



Brussel, 14.11.2012
COM(2012) 615 final

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE
RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ
VAN DE REGIO'S**

**Man-vrouweevenwicht in de top van het bedrijfsleven: een bijdrage tot slimme,
duurzame en inclusieve groei**

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE
RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ
VAN DE REGIO'S**

**Man-vrouwevenwicht in de top van het bedrijfsleven: een bijdrage tot slimme,
duurzame en inclusieve groei**

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding en achtergrond	4
2.	De stand van zaken wat betreft het percentage vrouwen in de raden van bestuur in het Europese bedrijfsleven	7
3.	Wat belet man-vrouwevenwicht in raden van bestuur?	10
4.	Maatregelen van de lidstaten om het man-vrouwevenwicht te verbeteren	14
5.	Gevolg geven aan de economische en zakelijke argumenten: een nieuw EU-wetgevingsinitiatief om sneller evenwicht in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen te bereiken	14
6.	Een integraal beleid ter ondersteuning van het nieuwe EU-wetgevingsinitiatief	17

1. INLEIDING EN ACHTERGROND

De afgelopen decennia hebben vrouwen aanzienlijke vooruitgang geboekt wat betreft opleidingsniveau, arbeidsparticipatie en hun rol in de Europese samenleving in het algemeen. Vandaag de dag zijn er meer vrouwen dan mannen die afstuderen aan de universiteit: 60% van de afgestudeerden is vrouw. Er zijn meer vrouwen aan het werk dan ooit: het arbeidsparticipatiepercentage bedraagt meer dan 60% en de EU benut de aanwezige talenten en vaardigheden beter. Het wordt vandaag de dag algemeen aanvaard dat niet mag worden gediscrimineerd op grond van geslacht.

De EU heeft hieraan bijgedragen met allerlei maatregelen, zoals wetgeving, gerichte financiering en actieprogramma's, specifieke maatregelen ter verbetering van de positie van vrouwen, sociale dialoog en dialoog met het maatschappelijk middenveld. Gelijkheid van mannen en vrouwen is een grondrecht, een gemeenschappelijke waarde van de EU en een noodzakelijke voorwaarde voor de verwezenlijking van de EU-doelstellingen met betrekking tot slimme, duurzame en inclusieve groei. Het is een gevestigd beleidsterrein geworden, dat is verankerd in de EU-verdragen en het EU-Handvest van de Grondrechten. Gelijkheid van mannen en vrouwen is geleidelijk geïntegreerd in alle EU-beleidsterreinen, met name in werkgelegenheid, cohesie, onderzoek, onderwijs, ontwikkelingssamenwerking en Europa 2020, om slechts enkele voorbeelden te noemen.

Dit is mogelijk doordat de Europese Unie vanaf het begin van de lidstaten de bevoegdheid en de autoriteit heeft gekregen om maatregelen te treffen inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Al in 1957 bevatte het Verdrag van Rome het beginsel van gelijke beloning voor gelijk werk. In de zaak-*Defrenne* in 1971 bevestigde het Hof van Justitie van de Europese Unie dat dit beginsel rechtstreeks van toepassing is¹, waardoor burgers hierop rechtstreeks een beroep konden doen voor nationale rechtbanken en waarmee het pad werd geëffend voor moderne Europese wetgeving inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Aangezien de Europese Commissie krachtens de Europese verdragen bevoegd is om maatregelen vast te stellen om gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen en mannen te bewerkstelligen met betrekking tot de arbeidsmarkt, heeft zij in de loop der jaren een aantal wetgevingsinstrumenten vastgesteld op het gebied van werkgelegenheid, met name wat betreft het beginsel van gelijke beloning en dat van gelijke promotie- en opleidingsmogelijkheden voor mannen en vrouwen². Ook is wetgeving vastgesteld inzake gelijke behandeling wat betreft de sociale zekerheid voor zelfstandigen en echtgenoten die meewerken in het bedrijf³, waardoor hun

¹ Arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 25 mei 1971 (C-80/70).

² Bijvoorbeeld Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

³ Bijvoorbeeld Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van Richtlijn 86/613/EEG van de Raad.

sociale bescherming aanzienlijk is verbeterd. Daarnaast is de invoering gestimuleerd van belangrijke wetgeving inzake het evenwicht tussen werk en privéleven⁴.

De Europese Commissie bevordert ook gelijke kansen voor mannen en vrouwen binnen haar eigen organisatie. In 2010 heeft de Commissie een interne strategie⁵ goedgekeurd ter consolidatie van de vooruitgang die de afgelopen jaren is geboekt wat betreft de vertegenwoordiging van vrouwen binnen het personeelsbestand. In de strategie zijn doelstellingen vastgelegd die eind 2014 moeten zijn gehaald wat betreft de vertegenwoordiging van vrouwen in het midden- en hoger management en ook voor uitvoerende niet-managementfuncties. Op 1 oktober 2012 telde de Commissie daardoor 27,2% vrouwelijke senior managers (waaronder de secretaris-generaal) en 28,7% vrouwelijke managers op middenkaderniveau⁶, wat een goede uitgangspositie is voor verdere vooruitgang tussen nu en 2020. Nadat voorzitter Barroso de staatshoofden en regeringsleiders had opgeroepen van man-vrouwevenwicht een gezamenlijke doelstelling en gedeelde verantwoordelijkheid te maken en bijzondere aandacht te besteden aan de aanwezigheid van vrouwen in het College, bestaat dit nu voor een derde uit vrouwen.

Ondanks de vooruitgang is de weg naar daadwerkelijke gelijkheid evenwel nog steeds lang en vol hindernissen. Dit blijkt onder andere duidelijk uit het gebrek aan evenwicht tussen mannen en vrouwen in de economische besluitvorming en de situatie in de raden van bestuur van bedrijven is bijzonder teleurstellend en lijkt maar nauwelijks te verbeteren. Overall in de EU worden de raden van bestuur gedomineerd door mannen: 86,3% van de bestuursleden is man tegen slechts 13,7% vrouwen (15% van de niet-uitvoerende bestuursleden). Van de voorzitters is 96,8% man en slechts 3,2% vrouw.

Mannen en vrouwen zouden dezelfde mogelijkheden en kansen moeten hebben om een leidinggevende functie uit te oefenen. Dit beginsel werd duidelijk beschreven in de strategie van de Europese Commissie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015. Het gaat niet alleen over gelijkheid; er zijn ook duidelijke economische en zakelijke argumenten die pleiten vóór een toename van het aantal vrouwen op leidinggevende posities in het bedrijfsleven. Een efficiënte inzet van menselijk kapitaal is een van de belangrijkste doorslaggevende factoren voor het concurrentievermogen van een economie en is cruciaal voor het aangaan van de demografische uitdagingen voor de EU en voor succesvolle concurrentie in de gemondialiseerde economie. Uit talrijke studies is gebleken dat er een positieve correlatie bestaat tussen een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen op de hoogste managementniveaus en de financiële resultaten en winstgevendheid van een onderneming. Wanneer vrouwen beter vertegenwoordigd zijn in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de Unie, kan dat dus een positief effect hebben op de prestaties van de ondernemingen.

