



Figure 1 logo vrouwenraad

V/M IN ADVIES- EN BESLUITVORMINGSORGANEN EN IN TOPFUNCTIES

Dossier met stand van zaken van de evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in advies- en besluitvormingsorganen en in topfuncties zowel in de in de privé-sector als bij de overheid

Inhoud

Analyserapporten van het IGVM.....	3
Maatregelen van de overheden	5
<i>Federaal</i>	<i>5</i>
Regelgeving bedrijfsleven	5
Regelgeving advies- en bestuursorganen	6
Personeelsbeleid overheid.....	7
<i>Vlaanderen</i>	<i>7</i>
Regelgeving advies- en bestuursorganen	7
Personeelsbeleid overheid.....	8

Het 'glazen plafond' als symbolisch beeld illustreert dat vrouwen veel minder dan mannen kunnen opklimmen naar topfuncties in privé- ondernemingen en bij de overheid.

Het gaat in dit dossier zowel om de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in raden van bestuur van ondernemingen en van overheidsorganen met adviserende bevoegdheid als over topfuncties in bedrijven en in de overheidsadministraties.

We stellen nog altijd een globale ondervertegenwoordiging van vrouwen vast. Nochtans schrijven meer meisjes zich sinds het midden van de jaren 1990 in voor het hoger onderwijs dan jongens en neemt ook de werkgelegenheidsgraad van vrouwen toe. In de groep die bijvoorbeeld hoger onderwijs gevolgd heeft bedroeg de werkgelegenheidsgraad voor vrouwen 79,2% in 2004 en 80% in 2014 en bij mannen was dat respectievelijk 86,1% en 84,3%.

Wetgevende maatregelen proberen hieraan te verhelpen. De rode draad is een vertegenwoordiging van ten minste één derde leden van het minder vertegenwoordigde geslacht in raden van bestuur van ondernemingen en in adviesorganen van overheden. Dit quotum geldt ook voor de eerste twee niveaus van het personeel van de federale overheid. Het Vlaams personeelsbeleid hanteert streefcijfers: 33% voor vrouwen in top- en middenkader tot 2015 en vanaf 2016 wordt dat 40%.

Analyserapporten van het IGVM

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen publiceerde in [2009](#) en in [2013](#) analyserapporten die een overzicht bieden van de vertegenwoordiging v/m aan de top van de hiërarchie in diverse maatschappelijke domeinen: de al dan niet beursgenoteerde ondernemingen, werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties, media/redacties, academische besturen, ordes van vrije beroepen, NGO's, de rechterlijke macht, de strijdmacht, de federale overheid, de nationale bank van België.

In januari 2016 publiceert het Instituut [De eerste balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur](#). Het percentage vrouwen in de bestuursraden van de onderzochte bedrijven blijkt op 6 jaar verdubbeld te zijn: van 8,2% in 2008 naar 12,7% in 2012 en 16,6% in 2014. De dwingende aanpak werkt dus maar de vastgestelde minimumdoelstelling van minstens een derde vrouwen is bij een groot aantal bedrijven nog lang niet bereikt. De wet is al van toepassing voor de overheidsbedrijven sinds 2012, maar treedt voor de grote beursgenoteerde ondernemingen pas in werking in 2017 en voor de kleine ondernemingen in 2019.

In 2014 haalde maar 13,4% van de onderzochte bedrijven, of 16 van de 119, het derde vrouwen voorzien door de wet. In 2012 was het maar 8,4% van de bedrijven.

De beursgenoteerde privéondernemingen die de wettelijke doelstelling hebben bereikt in 2014 zijn Melexis, Sioen Industries, Aedifica, Delhaize, Elia System Operator, KBC Ancora, Fountain, GIMV, IEP Invest, QRF, Umicore, Fluxys, Lotus, Immobel, Compagnie du Bois Sauvage, EVS Broadcast, Zenitel en Financière de Tubize. Melexis en Sioen Industries scoren het hoogst met respectievelijk 50% en 44% vrouwen in hun bestuursraden.

