



EUROPEES PARLEMENT

2009 - 2014

Zittingsdocument

A7-0210/2011

9.6.2011

VERSLAG

over vrouwen en leidinggevende functies in het bedrijfsleven
(2010/2115(INI))

Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

Rapporteur: Rodi Kratsa-Tsagaropoulou

INHOUD

	Blz.
ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT	3
TOELICHTING	10
UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE	16

ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

over vrouwen en leidinggevende functies in het bedrijfsleven (2010/2115(INI))

Het Europees Parlement,

- gezien de in september 1995 in Peking gehouden vierde Wereldvrouwenconferentie, de verklaring van Peking en het in Peking onderschreven actieprogramma (Platform for Action), alsmede de daaropvolgende slotdocumenten betreffende verdere acties en initiatieven voor de uitvoering van de verklaring van Peking en het actieprogramma die tijdens de speciale VN-vergaderingen Peking +5, Peking +10 en Peking +15 respectievelijk op 9 juni 2000, 11 maart 2005 en 12 maart 2010 werden aangenomen,
- gezien het Verdrag van de Verenigde Naties van 1979 inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW),
- gezien de Universele Verklaring van de rechten van de mens van 1948,
- gezien het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, met name de artikelen 1, 2, 3, 4, 5, 21 en 23 daarvan,
- gezien artikel 2 van het Verdrag betreffende de Europese Unie, waarin gemeenschappelijke waarden van de lidstaten benadrukt worden, zoals pluralisme, non-discriminatie, verdraagzaamheid, rechtvaardigheid, solidariteit en gelijkheid van mannen en vrouwen,
- gezien artikel 19 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, dat betrekking heeft op de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht,
- gezien het verslag van de Commissie over de vorderingen op het vlak van gelijkheid tussen mannen en vrouwen 2011,
- gezien de mededeling van de Commissie van 27 oktober 2010 getiteld "Naar een Single Market Act – Voor een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen: 50 voorstellen om beter samen te werken, te ondernemen en zaken te doen" (COM(2010)0608),
- gezien de mededeling van de Commissie van 21 september 2010 met als titel "Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015" (COM(2010)0491),
- gezien het groenboek van de Commissie van 6 juni 2010 over Corporate governance in financiële instellingen en het beloningsbeleid (COM(2010)0284),
- gezien de mededeling van de Commissie van 5 maart 2010 met als titel "Een grotere inzet voor de gelijkheid van vrouwen en mannen: Een vrouwenhandvest" (COM(2010)0078),
- gezien het Europees pact voor gendergelijkheid dat in maart 2006 door de Europese Raad werd aangenomen, en het nieuwe Europees pact voor gendergelijkheid dat op 7 maart

2011 door de Europese Raad werd aangenomen,

- gezien Aanbeveling 1996/694/EG van de Raad betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces,
 - gezien de jaarlijkse vergadering van het Economisch wereldforum van 26 tot en met 29 januari 2011 te Davos, getiteld "Vrouwelijke leiders en gendergelijkheid",
 - gezien zijn resolutie van 11 mei 2011 inzake de corporate governance in financiële instellingen¹,
 - gezien zijn resolutie van 8 maart 2011 over de gelijkheid van vrouwen en mannen in de Europese Unie – 2010²,
 - gezien zijn resolutie van 15 juni 1995 over de deelname van de Europese Unie aan de vierde wereldvrouwenconferentie van de Verenigde Naties te Peking: Acties voor gelijke rechten, ontwikkeling en vrede³, van 10 maart 2005 over de follow-up van het actieplatform van de vierde wereldvrouwenconferentie (Peking +10)⁴ en van 25 februari 2010 over Peking +15 – Actieprogramma van de Verenigde Naties voor gendergelijkheid⁵,
 - gezien artikel 48 van zijn Reglement,
 - gezien het verslag van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid (A7-0210/2011),
- A. overwegende dat gendergelijkheid een in het Verdrag betreffende de Europese Unie verankerd grondbeginsel van de Europese Unie en een van haar doelstellingen en taken is, en dat de Unie zich tot specifieke taak heeft gesteld te zorgen voor de mainstreaming van gelijkheid tussen vrouwen en mannen in al haar werkzaamheden,
- B. overwegende dat het een van de prioritaire doelstellingen van de Europese Unie zou moeten zijn om competente en gekwalificeerde vrouwen toegang te verlenen tot functies die momenteel moeilijk bereikbaar zijn door de hardnekkige hindernissen en gendergerelateerde ongelijkheden waardoor vrouwen gehinderd worden bij het uitbouwen van hun carrière, weg te nemen,
- C. overwegende dat op de arbeidsmarkt en in leidinggevende functies op alle niveaus het principe van gendergelijkheid moet worden toegepast, met het oog op sociale rechtvaardigheid en om de vaardigheden van vrouwen ten volle te benutten en daarmee de economie te versterken, en dat vrouwen op dezelfde wijze moeten kunnen groeien in hun werk als mannen,
- D. overwegende dat in 2008 59,5% van alle in de EU uitgereikte universitaire diploma's naar vrouwen ging; overwegende dat onderwijsinstellingen voor handel en

¹ Aangenomen teksten, P7_TA(2011)0223.

