

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 mars 2022

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à renforcer davantage la présence
des femmes dans les conseils d'administration
des entreprises publiques, des entreprises
cotées en bourse et de la Loterie Nationale,
et à améliorer la représentation des femmes
dans les comités de direction et les conseils
de direction de ces entreprises**

(déposée par
Mme Chanelle Bonaventure et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 maart 2022

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende een nog sterkere aanwezigheid
van vrouwen in de raden van bestuur van
de overheidsbedrijven, de beursgenoteerde
bedrijven en de Nationale Loterij, alsook
betreffende een betere vertegenwoordiging
van de vrouwen in de directiecomités en de
directieraden van die bedrijven**

(ingediend door
mevrouw Chanelle Bonaventure c.s.)

N-VA:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS:	Parti Socialiste
VB:	Vlaams Belang
MR:	Mouvement Réformateur
CD&V:	Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB:	Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld:	Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit:	Vooruit
cdH:	centre démocrate Humaniste
DéFI:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH:	Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Comme le souligne l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH), "Ces dix dernières années, les femmes ont massivement investi le marché du travail. Chaque année, elles sont également plus nombreuses à sortir diplômées de l'enseignement supérieur. Malgré cela, les femmes restent sous représentées au top des entreprises belges."¹

"Plafond de verre", "*leaky pipeline*", "plancher gluant" sont autant de notions créées pour dénoncer cette impossibilité des femmes à progresser dans la hiérarchie d'une entreprise, à bénéficier de promotions pour monter les échelons de la hiérarchie.

Les causes de cette situation sont connues depuis longtemps maintenant: sexisme, préjugés, stéréotypes; cela, alors que, parmi les jeunes générations, les femmes ont en moyenne un niveau d'instruction plus élevé que les hommes.

Une situation non seulement intolérable pour les femmes elles-mêmes mais également néfaste pour les entreprises, puisque la plupart des études montrent que les entreprises qui ont accordé une place importante aux femmes au sein de leurs organes de direction sont non seulement plus rentables et productives mais aussi plus dynamiques.

En 2011, à l'initiative des Groupes socialistes, la Chambre des représentants a voté une loi obligeant les entreprises publiques, les sociétés cotées en bourse et la Loterie Nationale à avoir un tiers de femmes au sein de leurs conseils d'administration². Des dispositions de la loi avaient pour effet de prescrire que cet objectif devait être atteint dans un délai de six ans après l'entrée en vigueur pour les très grandes entreprises, de huit ans pour les petites et moyennes entreprises (PME) et sans délai pour les entreprises publiques. Des sanctions sont prévues à la clé en cas de non-respect; les décisions

¹ Troisième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration, édition 2019, IEFH, page 3. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/117_-_troisieme_bilan_de_la_loi_relative_aux_quotas_de_genre_dans_les_conseils_dadministration.pdf.

² Loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en mannen (IGVM) benadrukt: "Hoewel vrouwen de laatste decennia steeds vaker deelnemen aan de arbeidsmarkt en er vandaag de dag meer vrouwen afstuderen in het hoger onderwijs dan mannen, zijn vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd aan de top van het Belgische bedrijfsleven."¹

"Glazen plafond", "lekkende pijpleiding" of "plakende vloer" zijn allemaal termen die werden bedacht om aan de kaak te stellen dat het voor vrouwen vrijwel onmogelijk is om op te klimmen in de hiërarchie van een bedrijf, om via promotie hoger op de hiërarchische ladder te geraken.

De oorzaken van die situatie zijn thans genoegzaam bekend: seksisme, vooroordelen, stereotypen. De ironie wil dat in de jongere generaties vrouwen gemiddeld een hoger opleidingsniveau hebben dan de mannen.

Die situatie is niet alleen onduidelijk voor de vrouwen zelf, maar ze is ook schadelijk voor de bedrijven. Uit de meeste onderzoeken blijkt immers dat de bedrijven met heel wat vrouwen in hoge bestuursfuncties niet alleen winstgevender en productiever, maar ook dynamischer zijn.

