zelf iets van wil en kan zeggen, maar het hoeft niet, want het is dus ook niet jouw verantwoordelijkheid om het op te lossen.

ML: Ja, dus houd dat in je achterhoofd.

AL: Het is sowieso niet jouw schuld.

ML: De schuld ligt niet bij jou.

AL: Ja, en fijn als je er moeite op wil doen, en heel vervelend dat je ermee te maken hebt, dus ik snap ook vanuit dat opzicht dat je er iets aan wilt doen.

NYD: Mm, absoluut.

AL: Maar ja, dat kan heel veel vormen krijgen, en voel je vooral niet schuldig als je er uiteindelijk niks mee doet omdat je je energie er niet aan wilt besteden.

NYD: Nee. Zeker. Ja en dan hadden we nog de tweede vraag, dus wat doe je als er aannames worden gedaan, dus dat bijvoorbeeld de vrouw de verpleegkundige is en dat de mannelijke verpleegkundige als arts wordt aangezien. Wat te doen als je dit ziet gebeuren? Ja, ik zou er niet middenin gaan springen denk ik. Dat is weer een beetje overdreven. Stel je ziet het zo net op een afstandje gebeuren.

ML: 'Sorry hoor, maar zij is de arts!' Of wat?

NYD: Ja, toch?

ML: Dat je dat dan... Nouja, dat zou ik ook niet doen. Het is nét niet erg genoeg om er als buitenstaander in te springen, denk ik, ofzo.

NYD: Nee.

ML: Maar ik weet ook niet zeker of ik het in het gesprek zelf – ja, want het advies is natuurlijk gewoon: Speak up! En zeg het, en benoem het zodat mensen zich er bewust van zijn. Maar het heeft...

AL: Misschien iets van: 'Gek hè, dat je toch nog een beetje die onbewuste aanname hebt?' Zoiets?

Suze: Ja, ik word nog steeds wel eens voor student aangezien, en ook regelmatig voor promovendus, dat is dan weer wat minder raar. Maar daar zeg ik altijd wel wat van, en dan merk ik nóg dat ik het probeer te *downplayen*, zeg maar van: 'Oh, maar ik werk hier,' in plaats van dat ik zeg: 'Ik ben universitair docent,' weet je wel, dus dat ik nog steeds een soort van voor hun de *embarrassment* wil wegnemen. Dus dat probeer ik niet meer te doen. En ik probeer daarbij ook iets te zeggen van: 'Oh, ja, vroeger nam ik ook wel eens dingen aan, nu probeer ik meer te vragen van: wat doe jij hier, of wat ...' Snap je, dat je het meer open laat. En dan proberen niet verbaasd te kijken als dan iemand zegt: 'Oh, ik ben hoogleraar,' weet je wel, ik bedoel, dat je daar wat meer ruimte voor laat en niet... Nou ja, misschien heb je die aanname nog steeds wel, want dat zit best wel diep ingebakken, maar dat is minder vervelend voor de persoon die praat, waar je dan tegen praat. Dus dan probeer ik dat meestal wel zo een soort van subtiele manier, van, 'zo zou je het ook kunnen vragen, in plaats van: oh, ben je student hier?'

NYD: Ja, je had het beter open kunnen houden dan.

Suze: Ik heb dus een keertje...

ML: 'Wat doe je hier?'

Suze: 'Ben je hier in je eerste jaar?' Haha, dat was zeg maar letterlijk afgelopen jaar.

ML: Oeeeh, néé! Echt?

AL: Nee. Wat erg.

Suze: Ja, ik zie er natuurlijk ook heel jong uit enzo, maar dat...

Allemaal: Nee. Nee.

Suze: Nee toch? Het was wel een student die dat zei, maar oké. Mannelijke student, trouwens, maar goed.

AL: Bizár.

ML: Echt heel raar.

NYD: Ja, in ieder geval corrigeren, en ook niet altijd proberen het weg te lachen, denk ik.

Suze: Nee, precies, want je...

NYD: Je mag best wel gewoon hard zeggen van: 'Nee! Ik ben universitair docent hier. Punt.' Zonder dan daar achteraan nog het grappig te willen maken, of stilte op te willen vullen omdat het voor hun ongemakkelijk is. Het is niet jouw schuld dat het ongemakkelijk is, dus...

Suze: Nee, precies, en je hoeft ook niet te zeggen: 'Oh, nog maar net, hoor,' of zoiets, want: je bent het gewoon.

NYD: Precies. Ja, gewoon: het is wat het is. Klaar.

Suze: Precies, mannen...

ML: Hard gewerkt om hier te komen, hallo! Ja. Waarom zou je dat nou weer *downplayen*.

NYD: Dankjewel, Maite, voor je ingezonden brief! We hopen dat je er wat mee kunt.

INTERLUDE DAMN, HONEY KORT STUKJE

ML: We moeten het even hebben over... vrouwen in de wetenschap

NYD: Ja, want vrouwen hebben nog altijd een achterstandspositie in de wetenschap. Zo bleek ook deze maand weer toen wetenschapstijdschrift The Lancet een zeldzaam activistisch themanummer wijdde aan gender in de wetenschap. Nou, volgens het blad zijn de volgende dingen nog altijd niet oké, namelijk: als mannen een subsidieaanvraag doen, worden die makkelijker gehonoreerd. Vrouwen in de wetenschap en gezondheidszorg zijn ondervertegenwoordigd op leidinggevende posities. Ze worden ook ondergewaardeerd. En ze hebben te maken met discriminatie en geweld op basis van gender. En in de editorial van The Lancet schrijven ze ook dat dit eigenlijk al decennialang bekend is, deze problemen, maar dat ze hardnekkig blijven bestaan en de programma's en methodes om verandering voor elkaar te krijgen vaak gericht zijn op vrouwen laten handelen als mannen. Ja, en daarom hebben we jullie uitgenodigd.

AL: Yesss.

NYD: Wetenschapsvrouwen! Want jullie schreven dus ooit voor de Science Guide een stuk over een dag die was georganiseerd voor vrouwen in de wetenschap, om hun positie te verbeteren, en wat was ook alweer de aanpak van deze – wat was ook alweer allemaal...?

AL: Ja, het was een dag georganiseerd door NWO, dat is de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek. En het LNVH, het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. En de dag heet 'Pump Your Career'.

NYD: Pump...

AL: En je krijgt natuurlijk een hele vrolijke afbeelding van een pump, want vrouwen in topposities hebben áltijd rode stiletto's aan. (Rest lacht.) En eh, ja, de insteek van de dag was: leer hoe je een betere wetenschapper wordt door jezelf beter te presenteren, door eigenlijk je aan te passen aan de mannelijke norm.

ML: Ja.

AL: En wij waren een beetje gefrustreerd, want het komt gewoon weer aan dan op vrouwen die daar tijd en geld in moeten steken, en die zich moeten aanpassen naar een norm waarvan we eigenlijk met zijn allen ook allang hebben bepaald dat die norm eigenlijk niet deugt. Want er zijn heel veel krachten op dit moment bezig om het wetenschapsveld een beetje te hervormen. En te zorgen dat dat minder individualistisch wordt, bijvoorbeeld. Maar tegelijkertijd gaan we dan dus wel vrouwen vragen om zich naar die norm te gaan aanpassen. En dat is eh... stom!

ML: Dat is stom, ja.

Suze: Dus toen had jij een oplossing.

