

Emancipatiebeleid tegen het glazen plafond

“Women are still largely outnumbered by men in positions of responsibility in politics and business, as well as in other fields. The reasons for the under-representation of women in power and decision-making are multifaceted and complex”¹

Inleiding

EU-genderrichtlijn

De Europese Commissie vindt het tempo waarin vrouwen naar de top van bedrijven doordringen onvoldoende. Het bevorderen van gendergelijkheid zou bijdragen aan de economische groei en competitiviteit van Europese bedrijven. Om die reden heeft de Europese Commissie een richtlijn opgesteld waarin kort gezegd staat dat per 1 januari 2020 minimaal 40% van de niet-uitvoerende bestuurders (vergelijkbaar met commissarissen) aan de top van beursgenoteerde bedrijven uit vrouwen moet bestaan. De bedrijven dienen zelf streefcijfers op te stellen voor uitvoerende bestuurders.²

Nederland

Nederland onderschrijft het belang van het bevorderen van een sterke positie van vrouwen in de top van bedrijven. Nederland heeft tot eigen beleid besloten: In het kader van gendergelijkheid is per 1 januari 2013 een streefcijfer ingesteld van 30% vrouwen in de top van en voor grote vennootschappen, beursgenoteerd of niet.

Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap Jet Bussemaker. In dat kader zegt Jet Bussemaker in haar veelbesproken Emancipatienota:³

“Gelijke rechten voor mannen en vrouwen betekent dat mannen en vrouwen voor de wet gelijk zijn. Dat lijkt vandaag de dag vanzelfsprekend, toch is het nog maar een recent verschijnsel. (...) Die gelijkheid is geen gegeven, maar moet van dag tot dag worden onderhouden en vraagt om beleidsinterventies.

De afgelopen honderd jaar gingen deuren die eeuwenlang voor vrouwen gesloten waren, één voor één open. Op de arbeidsmarkt, in de rechtspraak, op universiteiten, in politiek en bestuur, op straat en in het gezin.

(...)

Handelde de overheid vroeger vanuit de opvatting dat zij wist wat goed was voor haar burgers, nu wil de overheid mensen juist stimuleren zelf en met elkaar beslissingen te nemen, autonoom te zijn. De overheid streeft anno 2013 naar een pluriforme maatschappij, waarin eenieder, ongeacht sekse of seksuele identiteit, zoveel mogelijk in vrijheid vorm kan geven aan zijn of haar leven. Maar ook dat vraagt om overheidshandelen. (...)

Bij autonomie speelt ook economische zelfstandigheid een niet te onderschatten rol. Simone de Beauvoir noemde het al een van de belangrijkste voorwaarden voor vrouwen om zich als individu te

Advertentie

Wat als het
weer
druk wordt?

Dan is het goed te weten dat wij een flexibele schil van interim-advocaten en kandidaat-notarissen voor u hebben.

Kijk op onze website www.letableau.nl,
mail naar info@letableau of bel 020 5237600.
Ook voor training, coaching en advies.

Le Tableau 
VOOR DE ADVOCATUUR EN HET NOTARIAAT

realiseren. (...) Economische zelfstandigheid bevordert de weerbaarheid, omdat mensen dan niet op financieel gebied afhankelijk zijn van een ander. (...) Veel gehuwde, niet-werkende vrouwen lijken zich niet te realiseren dat, als het inkomen van hun man wegvalt, het gezin niets heeft om op terug te vallen.

(...)

Wetten en regels zijn dus nooit het antwoord of de oplossing, maar zijn de vertaling van waarden en maatschappelijke ontwikkelingen en ze ondersteunen verandering. Eigen initiatief is altijd de motor geweest achter emancipatievraagstukken en oplossingen, en ook in deze tijd geldt nog steeds dat eigen initiatief en autonomie de katalysator moeten zijn.

(...)

