



[CEO Carolyn McCall aan het woord tijdens de viering van het twintig jarig bestaan van luchtvaartmaatschappij easyJet in Hangar89 op Londen Luton.](#) © ANP

Tekort aan topvrouwen ligt niet aan Nederland

Glazen plafond

OPINIE Het topvrouwentekort ligt niet aan de 'voorliefde' van Nederlandse vrouwen voor deeltijdwerk.

Door: Claartje Vinkenburg, verbonden aan de Vrije Universiteit, en Eelco Wierda, beleidsmedewerker bij Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis 23 november 2015, 02:00

Ook in Europese landen waar meer vrouwen meer uren werken is er sprake van een oververtegenwoordiging van mannen in de top van het bedrijfsleven. Volgens het commentaar 'Topvrouwentekort' ([O&D, 18 november](#)) is het grootste struikelblok voor

potentiële topvrouwen de voorliefde van Nederlandse vrouwen voor deeltijdwerk met de bijbehorende culturele normen: een voltijds werkende vader is geen slechte ouder, een voltijds werkende moeder wel.

Wij hebben in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen de situatie in zeven Europese landen om ons heen onderzocht. Het belangrijkste nieuws is dat er overal sprake is van een 'topvrouwentekort', bijvoorbeeld ook in Duitsland, Frankrijk en Zweden.

Ook in Duitsland, Frankrijk en Zweden is er sprake van een 'topvrouwentekort'

Van Duitsland kun je nog zeggen dat ze net zo'n moederschapscultus hebben als in Nederland, maar Frankrijk heeft op dat vlak bijna alles voor elkaar: veel voltijds werkende moeders, volledige dagarrangementen voor de kinderen. Alleen zorgen de Franse vaders nog minder dan de Nederlandse. En in het Zweedse emancipatieparadijs kampen ze met dezelfde problemen als wij.

Uit onze landenvergelijking concluderen wij dat er niet één panacee is voor het oplossen van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de top van ondernemingen. Dit is een hardnekkig maatschappelijk verschijnsel dat niet met een one-size-fits-all maatregel op te lossen is.

Zeker als er maar één toppositie is (de CEO en de voorzitter van de Raad van Commissarissen) ligt het percentage vrouwen in alle onderzochte landen op nul of dicht bij nul. Niet voor niks hebben we ook bijna geen vrouwelijke fractievoorzitters in de Tweede Kamer. En vrouwelijke hoofdredacteurs zijn ook nog schaars.

Blijkbaar hebben we te maken met een heel taai maatschappelijk en politiek proces, getuige ook de cijfers over het aantal vrouwelijke hoogleraren die deze week bekend zijn gemaakt.

Blijkbaar hebben we te maken met een heel taai maatschappelijk en politiek proces

Zonder ingrijpen van buitenaf zal het systeem dat zorgt voor de oververtegenwoordiging van mannen zichzelf reproduceren en versterken. Wel vonden we in het buitenland een aantal inspirerende elementen waar de Nederlandse deelnemers aan het debat hun voordeel mee kunnen doen.

'Zelfregulatie is beter dan quota's', zegt de Finse Kamer van Koophandel. Hoewel zelfgekozen doelen soms weinig ambitieus en in andere gevallen irrealistisch hoog lijken, zijn ze belangrijk als start van het proces. Druk van collega's helpt daarbij.

Daar waar topmannen zichzelf tot probleemeigenaar (of liever oplossingseigenaar) zien, gaat de verandering sneller. De werkgeversvereniging Danish Industry stond aan de wieg van het Deense topvrouwenbeleid. In Nederland lijkt de werkgeversvoorzitter nu ook deze rol op zich te gaan nemen.

Vaak zijn spraakmakende spelers (vooral vrouwen) van buiten de gevestigde orde aanjagers in de verandering van het debat

Vaak zijn spraakmakende spelers (vooral vrouwen) van buiten de gevestigde orde aanjagers in de verandering van het debat. In Duitsland hebben de Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) deze functie, een soort vakbond van vrouwelijke commissarissen. In Zweden speelt de nieuwe, uitdagende NGO Allbright een belangrijke rol in de media met het opstellen van witte en zwarte lijsten van bedrijven die het goed doen en bedrijven die achterblijven.

In het Verenigd Koninkrijk durven journalisten de 'waarom-vraag' niet meer te stellen. Bedrijven komen niet meer weg met een alleen uit mannen bestaand bestuur in de meeste onderzochte landen. Daar is de toon en inhoud van het debat gekanteld.

De monitoring van het aandeel van vrouwen in topposities moet transparant en openbaar zijn en gedragen worden door het bedrijfsleven zelf of door het ministerie dat verantwoordelijk is voor het Corporate Governance Beleid.

Het is niet zo maar 'een kwestie van tijd' voordat 'de beste' komt bovendrijven

Het is niet zo maar 'een kwestie van tijd' voordat 'de beste' vanzelf komt bovendrijven. Op basis van ons onderzoek delen wij deze mening. Er is externe druk nodig en daar kunnen benoemingscommissies en executive searchers een doorslaggevende rol in spelen.

Het lijkt er op dat het serieus boven de markt laten hangen van het invoeren van wettelijke quota, zoals minister Bussemaker nu ook heeft gedaan, op den duur effectief is. Misschien nog wel effectiever dan het daadwerkelijk invoeren ervan, want het paardenmiddel heeft inderdaad hevige bijwerkingen zoals we zien in Duitsland en Frankrijk.

Maar dus beter wel die wet achter de hand houden, zoals ook in Zweden, want zonder stok achter de deur is er geen motor voor verandering.

Bron: <http://www.volkskrant.nl/opinie/tekort-aan-topvrouwen-ligt-niet-aan-nederland~a4192633/>