⁴ Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG.

⁵ Mededeling aan de Commissie inzake de strategie inzake gelijke kansen voor de periode 2010-2014, SEC(2010) 1554/3.

⁶ In 1995 bedroeg het percentage vrouwen in senior en middenmanagementfuncties respectievelijk 4% en 10,7%.

Gelijke kansen op de arbeidsmarkt dragen bij tot economische groei. Het opnemen van meer vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU heeft niet alleen een positieve uitwerking op de benoemde vrouwen zelf, maar kan er ook toe bijdragen dat de betrokken onderneming meer vrouwelijk talent aantrekt en zorgt voor een toename van het aantal vrouwen op alle managementniveaus en op de werkvloer. Optimale benutting van het beschikbare vrouwelijke talent betekent een verbetering van het rendement van onderwijs en opleiding, zowel voor individuen persoonlijk als voor de publieke sector. Uiteindelijk draagt optimale benutting van het beschikbare vrouwelijke talent bij tot de verwezenlijking van de doelstellingen van de Europa 2020-strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei, en met name de werkgelegenheidsdoelstelling van 75%.

De Europese Unie heeft in de loop der tijd een aantal niet-bindende maatregelen vastgesteld om de participatie van vrouwen op besluitvormingsniveau te verbeteren. De Raad heeft op voorstel van de Commissie twee aanbevelingen terzake vastgesteld, in 1984⁷ en 1996⁸. Deze (niet-bindende) aanbevelingen hebben echter niet tot concrete vooruitgang geleid. Het kleine aandeel van vrouwen in verantwoordelijke functies is daarom een steeds groter punt van zorg geworden.

In 2010 en 2011 werd op EU-niveau een nieuwe impuls gegeven aan de bevordering van het man-vrouwevenwicht in de raden van bestuur van de grootste beursgenoteerde ondernemingen. De Commissie heeft "Gelijkheid in besluitvorming" aangemerkt als een van de prioriteiten van het Vrouwenhandvest⁹ en van haar Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015¹⁰. In maart 2011 heeft de Commissie de "Intentieverklaring voor meer vrouwen in topfuncties"¹¹ gelanceerd, waarbij Europese beursgenoteerde ondernemingen werden opgeroepen om te streven naar 30% vrouwen in hun raad van bestuur in 2015 en 40% in 2020. Het Europees Parlement drong er in zijn resolutie van 6 juli 2011 over vrouwen en leidinggevende functies in het bedrijfsleven¹² bij bedrijven op aan om tegen 2015 de kritische drempel van 30% vrouwen in de bedrijfsleiding te bereiken en 40% tegen 2020. De Commissie werd verzocht om, als de vrijwillige maatregelen van bedrijven en lidstaten onvoldoende zouden blijken, tegen 2012 regelgeving voor te stellen, met inbegrip van quota, Het Europees Parlement herhaalde dat verzoek om wetgeving in zijn resolutie van 13 maart 2012 over de gelijkheid van vrouwen en mannen in de Europese Unie – 2011¹³. De Europese sociale partners hebben daarnaast in hun werkprogramma voor 2012-2014 herhaald dat zij streven naar verdere maatregelen om het aantal vrouwen op besluitvormingsniveau te vergroten.

De Commissie heeft in maart 2012 de stand van zaken beoordeeld en vastgesteld dat de gemiddelde jaarlijkse toename de afgelopen jaren slechts 0,6 procentpunt

⁷ Aanbeveling 84/635/EEG van de Raad van 13 december 1984 betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen.

⁸ Aanbeveling 96/694/EG van de Raad van 2 december 1996 betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces.

⁹ COM(2010) 78 final.

¹⁰ COM(2010) 491 final.

¹¹ http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reading/womenpledge/index_en.htm

¹² Resolutie 2010/2115(INI) van het Europees Parlement van 6 juli 2011.

¹³ Resolutie 2011/2244(INI) van het Europees Parlement van 13 maart 2012.

bedroeg¹⁴. In dit tempo duurt het meer dan veertig jaar voordat ondernemingen zonder ingrijpen een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in hun bestuur zouden bereiken. Daarom heeft de Commissie een openbare raadpleging gelanceerd over de maatregelen die zouden kunnen worden genomen om iets aan deze onevenwichtigheid te doen. Zij heeft ook een effectbeoordeling uitgevoerd inzake de kosten en de baten van maatregelen om een betere verdeling van mannen en vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen te bewerkstelligen.

Deze mededeling bevat de stand van zaken inzake de ondervertegenwoordiging van vrouwen op leidinggevende posities in het bedrijfsleven. De voornaamste obstakels die vrouwen in hun carrière ondervinden, worden beschreven en er wordt uitgelegd hoe de verandering structureel en onomkeerbaar wordt gemaakt door het door de Commissie samen met deze mededeling voorgestelde nieuwe EU-wetgevingsinitiatief om het evenwicht in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen te verbeteren¹⁵. Omdat de oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de leiding van bedrijven van velerlei aard zijn, stelt de Commissie een reeks begeleidende maatregelen voor om het evenwicht in de raad van bestuur van ondernemingen te verbeteren teneinde de lidstaten te helpen bij de uitvoering van de wetgevingsvoorstellen en om een betere verdeling van mannen en vrouwen te bereiken op alle niveaus van het besluitvormingsproces.

