

Vergaderjaar 2012–2013

**33 469**

**Interparlementaire conferentie Gendergelijkheid**

**Nr. 1**

## **VERSLAG VAN DE INTERPARLEMENTAIRE CONFERENTIE**

Vastgesteld 1 november 2012

Op 3 oktober jl. vond de interparlementaire conferentie inzake «Gendergelijkheid – wat doen de nationale parlementen in de EU» te Brussel plaats. De interparlementaire conferentie had de vorm van een gemeenschappelijke vergadering tussen vertegenwoordigers van nationale parlementen uit 16 lidstaten en 3 kandidaat-lidstaten, de Europese High Level Group over Gendergelijkheid en Diversiteit en de commissie Vrouwenrechten en Gendergelijkheid in het Europees Parlement. Er werd gedebatteerd over vier onderwerpen: het bevorderen van gendergelijkheid in personeelsbeleid van parlementen, communicatiebeleid, vrouwen in de politiek en het bevorderen van gendergelijkheid door wetgeving op EU-niveau en nationaal niveau.

### **Het bevorderen van gendergelijkheid in personeelsbeleid van parlementen**

Mevrouw Angelilli, vice-president en voorzitter van de High Level Group Gendergelijkheid en Diversiteit, verzorgde een introductie over werkgelegenheid en personeelsbeleid in het Europees Parlement. 58,5% van het personeel in het EP is vrouw; ook in de hogere ambtelijke posities is een kleine meerderheid vrouw. Ondanks de aandacht die het EP geeft aan gendergelijkheid blijkt dat er toch een groot deel van vrouwen in het EP op lagere posities werkt. Grootste probleem lijkt het verenigen van het werkende leven met familie leven. Er zijn slechts vier parlementen (waaronder het Nederlandse) die een strategie hebben voor parlementariërs om het werkende en familieleven beter te kunnen combineren. In de Europese Commissie zijn er 12 voorzitters, waarvan geen enkele vrouw. De Europese Centrale Bank heeft alleen mannen in de topposities en onlangs is een vacature weer opgevuld door een man. In het Europees Parlement waren slechts 2 van de 29 voorzitters vrouw. In 1979 waren er 17% vrouwen in het EP, in 2009 34%, dus dat cijfer is verdubbeld. Terwijl het gemiddelde aantal vrouwen in de nationale parlementen is 25%. En slechts 23% van de vrouwen heeft een positie in een regering van een Europese lidstaat. En het aantal vrouwelijke voorzitters van politieke groepen in het EP en voorzitters van comités is zeer laag en dalend.

Hierna volgde een uitwisseling van ervaring tussen delegaties. Enkele delegaties noemden het hanteren van quota; zo heeft Portugal quota voor vrouwen, maar er wordt dan gezocht naar vrouwen met kwaliteit, dus vrouwen zitten wel degelijk op een positie op eigen verdienste. Het debat over quota is in Duitsland erg controversieel. Finland kent een regel dat onder elke regering een minister van gender-zaken ingesteld wordt. Griekenland heeft quota, maar het is essentieel dat er goede ondersteunende structuren bestaan voor vrouwen.

### **Communicatiebeleid: het bevorderen van gendergelijkheid door communicatie**

Mevrouw Podimata en de heer Karas, beiden vice-voorzitters die verantwoordelijk zijn voor informatiebeleid, pers en betrekkingen met burgers. Beiden gaven inzicht in de pogingen van het Europees Parlement om gendergelijkheid te bevorderen, zoals met campagnes, website, social media, viering van de internationale vrouwendag, etc.

Delegaties gaan in op de stand van zaken in hun lidstaat. Daarnaast merkt de delegatie van Polen op dat het hanteren van quota niet de oplossing van het probleem is, er moet ook beter naar vrouwen geluisterd worden. De Spaanse delegatie is van mening dat leden van parlementen persconferenties moeten geven die gericht zijn op het verbeteren van de positie van vrouwen. De Luxemburgse vertegenwoordiger, één van de weinige mannen, oppert dat het goed zou zijn om programma's te starten die gericht zijn op mannen in plaats van op vrouwen.