AL: Toen had ik een oplossing, dat was dat we 't NWO en LNVH vroegen om eens per drie jaar dan ook een dag te organiseren waar we met zijn allen gingen praten, én een dag speciaal gericht op mannen waarop ze konden leren dat ze helemaal niet zo bijzonder waren. Want één van de workshops voor vrouwen heette dan 'I am remarkable', hashtag, en dat we dan voor mannen zo van: 'I am not that special', dat soort workshops.

ML: Ik moest daar echt erg om lachen, hahaha.

NYD: Het was een heerlijk artikel.

AL: We hadden ook echt lol, met het schrijven.

Suze: Ja, absoluut. En je had ook een workshop bedacht van, dat mannen moesten leren dat ze niet zomaar door vrouwen heen moesten praten en dat soort eh...

AL: Ja, zelfs wanneer een vrouw naar je lacht!

NYD: 'How not to walk over all women' en dus de *Inspirational Sessions* als 'I am not that speci**AL:** fair promotion skills', 'Help: panel wanted. How not to end up with a panel – eh – manel!', 'Constructive Communication – how not to interrupt women when they talk, even if they smile at you'.

AL: Precies. Ja. (Iedereen lacht.)

ML: Ja, en wat ik erg leuk vond is dat jij je dan afvraagt: wij vragen mannen niet om naar dat soort evenementen te komen, want een mannelijke wetenschapper gaat zijn belangrijke onderzoek niet in de steek laten om dat soort workshops te volgen. Waarom vragen we dit zelfde eigenlijk nu van vrouwen? Ik vond dat een hele terechte vraag.

AL: Ja, mooi!

NYD: Ja, goed stuk.

ML: Lekker stuk.

NYD: Maar hoe is jullie kijk op zaken in Nederland, dus de genderongelijkheid in de wetenschap? Zeggen jullie: ja, het is echt fucked up, of zeg je, nou, valt mee.

ML: Gaat wel.

Suze: Jaaa...

AL: In between.

Suze: Ik denk een beetje tussenin. Ik denk dat het zeker de beterende kant op gaat. Het netwerk van vrouwelijke hoogleraren dat Anna-Luna net noemde heeft ook een jaarlijkse monitor waarin ze structureel kijken naar de cijfers, en daar zie je dat het zeker op hoger niveau laaaangzaam aan het verbeteren is, de hoeveelheid.

NYD: Dus meer vrouwen als hoogleraar, bijvoorbeeld?

Suze: Meer vrouwen. Hoogleraar, universitair docent, universitair hoofddocent. Tegelijkertijd constateerden ze dit jaar dat het aantal vrouwelijke promovendi afneemt, procentueel maar ook in aantallen, dus dat er méér promotieplaatsen zijn in 2017 maar dat daarvan minder naar vrouwen gaan. Dus uiteindelijk blijft dan nog steeds de vraag van: waarom zouden jonge vrouwen, bijvoorbeeld, dit niet als carrière willen of doen? Dus dat is één ding. En tegelijkertijd zijn er dus inderdaad afgezien van die cijfers... even kijken hoor, nou ja, volgens die monitor werd in ieder geval gezegd, als we op dit tempo doorgaan dan zijn we in 2048, hebben we gendergelijkheid, dat is dus eh...

ML: Ja, dat duurt nog wel effe.

Suze: Ja, dan ben ik bijna met pensioen.

ML: Maar je mág het nog meemaken.

Suze: Ik hoop het! Maar gaat dat dus wel gebeuren, als dus nu weer de trend aan het terugdraaien is? Of zou kunnen gaan terugdraaien. En tegelijkertijd, we hebben nog steeds máár 20%, ruim 20% van de hoogleraren is vrouw. Dus dat soort dingen – de cijfers zijn niet heel optimistisch stemmend en tegelijkertijd hebben we dus inderdaad heel veel mechanismen van seksisme in de bredere eh... in de wetenschap an sich, die ervoor zorgen dat dus bepaalde dingen in stand blijven, of die ervoor zorgen dat het dus niet zo'n

aantrekkelijke werkomgeving is voor met name vrouwen, maar ook, ja, andere mensen die niet voldoen aan het witte, mannelijke ideaal. Natuurlijk ook... nou ja, goed, daar kunnen we het zo nog wel over hebben.

NYD: Kan je er ook een voorbeeld van geven, dat het dus niet zo'n vriendelijke omgeving is? Anna-Luna?

AL: Ja, nou ja, ik noemde net dus al dat ik dus wel eens te maken heb gehad met seksuele intimidatie van eigenlijk mannen uit verschillende groepen. Dus hoogleraren, maar ook wel studenten, en zowel Nederland als buitenland. Het zijn soms kleine dingen, maar het is natuurlijk wel dat, ja, dat is gewoon heel vervelend dat dat nog steeds gebeurt. Maar er zijn ook voorbeelden, bijvoorbeeld dat genderongelijkheid gereflecteerd wordt in studentenevaluaties, dus dat vrouwelijke docenten lagere beoordelingen krijgen voor vakken.

ML: Oooh.

NYD: Ja, dit is dus ook wat The Lancet schreef, hè, dus dat vrouwen lager beoordeeld worden, zowel door mannen als door vrouwen.

AL: Als door vrouwen. Vrouwen doen er zelf ook aan mee, dat is ook omdat het beeld dus veranderd moet worden. Maar dat heeft natuurlijk invloed op je carrière, want je wordt ook beoordeeld op hoe goed je onderwijs geeft, en als nou een leidinggevende ziet dat jouw evaluaties niet zo goed zijn, ja, dan heb je misschien minder kans op een promotie, dus...

Suze: Ja, en dergelijke mechanismen zie je dus ook in beoordelingen van onderzoeksaanvragen. Dus echt op inhoud, dat daar, zeker wat betreft – als gekeken wordt naar CV en potentieel van iemand, dan is de vrouw nog steeds degene die nog hard moet werken en de man degene die veelbelovend is. Dus dat, zeg maar, er is meer ruimte voor mannen om zich nog een soort van, hun potentieel te ontwikkelen, terwijl dat bij vrouwen minder vanzelfsprekend wordt geacht. Dus die moet er hard voor werken. Ja.

NYD: Die moet nog even hard werken.

ML: Ik zag ook in eh – jij schreef een artikel, op overdemuur.org, en daarin schreef jij: vrouwen worden dan gezien als 'ijverig' en mannen als 'aanstormend talent' en dat is dan ook zo iets waarin dat eh...

Suze: Precies. Ja.

ML: Maar dat is natuurlijk heel erg geïnternaliseerd, óók bij ons. Bij vrouwen.

Suze: Absoluut. Absoluut. Nee, dat artikel dat ging over welke historici bij de NOS gevraagd worden om commentaar te leveren. En dat was echt: meer dan 90% waren mannen, en voornamelijk witte mannen. Dus die voldoen heel erg aan dat beeld van: dat is hetgeen wat een historicus is, of een geschiedkundige. Die moet er zo uitzien. En dat zijn dan de mensen die gevraagd worden, en dat versterkt natuurlijk ook weer ons gezamenlijke beeld van wie dat beroep zou kunnen uitoefenen.

ML: Ja, en in de animatie – want ik heb de animatie ook eventjes bekeken, ik vond het erg interessant, dat dan de leraar, die in de animatie wordt neergezet, dát is dan een vrouw.

NYD: Ja! Oh ja.

ML: En de historicus is een man. En dan waren er ook nog geschiedenisnerds en dat waren dan ook mannen. En voor de rest, dat is dan het stereotype dat dan heel erg in stand wordt gehouden.

Suze: Precies. Ja, en leraren, daar ging het dan voornamelijk geloof ik over leraren in het voortgezet onderwijs, dus daar kunnen we het nog wél *handelen*, da's soort van de uitvoerende macht...

