

Nederlandse vrouwen hebben niet genoeg te kiezen

Voordracht ter gelegenheid van afscheid van TNO/AMC/LUMC, 2 september 2011

Simone Buitendijk

Inleiding: het Vrouwenverdrag

Wereldwijd is de positie van vrouwen ondergeschikt aan die van mannen, ondanks het feit dat de Verenigde Naties ‘*Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women*’ al meer dan 30 jaar oud is. In Nederland wordt dit ook wel ‘het Vrouwenverdrag’ genoemd. Een VN rapport van eind 2010 laat zien dat vrouwen disproportioneel vaak de verantwoordelijkheid dragen voor onbetaalde zorgtaken. Het toont aan dat vrouwen veel vaker dan mannen in laag-betaalde en slecht beschermde banen werken en dat de grote meerderheid van de mensen die in armoede leven vrouw is.

Het rapport stelt dat de ongelijke toegang van vrouwen tot geld en middelen meetbaar negatieve gevolgen heeft voor de gezondheid en het welbevinden van henzelf en hun families en kinderen en daarmee voor de maatschappij als geheel. De gezondheid van vrouwen gerelateerd aan geboortezorg is daarvan een duidelijk voorbeeld. Ongeveer de helft van alle vrouwen in de wereld heeft tijdens hun bevalling niet de professionele zorg die ze nodig hebben. Jaarlijks overlijden ongeveer een half miljoen vrouwen aan de gevolgen van zwangerschap en bevalling en houdt een veelvoud levenslange schade. Als ze al eerdere kinderen hebben groeien die minder beschermd op, met alle gevolgen van dien. Bijna alle sterfte en chronische complicaties zijn te voorkomen en in een substantieel deel van de gevallen is zorg wel beschikbaar, maar wordt deze aan vrouwen onthouden of te laat ingezet.

Het zal u niet verbazen dat dit gebrek aan toegang tot middelen ook zichtbaar is in de participatie van vrouwen in maatschappelijke topposities. Leidinggevende functies zijn slecht bereikbaar voor vrouwen. Gemiddeld bezetten vrouwen 19% van alle zetels in het parlement van hun land. Maar twaalf van de Fortune **500** CEO's zijn vrouw. Slechts 28 landen hebben hun target van 30% vrouwen in leidinggevende posities bereikt. Volgens het VN rapport bestaan er in de wereld grote obstakels voor volledige en gelijkwaardige deelname van vrouwen aan besluitvorming in de maatschappij, waaronder negatieve beeldvorming over de leiderschapsrol van vrouwen, gebrek aan commitment van de politieke partijen en een hoog niveau van geweld tegen en intimidatie van vrouwen in publieke functies.

Voordat u besluit mentaal af te haken omdat dit te veel ellende is voor een gemiddelde vrijdagmiddag net na de zomervakantie waarop u dacht met een opbouwende voordracht te worden geconfronteerd: het is niet allemaal somberte. Er gloort hoop. Op veel terreinen is vooruitgang zichtbaar, zij het langzaam. Bovendien weten we steeds beter waar de oplossingen liggen. Het VN-rapport concludeert dat erkenning van de achterstand in positie van vrouwen helpt, zeker als het wordt gekoppeld aan officieel, zichtbaar overheidsbeleid, met macht en middelen en politieke steun op het hoogste niveau. Quota en andere tijdelijke maatregelen om een doorbraak te forceren, lijken ook effect te hebben op de deelname van vrouwen aan het publieke leven. En ten slotte: monitoring van de status en de richting en snelheid van de gewenste veranderingen is een ander kernelement met aangetoonde positieve effecten.

En het is belangrijk dat we wat gaan doen. Voor vrouwen zelf, voor hun kinderen en daarmee voor de volwassen bevolking van de toekomst, maar ook voor de huidige samenleving. Een achtergestelde positie van vrouwen heeft negatieve gevolgen voor de economische groei en ontwikkeling van een heel land.

