

FACTSHEET

VOORKEURSBELEID VOOR VROUWEN BIJ ARBEID

INFORMATIE VOOR WERKGEVERS

Zowel vrouwen als mannen willen graag gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt. Als werkgever kun je bijdragen aan dit maatschappelijke doel: het bevorderen van kansengelijkheid en een samenleving waarin ieders capaciteiten benut worden. Daarvoor staat de wet voorkeursbeleid voor vrouwen toe. Deze factsheet biedt handvatten om binnen de grenzen van de gelijkebehandelingswetgeving meer vrouwelijk personeel aan te trekken en door te laten stromen. Ook geven we een overzicht van andere maatregelen waarmee je vrouwen meer kansen kunt bieden.

om een voorkeursbehandeling voor vrouwen mogelijk te maken en zo bij te dragen aan de vermindering van de achterstand van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Werkgevers mogen vrouwen dus een streepje voor geven zolang er sprake is van een achterstand. Dat mag echter alleen als je aan de daarvoor gestelde voorwaarden voldoet. Hiermee voorkom je dat het gevoerde beleid in strijd is met de gelijkebehandelingswetgeving.

Voorkeursbeleid is mogelijk bij het aanbieden van opleidingsplaatsen, bij de werving & selectie (sollicitatie) bij banen en bij bevordering naar een functie van een hoger niveau.



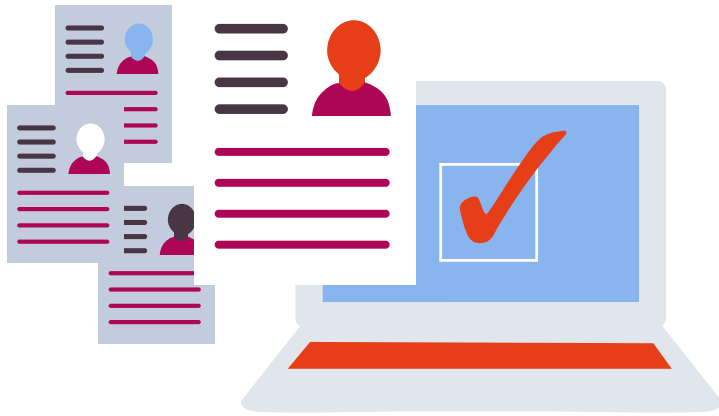
Wat is voorkeursbeleid?

Het uitgangspunt in de wet is: gelijke behandeling. Discriminatie op grond van geslacht, van zowel vrouwen als mannen, is verboden.

Maar in de praktijk hebben vrouwen op de arbeidsmarkt een structurele achterstandspositie en is er daardoor soms geen sprake van gelijke behandeling. Daarom bevat de wet een uitzondering op het discriminatieverbod naar geslacht, bij onder meer de arbeid. Het doel daarvan is

Naast voorkeursbeleid voor vrouwen, staat de wet voorkeursbeleid voor (bepaalde) etnische groepen en mensen met een beperking of een chronische ziekte toe. Voor leeftijdsgroepen (jongeren en ouderen) kan voorkeursbehandeling ook toegestaan zijn als onderdeel van 'doelgroepenbeleid'. Dit moet wel wettelijk zijn geregeld.





De vier voorwaarden voor voorkeursbeleid

Voorkeursbeleid is een uitzondering op het discriminatieverbod. Daarom gelden er specifieke dwingende voorwaarden voor. Deze zijn door de rechter (het Hof van Justitie van de Europese Unie) in een serie uitspraken tussen 1993-2000 vastgesteld en zijn nog steeds van toepassing. Als je voorkeursbeleid wilt toepassen, check dan de volgende vier voorwaarden:



1. ACHTERSTANDSVEREISTE

Doel van het wettelijk voorkeursbeleid voor vrouwen is het verminderen of opheffen van de structurele achterstand op de arbeidsmarkt. Mannen hebben die achterstand niet. Daarom is het niet toegestaan om voorkeursbeleid voor mannen te voeren. Dus ook niet als zij (tijdelijk) zijn ondervetegenwoordigd in je organisatie.

