



Sinds 1894

Nederlandse Vereniging voor Vrouwenbelangen, Vrouwenarbeid en Gelijk Staatsburgerschap

Aangesloten bij International Alliance of Women

Laan van Poot 110 - 2566 EC Den Haag

E: bureau@vrouwenbelangen.nl - www.vrouwenbelangen.nl

Ms Viviane Reding
European Commission
DG Justice / D1
'Consultation gender balance'
Office LX 46 1/101
B-1049 Brussels
BELGIUM

Den Haag, 28 mei 2012

Betreft: Vragen en reactie Openbare raadpleging gender balans

Het bestuur van de Nederlandse Vereniging voor Vrouwenbelangen, Vrouwenarbeid en Gelijk Staatsburgerschap onderschrijft van harte de hieronder opgenomen antwoorden die de Initiatiefgroep 'Zij bestuurt (ook)' heeft gegeven in reactie op uw openbare raadpleging over vrouwen in ondernemingsbesturen.

In aanvulling daarop onderstreept het bestuur het belang van dwingende maatregelen omdat het probleem al zo lang geleden werd onderkend. Immers, met het oog op een internationale conferentie die indertijd, in 1910, in Kopenhagen zou plaatsvinden, werd in Nederland de deelname onderzocht van vrouwen werkzaam in de armenzorg en het maatschappelijk werk, waartoe ook de nutsfuncties van spaarbanken, verzekeringen en politieke verenigingen werden gerekend. In de rapportage werden de ondoelmatigheid en ongewenstheid vastgesteld van de zeer ongelijke deelname van vrouwen en mannen, met name ook in de besturen. Toen al, in het begin van de vorige eeuw, werd de wenselijkheid benadrukt van een groei naar gelijke participatie van vrouwen en mannen.

Daarbij komt dat zolang mannen **over**vertegenwoordigd zijn in besturen zij degenen zijn die bepalen wat als probleem geldt. Zo wordt in het algemeen de ondervetegenwoordiging van vrouwen in de top van bedrijven als probleem benoemd in plaats van de grote **over**vertegenwoordiging van mannen. Bovendien wordt de ondervetegenwoordiging van vrouwen vaak als schier onoplosbaar voorgesteld. Daarom zal evenwichtige deelname niet structureel gerealiseerd kunnen worden zonder positieve stimulansen en zonder wetgeving met effectieve sancties. Met name voor overheidsinstellingen en adviescolleges zou gedacht kunnen worden aan korting van het budget zolang de betreffende organisatie geen ernst maakt met gender mainstreaming in alle beleid en adviezen. Gegeven het volslagen gebrek aan gender sensitiviteit bij veel politici en openbaar bestuurders valt ook te denken aan verplichte bijscholing over mensenrechtenverdragen.

1. Hoe doeltreffend is zelfregulering door ondernemingen om het probleem van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in ondernemingsbesturen in de EU aan te pakken?
Net zoals in veel andere Europese landen is in Nederland sprake van een hardnekkig en structureel mechanisme waardoor er minder dan 10 % (2009) vrouwen in Nederlands boards zitting hebben. Voor de goede orde: In Nederland was in 2010, 42% van de werknemers

vrouw, op het hoger onderwijs is bijna 60% van de studenten vrouw. Het onderliggende mechanisme dat in negen van de tien gevallen tot de selectie van een man leidt, is niet herleidbaar tot één aanwijsbare oorzaak. Wel is er een dominante uitkomst. De vele goede voornemens van bedrijven, regering en alle voorvechters van zelfregulering, leiden niet tot bijsturing van het mechanisme zo is jaar op jaar keer gebleken. Dat is niet onlogisch want zelfregulering waar het Nederlandse beleid op gebaseerd is, gaat uit van intrinsieke motivatie (edele motieven) en ambities van bedrijven om de ondergeschiktheid en achterstelling van vrouwen echt aan te pakken. Helaas is daar in de praktijk geen sprake van. Ook dat is niet verbazingwekkend want leidinggevenden en bestuurders zijn vooral mannen en dus in praktijk de (onbewuste) norm waardoor vrouwen gezien worden als afwijkend en anders. Macht en positie zijn door de eeuwen heen nog nooit opgegeven zonder grote druk en tegenkracht. Alleen een krachtige maatregel kan het hardnekkige mechanisme om vrouwen in ondergeschikte posities te houden tegengaan.