2. DE STAND VAN ZAKEN WAT BETREFT HET PERCENTAGE VROUWEN IN DE RADEN VAN BESTUUR IN HET EUROPESE BEDRIJFSLEVEN

Het aantal vrouwen in de raden van bestuur blijft laag

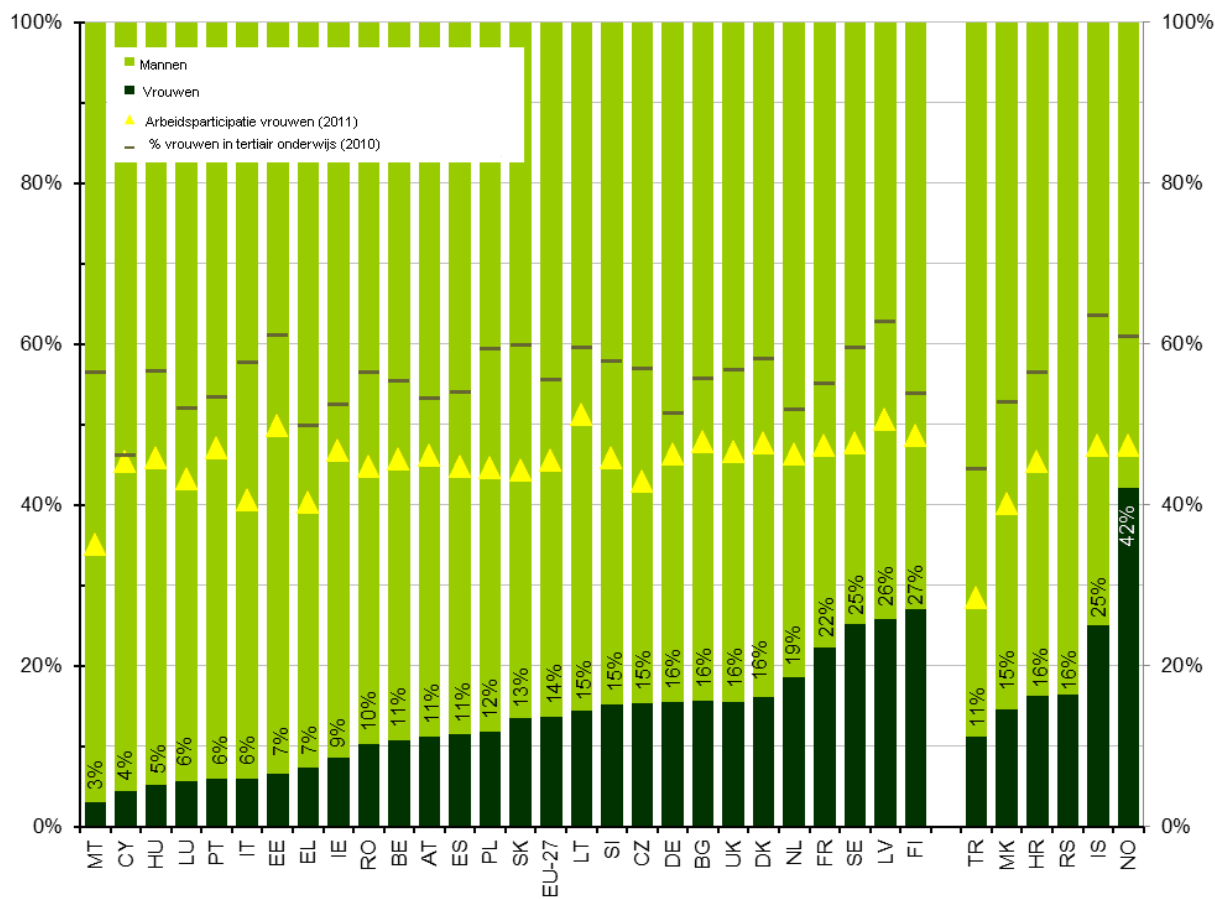
Ondanks het feit dat ongeveer 45% van de beroepsbevolking in de EU en 56% van de studenten in het hoger onderwijs vrouw is, vormen vrouwen slechts 13,7% van de leden van de raden van bestuur van de grote beursgenoteerde ondernemingen in de EU (zie figuur 1). Vrouwen bezetten een kwart van de bestuurszetels van grote beursgenoteerde ondernemingen in Finland, Letland en Zweden en iets meer dan een vijfde in Frankrijk. In Ierland, Griekenland, Estland, Italië, Portugal, Luxemburg en Hongarije is echter minder dan één op de tien bestuursleden van grote ondernemingen vrouw, in Cyprus minder dan één op de twintig en in Malta ongeveer minder dan één op de dertig¹⁶.

¹⁴ Europese Commissie (2012), voortgangsverslag "Vrouwen in de economische besluitvorming in de EU": http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm.

¹⁵ Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake *** COM(2012) XXX).

¹⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/quoted-companies/index_en.htm.

Figuur 1 — Vrouwen en mannen in de raden van bestuur van de grootste beursgenoteerde ondernemingen, januari 2012

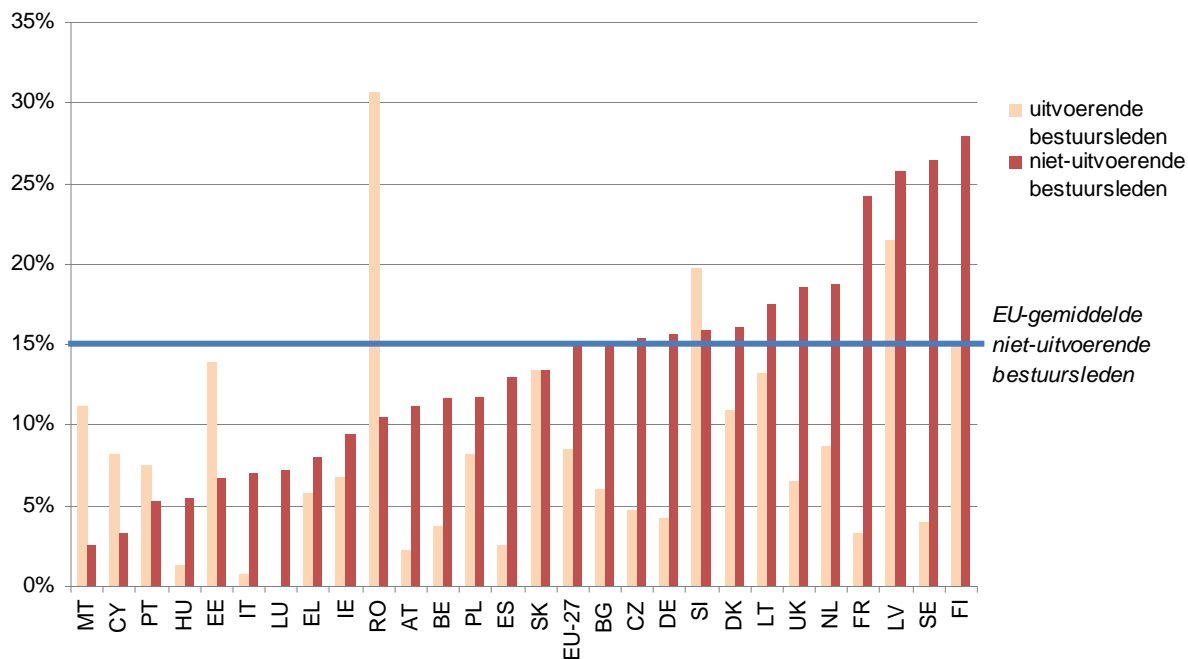


Bron: Europese Commissie, Databank over vrouwen en mannen in de besluitvorming en Onderzoek beroepsbevolking van Eurostat.