Alle economische overheidsbedrijven, evenals de Nationale Loterij voldeden aan de wettelijke doelstelling in 2014, maar sommige doen het beter dan andere. Zo telde de raad van bestuur van Proximus 50% vrouwen in 2014, die van Infrabel 40%, bij Bpost ging het om 33%, bij Belgocontrol en de NMBS/NMBS holding 30%. De Nationale Loterij landde op 42%.

De grootte van de onderneming lijkt een invloed te hebben op het genderevenwicht in de raad van bestuur van een beursgenoteerde onderneming. De aanwezigheid van vrouwen in de bestuursraden van de Bel20-bedrijven ligt hoger (21,5%) dan bij de besturen van ondernemingen uit de Bel Small (13,7%).

De resultaten variëren ook naargelang de sectoren. Dit geldt zowel in de privésector als bij de overheid. Ondernemingen met minder goede resultaten (12 à 14% vrouwen) zijn terug te vinden in de financiële sector, de geneesmiddelenindustrie, de bouw, het transport en de exploitatie van elektriciteit. De meeste bedrijven maken deel uit van deze sectoren (77 van de 119).

De ondernemingen die het meeste vooruitgang hebben geboekt op het gebied van de gendergelijkheid in hun raad van bestuur maken deel uit van de sectoren die verband houden met chemie, textiel en voeding en technologie. Het aantal vrouwen verdrievoudigde er tussen 2008 en 2014, tot een gemiddelde van 20%.

Tot slot blijkt dat het totaal aantal leden in de bestuursraden min of meer gelijk is gebleven sinds de publicatie van de wet. Er werden dus geen extra plaatsen gecreëerd voor vrouwen, maar ze volgden daadwerkelijk mannen op bij de hernieuwing van de mandaten.

De wet van 28 juli 2011 is niet van toepassing op de directiecomités. Toch heeft het Instituut ook gekeken naar de mate van gelijkheid van vrouwen en mannen in de strategische en beslissingsfuncties. Vrouwen zijn er heel zwak vertegenwoordigd. In 2014 telde bijna de helft van alle onderzochte directiecomités (47,8%) geen enkele vrouw, en 39,1% maar één. In tegenstelling tot de bestuursraden geldt dat hoe kleiner een

onderneming is, hoe meer gelijkheid in het directiecomité. Zo tellen de bedrijven van de Bel Small meer vrouwen in hun directiecomités (17,3%) dan de Bel20-bedrijven (15,2%).

In de directiecomités van de overheidsbedrijven zijn vrouwen amper aanwezig en in bepaalde gevallen helemaal niet. Het gaat dan over 6,6% vrouwen, tegenover 12,1% voor alle bedrijven samen. Sommige overheidsbedrijven die de wet op de quota in de bestuursraden wel naleven, zoals de NMBS, of die nog beter doen, zoals Bpost, hebben geen enkele vrouw in hun directiecomité.

Het Instituut wijst opnieuw op het belang van het beschermen, versterken en flexibeler maken van de systemen voor ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking en om vaders aan te moedigen om er gebruik van te maken. Het pleit er ook voor dat er genderquota worden opgelegd voor de directiecomités van beursgenoteerde ondernemingen en autonome overheidsbedrijven, want dat is de meest efficiënte manier om op korte termijn daadwerkelijke resultaten te boeken op het vlak van gendergelijkheid.

Maatregelen van de overheden

De overheden nemen al geruime tijd genderspecifieke initiatieven om het glazen plafond te doorbreken:

Federaal

Regelgeving bedrijfsleven

De [wet van 28 juli 2011](#) tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij voert ***voor alle leden van de Raad van Bestuur een quotum in van ten minste één derde leden van het minder vertegenwoordigde geslacht*** (binnen zes jaar voor zeer grote bedrijven, acht jaar voor kleine en middelgrote ondernemingen en onverwijld voor overheidsbedrijven). Bij niet-naleving van deze bepalingen zijn er sancties: nietigheid van de benoeming of opschorting van de financiële voordelen. De evaluatie door het Parlement van de impact van de wet op de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur is voorzien tijdens het twaalfde jaar na de inwerkingtreding ervan, namelijk in 2023.

