

Internetconsultatie modernisering NV-recht en evenwichtiger man/vrouw verhouding

Wetsvoorstel een belangrijke stap in de goede richting

Voor je kansen zou het niet moeten uitmaken of je een meisje of jongen bent. Dat is nu nog wel het geval. SheConsult heeft zich de afgelopen 12 jaar hard gemaakt om gendergelijkheid op de werkvloer in Nederland te vergroten. Omdat wet- en regelgeving grote impact kan hebben op het verkleinen van ongelijkheid tussen vrouwen en mannen, juichen wij dit wetsvoorstel van harte toe.

Tot dusver hebben wettelijke streefcijfers in het bedrijfsleven weinig tot geen effect gehad. Zes jaar na de invoering van het wettelijk streefcijfer is meer dan 90 procent van de bedrijven er niet in geslaagd een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen aan de top te realiseren. Een bindend quotum is dan ook nodig om het aandeel vrouwen aan de top versneld te laten stijgen. Het advies van de Sociaal Economische Raad (SER) voor een zogeheten 'ingroeiquotum' voor vrouwen in de RvC's van grote bedrijven is hierin een belangrijke eerste stap evenals de transparantieplichting voor bedrijven over hun diversiteitsbeleid. Hiermee sluit dit wetsvoorstel aan bij punt 5 van het [6 puntenplan](#) dat WOMEN Inc. voor de verkiezingen in 2021 heeft opgesteld en welke essentieel zijn voor gendergelijkheid in Nederland: *Evenveel vrouwen als mannen moeten besluitvormende posities kunnen bekleden*. SheConsult kan zich van harte vinden in dit 6 puntenplan.

Wetsvoorstel mag ambitieuzer: 40-60 % representatie van vrouwen

In het huidige wetsvoorstel moet de man/vrouw-verhouding bij RvC's van vennootschappen die aan de Nederlandse beurs genoteerd staan groeien naar ten minste 33% vrouw. Zoals Minister voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties Ollongren in 2019 beschreef is het streven dat tussen de 40 en 60% van de functies in het openbaar bestuur door vrouwen wordt bekleed. Noorwegen heeft een quotum waar 40 procent van de bestuurders en commissarissen bij beursgenoteerde ondernemingen vrouw moet zijn. We raden de regering dan ook aan om ook in Nederland voor minimaal 40 procent vrouwen te gaan.

Publiekelijke transparantie werkt extra motiverend voor bedrijven

Bedrijven moeten jaarlijks aan de SER rapporteren over de voortgang van hun diversiteitsbeleid. Onduidelijk is of dit ook naar buiten gecommuniceerd wordt en met het brede publiek gedeeld. Voor echte transparantie zouden wij willen aanbevelen dat organisaties hun vorderingen elk jaar in hun jaarverslag opnemen, in ieder geval als het gaat om de man/vrouw-verhouding voor dat boekjaar op de genoemde topfuncties en liefst ook cijfers over in-, door- en uitstroom. Dat laatste is zeker ook belangrijk, omdat we weten dat vrouwen vaak versneld weer uitstromen vanuit topposities, wat een indicatie is dat er gewerkt moet worden aan een meer inclusieve cultuur. Voor het bevorderen van inclusief werkgeverschap zijn niet alleen cijfers nodig, maar ook meer kwalitatieve gegevens, zoals inzicht in het beleid van bedrijven op diversiteit, zodat goede voorbeelden vervolgens met elkaar kunnen worden gedeeld.

Concretiseer inclusief werkgeverschap in het plan van aanpak

In lijn met het advies van de SER '*Diversiteit in de top, tijd voor versnelling*' is een integrale aanpak nodig met meerdere maatregelen om een inclusieve bedrijfscultuur te realiseren. Dit is een voorwaarde voor de instroom, behoud en doorstroom van diverser talent naar de subtop en top. Een inclusieve werkgever zet actief in op thema's als sociale veiligheid en (onbewuste) discriminatie, en de aanpak van onbewuste bias bij HR en selectiecommissies, gelijke beloning voor mannen en vrouwen, evenals de toegankelijkheid en mogelijkheden voor een evenwichtige werk/zorgverdeling. Maak duidelijk aan werkgevers dat het betreffende plan van aanpak niet alleen gericht moet zijn op het aantal 'poppetjes' in de RvC, maar ook gaat om de randvoorwaarden en de bedrijfscultuur die een voedingsbodem kunnen creëren voor vrouwen om door te stromen naar de top.

Evalueer tussentijds (na 2 jaar) en gebruik inzichten ook voor andere sectoren

Om sneller werkzame bestanddelen te kunnen ophalen en te delen met de bedrijven adviseren wij om al tussentijds te evalueren (na 2 jaar) en om bij de evaluatie nadrukkelijk te kijken naar werkzame elementen bij bedrijven. Na 8 jaar vervallen het ingroei-quotum en de streefcijfer-regeling, dus als er na 5 jaar pas geëvalueerd wordt en niet gekeken wordt naar wat wel en niet gewerkt heeft, lopen we de kans mis om bij te dragen aan de professionele ontwikkeling van de organisaties en de mogelijkheid om kennis direct toe te passen. Vrouwen zijn in Nederland bovendien niet alleen ondervertegenwoordigd in de RvC's, maar ook in bijvoorbeeld de politiek, de wetenschap en de top van het bedrijfsleven. Binnen de universiteiten is slechts 1 op de 5 hoogleraren vrouw en het Nederlandse parlement bestaat maar voor een derde uit vrouwen. Ook in die sectoren zou lering kunnen worden getrokken uit inzichten die opgehaald worden bij evaluatie van dit quotum. Hiermee zou voorkomen kunnen worden dat in die sectoren ook een quotum zal moeten worden ingesteld.

SheConsult
drs. Vréneli Stadelmaier
oprichter
www.sheconsult.nl 085-0605177