



Diversiteit in de top

Tijd voor versnelling

Publieksversie SER-advies
September 2019

1

Weinig vrouwen en mensen met een migratieachtergrond in de top

In de top van het Nederlandse bedrijfsleven werken naar verhouding weinig vrouwen en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Op verzoek van het kabinet brengt de SER het advies *Diversiteit in de top, tijd voor versnelling* uit over de belemmeringen voor meer diversiteit in de top en mogelijke oplossingsrichtingen.



Weinig vooruitgang

De afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor 'vrouwen aan de top' en is de aandacht voor culturele diversiteit binnen bedrijven toegenomen. Er is een beperkt aantal 'koplopers' onder bedrijven, maar bij de meeste bedrijven is er te weinig voortgang. Vergeleken met andere Europese landen werken in Nederland de minste vrouwen in een managementfunctie. Veel mensen met een migratieachtergrond (dat wil zeggen: van wie minstens een van de ouders in een niet-westers land is geboren) hebben moeite om door te stromen naar een hogere functie.

Genderdiversiteit

Op veel punten scoort ons land goed op gendergelijkheid: meisjes doen het goed in het onderwijs, vrouwen hebben gelijke rechten. De arbeidsmarktpositie van mannen en vrouwen is echter verschillend. In vergelijking met andere Europese landen werken Nederlandse vrouwen

het minste aantal uren, hebben ze gemiddeld het laagste maandloon en het minst vaak een managementfunctie. De toegenomen aandacht voor de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en meerdere initiatieven van bedrijven en overheid hebben daar de afgelopen jaren nog geen verandering in kunnen brengen. De overheid hanteert sinds 2013 voor de ongeveer 5000 'grote' vennootschappen – waaronder naast beursgenoteerde bedrijven bijvoorbeeld ook familiebedrijven – een streefcijfer van 30 procent vrouwelijke bestuurders en toezichthouders. Ongeveer 1 op de 12 bedrijven haalt die norm.

Culturele diversiteit

Onder mensen met een niet-westerse achtergrond is de werkloosheid drie keer zo hoog als onder mensen zonder migratieachtergrond. Ook werken naar verhouding weinig migranten op een hoge positie. Die verschillen zijn maar

voor een deel te verklaren door factoren als leeftijd, opleiding en werkervaring. Bovendien is de achterstand op de arbeidsmarkt van mensen met een migratieachtergrond de afgelopen vijftien jaar niet kleiner geworden, terwijl hun taal- en opleidingsniveau in die tijd steeg. Van de ruim 17 miljoen Nederlanders hebben 2,2 miljoen mensen een migratieachtergrond; ruim twee keer zoveel als twintig jaar geleden. Er wordt dus veel potentieel talent niet benut.

Vragen aan de SER

Het kabinet heeft de SER verzocht advies te geven over de obstakels voor meer culturele en genderdiversiteit in de top van het Nederlandse bedrijfsleven. Ook wil het kabinet weten wat mogelijke oplossingen zijn om die obstakels weg te nemen en wat succesfactoren zijn bij bedrijven die wél divers zijn aan de top.

2

Visie en uitgangspunten van de SER

De SER vindt dat er in Nederland evenwichtige economische groei moet plaatsvinden, dat zoveel mogelijk mensen moeten meedoen op de arbeidsmarkt en dat inkomens redelijk verdeeld moeten worden. Die drie SER doelstellingen, leiden voor dit advies tot een aantal uitgangspunten.

Een inclusieve arbeidsmarkt

Talenten van vrouwen en mensen met een migratieachtergrond worden nog te weinig benut, terwijl dit veel waarde kan toevoegen. De SER vindt dat meer mensen mee moeten doen op de arbeidsmarkt, ook in de top. Een inclusieve arbeidsmarkt is daarbij het uitgangspunt: een arbeidsmarkt waarin welvaartsgroei bereikt wordt voor en door iedereen. Dat betekent dat vrouwen en mensen met een migratieachtergrond gelijke kansen

verdienen en dat talenten optimaal en efficiënt moeten worden benut.

