

VVAO Women Economic Forum in Haarlem

Ruim zestig vrouwen -jong en oud- waren op 17 November 2024 aanwezig bij het Women Economic Forum van de VVAO in de “ Sociëteit Vereeniging” te Haarlem.

Thema dit jaar: ‘Gelijke behandeling van vrouwen op het werk.’

Motto: ‘Fix the system, nót the person = woman’.

Auteurs: Janneke van der Flier en José Langendijk

VVAO Voorzitter Sophie Witteveen presenteerde haar jaarlijkse Emancipatie Dashboard.

Het dashboard laat de verschillen tussen vrouwen en mannen met een hbo- of wo-opleiding qua arbeidsparticipatie, inkomen en financiële zelfstandigheid, carrièrekansen en maatschappelijke invloed. De cijfers van deze beoordeling zijn afkomstig van het CBS, publicaties van universiteiten en enkele andere bronnen. Het Emancipatie Dashboard is nauwelijks gewijzigd ten opzichte van 2023. Vooral de loonkloof blijkt nog groot.

Wat **de opleiding** betreft gaat het in Nederland goed. Steeds meer vrouwen volgen een universitaire studie. Alleen bij de STEM (Science, Technology, Engineering en Mathematics) studies blijft de genderkloof nog groot. Slecht 1/5 van de vrouwen die hierin heeft gestudeerd gaat hierin werken en 51 % is helaas gestopt na 10 jaar.

Arbeidsparticipatie: In Nederland werkt 2/3 van de vrouwen parttime. Dit is meer dan in de rest van Europa. Maar ook van de mannen werkt 18% in deeltijd. Het minder werken begint al na het afstuderen en bij het samenwonen. De verdeling van de zorgtaken is minder ongelijk geworden, maar toch nog traditioneel. Door deeltijd werken dragen vrouwen minder bij aan het BBP. Zij dragen zelf de financiële gevolgen, zoals minder pensioenopbouw. Door deeltijd krijgen zij ook minder posities in management.

Glazen plafond of Sticky floor: Het aantal vrouwen met topfuncties in bedrijven zit in Nederland ver onder het gemiddelde in de rest van Europa. Er is een aandeel van meer dan 30% in de hogere posities nodig om de meerderheidspositie te verstevigen. Vaak zijn het buitenlandse vrouwen die als commissaris of bestuurder werken. Er zijn meer vrouwen in de subtop nodig om de doorstroom te bevorderen.

Politieke vertegenwoordiging:

Sophie liet prachtige diagrammen zien van aantallen vrouwen in de politiek. Nederland staat op nr. 28 in de wereldlijst. Ursula von der Leyen (7 kinderen-> multitasking!) riep vrouwen op naar Brussel te komen. Maar na de laatste Europese verkiezingen werden door de lidstaten vrijwel alleen mannen afgevaardigd. Er moet de komende jaren gewerkt worden aan politieke verantwoordelijkheid!

Gender pay / Loonkloof: Dit STOPLICHT staat nog steeds op rood! De loonkloof is in Nederland 12%. Na hun 40^e verdienen vrouwen minder omdat zij geen promotie kunnen/mogen maken. Vaak hebben mannen betere arbeidsvoorwaarden. Hopelijk dat de nieuwe Europese wet Loontransparantie tot verbeteringen gaat leiden. Deze wet dient in 2026 in alle lidstaten ingevoerd te zijn. Er is meer financieel bewustzijn nodig.

Het Emancipatie Dashboard van de VVAO 2024.

De zes ijkpunten van het VVAO *Emancipatie Dashboard 2024* en de scores.

Rood = grote genderkloof; Geel = genderkloof wordt ingelopen; Groen: gelijke kansen.



Het volgende deel van dit verslag is geschreven door Auteur **LiaVersteegh**

De tweede spreekster : **Agnes Jongerius**.

‘Het persoonlijke is politiek’

Aangemoedigd vanuit haar ouderlijk milieu, met name door haar moeder, om voor zichzelf en voor vrouwen op te komen, ging zij na haar studie geschiedenis in Utrecht bij de Vervoersbond FNV werken. Daar ontdekte ze dat de haar mannelijke collega's meer verdienden dan de vrouwelijke. Zij is zich toen in een procedure sterk gaan maken voor de rechten van vrouwen. Deze baan bij de vakbond werd haar springplank tot haar functie van de eerste vrouwelijke vakbondsvoorzitter in Nederland waar zij zich sterk maakte voor werknemersrechten. Haar studie geschiedenis heeft haar sterk gemaakt voor de overstap om naar de Europese politiek waar ze zich sterk ging maken voor het creëren van werkgelegenheid met name met goede sociale voorwaarden verbonden aan het werk.

