



WENDY GROOT

Hokjes

Internationale Vrouwendag is weer voorbij. De dag dat we in Nederland stilstaan bij de positie van werkende vrouwen, bij voorkeur ergens aan de top. Nu is het belangrijk om aandacht te besteden aan werkende vrouwen en het gebrek hieraan in de hogere regionen. Het echte punt van aandacht is echter niet het aantal vrouwen aan de top, maar de hoeveelheid 'vrouwelijke' eigenschappen. Een snelle lezer zal zich afvragen wat het verschil is. Niet getreurd, ik leg mijn standpunt graag uit.

Wij, mensen, denken graag in stereotypen, in hokjes. Hartstikke normaal, evolutionair goed verklaarbaar en ontzettend handig, want het scheelt ons bij elke ontmoeting behoorlijk wat denkkraft - we zien over het algemeen snel in welk hokje je hoort te zitten. Alleen, wat blijkt, mensen passen helemaal niet in hokjes. Op zich hadden we het kunnen weten, we zijn helemaal niet vierkant (en zitten er überhaupt raampjes in zo'n hokje?). Mannen en vrouwen verschillen onderling meer dan van elkaar. Daaruit kun je afleiden dat een

groot deel van onze typische 'vrouwelijke' eigenschappen verdeeld zijn onder, verrassing, mannen. En visa versa. De typische 'man' en 'vrouw' zijn ontzettend in de minderheid. Dus wanneer we ons afvragen hoe de verdeling tussen mannen en vrouwen aan de top is, kunnen we ons beter afvragen hoe het ervoor staat met de verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke eigenschappen. En dan maakt het eigenlijk niet uit of dit 'mannelijke' vrouwen of 'vrouwelijke' mannen zijn. Op die manier hebben we een inclusieve lens, omdat we dan ook de diversiteit onder mannen en vrouwen erkennen.

'De typische 'man' en 'vrouw' zijn ontzettend in de minderheid.'

Echte diversiteit

Behalve dat het toewijzen van eigenschappen op basis van stereotypen veelal niet klopt, zijn het ook juist eigenschappen die belangrijk zijn in het werk. Het is over het algemeen de combinatie van eigenschappen en competenties die maakt of je goed bent in je werk. Het is de diversiteit in eigenschappen die loont. En dan gaat het natuurlijk niet alleen om eigenschappen die we toewijzen aan de

stereotypen man en vrouw, maar ook bijvoorbeeld aan de verschillende etnische achtergronden, LGBTQ-gemeenschap en aanhangers van verschillende religies. Het is de verscheidenheid in die eigenschappen die zorgt voor een bredere blik op het speelveld en het betrekken van meerdere perspectieven in de besluitvorming. Daarbij leidt het ook tot een rijkere persoonlijke ontwikkeling. Want leren we niet juist van onze onderlinge verschillen?

Vrouwenquotum

Dat allemaal gezegd hebbende, sta ik nog steeds achter een vrouwenquotum. Beeldvorming ontstaat door nieuwe beelden. Door het beeld van meer vrouwen aan de top, gaan we ook 'vrouwelijke' eigenschappen aan de top normaliseren. We denken nu eenmaal nog steeds graag in stereotypen. En als we eerst aan symptoombestrijding moeten doen, voordat we het echte probleem kunnen aanpakken, *so be it*. Alleen vraag ik me wel af: welke quota zullen straks nog volgen? Wie het weet, mag het zeggen. ←

Wendy Groot RA is controlemedewerker bij de Belastingdienst Grote Ondernemingen (GO) in Utrecht, bestuurslid van NBA Young Profs en maakt deel uit van het organisatiecomité Jong GO-Midden.