



EUROPEAN WOMEN SHAREHOLDERS
DEMAND GENDER EQUALITY

GENDERGELIJK LEIDERSCHAP
EUROPESE VROUWELIJKE
AANDEELHOUDERS MAKEN
DE WEG VRIJ

MANAGEMENT-SAMENVATTING & AANBEVELINGEN



www.ewsdge.eu

MANAGEMENTSAMENVATTING

EUROPESE VROUWELIJKE AANDEELHOUDERS EISEN GENDERGELIJKHEID (EWSGDGE)

Het doel van het EWSGDGE project (www.ewsdge.eu) is om een gendergelijk leiderschap te bereiken binnen bedrijven. Het project, dat voornamelijk is gefinancierd door de Europese Commissie en het Duitse Ministerie voor Gezin, Ouderen, Vrouwen en Jeugd (BMFSFJ), het Duitse Ministerie voor Justitie en Gelijikheid van Saksen-Anhalt, de Finse Kamer van Koophandel en de Duitse Vereniging van Vrouwelijke Juristen (djB), is 16 mei 2014 gestart en loopt tot 15 mei 2016.

Het is de opvolger van het zeer succesvolle Duitse Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung project, dat vijf jaar duurde (2009–2014) en geleid werd door de djB. De djB besloot partners te zoeken om het project binnen de Europese Unie (EU) doorgang te geven. In 2013 vond de djB, die als coördinator functioneerde voor het EWSGDGE projectvoorstel, verscheidende partners: De Vereniging van Europese Vrouwelijke Juristen (EWLA) en nationale verenigingen van vrouwelijke juristen (EWLA Bulgarije, de Franse Vereniging van Vrouwelijke Juristen) (A.F.F.J.) en de Hongaarse Vereniging van Vrouwelijke Juristen (advocaten). Dit grote netwerk sloeg de handen in elkaar met de djB om nationale coördinatoren te zoeken en samen te brengen voor België, Bulgarije, Finland, Frankrijk, Duitsland, Hongarije, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Spanje en het Verenigd Koninkrijk. De Finse Kamer van Koophandel nam de rol van adviseur op zich, evenals de Universiteit van West-Engeland, Magdeburg-Stendal, Universiteit Toegepaste Wetenschappen, nam de leiding over de evaluatie van het EWSGDGE project en produceerde een kortfilm over EWSGDGE. Het Ministerie voor Justitie en Gelijikheid van Saksen-Anhalt was gastheer van de projectbijeenkomsten en het uiteindelijke congres.

De bedoeling van het EWSGDGE project was om tijdens de eerste helft van 2015 de jaarlijkse algemene aandeelhoudersvergaderingen (AGM's) van de bedrijven uit de EURO STOXX 50 index bij te wonen, evenals van een selectie van de bedrijven uit de BUX, SOFIX en FTSE 100 indexen en een enquête te verzenden om de raad (van commissarissen) van deze bedrijven om gedetailleerde informatie te vragen over de vertegenwoordiging van vrouwen binnen leiderschapsfuncties van hun bedrijf (raad van bestuur en/of raad van commissarissen, maar ook andere managementfuncties), evenals over de activiteiten en

prestaties van het bedrijf met betrekking tot het bevorderen van de carrière van vrouwen (bijvoorbeeld de versnelde programma's voor management door vrouwen).

Tussen januari en september 2015 waren 125 weergegeven bedrijven binnen 11 lidstaten betrokken bij EWSGDGE activiteiten. Hun AGM's werden bijgewoond en/of ze werden gevraagd mondeling en/of schriftelijk de specifieke enquête te beantwoorden die door het EWSGDGE project werd ontwikkeld.

105 activisten ondernamen een indrukwekkend aantal activiteiten: de EWSGDGE website werd gemaakt en onderhouden, er werd contact gelegd met vertegenwoordigers van de bedrijven, een concept van de nationale toolkits werd opgesteld, de AGM bezoeken werden voorbereid, persberichten geschreven, voorbereidende nationale workshops werden georganiseerd, sommigen spraken tijdens AGM's, anderen notuleerden tijdens AGM's, er werden nationale vergaderingen en persconferenties gehouden, nationale congressen geïmplementeerd, analyses werden ontwikkeld en het idee achter het EWSGDGE project werd verspreid, vergaderingen met Chief Executive Officers (CEO's) werden gehouden en de kortfilm over EWSGDGE werd geproduceerd.

Tevens volgde het EWSGDGE project de respectievelijke wettelijke voortgang van de richtlijn betreffende vrouwen in de raden van bestuur op Europees niveau. Daarnaast verzonden de nationale coördinatoren ideeën voor overbrenging van de CSR-richtlijn.

De activiteiten binnen het EWSGDGE project maakten duidelijk dat Europa geen gelijk speelveld had: geen uniforme wetgeving die vrouwen (of mannen) de mogelijkheid bood om rechten af te dwingen of te streven naar diversiteit. Naast de geschikte en broodnodige wetgeving is het "toevoerkanaal" van groot belang, omdat dit een bewezen basis vormt om vrouwen in een raad van bestuur te krijgen.