Evenredige vertegenwoordiging

Uitgangspunt voor de SER is dat in de top van bedrijven vrouwen en mensen met een migratieachtergrond evenredig vertegenwoordigd horen te zijn. Prinses Laurentien sprak in dit kader op een SER-bijeenkomst over het 'nieuwe normaal': een fifty-fifty verdeling tussen mannen

en vrouwen. Dit streven sluit ook aan bij twee van de zeventien duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties: gendergelijkheid en inclusieve economische groei.

Diversiteit en inclusiviteit bieden meerwaarde

De SER vindt dat er genoeg aanwijzingen zijn voor de meerwaarde van diversiteit en inclusiviteit en pleit ervoor dat die meerwaarde wordt erkend. Diversiteit loont, zo blijkt uit verschillende onderzoeken. Diversiteit draagt daarnaast bij aan gelijke kansen voor iedereen en biedt ruimte aan talenten die nu deels onbenut blijven. Diversiteit in bedrijven draagt bovendien bij aan integratie en verbinding in de samenleving. De bedrijfsmatige voordelen van diversiteit en inclusiviteit zijn evident.

Integrale benadering

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. Bovendien is het relevant oog te hebben voor de 'stapeling' van factoren tijdens de levensloop en de kantelmomenten in werk, studie, gezin of zorgsituatie. Om deze reden is er geen *one size fits all*-oplossing voor meer gender- en culturele diversiteit, stelt de SER. Een brede, integrale benadering is nodig, met zowel generieke als meer specifieke maatregelen.



3

Diversiteit in de top in cijfers

Het aandeel vrouwelijke bestuurders en commissarissen is de afgelopen jaren nauwelijks toegenomen. In Europees verband scoort Nederland matig tot slecht met het aantal vrouwen in de top. Over culturele diversiteit in bedrijven is minder bekend, omdat veel bedrijven de culturele achtergrond van medewerkers niet zo maar mogen registreren.

Beperkte vooruitgang

Het aandeel vrouwen in de top van Nederlandse bedrijven groeit langzaam. De beperkte toename van vrouwen in de top in de afgelopen jaren komt van een klein aantal bedrijven dat het goed doet: minder dan 10 procent van de bedrijven zorgt voor de toename van vrouwelijke bestuurders, minder dan 15 procent voor de toename van vrouwelijke commissarissen.

Eind 2018 hadden 'grote' vennootschappen gemiddeld 12,4 procent vrouwelijke bestuurders en 18,4 procent vrouwelijke toezichthouders. Slechts 8,3 procent voldeed aan het wettelijke streefcijfer van 30 procent vrouwen in de top. Een grote groep bedrijven komt niet in beweging: eind 2018 had 67 procent geen enkele vrouwelijke bestuurder en 49 procent geen enkele vrouwelijke commissaris.

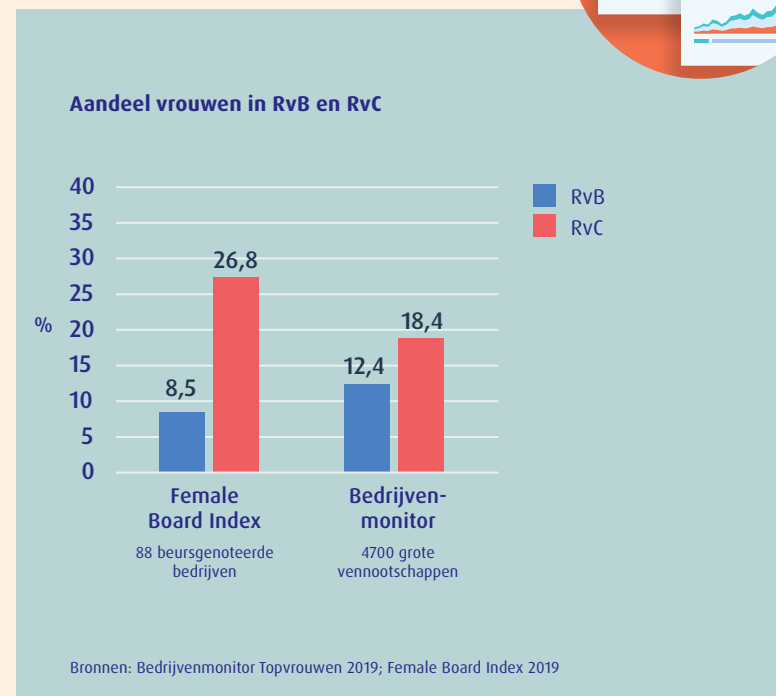
Onder beursgenoteerde bedrijven zijn er koplopers die het in dat opzicht duidelijk beter doen, maar tegelijkertijd zijn er beursgenoteerde bedrijven die achterblijven.

