

Expertmeeting NVR en VVAO
“Stereotypering Vrouwen aan de top”¹

19 april 2018 Den Haag

Sprekers:

Mr. Marguerite Soeteman–Reijnen, Global Chief Marketing Officer Aon Inpoint en
Chairman Aon Holdings

Prof. dr. Belle Derks, hoogleraar Psychologie Universiteit
Utrecht Prof. mr. Linda Senden, hoogleraar EU recht
Universiteit Utrecht

Dagvoorzitter: Mirella Visser, Centre for Inclusive Leadership, strategisch adviseur NVR

Doel van de bijeenkomst: inventariseren van stereotyperingen, belemmeringen en
good practices en het formuleren van concrete aanbevelingen richting overheid,
politiek en bedrijfsleven om meer vrouwen aan de top mogelijk te maken.

Nenita La Rose opent de bijeenkomst als voorzitter van de Nederlandse Vrouwen Raad
(NVR). De NVR heeft een achterban van ca. 1 miljoen vrouwen via de lidorganisaties en is
gericht op gendergelijkheid, participatie, economische zelfstandigheid en preventie van
geweld tegen vrouwen. De NVR werkt via belangenbehartiging en beleidsbeïnvloeding. De
NVR is lid van Europese koepelorganisaties en internationale fora.

Nenita La Rose formuleert het doel van de bijeenkomst als het doen van aanbevelingen
ter bevordering van gelijke positie voor vrouwen in politiek, bedrijfsleven en overheid,
waarbij genderstereotyperingen doorbroken dienen te worden (bijvoorbeeld in het
onderwijs). Daarnaast dienen we te denken in termen van etniciteit en oog te hebben
voor intersectionaliteit.

Dagvoorzitter Mirella Visser (directeur Centre for Inclusive Leadership) brengt de focus van
deze middag vooral naar de harde macht van de top: de macht *to hire and to fire*. Hoe
doorbreken we de gebruikelijke en verborgen stereotyperingen in deze kringen?

Mw. Visser introduceert de sprekers (de top in de dagelijkse praktijk, de academische
wereld en onderzoek naar juridische maatregelen) en tekent aan dat het niet gelukt is
een landelijke politica aan tafel te krijgen. Wel is Maita van der Mark aangeschoven, die
vijf jaar wethouder in Diemen is geweest.

Marguerite Soeteman–Reijnen (Chairman Aon Holdings B.V. en Global Chief Marketing
Officer voor Aon Inpoint) begint haar betoog met het voorbeeld dat de meeste mensen bij
het woord chirurg nog steeds aan een man denken, terwijl er inmiddels een aantal vrouwen
werkzaam is in dit vak. ‘Unconscious bias’ speelt derhalve een rol in onze beeldvorming en
beïnvloedt daardoor ook regelmatig gedrag terzake. Daarbij komt de ‘unconscious bias’ in
de hedendaagse tijd van Data & Analytics en Digitalisation ook terug in de algoritmes die
ontworpen worden om o.a. klanten te bereiken. De ontwerpers van de algoritmes zijn over
het algemeen ‘(witte)’, jonge technisch (o.a. wiskundig) geschoolde mannen, die zelf hun
eigen biases (vooroordelen) of biased basic data en informatie, onbewust verwerken in de
algoritmes die zij ontwerpen.

Mw. Soeteman komt in haar praktijk regelmatig voorbeelden tegen van vooroordelen tegen vrouwen en stereotyperingen van vrouwen en bestrijdt deze zoveel mogelijk. Vrouwen worden vaak nog beoordeeld op hun uiterlijk en hun gedrag (zogenaamde “babe versus bitch”) en verschillen worden ook in bijv performance reviews besproken. Wanneer een vrouw hetzelfde gedrag vertoont als een man wordt zij ongeduldig en/of ambitieus gevonden terwijl men vindt dat een man resultaatgericht en/of gedreven is. Daarbij is recentelijk duidelijk onder de aandacht gekomen dat er nog steeds sprake is van een aanzienlijke gender pay gap (verschil in salaris tussen mannen en vrouwen), zelfs in bedrijven waar vrouwen in de top zitten. Als voorbeeld kan Marc Benioff, CEO van Salesforce, worden genoemd; volgens hem bestaat er een ‘unconscious’ gender pay gap’.

