

Werken aan een beter genderevenwicht in de raden van bestuur van EU-agentschappen

De EU-agentschappen zijn een belangrijk onderdeel van de Europese Unie en werken aan uiteenlopende onderwerpen die van invloed zijn op het dagelijks leven van vrouwen en mannen, zoals voedselveiligheid, vervoer, gendergelijkheid en nog veel meer.

Elk agentschap wordt geleid door een raad van bestuur die verantwoordelijk is voor de vervulling van het mandaat van het agentschap. De leden van raden van bestuur zijn doorgaans vertegenwoordigers van de lidstaten, de Europese Commissie en het Europees Parlement, of andere agentschappen.

Ondanks de inzet van de EU voor gendergelijkheid in de besluitvorming is genderevenwicht in de raden van bestuur van de EU-agentschappen nog ver te zoeken. Slechts een op de drie raden van bestuur wordt voorgezeten door een vrouw. Wat de leden betreft, is de man-vrouwverhouding nog slechter.

De leden van raden van bestuur worden voornamelijk benoemd door de lidstaten, gevolgd door de Europese Commissie en het Europees Parlement.

In 2015 was slechts 30 % van de door de lidstaten benoemde leden van raden van bestuur vrouw. De Europese Commissie en het Europees Parlement benoemen respectievelijk 26 % en 40 % vrouwen.

Woordenlijst en thesaurus gendergelijkheid

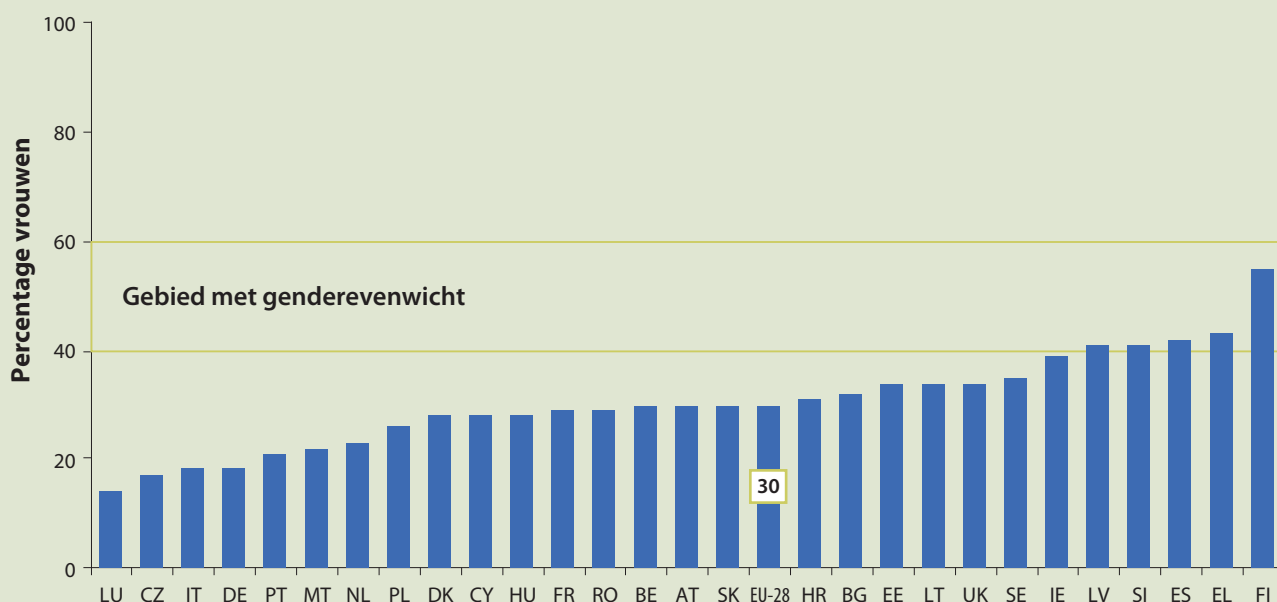
Pariteitsdrempel

Bij het streven naar een gelijke deelneming van vrouwen en mannen wordt over het algemeen uitgegaan van een 50/50-participatiegraad als pariteitsdoelstelling. De Raad van Europa legt de pariteitsdrempel bij een minimumparticipatiegraad van 40 % voor zowel vrouwen als mannen.