Als je een voorkeursbeleid voor vrouwen wilt voeren, moet je de achterstand van vrouwen wel kunnen aantonen. Immers, niet in alle sectoren of functies hebben vrouwen een achterstand, of is deze groot genoeg om een voorkeursbeleid te mogen voeren. Hoe weet u of vrouwen een achterstand hebben? De achterstand van vrouwen in een bepaalde functie of rang is gerelateerd aan het beschikbare arbeidsaanbod op de arbeidsmarkt voor de desbetreffende functie of rang. Je kunt die achterstand aantonen door aan de hand van cijfers te laten zien dat het aantal vrouwen dat werkzaam is binnen een functie of rang in uw bedrijf, veel kleiner is dan het beschikbare aanbod van vrouwen op de arbeidsmarkt voor die functie of rang.



2. ZORGVULDIGHEIDSVEREISTE

Alle sollicitanten moeten zorgvuldig en objectief beoordeeld worden aan de hand van vooraf vastgestelde en nauwkeurig omschreven criteria.

Je mag geen enkele kandidaat bij voorbaat van sollicitatie uitsluiten. Een vrouwelijke kandidaat kan alleen bij 'gelijke' geschiktheid voorrang krijgen op de mannelijke kandidaat, dat wil zeggen: als een mannelijke en een vrouwelijke kandidaat in gelijke mate voldoen aan de gestelde functiecriteria. Een vergelijking van de kwaliteiten

van vrouwelijke en mannelijke kandidaten is dus vereist. Al is het niet eenvoudig om bijvoorbeeld in een sollicitatieprocedure 'gelijke' geschiktheid vast te stellen. Daarbij kunnen namelijk vooroordelen over vrouwen en mannen een rol spelen. Vanwege onbewust stereotiepe beelden van veel functies en functie-eisen (zoals 'manager', 'leider'), blijkt de kans groot te zijn dat mannen en vrouwen niet 'gelijk geschikt' worden bevonden. Ook al zijn een mannelijke en een vrouw kandidaat qua werkervaring en CV grofweg gelijk geschikt voor die functie.

Je mag vrouwen met voorkeursbeleid helpen om barrières op de arbeidsmarkt en in loopbaanontwikkeling te overwinnen. De eis van gelijke geschiktheid moet je daarbij zien als een kwaliteitswaarborg voor zowel de werkgever als de werknemer. De keuze voor een vrouw is niet 'omdat ze een vrouw is' maar omdat ze een kwalitatief hoogwaardige kandidaat is die als het erop aankomt en alles voor de rest gelijk is, een streepje voor krijgt vanwege haar vrouw-zijn.

Vaak past men voorkeursbeleid toe voor een bepaald aantal functies, ook wel quota genoemd. Soms zet men een zogeheten dwingend quoteringsbeleid in. Daarbij worden banen of opleidingsplaatsen gereserveerd voor vrouwen, die dan niet hoeven te concurreren met mannen. Mannen zijn dan uitgesloten van sollicitatie. Dergelijke dwingende quoteringsbeleid is omstreden. Het College staat dit alleen in uitzonderlijke omstandigheden toe. Dan wordt extra streng gekeken naar de andere voorwaarden, zoals de mate van achterstand, de verrichte inspanningen van de werkgever om die te verkleinen en de reikwijdte van het toegepaste voorkeursbeleid. In de voorbeeldzaken verderop lichten we dat toe.



3. EVENREDIGHEIDSVEREISTE

De voorkeursmaatregel moet in redelijke verhouding staan tot het doel. Dat wil zeggen dat de voorkeursmaatregel gerechtvaardigd is, gezien de mate van achterstand. Zodra de achterstand is verminderd of opgeheven, moet je deze beëindigen. Daarom mag voorkeursbeleid alleen een tijdelijke maatregel zijn, voor een specifieke periode.