Opmerking: Voor landen met een monistisch bestuursmodel hebben de gegevens betrekking op de raad van bestuur (niet-uitvoerende en uitvoerende leden); voor landen met een dualistisch model alleen op de raad van commissarissen.

Van de niet-uitvoerende leden van de raad van bestuur is slechts 15% vrouw (zie figuur 2).

Figuur 2 — Vrouwen in de raden van bestuur van de grootste beursgenoteerde ondernemingen, uitvoerende en niet-uitvoerende bestuursleden, januari 2012



Bron: Europese Commissie, databank over vrouwen en mannen in de besluitvorming.

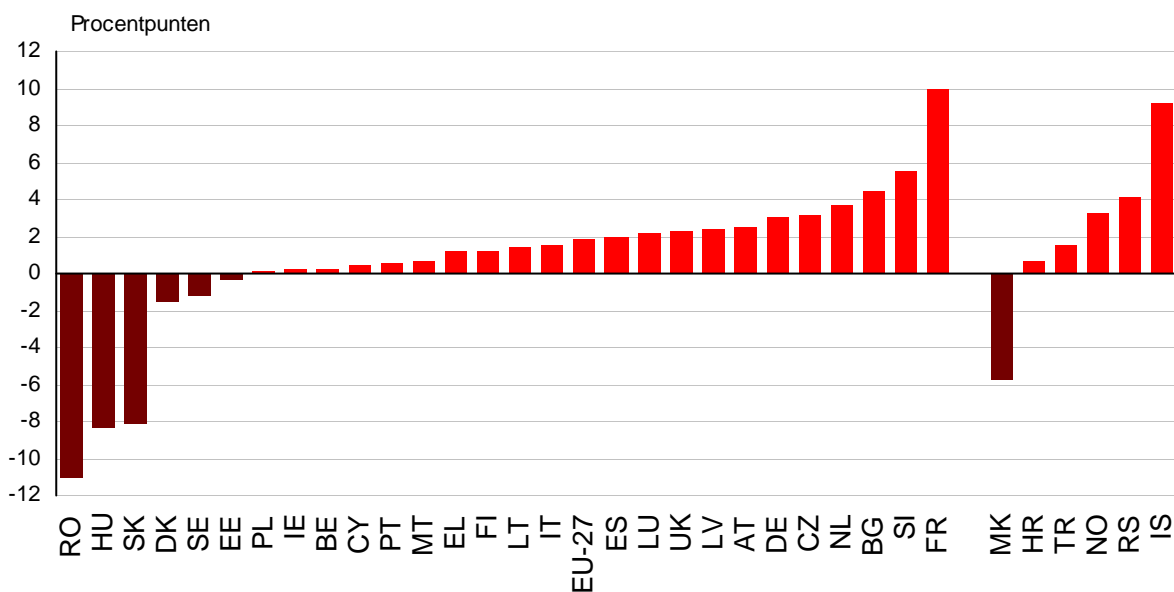
Opmerking: Voor landen met een monistisch bestuursmodel hebben de gegevens betrekking op de uitvoerende en niet-uitvoerende leden van de raad van bestuur. In een dualistisch model hebben de gegevens over niet-uitvoerende bestuursleden betrekking op de leden van de raad van commissarissen en de gegevens over uitvoerende bestuursleden op de leden van de raad van bestuur. Soms hebben in de raad van commissarissen ook een of meer uitvoerende leden zitting (bijvoorbeeld de algemeen directeur en de financieel directeur). Personen die zitting hebben in beide raden, worden slechts eenmaal meegeteld, namelijk als uitvoerend bestuurder. De cijfers over de niet-uitvoerende bestuursleden hebben in dat geval nog steeds betrekking op het totale aantal leden van de raad van commissarissen en bevatten dus mogelijk een of meer uitvoerende bestuursleden, maar deze aantallen zijn niet significant en zullen het eindresultaat niet wezenlijk beïnvloeden.

De vooruitgang is traag en verschilt per EU-lidstaat

Tussen eind 2003 en begin 2012 nam het aandeel van vrouwen in raden van bestuur toe van 8,5 % tot 13,7%, een gemiddelde toename van slechts 0,6 procentpunt per jaar. Tussen oktober 2010 en januari 2012 werd een lichte verbetering vastgesteld van 1,9 procentpunt, die te maken had met het intensieve openbare debat dat door de Commissie op gang was gebracht en met de oproepen van het Europees Parlement tot het nemen van maatregelen. Sommige lidstaten troffen daarop concrete maatregelen om het tempo van de verandering te versnellen.

De vooruitgang verloopt echter nog steeds langzaam, aangezien meer dan zes van de zeven bestuursleden man zijn (86,3%) en de landen afzonderlijk verschillend presteren op dit punt. Frankrijk, dat in januari 2011 een wettelijk quotum vaststelde, kende de duidelijkste verbetering (10 procentpunten), en nam daarmee meer dan 40% van de totale toename in de EU voor zijn rekening; sommige landen lieten zelfs een negatieve ontwikkeling zien (Roemenië, Hongarije, Slowakije, Zweden, Denemarken en Estland).

Figuur 3 — Verandering van het percentage vrouwen in raden van bestuur, oktober 2010-januari 2012



Bron: Europese Commissie, databank over vrouwen en mannen in de besluitvorming.

3. WAT BELET MAN-VROUWEVENWICHT IN RADEN VAN BESTUUR?

Het gebrek aan evenwicht aan de top is slechts het topje van de ijsberg

Het gebrek aan evenwicht in de top van het bedrijfsleven is belangrijk, maar is slechts het topje van de ijsberg; de ongelijkheid in onze samenleving vormt een veel groter probleem. Daarvoor zijn verschillende oorzaken en deze oorzaken stapelen zich in de loop van het leven op. Hoewel het aantal vrouwen op leidinggevende posities toeneemt, tonen de feiten aan dat er nog heel wat obstakels te overwinnen zijn.

De oorzaken zijn terug te voeren tot traditionele rolpatronen, de taakverdeling, de keuzen van mannen en vrouwen op het gebied van opleiding en het feit dat vrouwen vooral in een klein aantal beroepssectoren werkzaam zijn.

Er blijven grote verschillen bestaan in het soort opleiding dat vrouwen en mannen volgen. Vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd op het gebied van natuurwetenschappen, technologie, techniek en wiskunde¹⁷, terreinen waarop de vraag op de arbeidsmarkt het grootst is. Deze verschillen tussen mannen en vrouwen hebben te maken met de houding van studenten ten opzichte van deze onderwerpen, zoals motivatie en belangstelling, die al vroeg in het leven gestalte krijgt¹⁸ en die ook gekoppeld is aan de wijze waarop in de samenleving wordt gedacht over de verschillende rollen van mannen en vrouwen.

