

Amsterdam, 5 april 2016

Geachte professor van Maanen,

Graag maakt Atria gebruik van de mogelijkheid om een reactie uit te brengen op het consultatiedocument van uw commissie. Deze reactie beperkt zich tot het onderdeel Diversiteit (2.1.5).

Atria heeft in het opdracht van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen de effectiviteit van het diversiteitsbeleid in ons omringende landen onderzocht¹. Uit deze internationale voorbeelden hebben wij een aantal conclusies getrokken over wat werkt.

1. Onze eerste conclusie is dat zelfregulering door middel van een Corporate Governance Code een effectief middel kan zijn om te komen tot meer genderdiversiteit in het bestuur en het toezicht van ondernemingen. Vooral als bedrijven zelf mede de regie krijgen over de te stellen doelen (de zgn. flexi-quota). Naast het wettelijk streefcijfer van 30% verdient het dus aanbeveling dat de herziene Corporate Governance Code ook zelfgekozen doelen bevat. Daarbij zijn eigen bijstelmomenten en concrete afspraken over het aantal benoemingen dat nodig is om de doelen te bereiken een cruciale voorwaarde voor het welslagen. Uiteraard zouden dan ook alle ondernemingen het 'pas toe of leg uit'-principe moeten naleven.
2. De monitoring van het aandeel van vrouwen in topposities is het meest effectief als deze een onderdeel is van de uitvoering van de herziene Corporate Governance Code. Het helpt als de Code zelf sancties oplegt. Dit leidt tot het opvoeren van de onderlinge druk en het ontstaan van 'witte lijsten' (naming & faming), en naar keuze zwarte lijsten (shaming). Dit werkt in een aantal landen beter dan de formeel-juridische weg van sancties en boetes.
3. Tot slot is het voor het bereiken van een kritische massa van vrouwen in topposities en het creëren van een positieve spiraal richting een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen cruciaal om het benoemingsproces transparanter en inclusiever te maken. Voor het bereiken van een kritische massa van vrouwen op de bestuursfuncties zijn flexibele interne carrièrepaden een voorwaarde.

Uit paragraaf 4 blijkt dat u met de herziene Corporate Governance Code een cultuurverandering in de Nederlandse ondernemingen nastreeft. Uit ons onderzoek blijkt dat een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in het bestuur en het toezicht van de ondernemingen vanzelf leidt tot een andere cultuur in bedrijven.

Met vriendelijke groet,



Drs. Antia Wiersma

Adjunct-directeur Atria, Kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis

¹ Atria, Internationale voorbeelden beleid Topvrouwen, Amsterdam, november 2016. Zie: http://www.atria.nl/atria/nl/actueel/publicaties_en_aanwinsten/pid/column2_1/rp_column2_1_elementId/1_374_223