



Advies

Genderquotum als alternatief voor Vrouwenquotum

November 2020

De Sociaal Economische Raad

De Sociaal Economische Raad (SER) is een bij landsverordening ingesteld onafhankelijk overleg- en adviesorgaan dat de regering adviseert over allerlei belangrijke onderwerpen van sociaal-economische aard.

In de SER hebben vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties en onafhankelijke deskundigen zitting. De leden van de SER bespreken allerhande aangelegenheden op sociaal-economisch gebied en brengen hierover gevraagd en ongevraagd adviezen, nota's en rapporten uit.

Met de instelling van de SER heeft de overheid het mogelijk gemaakt voor sociale partners om zich vrijelijk en ongebonden, gevraagd of ongevraagd uit te spreken over het sociaal economische beleid.

De adviezen, rapporten en nota's van de SER zijn, nadat zij door de regering openbaar zijn gemaakt, digitaal verkrijgbaar bij de SER.

Contactgegevens van de SER

Adres : L.G. Smith Boulevard 134
Oranjestad
Aruba
Telefoon : 00297-5832713
Fax: : 00297-5838956
E-mail : info@ser.aw
Website : www.ser.aw

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Vrouwenquotum in perspectief.....	4
1.1 Definitie en doel	4
1.2 Geschiedenis vrouwenquotum	5
1.3 SDG's streeft naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen	5
1.4 Het belang van (vrouwen)participatie	6
2. Huidige situatie vrouwenparticipatie	8
2.1 Vrouwenparticipatie wereldwijd.....	8
2.2 Onderzoek vrouwenparticipatie op Aruba.....	9
2.2.1 Vrouwenparticipatie	9
2.2.2 Vrouwenparticipatie per sector	10
3. Additionele kerncijfers	12
4. 'Minimaal 1' Genderquotum.....	15
5. Conclusie en aanbevelingen.....	17
Bijlage 1.....	19
Bijlage 2.....	20



Inleiding

De regering van Aruba heeft middels een persbericht kennis genomen van de steun van de Tweede Kamer aan de regering (van Nederland) ten behoeve van een bindend vrouwenquotum. In dit persbericht wordt verwezen naar het advies van SER-Nederland “Diversiteit in de top, tijd voor versnelling”¹.

Naar aanleiding hiervan heeft de regering van Aruba de SER om advies gevraagd naar de mogelijke invoering van een vrouwenquotum in raden van bestuur van in ieder geval staatsondernemingen, adviesraden en door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen en mogelijkerewijs aanbevelingsrichtlijnen te geven voor wat betreft grote in Aruba gevestigde private bedrijven (N.V. 's), zie bijlage 1.

Naar aanleiding van dit adviesverzoek heeft de Raad uitgezocht wat de vrouwenparticipatie is binnen raden van bestuur van in ieder geval staatsondernemingen, adviesraden en door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen. De Raad heeft hierbij kunnen constateren dat de vrouwenparticipatie op Aruba in vergelijking met andere landen op de wereld relatief hoog is, hoewel deze vrouwenparticipatie niet evenredig is bij alle sectoren. Bovendien is naar voren gekomen dat er in bepaalde raden van staatsondernemingen, adviesraden of door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen in sommige sectoren noch/onvoldoende vrouwenparticipatie dan wel mannenparticipatie is. Op basis hiervan heeft de Raad in het kader van bevordering van een meer gelijke participatie van man en vrouw naast vrouwenquotum ook zijn aandacht gericht op genderquotum.

Het adviesrapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 1 wordt het vrouwenquotum in perspectief gezet. In hoofdstuk 2 worden de resultaten van een door de Raad verrichte inventarisatie m.b.t. de vrouwenparticipatie in raden van staatsondernemingen, adviesraden en door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen op Aruba weergegeven. In hoofdstuk 3 worden additionele kerncijfers gepresenteerd ten aanzien van de verhoudingen tussen mannen en vrouwen in een breder maatschappelijke context. Verder wordt in hoofdstuk 4 de resultaten van een simulatie weergegeven bij het introduceren van een ‘minimum 1’ genderquotumregeling en tot slot worden in hoofdstuk 5 conclusies getrokken en enkele aanbevelingen gedaan.

¹ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/diversiteit-in-de-top>

1. Vrouwenquotum in perspectief

In dit hoofdstuk worden de definitie en het doel van een vrouwenquotum beschreven. Daarnaast wordt een korte beschrijving gegeven over de geschiedenis van het vrouwenquotum en het standpunt van de Verenigde Naties over de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) betreffende deze bijzondere belangrijke kwestie. Als laatste wordt gerefereerd naar het belang van (vrouwen)participatie ten behoeve van het welzijn van de samenleving.

1.1 Definitie en doel

Een vrouwenquotum kan gedefinieerd worden als een (positief) meetinstrument dat gericht is op het bereiken van een genderevenwichtige participatie en vertegenwoordiging door een bepaald aandeel (percentage) of aantal plaatsen of zetels vast te stellen, die ingevuld moeten worden door, of toegewezen aan vrouwen, over het algemeen onder bepaalde regels of criteria².

