

# VIIP zorgt voor inhoudelijke verrijking van vrouwen in de pensioensector

Vrouwen in Institutioneel Pensioen (VIIP) is een vereniging van en voor vrouwen in de pensioensector en bestaat dit jaar 20 jaar. VIIP helpt startende en ervaren ambitieuze vrouwen in hun kennis en ontwikkeling en daarmee met hun carrière. Wij willen de diversiteit op het gebied van sekse vergroten in de pensioensector.

## ■ MISVATTINGEN WEGNEMEN EN VROUWELIJK TALENT MEER MANIFESTEREN

Ook al ligt de tijd dat vrouwen moesten stoppen met werken zodra ze trouwden inmiddels ver achter ons en hebben we op het gebied van arbeidsparticipatie al veel bereikt, toch gebruiken we in Nederland nog lang niet al het arbeidspotentieel. Het kostwinnersmodel lijkt in Nederland nog steeds de norm te zijn, waardoor veel vrouwen niet, of in deeltijd werken. Dit zorgt voor financiële afhankelijkheid tijdens het werkzame leven maar ook bij pensionering en houdt de ongelijke verdeling tussen mannen en vrouwen in stand. VIIP ijvert voor gelijke kansen voor vrouwen in de pensioensector, omdat wij geloven in de kracht van diversiteit. Het dringt tunnelvisie terug, voorkomt onbewuste vooroordelen en stimuleert vernieuwing, waardoor de resultaten van organisaties verbeteren. Ook zorgt het voor een beter imago en meer draagvlak bij de deelnemers van pensioenfonds, die immers voor een belangrijk deel uit vrouwen bestaan. Daarnaast is een divers samengestelde sector een aantrekkelijkere werkomgeving, waardoor een groter arbeidspotentieel beschikbaar is. En dat is nodig, want wettelijk wordt



**Larissa Gabriëlse**  
L.K.M. Gabriëlse EPP is vice-voorzitter van VIIP en bestuurder bij het pensioenfonds van de KAS BANK.

steeds meer gevraagd van besturen en pensioen-uitvoeringsorganisaties. Hiervoor moeten we alle capaciteiten benutten.

Vrouwelijke kwaliteiten worden door mannen nog steeds over het hoofd gezien of onderschat, bevatten selectiemechanismen, een bias en/of er is sprake van een masculiene omgeving waar winnen, assertiviteit en verbale dominantie de toon voeren en waar vooral mannen zich thuis voelen. Mannen worden nog te vaak geselecteerd uit een ons-kent-ons-groep en vrouwen selecteert men pas wanneer ze resultaten hebben behaald. VIIP wil daarin verandering brengen door enerzijds misvattingen weg te nemen en anderzijds vrouwelijk talent meer te manifesteren.

Daarentegen hebben vrouwen moeite om zichzelf te profileren en om 'het spel te spelen' in een door mannen gedomineerde cultuur. Hierdoor worden ze onzeker en tegengehouden door hun eigen blemmerende overtuiging dat ze nog niet geschikt zijn. Waar mannen zich door zelfoverschatting, bluf of door kunde omhoog werken, besluiten vrouwen het veelal nog even aan te kijken: "Kan ik dat wel? Zal ik niet eerst nog een opleiding volgen? Past het wel bij me?", etc.

## ■ HONGER NAAR INHOUD: INTERVISIE EN PERMANENTE EDUCATIE

VIIP helpt vrouwen om die bescheidenheid af te werpen, hun talent beter te benutten en te groeien in hun vak en hun netwerk te versterken. Onze ruim 300 vrouwelijke leden hebben honger naar inhoud en delen onderling hun expertise en ervaringen, stimuleren elkaar en helpen elkaar verder in hun carrière. Onze acht deelnetwerken vormen het hart van onze vereniging. Hierin zorgen wij voor intervisie en permanente educatie van onze leden die in besturen, raden van toezicht of andere pensioenfondsorganen zitten. Ook hebben we diverse commissies binnen VIIP, zoals bijvoorbeeld de Commissie Governance, die jaarlijks een seminar organiseert op het gebied van Pensioenfonds Governance. In 2022 zal het thema van het seminar "Boardroom Dynamics" zijn, waarbij we via workshops soft skills trainen.

## ■ HOOG TIJD VOOR MEER DIVERSITEIT IN DE PENSIONSECTOR

Om diversiteit te bevorderen heeft de pensioensector zichzelf normen opgelegd. Bij menig vrijkomende positie in het bestuur van een pensioenfonds beschrijft het wervingsprofiel een voorkeur

voor een vrouw. Nog steeds heeft echter 26% van de pensioenfondsen geen vrouw in het bestuur. VIIP laat zien dat er genoeg gekwalificeerde vrouwen zijn. Wij delen onder onze leden alle vacatures in de sector en stimuleren onze leden om zich beschikbaar te stellen voor het vervullen van belangrijke posities in de pensioensector. Helaas durft niet elke headhunter het aan om 'verrassende kandidaten' op de longlist te zetten.

VIIP heeft altijd gelobbyd voor streefcijfers om meer vrouwen op beleidsbepalende posities in de pensioensector te krijgen. Twintig jaar (!) na onze oprichting zijn we beloond met een bindend vrouwenquotum, waarbij de Raad van Commissarissen van Nederlandse beursgenoteerde bedrij-

ven voor zeker een derde uit vrouwen moet bestaan. Nu alleen nog een quotum voor de Raden van Bestuur én voor pensioenfondsbesturen, want met zelfopgelegde normen en goede bedoelingen wordt er te weinig vooruitgang geboekt, zoals de Dutch Female Board Index 2021 en de uitkomsten van de Monitoringcommissie Pensioenen laat zien. Juist omdat onze samenleving divers is, zouden besturen en toezichtsorganen divers moeten zijn samengesteld om zo een afspiegeling van de samenleving te zijn, want alleen dat zorgt voor draagvlak en vertrouwen. Het nieuwe kabinet heeft dit inmiddels begrepen en heeft de handschoen opgepakt. Nu nog het bedrijfsleven en de pensioensector! ●