### **Vrouwen in de politiek: het bevorderen van gendergelijkheid tussen politici in parlementen en regeringen.**

Mevrouw Pietikäinen, lid van het Europees Parlement en rapporteur van het rapport over «Vrouwen in politieke besluitvorming: kwaliteit en gelijkheid»<sup>1</sup>, gaf een inleiding waarin zij opmerkte dat er veel minder vrouwen zijn op hoog niveau op allerlei terreinen dan mannen en vaak op secundaire posities, zoals vicevoorzitter. Er is nog geen gelijk loon voor gelijk werk en vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de «zachtere» sectoren. De beschikbaarheid van diensten zoals dagopvang zou een constitutioneel recht moeten zijn. Zij lichtte enkele aanbevelingen uit het rapport toe:

Politieke partijen zouden op alle niveaus gelijkwaardig moeten zijn. Het zou verplicht moeten zijn om in de partijconstituties het principe van pariteit te hebben, dit zou voorwaarde moeten zijn voor financiering van de partij.

Bij verkiezingen zou het aantal vrouwen en mannen gelijk moeten zijn en met name bij individuele verkiezingen is positieve actie nodig voor vrouwelijke kandidaten omdat vrouwen minder verdienen.

De Europese Commissie zou het nastreven van pariteit en gelijkheid bij EU-verkiezingen moeten financieren.

Posities in parlementen (voorzitterschappen van commissies) zouden gelijk verdeeld moeten zijn, ook inhoudelijk – en dus niet alleen vrouwen in sociale/emancipatie posities en mannen in economische posities.

Elke lidstaat zou een mannelijke en vrouwelijke kandidaat moeten voorstellen voor Europese posities.

Het Europees Parlement heeft een brief aan de Europese Raad geschreven om voor te stellen het rapport te agenderen en om aan te geven dat er nog nooit in de Europese Raad is gesproken over gendergelijkheid.

Mevrouw Pietikäinen roept op om na te denken over een gezamenlijk met nationale parlementen en het Europees Parlement op te zetten informeel netwerk over gendergelijkheid.

<sup>1</sup> Officiële titel: Report on women in political decision-making – quality and equality (2011/2295(INI)), 3 februari 2012, A7-0029/2012, Europees Parlement.

Vervolgens wisselden de delegaties de ervaringen in de verscheidene lidstaten uit en welke activiteiten plaatsvinden om gendergelijkheid op politiek niveau te verbeteren. Er zijn verschillende initiatieven; zo zijn er in Polen in beide Kamers parlementaire projecten opgestart om de rol van vrouwen te laten toenemen. In 2011 is in Polen de kieswet aangepast om naar pariteit te streven: op de kieslijsten in het Europees Parlement, in het nationaal parlement en in gemeenteraden dient de deelname van vrouwen tenminste 30% te zijn, zo niet dan wordt de kieslijst niet geregistreerd. Daardoor vindt nu een toename plaats van het aantal vrouwen op politieke posities in Polen. De delegatie van Italië meldt dat inzake de openbare consultatie over vrouwen in besturen van beursgenoteerde bedrijven er een nationale consultatie heeft plaatsgevonden, waaruit blijkt dat men van mening is dat het beter is om op lokaal/regionaal niveau te beginnen met streven naar gendergelijkheid. De Zweedse delegatie geeft aan dat er in het parlement en de regering bijna pariteit bereikt is en dat de reden hiervoor is de beschikbaarheid van diensten als kinder- en ouderopvang en ouderschapsverlof voor mannen en vrouwen. Ook is er een referentiegroep in het parlement met een vrouw uit elke commissie, waarin besproken wordt wat er nog verbeterd kan worden in het parlement. In Duitsland is het streven naar gendergelijkheid opgenomen in de grondwet, maar in de praktijk is hier nog actie nodig.

### **Het bevorderen van gendergelijkheid in wetgeving – op EU-niveau en nationaal niveau.**

Europees Commissaris Reding geeft een toelichting op haar plannen rondom het streven naar meer vrouwen in besturen van beursgenoteerde bedrijven. Zij geeft aan dat er een rol is voor alle niveaus, het Europese, regionale, nationale en lokale niveau, en dat we zelf een voorbeeld moeten stellen. Zo streefde de voorzitter van de Europese Commissie, Barroso, ernaar om meer vrouwelijke Europees commissarissen aan te stellen; 33% van de Europees Commissarissen is vrouwelijk. In haar eigen directoraat generaal heeft Reding 80% vrouwen in topmanagementposities en 60% in middenmanagement posities. Inmiddels zijn er 3 resoluties door het Europees Parlement aangenomen die de Europese Commissie oproepen tot wetgeving inzake het verbeteren van de genderbalans in besturen van beursgenoteerde bedrijven.

