

# Een quotum voor vrouwen: pro en contra

Na jarenlang steggelen staat het onderwerp nu dan toch op de agenda: vandaag stemt de Tweede Kamer over een quotum voor vrouwen in de raden van commissarissen van beursgenoteerde ondernemingen. Er zijn veel argumenten voor en tegen een vrouwenquotum en ze worden allemaal grif geuit de laatste weken. Het FD zet ze op een rij, van 'Er zijn geen vrouwen te vinden' tot 'Mannen worden gediscrimineerd'.

 **PAGINA 10**





# Een vrouwenquotum: de voors en tegens

**Vandaag stemt de Tweede Kamer over een quotum voor vrouwen in de raden van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven. Een controversiële kwestie. Het FD zet alle argumenten op een rij.**

Een quotum discrimineert mannen. Vrouwen worden gediscrimineerd. Niemand wil als excuus worden benoemd. Er zijn veel argumenten voor en tegen een vrouwenquotum en ze worden allemaal grif geuit de laatste weken. Want na jarenlang steggelen staat het onderwerp nu dan toch op de agenda: vandaag stemt de Tweede Kamer over een quotum voor vrouwen in de raden van commissarissen van beursgenoteerde ondernemingen.

De aanleiding is een advies van de SER. In antwoord op de vraag van de ministers Van Engelshoven en Koolmees hoe organisaties de diversiteit kunnen bevorderen, kwam de raad eind september met een pakket maatregelen. Het quotum is er slechts één van, maar wel een die de gemoederen het meest bezighoudt.

Dat is niet verwonderlijk, denkt dr. Claartje Vinkenburg, die voor kennisinstituut Atria onderzoek deed naar quotamaatregelen. 'We praten in Nederland al twaalf jaar over een quotum, maar niet eerder waren we bereid tot een dergelijke systeemgreep.' Dat we dat nu wel zijn, heeft volgens haar alles te maken met het feit dat VNO-NCW het SER-advies steunt. 'Dat werkgevers om zijn, is echt een verschuiving.'

Een andere reden is Europa. Nederland was in 2013 een van de tien lidstaten die bezwaar aantekenden tegen Brusselse plannen voor een bindende Europese richtlijn van 40% vrouwen voor bedrijven. Veel landen voerden toch een vrouwenquotum in, zoals Noorwegen, Frankrijk, Italië, Duitsland, België en Spanje. 'Je wilt niet de laatste zijn op het lijstje', zegt Vinkenburg. 'Dat is slecht voor de reputatie van de BV Nederland.'

Maar het debat over quota is nog geen gelopen race. Binnen en buiten de politieke arena vechten voor- en tegenstanders om het eigen gelijk. Professor Mijntje Lückerrath wordt er moe van. 'Ik heb bijna last van quotumschaamte. Ik ben voor diversiteit, het stoort me mateloos dat het maar niet opschiet met dat aantal vrouwen aan de top. Maar ik ben niet voor een quotum en moet me daar steeds voor verantwoorden.' Tegelijkertijd ergert ze zich aan 'populisten' die tegen quota ageren door vrouwen weg te zetten als 'deeltijdprinsesjes' en 'balanstrutjes'.

Wat Lückerrath betreft, is het tijd voor een genuanceerdere discussie, waarin er ook ruimte is voor meer inhoudelijke argumenten. Zoals het liberale principe dat de overheid zich niet bemoeit met benoemingen in het private domein. Tegelijkertijd gaat er een symbolische waarde uit van het kabinetsbesluit waar ook zij gevoelig voor is: 'Als de politiek het SER-advies nu niet overneemt, zeggen ze eigenlijk: we vinden dit niet belangrijk. Maar dat is het wel.'

Met andere woorden: er zijn voors en tegens. We zetten ze nog eens op een rij, met kanttekeningen van bestuurders en commissarissen.

## De contra's

### Vrouwen werken parttime

Dus eigen schuld, dikke bult, redeneerde Barbara Baarsma in het FD. Maar het aantal vrouwen dat meer dan 28 uur per week werkt, is significant gestegen sinds 2003, en het aantal vrouwen dat minder dan 20 uur per week werkt significant gedaald. Daarbij is het de vraag of parttime werken een keuze is. 'Onze samenleving is niet ingericht op fulltime werkende vrouwen', zegt Inge Brakman, commissaris bij onder andere Shell, Accenture en DSM. 'De kinderopvang is duur en de schoolpleincultuur is niet vriendelijk voor afwezige moeders.' Maar daar kun je ook lak aan hebben. 'Er zijn nu zoveel rolmodellen dat dat een achterhaald argument is.'

### Een quotum is discriminatoir

Toen de TU Eindhoven besloot uitsluitend vrouwen aan te nemen, dienden mannen een klacht in bij het College voor de Rechten van de Mens. Een dergelijk quotum is volgens hen discriminerend. Maar volgens Mary de Gaay Fortman, advocaat-partner bij Houthoff, is dat

niet zo. 'Een profiel moet weliswaar genderneutraal zijn en gericht op geschiktheidseisen, maar je mag wel flankerend zeggen: bij geschiktheid geven we ruimte aan een vrouw.'

### Het gaat om kwaliteit

Natuurlijk, zegt ceo Nancy McKinstry van Wolters Kluwer: 'Het vinden van het juiste talent voor een rol heeft prioriteit. Maar ik geloof dat dit bereikt kan worden, terwijl er wordt gestreefd naar een diverse werkomgeving. Er zijn meer dan genoeg gekwalificeerde vrouwen.' Ze levert zelf het bewijs: 'Bij Wolters Kluwer is de helft van onze medewerkers vrouw en van de vier divisies worden er drie geleid door een vrouw.'