¹⁷ In dit verband pleitte de Commissie voor een Code van goede praktijken voor vrouwen in de ICT (2010).

¹⁸ OESO (2012) – Gender initiative: gender equality in education, employment and entrepreneurship.

Wanneer vrouwen eenmaal de arbeidsmarkt hebben betreden, neigen zij ertoe zich te concentreren binnen een klein aantal beroepen die vaak slechter worden betaald en minder aanzien genieten. Dit kan hun kansen op toegang tot de hoogste posities in ondernemingen negatief beïnvloeden. Bijna 29% van de in de EU werkzame vrouwen werkt in slechts zes van de 130 standaardberoeps categorieën¹⁹, terwijl bijna 20% van de mannen werkzaam is in de top zes van de beroeps categorieën voor mannen. Alle economische activiteiten samengenomen²⁰ maken vrouwen bijna 83% uit van het personeel in de gezondheidszorg en de sociale dienstverlening, iets meer dan 71% van het onderwijspersoneel en iets meer dan 62% van de werknemers in de detailhandel²¹.

Het tekort aan ondersteuning bij het combineren van zorgtaken met betaald werk blijft een belangrijk probleem.

Het tekort aan een compleet en evenwichtig aanbod van maatregelen op het gebied van flexibel werken blijft een van de belangrijkste belemmeringen voor het doorstromen van vrouwen naar leidinggevende posities²². Slechts tien EU-lidstaten hebben de Barcelona-doelstelling²³ gehaald die inhoudt dat kinderopvang beschikbaar moet zijn voor ten minste 33% van de kinderen jonger dan drie jaar en slechts negen lidstaten hebben de Barcelona-doelstelling van opvang voor 90% van de kinderen tussen drie jaar en de leerplichtige leeftijd gehaald²⁴.

Dit heeft een onevenwichtige uitwerking op de werkpatronen van vrouwen en mannen.

Vrouwen blijven hun werkpatronen aanpassen aan het feit dat er geen of ontoereikende maatregelen zijn om werk en privéleven op elkaar af te stemmen. De arbeidsparticipatie van vrouwen neemt af naarmate het aantal kinderen toeneemt, terwijl de arbeidsparticipatie van mannen toeneemt bij het eerste en het tweede kind. Vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan, hebben vaker flexibele arbeidsregelingen en werken vaker in deeltijd dan mannen. Dit heeft aanzienlijke gevolgen voor de kansen van vrouwen op voltijdwerk, hun opleidingsmogelijkheden en carrièrekansen op voet van gelijkheid met mannen. Uiteindelijk heeft dit ook negatieve gevolgen voor hun loon en pensioen. Deeltijdwerk en loopbaanonderbreking belemmeren de toegang tot hogere functies.

¹⁹ ESTAT, ISCO-88, niveau met drie cijfers.

²⁰ ESTAT, NACE Rev 2, niveau met twee cijfers.

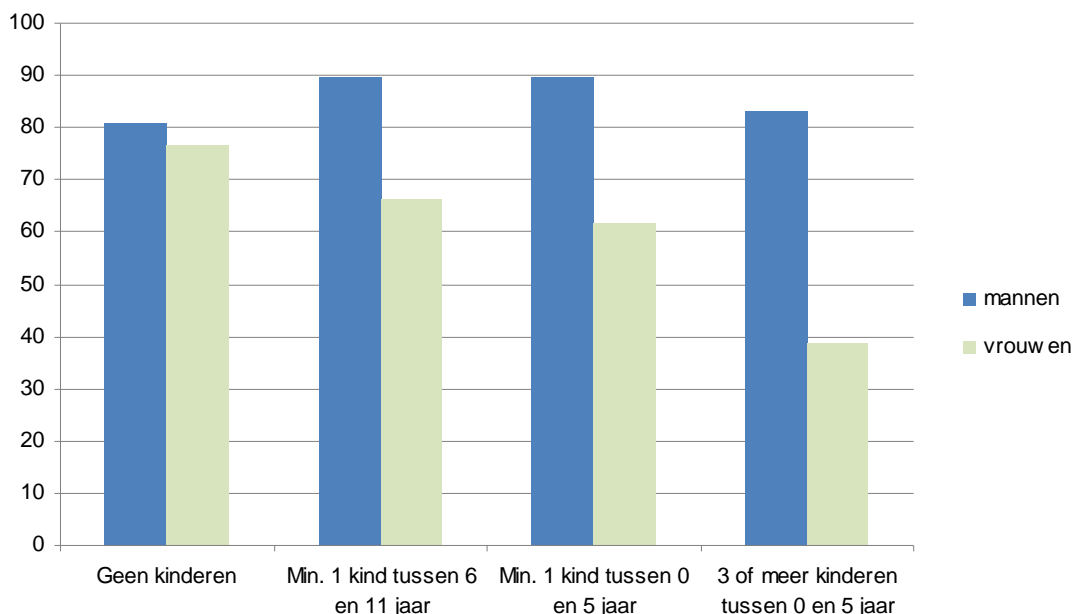
²¹ ESTAT (2011) EU-onderzoek beroepsbevolking.

²² Onderzoek op ondernemingsniveau van het Wereld Economisch Forum, aangehaald in OESO (2012).

²³ Deze doelstellingen, die werden vastgesteld door de Europese Raad van Barcelona in 2002, hebben betrekking op het creëren van passende kinderopvang door de EU-lidstaten.

²⁴ ESTAT (2010) EU-SILC.

Figuur 4 — Arbeidsparticipatie naargelang van het aantal kinderen (leeftijd 25-49 jaar) — 2011
(Procentuele verschil in arbeidsparticipatie bij één kind onder de twaalf jaar of geen kinderen)



Bron: Eurostat, Europees onderzoek beroepsbevolking, jaargemiddelden.

Het glazen plafond is nog lang niet doorbroken

Uit ervaring blijkt dat zelfs vrouwen die de bovengenoemde obstakels met succes hebben overwonnen en klaar zijn om een bestuursfunctie te gaan vervullen, uiteindelijk te maken krijgen met obstakels die hun toegang tot de hoogste besluitvormingsniveaus blijven belemmeren (het zogenoemde "glazen plafond"), dit ondanks hun bereidheid om carrière te maken en ongeacht hun academische en beroepskwalificaties.

Vrouwen in het bestuur van de top 100 van beursgenoteerde ondernemingen in het Verenigd Koninkrijk hebben in het algemeen betere opleidingskwalificaties dan mannen²⁵. Hetzelfde geldt voor vrouwen die toetreden tot een raad van bestuur van een onderneming in Noorwegen²⁶.