² Aangenomen teksten, P7_TA(2011)0085.

³ PB C 166 van 3.7.1995, blz. 92.

⁴ PB C 320E van 15.12.2005, blz. 247.

⁵ PB C 348E van 21.12.2010, blz. 11.

bedrijfsmanagement en rechtsfaculteiten meer vrouwelijke dan mannelijke studenten tellen; overwegende dat het percentage vrouwen in de hoogste besluitvormende organen van de grootste beursgenoteerde ondernemingen in 2009 nochtans maar 10,9% bedroeg,

- E. overwegende dat de obstakels voor een gelijke vertegenwoordiging van vrouwen eveneens te wijten kunnen zijn aan een combinatie van gendergerelateerde discriminatie en stereotype gedragingen, die bij bedrijven blijven bestaan en de mogelijkheden tot mentorschap voor potentiële vrouwelijke leidinggevendenden beperken,
- F. overwegende dat onderzoeken van de Commissie en de privésector een verband hebben aangetoond tussen betere economische en financiële resultaten van bedrijven en de aanwezigheid van vrouwen in de leiding daarvan; overwegende dat daaruit duidelijk blijkt dat een significant aantal vrouwen in leidinggevende functies een krachtig hulpmiddel is voor prestaties en concurrentiekracht,
- G. overwegende dat het zodoende essentieel is methoden als casestudies en uitwisseling van goede praktijken in te voeren op dit terrein, naast positieve discriminatie, zodat vrouwen optimaal worden ingezet op alle niveaus in het bedrijfsleven,
- H. overwegende dat vrouwen momenteel slechts 10% uitmaken van de raden van bestuur van de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de EU en slechts 3% van de voorzitters van raden van bestuur, daarbij rekening houdend met de verschillen tussen de landen en de verschillende sectoren in het bedrijfsleven; overwegende dat de salariskloof in de EU gemiddeld nog altijd 17,5% bedraagt en ook geldt voor leidinggevende functies,
- I. overwegende dat het aantal vrouwen in leidinggevende functies bij bedrijven momenteel slechts met een half procent per jaar toeneemt; overwegende dat het aan dit trage tempo nog 50 jaar zal duren voordat de bestuurskamers van bedrijven ten minste 40% mannen en 40% vrouwen tellen,
- J. overwegende dat de kamers van koophandel en de vakcentrales en werkgeversorganisaties nog ver zijn van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, hetgeen een weerslag vormt van de geringe vertegenwoordiging van vrouwen in de leidinggevende functies in het bedrijfsleven; overwegende dat de kamers van koophandel en de vakbondscentrales en werkgeversorganisaties nochtans kunnen bijdragen tot de verspreiding en uitwisseling van goede praktijken op dit vlak,
- K. overwegende dat beleidsmakers zowel op het niveau van de EU als van de lidstaten, alsmede ondernemingen, de taak hebben om de obstakels voor vrouwen weg te nemen op de arbeidsmarkt in het algemeen en met betrekking tot leidinggevende functies in het bijzonder, en gelijke kansen te bieden aan vrouwen zodat zij leidinggevende functies kunnen innemen waardoor alle menskracht efficiënt wordt ingezet, om de ontwikkeling van vrouwelijke competenties en kwaliteiten te optimaliseren en het menselijk potentieel van de Unie optimaal te benutten en de fundamentele waarden van de EU, waarvan de gelijkheid tussen mannen en vrouwen een belangrijk element vormt, te verdedigen,
- L. overwegende dat de initiatieven en proactieve maatregelen van de privésector ter stimulering van het aantal vrouwen, ter benutting van arbeidskrachten binnen bedrijven en met het oog op een betere carrièreontwikkeling van vrouwen, of het opzetten van netwerken buiten de werkplek ter stimulering van de deelname en bevordering van

vrouwen en een regelmatige uitwisseling van goede praktijken, nuttig en veelbelovend maar nog niet voldoende zijn gebleken om de verhoudingen binnen bedrijven te veranderen, en dat vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in leidinggevende functies,

