



Doet u mij toch maar een vrouwenquotum

Eerst waren ze tegen, nu zijn ze voor. Drie topmannen en drie topvrouwen vertellen waarom ze nu toch geloven dat bedrijven wettelijk verplicht moeten worden om vrouwen te benoemen op topposities. 'Stiekem zijn wij een enorm ouderwets, conservatief land.'

Lees verder op pagina 16



→ Vervolg van pagina 13

'm proud to be quota-ed,' sprak Neelie Kroes in 2004 toen ze Eurocommissaris werd. Het was een opmerkelijke uitspraak van een vrouw die tot dan toe niets van vrouwenquota moest hebben. Flauwekul, vond ze altijd, je moest als vrouw gewoon zelf de mouwen opstropen als je het glazen plafond wilde doorbreken. Maar ze zag allengs dat dat lang niet voor iedere vrouw genoeg was. De oud-VVD-minister veranderde radicaal van mening en nu is ze al jaren een fervent pleitbezorger van een vrouwenquotum.

Kroes bevindt zich in een groeiend gezelschap van topmensen die eerst geen voorstander waren van een quotum, maar nu toch geloven dat het kabinet overstag moet. Of dat ook gaat gebeuren, is de vraag. In Den Haag is het quotum een heet hangijzer waar voorsnog geen Kamermeerderheid voor is gevonden. Meerdere ministers hebben hun zorgen uitgesproken over het stagnerende aantal vrouwen aan de top, maar verder dan een 'streefcijferwet' kwam het nooit.

Deze wet loopt af op 1 januari 2020, dus de komende maanden zal er opnieuw worden gesproken over een quotum. Deze week kwam D66 al met het voorstel een tijdelijk quotum in te stellen van twaalf jaar. Op 20 september brengt de Sociaal-Economische Raad een advies uit waar minister Ingrid van Engelshoven naar verwachting haar besluit op zal baseren.

Deze zes topmensen uit de politiek en het bedrijfsleven hebben hun advies al klaar. Er zijn veel argumenten te bedenken tegen een wettelijke plicht om vrouwen te benoemen. Die hadden zij ook allemaal. Maar er zijn evengoed argumenten te bedenken voor een quotum. En wat hun betreft geven die laatste inmiddels de doorslag.

Tanja Nagel

Commissaris bij onder andere EY en Kas Bank

Nee, ik was twintig jaar geleden niet meteen degene die vond dat er een quotum voor vrouwen moest komen. Als je goed was, vond ik, dan kom je vanzelf wel aan de top. Dat was mij immers ook gelukt. Ik werkte bij Van Lanschot en was *one of the guys*. Beetje stoer doen. Wel een leuk jurkje, maar verder meedoen met de rest. Ik gedroeg me, denk ik, veel meer als een man dan nodig was, en misschien ook wel meer dan wenselijk was voor mij. Dat maakte dat ik er ook helemaal niet over nadacht dat het eigenlijk wel gek was dat er maar zo weinig vrouwen waren. Terwijl het dat natuurlijk wel was. Dat harde vechten dat wij hebben moeten doen voor die positie, je realiseert je later pas hoe raar het was dat het zo ging.

Toen werd ik ceo bij Theodoor Gilissen en begon bij mij te dagen dat diversiteit wel belangrijk was. Het werkt prettiger in een team dat lijkt op de samenleving. Gilissen was een echte mannenwereld, maar ik was de baas en had een raad van commissarissen die het wel stoer vond dat ik vrouwen ging benoemen. Ik had geen quotum nodig.

Nog steeds zie ik bezwaren aan een quotum. Je

interfereert in een private omgeving. Dat is eigenlijk niet logisch. Maar ik ben nu twee jaar weg bij Gillissen en van die 50% vrouwen die we hadden is bijna niets meer over. Landelijk zijn we ook nog maar bitter weinig verder gekomen, en dan denk ik: we kunnen toch niet wachten tot 2050? We hebben dat vrouwelijk talent hard nodig. Dus ja, ik pleit er nu toch voor dat we het dwingend aanpakken. Dat quotum is gewoon een noodzakelijk kwaad. Ik gun vrouwen dezelfde kansen als mannen. Maar willen die kansen gelijk zijn, dan moeten we wel eerst dat been bijtrekken.'

