

VU VERENIGING

WIJ STEUNEN: WO&MEN@VU NETWERK

In 2017 is er een netwerk opgericht om gendergelijkheid te stimuleren en op een positieve manier onder de aandacht te brengen binnen de VU. De noodzaak hiervoor is voor velen niet manifest. En dat kan kloppen: genderbias is voor een groot deel onbewust gedrag dat ons met de paplepel is ingegoten. Nienke de Bruijn en Veroni Eichelsheim vertellen hoe het zit, en wat ze eraan gaan doen.

12-04-2019 | 12:30

HOE IS JULLIE NETWERK ONTSTAAN?

Nienke: “Tijdens internationale vrouwendag in 2017 zijn er drie wetenschappers naar voren gestapt om dit idee te lanceren. Veroni was daar één van. Het College van Bestuur stond er helemaal achter.”

Veroni: “En sindsdien hebben we plannen gemaakt, maar ook geworsteld met problemen. Hoe worden we zichtbaar? Waar horen we thuis in de organisatie? Hoe vinden we draagvlak? Bleek bijvoorbeeld meteen dat je zonder kostenplaats helemaal niet bestaat, dat je niks kan laten maken, bestellen, schrijven, drukken, een website. Dat is nu opgelost.”

Nienke: “Ja, Human Resource Management, waar ik werk, heeft het onder haar hoede genomen. Logisch ook wel, ze zijn er bijvoorbeeld ook om het personeel te ondersteunen met cursussen, iedereen goede kansen te geven, dus waarom dit niet?”



Nienke de Bruijn en Veroni Eichelsheim

GENDERGELIJKHEID, OF ONGELIJKHEID, IS DAT NIET ALLANG BESPREEKBAAR?

V: “Dat is inderdaad de meest gehoorde reactie. Het is toch niet meer nodig? Nou, als dat zo is, dan heffen we onszelf onmiddellijk op. We hebben bijna allemaal last van een meer of minder subtiele vorm van genderbias, ik net zo goed. Wij willen dit op een positieve manier, zonder te klagen, onder de aandacht brengen en bespreekbaar maken.”

N: “Het blijkt dat bijvoorbeeld maar 11 procent van de mannen ouderschapsverlof neemt. Dat is niet perse omdat ze het zelf graag zo willen, maar omdat het binnen onze huidige maatschappij op onbewust niveau een impliciete waarde is.”

V: “En dat er dus nog steeds impopulaire maatregelen als vrouwenquota nodig zijn om het een zetje in de juiste richting te geven. Het is goed om je bewust te zijn dat velen het nog altijd vanzelfsprekend vinden dat mannen de hoofdkostwinner zijn en veel vrouwen parttime werken. Als dit over een aantal jaren in alle lagen van de VU bespreekbaar is, van studenten tot hoogleraren, van wetenschappelijk tot ondersteunend, dan ben ik tevreden. Tot die tijd is het zichtbaar maken van impliciete genderbias nog echt nodig.”

MET ALLEEN OP KWALITEIT SELECTEREN IS ER VERDER TOCH NIKS MIS?

V: “Ja, dat argument hoor je natuurlijk altijd, bijvoorbeeld ook van Mark Rutte tijdens de kabinetsformatie, maar inmiddels heeft hij een bijna exclusief mannennetwerk. Dat schiet natuurlijk niet op. Mannen selecteren nog altijd mannen. Kwaliteit is gelijk verdeeld, kansen duidelijk niet. Bij de ondersteunende diensten aan de VU is het trouwens veel beter gesteld met gelijkheid dan in het wetenschappelijk bedrijf.”

WAT IS IMPLICIETE GENDERBIAS?

V: “In vacatureteksten zie je bijvoorbeeld dat de verlangde competenties uiterst mannelijk zijn. Dat maakt dat vrouwen minder solliciteren.”