Mevrouw Reding wijst op onderzoeken uit het bedrijfsleven waaruit blijkt dat een positief verband bestaat tussen het aantal vrouwen in senior posities en de financiële en economische prestaties van een bedrijf. Daarom werkt zij nu aan een wettelijk instrument om gendergelijkheid te bevorderen in raden van besturen van beursgenoteerde bedrijven. Zij doet dit samen met vier andere Europees Commissarissen: de heer Tajani voor Industrieel beleid en ondernemerschap, de heer Rehn voor Economische en Monetaire Zaken, de heer Barnier voor Interne Markt en de heer Andor voor Werkgelegenheid en Sociaal Beleid. Mevrouw Reding geeft verder aan dat 60% van de universitair afgestudeerden vrouw is en dat een aantal *business schools* in Europa gezamenlijk een lijst hebben opgesteld met 8000 hooggekwalificeerde vrouwen die klaar voor het bestuur zijn. Het aantal vrouwen in besturen in de EU is tussen 2010–2011 toegenomen met 1,9%, vooral dankzij de 11 lidstaten die al werken met quota voor het aantal vrouwen. De andere lidstaten hadden stagnerende cijfers of zelfs dalende cijfers.

Daarnaast geeft mevrouw Reding expliciet aan dat de Europese Commissie in het voorstel aandacht besteedt aan de subsidiariteit en proportionaliteit en dat dit voorstel erg subsidiariteits-vriendelijk is:

het voorstel zal alleen gaan over vrouwelijke *non-executive* functies in besturen; men zal niet interveniëren in management posities; het voorstel zal alleen bedrijven betreffen die beursgenoteerd zijn, met uitzondering van het midden- en kleinbedrijf; kwalificatie moet beslissend zijn, dus geen verplichte vrouwen op posities. Als het niet mogelijk is om een vrouw te vinden dan is er een flexibiliteits-clausule; alle quota-wetgeving zal tijdelijk moeten zijn. Het doel is om het glazen plafond te doorbreken, daarna is het quotum niet langer nodig; Lidstaten kunnen zelf kiezen welke sanctiemogelijkheden zij zullen hanteren; in de richtlijn zullen sancties genoemd zijn waarvan lidstaten er een of meer kunnen kiezen. Niet duidelijk is of lidstaten ook eigen sanctiemogelijkheden zullen kunnen kiezen. Het op Europees niveau aanpakken van dit probleem is belangrijk volgens Reding omdat het voor de Interne Markt een *level playing field* creëert.

Uit de daaropvolgende interventies blijkt dat dit debat in Duitsland controversieel is en dat daarom volgens de Duitse vertegenwoordiger duidelijke signalen nodig zijn. Een Europarlementariër van de liberale fractie geeft aan dat deze fractie actie van de Europese Commissie op dit terrein gesteund heeft en dit zal blijven doen en dat het Europees Parlement geïrriteerd is door de reactie van de Raad [brief 9 lidstaten aan Barroso en Reding]. Mevrouw Reding antwoordt hierop dat ze een «erg vreemde brief van sommige ambassadeurs» heeft ontvangen. Daarnaast ontving zij nog vele andere brieven, waaronder een positieve vanuit Frankrijk. De vertegenwoordiger van de Zweedse *Riksdagen* geeft aan dat Noorwegen genoemd wordt als voorbeeld voor quota in de raden van bestuur, maar dat dit in Noorwegen leidde tot meer macht in handen van enkele vrouwen, niet tot meer vrouwen in raden van bestuur. Dit voorstel is erg omstreden in Zweden. Het Tweede Kamerlid, mevrouw Berckmoes-Duindam, merkt op dat de Tweede Kamer voorstander is van een betere genderbalans in Raden van Bestuur van beursgenoteerde bedrijven en hiertoe in 2009 tijdelijke nationale wetgeving aangenomen heeft die per 1 januari 2012 in werking is getreden, inclusief een streefcijfer van 30% vrouwen in raden van bestuur en raden van commissarissen. Een ruime meerderheid van de Kamer onderschrijft echter het uitgangspunt dat diversiteit in ondernemingsbesturen een verantwoordelijkheid is van nationale lidstaten, bedrijven, werkgevers en werknemers. De meerderheid in de Kamer is dan ook geen voorstander van bindende quota op Europees niveau.

Berckmoes-Duindam,  
delegatielid

Timmer,  
EU-adviseur van de commissie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap