



EUROPEES PARLEMENT

2014 - 2019

Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

2014/2210(INI)

3.3.2015

ADVIES

van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

aan de Commissie industrie, onderzoek en energie

inzake familiebedrijven in Europa
(2014/2210(INI))

Rapporteur voor advies: Daniela Aiuto

PA_NonLeg

SUGGESTIES

De Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid verzoekt de ten principale bevoegde Commissie industrie, onderzoek en energie onderstaande suggesties in haar ontwerp-resolutie op te nemen:

- A. overwegende dat de inbreng van vrouwen in familiebedrijven toeneemt en dat vrouwen een belangrijk element vormen dankzij hun hoge opleidingsniveau en bewezen managementcapaciteiten bij de vaststelling van strategieën, de besluitvorming, de leiding over het bedrijf en het zoeken naar geschikte oplossingen voor de problemen die zich voordoen;
- B. overwegende dat er vrij weinig gegevens zijn over vrouwen in familiebedrijven, omdat het concept familiebedrijf nauwelijks in de literatuur aan bod komt;
- C. overwegende dat familiebedrijven, middenstandsbedrijven onder familieleiding en soortgelijke start-ups vrouwen goede mogelijkheden bieden voor hun carrière en persoonlijke ontwikkeling, ook al onderkennen vrouwen deze mogelijkheden vaak niet bij gebrek aan vrouwelijke rolmodellen;
- D. overwegende dat vrouwen bij hun inbreng in familiebedrijven op aanzienlijke moeilijkheden stuiten en zowel "verticale" als "horizontale" gendersegregatie tegenkomen, ondanks het hoge opleidingsniveau van vrouwen, die 60 % van de afgestudeerden aan de universiteit uitmaken;
- E. overwegende dat in veel landen nog steeds het wijdverbreide culturele probleem bestaat dat mannen op alle terreinen, en niet alleen in het beroepsleven, de voorkeur krijgen als het om topposities gaat;
- F. overwegende dat familieboerenbedrijven een succesvol model zijn gebleken, omdat daar het beginsel van de ecosociale kringlooeconomie in praktijk wordt gebracht en vrouwen als bedrijfsleidster in een boerenbedrijf ondernemingsgeest inbrengen;
- G. overwegende dat vrouwen in de EU per uur gemiddeld 16 % minder verdienen dan mannen, dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in leidinggevende posities en topfuncties en dat voor vrouwen en mannen niet dezelfde arbeidspraktijken en beloningsstelsels gelden, hetgeen hun financiële onafhankelijkheid, hun volwaardige participatie op de arbeidsmarkt en het evenwicht tussen werk en privéleven in de weg staat;
- H. overwegende dat vrouwen veelal een onderbelichte rol spelen of alleen in naam een belangrijke functie vervullen, en dat er onvoldoende recht wordt gedaan aan hun functie- en salarisniveau, met alle gevolgen van dien op het vlak van afdrachten, pensioenen en sociale rechten, alsmede wat betreft erkenning van kwalificaties, zoals blijkt uit gegevens over de loonkloof en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen¹;

¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_nl.pdf

- I. overwegende dat vrouwen in veel Europese landen vaak alleen in naam een functie vervullen omdat dat belastingvoordelen oplevert of omdat de mannelijke ondernemer om juridische redenen geen positie in het bedrijf kan bekleden of het bedrijf niet op zijn naam kan zetten;
 - J. overwegende dat vrouwen niet gemakkelijk de leiding van een familiebedrijf overnemen omdat daarbij de voorkeur wordt gegeven aan een zoon, en de dochters zeer vaak worden gepasseerd;
 - K. overwegende dat moeders die tevens ondernemer willen zijn, soms gedwongen zijn om hun rol als moeder ondergeschikt te maken of zelfs om af te zien van het moederschap om leiding aan het bedrijf te kunnen geven;
 - L. overwegende dat ongeveer 60 % van alle Europese ondernemingen familiebedrijven zijn;
 - M. overwegende dat het een voornaam punt van zorg voor een familiebedrijf is dat er bij de generatiewisseling een bekwame opvolger in de familie wordt gevonden, maar dat door genderstereotypen zonen voor de opvolging de voorkeur krijgen boven dochters;
 - N. overwegende dat erkenning geboden is voor de fundamentele voorbeeldfunctie die uitgaat van een goed bestuurd familiebedrijf en voor de betekenis van familiebedrijven voor de duurzaamheid van de Europese economie en de sociale markteconomie in Europa;
1. pleit voor een betere inzet van maatregelen ter bevordering van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep en van positieve maatregelen om de participatie van het ondervertegenwoordigde geslacht te bevorderen, teneinde horizontale en verticale segregatie en discriminatie bij beloning en functietoewijzing (vrouwen die onzichtbaar zijn of louter in naam een belangrijke functie vervullen) te voorkomen, met name wat betreft managementtaken en leidinggevende functies, en vrouwen en mannen gelijke kansen, sociale rechten, gezondheidsperspectieven, lonen en pensioenen te bieden;
 2. acht het noodzakelijk dat door vrouwen in een familiebedrijf verworven vaardigheden worden erkend, zodat hun loopbaan in andersoortige ondernemingen daar wel bij vaart;
 3. dringt erop aan dat voor alle lidstaten een eenduidige definitie van familiebedrijf wordt vastgesteld, die mannen en vrouwen goede carrièremogelijkheden biedt, zoals aanbevolen in het eindverslag van de deskundigengroep "Overview of Family Business Relevant Issues" uit 2009;
 4. stelt dat vrouwen evenveel recht als mannen hebben om een familiebedrijf over te nemen, waarvoor vereist is dat er een gelijkheidscultuur heerst die recht doet aan het vrouwelijk ondernemerschap en de rol van de vrouw als manager en leidinggevende in het familiebedrijf, en dat er een klimaat wordt gecreëerd waarin vrouwelijke ondernemers en familiebedrijven kunnen floreren en waarin ondernemingszin wordt beloond;
 5. verzoekt de Commissie en de lidstaten het Europees Ambassadeursnetwerk voor vrouwelijk ondernemerschap en het Europees Netwerk van mentoren voor vrouwelijke ondernemers te steunen om er meer bekendheid aan te geven;