4. KENBAARHEIDSVEREISTE

Je bent verplicht om bij de werving- en selectieprocedure kenbaar te maken dat je een voorkeursbeleid bij gelijke geschiktheid voert zodat kandidaten dit van te voren weten en niet pas achteraf horen. Je moet dit in de vacaturetekst vermelden. Geef daarbij ook aan dat de vacature voor iedereen open staat, ongeacht geslacht. Dit om te voorkomen dat er anders helemaal geen mannen solliciteren.



VIJF VOORBEELDZAKEN MET EEN OORDEEL VAN HET COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

■ VOORKEURSBELEID NIET TOEGESTAAN WANT ONZORGVULDIG: GEEN BEOORDELING VAN GELIJKE GESCHIKTHEID

Bij de *Rijksuniversiteit Groningen* (oordeel 2011-198) zijn er veel minder vrouwen dan mannen hoogleraar. Om het aandeel van vrouwelijke hoogleraren te vergroten heeft de universiteit extra budget gereserveerd en de vrouwelijke universitair hoofddocenten (de rang onder hoogleraar) in de gelegenheid gesteld hun dossier aan te bieden aan hun faculteitsbestuur. Dit kon hen dan bij het College van bestuur van de universiteit voordragen voor benoeming tot hoogleraar. Voor mannen bestond deze mogelijkheid niet. Zij konden wel in het kader van het gewone beleid bevorderd worden. In dit geval is sprake van dwingend quoteringsbeleid (zie boven). De universiteit heeft twaalf vrouwelijke universitaire hoofddocenten op basis van het gereserveerde budget bevorderd tot hoogleraar.

De universiteit creëerde zulke bevorderingsmogelijkheden niet voor mannen. Dat zou alleen toelaatbaar kunnen zijn als was voldaan aan alle vier voorwaarden voor voorkeursbeleid. Het College oordeelde dat dat hier niet het geval was. Een van die vier voorwaarden is immers dat de voorkeur aan een vrouw gegeven mag worden als sprake is van 'gelijke geschiktheid'. De universiteit heeft echter alleen vrouwelijke universitair hoofddocenten uitgenodigd voor de bevordering en heeft uit die groep twaalf vrouwen tot hoogleraar bevorderd. Omdat de universiteit mannen van te voren heeft uitgesloten van sollicitatie, is het dus niet duidelijk of de benoemde vrouwen gelijk geschikt aan mannelijke kandidaten waren. Dit is niet zorgvuldig. Het College oordeelt dan ook dat Rijksuniversiteit Groningen mannen gediscrimineerd heeft op grond van geslacht bij de bevordering.

■ VOORKEURSBELEID NIET TOEGESTAAN: NIET KENBAAR GEMAAKT DAT VOORKEUR BIJ GELIJKE GESCHIKTHEID WAS EN OOK ONZORGVULDIG

In de interne personeelsadvertentie voor de functie van Coördinator Meldcentrum/Servicecentrum van de *Regiopolitie* staat vermeld: 'Gelet op de personele samenstelling van het Meld- en Servicecentrum worden vrouwen nadrukkelijk uitgenodigd om te solliciteren. Bij gebleken geschiktheid gaat de voorkeur uit naar een vrouw'. Drie vrouwen en twee mannen hebben gesolliciteerd. De keuze valt op de meest geschikt kandidaat: een vrouw.

Het College oordeelde hierover als volgt (2010-27). Bij de politie was sprake van een aanzienlijke aantoonbare achterstand van vrouwen in de leidinggevende functies. Ten tijde van het plaatsen van de interne vacature waren er bij de betrokken afdeling alleen mannelijke leidinggevendenden, terwijl het personeel grotendeels uit vrouwen bestond.