In 2011 heeft de Kamer van volksvertegenwoordigers op initiatief van de socialistische fracties een wet aangenomen om ervoor te zorgen dat ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur van de overheidsbedrijven, de beursgenoteerde bedrijven en de Nationale Loterij uit vrouwen bestaat.² De zeer grote ondernemingen moesten na de inwerkingtreding van die wet aan de erin vervatte verplichting voldoen binnen de zes jaar, de kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) binnen de acht jaar en de overheidsbedrijven onverwijld. Bij niet-naleving volgen er sancties: de beslissingen van

¹ De derde balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur, editie 2019, IGVM, blz. 3, https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/117_-_derde_balans_van_de_wet_over_genderquota_in_raden_van_bestuur.pdf.

² Wet van 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij.

du conseil d'administration peuvent être invalidées et les membres privés de leur rémunération.

Au moment de son adoption, cette loi répondait à une nécessité, l'évolution des mentalités n'ayant pas permis d'avancer comme l'espéraient certains. On le sait, la solution des quotas n'est évidemment pas la panacée mais elle avait, dans notre pays, déjà montré son efficacité dans le domaine politique.

Avec la loi de 2011 précitée, les quotas ont clairement permis une avancée importante pour les femmes dans le monde du travail. La sensibilisation et l'appel au volontarisme des entreprises ne débouchent en effet que sur des résultats trop faibles.

À l'époque du vote de la loi de 2011 précitée, la grande majorité des fonctions dirigeantes dans les entreprises cotées en bourse étaient occupées par des hommes. Les femmes représentaient moins de 8 % des postes à responsabilités. Malgré tous les beaux discours sur l'égalité, la parité dans le monde économique n'était pas une réalité.

Depuis l'imposition des quotas précités, l'IEFH a constaté, dans la cadre de l'évaluation de cette loi, que la représentation des femmes au sein des conseils d'administration était passée de 8,3 %, en 2008, à 26,8 %, en 2017.

Par ailleurs, dans l'analyse effectuée par l'IEFH, il apparaît clairement que le nombre de membres total est resté plus ou moins le même à la suite de l'adoption de la loi, ce qui veut dire que la composition des conseils d'administration a réellement évolué en raison de l'adoption de la loi de 2011 précitée. Des sièges supplémentaires n'ont pas été créés pour les femmes; celles-ci ont réellement succédé à bon nombre d'hommes, petit à petit, lors des renouvellements de mandats.

Par contre, il apparaît que, si les femmes accèdent davantage à des sièges au sein des conseils d'administration, elles ne se retrouvent que rarement à la tête de ces organes. Ainsi, sur les 115 entreprises étudiées en 2017, seules 5 avaient une femme à la tête de leur conseil d'administration, soit 4,3 %. 95,7 % des conseils d'administration étaient donc présidés par un homme. Une nouvelle évaluation de cette législation par l'IEFH est prévue en 2022.

Il est à noter que, selon une récente analyse effectuée par *European Women on Boards*, sur 668 entreprises cotées en bourse, les femmes occupaient, fin 2021, 35 % des sièges des conseils d'administration et seules 7 % d'entre elles occupaient le poste de CEO. Dans le cadre

de la raad van bestuur kunnen nietig worden verklaard en de leden kunnen hun bezoldiging kwijtraken.

Met de goedkeuring van de wet werd destijds tegemoetgekomen aan een noodzaak, daar ondanks een voortschrijdende mentaliteitswijziging niet de stappen vooruit waren gezet waarop sommigen hadden gehoopt. Thans is geweten dat de quotawetgeving niet het wondermiddel is, maar in België hadden quota wel reeds hun nut bewezen in de politiek.

Voormelde quotawet van 2011 heeft er hoe dan ook voor gezorgd dat vrouwen op de arbeidsmarkt een stevige stap vooruit hebben kunnen zetten. Enkel bewustmaking en een oproep tot voluntarisme binnen de bedrijven leveren immers te povere resultaten op.

Destijds werd vrijwel elke leidinggevende functie in de beursgenoteerde bedrijven door mannen bezet. Vrouwen bekleedden minder dan 8 % van de functies met verantwoordelijkheid. Ondanks alle mooie woorden over gelijkheid was in de economische wereld weinig sprake van genderpariteit.

Naar aanleiding van de opeenvolgende evaluaties van de genderquotawet van 28 juli 2011 heeft het IGVM vastgesteld dat het aantal vrouwen in de raden van bestuur is gestegen van 8,3 % in 2008 tot 26,8 % in 2017.