Regelgeving advies- en bestuursorganen

De [wet van 17 juli 1997](#) tot wijziging van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid

De wet van 20 juli 1990 stelt dat telkens in een adviesorgaan één of meerdere mandaten ten gevolge van een voordrachtprocedure te begeven zijn, er *per mandaat*, door elke voordragende instantie, de *kandidatuur van minstens één man en één vrouw moet voorgedragen worden*. De wet van 1997 vult aan dat wanneer niet voldaan wordt aan deze voorwaarde, de bevoegde minister de kandidaturen naar de voordragende instantie terugstuurt. Zolang niet aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan, blijft het te begeven mandaat vacant. Een afwijking is mogelijk mits een bijzondere motivering in het voordrachtdocument.

Volgens de wet van 1990 mag *ten hoogste twee derden van de leden van een adviesorgaan van hetzelfde geslacht zijn*. De Koning kan een adviesorgaan van het toepassingsgebied van deze wet uitsluiten via een besluit van de Ministerraad. De minister van gelijke kansen legt om de twee jaar verslag voor aan de federale Kamers over de uitvoering van deze wet. De wet van 1997 verduidelijkt dat wanneer niet aan de een derde/twee derde vertegenwoordiging kan voldaan worden, het adviesorgaan niet op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen, behalve wanneer de minister onder wiens bevoegdheid dit adviesorgaan ressorteert, de onmogelijkheid om te voldoen met voldoende redenen omkleed aan de minister van gelijke kansen meedeelt. Wanneer het adviesorgaan opnieuw wordt opgericht of samengesteld moet de bedoelde motivering worden gegeven voor de benoeming van de leden. De minister van gelijke kansen licht de Ministerraad in omtrent deze onmogelijkheid. De motivering wordt door de Ministerraad beschouwd als zijnde afdoende, tenzij die binnen de twee maanden een andere beslissing neemt.

Het [Koninklijk besluit van 17 februari 2000](#) houdende uitvoering van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid sluit een aantal organen uit van het toepassingsgebied van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met een adviserende bevoegdheid:

- 1° de directieraden, de colleges van diensthoofden en de wetenschappelijke raden;
- 2° de overlegcomités die zijn ingesteld door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 3° de interdepartementale stagecommissie;
- 4° de interparastatale stagecommissie;
- 5° de Raad van beroep voor opperamptenaren;
- 6° de Raad van beroep voor leidende ambtenaren;

7° de Raad van beroep voor het leidend personeel van de wetenschappelijke instellingen van de Staat;

8° de beroepscommissie inzake beroepsongeschiktheid.

Het [Koninklijk besluit van 19 januari 2010](#) tot vaststelling van de samenstelling en de werking van de **Commissie voor de bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in adviesorganen** is een uitvoeringsbesluit van de wet van 20 juli 1990. Deze Commissie wordt opgericht binnen de Raad van de Gelijke voor Mannen en Vrouwen en vergadert minstens tweemaal per jaar en geeft advies aan de minister van gelijke kansen over de afwijkingaanvragen van adviesorganen. Deze commissie is geactiveerd sinds januari 2016 met een eerste advies over een afwijking aangevraagd door de Wetenschappelijke Raad voor Ioniserende Stralingen opgericht bij het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle (FANC).¹ De Vrouwenraad is vertegenwoordigd in deze Commissie.

Personeelsbeleid overheid

Het [Koninklijk Besluit van 2 juni 2012](#) tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel legt v/m quota vast in de *eerste twee niveaus van de overheid*. Voortaan moet *ten minste één topambtenaar op drie van hetzelfde geslacht zijn*. Diensten die de vereiste normen niet halen, zullen de voorkeur moeten geven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht bij gelijkwaardige laureaten.

