

Vergaderjaar 2014–2015

**30 420**

## **Emancipatiebeleid**

**Nr. 222**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 april 2015

In het VAO Emancipatie van 2 april jl. heeft afgevaardigde mevrouw Van Ark een motie (Kamerstuk 30 420, nr. 221) ingediend (Handelingen II 2014/15, nr. 71, VAO emancipatie). De motie is door uw Kamer aanvaard.

In deze brief geef ik u mijn reactie op deze motie.

Allereerst ben ik verheugd met de brede steun die er is voor diversiteit in de top van bedrijven en organisaties. De motie benoemt dit belang expliciet. Sinds ik in de afgelopen maanden afspraken met werkgeversorganisatie VNO-NCW heb gemaakt, heb ik van veel kanten mogen ervaren hoe belangrijk men meer diversiteit in de top van het bedrijfsleven vindt.

De Tweede Kamer heeft bij amendement van PvdA, CDA, VVD (Kalma, Vroonhoven-Kok en Weekers). (TK. vergaderjaar 2009–2010, 31 763, nr. 14, ondersteund door een brede meerderheid in de Tweede Kamer van CDA, PvdA, SP, VVD, GL, D66, PvdD, Verdonk) in de Wet bestuur en toezicht op laten nemen dat bedrijven moeten streven naar een aandeel van tenminste 30% vrouwen in raden van bestuur en raden van toezicht. Ditzelfde amendement bevat een horizonbepaling, waarmee deze regeling per 1 januari 2016 komt te vervallen. Eind 2015 zal dus de balans opgemaakt moeten worden en moet bepaald worden welk vervolg nodig is.

Laat ik voorop stellen dat ik het met de indiener van de motie eens ben, dat er een aantal bedrijven reeds actief is op het gebied van werving en selectie van vrouwen voor posities in raden van bestuur, raden van commissarissen en raden van toezicht. Veel van deze werving- en selectiebureaus hebben recent ook de code van Talent naar de Top ondertekend waarmee zij hun betrokkenheid bij het streven naar diversiteit vastleggen. Uit de feiten blijkt dat deze betrokkenheid echter tot op heden onvoldoende effect gesorteerd heeft. In 2013 zat in 77% van de Nederlandse raden van bestuur (RvB) en in 64% van de raden van commissarissen (RvC) geen enkele vrouw. In Nederland is gemiddeld

8,9% van de leden van een Raad van Bestuur vrouw en 11,2% van de commissarissen. Slechts 5,3% van de bedrijven die vallen onder de Wet hebben de streefcijfers uit de wet voor zowel de RvB als de RvC gerealiseerd.

Nederland wordt binnen Europa links en rechts ingehaald. Zonder extra inzet zal het nog tot 2027 duren voor het wettelijk streefcijfer van een aandeel vrouwen in topposities van dertig procent wordt gehaald.

De top van ons Nederlandse bedrijfsleven heeft hiermee een groot probleem. Niet alleen omdat Nederland, de gelijkwaardigheid van mannen en vrouwen hoog in het vaandel heeft en dit niet over zijn kant kan laten gaan. Maar vooral ook omdat we geen recht doen aan veel potentieel talent, in een tijd dat we het harder nodig hebben dan ooit. Een diverse organisatie maakt je vitaal, creatief en duurzaam. De top van een organisatie heeft daarbij een belangrijke voorbeeldfunctie. Ik ben ervan overtuigd dat er echt alléén iets verandert als ondernemers hun nek uitsteken, buiten de gebaande paden denken. En alternatieven bedenken om, ook buiten hun eigen netwerk, talentvolle vrouwen aan zich te binden. De diversiteit in topfuncties neemt echter zo langzaam toe dat de voorzitter van VNO-NCW, Hans de Boer, en ik het nodig achten om dit actief te blijven agenderen bij het bedrijfsleven. Zo hebben wij eind vorig jaar een bijeenkomst georganiseerd met werving- selectiebureaus en een aantal grote beursgenoteerde bedrijven over het geringe aantal vrouwen aan de top van organisaties. Een van de belangrijkste thema's dat tijdens die sessie naar voren kwam was de noodzaak tot het zichtbaarder maken van vrouwelijk potentieel voor topfuncties. Daarom hebben we besloten een databank op te zetten.

