

Vergaderjaar 1999–2000

**26 814**

**Emancipatiebeleid 2000**

**Nr. 8**

## **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 mei 2000

Hierbij zend ik u, mede namens de bewindspersonen van Economische Zaken, het verslag van het werkbezoek van een Nederlandse delegatie aan de Verenigde Staten in het najaar van 1999<sup>1</sup>. Het bezoek stond in het teken van de verdere beleidsontwikkeling gericht op meer vrouwen in top- en managementfuncties. De delegatie woonde in Washington de Global Bussiness Women's Summit bij en bezocht enkele bedrijven en projecten. Het verslag vindt u als bijlage bij de brief. Een aantal voor het beleid relevante punten uit het verslag wordt hierna kort beschreven.

Tevens informeer ik u in deze brief over lopende beleidsactiviteiten gericht op de afbraak van het «glazen plafond». In mijn brief van 15 oktober jl. heb ik U, tegelijk met de aanbieding van twee onderzoeksrapporten (C. de Olde en E. Slinkman, *Het glazen plafond*, Elsevier, 1999; A. van Iren en L. Boelens, *Werk en leven*, Elsevier, 1999), geïnformeerd over mijn voorstellen de inspanningen gericht op de doorbreking van het glazen plafond te intensiveren, in samenwerking met partners binnen en buiten de overheid. Ik heb in die brief al enkele middelen genoemd die ik daarvoor inzet, zoals subsidiëring, onderzoek en conferenties. Bij deze ontvangt u informatie over de verdere uitwerking daarvan.

### **Punten uit het verslag**

#### *1. De balans werk-privé*

Steeds meer Amerikaanse bedrijven ontwikkelen beleid gericht op de werk/privé-balans. In de Verenigde Staten is de overheid minder actief op dit terrein dan de overheden in Europa en Nederland. In de VS zijn het vooral de grote bedrijven die actief werk/privé-instrumenten ontwikkelen, hetgeen overigens leidt tot grote verschillen in rechtsposities van werknemers.

De hoofdreden voor de in gang gezette ontwikkeling is van economische aard. Niet alleen marketingoverwegingen en imago van het bedrijf spelen

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd op de afdeling Parlementaire Documentatie.

een rol, maar ook het feit dat de kosten van werk/privé-faciliteiten lager zijn dan die van vroegtijdige uitstroom van goede medewerkers.

## *2. Veranderende economie*

Tijdens het congres en de gesprekken is veel gediscussieerd over de kansen die de overgang van een industriële naar op een kennis en diensten gebaseerde economie biedt aan vrouwen. De daarmee gepaard gaande veranderingen op de arbeidsmarkt zullen ook een andere vraag naar kwalificaties van medewerkers oproepen. Dit betreft vaak kwalificaties die vanouds meer aan vrouwen werden toegeschreven dan aan mannen, bijvoorbeeld empathisch vermogen, «emotionele intelligentie» en vaardigheden in communicatie en relatiebeheer.

## *3. Vrouwelijk ondernemerschap*

Wereldwijd, dus ook in Nederland, groeit het aantal vrouwelijke ondernemers zeer snel. Er is sprake van een inhaalslag. Verschillende factoren spelen een rol bij de keuze voor het ondernemerschap: vooral de mogelijkheid om de eigen tijd (werk/privé) in te delen en het ontbreken van een «glazen plafond» of een traditionele masculiene bedrijfscultuur. Een bij deze ontwikkeling gesignaleerd nadeel is dat een deel van de talentvolle vrouwen niet meer beschikbaar is voor de hogere managementfuncties in grote organisaties.

## *4. E-commerce*

Veel aandacht was er voor de kansen die e-commerce vrouwelijke ondernemers biedt. Voor startende ondernemers geldt dat er minder startkapitaal nodig is om een onderneming te beginnen. Voor vrouwelijke ondernemers in het bijzonder is de flexibiliteit van het medium van belang en het gegeven dat met e-commerce ongewenste beeldvorming en vooroordelen jegens vrouwen minder relevant worden.