Een vrouwenquotum kan om de volgende redenen toegepast worden:

- om een onevenwichtigheid tussen mannen en vrouwen op verschillende gebieden en op verschillende niveaus te corrigeren;
- om de integratie van vrouwen en hun deelname aan internationale organisaties te vergroten;
- als een hulpmiddel om gelijke toegang tot opleidingsmogelijkheden of banen te bevorderen.

Een ander bijkomstigheid is dat studies hebben aangetoond dat vrouwen een 'enigszins' andere zienswijze hebben ten aanzien van de aanpak van vele maatschappelijke vraagstukken, waaronder besluitvormingsposities in het openbare, politieke en economische leven (ondernemingsbesturen).

Vrouwenquotums kunnen worden opgelegd via de grondwet of door een kies-, arbeids- of gendergelijkheidswet (die sancties met zich meebrengen voor niet-naleving) of op vrijwillige basis (komt vaak voor bij politieke partijen).

² <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1203>

1.2 Geschiedenis vrouwenquotum

De introductie van een vrouwenquotum is sinds de jaren negentig een wereldwijd fenomeen. De vaststelling hiervan begon in het politieke veld en is sinds de jaren 2000, verder doorgedrongen naar publieke en privé instellingen. Noorwegen was het eerste land ter wereld dat een grotere vertegenwoordiging van vrouwen in het bestuur tot een wettelijk vereiste maakte³. Deze wet werd goedgekeurd in 2003 en eiste dat alle raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven voor tenminste 40% uit vrouwelijke bestuurders zou bestaan, met volledige naleving hiervan vereist in 2008. Sindsdien hebben verschillende andere landen een dergelijke wet geïntroduceerd.

1.3 SDG's streeft naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen

De richtlijnen van de SDG's wijzen op het belang van het bereiken van gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes ter wereld.

Het vijfde doel van de SDG's luidt:

“Gelijkheid tussen mannen en vrouwen is niet alleen een mensenrecht, maar ook de basis voor een vreedzame, welvarende en duurzame wereld”

Dit vijfde doel gaat nog verder en stelt dat in 2030 vrouwen en mannen ook in de praktijk gelijke rechten moeten hebben op faciliteiten als onderwijs, gezondheidszorg en werk. Daarnaast moeten vrouwen en mannen gelijk vertegenwoordigd zijn in politieke en economische besluitvorming.⁴

Tenslotte adviseert doel vijf van de SDG's dat landen een specifiek beleid moeten maken en wetten moeten aannemen die vrouwen en meisjes gelijke rechten geven op alle gebieden.

In dit kader is het belangrijk om hierop te merken dat (de regering van) Aruba heeft toegezegd de SDG's beleidsmatig te zullen nastreven.

³ <https://www.reuters.com/article/us-nordic-investment-fund-idUSBRE98T0LM20130930>

⁴ <https://www.sdg nederland.nl/sdgs-2/doel-5-vrouwen-en-mannen-gelijk/>

1.4 Het belang van (vrouwen)participatie

Participatie biedt aan burgers een belangrijke kans om invloed uit te oefenen op de wereld om hen heen. Deze invloed/inbreng van burgers zorgt ook ervoor dat het beleid van de overheid beter op de praktijk aansluit. De volledige en rechtvaardige participatie/deelname van vrouwen aan het openbare leven is essentieel voor het opbouwen en in stand houden van sterke, levendige democratieën. Daarom is de participatie van vrouwen met name in gemeenschapsleidersrollen een belangrijk aandachtspunt geworden in het mondiale ontwikkelingsbeleid.

De verbintenis tot het bevorderen van participatie van vrouwen heeft op sommige gebieden verbeteringen teweeggebracht, maar de belofte van een wereld waarin elke vrouw en elk meisje volledige gendergelijkheid geniet en alle juridische, sociale en economische belemmeringen voor hun empowerment zijn weggenomen, blijft on vervuld⁵.

Er zijn verschillende sociale en economische belemmeringen (factoren) die van invloed kunnen zijn op de participatiegraad en/of inactiviteit van vrouwen, bijvoorbeeld:

- Genderrollen – vrouwen staan onder de constante druk om zich aan “hun”⁶ rol aan te passen, deze rol varieert tussen regio's, religies en huishoudens. Dit manifesteert zich bijvoorbeeld in de burgerlijke staat. In ontwikkelde en opkomende economieën is het bijvoorbeeld minder waarschijnlijk dat vrouwen met een echtgenoot of partner -die de broodwinner is-, een betaalde baan hebben of actief op zoek zijn naar een baan. Terwijl in ontwikkelingslanden het omgekeerde waar is: de economische noodzaak in die landen geeft vrouwen vaak weinig keus dan te werken ondanks hun burgerlijke staat.
- Evenwicht tussen werk en gezin – Eén van de grootste uitdagingen voor vrouwen met betaald werk, is om een balans te vinden tussen werk en gezin. Verantwoordelijkheden zoals de zorgtaken en het huishouden zijn noodzakelijk voor het welzijn van het gezin - en dus voor het welzijn van de samenleving als geheel - maar helaas zijn vrouwen meestal de dupe van deze vaak onzichtbare en ondergewaardeerde werklasten.

⁵ Opmerkingen van de adjunct-secretaris-generaal van de VN, Amina Mohamed <https://www.un.org/press/en/2019/dsgsm1360.doc.htm>

⁶ De traditionele sociale rol van vrouwen is die van de vrouw des huizes, die voor het gezin zorgt (onbetaalde huishoudelijke werk) en gericht is op de kinderen.