Eind 2010 hadden 186 landen, waaronder Nederland, het 'Vrouwenverdrag' ondertekend of al geratificeerd. Ik kan me voorstellen dat u nu denkt dat het in Nederland geen enkel probleem is om op alle fronten te voldoen aan wat er in dit verdrag vastgelegd is. Immers, we hebben wettelijk gezien goed geregeld dat meisjes en jongens, mannen en vrouwen gelijke toegang hebben tot onderwijs, zorg, werk en economisch welbevinden? Was het maar zo simpel. Het Vrouwenverdrag gaat verder dan stipuleren dat landen in hun officiële wetgeving vrouwen en mannen gelijke kansen moeten geven. Het spreekt ook expliciet over het verbeteren van de positie van vrouwen en het doorbreken van de dominante genderideologie en traditionele rolpatronen. En wat dat betreft, dames en heren, zijn we er in Nederland nog lang niet.

Een land dat dit soort verdragen ondertekent verplicht zich tot het afleggen van rekenschap over het opvolgen van datgene dat in die verdragen wordt vastgelegd en beloofd. In dit geval gebeurt dat elke vier jaar, de laatste keer voor Nederland was in 2009. Begin 2010 is een aantal concrete aanbevelingen gedaan door het VN-Comité waaraan de Nederlandse overheid moest rapporteren. Behalve positieve beschouwingen had het Comité ook een aantal kritische. De Nederlandse overheid krijgt de vrij ongezoeten kritiek te weinig landelijk beleid te ontwikkelen en actief uit te voeren, om de aanbevelingen van het verdrag daadwerkelijk in de praktijk te kunnen brengen.

Ik citeer letterlijk uit die aanbevelingen van 2010: 'het Comité dringt er bij de Staat die partij is op aan nadere maatregelen te treffen om de bekendheid met het Verdrag en de algemene aanbevelingen te bevorderen en erop toe te zien dat er veel bekendheid aan wordt gegeven onder vrouwen en alle stakeholders, met inbegrip van ministeries, parlementariërs, rechterlijke macht,

politieke partijen en het maatschappelijk middenveld teneinde de daadwerkelijke implementatie ervan te bevorderen. ‘Het Comité is bezorgd over het feit dat ingesleten, traditionele stereotypen over de rollen en verantwoordelijkheden van vrouwen en mannen blijven bestaan en dat het erg weinig informatie heeft ontvangen over de maatregelen die zijn genomen om deze stereotypen uit te bannen. Het Comité is ook verontrust over het feit dat in de in 2007 door Nederland aangenomen Emancipatienota nauwelijks melding wordt gemaakt van de rol van mannen bij de emancipatie van vrouwen’. Einde citaat.

De situatie in Nederland

Wat zijn de feiten: de positie van Nederlandse vrouwen is inderdaad een stuk minder sterk dan die van Nederlandse mannen. Vrouwen bekleden gemiddeld genomen veel minder leidinggevende en beslissende posities. Dat geldt in het bedrijfsleven, in het beleid, in de politiek en in de wetenschap.

Een groot aantal feiten kunnen we halen uit de Emancipatiemonitor 2010 van het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Sociaal Cultureel Planbureau. Vrouwen maakten in 27% uit van alle leidinggevendenden in Nederland. De top van de honderd grootste bedrijven in Nederland bestond voor 9% uit vrouwen. Het streefcijfer was overigens 20%. Het aandeel vrouwelijke hoogleraren steeg langzaam tot 12%. Deze ontwikkeling was onvoldoende om het streefcijfer van 15% in 2010 te halen, wat al een bijstelling was van het Europese streefcijfer van 25%. In de landelijke politiek is de deelname van vrouwen niet gegroeid. In de Tweede Kamer bleef het aandeel vrouwen na de laatste verkiezingen gelijk met 41%. Het aandeel vrouwelijke ministers (25%) en – vooral – staatssecretarissen (12%) in het kabinet-Rutte is veel lager dan in voorgaande kabinetten.