We zijn verdere concrete stappen aan het plannen. We zijn ervan overtuigd dat we met onze activiteiten de weg naar gendergelijk leiderschap vrij kunnen maken. We willen de EWSGDGE activiteiten op nationaal niveau voortzetten, en dat minimaal in Frankrijk, het VK, Spanje en Duitsland. Dit is erg belangrijk omdat de richtlijn vrouwen in raden van bestuur momenteel is geblokkeerd op het niveau van de Ministerraad. Het is wenselijk, en het bewijs geeft zelfs

aan dat het imperatief is, om de EWSDGE activiteiten te ontwikkelen door het aantal geselecteerde bedrijven uit te breiden en face-to-face contact met geselecteerde vrouwelijke werknemers van die bedrijven. Het is belangrijk dat bedrijven verplicht zijn tijdig goed toegankelijke informatie ter beschikking te stellen met betrekking tot de data en tijden van AGM's, informatierechten voor aandeelhouders en grensoverschrijdende volmachten. Het is van cruciaal belang dat sprekers die voorstander zijn van gendergelijkheid met respect worden behandeld. Bedrijven zouden verplicht moeten worden om tijdig openbaar beschikbare, volledig schriftelijke antwoorden te geven op schriftelijke vragen over gendergelijkheid en CSR-kwesties die aan de bedrijven zijn gestuurd.

Uit het EWSDGE project zijn ook enkele aanbevelingen voortgevloeid op basis van onze belangrijkste bevindingen. Deze bevindingen zijn gebaseerd op

overtuigend, overweldigend bewijs van meer dan een decennium aan cumulatief onderzoek, actie en herzieningen binnen de gehele EU. Dit bewijs bestaat uit resultaten van eerdere projecten in Duitsland, Spanje en Frankrijk, evenals alle activiteiten van het EWSDGE project zelf gedurende een periode van twee jaar. Het is gebaseerd op Finse nationale en internationale literatuur en wordt overal ter wereld als goede praktijk beschouwd.

De EU wordt als wereldleider beschouwd op het gebied van gendergelijkheidsprincipes, beleid en wetgeving. Het functioneert als een blok op internationaal vlak van gendergelijkheidskwesties binnen bijvoorbeeld de Verenigde Naties (VN). Dit is een enorme verantwoordelijkheid voor de EU, een verantwoordelijkheid waar men trots op mag zijn. Deze aanbevelingen helpen dit wereldleiderschap te behouden.

AANBEVELINGEN



Ambitieuze wetgeving en beleid op Europees en nationaal niveau zijn noodzakelijk

1. Een bindende wetgeving met betrekking tot gendermaxima aannemen.
2. De overheid moet een politiek besluit nemen waardoor beide geslachten minimaal 40 procent vertegenwoordigen binnen de raad van bestuur van bedrijven in eigendom van de staat.
3. De vertegenwoordiging van vrouwen in de bedrijfsstructuur moet transparanter worden.
4. Studies en statistieken voorbereiden omtrent vrouwen die leiderschapsposities bekleden.
5. Gelijke salarissen conform transformerende gelijkheid positief ontwikkelen.
6. Het verband tussen de principes van gendergelijkheid en overheidsopdrachten versterken.
7. Voordelen ontwikkelen voor bedrijven die een sterk, bewezen gendergelijkheidsbeleid hanteren.
8. Effectieve, intelligente sancties ontwikkelen voor bedrijven die zich er niet aan houden.
9. De Europa 2020 strategie aanvullen met transformerende gendergelijkheidsmaatregelen.



Bedrijven moeten in actie komen en hun bedrijfscultuur veranderen

10. Het "toevoerkanaal" voor leiderschap ontwikkelen en implementeren, en een groep met vrouwelijke talenten opstellen.
11. Realiseren dat vrouwen met besluitvormingsfuncties een goede zaak zijn.
12. De bedrijfsstrategie voor gendergelijkheid ontwikkelen, communiceren, implementeren en volgen.



Een verandering in de maatschappelijke perceptie is nodig

13. De gelijkheid tussen vrouwen en mannen als fundamenteel recht erkennen en implementeren.
14. Gendergevoelige voorlichting aanmoedigen en implementeren.
15. Campagnes over gendergelijk leiderschap lanceren om het openbare bewustzijn te vergroten.

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Duitse Vrouwelijke Advocaten Vereniging

(Deutscher Juristinnenbund e.V. – djb)
Project Coördinator
Ramona PISAL (Voorzitter)
Anklamer Str. 38, 10115 Berlin
geschaefsstelle@djb.de
www.djb.de

EWSDGE Projectbureau:

Sabine OVERKÄMPING, Research Director
Anke GIMBAL, Managing Director
Miruna WERKMEISTER, Project Manager
Linda WALCZAK, Communication Manager
Rabea AICHELIN, Project Assistant
www.ewsdge.eu

PROJECT COÖRDINATOR:



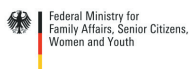
PROJECT PARTNERS:



GEFINANCIERD DOOR:



MEDEGEFINANCIERD DOOR:



Deze publicatie kwam tot stand met de financiële steun van het PROGRESS Programma van de Europese Unie. De inhoud van deze publicatie valt onder de uitsluitende verantwoordelijkheid van de Duitse Vrouwelijke Advocaten Vereniging (djB) en kan op geen enkele manier beschouwd worden als een weergave van de zienswijze van de Europese Commissie.

© 2016

Duitse Vrouwelijk Advocaten Vereniging (djB) – alle rechten voorbehouden.