- M. overwegende dat de Commissie heeft aangekondigd wetgeving te zullen voorleggen met als doel ervoor te zorgen dat beursgenoteerde ondernemingen efficiënte maatregelen nemen voor een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in hun bestuursraden, indien zelfregulering hier binnen de komende 12 maanden niet in slaagt,
1. is ingenomen met de op 1 maart 2011 door de Commissie aangekondigde maatregelen en in het bijzonder met het voornemen van de Commissie om in 2012 Europese regelgeving voor te stellen indien bedrijven er niet in slagen door middel van vrijwillige maatregelen de doelstellingen (30% vrouwen in directies van bedrijven tegen 2015, en 40% tegen 2020) te bereiken;
 2. dringt er bij bedrijven op aan te komen tot de kritische drempel van 30% vrouwen in de bedrijfsleiding tegen 2015 en 40% tegen 2020;
 3. constateert een toegenomen vertegenwoordiging van vrouwen in Noorwegen, nadat in 2003 een wet is aangenomen die minstens 40% personen van elke sekse verplicht stelt in raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven met meer dan 500 werknemers, en die voorziet in daadwerkelijke sancties in geval van niet-naleving;
 4. benadrukt dat bedrijven verplicht zijn mannen en vrouwen op het werk gelijk te behandelen en gelijke kansen te bieden, en dat zij in het kader daarvan maatregelen moeten treffen om iedere vorm van discriminatie te voorkomen;
 5. verwelkomt de initiatieven van lidstaten zoals Frankrijk, Nederland en Spanje die een verplicht percentage vrouwen hebben ingesteld voor de leiding van bedrijven, en volgt het debat met betrekking tot de vertegenwoordiging van vrouwen in andere lidstaten zoals België, Duitsland en Italië; merkt op dat alleen met politieke wil sneller bindende maatregelen kunnen worden aangenomen die gericht zijn op een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de leiding van bedrijven;
 6. is ingenomen met de Finse Corporate Governance Code, die bepaalt dat er in besluitvormingsorganen van ondernemingen zowel mannen als vrouwen vertegenwoordigd moeten zijn en dat eventuele niet-voldoening aan deze regel openbaar moet worden gemaakt; stelt vast dat dankzij de code het aandeel vrouwen in besluitvormingsorganen van Finse ondernemingen momenteel 25% bedraagt en dat in de twee jaar sinds de invoering van de code bekend is geworden het aandeel beursgenoteerde ondernemingen met vrouwen in de raad van toezicht of de directie van 51% naar 70% is gestegen;
 7. benadrukt het feit dat de aanwerving voor leidinggevende functies in het bedrijfsleven gebaseerd moet zijn op de vereiste competenties (vaardigheden, kwalificaties en ervaring) en dat de beginselen van transparantie, objectiviteit, insluiting, doeltreffendheid, non-discriminatie en gendergelijkheid moeten worden nageleefd in het kader van het aanwervingsbeleid van bedrijven;

8. is van mening dat doeltreffende voorschriften moeten worden overwogen om de cumulatie van mandaten binnen bestuursraden tegen te gaan, met als doel functies vrij te maken voor vrouwen en met het oog op de efficiëntie en onafhankelijkheid van de bestuurders van middelgrote en grote bedrijven;
9. onderstreept dat openbare beursgenoteerde bedrijven een voorbeeldfunctie moeten vervullen door een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen toe te passen in raden van bestuur en in leidinggevende functies op alle niveaus;
10. nodigt de lidstaten en de Commissie uit nieuw beleid uit te voeren waarmee een groter percentage vrouwen in leidinggevende functies van bedrijven bereikt kan worden, met name door middel van:
 - a) het starten van een dialoog, die niet beperkt blijft tot de kwestie van quota, met de leiding van grote bedrijven en met de sociale partners over de mogelijkheden tot het verhogen van de vertegenwoordiging van vrouwen, die jaarlijks zou kunnen plaatsvinden;
 - b) ondersteuning van initiatieven ter beoordeling en bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in sollicitatiecommissies en op terreinen zoals salarisverschillen, beroepsclassificatie, opleiding of carrièreontwikkeling,
 - c) bevordering van maatschappelijk verantwoord ondernemen in het Europees bedrijfsleven, met garanties betreffende vrouwen in leidinggevende posities en gezinsvriendelijke voorzieningen;
 - d) ondersteuning van culturele acties om jonge vrouwen te bewegen natuurwetenschappelijke en technologische studierichtingen te kiezen, zoals bepleit door de Economische en Sociale Raad van de Verenigde Naties;
 - e) invoering van specifieke maatregelen en regelingen voor het verlenen van betaalbare diensten van hoge kwaliteit, zoals opvangfaciliteiten voor kinderen, ouderen en andere zorgafhankelijke personen, fiscale prikkels voor bedrijven of andere vormen van compensatie om vrouwen en mannen die in bedrijven tewerkgesteld zijn te helpen hun werk en gezin beter te kunnen combineren;
 - f) ontwikkeling van individuele capaciteiten van vrouwen in het bedrijfsleven om hen op efficiënte wijze voor te bereiden op het uitvoeren van leidinggevende functies op alle niveaus, door middel van specifieke en permanente opleidingen en andere maatregelen voor professionele begeleiding, zoals individuele begeleiding en netwerkactiviteiten;
 - g) ontwikkeling van opleidingen over gendergelijkheid en non-discriminatie;
 - h) bevordering van gedetailleerde en kwantificeerbare verbintenissen vanwege de bedrijfswereld;
 - i) het aanmoedigen van alle belanghebbenden om initiatieven op te zetten om de visie op vrouwen in de werksfeer en de visie in dit verband die vrouwen van zichzelf hebben, te veranderen, zodat meer vrouwen leidinggevende verantwoordelijkheden kunnen opnemen in niet alleen de functionele maar ook de operationele activiteiten van bedrijven; is van mening dat dergelijke initiatieven meisjes en jonge vrouwen er met de hulp van leraars,

