

Het Vraagstuk aflevering 4
Aantal minuten: 35
Aantal sprekers: 4
Taal: Nederlands

DAVID ACHTER DE MOLEN: Op 19 juni 2019 domineerde één heel interessant bericht alle krantenkoppen. De Technische Universiteit van Eindhoven deed namelijk iets gekks. Vanaf dat moment zouden ze in vacatures van nieuwe functies alleen nog maar vrouwen aannemen en sloten ze mannen compleet uit van deelname aan sollicitaties. GeenStijl kopte met de titel: TU Eindhoven is kotsbeu van mannen, je moet gewoon even schudden met je borsten en je kan er aan de slag. En ook bij mij gingen de wenkbrauwen omhoog, na de keuze in Eindhoven. Het zou mij als man uitsluiten van een functie daar, puur om mijn geslacht. Dat klinkt scheef, omdat onderscheid bij de wet verboden is, maar vooral omdat vrouwen in Nederland toch gewoon op hoge functies kunnen solliciteren. En dit is het land waar we toch altijd puur voor kwaliteiten gaan, nooit voor geslacht. [00:48]

EVANGELIA DEMEROUT: Het is niet zo. Ja, probeer te denken aan een professor, wat denk je? Een professor aan de Technische Universiteit. [00:55]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Een man. [00:55]

EVANGELIA DEMEROUT: Een man, ja. [00:56]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Ja, en dat hoort zo. [00:59]

EVANGELIA DEMEROUT: Precies, je ziet dus een sollicitant, dat is een jongere vrouw; ja, wat denk je? Dat gaat ze niet, ze krijgt kinderen, dus gaat ze niet 100 procent voor gaan. Ja, nou. [01:10]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Dit is Evangelia Demerouti, zij was destijds de aanstichtster van het vergaande sollicitatiebeleid in Eindhoven, want als organisatiepsycholoog zag ze jaar in, jaar uit, stereotype denkbeelden bevestigd worden in hoge functies. [01:22]

EVANGELIA DEMEROUT: En ken je ook die man trouwens? Dat is ook wat vaak het geval was. Daarmee praat je in congressen en bij die plekken waar de netwerken ontstaan, en waar die netwerken eigenlijk voor zorgen dat jij solliciteert bij een functie. [01:36]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Dat is wel echt moeilijk te doorbreken. [01:37]

EVANGELIA DEMEROUT: Dat is heel moeilijk om te... Ja. Heel moeilijk. [01:40]

DAVID ACHTER DE MOLEN: En toch is het jou gelukt. [01:41]

EVANGELIA DEMEROUT: Met een drastische manier, met een manier die die natuurlijke, dat dat natuurlijke verloop breekt. [01:49]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Die ook echt omver geschopt, even. [01:51]

EVANGELIA DEMEROUT: Ja, ja. [01:52]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Was na eeuwen van specifieke denkbeelden over vrouwen, de wetten aanpassen de afgelopen 100 jaar genoeg? Mag je in sommige

gevallen de praktijk handmatig de andere kant op buigen, om uiteindelijk een eerlijke balans te krijgen? Of gaat het uitsluiten van andere groepen dan weer te ver? Want op papier heeft iedereen dezelfde rechten, maar hoe ziet de praktijk eruit? Mijn naam is David Achter de Molen, en voor het College voor de Rechten van de Mens is dit het Vraagstuk. En deze maand de vraag: mag je vrouwen voortrekken om een mannenbolwerk te doorbreken? [02:26]

We kunnen het ons bijna niet meer voorstellen, maar tot 100 jaar geleden, zeiden we openlijk dat de positie van de vrouw ondergeschikt was aan die van de man. Tot 1906 mochten vrouwen alleen bij uitzondering en met toestemming van de minister deelnemen aan hoger beroepsonderwijs. En stemmen, meebeslissen over de toekomst van eigen land, was voor vrouwen pas mogelijk vanaf 1919. In de jaren erna verandert er voorzichtig iets in de opvatting over vrouwen, maar alleen door revolutionaire inzet van Aletta Jacobs, Wilhemina Drucker en andere sterke vrouwen. In 1956 werd de eerste vrouwelijke minister benoemd, en pas in 1984 werden vrouwen met de Wet Afbreking Zwangerschap baas in eigen buik. Op dit moment, in 2021, is alles gladgestreken. Althans, dat zou zo moeten zijn. [03:37]

JAN-PETER LOOF: Ja, kijk, het beeld is natuurlijk dat, in ieder geval als het gaat om wat meer leidinggevende posities op de arbeidsmarkt en binnen bepaalde sectoren op de arbeidsmarkt, dat vrouwen daar nog een forse achterstand hebben. [03:52]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Dit is Jan-Peter Loof, ondervoorzitter bij het College voor de Rechten van de Mens, en degene die zich destijds over deze kwestie boog. Zijn startpunt is altijd dat onderscheid op ras, levensovertuiging, politieke voorkeur, of geslacht, niet is toegestaan. Oftewel, het recht op gelijke behandeling. [04:09]

JAN-PETER LOOF: In dat gelijke behandelingsrecht, de hoofdregel is dat je juist geen verschil mag maken tussen mannen en vrouwen, en de vraag is dan: als je nou ziet dat in de praktijk vrouwen toch een achterstand hebben, mag je dan soms toch maatregelen nemen waarbij je, heel simpel gezegd, vrouwen een beetje voortrekt om te zorgen dat ze die achterstand kunnen inlopen. In sommige situaties houdt het gelijke behandelingsrecht er dus ook rekening mee dat de uitgangsposities tussen groepen mensen niet altijd dezelfde zijn. Heel simpel gezegd, is het de vraag: in welke situaties mag je afwijken van het idee dat je mannen en vrouwen gelijk moet behandelen? [04:53]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Wanneer mag je discrimineren? Is dat eigenlijk. [04:54]