Als er vrouwen in de top zitten, zijn ze vaker te vinden in staffuncties (Legal, HRM, dienend) dan in lijnfuncties. Mw Soeteman accentueert daarnaast ook culturele en geografische verschillen. In hun gedrag zijn Nederlandse vrouwen enigszins directer dan vrouwen uit omliggende landen. Dit is geen stereotype maar gedrag dat cultureel bepaald is. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen hun kennis vaak te bescheiden voorstellen. Doordat deze pool aan talent verborgen blijft onder meer op het gebied van STEM (Science Technology Engineering en Maths) en niet naar behoren wordt benut, loopt Nederland (zowel bedrijven, politiek en overheid) nog steeds in aantallen erg achter in de lijstjes van landen op dit punt.

Mw. Soeteman stelt dat het belang van data, dataverzamelingen en gebruik van dataverzamelingen steeds belangrijker wordt; iedere dag opnieuw blijkt dit en het is zaak ervoor te zorgen dat besluiten worden genomen op basis van feiten en unbiased data. Daarnaast stelt zij dat wij allen, zowel mannen als vrouwen, als rolmodel moeten fungeren ten behoeve van ‘the next generation’.

Sigrid Verweij (1^e en jongste vrouwelijke directeur bij VNO-NCW) merkt op dat vooroordelen aan twee kanten werken, dus zowel bij mannen als bij vrouwen zelf. Ook vrouwen vinden dat vrouwen minder geschikt zijn om leiding te geven. Dit maakt het erg lastig om dit probleem te tackelen.

Op initiatief van VNO-NCW zijn voorzitter Hans de Boer en Jet Bussemaker (voormalig minister OCW) aan de slag gegaan met het cliché ‘ik wil wel vrouwen in de top aanstellen, maar ze zijn er niet’. Zij hebben Raden van Commissarissen benaderd met de opmerking ‘kijk eens om je heen’. Inmiddels is er een vaak geraadpleegde database van 1600-1700 ervaren vrouwen, die aan de gestelde criteria voldoen.

Bij het ‘old boys network’ gaat het vooral om de netwerkfunctie. Daarom heeft VNO-NCW speeddate-evenementen opgezet. Er is geen sprake van de zgn. *silver bullet* (één simpele oplossing voor dit probleem) en zelfs met invoering van een vrouwenquotum is er nog veel werk te verzetten. Daarom moet het gesprek over diversiteit worden doorgezet.

Wat betreft de twee kanten van het probleem: vrouwen zijn vaak kieskeurig en schrikken soms terug voor cultuur en pressie, waar mannen een toezichtfunctie gewoon accepteren.

Maita van der Mark (zes jaar wethouder in Diemen geweest) geeft vanuit haar praktijk enkele voorbeelden over haar ervaringen met ‘concurrerende’ collega-wethouders (mannen) en hoe het lonend is je daartegen teweer te stellen en vooral om dit vol te houden. Zij vertelt dat zij eigenlijk altijd een opmerking maakt wanneer er sprake is van een neerbuigende houding naar vrouwen. De eerste keer deed zij dit met knikkende knieën, maar dit is inmiddels over, nu zij de ervaring heeft dat de vergissing meestal wel erkend

wordt. "Wij vrouwen hebben het gender-denken zelf ook geïnternaliseerd, waardoor het realiteit wordt". Het is nodig om op dit punt alert te blijven en het steeds opnieuw aan te kaarten. *Frappez, frappez toujours.....*

Belle Derks (hoogleraar Sociale en Organisationspsychologie UU en voorzitter Jonge Akademie van de KNAW). Zij gooit tegenwoordig mailberichten die gericht zijn aan 'de heer Derks' ongelezen in de prullenbak. Mw. Derks doet onderzoek naar de vraag waarom er zo weinig vrouwen aan de top zijn en naar stereotypen daaromtrent. Een aantal oorzaken: er is sprake van een gender pay gap, mannen aan de top zijn daadkrachtiger. Tevens heerst het vooroordeel dat leidinggevende vrouwen *bitchy* zijn én *last but not least*: vrouwen willen aardig gevonden worden.