Nederlandse vrouwen springen er in Europees verband vooral uit doordat ze vaak in deeltijd werken: 75% van de Nederlandse werkende vrouwen heeft een deeltijdbaan. Ze besteden veel meer tijd aan het huishouden en de zorg voor kinderen dan mannen. Bij de geboorte van het eerste kind stopt 9% van de moeders met werken. Lager opgeleide vrouwen doen dat veel vaker dan middelbaar en hoger opgeleide vrouwen. Een grote groep moeders, 40%, gaat minder werken.

En wat vindt de Nederlandse bevolking volgens het CBS en SCP? Een voltijd baan voor moeders wordt door 40% van de bevolking afgekeurd. Voor vrouwen met nog niet-schoolgaande kinderen wordt niet werken of een baan van hooguit twee dagen als ideaal gezien. Voor vaders met jonge kinderen vindt 40% van de bevolking een baan van vier dagen ideaal en een derde vindt dat van de voltijd baan. Ruim een kwart van de vrouwen en ruim de helft van de mannen vindt een vrouw

geschikter om kinderen op te voeden dan een man. Rond de 70% van de bevolking staat negatief tegenover opvang in een kinderdagverblijf voor jonge kinderen.

Nog steeds is de boodschap voor Nederlandse vrouwen en meisjes blijkbaar dat ze eerst moeder en dan werknemer moeten zijn. We onderschrijven weliswaar dat vrouwen grondrechtelijk gelijk zijn aan mannen, maar maken ons niet druk over grote verschillen in macht en positie. De minder juridisch-dwingende artikelen uit internationale verdragen leggen we vrij gemakkelijk naast ons neer. De overheid/politiek heeft een te kleine rol en geeft zelfs het slechte voorbeeld. Direct na de verkiezingen in 2010 werd minister-president Rutte op het acht uur journaal gevraagd waarom hij zo weinig vrouwen had benoemd in zijn kabinet. Zijn antwoord was dat hij had besloten in deze moeilijke economische tijden vooral te gaan voor kwaliteit. Er is relatief weinig commentaar gekomen op deze uitspraak en in de publieke opinie lijken we zijn standpunt te delen. We vinden vrouwen inderdaad minder geschikt voor hoge posities omdat ze bepaalde eigenschappen en het vereiste niveau van ambitie missen. Dat heeft volgens ons te maken met biologische man-vrouw verschillen en persoonlijke keuzes van vrouwen en het is niet aan de overheid om daar wat aan te doen. Bovendien: eigenlijk is het wel goed zo.

In het populaire debat komt een aantal opvattingen over vrouwen in topposities steeds weer prominent naar voren: vrouwen kunnen het niet vanwege aangeboren biologische verschillen in leiderschapskwaliteiten, ze willen het eigenlijk niet vanwege diezelfde aangeboren biologische verschillen en vanwege hun terechte zorgtaakopvatting en als ze willen en misschien kunnen, moeten we het ontmoedigen, want te veel buitenshuis werken is niet goed voor de kinderen. Klopt dit beeld? Laten we proberen naar de feiten te kijken.

De feiten over biologisch bepaalde verschillen in gedrag

In de jaren zeventig van de vorige eeuw leek er nog enige acceptatie voor het idee dat verschillen in positie tussen mannen en vrouwen bepaald worden door de opvoeding en de maatschappij. Op dit moment heerst echter een breed gedragen gevoel dat het primair ons DNA is dat de verschillen bepaalt. Het is maar de vraag of dat gegeven, dat vooral in de populaire media breed wordt geëtaled, wel klopt. Het gevoel is deels gebaseerd op het feit dat mannen en vrouwen zich verschillend gedragen en dat ook jonge kinderen al een voorkeur lijken te hebben voor bepaald sekstereotype gedrag, zoals agressief of juist passief, op zichzelf gericht of empathisch, of voor bepaald seksegelinkt speelgoed, poppen versus brandweerauto's bijvoorbeeld. Daaruit concluderen we, met een klein aantal enorm grote stappen en een groot aantal aannames, dat vrouwen en mannen al in de baarmoeder voorbestemd zijn voor hun latere gedrag en daarmee

voor hun latere positie in de samenleving. We maken daarbij een aantal denkfouten, waarvan ik er twee expliciet wil noemen.

