

Kort voor het verschijnen van tekst 2 werd een rapport van de planbureaus CPB en SCP gepubliceerd. Daaruit bleek dat de top van Nederlandse bedrijven slechts 15 procent vrouwen telt, terwijl het wettelijk streefcijfer op minimaal 30 procent ligt.

Tekst 2

Baan omdat je vrouw bent, wie wil dat nou?

(1) De maat is vol, concluderen sommige media en commentatoren deze dagen: Nederland moet een verplicht vrouwenquotum invoeren aan de top.

5 Bedrijven die de verplichte 30 procent vrouwen niet halen, moeten gewoon een flinke boete krijgen. Zul je eens zien hoe snel dat percentage dan stijgt.

10 (2) Ik denk dat een verplicht vrouwenquotum niet de oplossing is. Sterker nog: dat kan wel eens averechts werken.

(3) Een verplicht vrouwenquotum 15 betekent dat bedrijven het criterium *best person for the job*¹⁾ moeten loslaten. Uit ervaring weet ik dat – hoe bedrijven ook hun best doen – zich lang niet altijd geschikte vrouwen 20 aandienen voor een topfunctie. Bij een verplicht quotum zullen bedrijven moeten blijven doorzoeken. Dat betekent dat ze de lat lager zullen leggen, en vervolgens nog wat lager, 25 net zo lang tot ze een vrouw gevonden hebben die “ja” zegt.

(4) Wat dat betekent voor het imago van topvrouwen laat zich raden. Het (terechte) beeld zal ontstaan dat 30 vrouwen in topfuncties niet om hun kwaliteiten zijn geselecteerd, maar om hun vrouw-zijn. Het cliché dat mannen beter functioneren dan vrouwen zal weer terugkeren. En in 35 dit geval nog terecht ook. Dat is het laatste waar de vrouwenemancipatie mee gediend is.

(5) We moeten het probleem van te weinig topvrouwen niet oplossen met 40 een kunstmatig (en grondwettelijk dubieus) noodverband. We moeten kijken naar de achterliggende oorzaken. En daarvoor biedt het rapport van CPB²⁾ en SCP³⁾ genoeg aanknopingspunten. De oorzaak van het 45 vrouwentekort aan de top ligt in de managementlagen daaronder. Zoals bekend zijn vrouwen tegenwoordig gemiddeld hoger opgeleid dan mannen. En in hun eerste baan doen 50 vrouwen het dan ook minstens zo goed als, zo niet beter dan mannen. Maar daarna gaat het mis. Nog steeds is het in Nederland – meer 55 dan in andere landen – de gewoonte dat de vrouw minder gaat werken zodra er kinderen komen. Die wijdverbreide cultuur fnuikt natuurlijk de kansen om door te groeien naar de 60 top.

(6) Bijkomend gevolg is dat veel vrouwen nog steeds niet financieel onafhankelijk zijn; een groot probleem, omdat een op de drie huwelijken strandt.

(7) Gebrek aan topvrouwen vraagt om een cultuuromslag in de samenleving. De vrouwelijke arbeidsparticipatie moet worden gelijkgetrokken 70 naar het niveau van de man. Er moeten geen quota komen voor vrouwen aan de top, er moeten harde streefcijfers komen voor het aandeel vrouwen dat fulltime werkt. Laat bedrijven

75 met een heel goed verhaal komen als
blijkt dat 80 procent van hun manne-
lijke personeel vijf dagen werkt, en
slechts 15 procent van hun vrouwe-
lijke. Als dat structureel verbetert,
80 werkt dat automatisch door naar
boven, en stijgt het aantal
topvrouwen op een gezonde manier.
(8) Dat zo'n cultuuromslag hard
nodig is, blijkt ook uit andere man-
85 vrouwverschillen die beide plan-
bureaus signaleren. Vrouwen zijn
minder competitief, minder bereid om
risico's te nemen en veel meer dan

mannen geneigd het gezin thuis
90 draaiend te houden. Vind je het gek
dat je op je werk minder competitief
bent als je maar tweeënhalve dag per
week werkt, en jij altijd degene bent
die het schoolreisje begeleidt als de
95 juf (het gebrek aan meesters in het
basisonderwijs is minstens zo'n groot
probleem als het gebrek aan
topvrouwen in Raden van Bestuur)
een dringend beroep op ouders doet.
100 **(9)** Die cultuur moet worden
aangepakt. Dan komt de rest vanzelf.

naar: Aylin Bilic

uit: De Telegraaf, 27 augustus 2019

Aylin Bilic is publicist.

noot 1 *best person for the job*: beste persoon voor de baan

noot 2 CPB: Centraal Planbureau: een organisatie van de Nederlandse overheid die economisch wetenschappelijk onderzoek doet om beleidsmakers en politici te ondersteunen in hun beleidsbeslissingen

noot 3 SCP: Sociaal en Cultureel Planbureau: een organisatie van de Nederlandse overheid die sociaalwetenschappelijk beleidsrelevant onderzoek verricht en hierover rapporteert aan regering en parlement

Tekst 3

Vrouwenquotum? Neem een voorbeeld aan de topsport

(1) De vrouwen waren in het nieuws
deze week. Niet zozeer in de sport,
maar in het algemeen. De SER¹⁾ ad-
viseert grote bedrijven een vrouwen-
5 quotum in te voeren, om er eindelijk
eens in te slagen dertig procent vrou-
wen in topfuncties te krijgen. Zachte
maatregelen hebben niet geholpen,
dus is het tijd voor harde, is de rede-
10 natie.

(2) De bokaal voor de meest stuitende
reactie hierop gaat zonder twijfel
naar Gerard van Vliet, directeur van

de Nederlandse vereniging van Com-
15 missarissen en Directeuren. Hij vindt
een vrouwenquotum "ontzettend ge-
vaarlijk". Vrouwen die automatisch in
topposities komen, kunnen niet altijd
op draagvlak rekenen, wat hun posi-
20 tie ondermijnt, vindt hij. Puntje waar
ik in kan komen.

(3) Nee, de crux zit 'm in het vervolg.
Vrouwen moeten thuis wel goede af-
spraken kunnen maken, zodat ze vol-
25 doende ruimte hebben voor een uit-
dagende baan. "Een topfunctie kun je