Vlaanderen

Regelgeving advies- en bestuursorganen

In Vlaanderen zijn het [decreet van 13 juli 2007](#) ter bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in de advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid (het zogenaamde 'MEP-decreet') en het [Besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2007](#) tot vaststelling van de uitzonderingsprocedure inzake een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid van kracht. Het decreet bepaalt dat *maximum twee derde van de leden van de advies-, beheers- of bestuursorganen van de Vlaamse overheid van hetzelfde geslacht* mogen zijn.

¹ Zie: Adviezen [Commissie Adviesorganen](#)

De voorloper van dit decreet en besluit is het decreet van 15 juli 1997 van de Vlaamse Raad houdende invoering van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen en het Besluit van de Vlaamse Regering van 18 februari 2000 tot vaststelling van de voorwaarden en de procedure inzake het verzoek om afwijking krachtens artikel 6 van het decreet van 15 juli 1997 houdende invoering van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen.

In het verdere verleden was er het Besluit van de Vlaamse Executieve van 19 december 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid.

Personeelsbeleid overheid

Binnen de Vlaamse overheid is een gemeenschappelijke visie op het personeelsbeleid ontwikkeld. Diversiteit en gelijke kansen is één van de invalshoeken. Het [Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2015](#) stelde volgende streefcijfers voorop:

- 33% voor vrouwen in top- en middenkader
- 4% voor personen met een migratieachtergrond
- 3% voor personen met een arbeidshandicap

Vanaf **2016** worden de *streefcijfers* – conform het regeerakkoord – voor de meeste doelgroepen opgetrokken, wat dan ook gekoppeld wordt aan een nieuw strategisch meerjarenplan:

- **40% voor vrouwen in top- en middenkader**
- 10% voor personen met een migratieachtergrond (gekoppeld aan nieuwe definitie)
- behoud van 3% voor personen met een arbeidshandicap, maar de Vlaamse overheid zal verhoogde inspanningen doen om deze te bereiken

In 2014 was 24,4% van de topmanagers in Vlaanderen een vrouw. De dalende trend die na 2009 zichtbaar was, wordt voor het eerst doorbroken. Wel zat de Vlaamse overheid nog niet in de buurt van het streefcijfer van 33%.

Zes beleidsdomeinen haalden wel de grens van een derde vrouwen in het topmanagement, met Onderwijs en Vorming voorop (40%), gevolgd door Werk en Sociale Economie (37,5%), Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (35,7%) en Internationaal Vlaanderen, Cultuur, Jeugd, Sport en Media en Departement Algemeen Regeringsbeleid met elk 33,3%. Deze beleidsdomeinen hadden geen enkele vrouwelijke leidinggevende aan de top: Bestuurszaken, Financiën en Begroting, Landbouw en Visserij en Mobiliteit en Openbare Werken.

In het middenmanagement waren er 33,6% vrouwen en behaalde de Vlaamse overheid in 2014 wel het opgelegde streefcijfer. Het totale aantal afdelingshoofden daalde, maar er waren wel vijf vrouwen meer dan in 2013.

Acht beleidsdomeinen hadden in 2014 minstens een derde vrouwen onder de afdelingshoofden, namelijk Leefmilieu, Natuur en Energie (36,7%), Departement Algemeen Regeringsbeleid (40%), Onderwijs en Vorming(40%), Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (40,6%), Financiën en Begroting (50%), Bestuurszaken (52,4%), Ruimtelijke ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed (64,7%)en Mobiliteit en Openbare Werken (65,9%).

[Andere rapporten over vrouwen in leidinggevende functies bij de Vlaamse overheid](#)

Maatregelen en projecten

- [Wo Mentoring](#)
- [Vlechtwerk](#)
- [Internationale Vrouwendag](#)
- [Combinatie werk-privé](#)