## *5. Draagvlak*

Keer op keer kreeg de delegatie bevestigd dat draagvlak bij het leidinggevend management een essentiële voorwaarde is om meer vrouwen in- en door te laten stromen naar de (sub-)top. Om die reden leggen steeds meer Amerikaanse bedrijven die «diversiteit» hoog in het bedrijfsvaandel hebben staan de verantwoordelijkheid voor het halen van de gestelde doelen bij het hoogste echelon managers.

## *6. Het glazen plafond in mondiaal perspectief*

Alhoewel vrouwen in leidinggevende functies veel minder uitzonderlijk zijn in de Verenigde Staten dan in Europa en Nederland is ook daar nog sprake van een «glazen plafond» dat zich in alle sectoren voordoet. Ook het type belemmeringen vertoont in uiteenlopende sectoren als bedrijfsleven, wetenschap, grote maatschappelijke organisaties en overheid veel overeenkomsten. Daarom is één van de aanbevelingen om strategiebepaling en de uitwisseling van «good practices» vooral ook sectoroverstijgend te organiseren. Een andere aanbeveling was het uitwisselen van good practices tussen de Verenigde Staten en de EU-landen.

## *7. Professionele strategieën en instrumenten*

In de Verenigde Staten zijn de strategieën en instrumenten om meer vrouwen in en naar de top te krijgen sterk in ontwikkeling. Te denken valt daarbij onder andere aan de inzet van netwerken, mentor- en coaching-

systemen en public relations. Deze instrumenten worden overigens niet alleen door bedrijven ingezet, maar ook door individuele vrouwen zelf. In de VS bestaat al tientallen jaren een expert-organisatie onder de naam Catalyst. Deze organisatie doet onderzoek naar de doorstroming van vrouwen, onderhoudt een databank van deskundige vrouwen, biedt mentorschap en coaching aan en levert tegen betaling bedrijven advies op maat.

Tot zover het verslag van het werkbezoek dat nuttige aanknopingspunten biedt voor de verdere ontwikkeling van het beleid.

### **Beleidsontwikkeling**

Op veel van de boven beschreven terreinen is reeds beleid in gang gezet of in ontwikkeling. Dit beleid is gestoeld op vijf pijlers:

- werk-privé-balans
- emancipatietaakstellingen departementen
- privaat-publieke samenwerking
- onderzoek en analyse
- ontwikkeling van beleidsinstrumenten

#### *Werk/privé-balans*

In het kader van de werk/privé-balans noem ik de wetsvoorstellen Arbeid en Zorg, de Wet aanpassing arbeidsduur en de forse uitbreiding van de kinderopvang.

De experimenten in het kader van de Stimuleringsregeling Dagindeling zijn daarnaast gericht op een zodanige inrichting van tijd en ruimte, dat de combinatie werken en zorgen makkelijker wordt. Onder de experimenten in dit kader zijn ook projecten gericht op de verbetering van de werk/privé-balans in arbeidsorganisaties.

#### *Emancipatietaakstellingen departementen*

Verschillende departementen hebben taakstellingen geformuleerd die betrekking hebben op de doorstroming van vrouwen naar hogere functies in management en/of besluitvorming. Dit is het geval bij de ministeries van BZK (politie, brandweer, rijksoverheid en allochtone vrouwen in politieke functies), EZ (hogere besluitvormende en managementfuncties in het algemeen), LNV (besluitvormende posities in de agrarische sector), OCW (besluitvormende posities in de cultuursector), VROM (het eigen personeelsbeleid) en V&W (waterschappen). Naast deze taakstellingen hanteren sommige departementen op voor hen relevante terreinen streefcijfers voor het aandeel van vrouwen. Dit is het geval op het terrein van de politiek en het openbaar bestuur (BZK) en het onderwijs, waar het streven naar een groter aandeel van vrouwen in de leiding is vastgelegd in de Wet inzake Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs (WEV).

#### *Publiek-private samenwerking*

De publiek-private samenwerking op dit terrein krijgt gestalte in de financiering van en samenwerking met Toplink en Opportunity in Bedrijf. Beide organisaties leveren een belangrijke bijdrage aan de doorbreking van het «glazen plafond» in respectievelijk de maatschappelijke besluitvorming en het management in het bedrijfsleven.