- Gebrek aan betaalbare zorg/opvang - Wereldwijd vormt het gebrek aan betaalbare zorg/opvang voor de kinderen en/of familieleden een obstakel voor (zowel werkzoekende als voor werkende) vrouwen om te (kunnen gaan) werken.

Voornoemde sociale en economische belemmeringen (factoren) –ook wel "een glazen plafond" genoemd- vormen een barrière die vrouwen verhinderen om boven een bepaald hiërarchisch niveau uit te stijgen. De opheffing dan wel vermindering hiervan zou voor o.a. een hogere participatiegraad van vrouwen zorgen, welke op zijn beurt vrouwen zou kunnen aanmoedigen om mee te doen aan het openbare leven. Een dergelijk trend zou ook helpen om schadelijke stereotypen/stigma's en valse aannames in de samenleving, die het vermogen van vrouwen om een centrale rol in het openbaar te spelen, te ontsluiten en te verzwakken.

De volledige ontwikkeling van een land, het welzijn van de wereld en het streven naar vrede vereist de maximale deelname van vrouwen op gelijke voorwaarden met mannen op alle gebieden. Participatie van vrouwen aan economische, sociale en politieke aangelegenheden is een cruciale factor. Studies hebben uitgewezen dat vrouwen namelijk ook andere kwaliteiten en gedragingen bieden, die essentieel zijn voor o.a. probleemoplossing/innovatie. Vanuit hun bijzondere aandacht en focus op zorg en welzijn hebben zij een meerwaarde bij het aanpakken en verminderen van armoede, het vergroten van het welzijn van gezin en leefomgeving alsmede het creëren van eerlijke en veilige gemeenschappen voor iedereen.



2. Huidige situatie vrouwenparticipatie

Om te bepalen of een vrouwenquotum noodzakelijk is of niet, heeft de Raad onderzoek gedaan naar de huidige situatie voor wat betreft de vrouwenparticipatie in staatsondernemingen, adviesraden en door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen. De onderstaande informatie geeft een beeld van de huidige situatie van zowel de vrouwenparticipatie in de wereld alsmede op Aruba.

2.1 Vrouwenparticipatie wereldwijd

Een groot onderzoek uit 2018 over de vrouwenparticipatie in raden uitgevoerd door Deloitte getiteld, het “Women in the Boardroom”, laat zien dat de vrouwenparticipatie in sommige werelddelen erg laag is en dat niet alle landen serieuze maatregelen hebben genomen om de diversiteit -waaronder ook vrouwenparticipatie toe behoort- binnen raden te bevorderen. Deze analyse uit 2018 van meer dan 8648 organisaties uit 49 landen over de hele wereld, laat een kloof zien tussen mannen en vrouwen voor wat betreft participatie in leiderschap, slechts **17%** van de bestuurszetels wordt bezet door een vrouw. Volgens dit onderzoek bekleden vrouwen slechts 5% van de bestuursvoorzitters en 4% van de CEO-functies wereldwijd.⁷

Tabel 1 laat de resultaten zien van de analyse van de vrouwenparticipatie in raden per land.

Tabel 1. Vrouwenparticipatie in raden - wereldwijd/per land

Plaats	Land	Vrouwenparticipatie %
1	Noorwegen	41
2	Frankrijk	37
3	Zweden	33
4	Finland	32
	↓	↓
12	Nederland	23
	↓	↓
47	Zuid Korea	2
48	Saoedi Arabië	1
49	Qatar	1

Bron: ‘Women in the Boardroom’

⁷ Zesde editie van ‘Women in the Boardroom’,
<https://www2.deloitte.com/global/en/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom-global-perspective.html>

2.2 Onderzoek vrouwenparticipatie op Aruba

De Raad heeft in totaal **72** lokale organisaties (zie bijlage 2) uit verschillende sectoren geanalyseerd. Het betrof organisaties die staatsondernemingen, adviesraden of door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen zijn. Voor deze analyse zijn er openbare gegevens van september 2020 van de Kamer van Koophandel⁸ (KvK) gebruikt.⁹

Uit deze analyse kan een beeld verkregen worden van de huidige situatie op Aruba, dit is echter een momentopname. Aangezien er op dit moment geen informatie van de voorgaande jaren beschikbaar is, kan de groei of afname van de deelname van de vrouw in raden van staatsondernemingen, adviesraden en door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen kan de Raad geen inzicht bieden in de ontwikkeling/trend van de vrouwenparticipatie.

2.2.1 Vrouwenparticipatie

Voornoemde analyse heeft laten zien dat de vrouwenparticipatie in de raden van **72** staatsondernemingen, adviesraden en/of door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen op dit moment **36%** is. In deze **72** organisaties zijn er in totaal **373** raadsleden, waar **134** hiervan vrouwen zijn. Van deze 72 organisaties is het gemiddeld aantal leden per raad 5,2.

Tabel 2 geeft een beeld van de algemene situatie voor wat betreft de vrouwenparticipatie binnen voornoemde 72 organisaties. Hiervan heeft een totaal van 26 organisaties (36%) een vrouwenparticipatie in raden van 50% of meer, 21 organisaties (29%) een vrouwenparticipatie tussen 25 – 49% en 25 organisaties (35%) een vrouwenparticipatie van minder dan 25%.