De eerste is dat we ons niet realiseren dat het gedrag van ouders de voorkeuren en ontwikkeling ook van heel jonge kinderen beïnvloedt. Met andere woorden: ouders voeden veel minder sekseneutraal op dan ze zelf denken. Er is een groot aantal onderzoeken dat laat zien dat ouders denken en zeggen dat ze neutraal opvoeden, maar dat dat in een testsituatie niet blijkt te kloppen. Een klassiek Engels onderzoek laat zien dat vrouwen de grove motoriek van een ‘acteurbaby’ waarvan ze denken dat het een jongetje is, vaker stimuleren en meer spiegelen met eigen grove motoriek, dan van acteurbaby waarvan ze denken dat het een meisje is. Een ander onderzoek liet iets dergelijks zien, namelijk volwassen gedrag dat aan het vermoede geslacht van een onbekende baby wordt aangepast en verschillend is voor een jongen of een meisje. Het ging hier om aanbieden van jongens- of meisjesspeelgoed, aankijken en fysiek en verbaal gedrag. De volwassenen gedroegen zich niet sekseneutraal tegenover een heel jonge baby. Dit tweede onderzoek liet ook zien dat de proefpersonen in het onderzoek zich zelf niet van bewust waren van hun verschillende gedrag. Uit ander onderzoek blijkt dat ouders agressief en vernielzuchtig gedrag van hun jonge zoons gemakkelijker accepteren en ongecorrigeerd laten dan hetzelfde gedrag van hun jonge dochters. En dat dat vervolgens weer dat agressieve gedrag van hun zoons stimuleert.

Er is veel onderzoek dat laat zien dat ons groeiende en volwassen brein wordt beïnvloed door wat er gebeurt in onze omgeving. Er is ook veel onderzoek dat laat zien hoe sterk baby's en jonge kinderen reageren op schijnbaar subtiele signalen van hun ouders en hoe dat hun nog sterker groeiende brein beïnvloedt. Het is waarschijnlijk dat zelfs subtiele signalen vanaf de vroege ontwikkeling worden opgepikt en dat ze het seksespecifieke gedrag van baby's, peuters en kleuters beïnvloeden.

Ouders lijken met name moeite hebben met het accepteren van typisch meisjesgedrag bij hun jonge zoons. Een recent onderzoek laat zien dat hoewel een grote meerderheid van de ouders aangeeft dat ze hun zoons en dochters hetzelfde opvoeden en dat ze sociaal en verzorgend gedrag in jongens en meisjes net zo belangrijk vinden, ze desgevraagd toch aarzelden of ze een pop voor hun zoon zouden kopen. Hun jonge kinderen pikken die signalen op. Minder dan twintig procent van de drie- en vijf-jarige jongens in datzelfde onderzoek gaf aan dat ze dachten dat hun ouders het prima zouden vinden als met een pop zouden willen spelen. Vaders en moeders blijken riskant gedrag dat kan leiden tot verwonding van hun tweejarige zoons minder te corrigeren dan van tweejarige dochters. Bij jongens wordt het toegelaten en toegeschreven aan hun geslacht, terwijl meisjes vaker worden gecorrigeerd en worden gewezen op onveiligheid. Het is moeilijk te

geloven dat dergelijke signalen de kans op risiconemend of juist mijdend gedrag later, niet beïnvloeden. Al in de heel vroege ontwikkeling bestemmen we onze kinderen dus voor tot een bepaalde latere keuze.