familie en diverse rolmodellen toe moeten aanzetten een bredere waaier van carrières te overwegen, en een positief beeld moeten geven van vrouwelijk leiderschap in de Europese media;

j) identificatie van manieren om de vertegenwoordiging te verhogen van vrouwen uit bijzonder ondervertegenwoordigde bevolkingsgroepen, zoals immigranten en etnische minderheden;

11. vestigt de aandacht op het probleem van de salariskloof binnen bedrijven en meer bepaald het verschil in salaris tussen vrouwen in bestuursfuncties en hun mannelijke tegenhangers; vraagt dat de lidstaten en de Commissie maatregelen nemen ter bestrijding van deze hardnekkige, op traditionele stereotypen gebaseerde salarisongelijkheid die een impact heeft op het carrièreverloop en bijdraagt tot de lage vertegenwoordiging van vrouwen in de bestuurlijke instanties van bedrijven;

12. is vooral van oordeel dat bedrijven die verplicht zijn een niet-verkorte winst- en verliesrekening op te stellen, binnen redelijke termijn een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen moeten bereiken in hun raden van bestuur;

13. moedigt bedrijven ertoe aan gedragscodes aan te nemen en uit te voeren, met als doel de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de raden van bestuur te bevorderen, interne onderlinge druk te gebruiken om organisaties van binnenuit te beïnvloeden en het beginsel van "naleven of motiveren" te hanteren, dat bedrijven ertoe verplicht te verduidelijken waarom hun raad van bestuur geen vrouwen telt;

14. is van mening dat de lidstaten en de Commissie initiatieven moeten opzetten die erop gericht zijn te zorgen voor een eerlijker verdeling van de verantwoordelijkheid voor familiale zorgtaken, niet alleen binnen het gezin zelf maar ook tussen gezinnen en de samenleving, en de ongelijkheden te verminderen die bestaan op het vlak van de lonen die vrouwen en mannen krijgen voor hetzelfde werk; is van oordeel dat specifieke maatregelen nodig zijn om:

a) het probleem aan te pakken van de toegankelijkheid van kinderopvangfaciliteiten, die betaalbaar, betrouwbaar en plaatselijk moeten zijn;

b) te zorgen voor flexibele werkomstandigheden om de organisatorische mogelijkheden uit te breiden en de bijdrage van vrouwen te optimaliseren; voor dergelijke werkomstandigheden is de steun en medewerking van alle werknemers nodig; daarom is er nood aan leiderschap om de cultureel bepaalde gedragingen en de traditionele opvattingen over goede bedrijfsvoering in vraag te stellen en nieuwe zienswijzen te introduceren met betrekking tot de rol van mannen en vrouwen in de samenleving, duurzame personeelsplanning, sociaal kapitaal en maatschappelijke verantwoordelijkheid;

15. moedigt de bestuurders van bedrijven ertoe aan hun werknemers bewust te maken van het carrièreverloop van mannen en vrouwen en vraagt hen zich persoonlijk in te zetten voor programma's waarmee de carrière van leidinggevende vrouwen binnen hun bedrijven gevolgd en ondersteund wordt;

16. doet een beroep op de Commissie om:

a) op zo kort mogelijke termijn een volledig overzicht te presenteren met betrekking tot de vertegenwoordiging van vrouwen in alle soorten bedrijven binnen de EU, en de door het bedrijfsleven genomen verplichte en niet-verplichte maatregelen en de recent door de lidstaten aangenomen maatregelen met als doel deze vertegenwoordiging te doen groeien,

b) na dit onderzoek en als blijkt dat de vrijwillige maatregelen van de bedrijven en de lidstaten onvoldoende zijn, tegen 2012 regelgeving voor te stellen, met inbegrip van quota, om de vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het bedrijfsleven te verhogen tot 30% tegen 2015 en 40% tegen 2020, rekening houdend met de verantwoordelijkheden van de lidstaten en hun economische, structurele (omvang van bedrijven), juridische en regionale bijzonderheden;

