

## Aanbevelingen

Expertmeeting – Stereotypering Vrouwen aan de Top

april 2018

Organisatie: VVAO en de Nederlandse Vrouwen Raad



Algemeen:

1. Maak stereotyperingen zichtbaar en benoem de situaties waarin ze voorkomen, zowel in individuele gevallen als op het niveau van organisaties en instituties.
2. Streef naar het creëren van een inclusieve omgeving, waarin alle verschillen tussen mensen (zoals gender, etniciteit, seksuele geaardheid) omarmd en actief benut worden.
3. Creëer bewustzijn voor de mogelijkheid dat gender bias kan worden versterkt bij het gebruik van gender biased dataverzamelingen (Artificiële Intelligentie, algoritmes).
4. Focus activiteiten ook op mannen omdat zij ruimte moeten (willen) maken voor vrouwen om gender balans in besluitvorming te bereiken.
5. Zet intersectionaliteit, waarbij diversiteit breed wordt bekeken (inclusief o.a. LGBTI en etniciteit), hoog op de agenda omdat achterstanden uit meerdere invalshoeken moeten worden bekeken.
6. 'Frappez toujours': Vraag steeds opnieuw aandacht voor het denken in stereotyperingen en de gevolgen daarvan. Zet het steeds opnieuw op de agenda.
7. Organiseer geen 'all male panels' en zorg actief voor zichtbaarheid van vrouwen als experts, sprekers en panelleden.
8. Wees je bewust van je positie en invloed als rolmodel voor de jongere generaties.

**Aan de landelijke en lokale politiek:**

9. Voer bindende quotawetgeving in voor topfuncties in navolging van het succes in omringende landen (zoals Noorwegen, Spanje, Italië, Frankrijk).
10. Zorg voor voldoende flankerend beleid om de invoering van quota adequaat te ondersteunen.

11. Zorg voor het voorkomen van impliciete discriminatie bij het samenstellen van fracties en commissies.
12. Organiseer gender bias training voor raadsleden en colleges.
13. Let op de m/v verdeling van het spreekrecht op raadsvergaderingen en streef naar balans.
14. Voer gender budgeting in: toets alle beleidsvoorstellen en acties op de impact op gender (verschillen).

**Aan de overheid:**

15. Bekijk bij benoemingen voor topfuncties zorgvuldig of de gehanteerde criteria er niet onbedoeld voor zorgen dat vrouwen (impliciet) gediscrimineerd worden.
16. Maak het een topprioriteit om de impact van digitalisering op de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt (ondervertegenwoordiging van vrouwen in STEM en STEM-gerelateerde beroepen, zoals app-development) te adresseren.
17. Streef naar genderbalans in alle besluitvormende functies en in commissies.

**Aan het bedrijfsleven:**

18. Bekijk bij benoemingen voor topfuncties zorgvuldig of de gehanteerde criteria er niet onbedoeld voor zorgen dat vrouwen (impliciet) gediscrimineerd worden.
19. Toon commitment in woord en daden om evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in besluitvormende functies op alle niveaus in de organisatie te bereiken.
20. Zorg dat de medewerkers een afspiegeling van de maatschappij zijn, op alle niveaus, vanuit de maatschappelijke verantwoordelijkheid die bedrijven hebben. Daar horen vrouwen in de top bij.
21. 'Jamais seul', benoem nooit een vrouw als enige in het team maar zorg voor kritische massa (1/3).

**Aan vrouwenorganisaties:**

22. Zet druk op de Nederlandse politiek om de huidige blokkade van het voorstel voor een Europese quotarichtlijn voor evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in raden van bestuur en raden van commissarissen op te heffen en het voorstel in te voeren.

23. Ga voor een gezamenlijke strategische aanpak voor de lange termijn met alle stakeholders en de overheid.

**Aan vrouwen:**

24. Weiger consequent om als enige vrouw mee te doen aan 'all male panels' op conferenties, interviews en in de media. Maak de organisatie bewust van de redenen hiervoor.

25. Maak stereotyperingen binnen de organisatie zichtbaar en bespreekbaar.

26. Maak jezelf zichtbaar en spreek je ambities uit. Wees niet bescheiden over je kwaliteiten.