Daarom krijgen vrouwen vooral het advies: ga je meer als man gedragen, vooral in netwerken en onderhandelen ('*fix the women*'). En trek je niets aan van de eeuwige vraag aan vrouwen 'hoe doe je dat toch?'. De vrouwelijke rolmodellen moeten duidelijke keuzes maken, met een variant op 'when in Rome, do as the Romans do', geldt nu 'leer te doen zoals de mannen doen op topposities'.

Prof. Derks gebruikt de 'Sociale Rol'-theorie (Eagly, 1987) om het effect van stereotypes uit te leggen. Volgens deze theorie zijn vrouwen relatiegericht, verzorgend en emotioneel, terwijl mannen daadkrachtig en competitief zijn. De socialisatie in genderrollen begint vroeg en genderrollen zijn

daarmee niet alleen beschrijvend, maar ook normatief. Onbewust hebben we (vrouwen en mannen) er moeite mee wanneer mensen buiten de stereotypen treden. Wat betekent dit voor vrouwen aan de top?

Er is sprake van genderincongruentie; b.v. bij leiderschapsonderzoek op het gebied van daadkracht. Er is sprake van Backlash (dominantiepenalty) bij daadkracht. Waar mannen beoordeeld worden als zelfverzekerd, worden vrouwen met datzelfde gedrag gezien als arrogant.

En helaas, uit onderzoek blijkt dat de vooroordelen zowel bij mannen als bij vrouwen voorkomen en bij beide groepen in gelijke mate voorkomen.

Wat is de impact van stereotypes?

Het beïnvloedt de waarneming bij de ander en bij onszelf en ook de mogelijkheden die wij waarnemen.

Prof. Derks stelt dat, om hiertegen in te gaan, het belangrijk is de omgeving te veranderen. Mensen hebben vaak geen idee van hun vooroordelen (unconscious bias), daarom is awareness (bewustzijn) een eerste belangrijke stap.

De volgende vragen worden door de aanwezigen gesteld: Zijn er verschillen tussen generaties? Hoe brengen ouders stereotypen over; wat is de rol van de vader? Hebben stereotypen ook invloed op zonen? Worden vrouwen daardoor kritischer?

Prof. Derks: wat zijn slimme interventies? Het blijkt dat er op borreltafelniveau gesproken wordt over de 'natuurlijke verschillen' tussen mannen en vrouwen. Maar uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat er wel sprake is van enig verschil in ruimtelijk inzicht en vooral dat mannen veel meer geïnteresseerd zijn in porno dan vrouwen. Meer man/vrouwverschillen zijn er niet gevonden!

Linda Senden (hoogleraar European Law UU, voorzitter van de vakgroep en co-director RENFORCE):

Al op basisscholen blijkt uit tekeningen dat een professor een 'kromme oude kale man' is...

Als voorbeeld noemt zij het feit dat de populatie met gelijke percentages mannen en vrouwen bij studenten met het klimmen in de universitaire rangen (HD, UHD, hoogleraren, decanen en CvB) steeds ongelijker wordt. Aantal vrouwelijke hoogleraren: 24,2%, decanen 14,3% en CvB 33,3%. Er is laatst een vrouw tot decaan benoemd en de reacties hierop, zowel intern als op Twitter, waren tendentiekus en negatief.

Inmiddels is er een Taskforce diversiteit aangesteld aan de UU. Belangrijk hierbij is dat er een aanjager op dit dossier zit, die blijft vragen: wat is het verhaal, wat is de beeldvorming?