De functie-eisen in de advertentie waren geslachtsneutraal en passend bij de functie. Maar de zittende leiding van de afdeling had intern laten weten op zoek te zijn naar een vrouw, vanwege de achterstand en ook omdat die meer 'invoelend vermogen' zou hebben. Het College vond laatstgenoemde reden voor het voorkeursbeleid onzorgvuldig. De politie had 'invoelend vermogen' als specifieke functie-eis kunnen vermelden in de vacature, zodat zowel mannelijke als vrouwelijke kandidaten daarop getoetst hadden kunnen worden. Dat vrouwen altijd en mannen nooit aan deze eis voldoen, is een stereotypering die ertoe kan leiden dat je individuele gevallen tekortdoet of juist overschat.

Ook voldeed het voorkeursbeleid niet aan het kenbaarheidsvereiste. In de vacature stond vermeld dat de regiopolitie voorkeursbeleid wilde toepassen, maar er stond ook 'bij gebleken geschiktheid'. Dat is niet toegestaan. Uitsluitend bij 'gelijke geschiktheid' mag voorrang worden gegeven aan de kandidaat die deel uitmaakt van de groep die voorwerp is van voorkeursbeleid, in dit geval vrouwen. Het feit dat in de procedure zelf wel beoordeeld is op basis van gelijke geschiktheid verandert het oordeel niet.

■ **VOORKEURSBELEID WEL TOEGESTAAN:
ONZORGVULDIG MAAR VANWEGE
UITZONDERLIJKE OMSTANDIGHEDEN
WÉL EVENREDIG EN TOEGESTAAN**

De Technische Universiteit (TU) Delft had een tijdelijk speciaal programma om het aandeel vrouwelijke wetenschappers in haar staf te vergroten, waarbij tien hoge(re) wetenschappelijke functies uitsluitend voor vrouwen open stonden.

Het College vond dat de TU Delft daarbij in strijd handelde met het zorgvuldigheidsvereiste door mannen bij voorbaat uit te sluiten van de posities onder het programma. Maar anders dan in het oordeel over de Groningse universiteit, kon het College zich voorstellen dat zo'n maatregel onder uitzonderlijke omstandigheden wel toelaatbaar is, als op geen andere manier gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de praktijk te verzekeren is. Zeker als het gaat om de positie van vrouwen in de hogere regionen van het beroepsleven blijkt dat moeilijk te zijn.

Bij de TU Delft was een ernstige en hardnekkige achterstand van vrouwelijke wetenschappers in relatie tot het beschikbare aanbod, die groter werd naarmate het ging om hogere wetenschappelijke posities. De TU Delft had veel maatregelen genomen om de achterstand te verkleinen (zoals het vrouwvriendelijker maken van wervingsprocedures) maar dit had weinig effect gehad. Het betwiste programma was beperkt want het ging slechts over tien posities op een totaal aantal van circa 1000 wetenschappelijke posities.

Vanwege deze omstandigheden oordeelde het College dat het voorkeursbeleid van de TU Delft in redelijke verhouding stond tot het doel ervan en daarmee toelaatbaar was ([oordeel 2012-195](#)).

■ **VOORKEURSBELEID NIET TOEGESTAAN:
ONZORGVULDIG EN ONVOLDOENDE
BIJZONDERE OMSTANDIGHEDEN**

Het College oordeelde ook over het Irène Curie Fellowship (ICF)-programma, zoals de Technische Universiteit Eindhoven (TU/e) dat op dat moment uitvoerde ([oordeel 2020-53](#)). Het doel van dat programma was om meer vrouwelijke wetenschappers aan te trekken. Het percentage vrouwelijke wetenschappers aan de TU/e is (in 2018) op alle niveaus laag: 14% van de hoogleraren, 13% van de universitair hoofddocenten, en 24% van de universitair docenten is vrouw. De TU/e heeft het kleinste aandeel vrouwelijke wetenschappers van alle Nederlandse en Europese universiteiten. De universiteit heeft een ernstige, aantoonbare achterstand van vrouwen in de wetenschappelijke functies.

