

Karen, Amina, Janet, Nadia, Jalila en Madleen. Namen van sterke vrouwen uit diverse delen van de wereld die ik in de afgelopen jaren heb mogen ontmoeten. Voor mij staan zij symbool voor de miljarden vrouwen die, hoewel vaak onzichtbaar, dagelijks de verantwoordelijkheid dragen voor de zorg voor kinderen en ouderen. Die dagelijks lange uren maken en een heel groot deel van hun inkomsten investeren in het welzijn van het gezin. Ter illustratie: volgens de Wereldbank besteden vrouwen in sommige landen maar liefst 60% meer van hun inkomen aan gezondheidszorg, onderwijs en voeding voor hun familie dan mannen. Hele generaties profiteren daarmee van de inspanningen van hun (groot)moeders.

# De rol van vrouwen in onze samenleving

Op deze aardbol lopen we met ongeveer evenveel vrouwen als mannen rond, maar helaas zijn de kansen op de arbeidsmarkt en de vergoedingen in het economisch circuit niet gelijk verdeeld over mannen en vrouwen<sup>1</sup>. Als we kijken naar de internationale indexen die zich richten op gendergelijkheid<sup>2</sup>, zoals de Global Gender Gap Index van het World Economic Forum<sup>3</sup> en de Gender Inequality Index van het United Nations Development Programme<sup>4</sup>, zien we grote verschillen.

Scandinavische landen presteren het beste op gendergelijkheid en Nederland doet goed mee in de top. Afhankelijk van de indicatoren waarop de index is gebaseerd, verschuiven echter de topposities. Nederland scoort goed op indicatoren als wettelijke bescherming en de digitale

en financiële inclusie van vrouwen. Daarnaast zijn de Nederlandse vrouwen goed vertegenwoordigd in het onderwijs. Maar er zijn zeker punten waarop we niet het beste meisje van de klas zijn. Zo is de bijdrage aan het bruto nationaal product van Nederlandse vrouwen relatief laag. Dit is vooral te wijten aan het lage aantal werkuren. Nederlandse vrouwen werken in sectoren waar parttime werken normaal is en in banen die verhoudingsgewijs een lage bijdrage leveren aan de economie.

Nergens in de Europese Unie werken vrouwen zo vaak parttime als in Nederland. Maar liefst 73% is deeltijdwerker, terwijl dat 23% is voor de Nederlandse man. Ter vergelijking: de nummer twee op de lijst is Oostenrijk, waar 48% van de vrouwen in deeltijd

werkt<sup>5</sup>. Veel van de overige tijd wordt besteed aan onbetaalde zorgtaken voor kinderen, mantelzorg en huishoudelijk werk. Er is dus nog duidelijk sprake van een ongelijke verdeling van betaald werk en onbetaalde zorgtaken tussen mannen en vrouwen. En daarbij komt nog de ongelijkheid in loon. Het loonverschil tussen werkende mannen en vrouwen is met 15% groot<sup>6</sup>. Het verschil is bij de overheid 8% en in het bedrijfsleven maar liefst 19%. Dat is voor een deel te herleiden tot een verschil in leeftijd en arbeidsduur, maar dan blijft er nog altijd een verschil over van 4% voor degenen die werken bij de overheid en 7% voor medewerkers in het bedrijfsleven. Cijfers over loonverschillen bij ondernemers zijn er niet, maar er is geen reden om aan te nemen dat het daar anders zou zijn.

Over de auteur

## JOSETTE DIJKHUIZEN

Josette Dijkhuizen is ondernemer en honorair hoogleraar ondernemerschapontwikkeling aan de Maastricht School of Management. Ze verbindt in haar activiteiten de wetenschap aan de praktijk op het thema ondernemerschap. Dit heeft geleid tot diverse ondernemingen, boeken en vele presentaties over de gehele wereld. Zo heeft Josette Ondernemerschap in Bedrijf opgericht ter stimulering van intern ondernemerschap bij organisaties. Maar ook het landelijk netwerk van ondernemerscoaches De Zakencoach is een bekend initiatief. Ze was eerder Vrouwenvertegenwoordiger van het Koninkrijk der Nederlanden bij de Verenigde Naties, waar ze de Algemene Vergadering toesprak op het thema vrouwelijk ondernemerschap. Daarnaast is Josette oprichter van Stichting Krachtbedrijf, waarin slachtoffers van geweld in Nederland worden begeleid naar een eigen bedrijf. Onlangs is ze gestart met Women4Women om vrouwelijke ondernemers over de hele wereld te verbinden en kennis uit te wisselen. Meer info vindt u op [www.josettedijkhuizen.nl](http://www.josettedijkhuizen.nl).



## DIVERSITEIT

Ten opzichte van veel andere landen doet Nederland het dus goed op de internationale ranglijsten. Inzoomend op een aantal thema's is er nog werk aan de winkel als we met elkaar willen dat we mannen en vrouwen als gelijken behandelen. Waarbij we elkaars verschillen niet alleen accepteren, maar ook waarderen. Zover zijn we nog niet. We zouden gelijke kansen moeten geven aan mannen en vrouwen, ondanks de verschillen. Of eigenlijk zouden we die verschillen juist moeten omarmen, omdat die leiden tot economische, maatschappelijke en persoonlijke welvaart en welzijn. Door het ontbreken van gelijkheid laten we een groot potentieel onbenut.