In andere landen is er een scala aan maatregelen om meer vrouwen aan de top te krijgen, bijvoorbeeld zelfregulering, co-regulering en quota o.g.v. harde wetgeving. Uit onderzoek is gebleken dat alleen in landen met een afdwingbaar wettelijk quotum (met stafbepalingen op het niet voldoen) het aandeel vrouwen in de top toeneemt. Dat geldt bijv. in Frankrijk, Spanje, Italië en Noorwegen (dat als eerste land met quotawetgeving is begonnen). In het voormalig Oostblok heerst echter nog steeds heel veel stereotypering. De vrouw wordt daar vooral gezien als verzorgende.

Zelfregulering komt vooral voor in VK, Zweden en Finland en werkt daar ook goed vanwege de sterke cultuur. Belangrijk is dat de staat het goede voorbeeld geeft (Finland). In een aantal landen is sprake van *shadow of the law* (dreiging met wetgeving als de verandering niet totstandkomt), en de rol van de media is bovendien ook erg belangrijk. In veel landen geldt een '*comply or explain*-verplichting'. Ook belangrijk is om een tweesporenbeleid uit te voeren, volgens de *carrot & stick-methode* (zowel een beloning als een straf in het vooruitzicht stellen). Publicatie van best practices doet navolgen. Het belang van verslaglegging is groot, evenals het invoeren van neutrale selectieprocedures. Bovendien dient er commitment te zijn van de top om gender balans te bereiken.

Alexandra Timmer:

Quota moeten altijd onderdeel zijn van breder beleid. De focus moet liggen op: wat willen we eigenlijk? De omgeving moet iedereen verwelkomen. Een benoeming is slechts de eerste stap, dus ook institutioneel moeten we dit aanpakken.

Marguerite Soeteman-Reijnen:

Kijk naar het *Influence*-model en gebruik alle vier vakken voor beïnvloeding! Wees je ervan bewust dat databestanden worden samengesteld op basis van algoritmes en dat daarin sprake is van biases. Deze databestanden worden vervolgens verkocht en elders toegepast. Afspiegeling is noodzakelijk. In Frankrijk is een campagne gestart onder de naam: '*jamais seule*' (nooit een vrouw alleen in een team). Dit zouden wij ook moeten invoeren. Dan ben je als vrouwen sterker om de genderbias te bevechten. '*Frappez, frappez toujours!*'

Mirella Visser:

Weet dat de genderbias ook aanwezig is bij app-ontwikkelaars, zoals Marguerite al aangaf. Bovendien is slechts een tiende van de ontwikkelaars vrouw! Het is daarom van groot belang dat we inzetten op vergroten van het aandeel vrouwen in STEM-studies en in topposities in bedrijven in de STEM-sectoren.

Maita van der Mark:

Geef genderbistraining op lokaal niveau en doe aan gender budgeting. Gebruik als burger de kracht van de vraag aan het college van B&W en speel het formeel via de Gemeenteraad: we willen weten hoeveel van het budget gaat naar vrouwen, mannen en kinderen.

Belle Derks:

Weet dat de Loonwijzer werkt met databestanden waardoor vrouwen per definitie lager tevoorschijn komen in salarishoogte.

Zaal: er moet sprake zijn van prioritering. Dit betekent een inclusieve bedrijfscultuur en het vormen van een ketenaanpak (dwz binnen een organisatie pakken verschillende afdelingen een deel van het probleem op).

Nenita La Rose: ik vraag ook aandacht voor etniciteit, dit wordt nog te vaak vergeten of niet benoemd.

Esther de Jong: leg de focus ook op mannen, ondervertegenwoordiging van vrouwen is ook hun probleem. Alleen streefcijfers zijn niet genoeg. Ik pleit voor quota met flankerend beleid.