17. nodigt de Commissie uit tot het opstellen van een routekaart voor het vaststellen van specifieke, meetbare en haalbare doelstellingen om te komen tot een evenwichtige vertegenwoordiging in ondernemingen van alle groottes, en dringt er bij de Commissie op aan specifieke richtsnoeren op te stellen voor kleine en middelgrote ondernemingen;

18. verzoekt de Commissie een website in te richten die gewijd is aan goede praktijken op dit gebied, met als doel beste praktijken te verspreiden en uit te wisselen; benadrukt dat het belangrijk is een communicatiestrategie vast te stellen om het publiek en de sociale partners op een effectieve manier te informeren over het belang van dergelijke maatregelen; verzoekt de Commissie en de lidstaten daarom gerichte voorlichtingscampagnes op te starten;

19. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad, de Commissie, alsmede aan de regeringen van de lidstaten.

TOELICHTING

De thematiek van vrouwen en leidinggevende functies komt regelmatig terug en weerspiegelt de inzet en uitdagingen van de moderne samenleving. Enerzijds omvat deze brede thematiek alle kwesties met betrekking tot vrouwen en werk, zoals toegang tot de arbeidsmarkt, pariteit en gelijkheid, het combineren van werk en gezin, persoonlijke ambities, culturele stereotypes, en anderzijds brengt zij een meer algemene problematiek aan het licht, namelijk de bijdrage van arbeidskrachten aan economische groei en concurrentiekracht. Deze thematiek weerspiegelt bij uitstek de nieuwe positie van vrouwen in de moderne wereld.

Het is onze doelstelling om competente en gekwalificeerde vrouwen toegang tot functies te verlenen die voor hen momenteel moeilijk bereikbaar zijn.

De publieke hoorzitting over dit thema, die het Europees Parlement heeft gehouden op 27 oktober 2010, was in vele opzichten succesvol aangezien er deelantwoorden zijn aangedragen voor meerdere van deze kwesties. Hierdoor werd de mogelijkheid geschapen voor een debat tussen vrouwen die zowel uit het bedrijfsleven en de politiek afkomstig waren en vrouwen uit verschillende netwerken van vrouwen met leidinggevende functies in het bedrijfsleven. De heldere boodschap die uit deze publieke hoorzitting is voortgekomen en waarop ons verslag zich baseert, is dat het voortaan noodzakelijk is om het potentieel van vrouwen en hun creatieve energie te benutten en gebruik te maken van hun leiderschapstalenten, ondernemersgeest, gevoel voor communicatie en compromis en hun goede risicobeoordelingsvermogen.

De huidige cijfers zijn veelzeggend. Ondanks een aantal variaties tussen de lidstaten van de Europese Unie is de constatering gelijk. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies in het bedrijfsleven, zowel in eigenlijke directiefuncties als in functies van collegiaal functionerende bestuurders. Ook in andere onderdelen van het bedrijfsleven (bijvoorbeeld vakbonden of werkgeversorganisaties) zijn de cijfers helaas weinig overtuigend en zijn vrouwen ondervertegenwoordigd. In dit verslag zullen we ons echter uitsluitend richten op het aandeel vrouwen in leidinggevende functies bij middelgrote en grote bedrijven. Het is ook goed om op te merken - zonder daarbij te willen blijven stilstaan - dat dit vraagstuk hand in hand gaat met dat van de salariskloof (*gender pay gap*).

Een goed personeelsbeheer zou respect moeten tonen voor enerzijds de economische logica en anderzijds voor een sociale ethiek, als reactie op de sociale context en personeelsontwikkeling, waarbij het efficiënt benutten van kwaliteiten wordt gestimuleerd. Gegeven het grote aantal vrouwen met een hogere opleiding, zou ook het aantal vrouwen in leidinggevende functies in het bedrijfsleven groot moeten zijn. Het tegendeel lijkt het geval: Hoe hoger men stijgt in de hiërarchie van bedrijven, hoe minder vrouwen men tegenkomt. Dit vormt een duidelijke tegenstrijdigheid, aangezien er veel vrouwen starters- of "middle management"-functies bekleden. Zodoende moet er spoedig worden gereageerd, om verlies van menselijk talent en competenties in de Europese Unie te voorkomen.

Uit onderzoek¹ is gebleken dat de aanwezigheid en integratie van vrouwen in en aan de top van een bedrijf goed is voor de prestaties, bijdraagt aan de doeltreffendheid van de onderneming en betere bedrijfsresultaten met zich meebrengt.

Momenteel maken vrouwen 10% uit van de raden van bestuur van de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de Europese Unie en slechts 3% van de voorzitters van raden van bestuur². De huidige situatie verandert niet of zeer langzaam.

