



We denken allemaal in hokjes



Met het regeerakkoord legt de overheid zichzelf voor 2017 een quotum op van 5 procent voor arbeidsgehandicapten en een van 30 procent voor vrouwelijke topambtenaren. De inkt is nog niet droog of ik hoor mensen om me heen al protesteren: „Dit is discriminatie. Zeker in deze krappe arbeidsmarkt moeten banen verdeeld worden op basis van kwaliteit”.

Maar juist dat kwaliteitsargument pleit eerder vóór dan tégen een quotum.

Het idee dat een quotum afbreuk doet aan een selectie op kwaliteit veronderstelt dat onze huidige selectiesystemen meritocratisch zijn. Dat zijn ze niet. Onderzoek laat keer op keer zien dat ze nu juist systematisch discrimineren: niet alleen tegen vrouwen maar ook tegen raciale minderheden – en iedereen die ‘anders is’ dan de dominante groep.

Een voorbeeld. Als twee identieke cv's worden beoordeeld, met op de één een mannelijke en op de ander een vrouwelijke naam, dan wordt het cv met de mannaam als aanzienlijk beter beoordeeld. Ook wordt de ervaring van de man substantiëler geacht. De kans is groter dat de baan aan een man wordt aangeboden.

Nog een voorbeeld. Een identieke tekst voor een wetenschappelijk artikel wordt als beter beoordeeld als er een mannaam in plaats van een vrouwen naam boven staat.

Dit soort verschillen beperken zich niet tot geslacht. Cv's met een Afro-Amerikaanse naam worden als veel minder goed beoordeeld dan dezelfde cv's met een Europees-Amerikaanse naam. Zweden nemen liever iemand aan met een Zweedse naam dan iemand met een Arabisch klinkende naam, en Amerikaanse politieagenten zijn sneller geneigd op een donkere verdachte te schieten dan op een blanke.

De verklaring voor deze verschijnselen is niet dat wij allemaal expliciete seksistische of racistische ideeën hebben – al kan dat natuurlijk altijd meespelen. Het probleem is juist dat impliciete aannames en stereotypen, waarvan we ons niet bewust zijn, een rol spelen bij de vorming van ons gedrag. Een goede maat hiervoor is de Implicit Association Test van de Harvard-universiteit, die u zelf kunt doen. Hij

brengt onbewuste associaties boven, bijvoorbeeld die tussen een donkere huidskleur en geweld, of onbewuste voorkeuren voor slanke en heteroseksuele mensen.

Ook ikzelf blij bij deze test de neiging te hebben om carrière en wetenschap te associëren met mannen, en de kunsten en familie met vrouwen.

Hoe komen wij aan deze impliciete associaties? Omdat we patroonherkenners zijn. Hoe vaak, hoelang en hoe vroeg in uw leven is u een beeld geschetst waarin mannen een baan hebben en vrouwen de familie bestieren? Het begint met het lezen van *Nijntje* en wordt steeds herbevestigd door media, advertenties en cultuur.

Zolang wij deze impliciete voorkeuren heb-

doen. Als u dit artikel tot dit punt heeft gelezen, dan weet u nu dat impliciete vooroordelen bestaan. U bent daarmee ook verplicht om naar die wetenschap te handelen.

Ten tweede kunnen we onze vooroordelen verminderen door maatschappelijke patronen en beeldvorming te doorbreken. Bijvoorbeeld door meer aandacht te geven aan de rol van mannen in de familie, of door veel beelden te zien van een zwarte Amerikaanse president met zijn prachtige familie, of door de relatie tussen vrouwen en carrière normaler te maken.

Een quotum kan bijdragen aan het doorbreken van stereotypen en denkbepelden: uit onderzoek blijkt dat het vergroten van niet-stereotiepe rolmodellen onze impliciete vooroordelen verkleint. Als kwaliteit echt het doel is, moet je een weg vinden om impliciete vooroordelen te overwinnen en de deelname van vrouwen en andere niet-dominante groepen te verbeteren. Ik ben blij dat de nieuwe regering hiernaar streeft.



Agenten zijn geneigd eerder op een donkere verdachte te schieten dan op een blanke

ben selecteren we niet op basis van kwaliteit, maar ook op basis van onbewuste associaties, vooroordelen en voorkeuren: blankheid en mannelijkheid.

Die mannelijke baas van u? Die zit er niet alleen vanwege zijn kwaliteit, maar ook omdat hij toevallig man en blank is. Juist als u een niet-blanke en/of vrouw boven u heeft zitten, kunt u er statistisch zekerder van zijn dat hij of zij goed is.

En denk vooral niet dat impliciete vooroordelen voor anderen gelden. U heeft ze zelf. En ik ook. Juist als u denkt dat uw eigen oordeel objectief is, is de kans groter dat het beïnvloed wordt door impliciete vooroordelen.

Als we echt op kwaliteit willen selecteren moeten we onze vooroordelen overwinnen. Dat kan, ten eerste, alleen al door te erkennen dat we ze hebben. Niemand hoeft zich daarvoor te schamen. Het is juist verwerpelij die vooroordelen niet te erkennen als u weet dat u ze hebt, want dan kunnen ze ongestoord hun werk

Elselijn Kingma is hoogleraar filosofie en techniek vanuit humanistisch perspectief aan de Technische Universiteit Eindhoven en onderzoeker aan King's College London.

Iedereen handelt op basis van vooroordelen. Ik ook, schrijft Elselijn Kingma. Quota in het bedrijfsleven helpen de stereotiepe beelden te doorbreken.

QUOTA KOMEN UIT KOKER PVDA

- De twee quota in het regeerakkoord komen uit de koker van de PvdA. De verplichting voor het bedrijfsleven om minimaal 5 procent gehandicapt personeel in dienst te hebben, komt rechtstreeks uit het verkiezingsprogramma van de PvdA. Wie dat percentage niet haalt, krijgt een boete van 5.000 euro per werkplaats voor een gehandicapte.

- Ook een quotum voor vrouwen in de top van het bedrijfsleven is een PvdA-standpunt. Het liefste zou de PvdA in alle raden van bestuur, commissarissen en toezicht ten minste 30 procent vrouwen zien. De VVD is tegen dat soort quota. Dus kwam in het regeerakkoord alleen een vrouwenquotum voor topambtenaren.