JAN-PETER LOOF: Ja, en dan mag je dus, mag je soms toch een klein beetje discrimineren, daar komt het in wezen op neer. [04:59]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Ja, dat is gevaarlijk, we zullen later spreken over waarom dat soms een beetje gevaarlijk, of misschien oneerlijk dan weer voor andere partijen zou kunnen voelen. [05:06]

JAN-PETER LOOF: Nou ja, dat is precies het punt, als je dus een bepaalde groep een beetje wil voortrekken, dat betekent dat je een andere groep dus even minder kansen geeft. En elke vorm van voorkeursbeleid levert een beetje discriminatie op van een andere groep. [05:21]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Nou kan je zeggen, dat vrouwen aan hogere posities helpen, vooral een beetje onnatuurlijk is. [05:26]

JAN-PETER LOOF: Ja, je zou verwachten dat dat niet meer nodig zou zijn, na zoveel jaren. Maar dan kom je natuurlijk weer op al die onderzoeken die toch aantonen dat die achterstanden er wel zijn. Personeelsfunctionarissen die in een positie zitten om te beslissen over wie, er wel kunnen, mogen meedoen met sollicitatie en wie er wordt gekozen, dat die zich bewust zijn van hoe soms, impliciete manieren van denken over vrouwen, of over wat nodig is in een bepaalde positie, die dat soms zonder dat ze er misschien erg in hebben, ook effect kunnen hebben dat vrouwen toch minder makkelijk uitgepikt worden voor een bepaalde functie, dan mannen. [06:10]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Dus omdat we de positie van vrouwen in het verleden, nu afkeuren, willen we een denkbeeld dat ooit in gang is gezet en eeuwenlang doorging, nu veranderen. Een deel van die foute denkbeelden is glashelder. Zoals dat vrouwen niet zouden kunnen meebeslissen over het bestuur van een land. Maar een deel van deze denkbeelden ligt minder duidelijk aan de oppervlakte en is doorgeslopen in automatische, vaak onbewuste besluitvorming. Een reden dat vrouwen in hoge functies soms nog steeds moeite hebben om mee te mogen doen. Om die reden kunnen bedrijven gebruik maken van voorkeursbeleid, oftewel, voorkeur geven aan een bepaald soort medewerker, om te helpen om achterstand van bepaalde groepen weg te werken. Al is dit niet verplicht. [06:45]

JAN-PETER LOOF: Dat staat nu niet in de wet. Wat er wel staat, is dat de wet ruimte geeft van, als je dat wil, dat je voorkeursbeleid kan voeren, maar dan moet je vervolgens nog wel aan een aantal eisen voldoen. Eén van de voorwaarden om voorkeursbeleid te kunnen voeren, is dat er sprake is van een structurele achterstand op de arbeidsmarkt. En het feit dat in jouw bedrijfje dan toevallig 9 mannen werken, wil nog niet per se zeggen dat er op die arbeidsmarkt structureel een grote achterstand is voor vrouwen in de functies die jij te vergeven hebt. En die structurele achterstand, die moet dus echt ook wel aanzienlijk zijn. Het is dus niet zo van, dat je kan zeggen van nou, binnen deze sector of binnen dit bedrijf hebben we nu de laatste paar jaren, 55 procent mannen en 45 procent vrouwen, dat is een reden om voorkeursbeleid te voeren. Nee, het moet echt wel om een flinke achterstand gaan. [07:47]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Omdat je met voorkeursbeleid bepaalde groepen voor een deel kan uitsluiten, moet je in Nederland aan vier strenge voorwaarden voldoen. Dit was de eerste, de achterstandsvereiste. Er moet structureel sprake zijn van achterstand in jouw sector van die groep. De tweede is de evenredigheidsvereiste. [08:03]

JAN-PETER LOOF: Ja. [08:04]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Wat is dat? [08:05]

JAN-PETER LOOF: Ja, dat betekent dat je altijd goed moet kijken, dat als je een bepaald middel inzet, en in dit geval is dat middel dus verschil maken tussen mannen en vrouwen, dat dat evenredig is aan het doel wat je nastreeft. Dus heel simpel gezegd, je moet niet een kanon op een mug schieten, dus je moet niet, veel meer vrouwen gaan voortrekken dan nodig is om... [08:30]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Proportionaliteit. [08:32]

JAN-PETER LOOF: Proportionaliteit, daar komt het op neer. Ja. En het mag tijdelijk, dat is eigenlijk een eis die altijd ook geldt. [08:37]

DAVID ACHTER DE MOLEN: De derde voorwaarde is het kenbaarheidsvereiste, dit betekent dat wanneer een werkgever voorkeursbeleid voert, deze ook duidelijk moet maken aan potentiële sollicitanten dat dit het geval is. [08:48]

JAN-PETER LOOF: Want, het is belangrijk dat voor de mensen die solliciteren, transparant is wat de afwegingen zijn om mensen wel te laten doorgaan in de selectie, of niet. [08:57]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Dus ik zie dan een sollicitatietekst nu voor me, en daar staat dan onderaan met sterretjes, staat ertussen: bij gelijke kwaliteiten zullen we voorkeur geven aan een vrouw. Dat is een soort disclaimer. [09:07]

JAN-PETER LOOF: Bij gelijke ...? [09:06], voorkeur geven aan een vrouw, dat is een frase die dan vaak wordt gehanteerd, ja. [09:11]

