

Vergaderjaar 2017–2018

30 420

Emancipatiebeleid

32 637

Bedrijfslevenbeleid

Nr. 263

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 6 maart 2018

1. Inleiding

In deze brief rapporteer ik mede namens de Minister voor Rechtsbescherming over de voortgang van het aandeel vrouwen aan de top van het bedrijfsleven. Mijn ambtsvoorganger heeft u dat toegezegd in haar brief van 15 december 2016.¹

Ik ga achtereenvolgens in op:

- de resultaten van de Bedrijvenmonitor van de onafhankelijke Commissie Monitoring Streefcijfer Wet bestuur en toezicht (Commissie Monitoring), die elk jaar de voortgang van het aandeel vrouwen aan de top in beeld brengt;
- de aanbevelingen van de Commissie Monitoring;
- onderzoek naar de doorstroom naar de subtop van bedrijven (ook wel: de kweekvijver) en de resultaten daarvan;
- de resultaten van de evaluatie van het streefcijfer in de Wet bestuur en toezicht (Wbt), die het afgelopen jaar heeft plaatsgevonden.

Uit deze onderzoeken en de evaluatie blijkt dat de groei van het aandeel vrouwen in topfuncties maar mondjesmaat toeneemt. In 2013 werd in de Wet bestuur en toezicht (Wbt) 2016 geformuleerd als einddatum van de streefcijferregeling. Met ingang van 2017 is die regeling tot 2020 verlengd aangezien het streefcijfer nog niet tot het gewenste resultaat heeft geleid. Uit het onderzoek van de Commissie Monitoring blijkt dat indien de huidige voortgang zich in hetzelfde tempo voortzet, dit onvoldoende is om in 2020 het streefcijfer van 30 procent vrouwen en mannen te kunnen bereiken.

¹ Kamerstukken 30 420 en 32 637, nr. 256.

Dit kabinet wil een samenleving waarin vrouwen en mannen gelijke kansen hebben en hun talenten voluit kunnen ontplooiën. Dit is belangrijk vanuit het perspectief van sociale rechtvaardigheid, en omdat de talenten van (steeds hoger opgeleide) vrouwen beter tot hun recht moeten kunnen komen. De Nederlandse economie gedijt bij het inzetten van alle talenten die Nederland rijk is. Het kabinet hecht aan diversiteit in brede zin en zet in op het bevorderen van diversiteit en inclusie binnen bedrijven en organisaties. Daarom steunt de overheid het Charter Diversiteit dat is ontwikkeld door de Stichting van de Arbeid. Ook individuele bedrijven hebben baat bij meer diversiteit. Pluriformiteit draagt immers bij aan de kwaliteit van bestuur. Een evenwichtige man-vrouwverhouding, als onderdeel van een breder streven naar diversiteit, is goed voor de economie en goed voor het bedrijfsresultaat. Er is veel onderzoek dat het positieve verband tussen diversiteit en economische prestaties laat zien.²

Vrouwen zijn nog altijd fors ondervertegenwoordigd in besluitvormende functies. Zulks ondanks het afgenomen verschil in arbeidsdeelname tussen mannen en vrouwen, en ondanks het feit dat vrouwen steeds vaker (middel)grote deeltijd- en voltijdbanen hebben en in afnemende mate kleine deeltijdbanen.³ Door deze ondervertegenwoordiging van vrouwen, blijven kansen liggen en worden mogelijkheden niet benut. Onderzoek wijst uit dat substantiële economische groei gerealiseerd kan worden wanneer beschikbaar vrouwelijk potentieel beter wordt benut (zie voetnoot 2).