Voorts blijkt uit de analyse van het IGVM duidelijk dat het totale aantal leden min of meer gelijk is gebleven na de goedkeuring van de wet van 2011, wat betekent dat als gevolg daarvan daadwerkelijk meer vrouwen zitting hebben in de raden van bestuur. Er werden geen extra zitjes in die raden gecreëerd, maar vrouwen hebben bij de vernieuwing van mandaten gaandeweg de voorheer door mannen beklede plaatsen ingenomen.

Tegelijk blijkt dat, hoewel méér vrouwen zitting hebben in de raden van bestuur, zij zelden aan het hoofd van die organen staan. Zo werd in 2017 de raad van bestuur van slechts vijf van de 115 onderzochte bedrijven (4,3 %) voorgezeten door een vrouw. Dat betekent dat nog steeds 95,7 % van de raden van bestuur een man als voorzitter heeft. Het IGVM zal de wetgeving opnieuw evalueren in 2022.

Recent onderzoek (eind 2021) van *European Women on Boards* onder 668 beursgenoteerde bedrijven heeft dan weer aangetoond dat 35 % van de zetels in de raden van bestuur door vrouwen wordt bekleed; slechts 7 % is ook CEO. In dat onderzoek staat België achtste op 19 landen.

de cette analyse, la Belgique se classe 8^e sur 19. La Norvège et la France ont quant à elles déjà atteint les 40 % car ces deux pays ont déjà fixé dans leur législation le seuil à atteindre à ce niveau.

Pour rappel, en 2012, sous la présidence du Portugais José Manuel Barroso, la Commission européenne avait adopté une proposition de directive visant à introduire des quotas de femmes dans les conseils d'administration des 5 000 entreprises européennes cotées en bourse. Mais cette proposition avait été recalée par une série d'États membres opposés aux quotas, dont l'Allemagne. En janvier 2022, la Présidente de l'exécutif européen, Madame Ursula Von der Leyen, a indiqué vouloir donner un nouvel élan à cette proposition³.

Plus de dix ans après l'adoption par la Belgique de la loi de 2011 précitée, il apparaît donc aujourd'hui essentiel de réfléchir à la possibilité de relever le seuil fixé à l'époque.

Par ailleurs, il apparaît clairement que la loi de 2011 précitée, bien qu'ayant ouvert des portes aux femmes, n'a pas encore eu d'effet significatif sur les comités de direction et les conseils de direction, qui restent encore très masculins.

En Belgique, seulement 18 % de femmes les composent. Comme le mentionne l'IEFH dans son rapport, l'évolution est positive mais lente. Certaines entreprises n'en accueillent en leur sein d'ailleurs aucune, ou presque.

Tableau 12: Pourcentage moyen de femmes au sein des comités de direction officiels, évolution entre 2008 et 2017⁴

	2008	2012	2014	2016	2017
Pourcentage de femmes Percentage vrouwen	7,4 %	9,6 %	12,1 %	16,1 %	18 %
Pourcentage d'hommes Percentage mannen	92,6 %	90,4 %	87,9 %	83,9 %	82 %

In Noorwegen en Frankrijk bestaan de bestuursraden reeds voor 40 % uit vrouwen. Die landen hebben dat immers zo in hun wetgeving vastgelegd.

Pro memorie: in 2012 heeft de Europese Commissie onder leiding van de Portugees José Manuel Barroso een voorstel voor een Richtlijn aangenomen dat ertoe strekte quota vast te leggen voor de vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van de Europese beursgenoteerde ondernemingen, waarvan het aantal toentertijd op ongeveer 5 000 lag. Dat voorstel werd echter door een aantal tegen quota gekante lidstaten – waaronder Duitsland – afgevoerd. Mevrouw Ursula Von der Leyen, de huidige voorzitter van de Europese Commissie, heeft in januari 2022 te kennen gegeven dat ze dat voorstel nieuw leven wil inblazen.³

Vandaag – ruim tien jaar nadat ons land voormelde wet van 2011 heeft aangenomen – lijkt een denkoefening over de mogelijkheid om de destijds bepaalde drempel te verhogen, dan ook noodzakelijk.

Voorts blijkt duidelijk dat de wet van 2011 de deur voor vrouwen weliswaar op een kier heeft gezet, maar alsnog geen significant effect heeft gehad op de samenstelling van de directiecomités en de directieraden, die nog steeds mannenbastions blijven.

