

Actuele info over quota en vrouwen in topfuncties vind je op:

http://www.rosadoc.be/joomla/index.php/kwesties/actueel_in_het_nieuws/quota_bestuursraden.html
op de RoSa website www.rosadoc.be

Debat: TOPVROUWEN AAN DE TOP Over quota voor vrouwen in topfuncties

Onderdeel van het WowMen! project, georganiseerd door Kaaitheater en deBuren

Dinsdag 16 maart 2010, van 20:30 tot 22:30
Kaaistudio's, Onze-Lieve-Vrouw van Vaakstraat 81 1000 Brussel

Debateurs:

Karen Celis (historicus en politicoloog)

Yamila Idrissi (Vlaams parlamentslid sp.a en advocate)

Paul Kalma (Nederlands Tweede Kamer-lid PvdA, initiatiefnemer van het wetsvoorstel waarbij Nederlandse ondernemingen met meer dan 250 werknemers minimaal 30% vrouwelijke leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht moeten hebben)

Gwendolyn Rutten (gemeenteraadslid Aarschot Open Vld en ex-kandidaat partijvoorzitterschap)

Bob Van den Broeck (Raadgever gelijke kansen voor het kabinet van Min. Pascal Smet)

Moderator: **Liesbeth Van Impe** (journalist Het Nieuwsblad)

'Vaak is een vrouw de juiste man op de juiste plaats', aldus Europees commissaris voor concurrentie Neelie Kroes in haar campagne voor een vrouwelijke Europese voorzitter. In eigen land wil Joëlle Milquet (CDH) quota's invoeren bij de overheid en bij beurgenoteerde bedrijven. Mediaminister Ingrid Lieten wil meer vrouwen op tv. Drie vrouwen aan de top die pleiten voor meer vrouwen in topfuncties. Meer en meer mensen zijn het erover eens dat waar het gaat om selectiecriteria van bedrijven, er nog heel wat moet veranderen voor vrouwen echt gelijke kansen hebben. De roep om quota lijkt steeds sterker te worden. Maar is quotering het juiste middel? En wat is dan een realistisch streefcijfer? En trekken we de lijn dan ook door: quota voor alle minderheden?

Bij wijze van inleiding worden de resultaten voorgesteld van een onderzoek naar topfuncties in de podiumkunstensector, een samenwerking van Kaaitheater en het VTI (Vlaams Theater Instituut). Op elf jaar tijd blijkt er weinig veranderd: in de categorie 'volledige artistieke leiding' of 'makers' is het vrouwenaandeel nauwelijks toegenomen. De verhouding man-vrouw in de credits is slechts verschoven van 70/30% naar 61/39%. Ook in de raden van bestuur en bij de directies van stadstheaters en podiumkunsten centra is de genderverhouding onevenwichtig. Vrouwen die tot de theatertop behoren, werken overigens meestal in het 'jeugdtheater'. Opmerkelijk is dat het merendeel van de medewerkers van podiumkunsten centra wel vrouw is. De podiumkunsten sector is dus vrouwelijk, maar niet in de hoogste regionen.

Het belang van vrouwen aan de top

Op de vraag waarom het invullen van topfuncties door vrouwen belangrijk is, benadrukt Gwendolyn Rutten dat we onder ogen moeten zien dat er iets niet klopt en het durven

© RoSa vzw, 2010

Bibliotheek, Documentatiecentrum en Archief voor Gelijke Kansen m/v, Feminisme en Vrouwenstudies
Koningsstraat 136 - 1000 Brussel <http://www.rosadoc.be> - info@rosadoc.be

benoemen. Meer dan de helft van de bevolking is immers vrouw en bovendien is het aandeel vrouwelijke afgestudeerden aan de universiteit vandaag 60%. Met andere woorden: een evenredige deelname aan de top zou gewoon logisch zijn. Voor Yamila Idrissi moet de invulling van topfuncties inderdaad een afspiegeling zijn van de samenleving, maar ligt het probleem bij de overwegend mannelijke besluitvorming. Volgens haar zijn het mannelijke bestuurders die beslissen dat vrouwen niet doorstromen naar hogere functies, en op die manier dit systeem in stand houden.