'Als je goed bent, kom je vanzelf wel aan de top, dacht ik. Maar ik gedroeg me erg als een man'



FOTO: MARCO HILLEN / HH



FOTO: BELGA / HH

Alexander De Croo

Belgisch vicepremier en minister van Financiën en Ontwikkelingssamenwerking

Ontwikkelingssamenwerking heeft mijn ogen geopend. In ontwikkelingslanden is het zeer zichtbaar dat vrouwen en meisjes niet dezelfde kansen krijgen als mannen. Ik dacht altijd dat wij het veel beter deden. Maar ik moest concluderen dat dat niet zo was. In twintig jaar tijd is er in onze rijke landen relatief weinig veranderd.

Acht jaar geleden was er binnen mijn partij een heilige discussie over quota en ik was tegen. Omdat ik het stigmatiserend vond en weinig constructief. De situatie vandaag is anders: in elk domein heb je vrouwen met de juiste kennis en ervaring en ambitie. Maar als ik vraag: maak voor mij een shortlist van kandidaten voor een functie, dan krijg ik een lijst mannen. Daarom vind ik

dat quota nu wel verdedigbaar zijn. Zonder regels zullen mannen blijven doen wat ze continu doen: voor mannen kiezen en omstandigheden creëren die niet opzettelijk nadelig

'Zonder regels blijven mannen doen wat ze altijd doen: voor mannen kiezen'

zijn voor vrouwen, maar dat de facto wel zijn.

Het glazen plafond is eigenlijk een thick layer of men die feminisme als een bedreiging zien. Als vrouwen een stap vooruit zetten, moeten wij per definitie een stap achteruit zetten.

Maar het is geen zero-sum game. Als vrouwen meer kansen krijgen, wordt de taart groter en wint iedereen.'



FOTO: COR SALVERUS / ANP

Lilianne Ploumen

Tweede Kamerlid voor de PvdA, oud-minister van Buitenlandse Handel

Ik was altijd tegen een quotum, omdat ik ervan uitging dat er binnen afzienbare tijd wel meer vrouwen in de top zouden zitten. Er studeerden veel vrouwen af, veel jonge vrouwen werkten, en er was een gedeeld gevoel dat het hoog tijd werd dat ze doorstoomden. Maar kijk naar de cijfers: het gaat veel trager dan we allemaal hadden verwacht. Een paar bedrijven doen het goed, zoals DSM. Maar een grote groep blijft achter.

Nederland doet het internationaal gezien echt niet goed wat dit betreft. Als je in Azië een ronde

tafel organiseert met top-ondernemers, dan zitten daar veel vrouwen bij. Ik zat als minister vaak als enige vrouw aan onze kant tegenover een delegatie die voor de helft uit vrouwen bestond. Dat ongemak werd openlijk gedresseerd, niet alleen door ons, maar ook door onze handelspartners.

Dus als je het me nu vraagt, dan hoop ik dat de minister een quotum invoert voor raden van commissarissen én raden van bestuur. Investeerdere geven een voorkeur aan bedrijven die ook door vrouwen worden bestuurd.'

Mirjam de Blécourt

Advocaat/partner bij Baker McKenzie en Eerste Kamerlid voor de VVD

In 2006 zag ik dat er iets gekks aan de hand was in ons land. De top was een mannenkartel. Daar waren echt heel weinig vrouwen, en dat bracht een heel masculiene bedrijfscultuur voort. Heel competitief. Waar heb je het over, vroegen mijn collega's, jij bent toch gewoon *one of the guys*? Maar ik wil helemaal niet *one of the guys* zijn. Als je een man met vijf vrouwen aan tafel zet en vraagt: voel jij je nu *one of the girls*, dan zal hij daar heel hard om lachen.

Een quotum vond ik echter niks. Als je het bedrijven oplegt om vrouwen aan te nemen, dan komt het niet uit het bedrijf zelf en zullen die vrouwen alleen maar tegenwerking ondervinden. Ik dacht: als we met z'n allen een wet maken, een streefcijferwet, dan gaan de grote bedrijven in Nederland zich daar wel aan houden. Ik was zo naïef. Het is 2019 en dat mannenkartel is er nog steeds.

In 2016 besefte ik al dat

bedrijven er gewoon niet aan gingen voldoen. Dat was het moment waarop ik me voor het eerst ging uitspreken voor een quotum. Daarmee maakte ik mezelf natuurlijk kwetsbaar voor kritiek, want veel mensen vinden dat belachelijk. Maar ik dacht: als ik het niet zeg, wie dan wel? En hoezo is er een wet en kunnen we daar gewoon niet aan voldoen en gaan we vrolijk verder?