Tabel 2. Vrouwenparticipatie in raden - algemeen*

Vrouwenparticipatie	Aantal organisaties	%
50% of meer	26	36%
Tussen 25 - 49%	21	29%
Minder dan 25%	25	35%
Totaal	72	100%
Geen vrouwenparticipatie	13	18%

Bron: Calculaties gedaan door de SER o.b.v. openbare gegevens van de KvK

* = In staatsondernemingen, adviesraden en door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen.

⁸ <https://my.arubachamber.com/register/zoeken>

⁹ Om te verifiëren of de data correct was, zijn er steekproefsgewijs verschillende e-mails gestuurd (10) en telefonische gesprekken gevoerd (8) aan de 72 organisaties.

Op eerst gezicht lijkt het dat de vrouwenparticipatie op Aruba in vergelijking met andere landen in de wereld over het algemeen positief te zijn, maar deze ontwikkeling moet echter in de juiste context worden geplaatst. Hiervoor is het nodig om nauwkeuriger/grondiger naar de gegevens te kijken. Het valt dan op dat bijna 20% (13 van de 72 organisaties) absoluut geen vrouwenparticipatie heeft in hun raad.

2.2.2 Vrouwenparticipatie per sector

In deze paragraaf wordt de vrouwenparticipatie per sector weergegeven. Daarnaast worden ook de gevallen gesignaleerd waar de mannenparticipatie in de raden van 72 staatsondernemingen, adviesraden en/of door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen niet aanwezig is.

Tabel 3 geeft een dieper inzicht in de vrouwenparticipatie in de staatsondernemingen, adviesraden en/of door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen. Er wordt een verdeling gemaakt van de 72 organisaties per sector en de mate van vrouwenparticipatie. In totaal wordt er een onderscheid gemaakt tussen 8 sectoren (zie eerste kolom), waarvan de grootste sector de **sociale** sector is met 26 organisaties, gevolgd door de **zorg** sector met 12 organisaties. Deze gegevens geven een duidelijke indicatie aan dat de vrouwenparticipatie binnen de organisaties per sector aanzienlijk van elkaar verschilt.

Tabel 3. Vrouwenparticipatie per sector

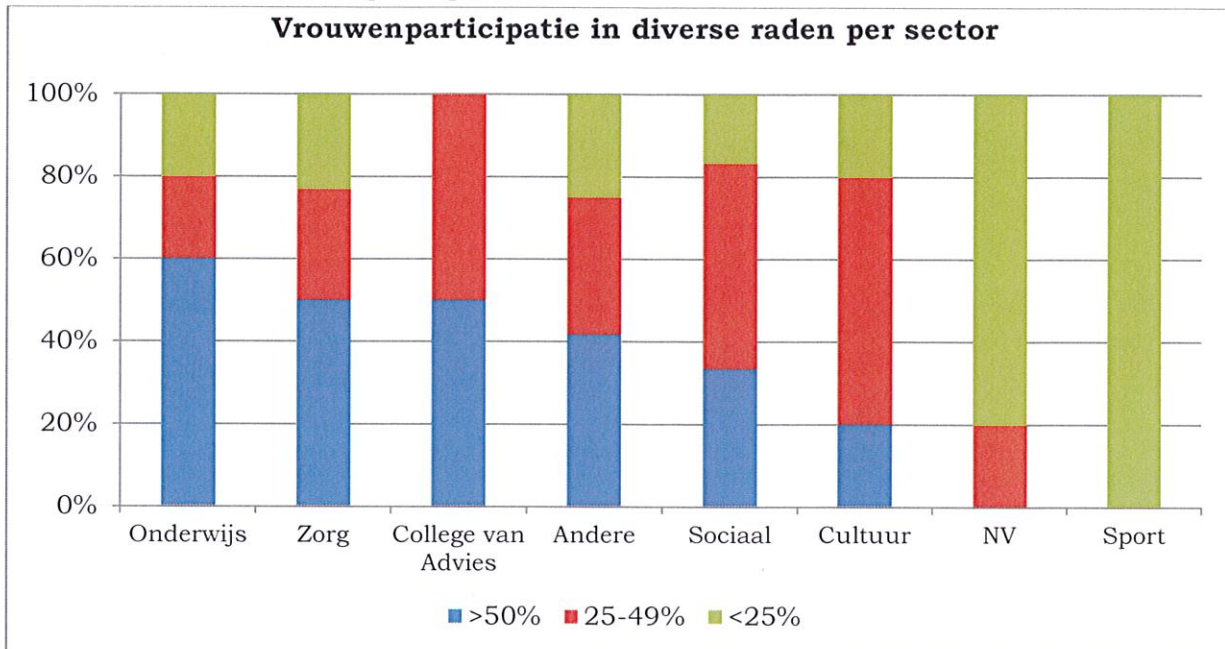
Sector	Aantal organisaties	Vrouwenparticipatie			
		>50%	25-49%	<25%	0%
Sociaal	26	13	7	6	1
Zorg	12	5	4	3	2
NV	10	0	2	8	3
Andere	6	2	3	1	0
Cultuur	5	1	3	1	0
Onderwijs	5	3	1	1	1
Sport	4	0	0	4	4
Colleges van Advies	4	2	2	0	0
Totaal	72	26	22	24	11

Bron: Calculaties gedaan door de SER o.b.v. data van diverse bronnen.