De overheid mag van vrouwen dus wel vragen hun talenten en kennis te gebruiken en in te zetten voor de maatschappij. (...) Daarnaast mag de overheid ook van mannen en vaders vragen hun steentje bij te dragen aan de emancipatie van vrouwen. Mannen kunnen bijvoorbeeld helpen de weg vrij te maken voor meer vrouwen in de top van bedrijven. En als vaders meer bij de opvoeding van hun kinderen betrokken worden, krijgen moeders meer kans te participeren op de arbeidsmarkt.

(...)

Dit kabinet is ervan overtuigd dat al deze invloeden vragen om beleid gericht op ontkokering en op het wegnemen van schotten tussen verschillende beleidsterreinen. Als coördinerend Minister voor Emancipatie leg ik de noodzakelijke verbindingen”.

Stelling

Tegen deze achtergrond en met name de in blauw weergegeven tekst legt het ABB aan vijf Amsterdamse advocaten de volgende stelling voor:

“Het emancipatiebeleid van minister Jet Bussemaker gaat het glazen plafond doorbreken”

Marg Janssen, advocaat en partner gezondheidsrecht bij Van Doorne N.V.

“Bij Van Doorne duidt het aantal vrouwelijke compagnons niet op onzichtbare barrières. Wel heb ik het samenvallen van de “opbouw” van een gezin en het werken aan een carrière als een uitdagende periode ervaren waarin keuzes onvermijdelijk zijn. Je kunt nu eenmaal maar op een plek tegelijk zijn. Terecht benoemt Bussemaker de impact van die



keuzes op carrières van vrouwen en roept ze op tot betrokkenheid daarbij van mannen en vaders. Ik voorzie wel dat glazen plafonds verdampen als die betrokkenheid toeneemt.

Ingegeven door de wens van mijn partner zich te oriënteren op een andere invulling van zijn toekomst, is bij ons thuis weer een nieuwe situatie ontstaan: een fulltime vader. Het maakt het leven een stuk overzichtelijker.”

Tijmen Noordoven, advocaat arbeidsrecht bij Rutgers & Posch

“De stelling gaat uit van het bestaan van een glazen plafond (alleen) voor vrouwen. Opmerkelijk genoeg stellen nagenoeg alle topvrouwen in de media dat zij het glazen plafond in hun weg naar de top niet zijn tegengekomen. Deze topvrouwen werken, net als topmannen, (meer dan) fulltime. In deze discussie gaat het vooral om keuzes. Als je meer tijd aan het gezin besteedt, betekent dat automatisch dat je minder tijd aan het werk besteedt. Dat kan gevolgen hebben voor de groeimogelijkheden, maar hoeft niet. Wanneer je beschikt over voldoende kwaliteiten en bereid bent je extra in te spannen, bijvoorbeeld door ’s avonds, in het weekend of op een parttime dag wat te werken, kan deze achterstand worden ingelopen. Het maakt bij deze keuzes en inspanningen niet uit of je man of vrouw bent, maar welke keuzes je maakt en welke extra inspanningen je bereid bent te verrichten. Deze keuze moet in volle vrijheid en in onderling overleg per huishouden worden gemaakt, zonder bemoeienis van de overheid.”



Paula Boshouwers, mediationadvocaat bij ReulingSchutte

“Ja, het emancipatiebeleid is een belangrijke pijler onder de vrouwenemancipatie. Of dit het glazen plafond – als dat al bestaat – gaat doorbreken, is de vraag. Ik denk dat het een goede stap is op de, vanaf de jaren ’50, ingezette weg naar een gelijkwaardige economische positie van mannen en (alle soorten) vrouwen, want dat is waar de discussie over het glazen plafond wat mij betreft over zou moeten gaan: feitelijke economische gelijkheid. Daar zijn we in Nederland nog niet. Dat Bussemaker hiervan een speerpunt maakt is goed in een maatschappij waarin wel eens gedacht lijkt te worden dat de emancipatie van vrouwen nu wel zo’n beetje voltooid is. Ik ben benieuwd naar de implementatie.”