Om te komen tot een samenleving waarin kansen, invloed en beslissende stemmen gelijk worden verdeeld over mannen en vrouwen moet nog een hoop werk worden verzet. Mijn ambtsvoorganger heeft in haar brief van 16 november 2015⁴ aangegeven dat zij de voortgang van het aandeel vrouwen aan de top wil monitoren om te bezien of we op de goede koers zitten voor 2019. In 2019 zou dan de vraag aan de orde zijn of de voortgang voldoende is, of dat dwingender beleid nodig is. Het kabinet constateert dat met de bestaande regelgeving voor het vierde jaar op rij de groei van het aandeel vrouwen in topfuncties achterblijft bij de doelstellingen. Zoals hieronder wordt toegelicht, is een beperkt aantal bedrijven verantwoordelijk voor de groei. Een meerderheid van de bedrijven lijkt naleving van de wet geen prioriteit te geven. Het kabinet verwacht van alle bedrijven dat zij zich aan de wet houden en zal intussen bezien hoe de naleving en handhaving van de wet kan worden verbeterd. Wanneer het kabinet de balans opmaakt in 2019 en de voortgang als onvoldoende beoordeelt, is het kabinet bereid om stevige maatregelen te treffen. In paragraaf 7 wordt uiteengezet welke maatregelen het kabinet reeds nu in gang zet.

2

- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., Yee, L. (2018). *Delivering through Diversity*. McKinsey and Company.;
- Dawson, J., Kersley, R., Natella, S. (2016). *The CS Gender 3000: The Reward for Change*. Credit Suisse Research Institute.;
- Noland, M., Moran, T., Kotschwar, B. (2016). *Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a global survey*. Peterson Institute for International Economics.;
- Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., ...Krishnan, M. (2015). *The power of parity: How advancing women's equality can add \$ 12 trillion to global growth*. McKinsey Global Institute.;
- Cabezas, M., Menkveld, N. (2015). *Samen uit, samen thuis – Vrouwen en de arbeidsmarkt*. Economisch bureau ABN AMRO.;
- Hunt, V., Layton, D., Prince, S. (2015). *Why diversity matters*. McKinsey and Company.

³ Emancipatiemonitor 2016, p. 61, p. 66.

⁴ Kamerstukken 30 420 en 32 637, nr. 227.

2. Meer tempo nodig

De streefcijferregeling in de Wet bestuur en toezicht beoogt een evenwichtige verdeling te bereiken van vrouwen en mannen over de zetels in de raden van bestuur en commissarissen van «grote» NV's en BV's. Van een evenwichtige verdeling is sprake indien ten minste 30 procent van de zetels wordt bezet door vrouwen en 30 procent door mannen. Indien de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld, dient daarover gemotiveerd verantwoording te worden afgelegd in het bestuursverslag («pas toe of leg uit»). In de Bedrijvenmonitor 2017 beschrijft de Commissie Monitoring onder andere de ontwikkeling van het aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur (rvb) en raden van commissarissen (rvc) in 2016 en 2017.

De Commissie Monitoring geeft aan dat elk jaar het aandeel vrouwen in rvb en rvc maar mondjesmaat toeneemt. Ook dit jaar blijkt uit de Bedrijvenmonitor dat het aandeel vrouwen ten opzichte van vorig jaar licht gestegen is.⁵ In 20 procent van de rvb's en 28 procent van de rvc's vonden in 2016 nieuwe benoemingen plaats. Slechts 26,0 procent van de rvb's en 37,1 procent van de rvc's heeft de vacatures benut om één of meer vrouwen te benoemen. In 2016 was het gemiddeld aandeel vrouwen in rvb's 10,7 procent en was het gemiddeld aandeel vrouwen in rvc's 15,0 procent. Midden 2017 was het gemiddeld aandeel vrouwen in rvb's toegenomen tot 11,7 procent en in rvc's tot 16,2 procent. Bij 93 procent van de rvb's en 87 procent van de rvc's echter bleef de man-vrouwverdeling van de zetels tussen 2015 en 2016 exact gelijk. Medio 2017 had 70 procent van de rvb's en 49,5 procent van de rvc's geen enkele vrouw. We kunnen nu dus al vaststellen dat het streefcijfer in de wet alleen nabij kan worden gebracht als een stevige eindsprint wordt ingezet.