Uit vele onderzoeken blijkt overduidelijk dat diversiteit in het bedrijfsleven leidt tot betere financiële resultaten. Hoewel dit een feit is dat ons zelfs financieel gewin oplevert, is er nog amper sprake

van diversiteit. In Nederland hebben we bijvoorbeeld in verhouding weinig vrouwelijke managers. Ondanks alle aandacht voor dit thema scoren we met 30% vrouwelijke managers als een van de laagste van de Europese Unie, waar het gemiddelde 37% is<sup>7</sup>. Daar is letterlijk en figuurlijk nog winst te behalen.

Maatschappelijk gezien kunnen we profiteren van diversiteit door bijvoorbeeld een gevarieerder aanbod van producten en diensten. Mannen en vrouwen geven nu eenmaal een eigen twist aan bijvoorbeeld de manier waarop dienstverlening wordt uitgevoerd en het type producten dat ze leveren. En dan hebben we het nog niet eens over de verrijking van ons persoonlijke leven om te kunnen samenwerken met mannen en vrouwen, wellicht ook met een andere achtergrond. Waardoor we, mits we ervoor openstaan, kennis kunnen maken met andere denkbeelden, vaardigheden, culturen en gebruiken.

<sup>1</sup> Hierbij wil ik niet voorbijgaan aan mensen die zich beschouwen als bijvoorbeeld non-binair of transgender en die zich wat betreft hun genderidentiteit, genderexpressie, seksualiteit of lichaam niet als een 'standaard' man of vrouw zien.

<sup>2</sup> De gelijkstelling en gelijke behandeling van mensen met verschillend geslacht, gender of seksuele geaardheid in het maatschappelijk verkeer en voor de wet.

<sup>3</sup> <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

<sup>4</sup> <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>

<sup>5</sup> Emancipatiemonitor 2020

<sup>6</sup> Emancipatiemonitor 2020

<sup>7</sup> Emancipatiemonitor 2020



#### VROUWELIJK ONDERNEMERSCHAP

Een van de manieren om vrouwen economisch en maatschappelijk meer te laten participeren en hun bijdrage aan het bruto nationaal product te verhogen, is de stimulering van vrouwelijk ondernemerschap. Het is dan ook niet verwonderlijk dat overheden in veel landen dit thema op de kaart hebben gezet. Daarbij wordt veel gebruikgemaakt van steunpakketten, zoals microkredieten en trainingsprogramma's. In ons land is anno 2021 37% van de Nederlandse ondernemers die staan ingeschreven bij de Kamer van Koophandel vrouw. Dat percentage is de afgelopen jaren gestegen en ligt een tikkeltje hoger dan het Europese gemiddelde.

Toch worden vrouwelijke ondernemers in Nederland nog steeds niet gezien als volwaardige ondernemers die een rol van betekenis spelen in de economie of maatschappij. Ondernemerschap wordt nog

steeds geassocieerd met (blanke) mannen.

En juist die vrouwelijke ondernemer hebben we hard nodig. Niet alleen om het bruto nationaal product te versterken, maar ook vanwege hun maatschappelijke bijdrage. Vrouwelijke ondernemers waarderen sociale waarde leveren namelijk hoger dan hun mannelijke collega's, die zich vooral richten op economische waarde (winst)<sup>8</sup>. En in een wereld die op vele fronten uit evenwicht is, is juist sociale waarde zo hard nodig. Sociaal ondernemerschap zit gelukkig ook in Nederland in de lift en dat is van groot belang voor onze toekomst. Dit soort organisaties zoekt immers innovatieve oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen. Vrouwelijke ondernemers gaan hier de komende jaren een nog grotere rol in spelen.

Tevens zal er de komende tijd meer aandacht komen voor ondernemende vaardigheden bij zowel zelfstandig ondernemers als mensen in loondienst. We

beseffen in toenemende mate dat het van groot belang is om dergelijke vaardigheden te ontwikkelen. We leven in een zeer dynamische wereld, waarin verandering normaal is en waarin duurzame inzetbaarheid van ondernemers en mensen in loondienst cruciaal is. Competenties als creativiteit, samenwerken en verbinden, sociale vaardigheden, empathie en flexibiliteit worden meer en meer gevraagd. Dat zijn veelal kwaliteiten die we associëren met vrouwen, de meer feminiene eigenschappen. Kwaliteiten die we (nog) niet associëren met ondernemerschap, maar die wel cruciaal zijn voor succesvol ondernemerschap: blijvend klantwaarde creëren met het eigen bedrijf.

Aandacht voor deze en andere competenties en vaardigheden betekent meer aandacht voor de mens-kant van ondernemerschap. Eigenlijk voor de meer feminiene kant van ondernemerschap. Veel programma's zijn nog steeds gericht op het overbrengen van

kennis over de technische, mannelijke kant van ondernemerschap, bijvoorbeeld over marketing en businessmodellen. Die kennis is belangrijk, maar meer aandacht voor de ontwikkeling van ondernemerscompetenties en -vaardigheden is essentieel om écht het verschil te maken. Zowel voor mannen als vrouwen, en niet alleen voor ondernemers, ook voor medewerkers in loondienst. Het zal leiden tot een grotere waardering voor vrouwelijke ondernemers.

We kunnen stellen dat vrouwen een belangrijke toegevoegde waarde leveren aan organisaties, bedrijven en ondernemend Nederland. Dat ze van ontzettend groot belang zijn voor de economie, de maatschappij (maatschappelijk ondernemen) en dat ze ook nog eens beter zijn voor de cohesie binnen organisaties, dus waarom dan nog steeds die ongelijkheid? Wat doet u?

<sup>8</sup> Hechavarría et al., 2017