Zodoende willen we de huidige gegevens bestuderen, zo goed mogelijk de achterliggende oorzaken van de cijfers begrijpen, overzicht te krijgen over de obstakels voor vrouwen voor het bereiken van functies in de top van het bedrijfsleven maar ook over goede praktijken en te volgen voorbeelden, zodat we uiteindelijk een aantal ideeën kunnen voorstellen om de situatie van ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies te herstellen. Een aantal bedrijven of professionele netwerken heeft al initiatieven gestart, maar vele daarvan blijken nu verouderd of onvoldoende te zijn.

Daarom moeten we middelen vinden om in actie te komen.

In de marge van het forum van Davos van 2011 is het onderwerp onlangs ter sprake gekomen³ in een onderzoek onder de grootste bedrijven wereldwijd in 20 landen en 16 bedrijfstakken, waarin de praktijken en het beleid van de bedrijven zijn onderzocht waarmee de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen gepoogd werd te reduceren. Met dat doel is er een aantal sleutelfactoren geanalyseerd: het identificeren van bestaande obstakels, het combineren van werk en gezin, maatregelen zoals het stellen van te bereiken doelen, het opleiden van vrouwelijke medewerkers voor leidinggevende functies en ten slotte de effecten van de crisis. Het doel van het onderzoek was om vast te stellen tot op welke hoogte bedrijven gelijkheidsbeleid hebben aangenomen en in praktijk brengen.

Uit dit onderzoek blijkt dat de meeste onderzochte bedrijven (64%), zowel bedrijven met een goede vrouwelijke vertegenwoordiging in leidinggevende functies als bedrijven waar vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, geen enkel initiatief hebben gestart om de vertegenwoordiging van vrouwen te verbeteren.

Welke verklaring kan worden gevonden voor deze ondervertegenwoordiging van vrouwen in de top van grote bedrijven? Het antwoord kent vele aspecten.

Er bestaan inherente factoren aan de algemene arbeidsomstandigheden, die een obstakel vormen voor de ontwikkeling van vrouwen binnen het bedrijfsleven. Een aantal van deze factoren zijn het zwangerschapsverlof, het combineren van werk en gezin, de carrièrepauzes, het vraagstuk van flexibele werkuren en het gebrek aan faciliteiten voor ouders (crèches, kinderdagverblijven, etc.). Bij deze factoren komen nog de moeilijke toegang van vrouwen tot mentoraat en professionele begeleiding, maar ook de economische crisis, die in bepaalde landen vrouwen sterker heeft getroffen. Daarnaast constateren we dat seksistische traditionele culturele stereotypen hardnekkig zijn en dat vrouwen gebrekkig gemotiveerd zijn om de verschillende uitdagingen aan te gaan bij het ontwikkelen van hun carrière.

¹ Women Matter 2010 Mc Kinsey.

² Europese Commissie, DG Werkgelegenheid, sociale zaken en gendergelijkheid - More women in senior positions. Key to economic stability and growth, januari 2010.

³ Corporate Gender Gap Report 2010.

Om deze obstakels te overwinnen is vooral behoefte aan ontwikkeling van bestaande netwerken van vrouwelijke werknemers en het aanmoedigen van deelname daaraan. Via deze netwerken kunnen vrouwelijke werknemers ideeën en ervaringen uitwisselen met andere vrouwen op een soortgelijk carrièrepad, hetgeen vaak blijkt te helpen bij het aan de orde stellen van gemeenschappelijke problemen en het vinden van oplossingen voor problemen in verband met de ontwikkeling van hun carrière. Als gevolg hiervan krijgen zij meer zelfvertrouwen en durven ze risico's te nemen binnen het bedrijf om hun carrière te ontwikkelen. Binnen het bedrijf zelf moeten er vanaf nu dubbele inspanningen geleverd worden op het gebied van doorlopende en gespecialiseerde opleidingen, "fast-track"-programma's, mentorschappen of persoonlijke begeleiding voor vrouwen. Daarnaast is het verstandig als bedrijven het beleid voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen tot een prioriteit maken. Dit beleid kan met name in de praktijk worden gebracht door het aannemen van vrouwen voor leidinggevende functies of het aanmoedigen van vrouwen om te solliciteren naar hoge leidinggevende functies.

Daarnaast moet de motivering voor het aanwijzen van leden van de raad van bestuur in ogenschouw worden genomen. In de meeste landen gebeurt dit traditioneel gesproken door middel van coöptatie. Ook moet worden opgemerkt dat in een aantal bedrijfstakken minder vrouwen werken dan mannen. Daar is het zeer moeilijk om een gelijke vertegenwoordiging te garanderen.