In haar presentatie noemt zij enige belangrijke Europese documenten zoals de richtlijn uit 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie die in 2022 in de Nederlandse wetgeving werd geïmplementeerd als de wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Daarin zijn vele nieuwe zekerheden opgenomen voor werknemers merkt zij op, maar over loonverschillen tussen de seksen wordt niet gesproken.

Pas in maart 2023 is door de Europese Commissie een richtlijn voor loontransparantie aangenomen om de loonkloof in de Europese Unie aan te pakken. Uit de Richtlijn vloeit een omkering van de bewijslast voort op grond waarvan de verweerder – in de praktijk vaak de werkgever – dient te bewijzen dat er geen discriminatie naar loonbetaling plaatsgevonden heeft. Op werkgevers komt een actieve plicht te ruste om werknemers toegang verschaffen tot de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van de beloning, de beloningsniveaus en de beloningsontwikkeling. Minister van Gennip van sociale zaken heeft eind december 2023 de loonkloof onder de aandacht van het kabinet gebracht.

De Europese wetgeving moet verplicht voor eind 2026 in de Nederlandse wetgeving op het onderwerp van loontransparantie gerealiseerd zijn in de zin van bindende maatregelen die het beginsel van ‘gelijk loon voor gelijk werk’ afdwingbaar maken. Zij noemt in het kader van gelijke zorg de wet Arbeid en Zorg uit 2001 die in 2023 aangevuld werd waarin de gelijke positie van vrouw/man op de arbeidsmarkt beter geregeld moest worden in het kader van zorg.

Ze stelt dat 'vaders ook verantwoordelijkheid dienen te nemen voor opvoeding kinderen'. En ze vermeldt dat volgens haar Wouter Koolmees de eerste vader geweest zou zijn die gebruik maakte van deze nieuwe wetgeving.

Haar motto: "Blijf actievoeren, blijf elkaar uitdagen en inspireren".

Haar strijdvaardige houding die ze vanaf het begin van haar carrière uitgedragen heeft vat zij kernachtig samen in een aantal **Levenslessen**:

- De zin van het leven, niet 'voor anderen, met anderen'
- Wees bewust van je eigen motieven
- Houd het plezierig met elkaar
- Investeer in jonge mensen

En ten slotte: 'kijk terug op wat je voor elkaar gekregen hebt' en die woorden illustreert ze met de speech van Bram Vermeulen: 'Ik heb een steen verlegd in de rivier '.

Pamflet "Omdat ik het verdien" is [hier](#) te downloaden..

Na de pauze sprak Heather Larson, directeur bij Equileap in Amsterdam, onder de titel 'Unveiling gender equality dynamics'

Haar bedrijf Equileap heeft als missie: Close the equality gap in the workplace.

Hun added value: **"The most comprehensive database on corporate gender equality, diversity & inclusion"**

Heather introduceert zichzelf als een veelzijdig geïnformeerd persoon: zij heeft als Canadese gestudeerd aan de universiteit van Victoria, Bachelor of Arts (politieke wetenschappen en Europese Studies), en daarna een Masterstudie gedaan aan de VU Amsterdam, Master of Science, Sociale- en Culturele Antropologie, en tussendoor heeft ze aan Sciences Po een studie Politiek en bestuurswetenschappen gedaan. Equileap introduceert zij als een organisatie die leidinggevend is op het terrein van het generen van data en inzichten op het onderwerp van gender, met name het doen van onderzoek naar ongelijkheid op de werkvloer met als doel om de genderongelijkheid zoveel mogelijk op te heffen.

Data op de onderwerpen waarin de organisatie voorziet zijn diversiteit, inclusiviteit en gelijkheid. Equileap is gebaseerd op een VN programma met betrekking tot Women Empowerment Principles, tot stand gekomen door deskundigen op het gebied van financiën, business, economie en gender. Heather introduceert zichzelf als een veelzijdig geïnformeerd persoon: als Canadese heeft zij gestudeerd aan de universiteit van Victoria, Bachelor of Arts (politieke wetenschappen en Europese Studies), en daarna een Masterstudie gedaan aan de VU Amsterdam, Master of Science, Sociale- en Culturele Antropologie, en tussendoor heeft ze aan Sciences Po een studie Politiek en bestuurswetenschappen gedaan. Equileap introduceert zij als een organisatie die leidinggevend is op het terrein van het generen van data en inzichten op het onderwerp van gender, met name het doen van onderzoek naar ongelijkheid op de werkvloer met als doel om de genderongelijkheid zoveel mogelijk op te heffen. Data op de onderwerpen waarin de organisatie voorziet zijn diversiteit, inclusiviteit en gelijkheid. Equileap is gebaseerd op een VN programma met betrekking tot Women Empowerment Principles, tot stand gekomen door deskundigen op het gebied van financiën, business, economie en gender (zie <https://equileap.com/> voor informatie over missie & doelen).