In mijn optiek: we wonen in Nederland. We zijn zogenaamd een vooruitstrevend land. Althans dat denken mijn collega's in andere landen. Maar daar zijn ze veel verder. Daar nemen besturen het bloedserius en maken ze er echt beleid van. Stiekem zijn wij een enorm ouderwets, conservatief land.'

'Ik was naïef. Het is inmiddels 2019 en dat mannenkartel is er nog steeds'



FOTO: PETER HILZ / HH

Feike Sijbesma

Ceo van Royal DSM en commissaris bij onder meer De Nederlandsche Bank en Unilever

Ik was niet echt tegen een quotum, maar ook niet echt voor. Ik vind dat mensen en organisaties uit eigen overtuiging aan meer diversiteit moeten werken, anders beklijft het niet. Je kunt niet zomaar een aantal vrouwen aan-

dan bent. Je zult als bedrijf een integrale aanpak moeten neerzetten. Je moet harder en beter zoeken naar vrouwen, want het is waar dat het makkelijker is om mannelijke executives te vinden. Daar zijn er meer van. Je moet vrouwelijk talent ook sneller laten

doorstromen en mensen bewust maken van onbewuste vooroordelen.

Hoewel ik nog steeds blijf hopen dat mensen uit eigen overtuiging deze kant op willen gaan en niet omdat het afgedwongen is, is de laatste jaren bij mij het besef gegroeid dat een quotum toch het juiste steuntje in de rug kan geven. Het gaat te langzaam. Ik ben er trots op dat DSM een van de bedrijven is die aan de streefcijferwet voldoen, maar met dertien namen is dat na zoveel jaren een mager lijstje. Dat zet je toch aan het denken.

Er zijn voor mij drie redenen om diversiteit te willen. De eerste en misschien wel belangrijkste is dat ik niet wil werken in een bedrijf, organisatie of zelfs samenleving die door mannen wordt gedomineerd. Ik zou niet willen dat mijn kinderen — twee zoons overigens — daarin opgroeien. Ten tweede lijkt het me niet verstandig om 50% van de wereld te vergeten. We hebben vrouwen hard nodig voor onze welvaart en welzijn. Ten derde is het belangrijk voor je bedrijf. Je hebt diverse perspectieven nodig om innovatief en succesvol te blijven.'

Jan Bout

Oud-voorzitter van de raad van bestuur van Royal Haskoning, oud-commissaris bij onder meer Royal Haskoning en Ballast Nedam

Kijk naar de bouw. Het is mijn diepe overtuiging dat de problemen daar te maken hebben met de masculiene cultuur. Vrouwen zijn kritischer en voorzichtiger dan mannen en beter in staat risico's te overzien. Dat tegenwicht heb je nodig voor goed bestuur.

Diversiteit staat daarom allang op mijn radar. Maar onderschat de weerszin niet. Ook vrouwen zelf protesteerden toen ik bij Royal Haskoning een vrouwenpanel wilde opzetten. Ze wilden die extra aandacht niet. En mannen verzetten zich niet zozeer tegen vrouwen, maar tegen verandering. Het old boys network is geen doel op zich, mannen onderling werken gewoon makkelijker. Zeker als je elkaar al jaren kent. Mannen praten over andere dingen dan vrouwen. Dat is belangrijk om te onderkennen. Er zit een natuurlijke rem.

Just vanwege die weers-



FOTO: SIJNENHENDRIKS / HH

zins was ik altijd huiverig voor een quotum. Je kunt niet even een knopje omzetten. Diversiteit is een proces waar je in moet groeien. Bovendien was er geen momentum.

Nu wel, en nog gaat het niet vanzelf. In 2015 zat ik bij weer een sessie over diversiteit en dacht: als we hier na zoveel jaar nog zo over praten, komt het niet van binnenuit. Je krijgt mensen pas in beweging als de randvoorwaarden duidelijk zijn. Dus nu ben ik toch voor een quotum. De vraag is alleen: welke sancties leg je op?'

In het kort

- Het vrouwenquotum is terug op de politieke agenda.
- Deze week lanceerde D66 het plan voor beursgenoteerde bedrijven een 'tijdelijk' minimumpercentage voor vrouwen in de top in te voeren.
- De Belgische vicepremier Alexander De Croo zegt: 'Het glazen plafond is een thick layer of men die feminisme als een bedreiging zien.'