6. wijst op de belangrijke rol van vrouwen in familieboerenbedrijven en dringt er bij de lidstaten op aan dat zij steun geven voor beroepsopleiding en na- en bijscholing, met name voor boerinnen, zodat de directe inbreng van vrouwen in familieboerderijen verder wordt bevorderd; dringt in dit verband aan op steun voor met name scholingsprojecten die bestemd zijn voor bedrijfsleidsters van familieboerenbedrijven en die gericht zijn op een grotere professionele betrokkenheid van vrouwen bij agrarische en regionale organisaties;
7. benadrukt de noodzaak van optimale arbeidsomstandigheden wat betreft gezondheid en veiligheid op het werk;
8. bepleit dat de figuur "moeder/ondernemer" wordt gepropageerd om het recht op moederschap te waarborgen en financiële faciliteiten toe te kennen om gezin en bedrijf te kunnen combineren; pleit voor steunverlening voor gezinshulp en thuisopvang voor kinderen zodat vrouwelijke ondernemers werk en gezinsleven kunnen combineren;
9. benadrukt dat verruiming van de mogelijkheden voor vrouwen in familiebedrijven zowel de vrouwen als de bedrijven ten goede zal komen;
10. dringt aan op alle mogelijke maatregelen om misbruik, dwang, chantage en/of onderwerping en geweld tegen vrouwen op het werk te voorkomen en te bestraffen, en wijst er daarbij op dat segregatie en discriminatie, naast fysiek geweld, vormen van mentaal en psychologisch geweld zijn;
11. wijst de lidstaten en de lagere overheden andermaal op het belang van voldoende hoogwaardige en betaalbare zorg voor kinderen, ouderen en andere hulpbehoevenden en van fiscale prikkels voor ondernemingen en andere compenserende maatregelen om vrouwen en mannen die als werknemer, zelfstandige of leidinggevende in een familiebedrijf werken, te helpen om werk en gezin te combineren;
12. verzoekt de Commissie om onderzoek te doen en statistische gegevens te verzamelen over de inbreng van vrouwen in familiebedrijven in Europa;
13. wijst op de noodzaak van afzonderlijk en behoorlijk betaald moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof, afgestemd op de behoeften van werknemers, zelfstandigen en ondernemers;
14. verlangt dat de Europese Unie en de lidstaten rekening houden met gelijke kansen voor mannen en vrouwen en nagaan of er positieve maatregelen kunnen worden genomen om de participatie van het ondervertegenwoordigde geslacht en de toegang van vrouwen tot beroepsopleiding te bevorderen, telkens als er wetgeving op het gebied van familiebedrijven aan de orde is en met name als het om de richtlijn vrouwelijke bestuurders gaat;
15. onderstreept dat het wegnemen van alle verschillen tussen mannen en vrouwen in familiebedrijven ten goede zal komen aan de economie en de maatschappij als geheel; herinnert eraan dat de Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 ten doel heeft de arbeidsparticipatie van vrouwen tot 75 % te verhogen (de doelstelling van de Europa 2020-strategie) en dat dit ook geldt voor categorieën vrouwen bij wie de participatiegraad het laagst is;

16. benadrukt de noodzaak om steunkaders op te zetten voor vrouwen die eigenaar/bedrijfsleider van een familiebedrijf zijn, om hun zelfvertrouwen en zelfeffectiviteit te vergroten;
17. wijst erop dat familiebedrijven gehouden zijn aan de vereisten van gelijke behandeling en gelijke kansen voor mannen en vrouwen op het werk, in het bestuur van de onderneming, en bij de besluitvorming en dat ze daartoe maatregelen moeten nemen om elke vorm van discriminatie te voorkomen en gendergelijkheid te bevorderen;
18. benadrukt dat er concrete voorstellen nodig zijn om een beter evenwicht tussen werk en gezins- en privéleven te bereiken door bevordering van een meer evenwichtige verdeling van werk, gezinstaken en sociale verantwoordelijkheden tussen mannen en vrouwen, met name wat betreft bijstand aan hulpbehoevenden en zorg voor de kinderen; merkt op de beschikbaarheid van ruimere kinderopvang niet alleen afhangt van overheidsmaatregelen om deze voorzieningen te creëren, maar ook van prikkels voor bedrijven om ook dit soort voorzieningen aan te bieden; wijst erop dat flexibele werktijden en een flexibele arbeidsorganisatie evenals deeltijdwerk oplossingen kunnen zijn om het combineren van werk en gezin te vergemakkelijken;
19. verzoekt de Raad zo spoedig mogelijk tot overeenstemming te komen om de Richtlijn inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen te kunnen goedkeuren, zodat alle beursgenoteerde ondernemingen, met inbegrip van familiebedrijven, ten minste 40 % vrouwen in hun raad van bestuur moeten hebben.

UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE

Datum goedkeuring	26.2.2015
Uitslag eindstemming	+: 21 -: 3 0: 3
Bij de eindstemming aanwezige leden	Daniela Aiuto, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Anna Hedh, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Elisabeth Köstinger, Vicky Maeijer, Angelika Mlinar, Krisztina Morvai, Maria Noichl, Marijana Petir, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Ernest Urteaga, Ángela Vallina, Beatrix von Storch, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers	Inés Ayala Sender, Linnéa Engström, Eleonora Forenza, Kostadinka Kuneva, Constance Le Grip, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervangers (art. 200, lid 2)	Rosa D'Amato, José Inácio Faria