

# ‘Kind ziek? Dan wordt de moeder gebeld’

**Interview** Hoogleraar Belle Derks doet onderzoek naar stereotypen. „Ik wil laten zien dat niet iedereen gelijke kansen heeft, ook al denken we dat graag.”

Julia Cornelissen

23 april 2018

■■■■ Een man en zijn zoon krijgen een auto-ongeluk. De man overlijdt, zijn zoon wordt naar de eerste hulp gebracht. Daar roept de chirurg uit: ‘Maar dit is mijn zoon!’ Wie is deze arts?

Dit raadsel legt Belle Derks (38), hoogleraar sociale- en organisatiepsychologie aan de Universiteit Utrecht, regelmatig voor aan haar studenten. En vrijwel altijd is het dan een minderheid die raadt dat deze arts de moeder is van de jongen die op de eerste hulp terecht komt. In plaats daarvan wordt verondersteld dat het om een homostel gaat, of geven studenten andere verklaringen waarin de arts tóch een man kan zijn.

Al sinds haar promotie in 2007 doet Derks onderzoek naar sociale ongelijkheid. Sinds ruim twee jaar spitst dat onderzoek zich toe op seksestereotyperingen, en de manier waarop zulke hardnekkige ideeën de carrières van zowel mannen als vrouwen beïnvloeden. In 2015 werd ze benoemd tot hoogleraar, sinds deze maand is Derks ook voorzitter van De Jonge Akademie – een onafhankelijk platform binnen de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, van en voor jonge (top)wetenschappers. Vorig jaar maakte Derks zich samen met toenmalig minister Jet Bussemaker (OCW, PvdA) sterk voor meer vrouwen in de top van de wetenschap.

Welke stereotypen komt u in uw onderzoek steeds weer tegen?

„We benadrukken zowel thuis als op het werk constant dat de kwaliteiten en interesses van mannen en vrouwen verschillend zijn, terwijl de verschillen tussen mannen of vrouwen onderling vaak véél groter zijn dan de verschillen tussen de seksen.

„Zo associëren we eigenschappen als verzorgend, coöperatief en ondersteunend met vrouwen, terwijl ambitie, zelfverzekerdheid en daadkracht mannelijke eigenschappen zijn. Zulke hardnekkige rollen stammen uit een tijd waarin mannen werkten en vrouwen het huishouden deden. Die taakverdeling verandert zo langzamerhand, maar de stereotypen veranderen niet even snel mee. In onze werkcultuur worden stereotiepe mannelijke eigenschappen, zoals dominantie, nog steeds het meest gewaardeerd.”

Wat voegt uw onderzoek toe aan de discussie over sekse-ongelijkheid?

„We weten al veel over de ongelijke kansen die vrouwen in bijvoorbeeld selectieprocedures krijgen, maar we weten minder over wáárom mannen en vrouwen hun werk en zorgtaken toch nog steeds op zo’n traditionele wijze blijven verdelen. Samen met mijn team van promovendi onderzoek ik hoe verstrekkend de gevolgen van de heersende verwachtingen van mannen en vrouwen zijn. Ik wil laten zien dat niet iedereen gelijke kansen heeft, ook al denken we dat wel graag over onze moderne samenleving.”

*Als je naar reclames kijkt is er sinds de jaren ’80 nauwelijks iets veranderd. Hoe kan dat? Bekijk de video: [Waarom vrouwen in reclames nog steeds de was doen](#)*

Welke gevolgen van stereotypering vonden jullie bijvoorbeeld?

„Allereerst blijkt dat negatieve stereotypering van vrouwen de solidariteit van vrouwen onderling ook kan ondermijnen. Om succesvol te zijn moeten vrouwen zich namelijk aanpassen aan stereotiepe mannelijke eigenschappen, die met leiderschap worden geassocieerd. In plaats van vervolgens te stellen dat de stereotiepe denkbeelden over vrouwen helemaal niet kloppen, dragen sommige vrouwen uit dat zij de uitzondering zijn die de regel bevestigt. Hiermee zetten ze zich af tegen andere vrouwen, en daarmee houden ze het stereotype zelf in stand.

