

## Meer vrouwen?

TOM NIEROP\*



FOTO: MARIA BROUWER

Nog niet zo lang geleden vertelde een hooggeplaatste accountant me verbaasd dat op zijn kantoor slechts één Sikh werkt: "Eén Sikh! Belachelijk!" Diversiteit is een modern toverwoord, ook onder accountants. Het betekent: 'Wij willen meer vrouwen en mensen van niet-Nederlandse afkomst'.

Nu is de populatie Sikhs in Nederland vrij beperkt, dus het zou best kunnen dat die ene vertegenwoordiger een perfecte afspiegeling vormt van de bevolking. Maar bij vrouwen, waar het bij 'diversiteit' vooral over gaat, is dat zeker niet het geval. Ze komen op grote schaal binnen, maar de uitval is groot en in de hogere functies blijven ze zeer dun gezaaid.

Daar is veel aan te doen. Aan mogelijkheden om werk en privé te combineren en ook aan de cultuur. Dezelfde mannen die gedecideerd poneren dat een hoge accountancyfunctie niet in deeltijd kan worden vervuld, staan immers geestdriftig te juichen als een van hun mannelijke collega's een dagje per week voor hoogleraar mag spelen.

Kantoren hebben er *women's leadership*-programma's, stuurgroepen en vrouwennetwerken voor in het leven geroepen. PricewaterhouseCoopers haalde zelfs de ex-communistische beroepsemancipator Ina Brouwer binnen. Het aantal vrouwen in hogere functies zal zonder twijfel toenemen. Prima. Vrouwen zijn vaak prima leidinggevend, vaak zelfs op prettiger wijze dan mannen. Verder, we gaan nog even door met de stroopkwast, werken ze vaak preciezer en gestructureerder dan mannen en komen ze afspraken stipter na. Mooi dus. Maar zullen ze ooit inderdaad gelijkkelijk vertegenwoordigd zijn in topfuncties?

Nu wordt het riskanter, maar het moet er toch maar uit: ik denk het niet. Allereerst natuurlijk omdat de meeste vrouwen kinderen krijgen en daar een deel van hun tijd aan willen besteden. Dat belemmert nu eenmaal de monomane aandacht die voor veel topfuncties nodig is. Andere redenen hebben echter te maken met de vrouwelijke 'natuur'. Voordat u kwaad wordt: ik heb het niet over individuen - er zijn heel veel vrouwen die veel geschikter zijn dan heel veel mannen. Maar na dat voorbehoud moet je vaststellen dat er twee belangrijke handicaps zijn waarom vrouwen *gemiddeld* minder vaak dan mannen geschikt zijn voor een topcarrière. Eén: ze hebben het te vaak te druk met *elkaar* te bestrijden. En twee: ze kunnen minder goed tegen kritiek.

Dit is geen toevallige particuliere ervaring. Een opiniepeiling door Monsterboard.nl liet zien dat van de vrouwen met een duidelijke voorkeur, 83 procent liever een man dan een vrouw als baas heeft. Bij de mannen is dat 58 procent. En over handicap twee: uit onderzoek door het emancipatieblad Opzij bleek dat driekwart van de vrouwen zich kritiek van een collega of baas altijd persoonlijk aantrekt. Pittige getallen.

Nu de hamvraag. Is het uit maatschappelijk oogpunt erg dat vrouwen in topfuncties zijn ondervertegenwoordigd? In het openbaar bestuur wel, lijkt me. Het is goed voor het draagvlak en de legitimiteit als belangrijke publieke en politieke organen een afspiegeling zijn van de bevolking. Geschikte kandidaten zijn met wat inspanning heus wel te vinden.

Maar voor het bedrijfsleven? Principieel lijkt daar weinig bezwaar tegen vrouwelijke ondervertegenwoordiging. Iedereen moet natuurlijk gelijke kansen hebben, maar verder is het een kwestie van vraag en aanbod. En hoe hoger op de ladder, hoe geringer het aanbod van geïnteresseerde en geschikte vrouwen. Heette dat niet gewoon marktwerking?

### Noot

\* hoofdredacteur  
'de Accountant'