

TIJD VOOR VERSNELLING

Diversiteit in de top: tijd voor versnelling is de titel van het rapport dat de SER recent heeft uitgebracht, met een advies aan de regering om hun aanbevelingen te verankeren in nieuwe wetgeving. Hieronder geven wij u inzicht in de hoofdpunten die wij voor u uit dit rapport hebben gedestilleerd.

Van de hoofdredactie

De belangrijkste conclusie in het SER-rapport is dat er in de top van het Nederlandse bedrijfsleven naar verhouding weinig vrouwen en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond werkzaam zijn. De SER vindt dat er genoeg aanwijzingen zijn voor de meerwaarde van diversiteit en inclusiviteit en pleit ervoor dat die meerwaarde wordt erkend. Dit streven sluit ook aan bij twee van de zeventien duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties: gendergelijkheid en inclusieve economische groei.

Diversiteitsbeleid moet zich volgens de SER niet alleen richten op de top van het bedrijfsleven. Ook de kweekvijver – de subtop – moet divers van samenstelling zijn, zodat een meer diverse groep mensen in een goede positie komt om door te stromen naar de top.

Belemmeringen bij doorstroming

De belangrijkste belemmeringen voor vrouwen om door te stromen naar een toppositie zijn: hun arbeidsmarktpositie, de cultuur binnen veel bedrijven en het gebrek aan een effectief (informeel) netwerk. Die factoren hangen deels met elkaar samen en kunnen elkaar daardoor versterken.

Net als vrouwen stromen mensen met een migratieachtergrond relatief nog weinig door naar de top. De mogelijkheden beginnen voor deze groep echter al eerder: ook bij het vinden en houden van een baan heeft deze groep meer moeilijkheden dan personen

zonder een migratieachtergrond.

De SER constateert dat met name een cultureel inclusieve aanpak complex is, aangezien culturele diversiteit op verschillende manieren kan worden opgevat. Bovendien is het moeilijk om deze in bedrijven te meten, bijvoorbeeld gezien de beperkingen die de privacywetgeving oplegt.

Voorgestelde maatregelen

De SER benadrukt dat alleen een integrale aanpak werkt, waarbij de inzet van zowel overheid, bedrijven als individuen nodig is. Voorgestelde maatregelen zijn:

· Ingroeiquotum voor beursgenoteerde bedrijven

De SER vindt dat voor de Raad van Commissarissen (RvC) van beursgenoteerde bedrijven een zogeheten ingroeiquotum van 30 procent vrouwen moet gelden. Wanneer bij een vacature in de RvC een man wordt benoemd terwijl het aandeel vrouwen in de RvC nog geen 30 procent is, stellen zij voor om deze benoeming nietig te verklaren. De vacature blijft dan open (het zogeheten ‘legestoelprincipe’).

· Eigen streefcijfers van een grotere groep bedrijven

Voor een bredere groep van ongeveer vijfduizend ‘grote’ vennootschappen stelt de SER een andere maatregel voor. De maatregel houdt in dat de bedrijven eigen ambitieuze streefcijfers moeten



vaststellen voor de top en de subtop. Een passend en ambitieus streefcijfer betekent bijvoorbeeld dat bij vacatures in een Raad van Bestuur of een Raad van Commissarissen zonder vrouwen in principe ten minste één vrouw wordt benoemd. Het streefcijfer moet hoger liggen dan de huidige samenstelling en gaandeweg worden verhoogd.

· *Onderwijs*

Een van de belangrijkste maatregelen in het onderwijs is dat het onderscheid tussen typische mannen- en vrouwenberoepen moet verdwijnen. Ook kunnen vrouwen van jongs af aan gestimuleerd worden om meer uren te werken.

Voor mensen met een migratieachtergrond is het essentieel dat er al vroeg wordt geïnvesteerd in hun onderwijs, dat vroegtijdig schoolverlaten wordt teruggedrongen en dat het gemakkelijker wordt om stageplekken en een baan te vinden.

· *Faciliteiten*

Voor zowel vrouwen als mensen met een migratieachtergrond is het belangrijk dat kinderopvang beter toegankelijk wordt. Ook flexibele werktijden, goede verlofmogelijkheden en sluitende dagarrangementen voor schoolgaande kinderen zorgen ervoor dat zij hun werk beter kunnen combineren met de zorg voor kinderen of voor mantelzorg – waar beide groepen veel tijd aan blijken te besteden.

· *Organisaties*

De concrete maatregelen die bedrijven kunnen nemen, variëren van het formuleren van een visie op bestuursniveau tot het organiseren van *inhouse*-dagen voor minderheidsgroepen. Aandacht voor inclusieve communicatie bij werving en selectie – ook van bestuurders, toezichthouders en leden van de ondernemingsraad – draagt ook bij aan diversiteit. De SER vindt het belangrijk dat bedrijven transparant zijn over hun eigen diversiteit en hun diversiteitsbeleid. De SER beveelt aan dat bedrijven worden verplicht hierover verslag uit te brengen.

· *Medezeggenschap*

Ondernemingsraden kunnen een aanjager zijn van diversiteit. Daarvoor is het nodig dat zij zich beter bewust worden van hun taken en rechten, bijvoorbeeld bij voorgenomen benoemingen. De SER vindt het verder van belang dat de OR zelf een afspiegeling is van de diversiteit in de onderneming.

Om te stimuleren dat er samenwerking ontstaat tussen organisaties die zich bezighouden met het vergroten van culturele inclusiviteit in bedrijven, gaat de SER de komende periode met betrokken maatschappelijke partijen in gesprek. Daarmee beoogt de SER diversiteit en inclusiviteit in onze samenleving te versterken.