„Daarnaast blijkt uit ons onderzoek dat vrouwen die zich mannelijk opstellen, professioneel meer worden gewaardeerd dan vrouwen die problemen rondom ongelijkheid aankaarten. Dat ontdekten we door proefpersonen verschillende kandidaten voor een fictief managementteam voor te leggen. Een vrouw die zegt: ‘Het is mij gelukt om hier te komen, dus andere vrouwen zullen wel niet hard genoeg werken’, legitimeert het gegeven dat er in onze samenleving minder vrouwen dan mannen in de top werkzaam zijn, en dat wordt over het algemeen prettig gevonden.

Vrouwen die zich openlijk afvragen waarom er zo weinig vrouwen in de top van het bedrijfsleven zijn en zeggen: ‘Ik wil dat veranderen’, worden door een potentiële werkgever sneller als minder geschikt gezien. Deze vrouwen leggen de vinger op de zere plek: een oneerlijk systeem.

„En tot slot voelt een vrouw zich veel vaker schuldig dan een man over het combineren van werk en een gezinsleven. Dit schuldgevoel kan een van de redenen zijn waarom vrouwen nog steeds minder werken dan mannen – we associëren zorgtaken met vrouwen en werktaken met mannen.

„Vrouwen vinden het gewoon leuker om thuis te blijven en bij het gezin te zijn, hoor ik dan vaak. Maar is dit een roeping voor vrouwen, of blijft een vrouw vaker thuis omdat dit nu eenmaal de verwachting is? Een tekenend voorbeeld: als een kind ziek is, wordt de moeder door de opvang of basisschool gebeld. En vanuit dat soort maatschappelijke automatismen ontstaat natuurlijk een patroon.

Lees ook ons interview met Kristel Groenenboom, 31, vrouw en de baas van een containerbedrijf: **‘Ze denken dat ik de secretaresse ben’**

Welke vragen hebben jullie nog?

„Seksestereotypen komen bij elkaar in een heteroseksuele relatie. Momenteel onderzoeken we of stellen voor een gelijke zorgverdeling kiezen voorafgaand aan de komst van hun eerste kind. We verwachten dat er nauwelijks wordt onderhandeld.

„Ook kijken we naar relaties waarin de vrouw professioneel succesvoller is dan de man. Zowel de man als de vrouw wordt hier namelijk op aangekeken. Mensen vinden de man in zo’n relatie al gauw een sukkel, en de vrouw een ijzig type. Wat voor gevolgen heeft dat?”

Mannen hebben dus óók last van vooroordelen?

„Zeker. Ons huidige onderzoek duurt vier jaar, daarna zou ik graag de ervaringen van mannen verder onderzoeken. Ik hoor steeds vaker dat ook zij zich niet vrij voelen in hun keuzes, bijvoorbeeld als het gaat om parttime werken.”

Wat kunnen werknemers zelf doen om stereotypen te bestrijden?

„Om te beginnen is het belangrijk dat het onderwerp bespreekbaar wordt en blijft binnen bedrijven. Vervolgens zou men elkaar in alle lagen van de organisatie moeten steunen in het vervullen van niet-stereotiepe rollen. Mannen worden nu bijvoorbeeld nog nauwelijks aangesproken op het combineren van werk en een gezinsleven. Vraag een mannelijke collega ook eens: ‘Hoe doe jij dat nou, zoveel werken, en er ook voor zorgen dat je je kinderen ziet?’

„Daarbij is er in mijn ogen ook een grote rol voor de overheid weggelegd. Door middel van een vaderschapsverlof draag je als maatschappij bijvoorbeeld uit dat je de zorgrol van de vader belangrijk vindt. En door het percentage vrouwen in hogere posities te verhogen, zorg je ervoor dat kwaliteit en succes losgekoppeld worden van mannelijkheid. Meerdere onderzoeken tonen aan dat zodra het aantal mannen en vrouwen binnen alle niveaus van een organisatie gelijkmatig is verdeeld, seksestereotypen minder effect hebben. Om dit op korte termijn te bereiken heb je een krachtig middel nodig: quota.”

Belle Derks (1979) studeerde psychologie aan de Universiteit Leiden, ze studeerde er in 2001 *cum laude* af. In 2007 promoveerde ze aan dezelfde universiteit. Ze is getrouwd en heeft twee kinderen.

■■■■ Opmerkingen? Mail ons