In september 2011 riepen de Europese economische hogescholen en vrouwelijke senior managers op het glazen plafond te doorbreken. In 2012 stelden ze een lijst op van ongeveer 7 500 vrouwen die klaar zijn voor een topfunctie (Board Ready Women) om duidelijk te maken dat er genoeg uitstekend gekwalificeerde vrouwen zijn die leiding kunnen geven aan Europese en mondiale ondernemingen en dat het tijd is om het plafond te doorbreken dat vrouwen al zo lang afhoudt van functies in de top van het bedrijfsleven²⁷.

²⁵ Singh et al. (2008), "Newly appointed directors in the boardroom: How do women and men differ?", *European Management Journal*, 26(1).

²⁶ Noorse Instituut voor sociaal onderzoek.

²⁷ <http://www.edhec.com/html/Communication/doc-womenboard/BoardReadyWomen.pdf>.

Vrouwen zijn ten opzichte van mannen in het nadeel omdat zij te kampen hebben met vooroordelen over de vereisten voor leidinggevende posities, discriminatie en stereotypen²⁸. Subtiele belemmeringen, waaronder de opvatting dat vrouwen ofwel niet geïnteresseerd zijn in bepaalde taken ofwel niet in staat zijn bepaalde taken uit te oefenen, of dat de betreffende banen "mannenbanen" zijn, blijven ervoor zorgen dat de meeste vrouwen op de lagere managementniveaus in ondernemingen blijven steken.

Volgens een Eurobarometer-enquête van 2011 vindt 88% van de Europeanen dat vrouwen op leidinggevende posities in ondernemingen evenredig vertegenwoordigd moeten zijn en meent 78% dat het Europese bedrijfsleven wordt gedomineerd door mannen die onvoldoende vertrouwen in de capaciteiten van vrouwen hebben²⁹.

Bij een onderzoek onder 500 vrouwelijke senior managers in ondernemingen in heel Europa³⁰ wees twee derde van de ondervraagden vooral stereotypen en vooroordelen over de rol en capaciteiten van vrouwen als hun voornaamste obstakel aan.

Gebrek aan transparantie bij aanwerving en bevordering

Het feit dat er thans te weinig vrouwen op leidinggevende posities zitten, beïnvloedt de besluiten van ondernemingen en ook hun houding ten opzichte van gelijke kansen en de benoeming van meer vrouwen in de raad van bestuur, zowel op korte als lange termijn. Dit wordt verergerd door het gebrek aan transparantie van de procedures voor aanwerving en bevordering. Benoemingen in een raad van bestuur hangen in hoge mate af van de persoonlijke en professionele contacten van de zittende leden.

Het gebrek aan transparantie bij bestuursbenoemingen blijft een obstakel voor de carrièremogelijkheden van vrouwen. Dit punt werd benadrukt door diverse belanghebbenden die reageerden op de openbare raadpleging door de Commissie³¹.

Wanneer het aantal vrouwen in de raad van bestuur wordt verhoogd, kan dat vrouwelijk talent aantrekken en leiden tot een sterkere vertegenwoordiging van vrouwen op alle managementniveaus. Waarschijnlijk zal het ook een positief effect hebben op de werkgelegenheid voor vrouwen in de betrokken ondernemingen en op de groei op lange termijn van de hele economie. Het bevorderen van goede begeleiding, mentoraat, opleidingsmogelijkheden en rolmodellen is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat er meer geschikte vrouwen beschikbaar zijn om door te stromen naar managementfuncties en leidinggevende uitvoerende posities. Dit is immers het niveau waarop kandidaten voor de raad van bestuur vaak worden gerekruteerd.

²⁸ Liff and Ward (2001), "Distorted Views through the Glass Ceiling: the Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions".

²⁹ Speciale Eurobarometer 376 (2011), Vrouwen in de besluitvorming.

³⁰ Catalyst and the Conference Board Europe (2002), Women in Leadership: A European Business Imperative.

³¹ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/120528_en.htm.

4. MAATREGELEN VAN DE LIDSTATEN OM HET MAN-VROUWEVENWICHT TE VERBETEREN

Een reeks initiatieven in de lidstaten

De snelle bevordering van het aantal vrouwen aan de top van het bedrijfsleven, en met name in raden van bestuur, staat zowel op EU- als nationaal niveau hoog op de politieke agenda. Regeringen, sociale partners, individuele ondernemingen en andere belanghebbenden hebben een reeks initiatieven genomen om de vooruitgang te bespoedigen.

Vrijwillige initiatieven

Verschillende EU-lidstaten hebben vrijwillige initiatieven en instrumenten ontwikkeld om iets te doen aan het te geringe aantal vrouwen op hogere leidinggevende posities³². Deze maatregelen hebben als voordeel dat er sprake is van meer flexibiliteit en een sterker gevoel van eigen inbreng bij de ondernemingen die dergelijke maatregelen nemen. Hoewel deze maatregelen positieve ontwikkelingen hebben bevorderd, hebben zij geen duidelijke vooruitgang teweeggebracht.

Wettelijke maatregelen met bindende quota

Cijfers laten zien dat wettelijke maatregelen tot substantiëlere vooruitgang leiden dan vrijwillige initiatieven, met name in combinatie met sancties. Dit blijkt zeer duidelijk uit het effect van de inmiddels stevig verankerde wetgeving in Noorwegen, waarbij een wettelijk quotum van 40% werd ingesteld, met de opheffing van het bedrijf als sanctie indien het quotum niet wordt gehaald. Binnen de EU is er het voorbeeld van Frankrijk, waar een wettelijk quotum van kracht is van 20% binnen drie jaar (2014) en 40% binnen zes jaar (2017). Andere EU-lidstaten hebben ook verschillende soorten quota ingevoerd (België, Denemarken, Finland, Griekenland, Italië, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Slovenië en Spanje)³³.

5. GEVOLG GEVEN AAN DE ECONOMISCHE EN ZAKELIJKE ARGUMENTEN: EEN NIEUW EU-WETGEVINGSINITIATIEF OM SNELLER EVENWICHT IN DE RADEN VAN BESTUUR VAN BEURSGENOTEERDE ONDERNEMINGEN TE BEREIKEN

De economische en zakelijke argumenten blijken terecht

Eerdere inspanningen om op leidinggevend niveau in bedrijven evenwicht te bereiken, hebben geen wezenlijke resultaten opgeleverd en de kloof tussen de EU-lidstaten wordt steeds groter, zowel wat betreft de feitelijke vooruitgang als het soort maatregelen.

De EU kan zich deze systematische ongelijkheid op het hoogste economische besluitvormingsniveau en de daardoor veroorzaakte verspilling van talent en middelen niet veroorloven.

³² Europese Commissie (2012), voortgangsverslag "Vrouwen in de economische besluitvorming in de EU".

³³ Idem.

