

Internationaal Filmfestival Assen 2023

Inleiding van Sophie Witteveen bij de film “It’s raining women” van regisseur Mari Seppelo.

Goedemiddag. Ik ben Sophie Witteveen, landelijk bestuursvoorzitter van de Vereniging van Vrouwen met hogere of Academische Opleiding, kortweg de VVAO en ik leid met plezier deze prachtige film van Mari Soppela in.

Het glazen plafond, het thema van deze film, wordt meestal gebruikt met betrekking tot vrouwen op weg naar de top in hun carrière. In veel gevallen hebben deze ambitieuze vrouwen een HBO of Universitaire opleiding genoten. Daarom kunnen wij van de VVAO, de vereniging van vrouwen met hogere opleiding, ons gemakkelijk met deze groep identificeren.

En u misschien ook. Wist u dat inmiddels een derde van de Nederlanders hoogopgeleid is (CBS 2021: 35.5% van de mannen en vrouwen tussen de 15-75 jaar)? De eerste vrouw die het lukte om toegang te krijgen tot de universiteit was Aletta Jacobs, die ook lid was van de VVAO. Andere VVAO-leden waren onder andere de eerste vrouwelijke hoogleraar Johanna Westerdijk, de eerste vrouwelijke minister, Marga Klompé en nog vele andere bekende vrouwen. Mede dankzij de inspanningen van de VVAO die allerlei studiefondsen voor vrouwelijke studenten en promovendae heeft, zijn er nu meer meisjes dan jongens die kunnen studeren. En ze behalen hun bul sneller en vaker dan hun mannelijke studiegenoten. Die winst moet echter nog vertaald worden naar maatschappelijke en carrièrekansen. En daar raken we aan het glazen plafond.

Het glazen plafond wordt wel gedefinieerd als een onzichtbare barrière waardoor vrouwen worden belemmerd om hoge of leidinggevende posities te krijgen. Vanaf een bepaald functieniveau kunnen ze geen promotie meer maken maar door het glazen dak zien ze wel een aantal mannen boven hen op die plek zitten. De redenen daarvoor zijn vaak onduidelijk en niet transparant. Mari heeft dit willen visualiseren. We zien straks in de film heel leuk hoe de mensen die geïnterviewd worden zich begeven in een decor van glazen gebouwen. En net bij de start van de titels zie je de camera in een glazen lift die omhoog suist maar uiteindelijk vlak onder het dak tot stilstand komt.

Naar analogie hiervan zou je kunnen zeggen dat in feite de emancipatiestrijd is veranderd van een aanhoudend gevecht gedurende de hele 20^e eeuw om tastbare zaken die door verandering van wetgeving konden worden aangepast voor elkaar te krijgen, zoals vrouwenkiesrecht, gelijkwaardigheid in arbeids- en huwelijkswetgeving, naar een strijd in de laatste decennia om minder zichtbare hindernissen weg te nemen. Dan gaat het om impliciete vooroordelen die zowel bij mannen als vrouwen leven over hoe een vrouw is (emotioneel, moederlijk, minder natuurlijk gezag) en wat haar plaats is in de samenleving (van oudsher verzorger en ondersteuner van anderen). Maar ze zijn ook historisch zo gegroeid, als het ware systemisch, en daardoor moeilijk te doorbreken.

Wij hebben als VVAO een Emancipatie Dashboard samengesteld hoe het staat met de positie van de hoogopgeleide vrouw. Daar zijn in veel gevallen specifieke cijfers over. En wij

verwachtten bij aanvang eigenlijk dat de gender gap misschien kleiner was tussen mannelijke en vrouwelijke hoogopgeleiden. Dat is helaas niet het geval. Ik zal een paar opvallende zaken noemen.

In de film zien we mensen uit allerlei landen, waar het meestal beter met de emancipatie gesteld is dan bij ons, blijkt ook onze 20^e plaats in de Glass Ceiling Index 2022 van de Economist, terwijl Finland op no. 3 staat. We weten dat een van de redenen daarvoor is dat Nederland in verhouding echt een part-time land is. Driekwart van de vrouwen (en 62% van de hoogopgeleide vrouwen) werkt minder dan 35 uur per week, bij mannen is dat maar een kwart. Dat leidt ertoe dat hun maandelijks inkomen gemiddeld -35 % lager is dan dat van werkende mannen (CBS 2020).