De overheid vraagt van bedrijven die het wettelijke streefcijfer niet halen, zich daarover te verantwoorden in hun bestuursverslag. Slechts 1 op de 10 bedrijven voldoet daaraan.

Verschillen tussen sectoren en bedrijven

Uit diverse onderzoeken blijkt dat een deel van (semi-) publieke organisaties de 30 procent gemiddeld wél haalt. Zij doen het daarmee duidelijk beter dan de 'grote' vennootschappen. Ook de 'grote' vennootschappen die het charter Talent naar de Top hebben getekend, hebben een groter dan gemiddeld aandeel vrouwen in de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen, respectievelijk 16,5 en 35,4 procent in 2017.

Verder doen beursgenoteerde bedrijven het met 1 op de 4 vrouwelijke commissarissen gemiddeld genomen iets beter, maar met het aandeel vrouwelijke bestuurders van 8,5 procent blijven beursgenoteerde bedrijven juist weer achter bij de 'grote' vennootschappen. Binnen de groep van beursgenoteerde bedrijven zijn er wel grote verschillen: slechts zes bedrijven voldoen in 2019 aan het streefcijfer voor bestuurders en commissarissen, slechts 15 bedrijven aan het streefcijfer voor bestuurders en 30 bedrijven aan het streefcijfer voor commissarissen.



Het belang van de kweekvijver

Een belangrijke kweekvijver voor vrouwelijke toptalenten is de subtop van bedrijven. Hier moet dan ook meer aandacht naar uitgaan. Uit onderzoek blijkt dat het aandeel vrouwen in die subtop de afgelopen jaren trager is gegroeid dan het aandeel vrouwelijke bestuurders. Om het aandeel vrouwelijke bestuurders en commissarissen te laten groeien, is het echter belangrijk dat het aandeel vrouwen in de subtop óók blijft groeien en gelijke tred blijft houden.

Culturele diversiteit aan de top

Cijfers over culturele diversiteit in de top van Nederlandse bedrijven zijn schaars. Dit is ook lastiger meetbaar. Cijfers van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) over 2017/2018 geven wel enig inzicht. Daaruit blijkt dat het personeelsbestand van Nederlandse bedrijven in die jaren voor 12,6 procent bestond uit mensen met een migratieachtergrond. Ruim 1 op de 3 Nederlandse bedrijven had

in 2017/2018 minstens één werknemer met een migratieachtergrond. Het aandeel leidinggevenden met een migratieachtergrond was in dit onderzoek beduidend lager: gemiddeld 3,6 procent. Het aandeel managers met een niet-westerse migratieachtergrond was 7 procent in zowel het bedrijfsleven als de niet-commerciële sector. Van de totale beroepsbevolking heeft 11 procent een migratieachtergrond.



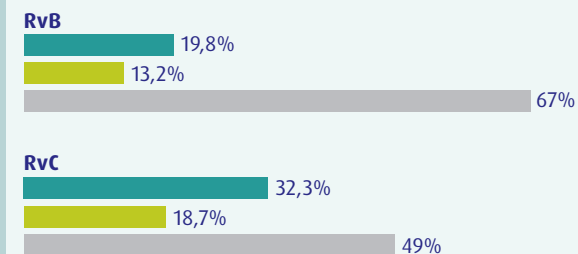
KOPLOPERS:
Bedrijven die 30% vrouwen in de top hebben gerealiseerd

VOLGERS:
Bedrijven met vrouwen in de RvB/RvC, maar minder dan 30%

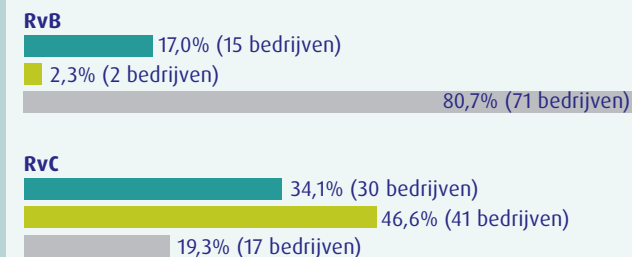
ACHTERBLIJVERS:
Bedrijven zonder vrouwen in de RvB/RvC

Onderstaande infographic biedt zicht op de stand van zaken bij de 4700 grote vennootschappen en bij 88 beursgenoteerde bedrijven.

