

Kort voor het verschijnen van tekst 2 werd een rapport van de planbureaus CPB en SCP gepubliceerd. Daaruit bleek dat de top van Nederlandse bedrijven slechts 15 procent vrouwen telt, terwijl het wettelijk streefcijfer op minimaal 30 procent ligt.

Tekst 2

Baan omdat je vrouw bent, wie wil dat nou?

- (1) De maat is vol, concluderen sommige media en commentatoren deze dagen: Nederland moet een verplicht vrouwenquotum invoeren aan de top.
- 5 Bedrijven die de verplichte 30 procent vrouwen niet halen, moeten gewoon een flinke boete krijgen. Zul je eens zien hoe snel dat percentage dan stijgt.
- 10 (2) Ik denk dat een verplicht vrouwenquotum niet de oplossing is. Sterker nog: dat kan wel eens averechts werken.
- (3) Een verplicht vrouwenquotum
- 15 betekent dat bedrijven het criterium *best person for the job*¹⁾ moeten loslaten. Uit ervaring weet ik dat – hoe bedrijven ook hun best doen – zich lang niet altijd geschikte vrouwen
- 20 aandienen voor een topfunctie. Bij een verplicht quotum zullen bedrijven moeten blijven doorzoeken. Dat betekent dat ze de lat lager zullen leggen, en vervolgens nog wat lager,
- 25 net zo lang tot ze een vrouw gevonden hebben die “ja” zegt.
- (4) Wat dat betekent voor het imago van topvrouwen laat zich raden. Het (terechte) beeld zal ontstaan dat
- 30 vrouwen in topfuncties niet om hun kwaliteiten zijn geselecteerd, maar om hun vrouw-zijn. Het cliché dat mannen beter functioneren dan vrouwen zal weer terugkeren. En in
- 35 dit geval nog terecht ook. Dat is het laatste waar de vrouwenemancipatie mee gediend is.
- (5) We moeten het probleem van te weinig topvrouwen niet oplossen met
- 40 een kunstmatig (en grondwettelijk dubieus) noodverband. We moeten kijken naar de achterliggende oorzaken. En daarvoor biedt het rapport van CPB²⁾ en SCP³⁾ genoeg aanknopingspunten. De oorzaak van het
- 45 vrouwentekort aan de top ligt in de managementlagen daaronder. Zoals bekend zijn vrouwen tegenwoordig gemiddeld hoger opgeleid dan mannen. En in hun eerste baan doen
- 50 vrouwen het dan ook minstens zo goed als, zo niet beter dan mannen. Maar daarna gaat het mis. Nog steeds is het in Nederland – meer
- 55 dan in andere landen – de gewoonte dat de vrouw minder gaat werken zodra er kinderen komen. Die wijdverbreide cultuur fnuikt natuurlijk de kansen om door te groeien naar de
- 60 top.
- (6) Bijkomend gevolg is dat veel vrouwen nog steeds niet financieel onafhankelijk zijn; een groot probleem, omdat een op de drie huwelijken strandt.
- (7) Gebrek aan topvrouwen vraagt om een cultuuromslag in de samenleving. De vrouwelijke arbeidsparticipatie moet worden gelijkgetrokken
- 70 naar het niveau van de man. Er moeten geen quota komen voor vrouwen aan de top, er moeten harde streefcijfers komen voor het aandeel vrouwen dat fulltime werkt. Laat bedrijven

75 met een heel goed verhaal komen als
blijkt dat 80 procent van hun manne-
lijke personeel vijf dagen werkt, en
slechts 15 procent van hun vrouwe-
lijke. Als dat structureel verbetert,
80 werkt dat automatisch door naar
boven, en stijgt het aantal
topvrouwen op een gezonde manier.
(8) Dat zo'n cultuuromslag hard
nodig is, blijkt ook uit andere man-
85 vrouwverschillen die beide plan-
bureaus signaleren. Vrouwen zijn
minder competitief, minder bereid om
risico's te nemen en veel meer dan

mannen geneigd het gezin thuis
90 draaiend te houden. Vind je het gek
dat je op je werk minder competitief
bent als je maar tweeënhalve dag per
week werkt, en jij altijd degene bent
die het schoolreisje begeleidt als de
95 juf (het gebrek aan meesters in het
basisonderwijs is minstens zo'n groot
probleem als het gebrek aan
topvrouwen in Raden van Bestuur)
een dringend beroep op ouders doet.
100 **(9)** Die cultuur moet worden
aangepakt. Dan komt de rest vanzelf.