Uit de Bedrijvenmonitor blijkt dat eind 2016 16,7 procent van de bedrijven die onder de wettelijke regeling vallen het streefcijfer heeft gerealiseerd voor de rvb, en 23,4 procent voor de rvc. Medio 2017 is dit verder toegenomen tot 19,1 procent respectievelijk 24,8 procent. In 2016 had 5,8 procent van de bedrijven het streefcijfer gerealiseerd voor zowel de rvb als de rvc. Medio 2017 is dat opgelopen naar 6,4 procent.

Verder blijkt uit de Bedrijvenmonitor dat de stijging van het aandeel vrouwen in de rvc vooral komt door de inspanningen van een beperkte groep koplopers binnen de 200 grootste bedrijven. Eind 2016 is het aandeel vrouwen in de rvc bij de grootste 200 bedrijven 24,1 procent. Dat is hoger dan het gemiddelde van de bedrijven die onder de Wbt vallen. Medio 2017 is dit verder toegenomen tot 25,2 procent. De m/v-samenstelling van de rvb wijkt bij de grootste 200 bedrijven niet af van de andere bedrijven vallend onder de Wbt. Tegelijkertijd wijst de Commissie Monitoring erop dat meer dan de helft van de grootste 200 bedrijven niet beweegt om het streefcijfer te realiseren. Achter deze cijfers gaat schuil dat binnen deze groep medio 2017 66,3 procent van de rvb's en 20,5 procent van de rvc's geen enkele vrouw telde. De commissie constateert dat wanneer deze groep niet in beweging komt, de voortgang bij de grootste 200 bedrijven zal stagneren zodra de koplopers het streefcijfer hebben gerealiseerd.

Verder wijst de commissie erop dat de naleving van de wet te kort schiet en dat er aanleiding is om de handhaving te versterken.

⁵ Pouwels, B., Henderikse, W. (2017) *Een beetje beter, maar nog lang niet voldoende. Bedrijvenmonitor 2017*. Zeist. Commissie Monitoring streefcijfer Wet bestuur en toezicht. VanDoorne-Huiskes en partners, raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

4. Een efficiëntere wettelijke streefcijferregeling

In de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2017 doet de Commissie Monitoring verschillende aanbevelingen aan het kabinet.

Als doelstelling stelt de Commissie Monitoring dat er op 31 december 2019 een aandeel van 20 procent vrouwen in de rvb's en de rvc's dient te zijn gerealiseerd. Is dit aandeel niet gerealiseerd dan wordt in 2020 het streefcijfer van 30 procent vervangen door een afdwingbaar quotum van 30 procent, zo adviseert de Commissie Monitoring. De commissie beveelt een geleidelijke invoer van het quotum aan, een «ingroeiquotum». Bijvoorbeeld door het quotum met twee procentpunt per jaar te verhogen, zodat de 30 procent in 2025 gerealiseerd wordt. De komende jaren (tot 1 januari 2020) kunnen benut worden om de wettelijke regeling voor een ingroeiquotum nader in te vullen en na te denken over het toepassingsgebied van de wet, zoals de bedrijven waarop de wet van toepassing is en de bestuurslagen waarop de wet betrekking heeft, aldus de Commissie Monitoring.

Mijn ambtsvoorganger heeft bedrijven meer tijd gegeven om het streefcijfer van 30 procent te realiseren, en gaf daarbij aan van het bedrijfsleven te verwachten dat zij eind 2019 op koers zouden liggen. De nieuwe bedrijvenmonitor laat zien dat de daarvoor te boeken vooruitgang achterblijft. Bijna de helft van de bedrijven die onder de regeling vallen, heeft geen enkele vrouw in de rvc en voor de rvb is dat percentage nog hoger. Ook binnen de groep koplopers – de 200 grootste bedrijven – is de man-vrouwsamenstelling bij meer dan de helft van de bedrijven die het streefcijfer nog niet hebben gerealiseerd, het afgelopen jaar niet veranderd. De Commissie Monitoring verwacht daarom dat de voortgang van het aandeel vrouwen in de top in de toekomst zal stagneren, wanneer de voortrekkers die verantwoordelijk zijn voor de stijging, het streefcijfer hebben gerealiseerd. Het kabinet maakt hierover in 2019 de balans op zoals toegezegd door mijn ambtsvoorganger.