In het verleden heeft de TU/e wel verschillende maatregelen genomen om het aandeel vrouwelijke wetenschappers te vergroten, echter zonder het gewenste resultaat. Daarom besloot de TU/e om het ICF-programma in te voeren. Het hield in dat vijf jaar lang alle nieuwe wetenschappelijke posities op de universiteit alleen voor vrouwen werden opengesteld. Alleen als de TU/e na zes maanden geen gesprek gevoerd had met een vrouwelijke kandidaat werd de vacature ook opengesteld voor mannen. De eerste tijd zou het programma voor alle vacatures gelden. Als het programma heeft geleid tot toename van het aantal vrouwelijke wetenschappers kan het programma aangepast worden en voor minder vacatures gaan gelden. Het programma kent alleen een uitzondering voor uitmuntende mannelijke kandidaten en talentvolle mannelijke levenspartners van een op basis van het ICF-programma geworven vrouwelijke kandidaat. Maximaal 10% van alle vacatures mag via deze uitzondering door mannen worden vervuld.

Het College concludeerde dat de universiteit met het programma vrouwelijke kandidaten vrijwel absolute voorrang geeft. De TU/e toonde de noodzaak van dit vergaande, universiteitsbrede voorkeursbeleid onvoldoende aan. Want niet binnen alle faculteiten was de achterstandspositie van vrouwen namelijk even groot. Bovendien was het voor sommige typen wetenschappelijke functies binnen de TU/e in de afgelopen jaren wel gelukt om meer vrouwelijke wetenschappers aan te trekken. Daarnaast hadden eerdere maatregelen om meer vrouwelijke wetenschappers aan te trekken binnen de TU/e een weinig dwingend karakter. Zo waren er bijvoorbeeld geen financiële consequenties voor faculteiten of onderzoeksgroepen als het ze niet lukte om meer vrouwen aan te trekken.

Daarom oordeelde het College dat het drastische middel van uitsluiting van mannelijke sollicitanten niet was toegestaan. In vergelijking met het voorkeursbeleid van de TU Delft waarover het College in 2012 positief oordeelde, was het programma van de TU/e veel breder en omvangrijker.



■ **VOORKEURSBELEID TOEGESTAAN: NU WEL VOLDAAN AAN EVENREDIGHEIDSVEREIESTE**

Naar aanleiding van oordeel 2020-53 paste de TU Eindhoven twee criteria toe voordat een vacature in het ICF-programma terecht kwam (1) een vacature komt alleen in aanmerking voor het ICF-programma als binnen een faculteit het aandeel vrouwen in een bepaalde functie-groep (UD, UHD of hoogleraar) minder is dan 30%; (2) van de 'in aanmerking komende vacatures' wordt 30% tot 50% in het ICF-programma opgenomen. Op basis van deze twee criteria vallen naar schatting 15% van de wetenschappelijke vacatures in het ICF-programma. Daarnaast voerde de universiteit bovendien algemeen beleid in om de positie van vrouwen te verbeteren. De TU/E vroeg het College om te beoordelen of het herziene ICF-programma nu wel in overeenstemming is met de gelijkebehandelingswetgeving.

Het College vond in oordeel 2021-19 dat de TU/E de eerder vastgestelde gebreken van het ICF-programma heeft verholpen. Criterium 1 zorgt ervoor dat de uitsluiting van mannen beperkt wordt tot die situaties waar de meest ernstige achterstand van vrouwen zich voordoet.

Daarmee strekt de uitsluiting van mannen niet verder dan strikt noodzakelijk is. Door toepassing van criterium 2 behouden mannen bovendien kans op een wetenschappelijke functie bij de TU/E in de diverse functie-groepen. Daarmee wordt nu genoeg rekening gehouden met hun belangen.

