

## Françoise Chombar

# “Heb me al vaak excuustruus gevoeld”

- CEO van Melexis
- Zetelt in de raad van bestuur van Umicore (lid) en het STEM-platform van de Vlaamse overheid (voorzitter)

Sinds de quotawet op 1 januari 2017 in werking trad, kreeg Françoise Chombar veel meer aanvragen om in een raad van bestuur te gaan zetelen, zegt de topvrouw van Melexis. “Maar ik had snel door dat sommigen me alleen maar vroegen als excuustruus, omdat het moest. Die heb ik vriendelijk geweigerd.”

Wat meteen de vraag doet rijzen, zoals sommigen beweren, of er wel genoeg competente vrouwen te vinden zijn voor de raden van bestuur. “Grote flauwekul”, noemt Chombar dat. “Er is een heel grote groep van zeer respectabele en bekwame vrouwen. Het is een kwestie van de blik te verruimen en door-dringen te zijn van het feit dat diversiteit in de raad van bestuur een competitief voordeel is.”

Bij Melexis hebben ze de quotawet niet nodig

gehad om vrouwen op te nemen in de top van het bedrijf, zegt Chombar. “Al in 2009 hadden we evenveel vrouwelijke als mannelijke bestuurders. Nu is de ratio zelfs 60-40 in het voordeel van de vrouwen.”

Chombar stelt zich ook de vraag of opgelegde quota wel de juiste weg zijn om meer vrouwen aan de top van de ondernemingen te krijgen. “Er zijn betere maatregelen denkbaar om vrouwen dat duwtje in de rug te geven. Zorg bijvoorbeeld voor een bredere basis door betaalbare kinderopvang, door flexibel werken te stimuleren, door dienstcheques uit te breiden naar bijvoorbeeld taxicheques om de kinderen naar de sport- of hobbyclub te laten voeren.”

“Op die manier creëer je meer ruimte voor jonge gezinnen - mannen én vrouwen - om hun droom waar te maken, zonder dat die al te zeer beknot wordt door praktische beslommingen. Nog een regeltje erbij, zoals de quotawet, zal die mentaliteit niet doen veranderen.”

(frp)



KAREL HEMERIJCKX

## Waarom is dat nu zo moeilijk?

De cijfers die het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) in november publiceerde waren opzienbarend. Nog altijd één op de drie grote beursgenoteerde bedrijven slaagt er niet in minstens een derde vrouwen in de raad van bestuur op te nemen. Er zijn weliswaar nog een aantal uitzonderingen waarvan enkele beursgenoteerde bedrijven gebruikmaken om te verantwoorden dat ze zo weinig vrouwen in hun

bestuur hebben. “Maar de vaststelling blijft dat een echt evenwicht, dus ongeveer de helft vrouwen en de helft mannen, in raden van bestuur van grote beursgenoteerde bedrijven nog altijd veraf is”, zegt Liesbet Stevens, adjunct-directeur van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Intussen leeft volgens Guberna, het kenniscentrum voor bestuurders en ondernemingen, tachtig procent van

de bedrijven de quotawet na. Dat is veel, maar dat zijn ze niet allemaal.

### Hoe komt het dat sommige bedrijven moeite hebben om voldoende vrouwen te vinden voor hun raad van bestuur?

“We worstelen nog altijd met een situatie die decennia, zelfs eeuwenlang is misgroeid”, zegt Stevens. “Het zit in de hoofden van iedereen. Vraag aan eender wie wat het stereotype

van een leider is en maar weinig mensen zullen daar het beeld van een vrouw tegenover zetten. Door-gaans is dat een daadkrachtige man. Als een vrouw over dezelfde eigenschappen beschikt, noemt men dat eerder een harde tante. Op het moment dat een onderneming op zoek gaat naar een leiderstype om te zeten in een raad van bestuur, gaat de aandacht onbewust in de eerste plaats naar een man.”

“Daarbij komt nog dat bij Belgische ondernemingen een cultuur heerst om informeel op zoek te gaan naar bestuurders. Het eigen netwerk, dat al jarenlang bestaat en dat vooral mannelijk kleurt. In zo'n sfeer valt potentieel vrouwelijk talent, dat zich buiten dat netwerk bevindt, niet op.”

**Ook het zelfbewustzijn van vrouwen speelt een rol. Waar komt die zelfonderschatting vandaan?**