ML: Dat de vrouwen daar zitten.

Suze: Ja. De uitvoerende macht zijn we dan. En dan als het ging over inhoud, dan was het dus een man die... Dat ging over lesmethodes en hoe die ontwikkeld werden en dergelijke.

NYD: Ja, en je schreef er ook over Mary Beard, en dat zij waagde vast te stellen dat er bewijs is dat er niet alleen witte mensen in het Britannië van het Romeinse Rijk woonden. En dat zij ook een shitload aan kritiek over zich heen kreeg doordat ze dat dan, ja, meent bewezen te hebben.

Suze: Absoluut, daar is genoeg bewijs voor, dus dat... (lacht)

NYD: Ja, precies, maar dat is gewoon omdat zij dan... Zij wordt dan lager ingeschat door mensen omdat het een vrouw is, en dus krijgt ze dan een extra laag aan kritiek over zich heen.

AL: Ja, dat is héftig! Ik volg haar op Twitter en zij retweet heel vaak wat mensen dus tegen haar zeggen aan nare dingen, omdat ze zegt, ja, ik kan het negeren, dat wordt heel vaak gezegd, maar eigenlijk moet je het dus elke keer benoemen, omdat dat mechanisme weg moet gaan. Als je dat negeert, dan is dat individueel, ja, pick your battles, maar eigenlijk zouden we het met zijn allen moeten benoemen. Maar zij krijgt SHIT over zich heen, want ze is een oudere vrouw – ze is boven de vijftig – en waag het dan nog maar eens om lang haar te hebben, en op gympen rond te lopen.

Suze: En op tv te komen, en dat soort dingen.

AL: En dan niet heel veel make-up te dragen. En laatst had ze d'r haar roze geverfd, nou, de wereld was te klein. En dan gaan mensen tweeten over haar, van: 'Ja, typisch, dat zo'n gefaalde classica dan een tv-programma krijgt,' dat je denkt: (tegelijk met **NYD:**) gefaalde classica? Mary Beard is echt DE beste classica op dit moment zo'n beetje. En ze doet superveel voor outreach, én ze is heel activistisch. Kunnen we een beter voorbeeld van een geslaagde classica bedenken? Maar nee.

ML: Heftig. Ja, en ook, dat gebeurt niet met witte mannen die zoiets zeggen.

NYD: Nee, sowieso op Twitter is er véél meer commentaar op vrouwen. Daar zijn ook onderzoeken naar, dat er...

Suze: En nog weer meer op vrouwen van kleur. Dus het is een soort van... Ja, nee, vreselijk.

NYD: Het was ook deze week trouwens, hè, met dat GroenLinks-Kamerlid. Met haar voorstel over beter opletten of je mensen gaat behandelen boven de 70 jaar, dus onderzoeken doen voordat je zomaar iemand gaat opereren. Ellemet, geloof ik? Nou ja, *anyway*, zij heeft ook heuuul veel kritiek over zich heen gekregen. En Sylvana Simons kreeg ook weer heel veel kritiek over zich heen.

AL: Ja, *holy shit*.

NYD: Wat buitenproportioneel is als je kijkt naar andere voorstellen die gedaan worden en hoe daar dan op gereageerd wordt.

ML: Ja, zo kan je je afvragen of...

NYD: Ja, maar als het vrouwtje iets zegt, dan: HOP.

ML: Precies.

NYD: Iedereen er massaal overheen.

ML: En ook echt niet op de inhoud per se, maar gewoon ook over de hele verschijning wordt wat gezegd.

AL: Precies, dus er wordt eigenlijk heel vaak in twijfel getrokken of vrouwen dan wel de autoriteit hebben om zich op zoiets uit te spreken. Dat is het mechanisme dat je steeds ziet, in heel veel verschillende vormen.

Suze: Ja, of vrouwen moeten zich eerder, meer bewijzen, eigenlijk. Zo van: laat maar zien wat je...

AL: Harder werken om hetzelfde te bereiken.

Suze: Precies.

NYD: Nou, de ongelijkheid zit 'm dus onder andere in de beoordelingen en in de aantallen, hoe zit het met de lonen?

Suze: Ja, dat valt gelukkig, in ieder geval op basis van beschikbare cijfers, valt dat gelukkig mee. In ieder geval in die monitor van de vrouwelijke hoogleraren wordt genoemd dat eigenlijk het grootste salarisverschil nog te zien is bij de hoogleraren, dat eigenlijk er minder vrouwen in die hogere schalen zitten dan mannen. Maar dat kan ook te maken hebben met dat ze nog korter in die functie zitten en dus nog die jaren hebben doorgegroeid die de mannen die bijvoorbeeld al 15 jaar...

AL: Mastodonten.

Suze: Twintig jaar, juist, de mastodonten, die zo lang al in het vak zitten, die hebben natuurlijk ook de gelegenheid gehad om op die tredes te groeien. Dus er moet nog wel...

AL: In DIE zin werkt vergrijzing misschien wel weer in ons voordeel.

Suze: Ja, dat denk ik ook wel, althans, dat hoop ik, als er maar genoeg geld is om ook weer de mensen die vertrekken te vervangen.

AL: Ja.

Suze: En ik denk dat daar eigenlijk, naast het genderprobleem en andere problemen, eigenlijk nog wel misschien het grootste probleem zit, in de zin dat er gewoon structureel te weinig geld is voor hoger onderwijs. En dat daarmee er ook steeds meer tijdelijke contracten komen en dat het dus steeds langer duurt voordat iemand een vast contract krijgt. En wie kunnen het het langst volhouden, dat zijn de mensen die bijvoorbeeld familie hebben om op terug te vallen, een partner hebben die wel genoeg geld verdient...

AL: Maar ook mensen die bijvoorbeeld later kinderen kunnen krijgen.

Suze: Juist!

AL: Dus voor wie het niet erg is om tot hun veertigste onzekere, niet-vaste contracten te hebben, omdat ze dan óók nog kinderen kunnen krijgen. Terwijl dat voor een vrouw natuurlijk ook gelimiteerder is.

Suze: Absoluut, ja, absoluut. Dus zo zijn er inderdaad verschillende aspecten die meespelen die ook door dat tekort aan financiering eigenlijk wordt versterkt. Dus dat is wel erg zorgwekkend. De universiteiten zijn heel terughoudend om mensen vast in dienst te nemen, omdat ze zeggen dat er vanuit de overheid te weinig geld is, en de overheid zegt weer: ja, maar er is nog wel reserve, dus de universiteiten moeten het eerst zelf oplossen. Dus het is een beetje de vraag van, wat gaat daar veranderen. En er is wel steeds meer, onder andere 'WO in actie', dus Wetenschappelijk Onderwijs in actie, is opgericht, en die voert actie voor inderdaad een verandering aan de universiteit. Zowel wat betreft financiering als wat betreft mentaliteit.

AL: Ja. Dat is heel erg belangrijk, en daarin zit dus ook een stukje 'herzien van het model van belonen en waarderen'. Dat wordt op dit moment ook, eh, wordt daar wel aan gewerkt, onder andere dus weer door NWO. Die zijn bezig met bedenken hoe je een ander beloningssysteem zou kunnen creëren. En ik denk dat het heel belangrijk is dat daarin dus ook wordt meegenomen dat je heel veel verschillende vormen hebt van wetenschap bedrijven. Dus dat het niet altijd voor elke discipline even belangrijk is om in grote projecten te werken, bijvoorbeeld, maar dat je ook kleinere subsidies zou kunnen geven. Maar ook dat we bijvoorbeeld meer nadruk gaan leggen op samenwerking en dat soort dingen. Dus dat je op een andere manier gaat nadenken over wat je eigenlijk als ideale wetenschap ziet, en dat je minder het haantjesgedrag gaat belonen, wat dus zo standaard geassocieerd wordt met mannen die dat goed kunnen. En die daar minder op worden afgerekend dan vrouwen, als ze hetzelfde gedrag vertonen.