Dat meer aandacht nodig is blijkt uit de cijfers maar blijkt ook uit de reacties die wij ontvingen: bedrijven die zeggen «de topvrouwen zijn niet te vinden» en topvrouwen die aangeven «we worden niet benaderd». Aanleiding voor de voorzitter van VNO-NCW en voor mij om zelf onze nek uit te steken en buiten gebaande paden, die tenslotte tot op heden te weinig effectief bleken, te treden. Met als uitgangspunt het zichtbaarder maken van talentvolle vrouwen om zo een breder bewustzijn te creëren en blinde vlekken weg te nemen. Belangrijk om daarbij te benadrukken is dat de rol van bedrijven of van de werving- en selectiebureaus niet wordt overgenomen.

In mijn brief van 5 februari jl. heb ik reeds toegelicht dat het programma zich eveneens richt op de rol van de werving- en selectiebureaus. Die hebben een essentiële schakelfunctie bij het vervullen van de vacatures waar het hier om gaat. Het gaat er om de effectiviteit van de werving van vrouwen en het invullen van vacatures door vrouwen te vergroten. Wervingsbureaus die toezeggen bij hun long list zeker 50% vrouwen op te nemen krijgen toegang tot het bestand met namen. De databank biedt hen dan toegang tot een rijk bestand aan vrouwen die vanuit het bedrijfsleven zelf als «board ready» zijn aangemerkt. De topvrouwendatabase vergroot de mogelijkheid dat hun inspanningen op het gebied van diversiteit aan de top ook daadwerkelijk slagen.

Ik heb dus samen met het bedrijfsleven het initiatief genomen om talentvolle vrouwen zichtbaarder te maken. Om een einde te maken aan de discussie dat er niet genoeg geschikte vrouwen voor deze functies zouden zijn en het bedrijfsleven op weg te helpen bij de worsteling met de vraag hoe het aantal vrouwen in topfuncties te verhogen. Leidend bij deze gezamenlijke inzet is dat we niet afwachtend achterover willen leunen. Dat zou tenslotte kunnen leiden tot de conclusie later dit jaar dat de resultaten ten aanzien van diversiteit in topfuncties te zeer achterblijven waardoor de druk om te komen met verdergaande maatregelen zal toenemen.

Uit het debat en de motie leid ik af dat er veel onduidelijkheid bestaat over de organisatie van de databank en de rol van de overheid daarbij. Daarom wil ik u in deze brief precies uiteenzetten wat we wel en niet doen. De kern van mijn betoog daarbij is dat de overheid géén headhunter is en dat evenmin marktverstoring optreedt. Wij hebben wel actief het onderwerp van diversiteit geagendeerd. In mijn brief aan uw Kamer d.d. 5 februari 2015 heb ik deze aanpak toegelicht en geschetst dat een van de hoofdlijnen van die aanpak het verzamelen is, van een bestand met namen van potentieel geschikte vrouwen via een beroep op zittende commissarissen (zowel mannen als vrouwen). De voorzitter van VNO-NCW en ik hebben de commissarissen van de top 200 van het bedrijfsleven opgeroepen om in hun netwerk «board ready» vrouwen te identificeren die nog geen zitting hebben in een raad van commissarissen of raad van bestuur, met hen het gesprek aan te gaan en – indien zij daarmee instemden – hen aan te melden voor de topvrouwendatabank. Het doel daarbij is om buiten de kleine kring van bekende namen van topvrouwen nieuw talent zichtbaar te maken.

Er is vanuit het bedrijfsleven door veel commissarissen positief gereageerd. Dat wordt zichtbaar in het grote aantal namen van vrouwen dat zij hebben aangemeld die geschikt zijn voor de top van ons bedrijfsleven («board ready» vrouwen). Ook hebben veel (top)vrouwen positief gereageerd. De positieve respons is daarmee groot. De afgelopen vier maanden zijn ruim 700 vrouwen aangemeld. Dat zijn vrouwen die willen, kunnen en niet meer gemist mogen worden in een wervingstraject.