Een bedrijf dient zorg te dragen voor een evenwichtige verdeling van de zetels in rvb en rvc, of in het bestuursverslag gemotiveerd opgave te doen waarom de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld. De situatie dat zo'n groot deel van de bedrijven daar niet mee bezig lijkt te zijn, acht het kabinet ongewenst. Het kabinet zal daarom nagaan op welke wijze de naleving en de handhaving versterkt kan worden en zal daarbij het advies van de Commissie monitoring en de resultaten van evaluatie van de streefcijferregeling in de Wbt betrekken. Dat betekent dat het kabinet in elk geval meer werk zal maken van het aanspreken van relevante stakeholders en daarin samen op zal trekken met werkgeversorganisatie VNO-NCW, de kwartiermakers Vrouwen naar de Top en de Stichting Topvrouwen.

Het kabinet zal in samenwerking met VNO-NCW het bedrijfsleven hier ook concreet op aanspreken. De inzet zal daarbij zijn om in elk geval – om te beginnen – voor de raden van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven voldoende voortgang te bereiken. De overweging is – mede gegeven het aanbod van topvrouwen in Nederland onder meer vindbaar in de databank Topvrouwen – dat er voor deze groep bij nieuwe benoemingen direct gericht vrouwen worden geworven zolang het streefcijfer nog niet is gerealiseerd. Gegeven de rol van rvc bij benoemingen in de rvb verwacht het kabinet dat hiermee een belangrijke stap in de goede richting wordt gezet. Het kabinet verwacht tevens dat deze inzet een impuls zal geven naar de brede groep bedrijven die vallen onder de Wbt om werk te maken van diversiteit zowel voor rvb als rvc. Ik heb met werkgeversvoorzitter Hans de Boer afgesproken om een bijeenkomst te

beleggen met de top van het Nederlandse bedrijfsleven om afspraken te maken over de noodzakelijke versnelling.

De Commissie Monitoring beveelt aan op korte termijn werk te maken van de handhaving van het wettelijk streefcijfer waarmee zij doelt op het principe «pas toe of leg uit».

Het kabinet is van mening dat de naleving van de streefcijferregeling⁶ door de brede groep van bedrijven voor wie de regeling geldt kan worden versterkt. Zo wil het kabinet bewerkstelligen dat alle vennootschappen die onder de reikwijdte van die regeling vallen nog meer worden aangespoord hun verantwoordelijkheid te nemen voor zowel het aandeel vrouwen in de rvc als de rvb. De evaluatie van de streefcijferregeling in de Wbt wijst uit dat versterking van de naleving en de handhaving daarvan niet zonder meer eenvoudig is. Het kabinet zal in de komende periode verkennen op welke wijze de handhaving van de streefcijferregeling bij niet-naleving zou kunnen worden versterkt en zal daarbij de resultaten van de evaluatie van de streefcijferregeling betrekken. Daarbij onderkent het kabinet dat het voor grote familievennootschappen waar de aandeelhouders dicht op de rvb zitten of soms zelf bestuurder of commissaris zijn, de doorstroom van bestuurders en commissarissen geringer zal zijn dan bij beursvennootschappen en de behoefte aan uitleg in het bestuursverslag voor deze aandeelhouders minder is. Het systeem van pas toe of leg uit gaat er immers van uit dat aandeelhouders naar aanleiding van de gegeven uitleg al dan niet het gesprek aan kunnen gaan.

