



Aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor
Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Per e-mail: cie.ocw@tweedekamer.nl

Cc: de minister van OCW, mevrouw mr. drs. I.K. van Engelshoven

Datum

28 januari 2021

Ons kenmerk

21-019/KJ/JvR/tvm

Betreft / Onderwerp

Wetgevingsoverleg "Evenwichtiger maken van de verhouding tussen mannen en vrouwen in de top van het bedrijfsleven"

Doorkiesnummer

088-3681834

Email contactpersoon

jessica.vanrutenberg@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte Kamerleden,

Op 10 februari 2021 spreekt u over het wetsvoorstel "Evenwichtiger maken van verhouding tussen aantal mannen en vrouwen in bestuur en raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen" (35628). De FNV wil u hiervoor een aantal punten meegeven.

De FNV maakt zich sterk voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Dat begint met de analyse dat niet iedereen ook daadwerkelijk gelijke kansen geniet. Dat betekent ook dat er volgens de FNV aanvullende maatregelen nodig zijn. Een hardnekkige ongelijkheid op de arbeidsmarkt is die tussen mannen en vrouwen. Vrouwen zitten vaker vast in kleine deeltijdbanen, verdienen gemiddeld genomen nog altijd 14% minder dan mannen en stromen minder vaak door naar de top.

De FNV is als lid van de SER betrokken geweest bij het SER-advies Diversiteit in de top. Daarom is de FNV dan ook blij dat op advies van de Tweede Kamer het Kabinet het advies van de SER overneemt om over te gaan tot een ingroeiquote voor de raden van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven.

Ingroeiquote voor RvC van beursgenoteerde bedrijven eerste stap

Sinds 1 januari 2013 was er het wettelijk streefcijfer van minimaal 30% vrouwen en minimaal 30% mannen in de raad van bestuur ('RvB') en raad van commissarissen ('RvC') van grote vennootschappen. Het streefcijfer maakt deel uit van de Wet bestuur en toezicht ('Wbt'). Voor het wettelijk streefcijfer geldt een "pas toe of leg uit"-principe: wanneer de onderneming de streefcijfers niet bereikt, dient zij daarover gemotiveerd verantwoording af te leggen in het jaarverslag. Op 1 januari 2020 is deze streefcijferregeling afgelopen.

Volgens de Bedrijvenmonitor Topvrouwen¹, die rapporteert over de bedrijven die aan de wettelijke streefcijferbepaling moeten voldoen, was in 2019 slechts 12,4 procent van de zetels in de Raad van Bestuur (RvB) en 18,4 procent in de Raad van Commissarissen (RvC) bezet door vrouwen. Het streefcijfer van 30% is nog lang niet in zicht en de toename die er is wordt veroorzaakt door een kleine groep voorlopers.

Het is daarom noodzakelijk dat er strengere maatregelen worden genomen, zoals de SER heeft geadviseerd. Daarbij wil de FNV benadrukken dat een vertegenwoordiging van 30% vrouwen nog geen volledige gelijkwaardigheid is. De FNV streeft, zoals ook in het SER-advies Diversiteit in de top benoemd als *Het nieuwe normaal*, naar een echte gelijkwaardigheid en dus een 50-50 verdeling. Om die reden ziet de FNV de genomen stap in het wetsontwerp dan ook als een eerste stap. De passende en ambitieuze streefcijfers en een begeleidend plan dat opgesteld moet worden voor de Raden van Bestuur van beursgenoteerde bedrijven en voor de RvB en RvC's van de overige bedrijven onder de Wet bestuur en toezicht moeten ook zo bezien worden. De FNV pleit ervoor om dit laatste punt goed te evalueren en wanneer geen duidelijke verbetering van het aantal vrouwen in de top plaatsvindt ook voor deze groep een quotum in te voeren.

Het Kabinet kiest ervoor om het ingroeiquotum zo uit te voeren dat er bij een RvC sprake moet zijn van tenminste een derde vrouwen en een derde mannen. Hierdoor wordt het percentage iets verhoogd ten opzichte van de aanbeveling van de SER, maar gezien de relatief kleine aantallen zal dit nauwelijks effect hebben. Wanneer de Raad van Commissarissen dusdanig groot is dat 33% in plaats van 30% quotum wel effect heeft, vindt de FNV dat te rechtvaardigen. Wanneer een nieuwe benoeming niet leidt tot meer diversiteit of een afspiegeling van tenminste een derde wordt de benoeming nietig verklaard. De FNV steunt deze maatregel van harte.