ML: Ja!

Suze: Ja, en dat heeft dan ook weer te maken met hoe bijvoorbeeld onderwijs wordt gewaardeerd. Want daar wordt juist weer minder naar gekeken, hoeveel, ja, hoe excellent je

daarin bent. Er wordt vooral tot nu toe gekeken naar onderzoeksoutput, terwijl dan uit onderzoek blijkt dat vrouwen laten horen dat ze eigenlijk meer tijd aan onderwijs kwijt zijn dan aan onderzoek dan mannen. Dus waarom dat dan is, omdat mannen makkelijker sneller naar hun onderzoek teruggaan dan vrouwen...

NYD: Als in: vrouwen die geven meer les, het wordt van je verwacht dat je ook lesgeeft?

Suze: Sowieso.

NYD: En dan zijn het vrouwen die sneller dat dan doen, en mannen zeggen sneller nee, maar ik moet ook m'n onderzoek...

Suze: Nee, ze doen het natuurlijk allemaal, want dat is waar we voor betaald worden, maar het is maar de vraag hoeveel tijd je daar uiteindelijk kwijt aan bent, aan bijvoorbeeld het begeleiden van studenten...

NYD: Het voorbereiden, ja oké, het extra werk eromheen.

Suze: Het voorbereiden en dat soort dingen. En vrouwen die rapporteren dus dat ze 4% minder van hun tijd aan onderzoek kwijt zijn en dus 4% meer van hun tijd aan onderwijs besteden, en dat komt ook weer uit die monitor, die dus echt fantastisch is voor dit soort dingen.

NYD: Shownotesss.

ML: Ja!

Suze: Omgerekend in de tijd betekent dit, zeggen ze, op jaarbasis bijna twee werkweken meer aan onderwijswerk voor vrouwen dan voor mannen. Dus dat soort dingen, dat telt natuurlijk ook allemaal mee.

AL: En in onderzoeksaanvragen telt dat dus niet mee, hoe goed je onderzoek of eh, hoe goed je onderwijs geeft. En onderzoeksaanvragen, waarmee je dus grote hoeveelheden geld binnenhaalt voor de universiteit, zijn op dit moment eigenlijk de enige manier waarop je nog een vast contract kunt krijgen aan de universiteit.

Suze: En waarop je überhaupt onderzoek kan gaan doen na je promotie.

ML: Maar dat is zo bizar, want de hele universiteit draait om het feit dat er nieuwe studenten goed opgeleid worden.

AL: Ja. En het bizarste is dus ook nog dat je mensen dan een onderzoekssubsidie geeft, waarmee ze zich dus kunnen vrijkopen van onderwijs, wat dus eigenlijk ook laat zien van: 'dat is eigenlijk iets wat je liever niet wilt doehoen', want je wilt vooral onderzoek doen. Dus je koopt jezelf vrij en daarmee betekent dat dus dat er tijdelijke docenten worden ingehuurd om die hoogleraar met dat geweldige onderzoeks idee vrij te stellen. Maar dat betekent dat dat hele vernieuwende onderzoek dat wordt uitgevoerd dus niet meteen verwerkt wordt in dat onderwijs, terwijl dat een heel belangrijk onderdeel is van ons ideaal van een universiteit, dat onderzoek en onderwijs met elkaar vervlochten zijn.

ML: Samengaan.

NYD: Ja.

AL: En nu trek je het eigenlijk juist weer uit elkaar, dus dat systeem heeft hele rare, onvoorziene effecten, die niet per se goed zijn voor zowel het onderzoek als het onderwijs.

Suze: En je hebt ook weer het probleem dat die tijdelijke krachten na een paar jaar niet voldoende onderzoek hebben gedaan om weer in de toekomst in aanmerking te komen voor bijvoorbeeld een vast contract of één van die grotere beurzen.

NYD: Een tree hoger. Ja.

Suze: En die vertrekken dan op een gegeven moment. En dan heb je dus studenten die een tijdlang van iemand, of misschien binnen iemands specialisatie onderwijs hebben gegeven – eh, gekregen – die bijvoorbeeld scriptie zouden willen hebben begeleid eh... Die zouden willen dat die persoon scriptie zou begeleiden, en die is dan ervandoor. En de tijd die gestopt is in voorbereiding van een cursus, nou ja, die ben je dan ook kwijt. Want ik bedoel, hoe vaker je een cursus doet, hoe beter je er ook in wordt. En je verbetert het weer waar het eventueel nog beter kan, en dat soort dingen. Maar je hebt dus eigenlijk een soort, ja, gigantische kapitaalvernietiging, op het moment dat mensen dus een paar jaar vooral onderwijs geven en daarna eigenlijk soort van geen kans meer maken, omdat ze te weinig onderzoek hebben gedaan. Dus de oplossing is nu, die nog steeds vaak verwacht wordt, van: 'doe maar in je eigen tijd,' of ja, 'doe het in het weekend,' 'doe het op je vrije dag'. Want veel mensen die worden niet fulltime betaald en moeten dat onderzoek er dan maar bij doen, als ze nog verder willen. En dat is óók iets waar wij ons tegen uitspreken, van ja, niet iedereen is in staat om dat te doen. Die vrije dag die zou bijvoorbeeld, nou ja, misschien gewoon voor jezelf, of voor zorgtaken, of eh – vanwege gezondheid. Ik bedoel, er zijn ook mensen die niet de volle...

NYD: Ja, in het algemeen neemt de vrouw 1,5 keer zo veel zorgtaken nog steeds op zich.

Suze: Ook dat nog! Ja!

NYD: Dus dat ook nog on the side.

Suze: Ja. Speelt allemaal mee.

NYD: Maar blijkt uit die monitor waarom vrouwen 4% meer tijd in onderwijs steken?

AL: Misschien om die problematische studentenevaluaties te compenseren?

ML: Dat ze... Oooh, ja.

AL: Nee, ik weet het niet. Het blijkt er niet uit. Het wordt niet echt toegelicht, toch?

Suze: Nee, volgens mij is het ook weer een verslag van een rapportage die docenten dus zelf, universitair medewerkers zelf invullen, van hoeveel tijd ze ergens aan kwijt zijn, en hoeveel meer tijd dan dat ze gecontracteerd zijn en dergelijke. Dus dan zou je nog

inderdaad verder moeten gaan kijken met een soort van diepteonderzoek waar dat dan aan ligt, maar ja.

AL: Ik heb wel het idee, wat ik vaak hoor van collega's is dat studenten die bijvoorbeeld ook problemen hebben – stressgerelateerde problemen of familiegerelateerde problemen – dat die vaker bij vrouwelijke collega's daarover komen vertellen en steun zoeken dan bij mannelijke. En dat het best moeilijk is om daar nee op te zeggen. Kijk, je hebt natuurlijk studieadviseurs die eigenlijk die functie op zich zouden moeten nemen, of tutores. Maar goed, als jij een band hebt met een student en die student komt jou vertellen dat die zich niet goed voelt, dan wil je daar eigenlijk wel iets mee doen. En studenten doen dat dus veel vaker bij vrouwen.

ML: Bij een vrouw. Ja.

NYD: Toegankelijker.

AL: Dus het zou ook kunnen dat het daaraan ligt. Ja.