Het tweede grote probleem is dat we in de discussies over de biologische onvermijdelijkheid van rolpatronen vergeten dat de gemiddelde verschillen tussen groepen jongens en meisjes en zelfs tussen groepen mannen en vrouwen helemaal niet zo groot zijn. Verschillen tussen groepen mannen en vrouwen in bijvoorbeeld empathisch vermogen, analytisch vermogen, verzorgende karaktereigenschappen, riskant gedrag en leidinggevende talenten zijn veel kleiner dan de verschillen BINNEN groepen vrouwen en mannen. We hebben in onze maatschappij op sommige niveaus een vrijwel dichtome man/vrouw verdeling van taken en verantwoordelijkheden die dus veel te simplistisch is en die de eventuele verschillen veel en veel groter maakt dan ze van nature zijn. De maatschappij, wereldwijd en in Nederland, wordt gekenmerkt door een sterke scheiding in keuze van beroep en in machtspositie binnen een beroep, respectievelijk horizontale en verticale segregatie genoemd. Die is op sommige terreinen vrijwel volledig, bijvoorbeeld horizontaal bij het beroep van verloskundige dat bijna 100% door vrouwen wordt uitgeoefend of verticaal in de zin van 9% vrouwelijke CEO's van beursgenoteerde bedrijven en 8% vrouwelijke hoogleraren in de betavakken. Deze vrijwel-dichotomie kan niet worden verklaard uit de kleine verschillen tussen volwassen mannen- en vrouwenbreinen. De enige conclusie is dus dat ons maatschappelijke keurslijf mannen en vrouwen dwingt tot een veel beperktere rol dan ze aankunnen op basis van hun brein.

Als we de huidige wetenschappelijke literatuur goed lezen blijkt dat het bewijs voor de causale relatie tussen XX versus XY chromosomen aan de ene kant en verschillen in hersenfuncties zoals analytisch vermogen of empathie, zwak is. De causale relatie, vervolgens, tussen verschillen in mannelijke en vrouwelijke hersenen en verschillen in wetenschappelijke en maatschappelijke topprestaties, is zo mogelijk nog zwakker.

Waarom is de mythe van de genetische verklaring voor machtsverschillen dan zo sterk?

Waarschijnlijk omdat een plausibele, biologische verklaring voor de status quo ons allemaal een gevoel van rechtvaardigheid en rust geeft. In de sociologische literatuur worden twee vormen van sexismen onderscheiden: agressief sexismen en welwillend sexismen. Waar de eerste vorm vrouwen die een traditioneel mannelijke rol ambieren zeer negatief en vijandig evalueert, is welwillend sexismen veel positiever van toon. Kort samengevat zegt welwillend sexismen: vrouwen zijn van nature zwakker en hebben andere taken dan mannen. En mannen waarderen vrouwen positief en bieden hen de bescherming die ze als zwakkere partij nodig hebben. Uit recent onderzoek in een groot aantal verschillende landen blijkt dat het onderschrijven van het model van welwillend

sexisme de kans voor mannen en vrouwen vergroot dat ze gelukkig zijn. Het is bekend uit sociaal psychologisch onderzoek dat rechtvaardiging van ongelijkheid het subjectieve welbevinden van de bevoordeelde, maar vooral dat van de **benadeelde** groep vergroot. Dit fenomeen lijkt dus ook te gelden voor sekseongelijkheid. Voor vrouwen blijkt het positieve effect van een algemeen geldend model van welwillend sexisme te volgen uit de acceptatie van de traditionele man/vrouw taakverdeling als eerlijk en gelijkwaardig.

Waarom is het tijd voor verandering?

Ik ben van mening dat we de huidige, ongelijke situatie niet zo moeten laten, ondanks het feit dat het zo op een bepaalde manier wel gemakkelijk is en de veranderingen zo moeizaam zijn. Dat vind ik om een viertal redenen.

