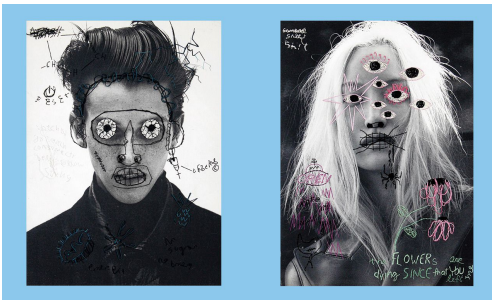


Diversiteitsbeleid kent ook verliezers (zoals de witte man)

Uitsluiting In het enthousiasme over diversiteitsbeleid wordt vaak vergeten dat het ook verliezers kent. Zoals de witte man met een afwijkende mening
Floor Rusman 17 mei 2019



Kunstwerk Jose Romussi

In een speciale bijlage besteedt **NRC** aandacht aan diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer. Bedrijven en instellingen ervaren niet alleen toenemende druk van klanten, aandeelhouders, het eigen personeel en de maatschappij. Ook zijn ze vaker overtuigd van de intrinsieke meerwaarde van een divers personeelsbestand. Maar makkelijk gaat het nog altijd niet.

Zoek afbeeldingen van diversiteit op internet en je ziet honderd keer hetzelfde plaatje: groepjes mannen en vrouwen van alle kleuren die de handen op elkaar leggen, samen in de lucht springen en allemaal de tanden bloot lachen. De boodschap: diversiteit is leuk voor iedereen! Maar van nature zijn wij mensen niet zo gek op diversiteit. We zijn groepsdieren, zoals de filosoof Kwame Anthony Appiah beschrijft in zijn vorig jaar verschenen boek over identiteitsvorming. „We behoren niet simpelweg tot de menselijke soort; we geven de voorkeur aan onze eigen groep en zijn snel bereid het op te nemen tegen buitenstaanders.” Zet een hoop mensen bij elkaar en er ontstaan vanzelf groepen met verschillende identiteiten, beschrijft Appiah. Bioloog Robert Sapolsky schreef vorige maand in *Foreign Affairs* hoe scans uitwijzen dat onze hersenen anders reageren op mensen met andere etnische achtergronden. We voelen ons veiliger bij de mensen die op ons lijken, hun gezelschap zoeken we het liefst op.

Dit gedrag zie je terug op de werkvloer. Wanneer een bepaalde groep de dienst uitmaakt in een organisatie, bepaalt die groep niet alleen de mores, maar zorgt ze er ook (al dan niet bewust) voor dat ze dominant blijft - mensen nemen graag sollicitanten aan die op hen zelf lijken. Dit kan ervoor zorgen dat van de (vaak witte, mannelijke) norm afwijkenden, zoals vrouwen of mensen met een andere huidskleur, het moeilijker hebben. Vandaar de inspanningen van bedrijven en overheden om die hang naar homogeniteit te doorbreken.

Maar goede bedoelingen hebben niet altijd goede gevolgen, zeker niet wanneer de ijver met mensen op de loop gaat. Inmiddels is vaak niet meer duidelijk of diversiteitsbeleid een middel is om gelijke kansen te creëren, of een doel op zich. Vaak lijkt het laatste het geval: niet voor niets benadrukken veel organisaties tot hoeveel extra creativiteit ‘diverse’ teams leiden. Vrouwen zijn empathischer en beter in samenwerken, wordt dan bijvoorbeeld gezegd, dus een bedrijf heeft topvrouwen nodig. Deze visie op diversiteit als intrinsiek waardevol kan ontaarden in turfgedrag: hoeveel vrouwen moeten er nog in dit team, hoeveel niet-witte mensen? Alsof dat de enige variabelen zijn van diversiteit - daarover later meer. Het leidt soms ook tot blindheid voor het feit dat onderrepresentatie van een bepaalde groep veroorzaakt kan zijn door iets anders dan discriminatie; vrouwen of andere ‘minderheden’ kunnen bijvoorbeeld minder belangstelling hebben voor een bepaald beroep.

Diversiteitsbeleid kent ook verliezers

In al het enthousiasme over diversiteit wordt daarnaast vaak één ding vergeten of verdoezeld, namelijk dat er naast de lachende mensen op het perfecte plaatje ook verliezers zijn.

Want waar mensen worden voorgetrokken, bijvoorbeeld door voorkeursbeleid bij sollicitaties, worden anderen benadeeld. Uit onderzoek van drie Amerikaanse sociaal psychologen blijkt dat dit ertoe kan leiden dat witte mannen zich gediscrimineerd voelen. Voor irritatie daarover is vervolgens geen geduld. Jammer voor jullie, wordt tegen die witte mannen gezegd, maar dit is een noodzakelijke correctie op maatschappelijke ongelijkheid. Jullie hebben eeuwenlang de dienst uitgemaakt, nu is het tijd dat je plaatsmaakt. Het punt is alleen dat geen mens eeuwenlang de dienst heeft uitgemaakt; wie nu jong is en ziet dat anderen worden voorgetrokken, heeft er weinig aan dat zijn voorouders privileges genoten. Bovendien behoren mensen niet alleen tot een sekse en een kleur, maar ook tot een klasse; bij een witte man uit de onderklasse is het onwaarschijnlijk dat zijn voorouders de dienst uitmaakten.

