

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

214

Vragen van het lid **Yücel** (PvdA) aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het bericht dat het wettelijk streefcijfer voor het aantal vrouwen in de top niet gehaald wordt* (ingezonden 9 september 2015).

Antwoord van Minister **Bussemaker** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 6 oktober 2015)

Vraag 1 en 2

Heeft u kennisgenomen van het artikel «Streefcijfer vrouwen in top mislukt»?¹

Wat is uw reactie op de onderzoeksuitkomsten van de Dutch Female Board Index van hoogleraar Mijntje Lückerath?²

Deelt u de zorgen over het niet behalen van het wettelijk streefcijfer van 30% vrouwen aan de top? Zo ja, wat bent u van plan om tussen nu en 1 januari 2016 te ondernemen zodat bedrijven extra stappen gaan zetten om meer vrouwen in de top van hun bestuurslagen aan te nemen?

Antwoord 1 en 2

Ja. Het nieuws dat het streefcijfer van 30% niet behaald is had ik dankzij eerdere signalen al verwacht. Ook uit deze Female Board Index blijkt dat de toename van het aandeel vrouwen in Raden van Bestuur en Raden van Commissarissen van onze beursgenoteerde bedrijven teleurstellend traag verloopt. Ik concludeer dat het nodig is – en blijft – om dit thema te agenderen en zodoende stakeholders te activeren om hun steentje bij te dragen aan een verbetering van de doorstroomkansen voor vrouwen. Om die reden ben ik samen met VNO-NCW voorzitter Hans de Boer begin dit jaar de Impuls Vrouwen naar de Top begonnen.

Het onderzoek van mevrouw Lückerath bevestigt voor mij dat de Impuls nodig is en een vervolg behoeft. Momenteel beraad ik mij over welke maatregelen nodig zijn gegeven de resultaten op het terrein van m/v diversiteit. Hierbij wil ik ook de uitkomsten betrekken van de Bedrijvenmonitor die binnenkort verschijnt. Deze monitor geeft een representatief beeld van de grotere groep bedrijven die valt onder de Wet bestuur en toezicht.

¹ Volkskrant, 4 september 2015, <http://www.volkskrant.nl/economie/streefcijfer-vrouwen-in-top-mislukt~a4135205/>

² Dutch Female Board Index via: <https://www.tias.edu/docs/default-source/Kennisartikelen/femaleboardindex2015.pdf?sfvrsn=0>
Kamerstuk 30 420, nr. 223 (Verslag van het Algemeen overleg emancipatie op 5 maart 2015)

Vraag 3

Hoe verklaart u het extreem lage percentage vrouwen (7,8%) in het bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in vergelijking met het percentage vrouwen (21,3%) in Raden van Commissarissen?

Antwoord 3

Al tijden ligt het percentage vrouwen in Raden van Bestuur veel lager dan het percentage vrouwen in Raden van Commissarissen. Dit is niet alleen in Nederland het geval maar ook in de landen om ons heen. Veel bedrijven geven er de voorkeur aan binnen de Raad van Bestuur personen te benoemen die al jaren bij het bedrijf werkzaam zijn en die uit de eigen kweekvijver komen. Daar komen in sommige sectoren en organisaties veel minder vrouwen voor dan mannen.

Vraag 4

Kunt u toelichten wat u heeft ondernomen om bedrijven aan te sporen vrouwen aan te nemen in de top?

In hoeverre heeft u de in een Algemeen overleg genoemde actiepunten ingezet om dichterbij het streefcijfer te komen?³ Kunt u verklaren waarom het zestien bedrijven niet gelukt is om vrouwen aan te nemen in de top?

Antwoord 4

Binnen de impuls Vrouwen naar de Top, die ik met VNO-NCW voorzitter Hans de Boer begin dit jaar ben gestart, heb ik bedrijven willen aansporen meer vrouwen te benoemen door inzichtelijk te maken hoeveel geschikte en ambitieuze vrouwen Nederland rijk is. Hiervoor is de Topvrouwendatabase in het leven geroepen. Doel daarbij is de zichtbaarheid van vrouwen te vergroten, de maatschappelijke discussie te voeren en daarmee het bewustzijn van het belang van dit thema te verbeteren.

Twee kwartiermakers, Gerdi Verbeet en Leo Houwen, hebben zich de afgelopen maanden ingezet om op verschillende evenementen in het land, en in persoonlijke gesprekken met bestuurders en commissarissen, de meerwaarde van diversiteit aan de top op de agenda te zetten.

Daarnaast heeft Stichting Talent naar de Top de Executive Search Code Talent naar de Top gelanceerd. Inmiddels hebben 20 executive searchbureaus deze code ondertekend en committeren zij zich daarmee aan een actieve rol in het benoemingsproces van hun opdrachtgevers om vrouwen in topposities te bevorderen.

Ook hebben op initiatief van Stichting Talent naar de Top enkele captains of industry zich aan de '30% Club' verbonden. Deze mannen en vrouwen zullen gedurende een jaar optreden als ambassadeur voor m/v diversiteit in de top van Nederland. Het ambassadeurschap betekent dat zij zich op persoonlijke titel zullen inzetten om de thema's «diversiteit» en «m/v-evenwicht in de (sub-)top» binnen én buiten hun organisatie op de agenda te plaatsen. Dat zestien bedrijven uit het onderzoek van prof. Lückcrath er niet in geslaagd zijn vrouwen aan te nemen in de top, zie ik als een van de vele tekenen dat er nog veel werk te doen is voor we de doelstellingen omtrent m/v-diversiteit hebben bereikt.

Vraag 5

Bent u van plan om, nu het wettelijke streefcijfer niet gehaald wordt, alsnog het quotum in te voeren?

Zo nee, wat gaat u doen om het gewenste streefcijfer alsnog te behalen?

Antwoord 5

Ik zal u aan de hand van de ervaringen met de Impuls en de uitkomsten van de Bedrijvenmonitor dit najaar informeren over de volgende stappen en maatregelen om meer diversiteit aan de top te stimuleren.

³ Dutch Female Board Index via: <https://www.tias.edu/docs/default-source/Kennisartikelen/femaleboardindex2015.pdf?sfvrsn=0>