Het College achtte het belangrijk dat de TU/E de maatregel heeft ingebed in breder beleid om de positie van vrouwen te verbeteren. Dit vergroot de kans dat vrouwelijke kandidaten bij reguliere sollicitaties niet getroffen worden door (onbewuste) uitsluitingsmechanismes en ook dat het voor vrouwelijke wetenschappers aantrekkelijker is om te blijven. Daarnaast woog het College mee dat de TU/E juist nu een 'inhaalslag' voor vrouwelijke wetenschappers kan maken. Door omstandigheden is er een grote instroom van nieuwe wetenschappers. Later zal het inlopen van de achterstand langzamer gaan.

Het College concludeert dat het voorkeursbeleid van het herziene Irène Curie Fellowship-programma van de TU/E nu geoorloofd is en geen verboden onderscheid op grond van geslacht oplevert.



Kijk voor meer oordelen van het College op dit terrein op www.mensenrechten.nl/oordelen met als trefwoord 'voorkeursbeleid: vrouwen'.

Alternatieve maatregelen

Naast voorkeursbeleid kun je ook een aantal andere middelen inzetten om een grotere instroom of doorstroom van vrouwen te bevorderen. Bijvoorbeeld:

- Zorg voor open, transparante procedures en zet vacatures uit via informele én formele wervingskanalen;
- Zoek via specifieke wervingskanalen naar kandidaten uit de doelgroep. Bijvoorbeeld in media die vooral door vrouwen worden gelezen. Of geef een zoekopdracht aan een gespecialiseerd uitzendbureau of een recruiter, die beschikt over een groot aanbod van vrouwen (uiteraard zonder mannen uit te sluiten van inschrijving en bemiddeling);
- Stel een diverse sollicitatiecommissie samen (niemand kijkt onbevooroordeeld).
- Wees kritisch op verborgen genderstereotypen in de functieprofielen en functie-eisen, die onbedoeld mannen kunnen bevoordelen. Formuleer neutrale functie-eisen, door een eis als 'buitenlandervaring' te vervangen door 'beschikt over een internationaal netwerk', bijvoorbeeld. Vraag je altijd af: waarom stellen we deze eis eigenlijk?
- Selecteer op de voor de functie vereiste competenties en niet op persoonlijkheidstypen, dan is kwaliteit leidend (dus niet: 'daadkrachtig type', of 'geboren leider').
- Spreek van te voren af op welke criteria de selectie plaatsvindt en voeg tijdens de procedure geen criteria meer toe.
- Focus alleen op de belangrijke eisen en competenties. Bij teveel eisen kan niemand aan het profiel voldoen en is er meer ruimte voor stereotypen.
- Gebruik het liefst schriftelijke sollicitaties (zonder foto) om selectie op basis van vooroordelen te voorkomen. Gebruik videosollicitaties alleen als aanvulling op andere selectiemethoden.
- Evalueer de kandidaten niet apart maar gezamenlijk in een vergelijkend gesprek.
- Reserveer opleidings- of onderzoeksgeld voor vrouwelijke personeelsleden.

Wil je meer informatie over mogelijke interventies, lees dan ons [literatuuronderzoek Interventies om discriminatie bij de werving en selectie tegen te gaan](#). Ook kun je bij ons terecht voor een training over ['selecteren zonder vooroordelen'](#)!

Aan de slag met voorkeursbeleid?

Heb je nog vragen over voorkeursbeleid dan kun je terecht bij de Front Office van het College voor de Rechten van de Mens, via 030 – 888 38 88 of info@mensenrechten.nl.

Als je wilt nagaan of je voorgenomen voorkeursbeleid voldoet aan de wettelijke eisen kun je het College voor de Rechten van de Mens vragen om dit te toetsten. Wij noemen dat een [oordeel eigen handelen](#). Het College toetst dan of het beleid aan de wettelijke vereisten voor voorkeursbeleid voldoet.



Voor vragen of opmerkingen:
neem contact op met het College via
info@mensenrechten.nl of tel. 030 - 888 38 88.