DAVID ACHTER DE MOLEN: De vierde en laatste voorwaarde is de zorgvuldigheidsvereiste. Een belangrijke factor in de zaak in Eindhoven, waarbij mannen dus volledig werden uitgesloten van deelname. [09:21]

JAN-PETER LOOF: Nou, het betekent dat het niet zo kan zijn dat je eigenlijk op voorhand zegt, ik ben nu op zoek naar vrouwen, en mannen hoeven dus niet mee te solliciteren. [09:30]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Oké, het is heel duidelijk. Ik als man moet ook altijd op een functie kunnen solliciteren. [09:34]

JAN-PETER LOOF: Dat is de regel zoals hij in de rechtsspraak is uitgekristalliseerd, dat is rechtsspraak van het Europese Hof. Nou is het ingewikkelder dat het college heeft gezegd: nou, in hele bijzondere omstandigheden kunnen we daar misschien toch een beetje anders naar kijken. [09:51]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Een uitzondering op de uitzondering. [09:51]

JAN-PETER LOOF: Ja. [09:52]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Is dat het punt waar het juristen vak leuk begint te worden, dat jouw handen gaan wrijven? [09:57]

JAN-PETER LOOF: Nou, misschien wel, misschien wel, ja. Het college heeft gezegd van nou, als er nou hele bijzondere omstandigheden zijn, en we hebben echt te maken met een hele grote achterstand, dat heeft het college nu twee keer geconstateerd en dat was in twee gevallen, ging dat over technische universiteiten, waar in wetenschappelijke functies heel weinig vrouwen zaten. En daar heeft het college gezegd: nou ja, als er sprake is van zo'n langdurige en zo'n grote achterstand van vrouwen, dan is er een beetje ruimte om eventueel te zeggen, voor sommige functies van nee, hier reserveren we als het ware een deel van de functies specifiek voor vrouwen. [10:39]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Er mag af en toe een paardenmiddel worden ingezet. [10:41]

JAN-PETER LOOF: Dat is inderdaad een soort paardenmiddel, voor als alle andere middelen niet hebben gewerkt, zeg maar. [10:47]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Want ik wil niet nu doen alsof ik op mijn teentjes getrapt ben enorm, maar het klinkt toch een beetje oneerlijk naar mij als ik wil solliciteren op een functie binnen een technische universiteit. [10:54]

JAN-PETER LOOF: Ja, en dat is het natuurlijk ook, en daarom is het college daar ook voorzichtig in, zou je kunnen zeggen, we hebben gezegd van nou, er is dus wel een beetje ruimte in bijzondere omstandigheden. Maar als je dat dan wil doen, als je dat paardenmiddel dan zeg maar wil gebruiken, dan moet je het wel heel erg afgemeten en precies doen. [11:15]

DAVID ACHTER DE MOLEN: De uitzondering op de uitzondering. Als uitzondering op de wet gelijke behandeling, mag je een bepaalde doelgroep voortrekken wanneer je plan aan vier strengen voorwaarden voldoet. Als uitzondering op de laatste van deze voorwaarden, dat mannen nooit bij voorbaat uitgesloten mogen worden, mag je in extreme gevallen, wanneer niets anders meer blijkt te werken, toch tijdelijk afwijken. De Technische Universiteit in Eindhoven scoorde in 2018 het slechtst van heel Europa, met slecht 14 procent aandeel aan vrouwelijke hoogleraren. Ondanks eerdere pogingen bleef het aandeel vrouwen in wetenschappelijke functies, uitzonderlijk laag. Met het Irène Curie Fellowship programma, hopen ze in 2019 een enorme stap te nemen door 5 jaar lang, vacatures telkens de eerste 6 maanden, alleen maar beschikbaar te maken voor vrouwen. Voor ik me afvraag of dit paardenmiddel überhaupt wel ingezet mag worden, vraag ik me af hoe dit is voor vrouwen die tijdens dit programma aangenomen worden door de universiteit. Ik zou namelijk constant de angst hebben dat ik neergezet zou worden als 'excuustruus'. [12:17]

MAUREEN VAN EINATTEN:Ik had gewoon mijn mening over ja, vrouwen in de wetenschap en over voorkeursbeleid, ik zei ja, moet ik nou wel solliciteren? Want straks denken mensen dat ik alleen maar ben aangenomen omdat ik vrouw ben ofzo, en dat is wel echt het allerlaatste wat ik zou willen. [12:30]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Ik open mijn laptop en zoek contact met Maureen van Eijnatten, iemand die vorig jaar is aangenomen bij de universiteit. [12:36]

MAUREEN VAN EINATTEN:Ik ben ongeveer een jaar geleden begonnen, of eigenlijk precies één jaar geleden, dus een week na de lockdown zelfs, en mijn officiële functie is in het Engels, assistant professor, in het Nederlands is dat universitair docent. Dus ik onderwijs de dingen waar ik ook onderzoek naar doe, dus bijvoorbeeld, ik doe bijvoorbeeld onderzoek naar kunstmatige intelligentie voor medische beeldanalyse, en ik leer ook tegelijkertijd de studenten in de bachelor en de mastervakken, hoe ze met dat soort algoritmes om moeten gaan, hoe ze die kunnen ontwikkelen, testen, en hoe ze die in kunnen zetten voor patiëntenzorg uiteindelijk. [13:10]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Maureen werkte hiervoor bij een wiskunde instituut, waar ze ook haar twijfels had toen ze van het programma in Eindhoven hoorde. [13:16]