Ook uit het gebrek aan resultaat is af te leiden dat zelfregulering niet werkt. Voortgaan op de huidige weg betekent dat de doelstelling van de EU van 30% vrouwen, uitgaande van een optimistisch scenario, in 2030 behaald zou worden. We gaan dan uit van een zeer optimistisch scenario vanuit vier overwegingen:

- a. Geen echte ambitie. Bedrijven die zeggen welwillend te zijn en dus vrouwen willen aantrekken in leidinggevende posities en boards laten bij nadere bestudering vaak een zeer beperkte ambitie zien. Om twee voorbeelden uit het paradepaardje van zelfregulering in NL 'Charter naar de top' te noemen; Deloitte wil van 7% naar 8% vrouwen en het havenbedrijf Rotterdam wil zelfs het aantal vrouwen in leidinggevende posities in ondersteuning verminderen! (van 28% naar 14%) Uiteraard zijn er ook bedrijven in de Charter die wel streven naar 50% vrouwen, die zijn echter op één hand te tellen.
- b. Geen impact van 'Charter naar de top'. Ondanks dat de ondertekenaars van de charter commitment zeggen te hebben met de doelstelling 'meer vrouwen naar de top' en bovendien gemonitord worden op hun activiteiten, is de vooruitgang die deze bedrijven maken met vrouwen in de top uitermate gering, van 16% in 2009 naar 17,2% in 2010. Daar komt bij dat deze bedrijven slechts een totaal van 700.000 werknemers vertegenwoordigen Dat is minder dan 10% van het totale aantal werknemers en zet dus geen zoden aan de dijk.
- c. Geen sancties. De Nederlandse regering heeft een streefcijfer gesteld van 30 % vrouwen in de top na in 2016. Dit is geen hard quotum, maar een streefcijfer zonder sancties. Bedrijven krijgen zo alle ruimte om de doelstellingen te omzeilen. Aangezien de bedrijven die commitment tonen door mee te doen aan Charter, al een belabberd resultaat neerzetten, valt van deze maatregel helemaal weinig tot niets te verwachten. Ook in de eigen overheid bijvoorbeeld is sprake van een massale vertegenwoordiging van mannen en een zeer beperkt aantal vrouwen.

Concluderend: De resultaten van de voorbije jaren spreken voor zich en lijken in dit geval een garantie voor de toekomst.

Vraag 2. Welke aanvullende maatregelen (zelf regulerende/regelgevende) zouden moeten worden genomen om de oververtegenwoordiging van mannen in de ondernemingsbesturen in de EU aan te pakken?

Aanvullende maatregelen: Wij vragen om verplichte quota. Zelfregulering heeft geen effect in Nederland. (zie ook antwoord op vraag 1). Er zijn meer dan voldoende capabele vrouwen om de topposities in te nemen die plaatsen van niet in alle gevallen capabele mannen zouden kunnen vervangen.

De kosten van het huidige zelfreguleringsbeleid, monitoren en commissies die rapportages maken en gesprekken voeren zonder noemenswaardig resultaat zullen de komende jaren alleen maar oplopen. Die gelden kunnen ook ingezet worden om de quotaregeling in te voeren. Verplichte quota hebben namelijk wel en snel resultaat, zoals is aangetoond door Noorwegen.

Vraag 3. Zou een groter aantal vrouwen in ondernemingsbesturen volgens u economische voordelen opleveren en zo ja, welke?

Economisch onderzoek toont aan dat een divers bestuur beter presteert dan een uit mannen bestaand bestuur en dus goed is voor de economische groei. Dat niet alleen, er zijn veel geluiden dat een divers samengestelde board minder geneigd is om de macht bij één iemand neer te leggen. Ook voert een divers samengestelde board meer inhoudelijke discussie waardoor de kwaliteit van beslissingen toeneemt.

Vragen over de uitvoering van de quota- maatregel

- 4 Welke doelstelling (bv. 20%, 30%, 40%, and 60%) zouden moeten worden vastgelegd om het aandeel van het ondervertegenwoordigde geslacht in ondernemingsbesturen te vergroten en binnen welke termijn? Zouden deze doelstellingen bindend moeten zijn dan wel een aanbeveling? Waarom?
- 5 Voor welke ondernemingen (bijvoorbeeld beursgenoteerde/van een bepaalde omvang) zou een dergelijk initiatief moeten worden genomen?
- 6 Voor welke ondernemingsbesturen/leden van ondernemingsbesturen (bij het dagelijks bestuur betrokken/niet bij het dagelijks bestuur betrokken) zou een dergelijk initiatief moeten worden genomen?
- 7 Zouden er sancties moeten worden ingesteld voor ondernemingen die de doelstellingen niet halen? Zouden er uitzonderingen moeten gelden voor het niet-halen van de doelstellingen?

Ja, het bestuur van de Nederlandse Vereniging voor Vrouwenbelangen, Vrouwenarbeid en Gelijk Staatsburgerschap is voor een evenwichtige verdeling van taken en verantwoordelijkheden in maatschappij, bedrijf en gezin. Om dat te bereiken is het bestuur voorstander van dwingende maatregelen.

Namens het bestuur
Leonie van Gils,
bureau@Vrouwenbelangen