

Quota voor vrouwen in hogere functies noodzakelijk

Koudwatervrees, vooroordelen en onwetendheid houden het conservatieve old boys network in stand

Dat vrouwen gelijke rechten hebben, wordt algemeen aanvaard. Maar quota zouden te ver gaan. Dat is een misverstand, zegt **Ben Sloot**.

De achterstand van vrouwen in de hogere echelons van wetenschap, overheid en bedrijfsleven is uittreurend gedocumenteerd. Even voorspelbaar zijn de reacties. Het recentelijk verschenen evaluatierapport van de commissie-Frijns over de Code Tabaksblat (20 december) biedt daarvan een recent voorbeeld. De commissie pleit voor een grotere diversiteit in de samenstelling van de raad van commissarissen, in het bijzonder met betrekking tot geslacht. Gesteld wordt dat een samenleving het zich niet kan veroorloven de helft van het beschikbare talent uit te sluiten. Om vervolgens in één adem elke vorm van streefcijfers, zoals Morris Tabaksblat suggereerde, laat

staan quoterings, af te wijzen. De voorgestelde remedies betreffen slechts „een grotere transparantie” en een profielschets waarin ook „diversiteit” is opgenomen.

De achterstand en achterstelling van vrouwen vormen een ernstig maatschappelijk kwaad: het is zowel een verspilling van talent als een grote onrechtvaardigheid. Gelet op de in brede kringen erkende – althans beleden – ernst van de kwestie, is het verbazingwekkend dat de introductie van enige vorm van quoterings op voorhand wordt afgewezen. Omdat de argumentatie daartegen even voorspelbaar als ondeugdelijk is, kan het geen kwaad om daarmee af te rekenen. Ik beperk me tot de drie meest gehoorde argumenten.

• Quota zouden overbodig zijn, omdat de achterstelling op ‘natuurlijke’ wijze binnen een ‘redelijke’ termijn zal verdwijnen. Soortgelijke geluiden werden in Noorwegen gehoord toen daar in 1995 de mogelijkheid van quoterings werd geopperd. De grootste Noorse werkgeversvereniging

NHO stelde dat ze de vrouwenachterstand wel binnen vijf jaar zouden kunnen repareren. Toen in 2003 daadwerkelijk met quota werd bedreigd, werd de werkgevers nog eens een termijn van drie jaar gegund om vrijwillig de deelname van vrouwen op peil te brengen. Maar pas door de wettelijke verplichting in 2006 van een minimum van 40 procent vrouwen in

Mannen hoeven geen angst te hebben dat ze worden gemarginaliseerd

de raden van bestuur, kwam er schot in de zaak. Met het naderen van de deadline van 1 januari 2008 is het verplichte percentage vrijwel gehaald. Opmerkelijk is dat de NHO nu erkent dat de quotumregeling daarvoor een grote stimulans is geweest. Dit voorbeeld toont aan dat de historisch gegroeide maatschappelijke werkelijkheid zich wel degelijk laat buigen. Wetten kunnen mores wijzi-

gen. Een voorbeeld dichter bij huis: de aanwezigheid van vrouwen in de Nederlandse rechterlijke macht, eens een mannenbolwerk, is nu iets meer dan 50 procent. Dit is mede tot stand gekomen doordat de commissie die verantwoordelijk is voor het aantrekken van nieuwe leden, aanvankelijk informele quota (het ‘afspiegelingsbeginsel’) heeft gehanteerd.

Tegenwoordig is het zelfs bon ton om te praten over de (vermeende) kwalijke gevolgen van de feminisering van rechterlijke macht en sommige medische specialismen. Ook daarvoor bieden de Scandinavische landen een oplossing, omdat met een quotum van 40 procent voor vrouwen en mannen wordt gewerkt. Het Finse kabinet bijvoorbeeld bestaat nu uit 12 vrouwen en 8 mannen: precies de

verhouding 60-40 procent. Meer vrouwen komen er dus niet bij. Mannen hoeven dus geen angst te hebben dat ze worden gemarginaliseerd.

• Quota zouden contraproductief zijn, omdat vrouwen daardoor worden gestigmatiseerd en minder serieus worden genomen. Het is veelzeggend dat dit argument in de Scandinavische landen niet langer wordt gehoord. Het argument suggereert een oneigenlijke tegenstelling tussen ‘quota’ versus ‘geschiktheid’, alsof een quoteringsregeling de verplichting in het leven zou roepen om incompetent vrouwen te werven. Integendeel, een quoteringsmaatregel zal in de praktijk vooral fungeren als een breekijzer om allerlei vormen van bewuste en onbewuste discriminatie te bestrijden.

• Quota zouden leiden tot een bureaucratiese uitwas. Geavanceerde arbeidsorganisaties streven al lang op een systematische manier naar een evenwichtig en divers samengestelde personeelsopbouw. Een quotaregeling kan dan juist

een handzame leidraad vormen om blinde vlekken in het personeelsbeleid tegen te gaan en zal daarom gemakkelijk daarin kunnen worden opgenomen.

Duidelijk is dat de bezwaren tegen quota als instrument geen standhouden. Ze komen voort uit een mixture van koudwatervrees, vooroordelen, onwetendheid maar vooral uit een ontkenning van de nog veel voorkomende patronen van discriminatie.

Om dit te doorbreken is politieke daadkracht nodig. In Noorwegen was het een als conservatief bekend bestaande minister die in 2003 met de vuist op tafel sloeg en de pers liet weten dat hij „ziek en misselijk” was van het ontbreken van vrouwen in de directiekamers en dat hij het kabinet een quotumregeling zou voorstellen. De vraag is: welke minister slaat in Nederland met de vuist op tafel?

Ben Sloot is hoogleraar rechtsociologie aan de Open Universiteit en specialist op het gebied van gelijke behandeling.