4700 GROTE VENNOOTSCHAPPEN (Bedrijvenmonitor 2019)



88 BEURSGENOTEERDE BEDRIJVEN (Female Board Index 2019)



4

Diversiteit – wat winnen we ermee?



Een belangrijke achterliggende vraag bij het streven naar meer culturele en genderdiversiteit in bedrijven is: wat levert diversiteit eigenlijk op, voor bedrijven en voor de samenleving?

Maatschappelijke winst

Een eerlijker verdeling van topposities draagt bij aan meer kansengelijkheid in de samenleving en zorgt ervoor dat potentiële talenten meer ruimte krijgen zich te ontwikkelen. Een betere arbeidsmarktpositie voor vrouwen en mensen met een migratieachtergrond draagt daarnaast bij aan meer integratie en verbinding. In een samenleving waar mensen worden beoordeeld op hun prestaties en niet op afkomst of geslacht, worden mensen bovendien meer gestimuleerd goede onderwijsresultaten te halen en hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Kortom: bedrijven die gelijke kansen bieden aan alle (potentiële) werknemers, dragen bij aan samenleving waarin iedereen zich thuis voelt.

Meerwaarde voor het bedrijf

Bedrijven die diversiteit in hun personeelsbestand en in de top stimuleren, hebben daar verschillende redenen voor. Soms zijn de motieven voornamelijk maatschappelijk: gelijke kansen voor iedereen, discriminatie tegengaan of een afspiegeling willen zijn van de samenleving. Bedrijven

kunnen ook een economisch motief hebben voor diversiteit. Ze verwachten dan bijvoorbeeld hun besluitvorming te verbeteren of hun afzetmarkt te vergroten. Door een goede afspiegeling van de samenleving te zijn, kent een bedrijf zijn klanten ook beter. De business case van diversiteit voor bedrijven is niet helemaal onomstotelijk vast te stellen. Diversiteit leidt namelijk niet altijd tot economische meerwaarde. Er zijn onderzoeken waaruit die meerwaarde wél naar voren komt. In de onderzochte bedrijven blijkt diversiteit in de top bijvoorbeeld te leiden tot betere financiële prestaties, een beter opleidingsniveau en meer kwaliteit van alle bestuurders, minder fraude, minder beloningsverschillen, beter inzicht in wat klanten drijft, meer vrouwen in de subtop of een positief effect op maatschappelijk verantwoord ondernemen. Diversiteit in het héle personeelsbestand leidt volgens sommige onderzoeken tot meer productiviteit en omzet. Andere onderzoeken wijzen echter op een negatieve effecten van diversiteit, zoals communicatieproblemen en conflicten op de werkvloer, en daardoor soms zelfs afnemende productiviteit.

Voorwaarden voor succes

Diversiteit in bedrijven en in de top levert dus niet altijd automatisch meerwaarde op. Uit de diverse onderzoeken komt echter het beeld naar voren dat die meerwaarde er wel is als aan een aantal voorwaarden is voldaan. Die voorwaarden zijn: een inclusieve organisatiecultuur waarbij verschillen worden erkend en eigenheid gewaardeerd, een hoge mate van gendergelijkheid in een land en commitment van de top van het bedrijf.



5

Belemmeringen voor diversiteit

De doorstroom van vrouwen naar topposities blijft achter en mensen met een migratieachtergrond hebben op de hele arbeidsmarkt – inclusief de top van bedrijven – een achterstandspositie. Hoe komt dat?

Belemmeringen voor genderdiversiteit

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.