Ook hier is, vanwege de economische crisis, een nieuwe methode voor de benoeming van leden van raden van bestuur geen prioriteit geweest.

Bijkomende aspecten zijn uiteraard de normen en algemene praktijken in de betreffende landen, de verschillende bedrijfsculturen binnen de Europese Unie, de structurele verschillen tussen de leiding van bedrijven in de EU (raden van bestuur en/of van toezicht), de afwezigheid van regelmatig toezicht op personeelsbeleid of uitwisseling van goede praktijken tussen Europese bedrijven.

Uit iedere uitgevoerde analyse is gebleken dat de stimulering van een groter aandeel van vrouwen voortaan verplicht moet zijn voor bedrijven. Bedrijven moeten stimulerende maatregelen treffen voor vrouwen die leidinggevende functies willen bekleden, met name door een groter aanbod van carrièremogelijkheden en perspectieven binnen het bedrijf. Het is daarnaast essentieel dat bedrijven een concreet doelgetal hebben voor een grotere deelname van vrouwen naast het werven van vrouwen aan de top van het bedrijf, om gelijkheid en diversiteit te bevorderen en gebruik te maken van de menselijke intelligentie.

Meerdere lidstaten hebben oplossingen proberen te vinden voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het bedrijfsleven.

Een recent aangenomen Franse wet voorziet in een minimum van 40% vrouwen in 2015, voor beursgenoteerde bedrijven met meer dan 500 werknemers en een jaarlijkse omzet van meer dan 50 miljoen euro. Ook Italië heeft nu een wetsvoorstel met betrekking tot een minimum aantal vrouwen in raden van bestuur. In Spanje is er sinds 2007 een wet die quota voorschrijft; van 40% in 2015.

In andere landen is het debat over deze netelige kwestie gestart. In het Verenigd Koninkrijk heeft de regering een afgevaardigde belast met het uitvoeren van een onderzoek naar de gendergerelateerde salariskloof en de maatregelen die hiertegen genomen kunnen worden. In dit kader wordt ook de problematiek van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies aan de orde gesteld, waardoor het debat over deze kwestie wordt

gestart. In Nederland en België buigt men zich eveneens over deze kwestie; de discussies zijn gaande. In Duitsland heeft mevrouw Kristina Schröder, federaal minister voor gezinszaken de wens uitgesproken dat in 2015 20% van de leden van raden van bestuur uit vrouwen bestaat. Wordt dat percentage niet bereikt dan zal zij zich uitspreken voor een bindende tekst met een quotum. De minister van Justitie van Beieren, mevrouw Beate Merk, heeft zich eveneens uitgesproken voor het instellen van een quotum, vast te stellen door middel van een quorum, van 15 naar 20% tot uiteindelijk 40%.

Het Noorse model

Noorwegen heeft een voorbeeldfunctie, aangezien dit land als eerste wetgeving heeft aangenomen met vaste quota om een significante groei te bereiken van het aandeel van vrouwen in leidinggevende functies bij bedrijven.

De in 2003 ingevoerde wetgeving is in eerste instantie op veel verzet gestuit. Het gaat om een initiatief van de minister van Handel en industrie, niet om de minister van Gelijkheid. De wetgeving verplicht bedrijven zich te conformeren aan de doelstelling van ten minste 40% vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven, op straffe van boetes/ontbinding. Deze wetgeving heeft tastbare resultaten opgeleverd.

In Québec is vergelijkbare wetgeving aangenomen.

Doeltreffendheid van bestaande maatregelen – richtingen voor het concentreren van de inspanningen

Deutsche Telekom is een uniek voorbeeld van initiatieven van grote bedrijven om een groter aantal vrouwen te krijgen in de raden van bestuur in Duitsland: dit bedrijf heeft zich vrijwillig ten doel gesteld om tussen nu en 2015 een quotum van 30% te bereiken. Deze innoverende poging heeft aantoonbare resultaten opgeleverd en wordt breder in de sector verspreid.

Gedragscodes van bedrijven

Recente onderzoeken hebben laten zien dat een aantal landen significant meer vrouwen in leidinggevende functies heeft gerealiseerd door het introduceren van gedragscodes voor bedrijven¹ (bijvoorbeeld Portugal, Italië, Griekenland, België, Spanje, België en Frankrijk).

Te ontwikkelen maatregelen

Gezien de weinig bevredigende resultaten van de in het verleden op dit terrein geleverde inspanningen, en gezien de trage ontwikkelingen op dit gebied, is er behoefte aan een stimulerend element. Daarom moet er een bredere discussie worden gestart met het bedrijfsleven, zowel op nationaal als op Europees niveau, om de huidige situatie te deblokkeren.