<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>



Figuur 1 — Door de lidstaten aangestelde/benoemde vrouwen in raden van bestuur



Afnemend aantal vrouwelijke directeuren bij EU-agentschappen

In tegenstelling tot het fluctuerende maar in algemene zin stijgende aandeel vrouwelijke voorzitters van raden van bestuur vertoonde het aandeel vrouwen in uitvoerende directiefuncties tussen 2003 en 2009 een opwaartse trend (29 %, ofwel 6 van de 21 posities in 2009). Deze trend is echter gekeerd en het percentage vrouwen in uitvoerende directiefuncties nam af tot 16 % in 2014¹.

De EIGE-gegevensbank met genderstatistieken is een nuttig instrument voor het monitoren van de voortgang van het genderevenwicht in de besluitvorming bij EU-agentschappen. Relevante gegevens zijn te vinden onder het kopje „vrouwen en mannen in de besluitvorming“.

Toen het aantal EU-agentschappen in 2011-2012 steeg van 24 naar 37, begonnen vrouwen achterop te raken in de besluitvorming op directieniveau en gingen de nieuwe functies voornamelijk naar mannen.

Gendervoorschriften hebben effect

In 2015 bevatten de oprichtingsverordeningen, of de latere versies daarvan, van slechts iets meer dan een kwart van de EU-agentschappen (10 van de 39) voorschriften inzake het genderevenwicht. Uit de bevindingen van EIGE blijkt dat het percentage vrouwen in raden van bestuur gemiddeld hoger ligt bij de agentschappen met dergelijke voorschriften. 30 % van de agentschappen met zulke voorschriften heeft genderevenwicht tot stand gebracht in de raad van bestuur, tegenover slechts 18 % van de agentschappen zonder dergelijke voorschriften.

Agentschappen met een genderevenwichtig bestuur

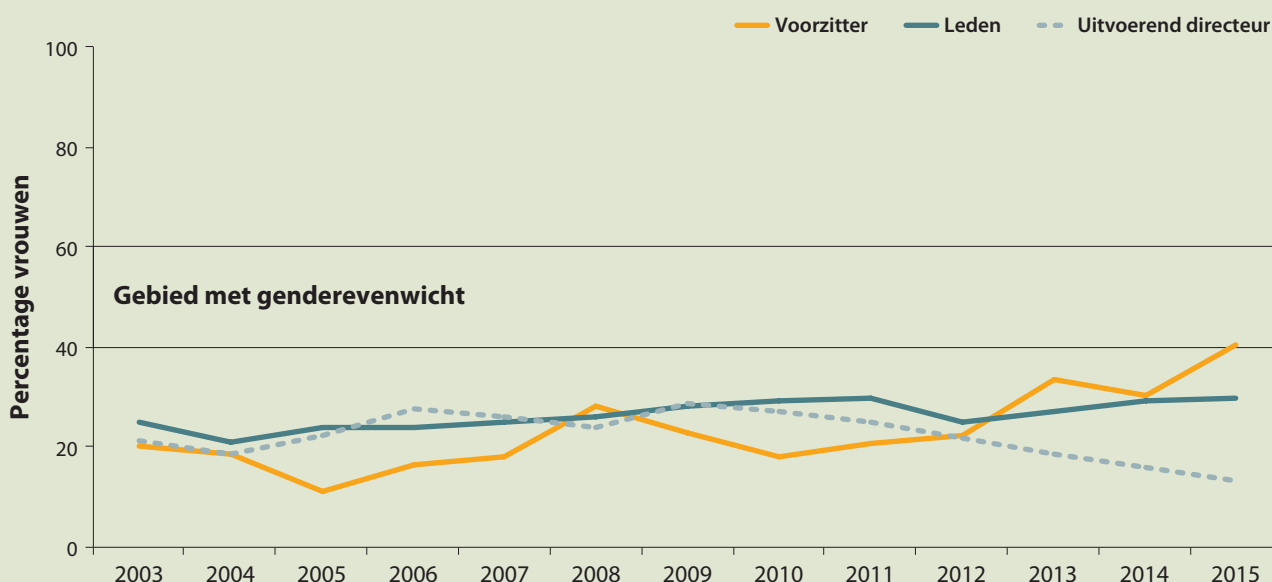
- Eurofound, ETF, FRA (met voorschriften inzake het genderevenwicht)
- CPVO, ECDC, ECHA, EUIPO, CdT (zonder voorschriften inzake het genderevenwicht)