In de eerste plaats vanwege het effect dat de huidige situatie heeft op de maatschappelijke positie en keuzemogelijkheden van vrouwen en hun kinderen. Veel vrouwen in Nederland hebben nooit keuzevrijheid gehad of zijn hem ergens in hun leven kwijtgeraakt. Ze hebben ‘gekozen’ voor een minder zichtbare, minder sterke rol in de maatschappij en daarbij voor een onzelfstandige positie. Pas als het te laat is worden daar de gevolgen van duidelijk. 52% procent van alle vrouwen in Nederland verdient minder dan 70% van het minimumloon en is daardoor volgens de geldende definitie niet economisch zelfstandig. Ze zijn voor een leefbare situatie en voor de welvaart van hun kinderen dus afhankelijk van een partner. Die financiële afhankelijkheid creëert ook andere vormen van afhankelijkheid en daarmee gebrek aan keuzevrijheid. Eenderde van de relaties strandt en vaak verslechtert de situatie van vrouwen dan. Vooral laag opgeleide en allochtone vrouwen hebben hier last van. Ruim 300.000 kinderen in Nederland leven onder de armoedegrens, relatief vaak alleen met een moeder in de bijstand. Armoede is gerelateerd aan meer psychische en lichamelijke gezondheidsproblemen, vaak langdurig en aan een grote kans op een slechte opgroeisituatie, wat ook vaker leidt tot chronische achterstand en problemen en voorzetting van de armoede in de volgende generaties. De oplossing is dat meisjes van jongs af aan moet worden geleerd dat het goed is om een baan te willen hebben waar je jezelf mee kan onderhouden. En dat je daarmee geen slechte moeder of een slecht mens bent.

In de tweede plaats vind ik dat we de situatie niet zo moeten laten omdat het accepteren van ondergeschikte onzichtbare posities van vrouwen een enorme verspilling is van talent. Ik wil hier graag de wetenschap als voorbeeld nemen. Er is geen enkel wetenschappelijk bewijs dat vrouwen genetisch gezien minder dan mannen in staat zijn een universitaire leidinggevende functie te hebben. Onze maatschappij investeert in de opleiding van meisjes en jonge vrouwen net zo veel als in die van jongens en mannen. Tot en met de Master's aan de universiteit doen ze het in aantallen en in prestaties net zo goed en vaak beter dan die jongens. Daarna gaat het mis. Als we

de wetenschappelijke wereld en universiteiten bekijken zien we dat we na de Masterfase bij elke stap disproportioneel veel vrouwen niet verder gaan in de wetenschap, met als resultaat bijvoorbeeld maar 12% vrouwelijke hoogleraren. Die ongelijkheid is kleiner in de vakgebieden waar vrouwen meer getalenteerd in zouden moeten zijn, zoals taal en psychologie, maar ook daar is niet meer dan 20% van de vrouwen hoogleraar. Een enorm verlies aan investering dus.

Ook in de universitaire wereld is de notie hardnekkig dat vrouwen niet willen, of niet kunnen. Er is echter geen enkel wetenschappelijk bewijs dat jonge vrouwelijke wetenschappers geen ambitie hebben of dat zij onvoldoende geequipeerd zijn voor een positie aan de top. Soms zijn de omstandigheden aan de top niet aantrekkelijk genoeg voor vrouwen, maar veel vaker wordt hun ambitie onvoldoende herkend. Universiteiten willen geloven dat hun selectiemechanisme uitsluitend gebaseerd kan zijn op objectieve wetenschappelijke prestaties. Alleen de beste wetenschappers bereiken immers aan de universiteit de top? Het blijkt heel moeilijk universitaire leiders ervan te overtuigen dat die academische meritocratie waar het man/vrouw verschillen betreft een mythe is. Dat kwaliteit geen spijkerharde wetenschappelijke maat is, de besten dus niet automatisch boven komen en alle mannelijke academici die we aanstellen aan de top dus niet vanzelfsprekend de meest getalenteerden zijn die er rondliepen. Hoe meer onderzoek we doen naar het man/vrouw issue aan de top, hoe meer we erachter komen dat in Nederland en in andere landen, er een groot aantal subtiele biases voor vrouwen in de wetenschap samen een enorme hindernis vormen. Ik noem u er drie.