Suze: Ja, en ik denk ook inderdaad qua bijvoorbeeld voorbereiding enzo, misschien juist omdat je als vrouw of bijvoorbeeld als persoon van kleur niet vanzelfsprekend daar hoort, dat het dan toch ergens in je zit om nog weer even extra voor te bereiden, of soort van...

NYD: Bewijsdrang.

Suze: Je autoriteit wordt niet zomaar aangenomen.

ML: Nee.

Suze: Er zijn genoeg voorbeelden van mannen die dan inderdaad gewoon... Althans, die denk ik, naar mijn gevoel, en dat heeft natuurlijk ook met ervaring te maken, die naar mijn gevoel inderdaad met minder voorbereiding alsnog datzelfde college...

NYD: Voor de klas gaan staan.

Suze: Ja, draaien, en waarbij niemand denkt van 'waarom staat die hier?'

ML: Nee, en dat, grappig, dat artikel dat jij schreef – sorry dat ik daar de hele tijd op terugkom, maar ik vond het heel herkenbaar – daar had jij ook ingezet 'Soms dan vraag ik mezelf af of ik wel expert genoeg ben', dat is gewoon zo herkenbaar. Ik denk dat heel veel vrouwen dat doen, dat je gewoon...

Suze: Absoluut.

NYD: *Impostor syndrome.*

AL: Ik heb hier een heel leuk voorbeeld van, want we hadden het al even over hoe je nou als vrouw dan gediscrimineerd wordt, maar één van de dingen die heel veel gebeurt is *mansplaining*. Ik zat een keer in een café in Parijs en daar werden mijn vriendin en ik aangesproken door een veel oudere man die wilde weten wat we in Parijs deden. Dus wij: 'Nou, eh, wijn drinken, zoals je ziet, en kaas eten. En naar een museum, en dat soort

dingen.' Maar toen vroeg-ie natuurlijk wat we dan verder deden, dus, nou, wij promoveren allebei, dus zij legt uit, zij spreekt goed Frans: 'Ik in de biochemie, en zij doet Galileo Galilei.' Die man: 'OOOH, Galileo! WIST je dat die in de 17^e eeuw door de inquisitie is veroordeeld?' (Rest lacht.) Dus ik zo: 'Eh...'

ML: 'Nee!'

Suze: 'Ja, laat me denken!'

AL: 'Nouhou, goh!' 'En wist je al dat-ie pas in de jaren '90 door de kerk dan weer is gerehabiliteerd?' Dus ik zo: 'JA!' Ik reageerde ook gewoon alleen maar zo van: 'Ja.'

NYD: 'Ja, ik weet het.'

AL: Wat MOET ik hiermee? Waarom zou ik hierop promoveren en heb JIJ het idee dat je mij dit moet vertellen, van: 'Wist je dat wel?' Nou, dit soort dingen.

NYD: Ugh, ja. En het gebeurt ook dan binnen de academie?

Suze: Oh, já hoor! (Iedereen lacht.)

AL: Ja, ook binnen de academie.

Suze: Ja hoor. Ik moet nu denken aan een mannelijke hoogleraar die mij – ik geloof dat ik toen in m'n tweede jaar van mijn promotieonderzoek was – die mij ging vertellen dat het wel heel lastig onderzoek was, want er waren eigenlijk geen bronnen over. Terwijl ik natuurlijk allang had gevonden en wist dat er bronnen over waren! Dus soort van, oké, bedankt voor de waarschuwing, maar ik denk dat ik het toch maar ga doen, haha. Ik bedoel, ik was gewoon al met dat onderzoek bezig, weet je wel, zo...

ML: Waarom nemen ze niet gewoon aan van je dat je die bronnen dan hebt, als je zegt dat je die bronnen – eh, nou ja.

NYD: Maar dit zijn dus – dit vind ik de meest lastige dingen, dus kijk...

Suze: Ja, heel erg...

NYD: Eh, minder vrouwen aan de top, dat is heel duidelijk voor iedereen zichtbaar, en dan zou je ook als universiteit kunnen denken: gaan we wat aan doen. Maar dit zijn zulke onderhuidse vervelende dingen, die veel tijd en aandacht voor jullie kosten.

AL: Ja. Dus ik denk dat heel veel van die ongelijkheid zit in de behandeling.

NYD + ML: Ja!

AL: Ik was een keer bij een congres en daar waren vier *keynote speakers*. En, nou, dat is een belangrijke functie, twee mannen, twee vrouwen. Toen was er een *round table* aan het einde, en dat is ook een soort van ereklusje, waarbij je geacht wordt om een beetje de lijnen van het congres samen te vatten, maar ook vooruit te blikken van: wat zijn nou grote ontwikkelingen in het veld en wat gaat er de komende tijd gebeuren, hoe kunnen we daarop

inspringen? Nou, je zou denken, dat zijn typisch dingen waar je dan de keynote speakers voor kan vragen, maar daar werden dus alleen die twee mannelijke keynote speakers voor gevraagd, en dan nog twee mannen van buitenaf. En dat is ook zoiets raars, dat je dan dus denkt: 'Oh, degenen die er écht goed in zijn, dat zijn die mannen. En die vrouwen die hebben wel net een héle goeie keynote-lezing gegeven, maar die grote lijnen, dat niet. Nee, ze zijn wel vooral heel ijverig, maar ze zijn niet per se briljant.'

NYD: Oooh, ijverig.

ML: Wat erg, hahaha.

AL: En dat is zó typisch, het zijn dat soort kleine dingen, waarvan je inderdaad ook denkt, ja, moet ik daar dan wat van zeggen, hoe pak je dat aan...

NYD: Maar het zijn ook de dingen waarvan een man zou kunnen zeggen: 'Ja, dat beeld jij je in, want ik heb ook – ik loop hier ook tegenaan.'

Suze: Tuurlijk, maar mannen werken ook hard, dat is het rotte van het bredere systeem, dat er gewoon veel te weinig banen zijn voor het werk dat gedaan moet worden. En dat iedereen dus sowieso, zeker als je geen vaste baan hebt, in een lastige positie zit, als je verder zou willen. Dus, máár als we dit aankaarten, zeggen we niet dat dat niet zo is. Maar wel dat er dus voor verschillende mensen nog weer...

AL: Andere barrières zijn.

Suze: Éxtra lasten bij zijn. En dan is het bijvoorbeeld gender, maar dat kan inderdaad ook achtergrond zijn, kleur, waardoor je gediscrimineerd wordt, of waar nóg minder van wordt verwacht dat mensen eh...

NYD: Autoriteit hebben.

Suze: Autoriteit hebben. Dus dat soort dingen, dat speelt allemaal mee. En dat is – gelukkig wordt er dus wel in toenemende mate wat over gezegd, het wordt geconstateerd en er valt gelukkig wel dus ook wat aan te doen. Als we inderdaad met elkaar zouden besluiten: wij vinden het belangrijk dat we niet alleen maar kijken naar inderdaad wie de hotshots uit het veld zijn van lang, lang, lang geleden tot eh... Enzovoort. Ja, nu kom ik even niet eh... (Iedereen lacht.) uit mijn punt.

ML: Ja en weet je, het is een beetje: je kan het natuurlijk ook niet van de mannen in het vak vragen dat ze zich daar constant maar bewust van zijn, omdat juist...

Suze: Waarom niet, ja, waarom niet?

AL: Nou ja, wij zijn ons er toch ook de hele tijd bewust van?

ML: Nou ja, dat is waar, maar het is wel aan ons om het uit te spreken en om het telkens even duidelijk te maken.

