

## Argumenten voor en tegen quota

Wat zijn argumenten voor en tegen quota voor vrouwen aan de top? En wat is juridisch toegestaan?

### Voor:

- De cijfers laten zien dat vrouwen nog steeds geen gelijke kansen krijgen. Een quotum is de enige oplossing.
- Quota leiden ertoe dat uiteindelijk ook eens goede vrouwelijke kandidaten een kans krijgen.
- Een quotum is pech voor mannelijke kandidaten, maar in de praktijk blijkt dat zonder quotum vrouwen gediscrimineerd worden.
- Een quotum dwingt werkgevers om beter op zoek te gaan naar kandidaten, en ook eens buiten het eigen (meestal mannelijke) netwerk te kijken.
- Als het echt zo is dat onvoldoende vrouwen onder de huidige voorwaarden in topfuncties willen werken, dan zullen quota ertoe leiden dat werkgevers die voorwaarden moeten heroverwegen. Kan de functie bijvoorbeeld niet ook in vier dagen?
- Je hoort vreemd genoeg nooit dat mannen hun functie alleen aan hun man-zijn te danken hebben, terwijl zij toch al heel lang op die grond worden voorgetrokken.
- Quota zijn goed voor bedrijven en organisaties, want teams met vrouwen en mannen presteren beter.
- Als door een quotum eenmaal het aandeel van vrouwen aan de top is verhoogd, doorbreek je daarmee de vicieuze cirkel: het wordt zichtbaar dat vrouwen het kunnen, en bij vacatures wordt dan dus ook eerder aan vrouwelijke kandidaten gedacht.
- Topvrouwen zijn blij wanneer ze de kans krijgen zich te bewijzen, en wanneer hun vrouw-zijn nu eens toevallig een extra kans biedt in plaats van een extra belemmering.

### Tegen:

- Dat er minder vrouwen in topfuncties zitten komt vanzelf goed. Vrouwen zijn nog niet zo lang actief op de arbeidsmarkt en pas na een tijdje dringen ze door tot de top.
- Quota leiden ertoe dat de functie niet naar de beste kandidaat gaat.
- Als er een quotum is, betekent dat dat mannen bij sollicitatie worden gediscrimineerd.
- Er zijn vaak gewoon te weinig vrouwelijke kandidaten.
- Dat er minder vrouwen in topfuncties zitten komt ook door vrouwen zelf, ze zijn niet ambitieus genoeg en willen bijvoorbeeld niet fulltime werken.
- Quota zijn slecht voor de beeldvorming: vrouwen krijgen het stempel dat ze de functie alleen aan hun vrouw-zijn te danken hebben.
- Elke vrouw en elke man is anders; het is niet zo dat alle vrouwen bijvoorbeeld op manier A leidinggeven, en alle mannen op manier B.
- Een cultuurverandering kun je niet met een wet afdwingen. Een quotum is een kunstmatige ingreep.

- Topvrouwen willen niet benoemd worden puur omdat ze vrouw zijn, zij willen gewoon benoemd worden omdat ze de beste zijn.

### **Juridische voorwaarden**

Een voorkeursbeleid is een vorm van ongelijke behandeling. In principe mag dat niet. In bepaalde gevallen maakt de Algemene wet gelijke behandeling echter een uitzondering: een voorkeursbeleid voor vrouwen (of personen uit etnische minderheden, of gehandicapten/chronisch zieken) kan toegestaan zijn. Hiervoor gelden strikte eisen:

- Het voorkeursbeleid moet gericht zijn op het bestrijden van bestaande ongelijkheid. Dat betekent dat het percentage vrouwen in de functie lager moet zijn dan het percentage vrouwen in het arbeidsaanbod voor die functie. Als de achterstand is weggewerkt, moet het voorkeursbeleid ophouden.
- Een voorkeursbeleid voor mannen als zodanig mag niet. De achtergrond van het voorkeursbeleid is immers de structurele achterstand op de arbeidsmarkt – niet een evenwichtiger team, of een goede uitstraling voor het bedrijf.
- Het voorkeursbeleid moet in redelijke verhouding staan tot de bestaande achterstand. Als de achterstand heel groot is, mag er een strikt voorkeursbeleid worden gevoerd, bijvoorbeeld een quotum. Bij een geringere achterstand past een milder voorkeursbeleid.
- Vrouwen mogen voorrang krijgen bij gelijke geschiktheid, maar niet als een mannelijke kandidaat objectief beter aan de criteria voldoet.
- Het voorkeursbeleid moet duidelijk worden vermeld bij de werving, en daar moet ook bij staan dat mannen wel kunnen solliciteren.