De bevindingen uit tabel 3 worden duidelijker geïllustreerd in figuur 1 (zie pagina 11), waarin de discrepanties tussen de sectoren evident zijn.

Volgens tabel 3 doen de sectoren, zorg, sociaal, cultuur en onderwijs, voor wat betreft vrouwenparticipatie, het veel beter in vergelijking met de andere sectoren zoals N.V. 's en sport.

Figuur 1. Vrouwenparticipatie per sector



Bron: Calculaties gedaan door de SER o.b.v. data van diverse bronnen.

Zowel tabel 3 als figuur 1 laten duidelijk zien dat de vrouwenparticipatie binnen de raden in deze organisaties, met name bij de **N.V.** 's en vooral bij de **sport** sector choquerend laag is. In totaal zijn er binnen de vier organisaties binnen de **sport** sector 25 raadsleden, waarvan geen enkel van deze raadsleden een vrouw is. Voor wat betreft de vrouwenparticipatie binnen de 10 N.V. 's is deze net iets beter dan de andere organisaties, namelijk 8 van de in totaal 48 raadsleden zijn vrouwen (slechts 17%). Van deze 10 N.V. 's, hebben 3 N.V. 's echter geen enkele vrouwenparticipatie binnen hun organisatie.

Het is belangrijk om hierbij op te merken dat er binnen de 72 organisaties er ook organisaties zijn die geen mannenparticipatie in hun raden hebben. Er zijn namelijk 4 organisaties (5%) die geen mannenparticipatie hebben in vergelijking met 13 organisaties (18%) die geen vrouwenparticipatie hebben. Van de 4 organisaties die geen mannenparticipatie hebben, komen 3 uit de **sociale** sector en 1 uit het **onderwijs** sector.

3. Additionele kerncijfers

Ten einde het aantal van 36% vrouwelijke raadsleden bij de 72 lokale organisaties in een breder maatschappelijke context te plaatsen, heeft de SER gekeken naar de verhoudingen tussen mannen en vrouwen in de samenleving voor wat betreft het bevolkingsaantal, de arbeidsmarkt alsmede het opleidingsniveau en dit geïllustreerd in tabel 4.

Tabel 4. Verhouding tussen mannen en vrouwen bij verschillende variabelen van de populatie boven de 15 jaar

Kerncijfers	Man		Vrouw		Totaal	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Bevolking	52851	47.3	58818	52.7	111669	100.0
Werkenden	25935	50.1	25841	49.9	51778	100.0
Beroepsbevolking	27997	50.1	27846	49.9	55845	100.0
Inactieven	14529	40.7	21126	59.3	35654	100.0
Participatiegraad		65.8		56.9		
Onderwijs	Bachelor, Masters of Doctoraal					
Opleidingsniveau bevolking 25+		12.7		12.7		2010

Bron: DAO en UNESCO

Hoewel de data van sommige kerncijfers helaas niet actueel is, geeft dit desalniettemin enigszins een beeld van de verhoudingen tussen mannen en vrouwen. Uit voornoemde kerncijfers blijkt o.a. dat de **bevolking** van Aruba uit meer vrouwen (53%) dan mannen (47%) bestaat. Voor wat betreft het aantal **werkenden** en de **beroepsbevolking** is de verhouding hiertussen ‘fiftyfifty’¹⁰. Verder blijkt een grote meerderheid van de **inactieven**¹¹, vrouwen te zijn (59%), dit heeft waarschijnlijk te maken met de factoren die in hoofdstuk 1.4 zijn besproken. Met betrekking tot de **participatiegraad**¹², deze wordt gedomineerd door mannen, namelijk 66% ten opzichte van 57% door vrouwen. In dit opzicht moet erop worden gewezen dat deze kloof niet uniek is voor Aruba, het is een globale trend dat mannen over het algemeen een grotere participatiegraad op de arbeidsmarkt hebben dan vrouwen¹³.

De factoren die worden besproken in paragraaf 1.4 kunnen ook grote invloed hebben op een ander aspect die bij het kiezen van raadsleden van belang is,

¹⁰ De beroepsbevolking ofwel actieve bevolking zijn alle personen boven 15 jaar die gedurende een bepaalde periode arbeid aanbieden. Het bestaat uit een werkzaam en een werkloos deel.

¹¹ Inactieven worden gedefinieerd als personen die noch werk, noch werkloos zijn.

¹² De participatiegraad is het aantal mensen boven de 15 jaar dat een baan heeft of een baan zoekt, uitgedrukt in % van het totaal aantal mensen boven de 15 jaar.

¹³ Wereldwijd is de gemiddelde participatiegraad van, mannen 75% en die van vrouwen 49%, <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#global-gap>.



namelijk op de **werkervaring** van vrouwen. Helaas is er, voor zover bekend, hierover geen data beschikbaar.