Remco Klötters, advocaat IE- en Mediarecht bij Van Kaam

“Emancipatie en het doorbreken van onnatuurlijke beperkingen zijn een groot goed. Niemand zou moeten toejuichen dat personen op basis van sekse worden uitgesloten van bepaalde functies. Het beleid van Bussemaker is een vorm van ‘positieve discriminatie’, een fenomeen dat oorspronkelijk de clausule ‘bij gelijke geschiktheid’ bevatte. Nu die dit keer ontbreekt en het hier ook nog eens om de top van het bedrijfsleven gaat, zal de kritiek niet van de lucht zijn. Bedrijven zullen hameren op het belang van ‘de beste persoon op de juiste plek’, op het risico van onbestuurbare ondernemingen en blijvende ongelijkheid tussen bestuurders.



Los van de vraag of deze bezwaren terecht zijn denk ik dat het streefcijfer van Bussemaker het onderwerp in ieder geval op de agenda

zet. Het dwingt het bedrijfsleven zich rekenschap te geven van de man-vrouw verdeling en daarmee lijkt mij in ieder geval sprake van een begin. En hoeveel is 30% nou helemaal?”

Inge Hamstra, advocaat Clifford Chance, Bank- en Effectenrecht

“Of het glazen plafond door het beleid gebroken gaat worden in de advocatuur is een goede vraag. Zeker in een internationale context zal een beleid door een Nederlandse minister niet direct verschil maken in mijn optiek. Om meer vrouwen in de top van de advocatuur vertegenwoordigd te krijgen zijn er – uiteraard – veel zaken relevant.



Ik beperk me nu tot het noemen van drie punten in het bijzonder: (i) bewustwording van verschillen tussen werkwijze van mannen en vrouwen (zie onder andere de boeken van Pat Heim, *Learning to Lead* en *Hardball for Women* en je weet wat ik bedoel), (ii) deze verschillen ook erkennen (in het dagelijkse werk maar zeker ook bij de beoordelings“maatstaven”) en deze verschillen positief te benutten, (iii) ruimte bieden voor een “pauzeknop” om tijdelijk iets minder te werken om bijvoorbeeld de zorg voor eventuele kinderen op je te nemen, om na een paar jaar op “play” te kunnen drukken.

Door deze drie stappen te zetten kan men naar mijn mening in de advocatuur de opgeleide vrouwen en bijbehorende kennis en talent behouden, zullen (hopelijk) steeds meer vrouwen een voorbeeldfunctie vervullen, verlaten als gevolg daarvan minder vrouwen voortijdig de advocatuur vanwege eventuele kinderwens en gedachte dat een en ander niet te combineren is (maar natuurlijk, net als mannen eventueel voor andere redenen) en komen er op die manier automatisch meer vrouwen in de top.

Hierbij geldt uiteraard niet alleen dat de kantoorcultuur bovenstaande moet ondersteunen, even zo belangrijk is de manier waarop een en ander thuis geregeld is. Immers: je moet accepteren dat niet alles altijd perfect geregeld kan zijn. De uitdaging is om de zaken die je wil en kan uitbesteden, ook daadwerkelijk uit handen te geven. Dat zorgt voor rust thuis, en dus ook op kantoor. ■

- 1 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm.
- 2 http://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/dossiers/eu_voorstel_gendergelijkheid.jsp.
- 3 Hoofdlijnenbrief Emancipatiebeleid 2013-2016, Kamerstukken II, 2012/13, 30420, nr. 177 met bijlage waarin de beleidsmaatregelen staan.

Advertentie



**administratie- en
advieskantoor
TRENCO**

kantoor:
Van Nijenrodeweg 887
1081 BH AMSTERDAM
Tel.: 020 - 6758765
Fax: 020 - 3790244

Uitsluitend ten behoeve van:

ZELFSTANDIG GEVESTIGDE
ADVOCATEN
en KANTOORKOSTENCOMBINATIES

verzorgen wij:

- Boekhoudingen, financiële administraties
- Jaarstukken, ondernemersplannen
- Belastingzaken, fiscale adviezen
- Beheer van gezamenlijke praktijkkostenrekeningen

Vraag vrijblijvend om inlichtingen:

Telefoon: (020) 675 87 65
E-mail: info@trenco.nl