In België bestaan die comités en raden voor slechts 18 % uit vrouwen. Zoals het IGVM in zijn rapport vermeldt, is de evolutie weliswaar positief te noemen maar gaat ze traag. In sommige bedrijven tellen die organen geen of nagenoeg geen vrouwen.

Tabel: gemiddeld percentage vrouwen in officiële directiecomités, evolutie 2008-2017⁴

³ <https://www.rtf.be/article/ursula-von-der-leyen-veut-davantage-de-femmes-dans-les-conseils-d-administration-10918862>.

⁴ Troisième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration, édition 2019, IEFH, page 15.

³ <https://www.rtf.be/article/ursula-von-der-leyen-veut-davantage-de-femmes-dans-les-conseils-d-administration-10918862>.

⁴ De derde balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur, *op.cit.*, blz. 15.

En 2017, deux tiers des comités de direction ne comp-
taient aucune femme (35,9 %) ou une seule femme
(30,8 %).

La proportion moyenne de femmes au top de la hié-
rarchie des entreprises publiques a augmenté de façon
très significative, passant de 8,3 % en 2016 à 20 %
en 2017. Du côté des entreprises privées, la proportion
moyenne de femmes dans les comités de direction ne
s'élève qu'à 17,7 %. Il a par ailleurs été observé une
diminution très importante de la proportion de femmes
au sein des comités de direction des entreprises du
Bel20. Celle-ci est passée de 22,9 % en 2016 à 10,5 %
en 2017. La diminution est aussi importante pour les
entreprises du BelSmall (15,5 % en 2016 contre 8,3 %
en 2017) et plus faible pour les sociétés du Bel Mid
(28,7 % en 2016 contre 26,0 % en 2017).

Enfin, on compte également aussi peu de femmes à
la tête des comités de direction qu'à la tête des conseils
d'administration. Seules 2 entreprises (5,1 %) étaient
dirigées par une femme.

Tous ces éléments fournis par l'IEFH, dans le cadre
de son "troisième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative
aux quotas de genre dans les conseils d'administration",
montrent que des progrès importants en la matière
restent à réaliser.

Chanelle BONAVENTURE (PS)
Patrick PRÉVOT (PS)
Laurence ZANCHETTA (PS)
Hugues BAYET (PS)
Malik BEN ACHOUR (PS)
Ahmed LAAOUEJ (PS)

In 2017 had in twee derde van de directiecomités geen
enkele vrouw (35,9 %) of slechts één vrouw (30,8 %)
zitting.

De gemiddelde vertegenwoordiging van vrouwen aan
de top van overheidsbedrijven is spectaculair gestegen:
van 8,3 % in 2016 naar 20 % in 2017. De directiecomi-
tés van privébedrijven tellen gemiddeld slechts 17,7 %
vrouwelijke leden. In de directiecomités van de Bel20-
bedrijven viel trouwens een aanzienlijke terugval in de
vertegenwoordiging van vrouwen op te tekenen. Terwijl
vrouwen in 2016 nog 22,9 % van de leden uitmaakten,
slonk hun aandeel in 2017 tot 10,5 %. In de BelSmall-
bedrijven deed zich een gelijkaardige daling voor (15,5 %
in 2016, tegenover 8,3 % in 2017). Bij de BelMid-bedrijven
is de vertegenwoordiging van vrouwen er in mindere mate
op achteruitgegaan (28,7 % in 2016 tegenover 26,0 %
in 2017).

Tot slot zij erop gewezen dat de raden van bestuur
al even weinig door vrouwen worden voorgezeten als
de directiecomités. Slechts 2 bedrijven (5,1 %) werden
door een vrouw geleid.

