

Vrouwen aan de top

Aanbevelingen

Een betere vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvorming is geen onontgonnen beleidsdomein. Integendeel, in de voorbije jaren werden verschillende initiatieven genomen om de toegang voor vrouwen tot leidinggevende functies te verbeteren en iedere discriminatie op dit vlak weg te werken. Nochtans blijkt uit de resultaten van deze studie dat de doorstroming van vrouwen vaak nog te beperkt blijft. Met het oog op het versneld wegwerken van de ondervertegenwoordiging, formuleert het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen de volgende aanbevelingen.

1. Sensibiliseren

Vreemd genoeg moeten sommige mensen er nog van overtuigd worden dat er geen verband bestaat tussen sekse en goed leiding geven. Bovendien zijn debatten rond dit thema niet altijd verhelderend. Vooral de neerslag van populaire psychologie in de media stuikt gemakkelijk in de valkuil van het verschildenken: mannen zouden zus zijn, vrouwen dan weer zo. Als vanzelfsprekend worden die twee heel sterk tegenover elkaar gesteld. Meer nog, het ene zou maar beginnen waar het andere ophoudt. Dergelijke besprekingen dienen maar één doel: het versterken van storende stereotypen.

In die zin blijft het nodig om te sensibiliseren rond vrouwen en besluitvorming. Vrouwen aan de top is eenvoudigweg een kwestie van efficiëntie en van rechtvaardigheid: efficiëntie, omdat leidinggeven best wordt toevertrouwd aan de meest bekwame mensen, ongeacht hun geslacht, en rechtvaardigheid, omdat het systematisch belemmeren van de carrières van een hele bevolkingsgroep, omwille van wat voor vooroordelen dan ook, onrechtvaardig en onaanvaardbaar is. Op persoonlijk vlak is het echter ook een kwestie van het bevestigen van keuzes; nog al te vaak worden vrouwen te weinig gesteund door hun directe omgeving wanneer ze investeren in hun carrière, terwijl ze – net als mannen – verdienen dat die net trots op hen is. Op die manier wordt bovendien ook voor de volgende generatie het gebrek aan goede rolmodellen weggewerkt.

2. Quota waar nodig

Niemand houdt van quota, maar niemand kan ook hun onmiddellijk effect ontkennen. In die zin vormen quota de meest efficiënte manier om ondervertegenwoordiging aan te pakken en – voorlopig – wellicht de enige die voldoende garanties op resultaten biedt. De vooruitgang die er de laatste decennia geboekt is op het vlak van de politieke vertegenwoordiging van vrouwen was er zonder de quotawetgeving niet gekomen. Het ligt dan ook voor de hand dat het invoeren van quota overwogen wordt in andere domeinen dan nu al het geval is, vooral wanneer de vooruitgang in gendergelijkheid onvoldoende, of zelfs onbestaande is.

3. Erkennen van goede praktijken

Zelfs op domeinen waar geen enkele regeling van kracht is, kan er vaak toch een tendens worden waargenomen in de richting van meer gelijkheid. Heel wat vrouwen en mannen leveren immers inspanningen om het glazen plafond te doorbreken en de goede doorstroming van vrouwelijk potentieel te verzekeren. Deze inspanningen mogen erkend worden, bijvoorbeeld door het benoemen van goede praktijken.

4. Ondersteuning van initiatieven

Vrouwen op weg naar de top zijn dynamische vrouwen. Het hoeft dan ook niet te verwonderen dat er tal van initiatieven ontstaan doordat vrouwen netwerken en elkaar ondersteunen en coachen. Deze initiatieven verdienen voldoende ondersteuning van de overheid.

Initiatieven hoeven overigens niet noodzakelijk specifiek naar vrouwen gericht zijn. De genderdimensie kan ook op een andere manier worden ingebouwd. Zo zou bijvoorbeeld een algemeen coaching-programma voor aankomend leidinggevend talent het principe kunnen hanteren dat er voor elke gecoachte man minstens één vrouw gecoacht wordt.

5. Stem vrouw/Steun vrouw

De specifieke mechanismen voor het bereiken van de top en de obstakels onderweg verschillen naargelang de context. Soms is de vertegenwoordiging van vrouwen letterlijk een kwestie van afvaardiging, zoals bij de leden die zetelen in de bestuursorganen van de ordes van vrije beroepen, of bij de sociale partners. In een dergelijke context kan een “Stem vrouw”-campagne nuttig zijn.

Meer algemeen moet een “Steun vrouw”-principe gehanteerd worden. Het doorstromen van vrouwen naar de top zal in de praktijk dikwijls staan of vallen met het daadwerkelijk investeren in vrouwelijk potentieel.

6. Meten van de evolutie

Er was erg veel vraag naar een update van deze brochure. Op zich bewijst dit dat deze gegevens belangrijk zijn voor veel mensen die rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken zijn bij het beleid. Een systematische en regelmatige update van de gegevens is dan ook sterk aan te bevelen.

De cijfers over de aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur en het management van ondernemingen vergen vrij veel onderzoekswerk. Voor een systematische monitoring van deze gegevens moeten ze anders gerapporteerd worden. Wellicht kunnen deze statistieken jaarlijks gepubliceerd worden door de Nationale Bank.