MAUREEN VAN EINATTEN:Tijdens mijn lunchpauzes hebben we het daar ook vaak over gehad, van goh, ja, hebben jullie ook gehoord wat TU Eindhoven nu aan het doen is? Ja, dat is toch radicaal? En toen kwam die vacature voorbij, en toen, ik weet nog dat ik met mijn leidinggevende destijds, die heeft mij geholpen ook bij de sollicitatieprocedure, want die moest z'n aanbevelingsbrief schrijven, dus die heb ik er ook bij betrokken. Maar toen zei m'n professor eigenlijk, die zei daarover: ja, ik begrijp je punt, en hij zei, doe het toch maar, want het is gewoon al moeilijk genoeg, en dat geldt trouwens voor iedereen, voor zowel mannen als vrouwen, het

is best moeilijk om je carrière in de wetenschap te maken, het is moeilijk om een goede positie te vinden. Als je kansen krijgt, moet je die gewoon grijpen. [13:54]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Maureen besloot te solliciteren en kreeg de baan. Wat me ergens dus ook ongemakkelijk lijkt in haar positie, het idee dat anderen zouden kunnen denken dat je daar vooral zit om je vrouw-zijn, en niet om je kwaliteiten. En gingen dat soort gedachten door je hoofd? [14:07]

MAUREEN VAN EINATTEN: Ja, ik heb ze wel gehad, maar dan moet ik zeggen dat ik deze ervaring gelukkig niet heb gehad, ook niet op de plek waar ik hiervoor heb gewerkt, maar ook niet nu, ik hoop ook dat andere mensen die gedachte niet hebben, en als ze die gedachte al hebben, dan spreken ze ze niet direct uit. In mijn geval waren er nog, ik was natuurlijk niet zielig, er waren twee andere kandidaten, en dat waren allebei mannen, dus het proces duurde al langer dan een half jaar. Dus in dat opzicht... [14:34]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Je was op het neutrale vlak van... [14:36]

MAUREEN VAN EINATTEN: Ik was op het neutrale vlak, ja. Ik hou natuurlijk de discussies in de media een beetje in de gaten, en ik zie deze gedachtegang, ik zie dit voorbij komen. Dus ik zou het jammer vinden, dat is een van de dingen die ik dacht, die wil ik toch benadrukken in deze podcast ook, van dat dat gewoon echt niet zo is. [14:53]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Als ik vraag naar discriminatie in haar werkveld, ziet Maureen welk degelijk belang van een vergaand voorkeursbeleid, en noemt ze ook de nodige negatieve ervaringen rond stereotype denkbeelden. [15:07]

MAUREEN VAN EINATTEN: Het zijn kleine dingen, het is moeilijk om daar dan iets van te zeggen, maar bijvoorbeeld een verslag inleveren samen met een vriend van me, en dan anderhalve punt lager krijgen bijvoorbeeld, voor hetzelfde verslag. En als ik dan de docent daar naar vroeg, zei die gewoon: oh ja, maar dit heb je toch ook niet zelf gedaan? Ik dacht, wat? Ja wel! Oké. Dus van die hele vreemde, een soort van vooroordelen, dus hij ging ervan uit dat mijn mannelijke medestudent het gros van het verslag had geschreven. Dan ben je dat soort opmerkingen en situaties, ja. [15:39]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Ja, en het is lastig, want waarschijnlijk is het ook een gevoel waarvan je niet helemaal zeker kan zeggen, is het echt zo, of zijn er andere redenen? Maar je voelt ergens wel degelijk aan... [15:48]

MAUREEN VAN EINATTEN: Ja, wel. [15:49]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Het is een beetje gek. [15:50]

MAUREEN VAN EINATTEN: Ja, gewoon in kleine dingen. Dus dat heb ik wel gemerkt. Ik weet nu ook, uit mijn eigen ervaring, hoe belangrijk het is om een soort positief voorbeeld te hebben, en dat zij, dat eigenlijk alle vrouwen, we hebben nu ook weer een hele mooie verdeling in onze opleiding, nu op de TU/E, waarbij mannen en vrouwen eigenlijk heel mooi gelijk zijn, en de truc is natuurlijk ook om nu vrouwen ook ervan te overtuigen dat een baan in de wetenschap ook haalbaar is, en leuk. Dus ik vond het al wel heel leuk, ik heb pas één vak eigenlijk zelf gegeven dit najaar, maar er kwamen wel al studenten naar me toe, vrouwelijke studenten die zeiden: we vonden uw vak zo inspirerend, we hebben besloten om uw master te gaan doen,

weet je wel, dat is natuurlijk niet mijn master, maar dat vond ik wel super leuk, daar doe ik het ook wel een beetje voor. [16:37]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Goed, naar de sollicitatieprocedure van de TU Eindhoven, het Irène Curie Fellowship programma, destijds aangesticht door de dame die je aan het begin van deze podcast al hoorde: Evangelia Demerouti. Ik spreek het Italiaans uit. [16:58]

EVANGELIA DEMEROUT: Italiaans ja, maar ik ben eigenlijk Grieks. [17:01]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Het is Grieks. [17:01]

EVANGELIA DEMEROUT: Ja. [17:01]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Evangelia is arbeids- en organisatiepsycholoog en in 2017 aangesteld bij TU Eindhoven als diversity officer. Iemand die allerlei initiatieven in gang probeert te zetten om inclusie in de organisatie te bevorderen. Geen gek idee, omdat daar de afgelopen 5 jaar nogal wat te winnen viel. [17:18]

EVANGELIA DEMEROUT: Niet alleen de afgelopen 5 jaar, de afgelopen tijd eigenlijk. [17:22]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Afgelopen 100 jaar? [17:22]

EVANGELIA DEMEROUT: Zoiets. Toen ik ging werken in 2009, was dat vijf procent. [17:26]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Vijf procent was maar vrouw? [17:27]