5. Belang van aandacht voor de subtop

Het belang van effectief doorstroombeleid naar de subtop is groot. Het onderzoek van *Sub naar Top* van Panteia/La Red,⁷ uitgevoerd in opdracht van OCW, geeft een verontrustend beeld van de lagen direct onder de top, de «kweekvijver». Het aandeel vrouwen in de subtop is bij veel bedrijven kleiner geworden,⁸ en veel bedrijven hebben geen inzicht in de oorzaken van de haperende doorstroom van vrouwelijk talent naar de kweekvijver. Ook bij bedrijven die het belang van diversiteit omarmen is hun beleid vaak onvoldoende effectief door een gebrek aan kennis van de feitelijke man-vrouwverhouding op verschillende niveaus in het bedrijf. Daardoor kunnen zij niet monitoren of hun beleid ook effect heeft, en weten zij niet welke mechanismen het gebrek aan doorstroming veroorzaken. De onderzoekers pleiten er daarom voor dat bedrijven hun diversiteitsbeleid vormgeven op basis van concreet inzicht, heldere targets en een gerichte aanpak.

De onderzoekers adviseren de overheid om het streefcijfer uit de wet te verbreden naar de subtop,⁹ opdat bedrijven worden aangemoedigd man-vrouw-data te verzamelen en bij te houden. De onderzoekers wijzen ook op het belang van vaderschapsverlof zodat vaders en moeders

⁶ Opgenomen in de artikelen 166 en 276 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

⁷ Oomkens, R., Stroeker, N., Notten, M. (2017). *Doorstroming vrouwen naar de subtop: It takes two to tango*. Panteia/La Red. Zoetermeer, raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

⁸ Uit de Monitors van Talent naar de Top blijkt dat de groei van het aantal vrouwen in de subtop (het derde en vierde echelon onder de top) de afgelopen jaren geen gelijke tred heeft gehouden (en houdt) met de groei in de top.

- Pouwels, B. & W. Henderikse. (2017). Daadkracht werkt! Monitor Talent naar de Top 2016;
- Pouwels, B. & Henderikse, W. (2016). Charterbedrijven zetten de toon: ambitie en commitment werken. Monitor Talent naar de Top 2015.

⁹ Onder de subtop wordt bij Panteia/La Red verstaan de eerste en tweede hiërarchische laag onder raad van bestuur/raad van toezicht/raad van commissarissen (of directie bij afwezigheid van de rvb). Oomkens, R. et al., p. 11.

zorgtaken evenwichtiger kunnen verdelen en de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen rond het krijgen van kinderen wordt verminderd. Het belang van vaderschapsverlof voor vrouwelijk leiderschap blijkt ook uit de studie «Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a global survey» (zie voetnoot 2). Deze studie geeft een ranking gebaseerd op een reeks indicatoren van «meest en minst gender-balanced landen». Vanwege de lage scores op vrouwelijk leiderschap wordt Nederland gerekend tot de «minst gender-balanced landen» en scoort lager dan onder meer Duitsland, Pakistan, Canada. Een belangrijke oorzaak voor deze slechte score ligt in het zeer beperkte vaderschapsverlof in Nederland.¹⁰

De onderzoekers van Panteia/La Red wijzen erop dat ruimere regelingen door de overheid hier zouden helpen, maar ook eigen beleid van organisaties.

Ik ben overtuigd van het belang van een goed doorstroombeleid. De instroom van vrouwen in de top is – zeker als het gaat om de uitvoerende functies – afhankelijk van de doorstroom van vrouwen binnen organisaties. Het belang van doorstroombeleid naar de subtop wordt betrokken bij de maatregelen die later in deze brief worden geformuleerd. In het regeerakkoord is al een belangrijke uitbreiding van het vaderschapsverlof aangekondigd. Het huidige kraamverlof geeft partners na de bevalling het recht op twee dagen verlof, op te nemen binnen vier weken. Dit wordt per 1 januari 2019 verlengd naar vijf dagen.