AL: Nouuu.

ML: Vind ik. Ik denk...

AL: Ik vind op zich, het is goed dat wij het benoemen.

NYD: Mm, absoluut.

AL: Maar ik vind wel dat mannen hier echt veel meer verantwoordelijkheid in zouden kunnen nemen.

ML: Ja, dat is waar, ja.

AL: En het gebeurt nog zo vaak dat je ziet, meteen hè, veranderen: als in een commissie, een organisatorische commissie, ook vrouwen zitten, dan worden er meer vrouwen uitgenodigd. Wordt er meer moeite gestoken in het zoeken van een divers panel. Als er in een sollicitatiecommissie, als die 50/50 verdeeld is, dan gebeurt dat ook. Dus vrouwen doen dit al, mannen zouden dit ook moeten doen, want dat zou niet afhankelijk moeten zijn van wie er in de sollicitatiecommissie zitten wie er worden uitgenodigd voor een gesprek.

Suze: Nee, want uiteindelijk wil je dan toch de beste mensen hebben, en als je alleen maar mannen uitnodigt, en je hebt, ik bedoel méér dan 50% van de mensen die afstuderen is vrouw. Als je de beste mensen wil hebben daarna voor een wetenschappelijke carrière...

AL: En halen gemiddeld hogere cijfers, trouwens!

Suze: Ja, dat ook nog. Als je de beste mensen wil hebben voor een wetenschappelijke carrière, en je nodigt alleen – of, er komen vooral mannen naar boven, dan kan je toch wel concluderen dat dat...

AL: Zien dat er iets niet helemaal goed gaat.

ML: Iets niet goed gaat, ja.

Suze: Dat dat niet alleen maar de beste mensen zijn, in totaal.

AL: Dus ik vind op zich: het is goed als vrouwen het benoemen, maar het zou nog beter zijn als ook meer mannen zich ermee bemoeien. En daarom hadden we dus ook in dat stuk dat wij geschreven hadden van: 'Kunnen mannen ook iets gaan doen alsjeblieft?' Want anders dan komt het de hele tijd op onze schouders neer, en je hébt al meer werk als minderheidsgroep.

Suze: Ja, en daar komt inderdaad dus weer tijd en energie en dergelijke bij, die we ook in onze wetenschappelijke carrière zouden kunnen steken.

NYD: Ja, precies. Dan zit je op zaterdagochtend weer te praten over je achtergestelde positie, terwijl je ook gewoon lekker een kopje koffie had kunnen drinken! (Rest lacht.) Nee, maar...

AL: Of onderzoek had kunnen doen, op zaterdagochtend.

Suze: Ja, dat doe ik niet meer op zaterdagochtend. Daar ben ik mee gestopt.

AL: Nee, ik ook niet.

NYD: Heel goed. Maar, dan komen we bij: wat nu doen? Wat kunnen we doen?

ML: Want dat *Pump Your Career*, dat is leuk en alles, maar wat stellen jullie zelf... Hebben jullie zelf ideeën?

AL: Nou, haha. Zo'n leuke workshop zou natuurlijk heel goed zijn. Ik denk wel dat het echt heel goed is dat er al meer gesproken wordt over een ander model van wetenschap bedrijven.

Suze: Absoluut.

AL: Dat dat heel goed is. Er zijn echt veel initiatieven ook de laatste tijd ontwikkeld, bijvoorbeeld *Athena's Angels* is een hele goeie.

NYD: Ja! Die hebben we ooit genoemd inderdaad, in één van onze afleveringen. Kan je kort uitleggen wat dat is?

AL: Ja, het is een groep van vier Leidse hoogleraren die zich hardmaken voor gendergelijkheid in de wetenschap, en die dat op verschillende manieren doen. Dus bijvoorbeeld én door onderzoek te doen, en die informatie op hun website bij elkaar te brengen, maar ook met wat ludiekere acties, bijvoorbeeld: wat in veel universiteiten hangt - is een senaatszaal en daar hangen alleen maar portretten van oude witte mannen.

NYD: Dat viel mij op in Leiden, bij het afstuderen van Daniël, ja.

AL: Dat is echt heel typisch. In Utrecht in de senaatszaal is dat ook: echt alléén maar mannen. En ja, daar voel je je toch minder thuis als vrouw. En dan zijn er dus acties om een aantal van die portretten te vervangen, of om in een andere zaal dan juist alle vrouwelijke hoogleraren van dit moment in het zonnetje te zetten.

Suze: In de senaatszaal van Leiden hebben ze ondertussen een aantal vrouwelijke portretten permanent hangen.

AL: Ja.

NYD: Nice.

ML: Ja, top.

AL: Dat is dus echt heel goed. Dat zijn kleine dingen, maar wat ik heel erg belangrijk vind om te veranderen, en dat is iets maatschappelijks dat ook voor veel meer beroepen impact zou hebben buiten de wetenschap, is vaderschapsverlof. Omdat je ook nog hoort dat bijvoorbeeld heel veel mannen – of vrouwen in hogere posities – liever geen vrouwen aannemen van rond de 30, want die willen dan vast kinderen krijgen en dan zijn ze er vier maanden uit. Nou, ik denk dan, vier maanden, hoeveel is dat nou op een mensenleven of... maar goed. En dat is bij mannen niet zo. Dat zou je gelijk moeten trekken, en ook dan...

NYD: Verplicht ook vier maanden. Ja.

AL: Ik denk ook dat je de zorgtaken daarmee gelijkjer verdeelt.

Suze: Al heb ik uit de Verenigde Staten nog wel gehoord dat er dus mannelijke onderzoekers die vaderschapsverlof krijgen, dat gebruiken voor onderzoek.

NYD: Onderzoek, ja.

AL: Maar ik heb net gelezen dat dat onderzoek niet gerepliceerd werd.

NYD: Ah, kijk, dat is goed nieuws.

AL: Dus dat dat niet zo is.

Suze: Oké. Maar het is wel een risico, zeker als je ook nog er vanuit gaat dat sommige vrouwen geen kinderen krijgen en dus niet dat soort van voordeel zouden hebben, dus het gaat er dan wel echt om...

AL: Ja, maar het wordt daarmee wel natuurlijk rechtgetrokken dat je niet de angst hebt om een vrouw aan te nemen en niet de angst hebt om een man aan te nemen.

Suze: Ja, dat klopt. Dat is waar.

AL: Dus dat risico wordt gelijk, en ik denk dat daar een heel groot probleem wordt weggenomen.

NYD: Ja.

Suze: Ja, dat denk ik ook.

AL: En ook dat het normaler is om dan voor mannen ook in deeltijd te werken, want we zeggen ook altijd van...

Suze: Absoluut.

AL: 'Oh, het is zo'n probleem in Nederland omdat zoveel vrouwen in deeltijd werken.' En ik vind het een probleem als vrouwen in deeltijd werken en niet economisch zelfstandig zijn, maar in deeltijd werken is an sich geen probleem. Ik bedoel, het kan toch heel fijn zijn om een dag per week ook aan andere dingen te kunnen besteden?

ML: Ik ben helemáál pro-deeltijd werken.

AL: Ja, hartstikke lekker!

Suze: Oh, absoluut.

AL: Maar ja, als de verdeling altijd maar blijft dat mannen wel fulltime werken en vrouwen niet, dan blijft daar natuurlijk ook een scheefheid ontstaan.

Suze: En ik denk, uiteindelijk gaat 't natuurlijk inderdaad ook om een bredere cultuurverandering, dat we dus... Nou ja, zeker als docent hebben we daar een soort van verantwoordelijkheid, denk ik. Van: als we onze vrouwelijke studenten die goed zijn, als die

aan zichzelf twijfelen, over of ze wel iets zouden kunnen, dat je die dan ook helpt om te laten zien dát ze het kunnen.