Arbeidsmarktpositie: 7 op de 10 Nederlandse vrouwen werken in deeltijd. Dat belemmert hun mogelijkheden om door te stromen aanzienlijk. De inrichting van voorzieningen als kinderopvang en verlofregelingen lijken een belangrijke reden voor de keuze van vrouwen om in deeltijd te blijven werken. Ook sociale normen en de ongelijke verdeling van taken thuis houden vrouwen in de 'deeltijdklem'.

Bedrijfscultuur: Commitment in de top van bedrijven is van belang om meer vrouwen kansen te geven. Een inclusieve organisatiecultuur komt moeilijk van de grond. Ook het denken in stereotypen vormt een belemmering om vrouwen te laten doorstromen naar de top.

Gebrek aan sociaal kapitaal: Vrouwen hebben vaak nog minder ervaring in bestuurswerk en geen of een kleiner effectief informeel netwerk van mensen die hen kunnen



helpen door te stromen. Ook zijn er nog altijd relatief weinig vrouwelijke rolmodellen en mentoren voor (potentiële) vrouwelijke toptalenten.

Belemmeringen voor culturele diversiteit

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

Arbeidsmarktpositie en samenleving: Schooluitval komt relatief veel voor onder jongeren met een migratieachtergrond (de 'tweede generatie'). Dat belemmert hun kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk. Hindernissen op de arbeidsmarkt worden ook veroorzaakt door het

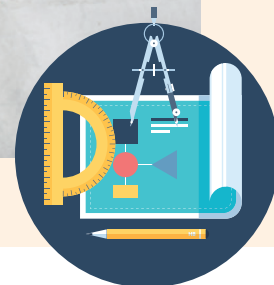
denken in stereotypen en onbewuste vooroordelen. De toegenomen zorgen bij veel Nederlanders over immigratie en integratie hebben bovendien voor een verharding van het klimaat gezorgd. Ook dat belemmert mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt.

Bedrijfscultuur: Veel bedrijven hebben (nog) geen inclusieve cultuur, dat wil zeggen: een sfeer waarin iedere werknemer zich veilig en gewaardeerd voelt. Een inclusieve bedrijfscultuur wordt vaak belemmerd door de 'ongeschreven regels', die kunnen leiden tot subtiele uitsluiting op de werkvloer.

Persoonlijke factoren: Het gebrek aan mentoren speelt mensen met een migratieachtergrond parten, nog meer dan vrouwen. Migranten van de eerste generatie hebben vaak weinig contacten met andere sociale groepen. Dat belemmert hen in het vinden en houden van werk en werkt door in de tweede generatie.

6 Oplossingsrichtingen voor meer diversiteit

Om te zorgen voor meer diversiteit op de werkvloer en in de top, zijn meerdere maatregelen nodig. Het gaat om maatregelen op het gebied van instroom, het vergroten van de 'kweekvijver', het voorkomen van uitstroom en het zorgen voor doorstroom. Het verbeteren van de doorstroom naar de top vraagt om specifieke maatregelen. De SER benadrukt dat alleen een integrale aanpak werkt, waarbij de inzet van zowel overheid, bedrijven als individuen nodig is.



Minder ongelijkheid in het onderwijs en op de arbeidsmarkt

Om meer vrouwen en mensen met een migratieachtergrond naar de top te krijgen, is het belangrijk dat zij in het onderwijs en op de arbeidsmarkt volop meedoen. In het onderwijs zou het onderscheid tussen typische mannen- en vrouwenberoepen bijvoorbeeld moeten verdwijnen en kunnen vrouwen gestimuleerd worden meer uren te werken. Voor mensen met een migratieachtergrond is het belangrijk dat er al vroeg wordt geïnvesteerd in hun onderwijs, dat vroegtijdig schoolverlaten wordt teruggedrongen en dat het makkelijker wordt om stageplekken en een baan te vinden. In de adviezen [Een werkende combinatie](#) en [Gelijk goed van start](#) (beide 2016) en [Discriminatie werkt niet](#) (2014) gaat de SER hier dieper op in.

