



WOMEN Inc.
Hoogte Kadijk 143 F19
1018 BH Amsterdam

6 april, 2016

Onderwerp: reactie Consultatiedocument Corporate Governance Code

Geachte heer Van Manen,

Met veel belangstelling hebben we het voorstel voor herziening van de Nederlandse Corporate Governance Code gelezen. WOMEN Inc. ziet de Code als belangrijke richtlijn voor integer en transparant bestuur. Dit heeft niet alleen positieve impact op duurzame waardecreatie van ondernemingen zelf, maar ook op de samenleving als geheel.

WOMEN Inc. zet zich al jaren in voor het creëren van gelijke kansen voor vrouwen en mannen. We zetten maatschappelijke issues in beweging door alle verantwoordelijke partijen aan te spreken en samen te brengen. Werkgevers zijn een van de belangrijke partijen. Wij zijn daarom blij dat de Commissie het publieke debat stimuleert omtrent de herziening van de Code en stakeholders de mogelijkheid geeft hun reactie te geven.

WOMEN Inc. is verheugd te zien dat de representatie van vrouwen aan de top onderdeel uitmaakt van het consultatiedocument. Graag vragen wij uw aandacht voor twee punten die ons inziens ook niet mogen ontbreken in de Code:

1. TRANSPARANT LOONBELEID M/V

Het is onacceptabel dat er in Nederland nog steeds sprake is van een loonverschil van 17,6% tussen mannen en vrouwen. In de financiële sector is het loonverschil zelfs 30%. Hoewel bij wet verboden, krijgen vrouwen nog altijd niet hetzelfde betaald voor hetzelfde werk. Vrouwen worden lager ingeschaald dan mannen en onderhandelingsvaardigheden spelen onterecht mee in het bepalen van het salaris, dit [constateerde](#) het College voor de Rechten van de Mens recent in hun onderzoek onder Hogescholen. Meer transparantie over lonen is noodzakelijk om loonverschillen bloot te leggen en het bewustzijn over ongelijke beloning te vergroten. WOMEN Inc. is in 2014 gestart met de [campagne 'Waar is mijn 3 ton'](#) om aandacht te vragen voor het loonverschil in Nederland en [roept daarbij ook werkgevers op](#) hun verantwoordelijkheid te nemen en werk te maken van [een eerlijk loonbeleid](#).

WOMEN Inc. pleit voor:

'Erkenning vanuit bestuurders dat een eerlijk loonbeleid een essentieel onderdeel is van verantwoordelijk ondernemerschap en meer transparantie over beloningsbeleid noodzakelijk is, door cijfers over beloningsverhoudingen tussen mannen en vrouwen openbaar te maken en in het jaarverslag verantwoording af te leggen over de inspanningen om loonverschillen tegen te gaan.

WOMEN Inc. verzoekt de Commissie om bovenstaande als extra principe op te nemen in de Corporate Governance Code waar het gaat over Beloningen (3) om zo een eerlijk en transparant beloningsbeleid op alle niveaus in de organisatie te stimuleren.

WOMEN INC



2. ZORGVRIENDELIJKE CULTUUR

Momenteel combineert een op de twee werknemers werk met zorgtaken voor kinderen. Bijna een op de vijf werknemers combineert werk met mantelzorg. Door de komst van de participatiesamenleving neemt de zorgdruk onder werknemers steeds verder toe. Alarmerend is het psychisch ziekteverzuim als gevolg van stress dat de laatste vijf jaar is verachtvoudigd. Overbelasting door de combinatie van werk en zorg speelt hierbij een steeds grotere rol. Het gemiddeld verzuim in Nederland kost jaarlijks 13 miljard euro. 90% van de werkgevers is niet op de hoogte van deze kosten. Daarbij is het risico op uitval met name onder vrouwen groot, omdat zij nog altijd het grootste deel van de zorgtaken op zich nemen naast hun betaalde werk. Tegelijkertijd geven ook steeds meer mannen aan dat zij het belangrijk vinden om meer tijd te besteden aan de zorg voor hun kinderen en naasten.

WOMEN Inc. zet zich in voor een [nieuwe verdeling van zorg en werk](#) in Nederland en roept alle stakeholders op om hun verantwoordelijkheid hierin te nemen. Met werkgevers zijn we in gesprek hoe zij een [effectief en eerlijk zorgbeleid](#) kunnen creëren. Voorwaarde hiervoor is een cultuur van openheid en vertrouwen waar oprechte interesse wordt getoond in de medewerkers en een emotioneel gezonde werkomgeving wordt geboden. [Onderzoek onder werkgevers](#) laat zien dat er vaak nog een taboe heerst op het bespreekbaar maken van de combinatie van werk en zorg en werkgevers niet open communiceren over verlofregelingen. Hierin ligt een belangrijke verantwoordelijkheid voor bestuurders aangezien zij een voorbeeldfunctie hebben voor de onderneming als geheel.

WOMEN Inc. pleit voor:

'Erkenning vanuit bestuurders dat in een tijd waarin een steeds groter beroep wordt gedaan op werknemers om werk en zorg te combineren een zorgvriendelijk beleid een essentieel onderdeel is van verantwoordelijk ondernemerschap, door transparant te zijn over verlofregelingen en in het jaarverslag verantwoording af te leggen over de inspanningen om medewerkers te ondersteunen bij een betere balans tussen werk en zorg.

WOMEN Inc. verzoekt de Commissie om bovenstaande als extra principe op te nemen in de Corporate Governance Code waar het gaat over Cultuur (4).

Wij zien met belangstelling uw reactie tegemoet en vertrouwen erop dat u deze twee punten serieus bestudeert en in overweging neemt tijdens de consultatiefase.

Mocht u vragen en/of opmerkingen hebben dan kunt u ons bereiken via contactpersoon Saskia de Hoog via 020 7884231 of saskia@womeninc.nl.

Hoogachtend,



Jannet Vaessen,
Algemeen Directeur WOMEN Inc.