EVANGELIA DEMEROUT: Ja, dus waar ik ook was, was ik de enige vrouw. En de universiteit wou dus dat percentage vrouwen sneller in gang zetten. Je ziet dat Nederland en vooral TU Eindhoven, eigenlijk de onderkant, het laagste percentage geeft. [17:47]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Ja, van heel Europa, volgens mij. [17:48]

EVANGELIA DEMEROUT: Voor heel Europa, en voor Nederland ook geweest, het is dus wat bij ons aanwezig was, is niet representatief voor de populatie, en dat vinden wij eigenlijk niet eerlijk. Dat betekent, er gebeurde iets wat die vrouwen, vrouwelijke studenten, vrouwelijke collega's, tegen heeft gehouden om bij ons te komen werken, en dat is niet eerlijk. [18:10]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Kan het ook zijn dat er gewoon minder vrouwen geïnteresseerd zijn in een technische universiteit? [18:14]

EVANGELIA DEMEROUT: Ja, dat kan, maar niet zo weinig als wij hebben. [18:17]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Niet vijf procent in ieder geval. [18:19]

EVANGELIA DEMEROUT: Ja, dat was het probleem. Wat onderzoek laat zien, is dat als je diverse mensen bij elkaar, een probleem probeert te laten oplossen, en als ze zich veilig voelen om bij te dragen, en hun perspectieven in te brengen, dan komen ze tot creatievere oplossingen. Want er komen ook andere aspecten die misschien die meerderheid niet gedacht heeft, die op dezelfde manier beslissingen neemt, en misschien duurt die besluitvorming langer, maar komt daar een beter resultaat uit. [18:51]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Ja, wat hebben jullie daarvoor allemaal ondernomen om meer vrouwen te krijgen? [18:55]

EVANGELIA DEMEROUT: Ja, we hebben targets gesteld. [18:57]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Targets? [18:58]

EVANGELIA DEMEROUT: Ja, dat wat normaal gedaan wordt. Er was ook... [19:02]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Wat was het target, waar hoopten jullie op? [19:04]

EVANGELIA DEMEROUT: 20 procent. [19:05]

DAVID ACHTER DE MOLEN: 20 procent vrouwen, ja. [19:06]

EVANGELIA DEMEROUT: Ja, we hebben, hoe heet dat, trainingen gegeven. [19:11]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Wat voor trainingen? [19:12]

EVANGELIA DEMEROUT: Trainingen voor debias trainingen, dat mensen die andere mensen selecteren, of voor een aanstelling of een promotie, dat ze bewust worden over hoe hun bias is, en deze proberen eigenlijk te onderdrukken. Faculteiten aangesproken hoe ze de diversiteit kunnen verhogen, mensen aangesteld of aangewezen die de diversiteit moeten vermarkten in die faculteiten, en daarvoor te zorgen. [19:42]

DAVID ACHTER DE MOLEN: De universiteit nam veel initiatieven om een diverser gezelschap te krijgen. Niet alleen om er beter op te staan in de rest van Europa, maar omdat ze dit zelf ondertussen als oneerlijk zagen naar de markt en het aanbod van wetenschappers. En omdat ze met een diverser gezelschap een kleurrijkere organisatie hoopte te worden, die uitdagingen en onderzoeken van meer dan één invalshoek zou benaderen. Het bleek allemaal niet genoeg te helpen, waardoor ze twee jaar geleden startten met een paardenmiddel: het Irène Curie Fellowship. Vernoemd naar de Franse wetenschapper die in 1935 de Nobelprijs voor scheikunde ontving en zich inzette voor vrouwenrechten. [20:14]

EVANGELIA DEMEROUT: De aanleiding was dat de regering heeft meer extra geld toegewezen aan technische universiteiten om technische innovaties in Nederland te stimuleren, die zogenoemde sectorplannen. Dat betekent dat universiteiten meer geld zouden krijgen, en dus meer mensen zouden aanstellen, maar ze moeten ook met een plan komen om deze gelden goed te investeren. En in deze plannen had de universiteit ook een plek. Dat zag ik, en dat kwam natuurlijk ook naar mij, en eigenlijk heb aan de rector gezegd, dat is eigenlijk onze kans, want dit is een grotere aantal van mensen die binnen zullen komen, als wij de diversiteit proberen te verhogen, nu dat zoveel mensen binnenkomen, kunnen wij een betere slag maken. En zo is dat eigenlijk... [21:04]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Jullie zeiden, wij gaan de komende vijf jaar alleen maar vrouwen aannemen. [21:08]

EVANGELIA DEMEROUT: Ja, en dat was eigenlijk niet de bedoeling. We wilden... [21:12]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Oké, wat was wel de bedoeling? [21:12]

EVANGELIA DEMEROUT: De bedoeling was dat wij, bijvoorbeeld de helft van de posities, dat was 30 procent, en we dachten, misschien 50 procent van de nieuwe posities, in dienst door vrouwen te laten invullen. En dan was er zo'n gesprek met het College van Bestuur, de leiding van de universiteit en de decanen, de leiders van de faculteiten, en door die discussie uiteindelijk is dat 100 procent geworden. [21:38]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Hoe heb je dat voor elkaar gekregen? Dat is een ruimte vol met mannen. [21:42]

EVANGELIA DEMEROUT: Ja, die mannen hebben dat eigenlijk... [21:43]

DAVID ACHTER DE MOLEN: [Onverstaanbaar, 21:44]

EVANGELIA DEMEROUT: Hebben dat eigenlijk besproken, dat is toch misschien, als we echt iets willen doen, dan moeten we dat nu doen. [21:51]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Hoeveel vrouwen hebben jullie aangenomen de afgelopen twee jaar? [21:54]