Linda Senden:

De NVR moet een signaal geven aan de politiek. De Europese Quota Richtlijn moet aangenomen worden. Hier kan een land uitsluitend onderuit wanneer het aantoonst dat het zelf adequate maatregelen treft of heeft getroffen (*equal effect rule*).

Marguerite Soeteman-Reijnen:

Genderneutrale maatregelen hebben vaak impliciete negatieve gendergevolgen voor vrouwen (b.v. een Secretaris-Generaal op een departement moet ten minste ervaring hebben gehad op drie departementen. Als je van buiten komt, voldoe je niet aan de op zich neutrale eis). Er moeten meer vrouwen komen op plekken waar besluiten worden genomen. De samenstelling van commissies zou getoetst moeten worden op gendersamenstelling.

Yelly Weidenaar:

Bedrijven met diversiteit doen het substantieel beter dan bedrijven die niet divers zijn. Zelfregulering en commitment werken goed voor het bevorderen van diversiteit.

(Talent naar de Top werkt met bedrijven die zich vrijwillig aanmelden).

Jannet Vaessen kondigt aan dat zij bezig is met het ontwikkelen van een Masterplan met een voorstel tot een gezamenlijk strategische aanpak om stereotyperingen te bestrijden. De nieuwe subsidieverleningronde heeft een positief effect gehad omdat de verschillende vrouwenorganisaties die hiermee bezig zijn hun activiteiten beter op elkaar kunnen laten aansluiten. Ook is duidelijker geworden welke organisatie goed is in welke activiteiten.

Aanbevelingen

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 omliggende 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 stereotypingen binnen de organisatie zichtbaar en bespreekbaar.
26. Maak jezelf zichtbaar en spreek je ambities uit. Wees niet bescheiden over je kwaliteiten.

Deelnemers Expertmeeting Stereotypering Vrouwen aan de top

| | | |
|-----------------------------|---------------|--|
| Yelly Weidenaar | | directeur Talent naar de Top |
| Linda Senden | spreker | hoogleraar EU recht Universiteit Utrecht |
| Nenita La Rose | voorzitter | Nederlandse Vrouwen Raad |
| Esther van Schaik | | beleidsmedewerker VHTO |
| Marguerite Soeteman-Reijnen | spreker | Global Chief Marketing Officer Aon & Chairman Aon Holding |
| Belle Derks | spreker | hoogleraar Psychologie Universiteit Utrecht |
| Alexandra Timmer | | Universiteit Utrecht |
| Marijke Jongbloed | | Vice-voorzitter Nederlandse Vrouwen Raad |
| Leyla Hamidi | | Beleidsmedewerker NVR |
| Mirella Visser | dagvoorzitter | directeur Centre for Inclusive Leadership/strategisch adviseur NVR |
| Margaret van Diermen | | VVAO landelijk bestuur, portefeuille Maatschappelijk Relevant |
| Yelle Nuse | | voorzitter afdeling Den Haag VVAO |
| Maita van der Mark | | Strategisch Adviseur NVR |
| Esther de Jong | | Atria |
| Caroline Holtgreffe | | stichting Topvrouwen |
| Anita de Groot | | Ministerie van OCW |
| Sigrid Verweij | | directeur Communicatie & MVO (VNO-NCW) |
| Ramratie Parohi | | Secretariaatsmedewerker NVR |
| Jannet Vaessen | | directeur WOMEN Inc. |
| Marian Cuypers | | VVAO afdeling Groningen |
| Xandra Dick-Tinkelenberg | fotograaf | |

ⁱ De expertmeeting werd georganiseerd in het kader van het vijfjarig strategisch partnerschap Werk.en.de.Toekomst. Deze samenwerking tussen Atria, Emancipator, de Nederlandse Vrouwen Raad en VHTO wil de gelijke positie van vrouwen, mannen en LHBTI's op de arbeidsmarkt bevorderen, door genderstereotiepe beeldvorming in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te doorbreken.

De VVAO participeerde bij de expertmeeting als lidorganisatie van de NVR.