

## Waarom zou je meehelpen het systeem te veranderen waar je zelf totaal geen last van hebt?

Vorige week had ik een kleine discussie op LinkedIn over wat nu de voordelen zijn voor mannen om zich uit te spreken voor meer vrouwen in de tech of in een andere door mannen gedomineerde sector. Ik kan mij voorstellen dat mannen simpelweg het belang niet inzien om zich uit te spreken over dit onderwerp. Wat je namelijk niet kan zien en ervaart kun je ook niet fixen. Daardoor ontbreekt de noodzaak om ermee aan de slag te gaan. Alleen werken er in de tech alleen al 85% mannen. Om echt stappen te maken naar verandering hebben we deze groep nodig. Maar hoe zorgen we dat deze mannen er ook actief mee bezig gaan?

'Het mag nooit worden toegestaan dat 'meisjes' gaan werken in onderzoekslaboratoria' verkondigde een Nobelprijswinnende Britse wetenschapper in 2015. Zijn reden? 'Omdat je verliefd op ze wordt, of ze worden verliefd op jou. En als je kritiek geeft dan gaan ze huilen'. Er zijn legio voorbeelden dat vrouwen minder loon krijgen dan mannen. Sommige onderzoeken hebben het over 300.000 euro minder als je naar de gehele loopbaan kijkt. Terwijl er een 50/50 verhouding is bij de net afgestudeerden en er nog wel een doorstroom is naar 'medior' posities ziet de verhouding richting senior, lead en C-level posities er heel anders uit. Dat komt mede doordat er op de een of andere manier andere standaarden gelden voor vrouwen. Waar aan de ene kant een vrouw als koud en emotioneel wordt gezien als ze niet huult klappen we voor de mannen omdat hij zijn emoties zo goed onder controle kan houden. Dit zijn nu een paar voorbeelden, maar overal waar je kijkt zie je dat vrouwen klein worden gehouden, buitengesloten worden en belachelijk worden gemaakt, enkel en alleen omdat ze vrouw zijn. Het probleem is dat mannen hier zelden iets over zeggen. Laat staan er iets tegen doen.

Heb je het over gender-en kansenongelijkheid, dan kun je volgens onderzoek drie groepen mannen ontdekken. Een hele grote groep is zich wel bewust van het vraagstuk. Ze zien het soms voorbij komen in de krant of op social media, maar ervaren het niet als probleem waar zij iets mee moeten. Dan heb je een kleine groep die zich al uitspreken over dit onderwerp. Als laatste heb je een groep mannen die -wat je ook doet- niets met het onderwerp te maken willen hebben. Alle mannen meekrijgen is dus een utopie.

Zo las ik afgelopen weekend in het Algemeen Dagblad dat Ajax-aanvoerder Dusan Tadic Marc Overmars nog steeds steunt nadat het duidelijk werd dat hij dickpics had gestuurd en moest vertrekken. Hij gaf aan: 'Ik weet niet wat er is gebeurd. Het interesseert mij ook niet' (al had hij dat later toch weer niet zo bedoeld). En dat is precies waar de schoen wringt.

Veel mannen zijn huiverig, zien het probleem niet of het interesseert ze niet. Het blijkt namelijk dat in dit vraagstuk heel erg wordt gedacht in het Zero-Sum belief. Dat houdt in dat de overtuiging er is dat de 'winst' van een niet - dominante groep direct een verlies betekent voor de dominante groep. Veel mannen zijn bang om hun banen of kansen te verliezen zodra vrouwen meer ruimte krijgen. De huidige traditionele werkvloer is gemaakt door en voor mannen om mannen werk uit te voeren. Nog niet zo heel lang geleden waren vrouwen daar ook helemaal niet te vinden. Deze traditionele werkvloer en processen noemen we ook wel het systeem. Je hoort heel vaak 'Don't fix the women, fix the system'. Maar hoe kunnen we het systeem fixen als mannen de negatieve kanten van hetzelfde systeem niet ervaren en ze ook nog eens bang zijn om hun huidige posities te verliezen zodra ze veranderingen wel gaan toelaten? En in het geval van Tadic en Overmars: iemand blijven steunen omdat

die persoon je in het verleden heeft geholpen en zelfs hopen dat die persoon groots terugkomt omdat hij dat verdient.

'Waarom zou je dan wel willen helpen?', vroeg ik op de man af aan bepaalde mannen in mijn netwerk. Voor veel mannen was dit een 'no brainer'. Ze zagen het als eerste niet als helpen maar meer als een 'default' manier van met elkaar omgaan. Ze roemden de komst van vrouwen omdat het een positieve dynamiek op de werkvloer bracht. Ook stimuleert het de creativiteit, innovatie en werkgeluk. Docenten techniek hadden het over het feit dat meiden in de klas juist een combinatie van creativiteit en probleemoplossend vermogen lieten zien. Iets wat ze niet terug zagen bij de jongens. Anderen benadrukten juist het feit dat diverse teams aantoonbaar beter presteren.

Wat is dan de heilige graal? Die heb ik nog niet ontdekt. Het zijn kleine veranderingen die zorgen voor synergie en dat het vliegwiel gaat draaien. Zo blijkt uit een ander onderzoek dat maar één man op de werkvloer zich positief uit hoeft te spreken over gender-en kansengelijkheid om de vrouwen al een welkom gevoel te geven. Maar vlak ook de impact van de CEO en managers niet uit. Zij hebben misschien nog wel de grootste invloed. Door actief bezig te gaan met mentoring, sponsoring of simpelweg de vrouwelijke collega's vragen hoe ze de huidige cultuur ervaren, zorgen zij ervoor dat ze een voorbeeld kunnen zijn voor de rest van de organisatie. De tijd van 'daar wist ik niets van' is echt voorbij.

Op 8 maart is het internationale vrouwendag. Het thema van dit jaar is 'V/M solidariteit'. Ook mannen hebben een rol in het bevorderen van emancipatie en het nastreven van gendergelijkheid. Mocht je het afvragen, op 19 november is het internationale mannendag. Al voelt het soms alsof het elke dag mannendag is. Wat heb je te verliezen om een bijdrage te leveren in het omverwerpen van het huidige systeem, ook al heb je er misschien zelf geen last van? Liesbeth Mol, bestuurder en 'Ethical Officer' bij Deloitte geeft in een interview in het FD aan dat ze alle leidinggevenden -man en vrouw- onderwerpen aan een beoordeling van hun vermogen om op een inclusieve manier leiding te geven en ze ook bewust te maken van hun vooroordelen. Ze zegt niet te bespeuren dat mannelijke partners hier niet volledig achter staan. 'Dit kun je niet meer niet willen'. Dat is precies waar het om gaat.

Chantal Schinkel schreef het boek [De IT Girl](#)