De regeringen zouden zich moeten inzetten voor een grotere deelname van vrouwen en daarvoor een gunstig kader creëren. Zodoende moeten bedrijven een praktische gids krijgen ter bevordering van de vrouwelijke deelname, ter voorbereiding van een routekaart, vaststelling van meetbare doelen in realistische termijnen.

¹ EuropeanPWN Boardwomen monitor 2010.

Eventueel kan gedacht worden aan quota, aangezien deze hun nut al hebben bewezen: Het feit dat verschillende landen wetgeving met verplichte quota hebben aangenomen en het feit dat in bepaalde landen politieke initiatieven zijn genomen voor nieuwe wetgeving, hebben bijgedragen aan een per saldo betere vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies bij bedrijven. Frankrijk is hiervan een voorbeeld: In 2008 was 7,6% van de directiefuncties bezet door vrouwen en in 2010, met de wetgeving in voorbereiding, was dat percentage gestegen tot 11,9%. De wetgeving zou hier een overtuigend effect hebben, waardoor de bedrijven vrijwillige, proactieve maatregelen hebben genomen om de door de wet gestelde doelen te bereiken. Hetzelfde fenomeen doet zich voor in Italië, waar de wetgeving over quota op dit moment wordt besproken. 2,1% van de directeuren in 2008 waren vrouw, terwijl het percentage vrouwen in leidinggevende functies bij bedrijven in 2010 was opgelopen tot 3,9%. In Spanje was het aandeel vrouwen 6,6% in 2008 en 11% in 2010¹. De kwestie blijft echter hangen. Dit ontwerpverslag wil een opening maken in het debat over de wenselijkheid van een dergelijke maatregel en andere relevante maatregelen.

Toch moet onderstreept worden dat wetgeving met quota zeker moet voldoen aan bepaalde essentiële voorwaarden vooraf, zoals:²

- een heldere strategie voor het instellen van bindende regels,
- het vrijmaken van middelen uit de begroting voor dit doel,
- beleid voor het combineren van werk en gezin,
- een duidelijke politieke wil,
- de uiterste termijnen moeten vast staan,
- er moet een database worden gerealiseerd met gepersonaliseerde profielen van vrouwen die carrière maken in het bedrijfsleven,
- opleiding voor vrouwelijke werknemers met het oog op promotie naar leidinggevende posities en ander stimuleringsbeleid.

Door quota kunnen vrouwen zodoende beter vertegenwoordigd worden in leidinggevende functies bij grote bedrijven. Onze inspanningen moeten zich echter richten op de onderneming in zijn geheel, gegeven het feit dat de aanwezigheid van vrouwen op alle niveaus noodzakelijk is voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in leidinggevende functies.

Het standpunt van de Europese Commissie:

De Europese Commissie heeft zich uitgesproken voor het bevorderen van een groter aandeel van vrouwen in raden van bestuur, met als doel 30% vrouwen in raden van bestuur in 2015 en 40% in 2020, door middel van vrijwillige maatregelen en zelfregulering. Als deze onvoldoende blijken te zijn, moet getracht worden om in de gehele Unie gerichte initiatieven te ontplooien. Onlangs heeft de Europese Commissie de initiatieven in deze richting vermeerderd. Wij zien dus uit naar de ontmoeting van 1 maart met de vrouwelijke leidinggevendenden in het bedrijfsleven en het "staff working document" over de huidige situatie in de lidstaten, dat in de loop van maart wordt gepubliceerd.

Wij verwachten dus van de Europese Commissie concrete voorstellen op dit gebied, die beantwoorden aan de behoeften van vrouwelijke werknemers in het bedrijfsleven, om hen

¹ EuropeanPWN Boardwomen monitor 2010.

² 2010 CWDI Report - Corporate Women Directors International - "Accelerating Board Diversity Globally".

betere carrièreperspectieven te bieden maar ook in te gaan op de behoeften van de Europese economie. Om dit te bereiken is het noodzakelijk om rekening te houden met de bestaande diversiteit op dit gebied in de Europese Unie, zowel wat betreft bedrijfsstructuren als wat betreft de vertegenwoordiging van vrouwen.

UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE

Datum goedkeuring	25.5.2011
Uitslag eindstemming	+: 26 -: 0 0: 6
Bij de eindstemming aanwezige leden	Regina Bastos, Edit Bauer, Emine Bozkurt, Marije Cornelissen, Silvia Costa, Edite Estrela, Iratxe García Pérez, Livia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Nicole Kiil-Nielsen, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Constance Le Grip, Astrid Lulling, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Raúl Romeva i Rueda, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Eva-Britt Svensson, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)	Anne Delvaux, Mojca Kleva, Kartika Tamara Liotard, Gesine Meissner, Norica Nicolai, Antigoni Papadopoulou
Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervanger(s) (art. 187, lid 2)	Roger Helmer, Jacek Włosowicz