Betere combinatiemogelijkheden van werken, leren en zorgen

Voor zowel vrouwen als mensen met een migratieachtergrond is het belangrijk dat kinderopvang beter toegankelijk wordt. Ook flexibiliteit in werktijden, goede verlofmogelijkheden en sluitende dagarrangementen voor schoolgaande kinderen, zorgen ervoor dat zij hun werk beter kunnen combineren met de zorg voor kinderen of mantelzorg. Het SER-advies [Een werkende combinatie](#) gaat hierop in. Daarnaast zijn betere mogelijkheden nodig voor een leven lang leren, zodat mensen zich tijdens hun werk kunnen blijven ontwikkelen en zo eerder doorstromen naar een hoger niveau. De SER bracht hierover in 2017 advies uit: [Leren en Ontwikkelen tijdens de loopbaan](#).

De rol van bedrijven en organisaties

Bedrijven kunnen zelf ook veel doen om de diversiteit op hun werkvloer en in de top te verbeteren. Belangrijk is dat het diversiteitsbeleid van bedrijven niet afhangt van de betrokkenheid van één of enkele bevlogen medewerkers, maar verankerd is in het hele bedrijf, op alle niveaus. 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. Datzelfde geldt voor mentorprogramma's en de zichtbaarheid van rolmodellen. De SER publiceert in het kader van dit advies een [brochure](#) met concrete handvatten voor bedrijven die werk willen maken van diversiteit en inclusiviteit.

Meer genderdiversiteit in de (sub)top

Het aandeel vrouwen in de top van bedrijven groeit, maar dat gaat lang niet snel genoeg, vindt de SER. Er zijn nog altijd veel bedrijven die geen enkele vrouwelijke bestuurder of toezichthouder hebben. Het wettelijke streefcijfer van 30 procent vrouwen in de top, dat geldt tot 2020, heeft te weinig effect gehad. De raad vindt dat de tijd van vrijblijvendheid voorbij is en vindt dat bedrijven effectiever aangespoord moeten worden om meer vrouwen op hoge posities en in de boardrooms aan te nemen. Daarom adviseert de SER:

- een ingroeiquotum voor de RvC van beursgenoteerde bedrijven
- eigen streefcijfers en verantwoording voor alle 'grote' vennootschappen

Ingroeiquotum voor beursgenoteerde bedrijven

De SER vindt dat voor de Raad van Commissarissen (RvC) van beursgenoteerde bedrijven een zogeheten ingroeiquotum van 30 procent 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, wordt de benoeming nietig verklaard. De vacature blijft dan open (het zogeheten 'legestoelprincipe').

Eigen streefcijfers van een grotere groep bedrijven

Voor een bredere groep van ongeveer 5000 'grote' vennootschappen stelt de SER een andere maatregel voor, die recht doet aan de verschillen tussen deze bedrijven en die maatwerk mogelijk maakt. De maatregel moet bedrijven stimuleren 'eigenaarschap' te nemen voor diversiteit en inclusie in hun bedrijf en daarmee duurzame resultaten te behalen.

De maatregel houdt in dat de bedrijven eigen ambitieuze streefcijfers moeten vaststellen voor de top en de subtop. Een passend en ambitieus streefcijfer betekent 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. Het bedrijf kan alleen gemotiveerd afwijken en moet dit ook verantwoorden. Bedrijven moeten ook een plan opstellen voor de manier waarop ze het streefcijfer willen realiseren. Door ook streefcijfers voor de twee managementlagen onder de top vast te leggen, vergroot het bedrijf de eigen kweekvijver voor vrouwelijke toptalenten.





Monitoring en rapportage

Bedrijven die aan de slag gaan met het nieuwe diversiteitsbeleid, hebben er behoefte aan dat alles daaromheen goed is georganiseerd en dat ze ondersteuning krijgen bij het maken en uitvoeren van de plannen. Dat is belangrijk voor de uitvoerbaarheid van de maatregelen. De SER gaat daarover in gesprek met de betrokken partijen en ministers. De monitoring van de voortgang kan vergelijkbaar zijn met de monitoring van het Charter Talent naar de Top en Diversiteit in Bedrijf. Belangrijk onderdeel van de monitoring is dat bedrijven ieder jaar publiekelijk moeten verant-

woorden in hoeverre ze hun zelfopgelegde streefcijfers hebben gehaald. De overheid kan zowel goede als slechte voorbeelden in de schijnwerpers zetten.