Er zijn economische en zakelijke argumenten om een raad van bestuur evenwichtig samen te stellen, die onder andere zijn gebaseerd op recent onderzoek³⁴. Het is gebleken dat diversiteit in de bestuurskamer leidt tot innovatieve ideeën, meer mededinging, betere prestaties en betere bedrijfsvoering. Diversiteit is een teken van openheid ten aanzien van verschillende standpunten en van respect voor verschillen tussen belanghebbenden – aandeelhouders, investeerders, werknemers en klanten – en geeft aan dat de onderneming erkent dat de wereldmarkt complex is en bereid is om op mondiaal niveau effectief te concurreren.

Omdat er onvoldoende duurzame vooruitgang wordt geboekt bij het streven naar een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in raden van bestuur en omdat de kwestie relevant is voor alle EU-lidstaten, heeft de Europese Commissie een reeks opties onderzocht voor gerichte maatregelen op Europees niveau ter vergroting van het aandeel van vrouwen in de besluitvorming.

De analyse van deze opties laat zien dat optimale benutting van het vrouwelijke arbeidspotentieel in de EU zal bijdragen tot duurzame groei en het concurrentievermogen van de EU-economie, met name in het licht van demografische veranderingen en de huidige crisis.

De noodzaak van maatregelen op EU-niveau

Wanneer het huidige tempo wordt aangehouden, zal dat niet leiden tot een substantiële toename van het aantal vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU. De versnippering en divergentie van de regelgeving of het ontbreken van regelgeving op nationaal niveau leidt tot discrepanties in het aantal vrouwen op het niveau van uitvoerende en tot niet-uitvoerende bestuursleden en tot een wisselende mate van vooruitgang tussen de lidstaten. Het opleggen van uiteenlopende regels voor het bedrijfsbestuur en sancties voor Europese bedrijven kan ook een belemmering vormen voor de interne markt.

De potentiële resultaten op het gebied van gelijke kansen, concurrentievermogen en groei kunnen beter door een gecoördineerd optreden op EU-niveau worden bereikt dan door nationale initiatieven die verschillen in reikwijdte, doelstellingen en doeltreffendheid. De Commissie stelt daarom een wetgevingsmaatregel voor om het man-vrouwevenwicht in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen te verbeteren.

Gericht op beursgenoteerde ondernemingen

Vanwege hun economische belang, hun zichtbaarheid en hun impact op de EU-markt zouden wetgevingsmaatregelen op EU-niveau alleen maar van toepassing moeten zijn op beursgenoteerde ondernemingen, dat wil zeggen ondernemingen in een lidstaat waarvan de effecten tot de handel op een gereguleerde markt zijn toegelaten³⁵. Beursgenoteerde kmo's moeten worden uitgezonderd, aangezien het

³⁴ Recent verschenen: Credit Suisse, Research Institute (augustus 2012), "Gender diversity and corporate performance"; andere belangrijke studies zijn: Catalyst (2004), "The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity"; McKinsey (rapporten van 2007, 2008 en 2010), "Women Matter"; Deutsche Bank Research (2010), "Towards gender-balanced leadership"; Ernst & Young (2012), "Mixed leadership".

³⁵ In de zin van artikel 4, lid 1, onder 14), van Richtlijn 2004/39/EG.

quotum een te grote administratieve last voor deze ondernemingen zou kunnen betekenen.

Beursgenoteerde ondernemingen zijn niet alleen van economisch belang – met een totale omzet ter waarde van 68% van het bnp van de EU – maar ook zeer zichtbaar. Zij zijn normbepalend voor de hele economie en verwacht mag worden dat hun werkwijzen door andere soorten ondernemingen worden nagevolgd.

Doelstellingen

Bij de op artikel 157, lid 3, VWEU, gebaseerde wetgevingsmaatregel is als minimumdoelstelling vastgesteld dat 40% van niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen van het ondervertegenwoordigde geslacht moet zijn. Deze doelstelling moet eind 2020 gehaald zijn. Beursgenoteerde overheidsbedrijven moeten deze doelstelling eind 2018 hebben verwezenlijkt. Bedrijven die de 40% niet halen, moeten het ondervertegenwoordigde geslacht benoemen in leidinggevende functies op basis van vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige kwalificatiecriteria die in overeenstemming zijn met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Deze doelstellingen dienen alleen op niet-uitvoerende bestuursleden van toepassing te zijn. Daarmee wordt het juiste evenwicht bereikt tussen enerzijds de noodzaak om de diversiteit van de raden van bestuur te vergroten en anderzijds de noodzaak om de bemoeienis met het dagelijks beheer van een onderneming zo gering mogelijk te houden.

Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie zullen de lidstaten daartoe erop toezien dat bij de selectie van niet-uitvoerende bestuursleden voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht bij gelijke kwalificaties wat betreft geschiktheid, competentie en beroepsprestaties en als een objectieve beoordeling van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaten van toepassing zijn, de balans niet doet uitslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.

Met betrekking tot uitvoerende bestuursleden moeten beursgenoteerde ondernemingen ertoe worden verplicht zichzelf doelstellingen op te leggen, waaraan binnen eenzelfde termijn moet worden voldaan als bij de doelstellingen voor niet-uitvoerende bestuursleden het geval is.

Een doeltreffend systeem voor toezicht en handhaving

De lidstaten moeten zorgen voor doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties voor het geval deze verplichtingen niet worden nagekomen.

Beursgenoteerde ondernemingen zijn verplicht de bevoegde nationale autoriteiten informatie te verstrekken over het aantal mannen en vrouwen in hun raad van bestuur. Deze informatie moet bekend worden gemaakt op de website van het bedrijf en als de doelstelling niet is gehaald, moet ook worden beschreven welke maatregelen de onderneming heeft genomen en van plan is te nemen om in de toekomst aan de doelstelling te voldoen.

In overeenstemming met het evenredigheidsbeginsel moeten de maatregelen van de EU in de tijd beperkt zijn en de wetgevingsmaatregel zal worden ingetrokken zodra

duurzame vooruitgang is geboekt met betrekking tot de man-vrouwverdeling in raden van bestuur.

6. EEN INTEGRAAL BELEID TER ONDERSTEUNING VAN HET NIEUWE EU-WETGEVINGSINITIATIEF

Meer vrouwen op de arbeidsmarkt en in leidinggevende posities

De Commissie stelt voor om de wetgevingsmaatregel aan te vullen met een integrale aanpak die beleidsmaatregelen en financiële ondersteuning combineert. Sommige maatregelen zijn een voortzetting van reeds bestaande maatregelen³⁶, andere zijn nieuw. De Commissie zal de lidstaten ook aansporen om de voor de particuliere sector voorgestelde activiteiten uit te breiden tot de overheid, met name naar de raden van bestuur van de nationale centrale banken, die voornamelijk uit mannen bestaan (gemiddeld 83% voor de EU-27).