Daarbovenop krijgen partners per 1 juli 2020 aanvullend kraamverlof van vijf weken.

5. Het wettelijk streefcijfer: evaluatie Wet bestuur en toezicht

De Wbt – waarvan het wettelijk streefcijfer een onderdeel is – is onlangs geëvalueerd door de Rijksuniversiteit Groningen.¹¹ De evaluatie biedt waardevolle inzichten die ik heb benut bij het komen tot de maatregelen die ik in deze brief uiteen zet.

De evaluatie leidt tot een aantal aanbevelingen om onduidelijkheden uit de wet weg te nemen, de effectiviteit van de streefcijferregeling te vergroten en de naleving te verbeteren. Een korte weergave van de resultaten van de wetsevaluatie ten aanzien van het streefcijfer treft u als bijlage aan bij deze brief¹².

De inzichten uit deze evaluatie zullen worden benut om de naleving van de wet te versterken, in 2019 de balans op te maken en de aandacht voor de voortgang van het aandeel vrouwen naar de subtop te versterken.

6. Samenwerking bedrijfsleven en Stichting topvrouwen

Het belang van meer diversiteit in brede zin aan de top – wat bijdraagt aan een beter ondernemingsbestuur – wordt ook gedragen in het bedrijfsleven. Mijn ambtsvoorganger heeft intensief samengewerkt met werkgeversvoorzitter Hans de Boer (VNO-NCW) om de instroom van vrouwen in de top te versnellen. Ook de kwartiermakers voor *Vrouwen naar de top*, Annemarie Jorritsma en Leo Houwen, speelden daarbij een belangrijke rol, net als de Stichting Topvrouwen. Zij zetten zich in om het economisch

¹⁰ Noland, M. et al. 2016, p. 12 en 13.

¹¹ De evaluatie heeft u ontvangen bij brief van de Minister voor Rechtsbescherming d.d. 15 december 2017 (Kamerstuk 31 763, nr. 22).

In de bijlage treft u de resultaten betreffende de effectiviteit en werking van het streefcijfer aan.

¹² Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

en maatschappelijk belang van diversiteit te agenderen en om het grote potentieel aan vrouwen dat Nederland rijk is zichtbaar en vindbaar te maken.

De samenwerking met VNO-NCW heeft bijgedragen aan meer bewustzijn bij bedrijven en een snellere instroom van vrouwen in de top, met name binnen de 200 grootste bedrijven. VNO-NCW-voorzitter Hans de Boer en ikzelf zullen ons blijven uitspreken voor het belang van meer diversiteit in de top van het bedrijfsleven. De doorstroom vanuit lagen daaronder is ook van belang voor het welslagen van het realiseren van een hoger percentage vrouwen in de top. De aandacht voor het doorstroombeleid binnen bedrijven moet daarom een impuls krijgen. De Corporate Governance Code die zich richt op goed ondernemingsbestuur van beursondernemingen is hier van belang. De Code gaat o.a. in op het belang van een diverse samenstelling van rvb en rvc. De naleving van de Code wordt gemonitord door een door de Minister van Economische Zaken en Klimaat ingestelde Monitoring Commissie Corporate Governance Code. Ik ben voornemens om de nieuw in te stellen Monitoring Commissie Corporate Governance Code te vragen om diversiteit, waaronder het percentage vrouwen in de top, tot een van haar speerpunten te maken in de werkzaamheden in het kader van de monitoring van de naleving van de Code over boekjaar 2017. Ik zal die suggestie opvolgen zodra de nieuwe commissie is benoemd.