Bias 1): mannen kiezen onbewust eerder voor mannen – like chooses like. Selectiecommissies met vrouwen leiden dan ook vaker tot de aanstelling van een vrouwelijke hoogleraar dan die met alleen mannen. Omdat de academische wereld zo wordt gedomineerd door mannen zijn er helaas nog veel selectiecommissie zonder een vrouw. Bias 2): de maatschappij, mannen en vrouwen, hebben bewuste of onbewuste vooroordelen over het gebrek aan talent voor wetenschap en wetenschappelijk leiderschap bij vrouwen. Dit vermindert de kans voor vrouwen om gekozen te worden voor promotie, maar kan daarnaast door onzekerheid de werkelijke prestaties van vrouwen negatief beïnvloeden. In de psychologie heet dit fenomeen *identity threat* of *stereotype threat*. Onzekerheid of angst om te falen drukken onbewust de prestaties van een individu dat hoort bij een groep met een negatief stereotype. Dit is voor het eerst aangetoond bij zwarte studenten in Amerikaanse bijna helemaal blanke, *Ivy League Colleges* die onverwacht onder hun eerdere kunnen bleken te presteren. Het is zeer waarschijnlijk ook een probleem voor vrouwen in een door mannen gedomineerde werkomgeving. Als de bedreigende situatie zich herhaaldelijk voordoet is de kans groot dat de persoon die hieraan wordt blootgesteld die omgeving gaat vermijden. De oplossing is relatief simpel: bewustwording van de extra mentale barriere voor de ondergeschikte subgroep en extra, positieve ondersteuning. Bias 3) gerelateerd aan 2): pas als

meer dan een derde van de groep bestaat uit vrouwen, worden ze niet meer in eerste instantie beoordeeld op hun vrouw-zijn, maar worden ze vooral gezien als lid van de groep. Dit 'tipping point' van rond de 35% is nodig voor een verandering in groepscultuur. Als meer vrouwen deelnemen, verandert de dominant mannelijke cultuur in een meer gemengde cultuur waarbij het voor vrouwen veel gemakkelijker is om goed te presteren omdat ze zich er meer in thuisvoelen.

Het resultaat van deze drie en helaas nog een heleboel andere biases is dat vrouwen meer en beter moeten presteren en meer moeten overwinnen dan mannen om aan de top te komen. Het resultaat is vervolgens kwaliteitsverlies aan de top en een enorme verspilling van wetenschappelijk toptalent omdat middelmatige mannen die top vaker bereiken dan excellente vrouwen. We zien de processen die vrouwen in de weg zitten niet, omdat ze subtiel zijn, we te veel op anecdotische, eigen observaties varen, we te weinig kijken naar wat er blijkt uit onderzoek en ook omdat we willen geloven in een rechtvaardige samenleving. Als vrouwen niet aan de top komen, is bewezen dat ze minder goed zijn, want we kiezen als samenleving immers op kwaliteit? De oplossing voor universitaire leiders: bestudeer de wetenschappelijke feiten, zie de biases, benoem ze en probeer ervoor te compenseren met actief beleid. Durf af te stappen van de gemakkelijke, huidige misvatting dat vrouwen niet goed genoeg zijn of niet willen.

Ik vind in de derde plaats dat we de situatie niet zo moeten laten vanwege het feit dat de maatschappij bestaat uit meer dan alleen mannen en de relatief onzichtbare positie van vrouwen een groot deel van de maatschappij benadeelt. Vrouwen in leiderschapsposities bepalen immers mede de richting en de inhoud van beleid, onderzoek en praktijk.