Het systeem dat Equileap daartoe gebruikt is het zogenaamde “Equileap Scoreboard”, dat een methodologisch systeem biedt, gebaseerd op van tevoren gecertificeerde criteria, die ondergebracht zijn in data. Deelnemende bedrijven dienen vragen lijsten in te vullen gesorteerd op onderwerpen. De informatie wordt jaarlijks gepubliceerd waardoor actuele informatie gegarandeerd is. Het doel is verantwoordelijke investeerders zo optimaal mogelijk te informeren.

Heather legt in haar presentatie het accent op een onderzoek gedurende 10 jaar waarbij 5800 bedrijven in 45 landen - met name noemt ze West-Europa, VS en Australië, Japan, Hongkong en Israël – Equileap informatie gegeven hebben over functies en beloningen in de betreffende bedrijven. Daarbij is gekeken naar de genderbalance bestaande binnen het bestuur, de uitvoering, het senior management en de werkvloer binnen het bedrijf. De vragen hebben per bedrijfsonderdeel expliciet betrekking op het aantal vrouwelijke deelnemers en zelfs de namen van deelnemende vrouwen wordt dan opgevraagd. Meer specifiek schenkt ze daarbij aandacht aan gelijke beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden, ouderschapsverlof en flexibele werkmogelijkheden. Daarnaast besteedt ze aandacht aan gender gelijkheid op het terrein van training en carrière mogelijkheden, veiligheid op het werk, mensenrechtenschendingen, transparantie en verantwoording op het terrein van commitment aan gelijkheid van kansen voor vrouwen. Niet onvermeld blijft gendergelijkheid die zich richt tot beide ouders in de supply chain (kinderarbeid, gedwongen arbeid, slavernij)

Haar conclusies zijn dat de ontwikkeling in gendergelijkheid langzaam gaat en nog lang niet voltooid is, dat nationale wetgeving daarin een vitale rol speelt, dat het management en leidinggevenden binnen bedrijven voornamelijk nog uit mannen bestaat, hoewel ze in 2024 ten opzichte van 2023 op alle rangen binnen het bedrijfsleven een verbetering ziet voor vrouwen. Zo geeft ze aan dat er in 2023 er een betalingsverschil tussen mannen en vrouwen bestond van 78% en dat dat verschil in 2024 teruggebracht is tot 67 procent. In West-Europa is Frankrijk het land bij uitstek dat zich sterk maakt voor gendergelijkheid, hetgeen deels te danken is aan cultuur die oprichters van bedrijven met zich meebrengen.

Dit brengt ons tot de hoopvolle eindconclusie, die vagelijk doorklinkt bij de beantwoording van de vragen, dat moderne startups waarin mannen en vrouwen de ziel van de organisatie bepalen, kunnen uitgroeien tot bedrijven met volledig gendergelijkheid.

Benoeming Laura Bas als goodwill ambassadeur van de VVAO

Tot slot - als verrassing - Laura Bas, die op deze bijeenkomst benoemd werd tot Goodwill ambassadeur van de VVAO. Laura (vertegenwoordigster van ‘Generatie-Z expert’) gaf als organisatiewetenschapper haar aanbevelingen/ tips die impact kunnen hebben voor vrouwen:

1. Kennis. Hoe/Wie aan te spreken op seksisme? Praktische tips voor in vergaderingen waarin seksistische opmerkingen zich voordoen (bijv. “sorry, zou je die opmerking kunnen herhalen”) En als reactie bij de opmerking: ‘het was een grapje’ : “waarom kunnen we er dan niet om lachen?”
2. Geld. Twintigers moeten eraan leren denken dat parttime werk ook minder pensioen oplevert.
3. Je inzetten voor wetgeving die opkomt voor vrouwen
4. Zorgen dat jezelf een rolmodel bent.

Kijk op haar website voor meer informatie over Laura <https://www.laurabas.com/over-laura-bas>)

Dank van de auteurs aan het HB (Diete Swierstra, Sophie Witteveen en Epie Postmus) en de afdeling Haarlem (Henny Langendijk) voor de organisatie van de VVAO WEF 2024.

Impressie met foto's van het WEF 2024



Sophie Witteveen presenteert het Emancipatie Dashboard van de VVAO



Loonkloof is nog steeds groot



Astrid Jongerius



Astrid Jongerius presenteert pamflet over gelijke beloning



Heather Larson presenteert het Equileap dashboard



Publiek



Henny bedankt Astrid Jongerius



Heather Larson (Equileap) in gesprek



Publiek



Publiek



Van Links naar rechts: Sophie Witteveen (VZ HB), Heather Larson, Laura Bas, Astrid Jongerius, Henny Langendijk, Diete Swierstra, Epie Postmus