EVANGELIA DEMEROUT: Tot en met december, dus anderhalf jaar lang, 55. [22:00]

DAVID ACHTER DE MOLEN: 55 vrouwen op de TU Eindhoven, en dat waren er daarvoor? [22:04]

EVANGELIA DEMEROUT: Kijk, een gemiddelde, gemiddeld worden rond 11 mensen aangenomen... [22:10]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Per jaar? [22:12]

EVANGELIA DEMEROUT: Per jaar, in de hele universiteit, in academische functies. Niet de andere functies. En dus, dat is toch wel een grote, en dat merk je ook meteen; in plaats van 11 per jaar, die mannen en vrouwen, vooral mannen, waren aangesteld, nu is dat 55 in anderhalf jaar, en dat het maar vrouwen. [22:30]

DAVID ACHTER DE MOLEN: De TU Eindhoven rolde hun programma uit, en er kwam veel ophef over in de media. [22:35]

EVANGELIA DEMEROUT: Oh ja, heel veel. Precies. [22:36]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Wat dacht je dan? [22:37]

EVANGELIA DEMEROUT: Ik dacht nou ja, al die jaren mag jij binnenkomen, en die vrouwen niet, en nu misschien een keer voor zes maanden niet, en dat vind je oneerlijk? Nou, vind ik eigenlijk ook niet correct. Vind ik ook niet eerlijk. [22:51]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Nee, dat snap ik heel goed. [22:53]

EVANGELIA DEMEROUT: Al die jaren, was alleen voor vooral voor mannen bedoeld, de universiteit. [22:59]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Het probleem was misschien dat de afgelopen 100 jaar, daar nooit expliciet is gezegd, vrouwen mogen niet... [23:02]

EVANGELIA DEMEROUT: Ja, nee, dat is precies dat probleem. [23:04]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Maar stiekem gebeurde het wel. [23:05]

EVANGELIA DEMEROUT: Ja, zeker, en dat is inderdaad dat bias, is eigenlijk, ...? [23:09], wat mensen vinden, mensen vinden vrouwen voor technische beroepen niet goed genoeg. Als professoren niet goed genoeg, ze zijn als leiders niet assertief genoeg. Dus alles wat met de universiteit en zulke functies te maken heeft, is eigenlijk geassocieerd met mannelijke trekken, al wat wij denken dat het mannelijke trekken zijn. [23:28]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Precies. [23:28]

EVANGELIA DEMEROUT: Dat vrouwen niet ambitieus genoeg zouden zijn om professor, hoogleraar te worden, dat ze natuurlijk met het thuisfront zich bezig willen houden, dan met hun werk. En dus, als je bij de universiteit een academische carrière wil maken, moet je er helemaal voor gaan, en vrouwen kunnen dat niet. [23:46]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Echter stuit het initiatief van de universiteit op meer dan alleen verontwaardigde reacties. Onderzoeksbureau Radar bemoeide zich met de zaak en na een onderzoek oordeelde het College voor de Rechten van de Mens, op 3 juli 2020, dat de TU onrechtmatig handelde. [24:00]

JAN-PETER LOOF: Eigenlijk is het vooral afgekeurd op dat evenredigheidsvereiste. Want als het dus gaat om het zorgvuldigheidsvereiste van nou ja, dat je altijd zowel mannen als vrouwen moet beoordelen in een sollicitatieprocedure, daar kunnen we... [24:16]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Jullie snappen de uitzondering op de uitzondering? [24:17]

JAN-PETER LOOF: Soms een beetje wel van afwijken. Maar als je dat dan doet, als je daar dan van afwijkt, dan moet je wel heel nauwkeurig maatwerk proberen te leveren, dat je dat paardenmiddel van voorkeursbeleid alleen maar gebruikt voor die situaties waarin je echt niet met andere middelen je doel zou kunnen bereiken. En dat betekent bijvoorbeeld, dat je dan heel zorgvuldig moet kijken, TU Eindhoven, doet het probleem van de achterstand van vrouwen, zich nou binnen alle verschillende functies, daar zich allemaal in dezelfde mate voort? En uit de gegevens die wij kregen van de TU Eindhoven, zagen wij dat niet bij alle faculteiten het probleem even groot was. Dat er ook faculteiten waren, waar eigenlijk het doel wat de universiteit voor ogen had, 30 procent vrouwen in wetenschappelijke functies, al vrijwel bereikt was. [25:09]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Zij injecteerden de hele kudde paarden met een vaccinatie, terwijl eigenlijk een paar zieke paarden eruit hadden gepakt moet worden. Dan mag je weer inpakken. [25:16]

JAN-PETER LOOF: Nou, zo zou je ongeveer kunnen vergelijken, inderdaad. [25:19]

DAVID ACHTER DE MOLEN: [Onverstaanbaar 25:19].

EVANGELIA DEMEROUT: Niet leuk, want je wil je natuurlijk niet een stempel krijgen dat je tegen de rechten van de mensen, je doet het eigenlijk voor die eerlijkheid. Je wil die eerlijkheid herstellen, van de groep die benadeeld is geweest, jarenlang. [25:36]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Toch namen jullie het sportief of, jullie zeiden: oké, dan gaan we kijken hoe dit wel mag, want we willen wel degelijk iets doen aan ons probleem en we willen ook niet te ver gaan. Wat hebben jullie gedaan? [25:48]

EVANGELIA DEMEROUT: We hebben een heel discussieproces eigenlijk gestart. Eerst wel schrikken natuurlijk, en onze teleurstelling dat dat niet mocht. En we zijn natuurlijk gestopt onmiddellijk met de nieuwe posities. [26:00]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Oh, op pauze even gezet. [26:01]