Voor de overige Raden moeten bedrijven meer eigenaarschap tonen en ambitieuze en passende streefcijfers opstellen. Deze cijfers moeten vergezeld worden van een plan hoe deze cijfers te bereiken. Bij de SER wordt een structuur opgezet om bedrijven hierbij te ondersteunen. De FNV steunt deze maatregel zoals gezegd en hoopt dat bedrijven dit oppakken. Zo niet, dan is een quotum ook voor deze groep bedrijven onvermijdelijk. De FNV pleit ervoor dat werknemers, via de (C)OR, betrokken worden bij het opstellen van de streefcijfers en bij het opstellen van het begeleidende plan. De FNV wil er wel op aandringen dat het Kabinet omschrijft wat bedoeld wordt met "passend en ambitieus". In ieder geval zou opgenomen moeten worden in de wet dat het streefcijfer nooit nul zou mogen zijn, in overeenstemming met de aanbeveling van de SER.

Evaluatie

Deze maatregelen lopen in het voorontwerp na acht jaar af. Gezien de ervaringen de afgelopen tien jaar is de FNV van mening dat het een illusie is om te denken dat de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de top van het bedrijfsleven na acht jaar voltooid is. Diversiteit en emancipatiebeleid vergen een structurele inzet. De FNV vraagt dan ook om verlenging van de periode.

Overige aanbevelingen SER-advies Diversiteit in de top

De FNV wil er op wijzen dat het SER-advies "*Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling*" veel meer aanbevelingen heeft gedaan dan alleen deze gericht op vrouwen in de top van het bedrijfsleven. Zo heeft de SER ook geadviseerd om een vergelijkbare regeling voor de (semi)publieke sector te maken.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/09/20/bedrijvenmonitor-topvrouwen-2019>

Inmiddels is het advies verschenen van de Adviesgroep Vinkenburg². Hierin wordt geadviseerd om voor de (semi)publieke sector te starten met een streefcijfer van minimaal 30% vrouwen voor de Raden van Bestuur en Toezicht. Na vijf jaar zou deze regeling geëvalueerd moeten worden en zou indien noodzakelijk een wettelijk quotum met sanctie ingevoerd kunnen worden. De FNV heeft er begrip voor dat in de (semi) publieke sector nog niet gewerkt wordt met streefcijfers en dat een quotum met sancties een grote stap is. Daarentegen is de FNV van mening dat juist de publieke sector een grote verantwoordelijkheid heeft om het goede voorbeeld te geven. Om die reden zou de FNV willen oproepen om in de (semi)publieke sector niet net zo lang te wachten als in het bedrijfsleven en toch te overwegen om direct een quotum in te voeren.

Ook zouden er streefcijfers opgesteld moeten worden om ook meer culturele diversiteit in de top van het bedrijfsleven te realiseren. Bovendien adviseerde de SER nadrukkelijk om niet aan *cherry picking* te doen, maar vooral de integrale aanpak over te nemen. Daarbij gaat het in het kort om het verbeteren van de algehele positie van vrouwen en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, het versterken van het diversiteits- en inclusiebeleid van arbeidsorganisaties, een stevigere aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en de specifieke maatregelen voor de top. De FNV gaat er vanuit dat de beleidsmaatregelen op deze punten meegenomen worden in de komende formatie.

Tot slot wil de FNV benadrukken dat met deze wet een belangrijke stap wordt gezet in het realiseren van meer gelijke kansen voor vrouwen en mannen om hun gewenste loopbaan na te streven. De FNV roept u dan ook op deze wet te steunen.

Met vriendelijke groet,



Kitty Jong
Vicevoorzitter FNV

² <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-onderwijs-cultuur-en-wetenschap/documenten/kamerstukken/2020/12/15/rapportage-adviesgroep-vinkenburg-sturing-en-beleid-evenredige-vertegenwoordiging-semi-publieke-top>