Ook wie wordt voorgetrokken, kan zelf verliezer zijn. Voorkeursbeleid kan immers leiden tot twijfels aan de capaciteiten van vers aangenomen vrouwen of niet-witte mensen. Diversiteitstrainingen kunnen daarnaast juist *meer* vooroordelen veroorzaken, blijkt uit verschillende onderzoeken, omdat zo'n training de aandacht vestigt op stereotypen.

Wie zegt dat vrouwen vanwege hun vrouw-zijn een onmisbare bijdrage kunnen leveren aan de top van een bedrijf, moet niet gek opkijken wanneer een ander ook verschillen benoemt

De laatste verliezers, ten slotte, zijn de mensen die wel afwijken van de norm, maar niet op de 'goede' manier. De mensen met psychische stoornissen, de verlegen mensen, de mensen uit lagere sociale klassen. De koppige en introverte mensen, de mensen die uit hun mond stinken. Het zijn eigenschappen die je op het perfecte plaatje niet kunt zien, maar dat maakt ze niet minder aanwezig. Zie hoe vaak in vacatures wordt gevraagd om pro-actieve, open, energieke werknemers - hoeveel kans maak je dan als eenkennige nerd met een laag energieniveau? Of hoeveel kans maak je als man met plat accent en stekeltjehaar in een hipsterstart-up?

Verschil van mening

Laten we nu eens inzoomen op een andere niet-hippe vorm van diversiteit: afwijkende meningen. De Rijksoverheid schrijft in de jaarrapportage over 2016 dat er behoefte is aan *diversity of thought*, maar de diversiteitsparagraaf gaat uitsluitend over etnische minderheden. Dat is tekenend voor de geringe belangstelling in veel organisaties voor diversiteit van opinies.

Mensen zijn groepsdieren, we willen op elkaar lijken, ergens bij horen. Zo kan het gebeuren dat binnen een organisatie bepaalde meningen de toon aangeven en andere min of meer buiten de orde worden geplaatst.

Een bekend voorbeeld daarvan is James Damore, die in 2017 werd ontslagen bij Google omdat hij in een interne memo had geschreven dat er biologische verschillen zijn tussen mannen en vrouwen: de laatsten, zo schreef hij, zijn meer geïnteresseerd in mensen dan in dingen, en ze zijn socialer, artistieker en neurotischer. Bij Google vonden ze dit onaanvaardbaar seksisme.

Je had hoogleraar Alessandro Strumia, wiens positie aan het CERN vorig jaar werd beëindigd omdat hij in een presentatie had gezegd dat niet vrouwen, maar mannen gediscrimineerd worden in de natuurwetenschap.

Verkeerde mening

Dichter bij huis had je de vrouwen die afgelopen najaar met een open brief wilden verhinderen dat de Duitse dj Konstantin kwam optreden bij het Amsterdam Dance Event. Hij had eerder in een interview gezegd dat vrouwen minder goede dj's zijn dan mannen en dat ze onterecht worden voorgetrokken. (Later zei hij trouwens dat zijn woorden verkeerd waren weergegeven.)

Natuurlijk zijn het geen leuke uitspraken, zeker niet voor vrouwen die veel te maken hebben met seksisme. Maar reden voor ontslag? Je kan ook in discussie gaan. Leuke bijvangst: debatteren met andersdenkenden kan zorgen voor betere onderbouwing van de eigen argumenten, blijkt uit onderzoeken.

Grappig is trouwens dat deze 'seksistische' mannen hetzelfde doen als veel diversiteitsaanhangers: ze doen generaliserende uitspraken over de verschillen tussen groepen, in dit geval mannen en vrouwen. Wie zegt dat vrouwen vanwege hun vrouw-zijn een onmisbare bijdrage kunnen leveren aan de top van een bedrijf, moet niet gek opkijken wanneer een ander ook verschillen benoemt. Zeg jij dat vrouwen empathischer zijn en beter samenwerken? Oké, dan zeg ik dat ze minder van dingen houden en meer van mensen.

Maar zo werkt het niet, want sommige verschillen mag je wel benoemen en andere niet. Diversiteit is heel belangrijk, totdat iemand de verkeerde mening heeft of een botte grap maakt. Zó divers hoeft het allemaal ook weer niet. Dat heeft een ironisch gevolg: voor wie niet gelooft dat alle wegen moeten leiden naar een perfect gebalanceerd plaatje, is geen plek in dat plaatje.