EVANGELIA DEMEROUT: Precies, die posities die al liepen, die zijn doorgegaan, maar we hebben geen nieuwe posities onder dit programma gebracht, en we hebben geprobeerd natuurlijk het besluit van het College voor de Rechten van de Mens te interpreteren. Hoe zou dat wel kunnen? Want er waren toch wel een soort aanwijzingen in het besluit, die ons een beetje in de juiste richting hebben gestuurd, en zo zijn we dus met een nieuwe herziene versie... [26:27]

DAVID ACHTER DE MOLEN: De universiteit kwam met een nieuwe versie van het programma, die wederom voorgelegd werd in de zaak bij het college. Jan-Peter noemt welke zaken er in deze versie veranderd waren. [26:35]

JAN-PETER LOOF: De TU, heeft gezegd van ja, het is niet meer zo dat we dat voorkeursbeleid nu voor de komende jaren automatisch toepassen op alle vacatures die gaan ontstaan, maar slechts op een deel daarvan. En dat is weer wel belangrijk, in verband met die strenge eisen die ook uit de rechtspraak voortvloeien, want dat betekent namelijk dat je nu niet meer de situatie hebt in Eindhoven, dat mannen eigenlijk de komende jaren bijna geen kans maken. Ze kunnen niet op alle vacatures solliciteren, maar in ieder geval nog wel op een deel, en dat maakte in dit geval dat het college zei: nu vinden we het wel proportioneel.

DAVID ACHTER DE MOLEN: Op 3 maart 2021, besloot het College voor de Rechten van de Mens, dat de Technische Universiteit van Eindhoven, in het nieuwe Irène Curie Fellowship programma, wél rechtmatig handelde. Grootste verandering hierin was dat het voorkeursbeleid alleen voor een bepaalde tijd, op specifieke faculteiten toegepast mocht worden, en deze nooit voor meer dan 50 procent van de functies actief mag zijn. [27:35]

EVANGELIA DEMEROUT: Ja, dat was natuurlijk heel positief. [27:38]

DAVID ACHTER DE MOLEN: En dat is dus echt vanwege proportionaliteit. [27:41]

EVANGELIA DEMEROUT: Ja. [27:41]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Dus jullie zijn echt voorzichtiger met dit middel inzetten? [27:45]

EVANGELIA DEMEROUT: Ja. Stel, faculteit X, heeft 20 procent alleen vrouwen in hoogleraar, daar kan dus de Irène Curie Fellowship geïmplementeerd worden, alleen dus voor deze positie, voor die hoogleraarpositie, maar dan ook niet alle posities, maar maximaal 50 procent. Snap je? Dan hebben mannen ook een kans. [28:05]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Dus mochten er vijf of tien hoogleraren nodig zijn, dan mag je voor vijf van die functies het Irène Curie Fellowship inzetten. [28:11]

EVANGELIA DEMEROUT: Precies, voor die eerste zes maanden weer, en dan weer voor allemaal. [28:13]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Feest in Eindhoven, en belangrijker nog, een sprintje naar een eerlijkere verdeling op een plek waar niet snel vanzelf verandering was gekomen. Ook al zal deze methode bij enkelen toch op onbegrip kunnen rekenen, omdat uitzonderingen op uitzonderingen ingewikkeld zijn, of omdat ze het grotere plaatje van onbewuste instandhouding van achterstand bij vrouwen, minder als problematisch of oneerlijk zouden bestempelen. Om die reden is voorkeursbeleid iets wat je niet zomaar in wil zetten, waardoor ik me afvraag wat je als werkgever aan stappen vooraf kan doen om je werkomgeving aantrekkelijker te maken voor groepen die niet vanzelfsprekend bij jou terecht zouden komen. [28:47]

JAN-PETER LOOF: Ja, wat denk ik het allerbelangrijkste is, is dat je als werkgever altijd ook heel erg goed moet kijken naar, wat voor functie-eisen hanteer ik nou voor bepaalde vacatures. Want wat wij ook merken als college, is dat er in het formuleren van die functievereisten, soms dingen zitten waardoor het toch moeilijker is voor vrouwen om daaraan te voldoen dan voor mannen. Bij het voorbeeld van de TU Eindhoven, daar speelt ook mee dat voor die wetenschappelijke functies, de TU eigenlijk ook de eis hanteert dat, wil je een geschikte kandidaat zijn, dan is het belangrijk dat je ervaring een aantal jaren hebt opgedaan in het buitenland. En dan weten we weer uit allerlei onderzoek, dat het voor vrouwen eigenlijk moeilijker is om aan die eis te voldoen, dan voor mannen. Je kunt, om te beginnen ook heel goed kijken op welke manier je werft voor functies, daar kun je natuurlijk bepaalde recruitment bureaus voor inschakelen die juist gespecialiseerd zijn om na te denken van, hoe bereik ik een bepaalde groep? Het is ook heel belangrijk dat je de mensen die selecteren, dat die zich heel erg bewust zijn van de onbewuste vooroordelen die je misschien toch hebt. [30:04]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Ja, maar dan wil je ook diverse selectiecommissie eigenlijk. [30:07]