Om deze opbrengst aan namen veilig te stellen ten behoeve van het wervingsproces door bedrijven is door mij – na een offerte proces – de opdracht verleend aan het Nationaal Register tot het beheer van de databank. Bij het Nationaal Register is de databank apart gepositioneerd als Topvrouwen.nl. Voor het Nationaal Register als wervings- en selectiebureau gelden precies dezelfde voorwaarden als voor andere wervings- en selectiebureaus. Er is hierbij vanaf het begin kritisch gestuurd op rolzuiverheid (waartoe het voorkomen van marktverstoring kan worden gerekend) en privacyaspecten. Daar zijn goede afspraken over gemaakt, die mij het vertrouwen geven dat deze aspecten zijn gewaarborgd. De afgesproken werkwijze houdt in dat het werving- en selectieproces een zaak is van het bedrijfsleven zelf. Van werving- en selectiebureaus wordt gevraagd dat zij zich bij een vacature committeren aan een long list waarop vijftig procent vrouwen staan. Als zij zich daaraan committeren, dan krijgen zij toegang tot de databank. Daarnaast is er een klankbordgroep gevormd waarin werving- en selectiebureaus en onafhankelijke experts zitting hebben. Deze klankbordgroep fungeert als forum van «kritische vrienden». Alle aspecten die relevant zijn met betrekking tot de databank worden besproken. Natuurlijk zijn de leden van de klankbordgroep erop gespitst om marktverstoring uit te sluiten. Ik heb er daarom het volste vertrouwen in dat de databank niet leidt tot marktverstoring. Dit wordt ook zorgvuldig gemonitord.

Voor een aantal werving- en selectiebureaus dat zich specifiek toelegt op het bemiddelen van vrouwen naar topfuncties, zie ik dit als belangrijke erkenning en waardering voor het werk dat zij doen. Zij hebben op dit gebied ervaring en expertise die hen op dit onderwerp een belangrijke voorsprong geven. Ik verwacht dat de databank ook voor hen nieuwe namen zal toevoegen zodat dit initiatief ook voor hen bijdraagt aan een vergroting van de opties om goede vrouwen voor te dragen.

De privacy van de vrouwen in de databank is voor mij een belangrijk punt. Een vrouw die aangemeld wordt of zichzelf aanmeldt bij de databank krijgt daarom het verzoek om door middel van een inlogcode zelf haar gegevens te uploaden. Op die manier is zeker gesteld dat de databank

alleen die namen en gegevens bevat die vrouwen zelf daar inzetten. Vrouwen met een endorsement van een zittend commissaris worden opgenomen in de databank als «board ready». Vrouwen die wel de ambitie hebben maar nog niet beschikken over een endorsement krijgen het verzoek zich te wenden tot een zittend commissaris om een dergelijk endorsement te verkrijgen. Indien aan de orde krijgen zij ook informatie over hoe zij hun ambitie kunnen verwezenlijken door middel van bijvoorbeeld het volgen van een opleiding en wordt hen soms geadviseerd eerst nog meer aanvullende ervaring op te doen voor zij echt board ready zijn. Zodra zij als board ready in de databank zijn opgenomen zijn zij voor werving- en selectiebureaus die voor een concrete vacature op zoek zijn naar kandidaten voor een topfunctie in een RvB of RvC vindbaar, als dat bureau zich committeert aan een long list van 50% vrouwen.

Met deze nadere informatie hoop ik dat ik de misverstanden, waarop naar mijn idee het dictum van de motie is gebaseerd, heb kunnen wegnemen.

Een stopzetting per direct is bovendien in praktische zin problematisch en is zeker ook naar de vrouwen in de databank toe ongewenst. Ook wil ik de goodwill die het programma tot nog toe heeft opgeleverd bij het bedrijfsleven en bij veel vrouwen niet tenietdoen.

In oktober zal ik de balans opmaken en uw Kamer daarover berichten. Daarin komt in elk geval aan de orde welke opbrengsten het programma heeft opgeleverd en welke voortgang is waar te nemen. Tevens is dat naar mijn idee het moment met u van gedachten te wisselen over de toekomst van de databank. Dit in samenhang met het aflopen van de bepaling in de Wet bestuur en toezicht.

Zoals u weet ben ik voor maatwerk en zelfregulering waar het gaat om het streven naar meer vrouwen naar de top. Ik hoop daarom dat met deze impuls echt een stap in de goede richting wordt gezet. Zoals ik eerder heb aangegeven zie ik dwingende maatregelen als een paardenmiddel. Maar als er niets verbetert, dan sluit ik niet uit dat de druk op dwingende bepalingen toeneemt. Mede op basis van de bereikte resultaten van het programma zal de discussie gevoerd kunnen worden of continuering of aanpassing van de Wet bestuur en toezicht wenselijk is.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
M. Bussemaker