Meer informatie van het EIGE

De databank met genderstatistieken bevat de meest recente gegevens met betrekking tot macht en besluitvorming op nationaal en EU-niveau. De gegevens van lidstaten kunnen met elkaar worden vergeleken.

(¹) In 2014 stond bij 6 van de 38 agentschappen een vrouw aan het hoofd: het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA), het Europees Defensieagentschap (EDA), het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE), de Europese Autoriteit voor effecten en markten (ESMA), de Europese Stichting voor opleiding (ETF) en het Vertaalbureau voor de organen van de Europese Unie (CdT).

Figuur 2 — Percentage vrouwen in de hoogste besluitvormingsposities in EU-agentschappen per jaar



De opnemng van voorschriften inzake het gender-evenwicht in de rechtshandelingen van de agentschappen kan een doeltreffende maatregel zijn om het gender-evenwicht in de raden van bestuur te verbeteren. Dit geldt met name voor de agentschappen die actief zijn in sectoren met grote onevenwichtigheden tussen mannen en vrouwen als gevolg van gendersegregatie (bijv. de bankensector, de vervoersector en defensie).

Een succesverhaal

In de oprichtingsverordening van de Europese Autoriteit voor effecten en markten (ESMA) waren geen voorschriften inzake het gender-evenwicht opgenomen, en bij de oprichting had de raad van bestuur geen vrouwelijke leden. Later werden wel zulke voorschriften ingevoerd bij een wijziging van de oprichtingsakte, en tussen 2003 en 2014 nam het aandeel vrouwelijke leden toe met 12 procentpunten.

De gendersegregatie blijft aanhouden

Het aandeel vrouwen in de raden van bestuur van agentschappen binnen het socioculturele domein (45 %) is hoger dan het gemiddelde van 29 %. In sectoren waar veel beroepssegregatie voorkomt, zoals infrastructuur, de banken- en financiële sector en veiligheid/defensie, is het bijzonder moeilijk om een evenwicht te bereiken in de benoeming van vrouwen en mannen.

De dominantie van mannen in de raden van bestuur van de Europese agentschappen, zoals de Europese toezichthoudende en regelgevende instanties en de agentschappen binnen het domein van het gemeenschappelijk buitenlands en veiligheidsbeleid, is duidelijk een gevolg van die segregatie, omdat de posities in de raden van bestuur automatisch voorbehouden zijn aan nationale of EU-ambtenaren met een bepaalde functie.

De gendersegregatie in de EU-agentschappen is vergelijkbaar met die in nationale ministeries, waar mannen vaak portefeuilles bekleden die verband houden met basale staatsfuncties, zoals defensie, justitie en buitenlandse zaken, terwijl vrouwen met name terug te vinden zijn in ministeries met socioculturele functies, zoals onderwijs, gezondheidszorg en cultuur.

In 2014 stond slechts bij 6 van de 38 EU-agentschappen een vrouw aan het hoofd.