N: “Vrouwen willen vaak ook aan het hele rijtje competenties voldoen, anders solliciteren ze niet. Dat werkt bij mannen anders. Dus in de vacaturetekst zit ook al een bias. Bovendien is het zo dat de meerderheid een onbewuste voorkeur heeft voor mannelijk leiderschap, dat werkt door in allerlei keuzes.”

V: “Omdat onze ervaringen met mannelijk leiderschap zoveel groter zijn gebeurt er van alles in je hoofd als er iets afwijkt van de norm. Het past niet in de mal. Een ander voorbeeld is dat je het als vrouw om je oren kan krijgen als je voltijds blijft werken als je kinderen hebt gekregen. Dat zal bij mannen nooit gebeuren. Je ziet het ook in taal. Als een vrouw goed kan onderhandelen wordt dat vaak negatief gekwalificeerd: kenau, bitchy, haar op d'r tanden, enzovoort. Bij mannen heet dat gewoon een goede onderhandelaar.”

N: “En dit geldt in het algemeen voor alle minderheden, niet alleen voor vrouwen. Je bent bijvoorbeeld nog meer benadeeld als je als vrouw ook nog eens tot een minderheidsgroepering behoort. Dan heb je iets om tegen te vechten. Er zijn iets van dertig impliciete voorkeuren die mensen kunnen hebben: dat gaat niet alleen over gender, maar ook bijvoorbeeld etnische afkomst, leiderschap, sexuele voorkeur.”

WERK AAN DE WINKEL. HOE GAAN JULLIE HET AANPAKKEN?

V: “We zijn bezig met dat elke faculteit om de twee jaar een eigen evenement rondom dit thema organiseert. Ze bepalen zelf het onderwerp, maar moeten er zelf ook geld en tijd in steken. Elke faculteit heeft z'n eigen problematiek. Bij de een hebben ze last van vrouwenoverschot bij de studenten, bij de ander komen er bijna geen vrouwen hoger in de organisatie voor. Wij helpen ze met organiseren en reclame maken voor het evenement. Bij rechten komen er twee vrouwen, een jurist en een criminoloog,

binnenkort vertellen hoe ze het doen en wat ze allemaal tegenkomen.”

N: “Dat werkt heel goed. Zo maak je iedereen eigenaar van het probleem, gaat het binnen de organisatie leven en wordt het langzamerhand beter bespreekbaar. We gaan bijvoorbeeld ook aan de slag met het inclusiever maken van het mentoraatsysteem, zodat het bij medewerkers ook een onderwerp is, dat er rolmodellen zijn. En we willen graag het cursusaanbod tegen het licht houden. Richt zich dat ook voldoende op gender, gelijkheid en diversiteit?”

WAT WILLEN JULLIE OVER DRIE JAAR KUNNEN AFSTREPEN?

V: “Afgezien van wat we al genoemd hebben? Mannen erbij! Dat zou ik leuk vinden, dat we over drie jaar de vruchten plukken van een breed gevoerde discussie en iedereen erbij zit. Tegelijk staat de maatschappij hopelijk niet stil, en zal er ook van daaruit het een en ander zijn veranderd. Misschien uitbreiding van vaderschapsverlof. En dat we als netwerk echt een platform vormen, niet om te klagen, maar dat we een database hebben van mensen die we aan elkaar kunnen koppelen voor mentorschap of begeleiding op een heel laagdrempelige manier.”

N: “Met het cursusaanbod zitten we nog in een tweestrijd. Veel is gericht op empowerment en onderhandelen. Maar willen we nou die vrouwen repareren om in een mannelijk systeem te passen, of is het een beetje van beide, of gaan we er voor zorgen dat het systeem veel inclusiever wordt?”

V: “Die vraag gaan we denk ik wel beantwoorden in de komende drie jaar. Het zou mooi zijn dat een eigen stijl, mannelijk of vrouwelijk of wat dan ook, gewoon geaccepteerd wordt.”

Op 18 april wordt aan de VU de lezing ‘Mannen én vrouwen aan de top: gaat dat wel samen?’ gegeven (aansluitend borrel).