Al die elementen die het IGVM in het kader van zijn
"derde balans van de wet van 28 juli 2011 over gender-
quota in raden van bestuur" verschaft, tonen aan dat
ter zake nog enorme vooruitgang kan worden geboekt.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES RÉPRÉSENTANTS,

A. vu la loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale;

B. vu le “troisième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration”, établi par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, en 2019;

C. considérant les freins persistants auxquels les femmes sont confrontées en matière d'accès aux hautes fonctions dans les grandes entreprises;

D. considérant l'évolution relativement positive mais cependant insuffisante concernant la représentation des femmes au sein des comités de direction des entreprises publiques;

E. considérant la diminution importante de la proportion de femmes au sein des comités de direction des entreprises cotées en bourse que l'on a pu constater;

F. vu la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes (* COM/2012/0614 final - 2012/299 (COD) *);

G. vu les déclarations de la Présidente de la Commission européenne, Madame Ursula Von der Leyen, en vue de relancer le processus visant à adopter la directive précitée et considérant la nécessité de relancer les négociations sur la directive précitée;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT

1. de soutenir, au sein des instances européenne, l'imposition d'un quota de genre de minimum 40 % dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse;

2. d'examiner les possibilités de réviser la loi du 28 juillet 2011 précitée afin d'y introduire un quota de 40 % de

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op de wet van 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raden van bestuur van autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij;

B. gelet op de “derde balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur”, die het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen in 2019 heeft opgemaakt;

C. overwegende dat vrouwen nog steeds kampen met hindernissen die hen de toegang tot hoge functies in de grote ondernemingen bemoeilijken;

D. overwegende dat de evolutie van de vertegenwoordiging van vrouwen in de directiecomités van de overheidsbedrijven min of meer de goede richting uitgaat, maar niettemin onvoldoende is;

E. overwegende dat de vertegenwoordiging van vrouwen in de directiecomités van beursgenoteerde bedrijven aantoonbaar en aanzienlijk is gedaald;

F. gelet op het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen (COM/2012/0614 final - 2012/0299 (COD));

G. gelet op de verklaringen die mevrouw Ursula Von der Leyen, voorzitter van de Europese Commissie, heeft gedaan teneinde het proces met het oog op de aanneming van voormeld voorstel voor een Richtlijn nieuw leven in te blazen, en gelet op de noodzaak om de onderhandelingen daarover opnieuw op te starten;

VERZOEKT DE REGERING

1. binnen de Europese instellingen haar steun te verlenen aan een verplicht genderquotum van minimum 40 % in de raden van bestuur van de beursgenoteerde bedrijven;

2. na te gaan of voormelde wet van 28 juli 2011 kan worden herzien, teneinde er inzake de samenstelling van

femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse;

3. d'examiner les possibilités d'introduire un quota dans les comités de direction et dans les conseils de direction des entreprises publiques, des entreprises cotées en bourse et de la Loterie Nationale afin qu'ils soient composés d'au moins un tiers de membres de chaque sexe;

4. de mener des actions de sensibilisation au sein des entreprises publiques, des entreprises cotées en bourse et de la Loterie Nationale afin de permettre aux femmes d'accéder aux postes à hautes responsabilités au sein de ces entreprises;

5. en collaboration avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises des programmes de formation et de mentorat afin de permettre d'améliorer la représentativité des femmes au sein des conseils d'administration, des comités de direction et des conseils de direction de ces entreprises;

6. de charger l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes de mener une étude afin de déterminer les bonnes pratiques des entreprises publiques, des entreprises cotées en bourse et de la Loterie Nationale et de permettre un échange de celles-ci.

16 février 2022

Chanelle BONAVENTURE (PS)
Patrick PRÉVOT (PS)
Laurence ZANCHETTA (PS)
Hugues BAYET (PS)
Malik BEN ACHOUR (PS)
Ahmed LAAOUEJ (PS)

de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven een quorum van 40 % vrouwelijke leden in op te nemen;

3. na te gaan of het mogelijk is in de directiecomités en directieraden van de overheidsbedrijven, de beursgenoteerde bedrijven en de Nationale Loterij een quorum in te voeren opdat elk gender door minstens een derde van de leden in die organen is vertegenwoordigd;

4. sensibiliseringsacties te voeren in de overheidsbedrijven, de beursgenoteerde bedrijven en de Nationale Loterij opdat vrouwen binnen die ondernemingen toegang krijgen tot functies met een hoge verantwoordelijkheid;

5. in samenwerking met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen aan alle ondernemingen opleidings- en mentorschapsprogramma's ter beschikking te stellen, teneinde de vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur, de directiecomités en de directieraden van die ondernemingen te verbeteren;

6. het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen de opdracht te geven een studie te verrichten die de goede praktijken binnen de overheidsbedrijven, de beursgenoteerde bedrijven en de Nationale Loterij in kaart brengt en de verspreiding ervan mogelijk maakt.

16 februari 2022