Tegenargumenten voor vervrouwelijking van topfuncties?

Van Impe vraagt nu of er tegenargumenten bestaan voor meer vrouwen in topfuncties. Alle deelnemers van het debat zijn het met elkaar eens dat er geen enkel goed argument tegen te vinden is. Voor Paul Kalma is het een morele zaak. Bovendien is een ondervertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties volgens hem economisch niet verstandig, aangezien onderzoek uitwijst dat bedrijven beter presteren met vrouwen in de top. Bob Van den Broeck wijst erop dat iedereen het er intussen wel mee eens is dat uitsluiting niet door de beugel kan. Voor hem (en voor minister Pascal Smet) is het middel, de oplossing nu belangrijk.

'Vrouwen missen ambitie'

Van Impe vermeldt een volgens haar vaak gehoorde drogreden: vrouwen zouden ambitie missen en zich liever op hun gezin concentreren. Rutten waarschuwt voor het veralgemenen van individuele gevallen. Het glazen plafond bestaat wel degelijk, en het kritische moment ligt volgens haar ongeveer acht à tien jaar na de eerste stappen van een vrouw op de arbeidsmarkt. We zien dat vrouwen hierna niet langer doorstoten naar hogere niveau's. Vaak komt dit immers overeen met het moment dat vrouwen kinderen beginnen te krijgen. Hierdoor zijn ze vaak afwezig op het werk (zwangerschaps- en ouderschapsverlof) en door deze achterstand worden ze door mannen ontmoedigd. De Europese cijfers spreken volgens haar voor zich: slechts 11% van de topfuncties in de EU-landen wordt bezet door vrouwen.

Celis vindt het belangrijk dat we het zogenaamde verschil in ambitie in de twee richtingen bekijken. Los van de gefnuikte ambities van vrouwen, hoe komt het dat mannen wél zo ambitieus zijn? Volgens haar is bij mannen sprake van een systematisch gevoede en aangespoorde ambitie, waarvan de kiemen reeds in de opvoeding liggen. Idrissi vergelijkt met de paritaire kieslijsten in de politiek. Door deze quotering blijken de vrouwen met ambitie wél aan het oppervlak te komen. Dat vrouwen per definitie ambitie missen is voor haar dan een drogreden waarvan het tegenbewijs dus in de politiek reeds geleverd is. Idrissi stelt vast dat het voor allochtone vrouwen zelfs nog moeilijker is om door te stoten, en hier ligt het kritische moment nog veel vroeger: reeds op jonge leeftijd worden deze meisjes vaak ontmoedigd om zelfs maar verder te studeren. Een topfunctie is dan totaal uitgesloten.

Van den Broeck benadrukt het gebrek aan zelfvertrouwen bij veel vrouwen als gevolg van een 'mannencultuur'. Het diversity@selor project van Selor probeert competente vrouwen te bereiken die hogerop willen door middel van aandacht in de rekruteringscommunicatie, het testen van testmateriaal op gender, het aanpassen van het cv voor topselecties, en daarnaast ook vrouwen te zoeken in hoge functies om te zetelen in de jury's bij topselecties. Volgens Van den Broeck slaagt Selor er in om deze vrouwen te bereiken.