Samenwerking als partners met nationale regeringen en andere belanghebbenden

De Commissie zal met alle belanghebbenden – regeringen, sociale partners, ondernemingen, scholen voor bedrijfskunde, enz. – samenwerken door hen te helpen bij hun werkzaamheden en bij het opzetten en uitvoeren van EU-brede maatregelen om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verbeteren en evenveel mannen als vrouwen te benoemen op leidinggevende posities.

In dit kader zal de Commissie:

a) *Initiatieven steunen ter bestrijding van stereotype opvattingen over de rol van vrouwen en mannen in de samenleving, op de arbeidsmarkt en in leidinggevende posities*

- Bedrijven voor werving en selectie van leidinggevend personeel zullen worden aangemoedigd een vrijwillige gedragscode op EU-niveau vast te stellen waarin diversiteit en beste praktijken aan bod komen, zodat de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen een vast onderdeel van het benoemingsproces wordt.
- Scholen voor bedrijfskunde zullen worden aangemoedigd om een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen in leidinggevende functies te bevorderen en om via hun curricula en activiteiten meer bewustzijn te creëren bij bedrijven en universiteiten.

b) *Bijdragen tot een sociaal, economisch en zakelijk klimaat dat evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op leidinggevende posities ondersteunt*

- Er zal worden bijgedragen tot de ontwikkeling van beleid om werk en privé- en gezinsleven met elkaar te verenigen, onder andere door middel

³⁶ De Commissie overweegt ook algemene maatregelen om de diversiteit binnen raden van bestuur te vergroten door meer transparantie, om effectief toezicht op het beheer en robuust bestuur te vergemakkelijken.

van innovatieve ICT-toepassingen, dat de deelname van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en op leidinggevende posities ondersteunt. In 2013 zal de Commissie verslag uitbrengen over het beleid om werk en privé- en gezinsleven met elkaar te verenigen; daarbij wordt ook de balans opgemaakt van de vooruitgang die is geboekt met betrekking tot de Barcelona-doelstellingen voor kinderopvang³⁷, waarbij de resterende problemen onder de aandacht worden gebracht en beleidsadviezen worden gegeven.

- Het man-vrouw-aspect van de Europa 2020-strategie zal worden versterkt om ertoe bij te dragen dat eind 2020 de doelstelling van 75% arbeidsparticipatie wordt gehaald. Dit zal plaatsvinden door de samenwerking met de lidstaten te versterken, onder andere in het kader van het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming. Bijzondere aandacht zal worden besteed aan gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het kader van de resultaten van het Europees semester, met name de follow-up van de landenspecifieke aanbevelingen inzake de arbeidsparticipatie van vrouwen.
- Er zal worden bijgedragen aan het bestrijden van genderstereotypen en het bevorderen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen op alle niveaus van onderwijs en opleiding, met name via het Europees Sociaal Fonds, het EU-programma voor een leven lang leren en de opvolger daarvan. Daarnaast zal met name in het kader van de Europa 2020-strategie en de programmering van het Europees Sociaal Fonds bijzondere aandacht worden besteed aan de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en aan de kloof tussen opleidingsniveau en professionele ontwikkeling, met name van vrouwen, om de obstakels weg te nemen die zij in hun loopbaan tegenkomen, met name op de vakgebieden wiskunde, wetenschap en technologie.

c) *Het bewustzijn bevorderen inzake de zakelijke en economische argumenten vóór gelijke kansen en een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de besluitvorming*

- Bewustmakingsactiviteiten zullen worden ondersteund door het bevorderen van uitwisselingen en het delen van ervaringen en goede praktijken.
- Bewustmakingsactiviteiten binnen bedrijven zullen worden ondersteund door de opstelling, verspreiding en uitvoering in alle EU-lidstaten, in samenwerking met het bedrijfsleven, van trainingsmodules voor kleine,

³⁷ Tijdens een bijeenkomst van de Europese Raad in Barcelona in 2002 spraken de staatshoofden en regeringsleiders af dat de lidstaten uiterlijk in 2010 kinderopvang moesten bieden voor ten minste 90% van de kinderen tussen drie jaar en de leerplichtige leeftijd en voor ten minste 33% van de kinderen jonger dan drie jaar. Het gebrek aan kinderopvang komt ook aan bod in de Europa 2020-strategie. Het Europese semester 2012 bevatte een landspecifieke aanbeveling op dit gebied voor negen lidstaten (Oostenrijk, Tsjechië, Duitsland, Hongarije, Italië, Malta, Polen, Slowakije en het Verenigd Koninkrijk).

middelgrote en grote ondernemingen en de uitwisseling door en tussen ondernemingen van goede praktijken.

d) Ondersteuning van en toezicht op de geleidelijke verwezenlijking van een evenwichtige verdeling van vrouwen en mannen op leidinggevende posities in de EU

- De verantwoordingsplicht zal worden versterkt door regelmatig verslag uit te brengen over de vooruitgang die in de EU-lidstaten is geboekt en door de resultaten breed bekend te maken.
- Er zal worden bijgedragen aan de verbetering en de beschikbaarheid van gegevens door verder te gaan met het verzamelen, verspreiden en ontwikkelen van vergelijkbare gegevens op EU-niveau via de databank van de Commissie over vrouwen en mannen in de besluitvorming.
- Er zal worden gecontroleerd of het juridisch bindende instrument op nationaal niveau correct is omgezet en uitgevoerd en er zal regelmatig verslag worden uitgebracht over de geboekte vooruitgang aan het Europees Parlement en de Raad.
- De lidstaten worden aangemoedigd gehoor te geven aan de oproep van het Europees Parlement om het man-vrouwevenwicht bij de nationale centrale banken te verbeteren, wat ook bijdraagt tot de voorwaarden voor een beter evenwicht in de raad van bestuur van de Europese centrale bank.

De Commissie zal waar nodig de uitvoering van de bovengenoemde niet-uitputtende lijst van activiteiten financieren in het kader van het programma PROGRESS en, met inachtneming van de lopende onderhandelingen over het meerjarig financieel kader, in het kader van het toekomstige financieel instrument dat het gelijkheidsbeleid omvat. Dit zal met name worden gerealiseerd door het bekendmaken van beperkte en open oproepen tot het indienen van voorstellen in 2012, 2013 en 2014.

De Commissie zal met de lidstaten samenwerken om optimaal gebruik te maken van de mogelijkheden tot cofinanciering die de structuurfondsen bieden, ook in de toekomstige programmeringsperiode, teneinde de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt en hun carrièremogelijkheden te bevorderen en het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren, met name door het bieden van betaalbare en goede kinderopvangfaciliteiten.