Een vierde argument om de huidige situatie niet uit gemakzucht zo te laten is dat mannen ook meerdere rollen moeten ervaren, in het belang van henzelf en van hun kinderen. Er is geen enkel wetenschappelijk bewijs dat mannen van nature niet in staat zijn om te zorgen. Er is veel wetenschappelijk bewijs dat mannen die vanaf de geboorte van hun baby zorgtaken op zich nemen, ook later meer betrokken zijn bij de zorg voor en opvoeding van hun kinderen. Er is veel bewijs dat vaders die ook zorgen, zich daar prettig bij voelen. Er is veel wetenschappelijk bewijs dat moeders met een carrière uitstekend in staat zijn hun kinderen op te voeden. En last but not least: er is veel bewijs dat vrouwen gemakkelijker aan een carrière werken als mannen meer zorgtaken op zich nemen. Dat wil de overheid, maar die lijkt in het officiële ouderschapsbeleid het tegendeel te willen bereiken. Nederlandse mannen hebben twee dagen verlof na de geboorte van hun baby, net genoeg om de deur open te doen voor het bezoek en een paar beschuiten met muisjes te smeren. Geen wonder dat hun rol als vader ook in deze tijd nog steeds niet voldoende uit de verf komt.

Veel emoties, weinig evidence

Een van de grote problemen met het onderwerp van man/vrouw verschillen en de status van vrouwen in Nederland is dat het zo veel emoties oproept en vaak zo weinig wetenschappelijk wordt benaderd. Daarnaast is iedereen expert en worden daardoor eigen, anecdotische ervaringen al gauw gebruikt als substituut voor wetenschappelijk bewijs. Discussies worden daarmee onproductief, emotioneel en soms zelfs ronduit persoonlijk-beschuldigend. Dat is niet nodig. We zijn het stadium van casuïstiek, losse case series en klinische impressies allang voorbij. Er is een enorme hoeveelheid wetenschap die ons kan leren 1) waarom de huidige status quo niet nodig is 2) waarom de huidige status quo niet goed is voor de samenleving als geheel en 3) nog belangrijker: wat de direct implementeerbare oplossingen zijn. Laten we ons daarbij vooral realiseren dat de echte, duurzame en effectieve oplossingen eerst moeten worden gezocht op het niveau van systemen, van instituuts- en overheidsbeleid en van groepen. En pas daarna op het niveau van het individu.

Dat brengt mij terug naar het begin, de situatie van vrouwen als groep, in de wereld en in Nederland. Die situatie is niet goed. Nederland doet het uiteraard in een aantal opzichten uitstekend. Maar in een aantal opzichten veel slechter dan nodig. Waarschijnlijk is onze relatieve achterstand ten opzicht van andere Westerse landen gerelateerd aan onze dominante moederschapsideologie en het daaruit voortvloeiende strakke patroon van taakverdeling. Die zorgt ervoor dat vrouwen te vaak in een zwakke, afhankelijke positie zitten, dat we vrouwelijk talent verspillen, dat bepaalde vraagstukken onvoldoende aan bod komen in wetenschap en beleid, dat we mannen het plezier ontzeggen van toegewijd, betrokken vaderschap en een leven met meer balans, en dat we daarmee ook hun kinderen en uiteindelijk de hele samenleving tekort doen.

Eerlijke verdeling van macht tussen mannen en vrouwen is een zaak van overheden, juist omdat het gaat om groepen. Individuele vrouwen moeten niet de plicht hebben te 'bewijzen' dat ze worden gediscrimineerd om gelijke kansen te krijgen. Overheden moeten die gelijke kansen creëren in de samenleving als geheel en hun ogen niet sluiten voor systematische achterstelling onder het mom van biologische verschillen, gebrek aan interesse bij vrouwen, of gebrek aan maatschappelijke urgentie. Dat vraagt inzicht, durf en bovenal leiderschap. En het vraagt om het opvolgen van aangegane verplichtingen waar het betreft de rechten van vrouwen in Nederland. De internationale conventie is in duidelijke termen geschreven, de aanbevelingen van het Comité aan Nederland zijn glashelder en er is geen enkele objectieve reden om de implementatie uit te stellen. Dames en heren, het lijkt mij tijd voor actie.