Moeders en topfuncties

Van Impe gooit de uitspraak van Mia Doornaert in De Standaard (15 maart 2010) op tafel: *"Dat het de vrouwen zijn die kinderen krijgen, is nog steeds een belangrijke carrièrebooster voor middelmatige mannen."*

Rutten merkt op dat een topfunctie zoveel van je vergt dat de combinatie met de zorg voor een gezin gewoon moeilijk ligt. Volgens haar is dus een geïntegreerde visie nodig: een betere afstemming arbeid-gezin (voor mannen én vrouwen), en het aanwerven voor

topfuncties moet gebeuren op basis van competentie en niet zozeer anciënniteit. Op die manier kunnen mannen of vrouwen die hun arbeidsduur gedurende een periode op een lager pitje zetten voor het gezin, nadien evenveel kans maken om door te stromen naar hogere posities als zij die dit niet deden. Idrissi vindt dit niet voldoende: een mentaliteitswijziging is nodig, en die krijgt volgens haar een duwtje in de rug door middel van quota.

Kalma wijst op het belang van het actief en systematisch zoeken naar competente vrouwen door bedrijven en instanties. Als er niet systematisch naar jou als vrouw gezocht wordt, dan stel je je ambities lager. Ook Celis vindt het belangrijk dat de bal in het kamp ligt van de recruteerder: de "schuldvraag" verschuift hiermee van de achtergestelde groep (vrouwen) naar de achterstellende groep.

In het debat ontkent niemand dat het krijgen van kinderen vaak een keerpunt betekent in de carrière van vrouwen. Celis wil dat het heersende beeld van de 'zorgende vrouw' doorbroken wordt, en dat kan door de zorg te herverdelen. Jonge vaders moeten volgens haar aangemoedigd worden om het ouderschapsverlof op te nemen. Dit werkt het concurrentieel voordeel van mannen weg en neemt de angst weg om jonge vrouwen aan te werven. Op de vraag van Van Impe of het inkorten van het zwangerschapsverlof dan een oplossing is, antwoordt Rutten dat dit niet wenselijk is omdat de huidige 15 weken nodig zijn om fysiek te herstellen. Ze is echter geen voorstander van het voorstel in de EU om het zwangerschapsverlof op te trekken naar 22 weken omdat dit volgens haar fysiek niet nodig is. Het lijkt haar meer aangewezen om die extra periode te verdelen tussen man en vrouw. Hierbij wijst ze op het belang van flexibiliteit en het kunnen spreiden van die verlofdagen in de tijd, aangezien in de huidige situatie de overgang tussen zwangerschapsverlof en opnieuw gaan werken zeer abrupt gebeurt, met negatieve gevolgen voor de vrouw en haar werk.

Van Impe geeft aan dat mannen vaak zelfs de huidige tien dagen verlof niet opnemen, waarom zouden ze nu dan meer verlof gaan opnemen? Volgens Rutten moeten we misschien eens overwegen om een gedeeld ouderschapsverlof te verplichten. Celis stelt voor dat de verplichte dagen die de man dan niet opneemt, onherroepelijk verloren gaan. Van den Broeck benadrukt de rol die werkgevers hierin spelen: mannen worden door de bedrijfscultuur vaak allesbehalve aangemoedigd om ouderschapsverlof op te nemen. Daarom moet het beleid praten met de werkgevers om hen hierin te stimuleren. Iedereen is het hiermee eens en wil dat in de media en dergelijke meer over vaderschapsverlof gesproken wordt om het publiek te laten wennen aan het idee.

Van den Broeck stipt aan dat minister Smet van plan is een brochure te maken voor vaders ter promotie van het opnemen van het ouderschapsverlof.

Idrissi stelt vast dat de politiek zelf niet altijd een goed signaal geeft als het gaat om het combineren van een topfunctie met een gezin. Ze geeft de Nederlandse Wouter Bos als voorbeeld die zijn hoge politieke functie opgeeft om zijn kinderen meer te kunnen zien.

Streefcijfers en quota

Kalma geeft uitleg over zijn voorstel voor amendement dat door het merendeel van de Nederlandse Tweede Kamer is goedgekeurd. Door het amendement zouden grote ondernemingen (met meer dan 250 werknemers) gebonden zijn aan een streefcijfer van 30% vrouwen in de Raad van Bestuur. Het gaat evenwel niet om een echte quotering – er wordt niet gestraft indien dit cijfer niet gehaald wordt – maar die bedrijven zouden hiermee wel verplicht worden dit minimumcijfer na te streven en verantwoording af te leggen indien ze dit niet halen.