naar: Aylin Bilic

uit: De Telegraaf, 27 augustus 2019

Aylin Bilic is publicist.

noot 1 *best person for the job*: beste persoon voor de baan

noot 2 CPB: Centraal Planbureau: een organisatie van de Nederlandse overheid die economisch wetenschappelijk onderzoek doet om beleidsmakers en politici te ondersteunen in hun beleidsbeslissingen

noot 3 SCP: Sociaal en Cultureel Planbureau: een organisatie van de Nederlandse overheid die sociaalwetenschappelijk beleidsrelevant onderzoek verricht en hierover rapporteert aan regering en parlement

Tekst 2 Baan omdat je vrouw bent, wie wil dat nou?

In de inleiding van een tekst kunnen diverse functies onderscheiden worden, zoals:

- 1 aanleiding schetsen
- 2 afweging maken
- 3 belang voor de lezer benadrukken
- 4 centraal standpunt benoemen
- 5 geschiedenis weergeven

Behalve het schetsen van een aanleiding hebben alinea 1 en 2 nog een andere functie.

- 1p **18** Welke functie is dat?
 Noteer het nummer van je antwoord.

Tekst 2 is een reactie op de maatregel die volgens sommige media en commentatoren genomen zou moeten worden om het aantal vrouwen aan de top van het bedrijfsleven te verhogen. Deze reactie is samen te vatten met behulp van de onderstaande argumentatiestructuur.

Af te wijzen maatregel: (1)
Argument tegen die maatregel: Het is juist slecht voor het imago van vrouwen.
Subargument bij dit argument: want ... (2)
Maatregel die de voorkeur verdient: (3)
Argument voor de voorkeursmaatregel: Daardoor wordt de arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen gelijkgetrokken.
Subargumenten bij dit argument: Daardoor ... (4) en dan ... (5)

- 3p **19** Vul de structuur aan zodat een juiste samenvatting van de reactie ontstaat. Neem daartoe de nummers (1) tot en met (5) over en zet daarachter de juiste informatie.

“op een gezonde manier” (regel 82)

De woorden “op een gezonde manier” benadrukken de voorkeur van de auteur voor de maatregel die ze zelf voorstelt.

- 1p **20** Citeer de beeldspraak uit alinea 5 waarin de auteur zich negatief uitlaat over de maatregel die ze afwijst.

2p 21 Welke bewering typeert het doel van tekst 2 het best ?

Tekst 2 wil de lezer

- A aan het denken zetten over de beste manier om het aandeel vrouwen dat fulltime in het bedrijfsleven werkt fors toe te laten nemen.
- B doen inzien dat een vrouwenquotum een averechts effect zal hebben op de vrouwenemancipatie omdat vrouwen dan niet vanwege hun geschiktheid geselecteerd worden.
- C ervan bewust maken dat pogingen om meer vrouwen aan de top te krijgen pas zullen slagen als meer vrouwen zelf een topfunctie willen bekleden.
- D ervan overtuigen dat vrouwenemancipatie meer gediend is met het gelijktrekken van de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen dan met een vrouwenquotum voor topfuncties.

tekstfragment 3

5 (1) Verschillende factoren spelen een rol bij het lage aandeel vrouwen aan de top: de deeltijdcultuur, risicoaversie en competitieaversie, het denken in stereotypen – ‘mannen zijn ambitieus, vrouwen zijn sociaal’ – en de bestaande organisatiecultuur – ‘een manager werkt (meer dan) voltijd’. Over het relatieve belang van de verschillende factoren is helaas nog weinig bekend.

10 (2) Bindende quota (met sancties) voor het aandeel vrouwen aan de top leiden tot een snelle toename van dit aandeel en vergroten daarmee de kansgelijkheid tussen mannen en vrouwen. Bindende quota zijn echter geen wondermiddel: ze verhogen niet de winstgevendheid (...), of het aandeel vrouwen in het middenmanagement.

*uit: Vrouwen aan de top, persbericht Centraal Planbureau,
21 augustus 2019*

1p 22 “Er moeten geen quota komen voor vrouwen aan de top” (tekst 2, regels 70-72)
Citeer de zin uit tekstfragment 3 die als tegenargument kan dienen bij deze uitspraak.