### Bedrijven zijn privaat domein

Mijntje Lückerrath kan zich maar moeilijk over het idee heen zetten dat benoemingen zouden worden gereguleerd. 'Het is een liberaal principe dat de overheid niet interfereert in het private domein. Dat kan ik niet zomaar opzijzetten, omdat ik toevallig voor diversiteit ben. Als je gelooft in zelfregulering, en dat doe ik, dan is dat altijd beter. Ook

als het resultaat jou mischien onwettig is.'

### Vrouwen willen geen excuus-truus zijn

Volgens Hans de Boer waren vrouwen zelf tegen een quotum, vertelde hij aan Het Parool. 'Zij wilden er op eigen kracht komen, en dat begrijp ik goed.' Inge Brakman heeft er minder begrip voor. 'Mij werden posities gegund omdat ik vrouw ben, en dat heeft mij veel voordeel opgeleverd. Maar ik heb nooit het gevoel gehad dat er daarom minder eisen aan mij werden gesteld. Zo werkt het niet. Als je bent benoemd, dan moet je jezelf nog steeds waarmaken.'

### Er zijn geen vrouwen te vinden

Er zijn sectoren waarin het moeilijk is om vrouwen te vinden, zoals tech. Maar dat betekent volgens directeur Irine Gaasbeek van Accenture dat je breder moet zoeken. 'Wij geven vrouwen zonder technische achtergrond een opleiding en kijken daarna of het matcht.' Gaasbeek gelooft ook in anders zoeken: 'Wij hebben onze vacatureteksten aangepast, zodat ze aansprekend zijn voor iedereen.'

## De pro's

### Een quotum werkt

Volgens directeur Gerard van Vliet van de Nederlandse vereniging van Commissarissen en Directeuren (NCD) is een quotum 'ontzettend gevaarlijk', omdat vrouwen intern niet altijd op draagvlak kunnen rekenen, zo zei hij bij BNR. Maar bij Accenture weten ze dat dat niet zo hoeft te zijn. Het consultancykantoor heeft zichzelf een quotum opgelegd van 50/50 voor 2025, ook voor de lagen onder de top. 'Een op de drie promoties moet voor een vrouw zijn, en met minder kom je niet weg', zegt Irine Gaasbeek. 'Dus wat gebeurt er: mannen en ook vrouwen denken hé, nu is het menens, ik ga vrouwen helpen hogerop te komen.'

### Het schiet niet op

'Voorheen geloofde ik dat vrouwen mettertijd vanzelf

in leiderschapsfuncties terecht zouden komen', zegt Nancy McKinstry. 'Een paar jaar geleden besefte ik hoe weinig vooruitgang er was geboekt. Er zijn meer dan genoeg gekwalificeerde vrouwen. Ik denk dat quota het proces van diversiteit kunnen versnellen. Dus er is versnelling nodig.' Ceo Hans Honig van Deloitte wil die versnelling, maar maakt hierbij wel een kanttekening: 'Het bouwen van een gezonde pijplijn is zeker zo belangrijk als de focus op de top. Opleiden kost tijd, dat kun je niet zomaar versnellen, dat is voor niemand goed. Voor de cliënt niet, voor het bedrijf niet en voor de medewerker ook niet.'

### Vrouwen krijgen geen gelijke kansen

Uit onderzoek blijkt dat vrouwen strenger worden beoordeeld dan mannen. Ze worden minder snel



**'Daarom ben ik voor een quotum: als je niks doet, zegt iedereen wel ja, maar er gebeurt niks'**

Irine Gaasbeek

als competent gezien, en komen dus minder snel in aanmerking voor promoties of benoemingen. 'Daarom ben ik voor een quotum: als je niks doet, zegt iedereen wel ja, maar er gebeurt niks', zegt Irine Gaasbeek. 'Als een bedrijf gedomineerd wordt door mannen, moet je patronen doorbreken om ook vrouwen aan de top te krijgen.'

### Internationale concurrentie maakt het nodig

Petra Zijp van Nauta-Dutilh, Brechje van der Velden van Allen & Overy, Mirjam de Blécourt van Baker McKenzie, ze zien het allemaal in hun advocatenpraktijk: buitenlandse cliënten vragen om

diverse teams. 'De pitches zijn echt anders', zegt Zijp. 'Cliënten vragen niet alleen om genderdiversiteit, maar ook om culturele en sociale diversiteit.' Volgens De Blécourt lopen we hierin achter. 'Nederland is een hartstikke conservatief land.'

### Diversiteit werkt beter

Tallose onderzoeken bewijzen het: diverse teams halen betere resultaten en nemen betere beslissingen dan homogene teams. Bijkomend voordeel: uit een Zweeds onderzoek, gepubliceerd in de *American Economic Review*, blijkt dat de gemiddelde competentie van mannen toeneemt wanneer vrouwen sterker vertegenwoordigd zijn. Nancy McKinstry twijfelt er niet aan: 'Meer diversiteit draagt bij aan betere bedrijfsresultaten en zou daarom op de agenda van iedere leider moeten staan.'

## In het kort

- De Tweede Kamer stemt vandaag over een vrouwenquotum voor de raden van commissarissen van beursgenoteerde ondernemingen.
- Het vrouwenquotum is van oudsher een gevoelig onderwerp in Nederland, waar de politiek de handen nog niet voor op elkaar heeft weten te krijgen.
- Het FD zette alle argumenten nog eens op een rij en vroeg bestuurders naar hun overwegingen.