Zo zien we ook dat vrouwelijke afgestudeerden in wie de maatschappij toch heeft geïnvesteerd, al van meet af aan minder vaak fulltime werken dan mannen (CBS 2020). De regering en ook de maatschappij doet op dit moment een oproep om die deeltijdprinsessen, zoals ze wel eens schamper worden genoemd, door allerlei stimuli voltijd te laten werken. Het is de vraag of dat werkt. Want uit onderzoek dat Atria heeft gedaan in december 2022 blijkt dat het niet uitmaakt of de vrouw voltijds of deeltijds werkt; ze blijft in bijna alle gevallen meer tijd besteden aan het huishouden en de zorg voor de kinderen dan de man, die meestal fulltime werkt. Wat in de film wordt gezegd komt ook uit dit onderzoek: when fathers care more, women earn more (als de man minder gaat werken zal het inkomen van de vrouw stijgen.)

Als we kijken naar equal pay, dan is het uurloon bij HBO-ers als ze na hun afstuderen gaan werken ongeveer gelijk maar in recente cijfers (CBS StatLine 2020) zien we dat vrouwen met een universitaire opleiding al in hun eerste functie in de regel minder per uur betaald krijgen dan mannen. Dat komt ook omdat vrouwen vaak in slechter betaalde sectoren werken dan mannen. (Vrouwen kiezen vaak voor de zorg, HR en onderwijs terwijl mannen meestal actief zijn in technische -, software- of financiële beroepen)

Daar begint de loonkloof en die wordt almaar dieper. Zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid lag in 2020 het gemiddelde uurloon van vrouwen lager dan dat van mannen. Een loonkloof van 13%. De loonkloof van hogeropgeleide vrouwen is echter zelfs nog hoger dan gemiddeld: 19-22%. Oorzaken zijn o.a. de beroepsgroep en bedrijfstak en part-time werken. Dat is de praktijk. Dankzij nieuwe EU-wetgeving komen er vanaf nu wel bindende maatregelen om "gelijk loon voor gelijk werk" af te dwingen. Bedrijven moeten straks jaarlijks rapporteren over de loonkloof in hun organisatie. Je kan als dit is ingevoerd als werknemer informatie opvragen over jouw loonniveau en dat van werknemers die hetzelfde of gelijkwaardig werk verrichten. Dit is in Engeland ook al verplicht. Hier gaat het straks in de film ook over.

In het VVAO Emancipatie Dashboard hebben we ook gekeken naar de loonontwikkeling. Bij vrouwen die in het bedrijfsleven werken groeit het gemiddeld uurloon na hun 35e jaar vaak niet meer, terwijl het salaris van de meeste mannen pas bij 50 een piek bereikt. Vele onzichtbare barrières belemmeren hoogopgeleide vrouwen bij het vinden van hoge of leidinggevende functies. Vrouwen worden al vroeg in hun carrière gedwarsboomd, zo blijkt uit het recent verschenen [McKinsey & Company](#)-rapport 'Women in the workplace 2022'. Zo vormen ontoereikende arbeidsvoorwaarden om werk en privé goed te combineren en

microagressie vaak een belemmering in de doorstroom van vrouwelijk toptalent binnen een organisatie. Ook wordt de expertise van vrouwen vaak betwijfeld en worden ze minder serieus genomen. Hierdoor is de pijnlijn van geschikte vrouwen voor topposities smaller dan die voor mannen.

Het aantal vrouwen in managementposities is in Nederland 25 %. In West-Europa 32 %. Bij de echte top zijn de getallen nog lager. Vrouwen worden tegenwoordig wat vaker gevraagd als commissaris (38%, dat wordt straks met het vrouwenquotum minimaal 40% en daar zitten andere West-Europese landen al lang op) maar het aantal vrouwelijke bestuurders/executive directors is 15%. Als dat aantal vrouwen in de subtop te laag blijft, wordt het voor ondernemingen ook moeilijker om te voldoen aan het quotum van minimaal eenderde vrouwelijke topbestuurders en commissarissen.

Ook hier is wel een nieuwe ontwikkeling. Er is sinds 1 januari 2022 een nieuwe wet, het vrouwenquotum. De 100 beursgenoteerde bedrijven in Nederland moeten de verhouding tussen vrouwen en mannen in de top en subtop evenwichtiger te maken. Daarnaast moeten 5000 grote vennootschappen aan de SER rapporteren over de man-vrouwverhouding in het bestuur, de raad van commissarissen (rvc) en de subtop. Ze moeten bovendien laten zien welke streefcijfers en bijbehorende plannen van aanpak ze hebben opgesteld om diversiteit in de (sub)top te vergroten. Maar zoals de film "It's raining women" ons laat zien, kunnen de rechten van vrouwen geborgd zijn, maar is het geen kwestie van gelijk hebben maar gelijk krijgen.