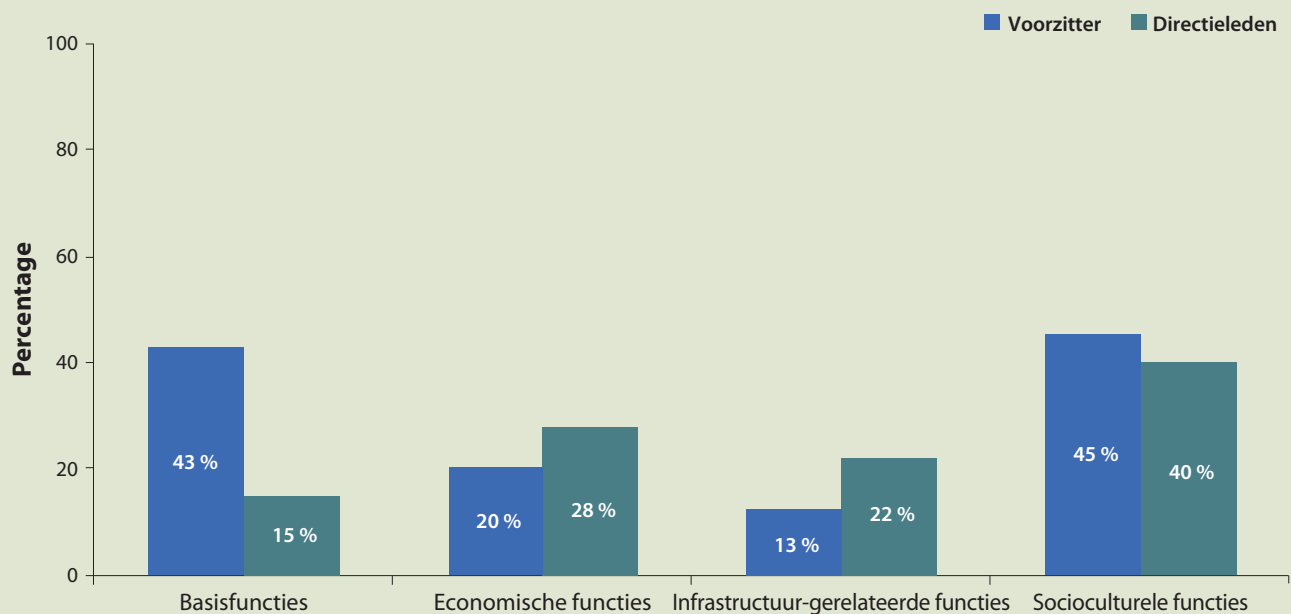
Inzet voor gendergelijkheid

Het strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019 van de **Europese Commissie** herbevestigt haar inzet voor het bevorderen van gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de besluitvorming.

De Commissie heeft ook verklaard het genderevenwicht binnen haar eigen gelederen te willen verbeteren middels een doelstelling van 40 % voor elk geslacht in de door de Commissie opgerichte comités en deskundigengroepen.

Het **Europees Parlement** heeft de lidstaten herhaaldelijk opgeroepen om de vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormingsorganen te verhogen en heeft de Commissie verzocht te komen met wetgevingsvoorstellen, waaronder quota, om de vertegenwoordiging van vrouwen in het bestuur van bedrijven tegen 2020 te verhogen tot 40 %.

Figuur 3 — Vrouwen in raden van bestuur van EU-agentschappen naar BEIS-type, 2015



Europees Instituut voor gendergelijkheid

Het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) is het kenniscentrum van de EU voor gendergelijkheid. EIGE ondersteunt beleidsmakers en alle relevante instellingen bij hun inspanningen om de gelijkheid van vrouwen en mannen tot werkelijkheid te maken voor alle Europeanen, door hen te voorzien van specifieke deskundigheid en vergelijkbare en betrouwbare gegevens op het gebied van gendergelijkheid in Europa.

Meer informatie

<http://eige.europa.eu> 
facebook.com/eige.europa.eu 
twitter.com/eurogender 
youtube.com/eurogender 
eige.sec@eige.europa.eu 
 +370 5 215 7444 



Europees Instituut voor gendergelijkheid, EIGE
 Gedimino pr. 16
 LT-01103 Vilnius
 LITOUWEN

Print: MH-02-16-054-NL-C 978-92-9493-137-5 10.2839/9939
 PDF: MH-02-16-054-NL-N 978-92-9493-122-1 10.2839/77222