NYD: Aansporen, ja.

Suze: Als ze het uiteindelijk niet willen, dan is dat weer een ander punt, en dan kun je het daar nog over hebben, want uiteindelijk moet het ook weer niet zo zijn van, ik bedoel: je moet niet mensen ergens toe dwingen om maar die hokjes te kunnen vullen. Maar ik zou het wel heel mooi vinden als, nou ja, alle talent dat we hebben aan de universiteit, dat dat ook daadwerkelijk benut wordt, en dat mensen ook daadwerkelijk groeien in de positie die ze zouden kunnen hebben en hun eigen... Ja, daarin zich mogen ontwikkelen, en óók aan de universiteit, of waar dan ook. Maar dat moet inderdaad wel, als het inderdaad gaat om onzekerheid of om het niet echt denken dat het wat voor hen is, dan denk ik van: nou ja, waarom probeer je het niet? Op een gegeven moment zou je misschien alsnog wat anders kunnen doen, als je gaat promoveren kan je daarna ook nog besluiten om wat anders te doen. Sterker nog: er is niet voor iedereen een vaste baan uiteindelijk, dus dat hoeft ook niet te zeggen dat je dan per se verder gaat in de wetenschap. Maar als het je mogelijkheid is, en je hebt interesse in onderzoek en in eventueel onderwijs geven: waarom niet?

AL: Doen, ja!

NYD: Yes!

ML: Love it.

NYD: Ja, ook al die stereotypes, die moeten natuurlijk gewoon WEG. Dus dat we bij wetenschap denken aan een witte man, die ouder is, op een of andere manier zit dat in ons allemaal toch een beetje vastgeroest. Al helemaal misschien als je niet uit de wetenschap komt, dus minder die rolmodellen ook kent die er tegenwoordig óók allemaal zijn.

AL: Wel zijn.

Suze: Absoluut, ja.

NYD: Terwijl, op tv zie je dan toch weer...

ML: Het wordt altijd weer bevestigd dan.

NYD: Die historicus waar jij over schrijft.

Suze: Dus dan geldt inderdaad ook voor...

ML: Representatie.

Suze: Journalisten: nodig diverse mensen uit, en...

ML: Ja, graag ook.

Suze: Dan gaat het ook niet alleen, zéker niet alleen over gender. Maar, en inderdaad, als je dingen organiseert: wie vraag je dan, en wie vind je vanzelfsprekend om te vragen en kan je

daar misschien over nadenken of dat komt uit dat idee inderdaad van 'oh, dát is standaard de autoriteit'.

ML: Ja, eigenlijk zou er een soort van standaard vragenlijst ofzo moeten zijn, voordat mensen uitgenodigd worden voor tv

Suze: Eigenlijk wel ja, hahaha.

ML: Dat je gewoon echt eventjes een soort van vink-, eh, lijstje afvinken van: heb ik hier alles gedaan om het zo divers mogelijk te maken? Want dat is het een beetje waar ik de hele tijd tegenaan loop bij dit soort grote onderwerpen. Het is dan zoiets wat je echt van binnenuit, zo dat systeem, met al die denkbeelden waar wij in vastzitten, dát moet je veranderen, maar hoe kan je dat nou doen, heel praktisch?

Rest: Ja.

ML: Want ik denk daar ook de hele tijd – ik denk daar ook vaak genoeg niet over na. En ik ben ook vaak genoeg, trap ik er weer in, en dan zou ik zo'n lijstje – zou mij bijvoorbeeld heel erg helpen, dat je er net eventjes aan denkt: 'Oh ja, wacht eventjes, ik zie nu inderdaad allemaal witte mensen.'

NYD: Wat wel leuk is, prins Constantijn, hebben jullie dat gelezen? Die heeft afgelopen week een statement gedaan van: 'Ik ga nooit meer in een panel zitten waar alleen maar mannen in zitten.'

AL: Ja, heel goed.

NYD: 'Er moet minimaal één vrouw zijn.' Dat is dan ook al wel: minimaal één vrouw, hij vraagt niet eens om gelijkheid, maar om één vrouw. Nou, dat soort dingen zouden wel helpen.

ML: Maar dat blijft hangen! Want dat is dan gewoon zo'n uitspraak, dat lezen mensen, en ik denk dat dat wel blijft hangen.

NYD: Ja!

Suze: Maar ik denk wat dat betreft dat we ook wel gewoon een beetje hoopvol mogen zijn, in de zin dat mensen zich daar wel steeds meer bewust van worden.

ML + NYD: Ja.

Suze: En mensen in bredere zin, dus niet alleen maar vrouwen. En dat we daar ook echt wat kunnen uitmaken, door inderdaad je uitnodigingsbeleid, door 'wie geef je een podium'. Voor wie gebruik je je privilege als je dat hebt.

AL: En ik zie het ook met studenten steeds meer, dat ze papers gaan schrijven over vrouwengeschiedenis en dat soort – ja, dat is ook echt heel goed.

NYD: Ja, dat de onderwerpen ook...

AL: Het is wél nog steeds zo dat het vrouwen zijn die dat doen. Dus het zou al helemaal mooi zijn...

Suze: Nouuu, dat eh –

AL: Bij jou niet?

Suze: Mijn 'Gender in de republiek'-college is niet alleen maar door vrouwen bezocht, dus.

AL: Oh, wat goed.

Suze: Ja, ja, ja.

AL: Nou, ik merk wel dat het vooral bij mij – maar ja, ik werk bij de opleiding Nederlands en daar heb je ook gewoon vooral vrouwelijke studenten.

Suze: Hmm, dat scheelt ook. Ja.

AL: Dus dat scheelt heel veel. Dat is trouwens ook iets, wat heel opvallend is. Wij hadden laatst een symposium waarbij een aantal studenten iets presenteerde. En toen zei de enige mannelijke collega in dit team, zei: 'Goh, het viel me wel op dat er zo weinig mannen presenteerden.' Toen dacht ik: ja! Dat heb ik dus helemaal niet gezien, want dat is nu dus MIJN blinde vlek.

NYD: Andersom. Ja.

AL: Ja, en dan word je dus ineens heel bewust van hoe je eigen blinde vlek dus ook functioneert. En daarom is het dus zo belangrijk om diverse teams te hebben, zodat je elkaar in balans kan houden.

NYD: Ja. Dus blijf je ook uitspreken.

AL: Ja, blijf het ook met mensen erover hebben, kijk wat je nog meer kan doen. Ik hoop ook dat studenten zich ervan bewust zijn wat zij voor vooroordelen hebben tegenover hun docenten. Dat zou denk ik heel veel schelen.

Suze: Ja, ik wist het als student helemaal niet zo heel bewust, dus wat dat betreft, ik bedoel, je moet ook een beetje ruimte... We moeten nog leren, weet je wel. We kunnen, het kan altijd beter, maar, ja.

AL: Zeker.

NYD: Er gebeurt in ieder geval wel het één en ander.

ML: Ja, er is verandering.

Suze: Absoluut.

AL: Er is hoop!

NYD: Ja, dankjulliewel! Heb je nog een soort laatste, van: 'Maar dit moeten we nog echt vertellen aan de mensen'?

ML: Een uitsmijter.

NYD: Hoeft niet, mag wel.

Suze: Wij staan hier allebei...

AL: Nee! (Rest lacht.)

Suze: Naar elkaar te kijken.