Verder is het **opleidingsniveau** meestal doorslaggevend voor een positie binnen een raad. Volgens data uit 2010 van UNESCO¹⁴ beschikken 12.7% van zowel mannen als vrouwen over een Bachelor of een Masters opleiding. Uit data afkomstig van het arbeidskrachtenonderzoek van 2018 (AKO 2018) uitgevoerd door de Directie Arbeid en Onderzoek, blijkt dat het aantal werkende vrouwen op Aruba met een tertiair opleidingsniveau ongeveer gelijk is aan het aantal werkende mannen, namelijk aan 16% van het totaal aantal werkenden wat equivalent is aan ongeveer 4100 vrouwen.

Als gevolg van de, door de Raad berekende, vrouwenparticipatie (zie hoofdstuk 2.2.1), vond de Raad, het belangrijk om na te gaan of er “genoeg” gekwalificeerde vrouwen zijn in de samenleving. Zo laat de data uit AKO 2018 zien dat het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt die in topfuncties¹⁵ werkzaam zijn bijna gelijk is aan het aantal mannen. De Raad heeft hier slechts gekeken naar de vier topfunctiegroepen binnen de organisatie (zie tabel 5). In totaal waren er 7114 mannen en 6905 vrouwen in de 4 topfunctiegroepen.

De Raad vindt dat een positie binnen de raad van staatsondernemingen, adviesraden en/of door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen, gekwalificeerde mannen en vrouwen vereist. Deze personen dienen namelijk benoemd/geplaatst te worden op basis van competentie, prestatie en productiviteit, met andere worden op basis van meritocratische factoren¹⁶. Blijkbaar is de meritocratie op Aruba nog zodanig mannelijk verkleurd dat vrouwen gewoon minder kans maken om een positie binnen een raad te verkrijgen/hebben.

¹⁴ UNECO (Institute for Statistics) - http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?DataSetCode=EDULIT_DS&popupcustomise=true&lang=en

¹⁵ De classificatie van de functies wordt gedaan volgens de International Standard Classification of Occupations (ISCO-08).

¹⁶ Meritocratie is een politiek systeem waarin economische goederen en / of politieke macht bij individuele mensen berusten op basis van talent, inspanning en prestatie, in plaats van rijkdom of sociale klasse. Vooruitgang in een dergelijk systeem is gebaseerd op prestatie.



Tabel 5. Werkenden verdeeld naar functiegroepen

Functiegroep	Man		Vrouw		Totaal	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Overheidswezen en defensie beroepen	130	0.5	0	0.0	130	0.3
Wetgevers, directeuren en managers	2548	9.8	1772	6.9	4320	8.3
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	1965	7.6	2876	11.1	4841	9.3
technici en vakspecialisten	2472	9.5	2257	8.7	4729	9.1
Administratief personeel	2206	8.5	4968	19.2	7174	13.9
Dienstverlenend personeel en verkopers	5853	22.6	8460	32.7	14313	27.6
Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers	361	1.4	44	0.2	405	0.8
Ambachtslieden	5230	20.2	475	1.8	5705	11.0
Bedieningspersoneel van machines en installaties assembleurs	1942	7.5	234	0.9	2176	4.2
Elementaire beroepen	3227	12.4	4713	18.2	7940	15.3
Onbekend	0	0.0	44	0.2	44	0.1
Totaal	25934	100.0	25843	100.0	51777	100.0

Bron: AKO 2018

Bovenstaande kerncijfers laten zien dat de verhouding tussen mannen en vrouwen over het algemeen ‘fiftyfifty’ is, met uitzondering van de participatiegraad (en de inactiviteit) die bij vrouwen 9% lager is/zijn in vergelijking met mannen. Echter is dit historisch gezien niet bijzonder en is het te verwachten, vanwege de diverse factoren (obstakels) die vrouwen in hun leven tegenaan lopen.

Op basis van bovenstaande gegevens kan de Raad concluderen dat binnen alle sectoren binnen de Arubaanse samenleving er genoeg vrouwen zouden moeten zijn om een positie als raadslid te kunnen vervullen. Het kiezen van een vrouwelijk raadslid zou dus in principe niet ten koste hoeven te gaan van de kwaliteit van het raadslid kandidaat dus in principe biedt de pool van vrouwelijke kandidaten op Aruba garanties dat de juiste persoon met de juiste kwalificaties wordt aangenomen, dus het aspect van meritocratie hoeft niet aangetast te worden.

4. 'Minimaal 1' Genderquotum

Hoewel de vrouwenparticipatie op Aruba relatief hoog is in vergelijking met andere landen in de wereld (zie hoofdstuk 2), vindt de Raad het niet goed dat er raden zijn die geen vrouwenparticipatie of mannenparticipatie hebben vooral gezien het feit dat er genoeg gekwalificeerde vrouwen en mannen zijn op Aruba om een positie als raadslid te bekleden. Dit betekent dat (gender)participatie over het algemeen moet worden gestimuleerd en niet slechts voor vrouwen.

Met het oog hierop heeft de Raad een simulatie gedaan om te zien wat het effect zou zijn van de introductie van een genderquotumregeling die minimaal 1 vrouw en 1 man per raad garandeert. De Raad heeft een simulatie gedaan, om te zien wat de resultaten hiervan zouden zijn voor wat betreft de vrouwenparticipatie en mannenparticipatie in de raden van staatsondernemingen, adviesraden of door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen, indien deze genderquotumregeling aan de huidige situatie toegepast zou worden.