Ook heb ik de financiële ondersteuning van Stichting Topvrouwen met twee jaar verlengd zodat het stichtingsbestuur en de kwartiermakers ook de komende periode door kunnen gaan met hun werk, en bij alle relevante partijen het belang van man-vrouwdiversiteit en de economische voordelen daarvan kunnen blijven agenderen. Ik sluit hierbij aan bij de aanbevelingen van de Commissie Monitoring, om de urgentie te vergroten van aandacht voor man-vrouwdiversiteit bij stakeholders als toezichthouders, institutionele beleggers, aandeelhouders en vertegenwoordigers van aandeelhouders, maar ook medezeggenschapsorganen.

7. Conclusie en maatregelen

Mijn conclusie op grond van het onderzoek en de aanbevelingen van de Commissie Monitoring, het onderzoek van Panteia/La Red en de uitkomsten van de evaluatie van de streefcijferregeling in de Wbt, is dat er aanleiding is om het huidige instrumentarium aan te scherpen, en bedrijven actief te stimuleren om meer werk te maken van diversiteit.

Ik zal daartoe de volgende maatregelen in gang zetten:

- a. Het kabinet wil de naleving en de handhaving van de Wbt versterken. De evaluatie van de streefcijferregeling maakt scherp dat nadere analyse en keuzes nodig zijn om de effectiviteit van de streefcijferregeling te versterken. Dit is aanleiding voor het kabinet om de komende periode met de opbrengsten van de evaluatie aan de slag te gaan. Het kabinet zal in 2019 de balans opmaken. In aanloop daar naartoe zal het kabinet de aanbevelingen naar aanleiding van de evaluatie van de streefcijferregeling in de Wbt en de aanbevelingen van de Commissie Monitoring betrekken.
- b. Ook de aanbeveling uit het onderzoek van Panteia/La Red om de aandacht voor het doorstroombeleid te versterken wordt meegenomen.
- c. Het blijkt dat veel bedrijven niets of te weinig doen aan het realiseren van meer man-vrouwdiversiteit. Er is een echte cultuurverandering nodig, waarvoor ik mij zal inzetten op de volgende manieren:
 - o Voortzetten van de samenwerking met werkgeversvoorzitter Hans de Boer om bedrijven te stimuleren werk te maken van diversiteit.

- o Ik vraag de kwartiermakers ondernemingsraden en toezichthouders aan te spreken om in de opleidingen voor OR-leden en toezichthouders meer aandacht te besteden aan diversiteit.
 - o Ik zal samen met VNO-NCW voorzitter Hans de Boer bedrijven die het goed doen, vragen om contact te leggen met achterlopende bedrijven om ze te helpen bij hun inhaalslag.
 - o Ik ga na of een sectorale benchmark de bijdrage van diversiteit aan het bedrijfsresultaat beter zichtbaar kan maken. Daarmee springt het belang van diversiteit ook voor aandeelhouders en beleggers meer in het oog.
 - o Samen met de voorzitter van VNO-NCW zal ik de bedrijven die het afgelopen jaar vielen onder de streefcijferregeling in de Wbt informeren over de stand van zaken. Daarbij zal ik ingaan op aanpakken die in praktijk werken. Tevens wil ik verwijzen naar de capabele vrouwen in de databank met topvrouwen, en naar de handreiking van de Stichting Topvrouwen.
 - o Wij zullen ons daarnaast per brief specifiek richten tot die beursgenoteerde bedrijven die op het punt van diversiteit nog stappen te zetten hebben.
- d. Wat geldt voor het bedrijfsleven geldt onverminderd voor de overheid. Het kabinet zal er dus werk van maken dat adviesraden en commissies van de overheid diverser worden. Die blijven namelijk achter bij de rest van de rijksoverheid. Het kabinet zal daar de komende periode verandering in aanbrengen. Alle leden van het kabinet zullen hier persoonlijk hun aandacht op richten.

8. Afsluitend

Voorjaar 2019 zal ik aan u rapporteren over de voortgang ten aanzien van de bovengenoemde maatregelen en daarbij de balans opmaken.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
I.K. van Engelshoven