



AB, şirket yönetim kurullarında kadın üyelere yönelik düzenlemeye gidiyor

Avrupa Komisyonu, 14 Kasım 2012 tarihinde Avrupa Birliği'nde menkul kıymetler borsasında listelenmiş (halka açık) şirketlerin yönetim kurulu üyeliklerindeki **cinsiyet dağılımı dengesizliğini** gidermeyi öngören bir öneriyi yayımladı. Öneride yüzde 40'lık hedef ortaya konuldu.

Avrupa Birliği'ndeki (AB) halka açık şirketlerin yönetim kurullarında erkek üye hâkimiyeti varlığını sürdürüyor. Non-executive (yönetimde aktif olmayan) üyelerin yüzde 85'i ve yönetim kurulu üyelerinin de yüzde 91,1'i erkeklerden oluşuyor.¹ McKinsey&Company araştırması², yönetim kademelerinde cinsiyet eşitliğini sağlayan firmaların rakiplerine göre daha başarılı performans ortaya koyduklarını gösteriyor. Buna göre, yönetim ekiplerinde daha yüksek oranda cinsiyet çeşitliliği sağlayan firmaların, 2005-2007 yılları arasında, sermaye piyasasındaki hisse değerindeki artışın sanayi ortalamasının yüzde 17'nin üzerinde olduğu görülüyor. 2003-2005 yıllarında, ortalama işletme kârları ise sanayi ortalamasının yaklaşık iki katını işaret ediyor.

Yönetim kademelerinde kadın üyelere yönelik değişim ise yavaş seyrediyor. Örneğin, AB'nin en büyük halka açık şirketlerinin yönetim kurullarında kadınların oranın 2010 yılında

yüzde 12 iken, bu oran 2012'de ancak yüzde 14 olduğu görülüyor.³ Bu artış hızıyla AB ülkelerindeki şirketlerin yönetim kurullarında cinsiyet eşitliğine ancak 40 yıl sonra ulaşılabilecek.

Avrupa Komisyonu bu konuya atıfta bulunmak için dengesizliği düzeltmeye dönük tedbirler öneriyor (Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures).⁴

KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI, AVRUPA EKONOMİSİNİN REKABET GÜCÜNDE OLUMLU BİR DURUM YARATMASI BEKLENİYOR.

AVRUPA KOMİSYONU ÖNERİLERİ

Avrupalılar cinsiyet dağılımındaki dengesizliğin giderilmesi için bir şeylerin yapılması gerektiği konusunda hemfikir. Neredeyse her 10 kişiden 9'u, iş hayatında (eşit niteliklere sahip olmak şartıyla) tepe noktalarında kadınların eşit biçimde temsil edilmesinin gerekli olduğunu söylüyor.⁵ Yine yaklaşık 4 kişiden 3'ü, şirket yönetim kurullarında cinsiyet eşitliği konusundaki yasal düzenlemeye olumlu bakıyor.

Bu gerçekten hareketle Avrupa Komisyonu dengeyi sağlamak üzere düzenlemeler öneriyor. Bu öneriyle, Avrupa'nın menkul kıymetler borsalarında listelenmiş en büyük şirketlerin non-executive yönetim kurulu üyelikleri için minimum yüzde 40'lık hedef konuluyor.

Bu tedbirler sadece Avrupa'nın menkul kıymetler borsalarında kayıtlı, 250'den fazla istihdamı olan ve yıllık 50 milyon euroyu aşan cirosu olan, toplamda yaklaşık 5 bin firma için uygulanacak.

Devletlerin önemli oranda sahibi olduğu kamu işletmelerinin bu hedefi 2018 yılında yakalamaları zorunlu kılınıyor. Yüzde 40 hedefinin altında kalan firmalardan açık, cinsiyet ayrımı olmayan standartlar uygulaması, adaylar arasında seçimi nitelik ve liyakate göre belirlemesi istenecek. Şayet iki adayın



nitelikleri aynı ise öncelik yönetim kurulunda daha az temsil edilen cinsiyetteki (büyük çoğunlukla bu durumda kadınlar olacak) adaya verilecek.

Tedbirler geçici olacak, cinsiyet dengesinin sağlanmasının öngörüldüğü yıl olan 2028'de otomatik olarak yürürlükten kaldırılacak.

Firmalar, yönetim kurullarında cinsiyet dengesini 2020'ye kadar sağlamak için kendi hedeflerini belirlemeleri gerekiyor (Kamu işletmeleri için 2018). Bu yönetim kurulu üyeleri, aynı zamanda şirketin günlük yönetiminde de kilit pozisyonlarda yer alacak.

Hükümetler AB standardına uymayan firmalara müeyyide uygulamakla yükümlü tutulacak.

Halihazırda cinsiyet eşitliğini sağlayan etkin sistemleri olan hükümetler, mevcut sistemlerini uygulamaya devam edebilecek. Bu ülkeler, AB kurallarını daha da ileri taşıyacak düzenlemeler de yapabilir.

Belçika, Fransa, İtalya, Hollanda, İspanya, Danimarka, Finlandiya, Yunanistan, Avusturya ve Slovenya'da şirket yönetim kurullarında cinsiyet dengesini teşvik etmeyi amaçlayan kurallar bulunuyor.

Üst düzey görevler için kapıların açılması, iş hayatına daha fazla girme ve iş hayatında da uzun süre kalma konusunda kadınları cesaretlendireceği düşünülüyor. Bu da kadınların daha fazla istihdam edilmesi ve becerilerinden daha fazla yararlanılmasına imkânı sağlıyor.

Not: Avrupa Komisyonu önerisinin yasallaşması için, AB hükümetlerine ve bu konuda müteaddit kereler yasla düzenleme çağrısı yapan Avrupa Parlamentosu'na sunulacak.

1-2 http://www.mckinsey.com/locations/paris/home/womenmatter/pdfs/Women_matter_oct2007_english.pdf

3 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-2_en.pdf

4 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/directive_quotas_en.pdf

5 http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_376_en.pdf (Women in decision-making positions)