Indien een dergelijk genderquotumregeling toegepast wordt, zou volgens deze simulatie, de vrouwenparticipatie in de raden van deze **72** organisaties van **36%** naar **39%** stijgen. Dit betekent dus dat indien voornoemde genderquotumregeling toegepast zou worden, voornoemde tabellen 1 en 2 er dan eruit zouden zien als weergegeven in tabel 6 en 7:

Tabel 6. Simulatie vrouwenparticipatie algemeen* met regel/verplichting van minimum 1 vrouw en 1 man per raad

Participatie	Aantal organisaties	%
50% of meer	26	36%
Tussen 25 - 49%	25	35%
Minder dan 25%	21	29%
Totaal	72	100%
Geen vrouwenparticipatie of mannenparticipatie	0	0%

Bron: Calculaties gedaan door de SER o.b.v. data van diverse bronnen

* = In staatsondernemingen, adviesraden en door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen.

Dergelijke maatregel zorgt ervoor dat er meer variëteit is in de raden en natuurlijk dat beide seksen een minimale vertegenwoordiging hebben bij alle raden van staatsondernemingen, adviesraden of door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen. Helaas zou de vrouwenparticipatie in die raden nog steeds geen weerspiegeling zijn van de samenleving, maar het zou een goede eerste stap zijn naar het streven naar gelijkheid en evenredigheid. Tevens wordt verwacht dat een verbetering van het genderquotum op den duur

een evenwichtige deelname zal bevorderen. Omdat de restricties op de vrouwenparticipatie binnen de Arubaanse samenleving door de hogere opleidingsniveaus zal verdwijnen.

De resultaten van de genderquotumregeling simulatie voor wat betreft de vrouwenparticipatie per sector wordt in tabel 7 gegeven. Deze maatregel zorgt ervoor dat er altijd een bepaalde graad van vrouwenparticipatie (en mannenparticipatie) is binnen de raden, daarom zijn de resultaten van de laatste kolom van tabel 7 steeds 0%.

Tabel 7. Simulatie vrouwenparticipatie per sectoren met regel/verplichting van minimum 1 vrouw en 1 man per raad

Sector	Aantal organisaties	Vrouwen representativiteit			
		>50%	25-49%	<25%	0%
Sociaal	26	13	7	6	0
Zorg	12	5	5	2	0
NV	10	0	3	7	0
Andere	6	2	3	1	0
Cultuur	5	1	3	1	0
Onderwijs	5	3	1	1	0
Sport	4	0	1	3	0
Colleges van Advies	4	2	2	0	0
Totaal	72	26	25	21	0

Bron: Calculaties gedaan door de SER o.b.v. data van diverse bronnen.



5. Conclusie en aanbevelingen

Conclusies

Gezien het feit dat de regering van Aruba heeft toegezegd de SDG's te zullen nastreven, zo te garanderen dat er gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes op Aruba is en dat bijna alle eerder vermelde kerncijfers ten aanzien van de bevolking wijzen op een evenredige verdeling tussen mannen en vrouwen, is de Raad van mening dat er gestreven moet worden naar gelijkheid en evenredigheid.

Dit betekent dat de Raad van mening is dat de huidige vrouwenparticipatie in de raden van staatsondernemingen, adviesraden of door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen niet voldoende is vooral gezien het feit dat er voldoende gekwalificeerde vrouwen in de samenleving zijn die als raadslid benoemd kunnen worden.

De Raad heeft als standpunt dat het streven naar gelijkheid en evenredigheid niet ten koste moet gaan van de kwaliteit van de kandidaat. De inventarisatie heeft aangetoond dat er genoeg gekwalificeerde vrouwen (en mannen) zijn op Aruba om gekozen te worden als raadslid. Daarnaast is de Raad van mening dat vrouwen en mannen beiden over specifieke eigen kenmerken/competenties beschikken die samengevoegd een positieve impact hebben binnen een algehele besluitvormingsproces en dat het belangrijk is om de samenvoeging van deze competenties niet verloren te laten gaan.

Aanbevelingen

Op basis van de resultaten van zijn inventarisatie, zou volgens de Raad een stapsgewijze aanpak gedaan/geïnitieerd moeten worden om de vrouwenparticipatie te bevorderen en laten stijgen binnen de raden van staatsondernemingen, adviesraden of door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen, zoveel mogelijk een 'fiftyfifty' verhouding te krijgen in die raden vóór 2030 om te zodoende voldoen aan de SDG's.

De Raad adviseert verder om te beginnen met de introductie van een genderquotumregeling van tenminste 1 vrouw en tenminste 1 man bij de raden van staatsondernemingen, adviesraden of door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen.



Naast de verwachting dat een dergelijk genderquotum de participatie van beide seksen zal garanderen, is de Raad bovendien van mening dat een dergelijk maatregel (genderquotum dus) de meritocratie bevordert door te zorgen voor de keuze van de juiste kandidaat van beide geslachten. Tenslotte voorkomt een genderquotum de negatieve associatie die er vaak aan vrouwenquotum zit, zijnde dat potentiële vrouwen kandidaat door middel van een gehanteerd vrouwenquotum, niet puur op de benodigde verdiensten en kwaliteiten zouden worden gekozen. Uiteindelijk zou het genderquotum van tenminste 1 vrouw en tenminste 1 man maatregel in de toekomst moeten worden verhoogd om het doel van gelijkheid en evenredigheid van de SDG's te kunnen bereiken vóór 2030.