Van Impe vraagt of dergelijke streefcijfers werken. Volgens Celis zijn er voorbeelden waar ze werken (bv. Scandinavië) maar evenveel voorbeelden waar ze hun nut niet bewezen hebben. Ze stelt vast dat er in Scandinavische landen een groter maatschappelijk draagvlak voor is en Kalma verdedigt de Noorse combinatie van quota met het actieve 'scouting' van capabele vrouwen. Van Impe merkt op dat quota in België toch gewerkt hebben voor de politiek, met de kieslijsten? Volgens Celis werken de politieke quota vooral door het debat dat ze hebben aangezwengeld en partijen een

vrouwvriendelijker imago wilden. De politieke quota in België garanderen geen vrouwelijke verkozenen en ze merkt op dat ze daarom ook goedgekeurd zijn. Rutten nuanceert dit aan de hand van de twee bovenste kopstemmen op de kieslijst die ingenomen moeten worden door een man en een vrouw, hetgeen zowel Rutten als Celis overigens afgeschaft willen zien.

Van den Broeck benadrukt dat de huidige Vlaamse regering nog steeds veel aandacht heeft voor het doen naleven van de verplichte 1/3 – 2/3 man-vrouw verhouding in de Raden van Bestuur. De Raden worden hier actief op gescreend.

Rol van het onderwijs en responsabilisering keuze arbeid-zorg

Er moet echter meer gebeuren, vindt Van den Broeck. Hij merkt op dat er in het onderwijs heel vaak genderstereotiepen leven. Leerkrachten moeten zich bewust worden van het feit dat zij jongens en meisjes vaak verschillend behandelen en op die manier hun toekomstige carrières sturen. In naam van minister Smet zegt hij dat moet worden gestreefd het onderwijs en de keuze van studierichtingen genderneutraler te maken en dit in overleg met de onderwijskoepels, auteurs en uitgevers van schoolboeken. Hij wil bestuderen wat de mogelijkheden hierin zijn. Smet wil ook de verhouding m-v rechtek bij leerkrachten om tot een genderevenwicht te komen in het begeleiden van kinderen. In verband met de combinatie arbeid-zorg wijst Van den Broeck ook op het belang van een grotere responsabilisering van koppels met kinderen. Of en hoe door één van beide ouders een carrière stap terug wordt genomen ten voordele van het gezin, moet volgens minister Smet berusten op een bewuste keuze van beiden. Ook hier is de minister van plan een brochure uit te werken, om ouders te informeren over de voor- en nadelen van minder werken. Smet wil onder meer de aandacht vestigen op de financiële en carrièreproblemen van veel gescheiden vrouwen die deeltijds gewerkt hebben tijdens hun huwelijk. Hij wil een clause uitwerken die koppels kunnen hanteren om in dit opzicht correcte afspraken te maken.

“Vrouwenstijl?”

Is een onderscheid tussen een mannelijke en vrouwelijke bestuurscultuur wenselijk? Is een vrouwelijke stijl een goed argument voor meer vrouwen in topfuncties? Volgens Celis werkt dit argument essentialiserend voor vrouwen. Meer dan de nadruk te leggen op “anders zijn” – wat in het nadeel van vrouwen kan werken – worden beter argumenten als rechtvaardigheid en democratisch denken naar voor geschoven. Ook het overnemen van een ‘mannencultuur’ is voor Celis niet aan te raden. Het is immers belangrijk dat de huidige normen zelf in vraag gesteld worden.

Verslag: Evelien Vanden Broeck

Meer info:

<http://www.kaaitheater.be/home.jsp>

<http://www.deburen.eu/nl/>