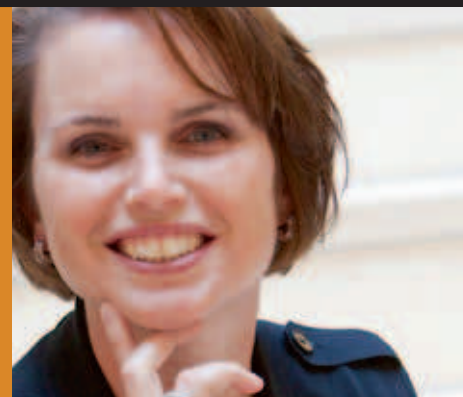


Liever een vrouw



Nicolette Loonen, voorzitter Women in Financial Services netwerk

Welk bedrijf durft tegenwoordig nog te zeggen dat het tegen meer vrouwen in top-posities is? Door de toegenomen aandacht voor doorstroom en behoud van vrouwen – zowel binnen Nederland als daarbuiten – door zowel de politiek als door vooraanstaande bestuurders, is het ‘not done’ om je negatief uit te laten over vrouwen aan de top. Gelukkig geldt voor veel bedrijven dat meer vrouwen aan de top geen promotiepraatje is waarmee men denkt te kunnen scoren bij het publiek. Hun intenties zijn oprecht, en in het streven naar een evenwichtiger samenstelling van teams schuwen zij het niet om krachtige interventies te plegen. Maar er zijn ook genoeg bedrijven die mooie woorden op hun website opnemen, maar als het puntje bij paaltje komt liever toch de oude vertrouwde weg kiezen.

Vaak zit de weerstand tegen diversiteit niet in de toplaag van de organisatie, maar bij het middle management. De RvB-leden worden door hun diversity managers voorzien van businesscases die hen overtuigen om diversiteit te promoten, voeren gesprekken met hun ‘peers’ om tot een succesvolle aanpak te komen en worden aan de tand gevoeld in de media over het diversiteitsbeleid waardoor zij gewend zijn dit uit

te leggen. Veel RvB-leden zijn daardoor overtuigd geraakt van nut en noodzaak van meer vrouwen in de top.

De weerstand ontstaat vaak in de managementlagen daaronder, die niet over de informatie beschikken die RvB-leden wel hebben. Maar met een vurig pleitbezorger voor diversiteit in de RvB laten veel mana-

// Alleen door in openheid bezwaren te bespreken kan taboe op vrouwen in de top worden doorbroken //

gers het wel uit hun hoofd zich hierover negatief uit te laten. De redenen die zij hebben blijven hierdoor onder tafel. En dat is een gemiste kans, want alleen door in openheid bezwaren te bespreken kan weerstand worden weggenomen. Daarom hierbij een voorzet tot een discussie, aan

de hand van een aantal bezwaren die soms toch boven tafel komen.

“We willen rust in de tent. Er zijn niet genoeg vrouwen. Ze is te anders. Die is toch binnenkort zwanger. We kiezen voor kwaliteit. Vrouwen willen niet zo hard werken. Ze kan niet hard genoeg onderhandelen. Ze past niet in het team. Vrouwen verliezen de grote lijnen uit het oog. Ze kan dat nooit combineren met haar gezin. We hebben nu net zo’n goed geolied team. Ze is te soft. Ze is te knap. Wat zal mijn vrouw daar van denken? Een vrouw is een te groot risico. We hebben al een vrouw. Ze praat te veel. Vrouwen willen niet. We weten niet wat we aan haar hebben in tijden van crisis. Als haar kind ziek is, komt ze niet opdagen. Ze maakt me nerveus. Vrouwen zijn te emotioneel. We willen gewoon de beste kandidaat.”

En dit is nog maar een greep uit de bezwaren die vaak een rol spelen, hoewel veelal op de achtergrond. Het is tijd dat we een einde maken aan het verstoppertje spelen. Daarom daag ik u uit de bezwaren van hiervoor met uw collega’s te bespreken zodat ook u kunt bijdragen aan het doorbreken van het taboe op vrouwen in de top. ■