(Semi-)publieke organisaties

Veel organisaties in de (semi-)publieke sector doen het relatief goed. Zij hebben gemiddeld ongeveer 1 op de drie vrouwelijke bestuurders en toezichhouders. Dit relatief hoge gemiddelde wordt echter veroorzaakt door een klein aantal organisaties dat de afgelopen jaren (fors) meer vrouwen in de top heeft aangenomen. De SER stelt

daarom voor om voor (semi-)publieke organisaties dezelfde maatregelen in te voeren als voor bedrijven. Voor welke organisaties een ingroeiquotum gaat gelden en voor welke een zelfopgelegd streefcijfer, moet nog worden vastgesteld.

Meer culturele diversiteit in de (sub)top

De SER vindt dat er meer gedaan kan worden om culturele diversiteit in de (sub)top van bedrijven te vergroten. Een complicerende factor is wel dat culturele diversiteit op verschillende manieren kan worden opgevat. Bovendien is het moeilijk om culturele diversiteit in bedrijven te meten, alleen al met het oog op privacywetgeving. Toch vindt de SER dat verbetering mogelijk is door in te zetten op onderstaande punten.

Samenwerking tussen partijen stimuleren

Meerdere organisaties houden zich bezig met het vergroten van culturele diversiteit en inclusiviteit in bedrijven, waaronder Diversiteit in Bedrijf, Talent naar de top, Stichting Topvrouwen en de Alliantie Culturele Diversiteit. De SER gaat de komende tijd met de betrokken partijen en ministeries in gesprek om te praten over een goede ondersteuning door deze organisaties en hun onderlinge samenwerking.

Meer inzicht in culturele diversiteit

Om culturele diversiteit te bevorderen, is het belangrijk (meer) inzicht te hebben in de culturele diversiteit en inclusiviteit in bedrijven. De pilot Barometer Culturele Diversiteit van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in samenwerking met het Centraal Bureau voor de Statistiek heeft recent goed bruikbare informatie opgeleverd over de personeelssamenstelling van bedrijven. De SER vindt het belangrijk dat deze Barometer verder wordt ontwikkeld tot een instrument dat veel bedrijven kunnen gebruiken, zonder privacyregels te schenden. De cijfers die dit instrument oplevert, kunnen gebruikt worden om doelen en/of streefcijfers vast te stellen.

Cultureel talent beter zichtbaar

In navolging van Topvrouwen.nl kan er ook voor mensen met een migratieachtergrond een pool van toptalenten worden opgezet. Zo'n database zorgt ook voor rolmodellen voor andere talenten, maakt het mogelijk verhalen te delen, speeddates te houden en bijeenkomsten voor executive search bureaus te organiseren. Een databank kan bovendien helpen voorkomen dat mensen uitstromen uit het bedrijfsleven.

Meer transparantie over culturele diversiteit

De SER vindt het belangrijk dat bedrijven transparant zijn over hun eigen diversiteit en hun diversiteitsbeleid. Het zou goed zijn wanneer bedrijven worden verplicht hierover verslag uit te brengen. Daardoor worden ze zich

beter bewust van de kansen, risico's en opbrengsten van diversiteit. Rapporteren over diversiteit past bij de Europese richtlijn voor het publiceren van niet-financiële informatie.

De OR kan diversiteit stimuleren

Ondernemingsraden kunnen een aanjager zijn voor diversiteit. De OR heeft bijvoorbeeld als taak bij te dragen aan gelijke behandeling van mannen en vrouwen en het

inschakelen van mensen met een beperking en minderheden in de organisatie. Daarnaast heeft de OR adviesrecht bij de benoeming van bestuurders en voordrachtrecht bij de benoeming van commissarissen. De SER vindt het belangrijk dat ondernemingsraden die rol pakken. Daarvoor is het nodig dat zij zich beter bewust worden van hun taken en rechten. De SER vindt het verder van belang dat de OR zelf een afspiegeling is van de diversiteit in de onderneming.





SER

Sociaal-Economische Raad

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

T 070 3499 525

communicatie@ser.nl

© 2019, Sociaal-Economische Raad

ONTWERP EN OPMAAK Sheila Kok, grafische vormgeving

TEKST Berber Bijma

FOTO'S Shutterstock