ML: Geen uitsmijter. (Iedereen lacht.) Dankjulliewel.

NYD: Oké.

Lange DAMN HONEY tune - rubriek tune

NYD: Het is tijd voor onze DAMN HONEY NO en YES-rubriek, maarr lieve mensen, deze week was werkelijk dramatisch: DAMN HONEY NO-en all around.

ML: En daarom komt hier nu: DE DAMN HONEY NO-carroussel.

(Kermismuziekje start)

NYD: Tijdens de klimaatstaking liepen er meisjes rond met protestborden met daarop teksten als EAT PUSSY, NOT MEAT. Heel Twitter viel erover. Keurige meisjes zeggen zoiets niet.

ML: In The Voice of Holland vertelde de 17-jarige deelnemster Mikki dat ze smerige foto's ontvangt op haar Instagram en de reactie van haar coach Anouk was: 'Je komt ook wel wat ouder en iets sexier over op je insta.'

NYD: Ulgh. Bah.

[\(https://www.ad.nl/show/voice-deelnemers-17-krijgen-ranzige-foto-s-opgestuurd-coaches-zijn-verontwaardigd~af99ca29/\)](https://www.ad.nl/show/voice-deelnemers-17-krijgen-ranzige-foto-s-opgestuurd-coaches-zijn-verontwaardigd~af99ca29/)

NYD: STELLEN GELUKKIGER ALS DE MAN KOSTWINNER IS - schreef de Volkskrant. Dat was echt... Ohh. (Rest: reageert verontwaardigd!) Maarr uit het stuk bleek alleen dat

MANNEN gelukkiger worden als de MAN kostwinner is.

(<https://www.volkskrant.nl/wetenschap/stellen-gelukkiger-als-man-kostwinner-is~b15583cd/>)

ML: Apple en Google bieden een app aan die is ontwikkeld door het Saoedische Ministerie van Binnenlandse Zaken. Met de app kunnen mannen vrouwen volgen en ze toestemming geven om te reizen.

Suze: Neeee, dat is zo creepy!

ML: Ook krijgen ze een sms als de vrouwen bij de grens hun paspoort gebruiken.

Suze: Neeee.

NYD: Een Frans netwerk van vooral jonge mannelijke journalisten...

Suze: Huu, die was ook erg.

NYD: Ja! ... heeft via de Facebook-groep met de naam 'Ligue du LOL' jarenlang hun vrouwelijke vakgenoten bespot. De vrouwen zijn jarenlang stelselmatig publiek voor schut gezet en zijn lastiggevalen met seksgrappen.

ML: Gádverdamme.

ML: 'Curvy, sexy, Ugandan, women named new tourist attraction'. Het Ministerie van Toerisme in Oeganda heeft voluptueuze en sexy vrouwen toegevoegd aan de lijst van toeristische attracties.

Suze: Dit is echt... zó...

AL: Oh. My. God.

Suze: Op zóveel vlakken...

ML: Allemaal van de afgelopen week. Haha.

—

NYD: Maar, we hebben ook een DAMN HONEY, Yes. En daar kunnen we kort over zijn:

[fragment HOU JE BEK EN BEF ME]

NYD: Merols nieuwe hit 'Hou je bek en bef me'.

ML: Oooh, lekker bezig Meroooo!

NYD: Gelanceerd voor Valentijnsdag.

ML: Nou, heerlijk, ja.

AFSLUITING-tune

ML: Allerliefste feministen, het eind is daar, aflevering 11 is afgelopen. Superleuk dat jullie weer luisterden. Suze, Anna-Luna, wat fijn dat jullie er waren, dankjulliewel!

AL: Geen dank.

Suze: Heel graag gedaan.

AL: Hartstikke leuk!

Suze: Was echt eh, ja, fantastisch!

NYD: Volg Suze op Twitter via @Suzezij (met lange ij) of neem een kijkje op Suzejijstra.nl

ML: En volg Anna Luna op Twitter via @annalunapost. En je boek komt eraan, genaamd *The Wise Merchant*.

AL: Ja! Daar hebben we het nog helemaal niet over gehad. Waarschijnlijk in maart, misschien wordt het april, dat hangt een beetje van de uitgever af. Ik heb samen met een collega een vertaling uitgegeven van een Latijnse oratie die in 1632 gehouden werd door Caspar Barlaeus, in Amsterdam wel bekend, denk ik, van het Barlaeus-gymnasium. Maar die hield toen een hele interessante redevoering, over of wijsheid en weelde – geld – wel samengaan. Dat is natuurlijk nog steeds best een actueel thema.

Suze: Absoluut!

AL: Mijn collega heeft er een Engelse vertaling van gemaakt, en ik heb er een inleiding op geschreven, en dat komt uit maart – april bij Amsterdam University Press. En het komt ook meteen in *open access* online, dus iedereen kan het gratis lezen!

Suze: Nice.

ML: Oh, cool!

NYD: Wat gaaf. Heel goed. Shownotes, linkje, is dat een optie?

AL: Ja, gaan we doen.

NYD: Gaan we doen. Oké, top. Eh, dan: ook, natuurlijk, eeuwige dankbaarheid voor producerheld Daniël van de Poppe & jingleheld Lucas de Gier.

ML: Carlien, Xanne-Li, fuck de mannengriep! Heel veel bedankt dat jullie ons op die onzin wezen! En Maite, dank voor je vraag. Moedig voorwaarts!

NYD: Bedankt Larissa en Jelmer voor het doorgeven van de Damn Honey NOOO's

ML: Zie, hoor, denk jij iets waarvan je wilt dat we het weten? Slide in onze DM op Instagram: @damnhoneyhetboek of stuur een mailtje naar info@damnhoney.nl.

NYD: En vergeet ons niet te liken, te raten, te recenseren, geld te geven via Patreon.com/damnhoney, want echt: het helpt ons.

ML: Maar als je daar geen zin in hebt, dan doe je het niet. No hard feelings, piepeltjes!

NYD: Tot over twee weken, we hebben nu al zin!

ML: Joetjes!

NYD: Joehoeeee!

SHOWNOTES

Aflevering 11 - Over mannengriep en vrouwen in de wetenschap. Met Suze Zijlstra en Anna-Luna Post

Aflevering beschrijving:

In deze aflevering hebben we eindelijk weer eens een tof sausje. Marie Lotte zegt de hele tijd sorry en Nydia is jaloers op de supersonische föhn van haar vriend. Verder komen Suze Zijlstra (Universiteit Leiden) en Anna-Luna Post (Universiteit van Utrecht) vertellen over genderongelijkheid in de wetenschap en wat volgens hen de oplossingen zouden kunnen zijn. We sluiten af met een DAMN, HONEY NO-carrousel, omdat de afgelopen weken dramatisch waren, gelukkig bracht MEROL een nieuwe hit uit om het enigszins recht te trekken.

SHOWNOTES

Het stuk van Suze en Anna-Luna in Science Guide vind je hier: <https://bit.ly/2Nb7BtC>

Het stuk van Suze over de witte, mannelijke historicus op overdemuur.org: <https://bit.ly/2DPDnYW>

Volg Suze Zijlstra op Twitter: @Suzezij of check haar website Suzezijlstra.com

Volg Anna-Luna Post op Twitter: @annalunapost. Haar boek The Wise Merchant verschijnt in april bij Amsterdam University Press. Pre order hierrrr: <https://bit.ly/2N9CZsK>

DAMN, HONEY YES

HOU JE BEK EN BEF ME - MEROL: <https://spoti.fi/2N6PTaX>

Producer: Daniël van de Poppe

Jingles: Lucas de Gier