De Raad is van mening dat de effecten van de genderquotumregeling op jaarbasis geëvalueerd zouden moeten worden om zicht te krijgen op een meer wenselijke verdeling van vrouwenparticipatie en mannenparticipatie binnen de raden van staatsondernemingen, adviesraden of door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen in alle sectoren.

Oranjestad, 16 november 2020



Mw. P. (Tisa) LaSorte
Voorzitter
Sociaal Economische Raad



Dhr. drs. Felix R.E. Bijlhout
Algemeen Secretaris
Sociaal Economische Raad



Bijlage 1



REGERING VAN ARUBA

Minister-president
Minister van Algemene Zaken

L.G. Smith Blvd. 76
Oranjestad, Aruba
Tel. (297) 628 4900

Aan: De Algemeen Secretaris van de Sociaal Economische Raad
De heer drs. Felix R.E. Bijlhout
L.G. Smith Boulevard 134
Oranjestad

Uw Kenmerk:

Ons Kenmerk: MAZ/5786

Oranjestad, 4 december 2019

Betreft: invoering vrouwenquotum.

Geachte heer Bijlhout,

Met verwijzing naar bijgaand persbericht betreffende het advies van de Nederlandse SER, verzoek ik hierbij de Sociaal Economische Raad om advies, inzake de mogelijke invoering van een vrouwenquotum in raden van bestuur van in ieder geval staatsondernemingen, adviesraden door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde stichtingsbesturen en mogelijkkerwijs aanbevelingsrichtlijn voor wat betreft grote in Aruba gevestigde private bedrijven (N.V.'s).

Gaarne ga ik ter zake met U in overleg om over de eventuele modaliteiten te spreken.

Bij voorbaat dank en met vriendelijke groet,

mw. mr. E.C. Wever-Croes
Minister-President
Minister van Algemene Zaken

Bijlage 2

Sector	Organisatie
Andere	Algemeen Pensioenfonds Aruba (APFA), Aruba Tourism Authority (ATA), CEDE Aruba, Centrale Bank van Aruba (CBA), Sociale Verzekeringsbank (SvB) en Fundacion Cas Pa Comunidad Arubano (FCCA).
College van Advies	Algemene Rekenkamer (AR), Landsverordening administratieve rechtspraak (LAR), Raad van Advies (RA) en Sociaal Economische Raad (SER).
Cultuur	Cas di Culura, Fundacion Museo Arubano (FMA), Stichting Monumenten Fonds, Stichting Monumentenzorg en UNOCA.
NV's	Aruba Airport Authority (AAA), Air Navigation Services Aruba (ANSA), Aruba Ports Authority (APA), ARUBUS, ELMAR, POST Aruba, Refineria di Aruba (RDA), SETAR, Utilities en Water Energie Bedrijf (WEB).
Onderwijs	Ambiente Feliz, Stichting Katholiek Onderwijs Aruba (SKOA), Stichting Middelbaar Onderwijs Aruba (SMOA), Stichting Protestant Christelijk Onderwijs Aruba (SPCOA) en Stichting Voor Verstandelijk Gehandicapten Aruba (SVGA).
Sociaal	Asociacion Trabao di Hubentud na Aruba (ATHA), Casa Cuna, Centro di Bario Ayo, Centro di Bario Brasil, Centro di Bario Dakota, Centro di Bario Lago Heights, Centro di Bario Noord, Centro di Bario Playa Pabao, Centro di Bario Saveneta, Centro di Bario Tanki Leendert, Fundacion Anti Droga Aruba (FADA), Fundacion Biba Bao Guia, Fundacion Respeta Mi, Fundacion Pa Nos Comunidad (FPNC), Fundacion Pa Nos Grandinan (Kibrahacha), Imeldahof, Parke Nacional Arikok, Stichting Arubaanse Muziekschool, Stichting Reclustering en Jeugdbescherming Aruba, Stichting Consumidornan Arubiano Solidario (CAS), Stichting Fundacion Guia Mi, Stichting Fundacion Parlamento Hubenil, Stichting Schouwburg Aruba, Stichting Trampolin pa Trabao, Tienda di Educacion en YMCA.
Sport	Aruba Sports Unie (ASU), FLPD (Lotto), Fundacion Facilidatnan Deportivo (FFD) en Stichting Sportsubsidie Aruba.
Zorg	Algemene Ziektekosten Verzekering (AZV), Fundacion Arubano di Esnan Visualmente Incapacita (FAVI), Fundacion Arubano pa e Invalidonan (FUNARI), Fundacion Autismo, Fundacion Mary Joan Breast Cancer Support, Fundacion pa Esnan cu Problema di Oido (FEPO), Fundacion Pa Nos Muchanan (FPNM), Fundacion Salud Mental Aruba (Repaldo), Stichting Algemene Bejaardenzorg Aruba (SABA), Stichting Bloedbank Aruba, Stichting Ziekenverpleging Aruba (HOH) en Wit Gele Kruis.



L.G. Smith Boulevard 134, Oranjestad, Aruba
Telefoon: (297) 583-2713
Fax: (297) 5838956