JAN-PETER LOOF: Dus dat is dan een belangrijke, dat je daar kijkt van hé, ik moet zorgen dat de mensen die die selectie doen, dat die ook al divers zijn. En misschien ook je laten trainen in van, wat zijn impliciete, soort van vooroordelen of manieren van stereotype denken over rollen die mensen vervullen, zodat je daar heel erg van bewust bent. Want dat is de eerste stap om te kunnen kijken van oké, als je je ervan bewust bent, dan kan je dingen gaan bedenken om te voorkomen dat die onbewuste stereotypen en vooroordelen, dat die toch een rol spelen in je beslissingen. Maar je moet het niet alleen maar bij dat voorkeursbeleid laten, je moet dan ook in je organisatie verder kijken van ja, als die vrouwen nou eenmaal binnen zijn, is de cultuur binnen de organisatie dan ook zo, dat zij zich daar thuis kunnen voelen, dat ze zich daar kunnen ontplooien, dat ze serieus genomen worden. [30:57]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Ook Maureen, de universitaire docent die tijdens het Irène Curie programma een baan vond bij de TU, noemt naast het aannameproces, het belang van vrouwen bijhouden nadat ze binnen zijn. [31:06]

MAUREEN VAN EINATTEN: Voor ons wat aannemen is leuk, maar als ze daarna weer weggaan. Ze noemen dat de leaky pipeline, dus dat naarmate je hoger komt, dat je steeds meer vrouwen kwijtraakt. [31:15]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Oh, dus een soort filter naar boven? [31:17]

MAUREEN VAN EINATTEN: Ja, dat is echt een soort filter naar boven, en je raakt onderweg allemaal gewoon hele talentvolle vrouwen kwijt. [31:23]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Waarom? [31:23]

MAUREEN VAN EINATTEN: Ja, daar zijn heel veel redenen voor. Ja, het heeft misschien ook een beetje te maken met de tijd in je leven, of verwachtingen, de cultuur die je creëert op je werkplek. [31:34]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Dus eigenlijk is de oproep dan, heel simpel ook, ga verder dan alleen maar koude quota halen. [31:39]

JAN-PETER LOOF: Zeker. [31:40]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Verander iets aan je cultuur. [31:41]

JAN-PETER LOOF: Voorkeursbeleid, daar is enige ruimte voor, maar eigenlijk is een belangrijke voorwaarde om dat voorkeursbeleid ook evenredig te maken, dat je verder kijkt dan alleen maar naar dat voorkeursbeleid, maar ook naar de cultuur binnen je organisatie. Wij hebben hier nu een soort afspraak dat wij bepaalde vergaderingen altijd hebben tussen 4 en half 6, bij wijze van spreken, eind van de middag, een bepaalde dag in de week. Een aantal deelnemers moesten kinderen van de kinderopvang halen, om maar eens iets te noemen. Ben je bereid om daar eens even over na te denken? [32:14]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Bedrijfscultuur. Niets zo moeilijk als het omver schoppen van een cultuur die al jaren bestaat en op natuurlijk wijze gevormd is. Zo doen we dingen. Zo hoort het, dit is hoe het logisch voelt. Alleen wat logisch voelt, is niet altijd wat rechtvaardig is gebleken over de tijd, en voor verandering daarin, kan soms een draai de andere kant op nodig zijn. Als het gaat om het vraagstuk van deze maand, of je vrouwen mag voortrekken om een mannenbolwerk te doorbreken, is het antwoord: ja. Voorkeursbeleid mag toegepast worden en wordt vanuit de overheid in sommige gevallen zelfs aangemoedigd. En deze mag in sommige gevallen zo ver gaan, dat er zelfs een uitzondering op de uitzondering wordt gemaakt. Vergeet alleen niet dat je in deze gevallen datgene aan het doen bent wat je wil bestrijden, het uitsluiten van groepen, ook al is dat voor een hoger doel. Om die reden is voorzichtigheid geboden, en stelt de wet vier belangrijke voorwaarden voordat je zware middelen in mag zetten. Belangrijk in deze, is dat je, voordat je begint aan voorkeursbeleid, heel veel stappen kunt zetten voordat je een paardenmiddel moet gaan gebruiken. Zo kan je bewustzijn creëren van onderliggende, onbewuste aannames, die je over functies en sollicitanten doen, kan je vacatures uitzetten op plekken waar meer van je gewenste doelgroep te vinden is, of een diversere selectiecommissie samenstellen, want als je van binnenuit echt iets verandert, gaat de rest vanzelf. [33:38]

EVANGELIA DEMEROUT: Wat je wel nodig hebt is een soort van injectie, van diverse mensen die op een manier, met iets meer ondersteuning in de bedrijven, of die organisatie binnenkomen, want automatisch gaat dat niet gebeuren. Dus je moet eerst maar zorgen dat een diverse groep binnenkomt, en die doet eigenlijk haar werk daarna, want die trekt dan andere mensen, diversere mensen aan, ze zien: oh ja, nou, in Eindhoven is het mogelijk hoogleraar te worden. En wat ook wel uitgekomen is, hoe belangrijk de rol van leiders is voor deze hele kwestie. Het gebeurt niet automatisch, snap je, dus je hebt dan toch wel mensen nodig die daarvoor zorgen, dat de rest van het team meedoet en bijdraagt. En dat zorgt voor die goede complicaties, projecten, ...? [34:29], onderwijs. [34:31]

DAVID ACHTER DE MOLEN: Het vraagstuk is een productie van het podcastkantoor, en wordt gepresenteerd door mij, David Achter de Molen. De redactie van deze aflevering lag in handen van Nikki Niland. Vond je dit een interessant verhaal? Abonneer je dan op de plek waar je de podcast luistert, om ook volgende maand een nieuwe aflevering van het Vraagstuk op je telefoon te krijgen. Als je de show leuk vindt, zou je als dank een goede review achter kunnen laten, zodat meer mensen van de podcast horen. Wil je informatie over wat het College van de Rechten voor de Mens, naast deze podcast nog meer doet, en waarom Nederland überhaupt een instantie zoals deze heeft, kijk dan op www.mensenrechten.nl. Tot volgende maand, wanneer ik op zoek ga naar een antwoord op een nieuw vraagstuk.