1. Toplink bemiddelt vrouwen voor nevenfuncties en beïnvloedt het benoemingsgedrag van raden en besturen in de richting van een meer evenwichtige man/vrouw-samenstelling. Toplink besteedt veel

aandacht aan de meerwaarde van diversiteit in besturen in het algemeen en aan de bemiddeling van allochtone vrouwen in het bijzonder. Uit een recente evaluatie van het werk van Toplink blijkt dat het percentage geslaagde bemiddelingen van Toplink gunstig afsteekt bij de gemiddelde scores van commerciële bureaus. Toplink is onlangs een samenwerkingsverband aangegaan met een werving en selectiebureau. Dit samenwerkingsverband kent drie takken: het werving en selectiebureau; de stichting Toplink; een nieuw te ontwikkelen bedrijf Toplink, dat vrouwen gaat bemiddelen naar betaalde functies. De grondgedachte is om na afloop van de subsidietermijn voor de stichting Toplink de activiteiten van de stichting op eigen kracht voort te zetten. De meerwaarde van de samenwerking ligt in de uitwisseling van de databanken, de deskundigheid van beide partijen, de synergie en de samenvoeging van markten. De netwerken en markten van Toplink en het wervings selectiebureau vullen elkaar goed aan. Door het samenvoegen van de twee organisaties ontstaat een bedrijf waarvan de verwachting is dat het op professionele basis efficiënt en effectief kan werken en voordelen biedt voor alle partners. De activiteiten van de stichting Toplink worden nog drie jaar gesubsidieerd.

2. Opportunity in Bedrijf geeft met tal van activiteiten invulling aan zijn missie: het inspireren van organisaties tot vernieuwend beleid gericht op de balans tussen vrouwen en mannen.

Opportunity in Bedrijf zet op dit moment een digitaal kenniscentrum op, dat zowel feitelijke en wetenschappelijke kennis bevat als ervaringskennis van de deelnemers (good practices) en netwerkkenis (waar en bij wie is wat te vinden?). In de zomerperiode zal het kenniscentrum operationeel zijn.

In april, mei en juni van dit jaar initieert Opportunity drie «open door»-bijeenkomsten. Organisaties die succes hebben in het realiseren van een m/v samengestelde organisatie stellen hun deuren open voor andere deelnemers van Opportunity in Bedrijf en om ervaring uit te wisselen en alle «ins and outs» van hun «good practice» over te dragen.

Eind juni zijn de resultaten beschikbaar van de Balansmeter 1999. Deze meting geeft inzicht in de kwantitatieve voortgang inzake de in-, door- en uitstroom van vrouwen bij de deelnemers van Opportunity.

Naar analogie van de «Census of Women Corporate Officers and Top Earners» van het Amerikaanse Catalyst, voeren Opportunity en Toplink in samenwerking met het Sociaal en Cultureel Planbureau een toptelling uit. Vrouwen en mannen in topfuncties en hogere functies van de 250 grootste bedrijven in Nederland, van 250 non-profitinstellingen en van 100 maatschappelijke organisaties vormen de doelgroep van deze telling. De resultaten zijn in september bekend.

Als vervolg op het in november 1999 gehouden «Work/Life-debat» in de Beurs van Berlage zal na de komende zomer de «Work/Life-website» de lucht in gaan. Hiervoor werkt Opportunity samen met VNU/Management Team. De interactieve website biedt bezoekers de mogelijkheid om hun eigen balans tussen arbeid en zorg af te meten aan de normgroep van Nederlandse managers die vorig jaar is geformeed.

Net als voorgaande jaren is er ook in 2000 weer een Opportunity-dag. Dit jaar staat die in het teken van cultuurverandering binnen organisaties. Opportunity in Bedrijf en de stuurgroep Dagindeling hebben de handen ineengeslagen om invulling te geven aan deze dag.

#### *Onderzoek en analyse*

De Universiteit van Amsterdam onderzoekt in mijn opdracht op dit

moment bij een aantal bedrijven en instellingen op welke wijze de dieper liggende verklaringsfactoren voor het glazen plafond, zoals cultuur-aspecten, te beïnvloeden zijn. Het rapport van dit onderzoek wordt in juni van dit jaar verwacht.

Onlangs heeft het ministerie van LNV een onderzoek afgerond naar de cultuur, normen en waarden aan de top van de eigen organisatie. Dit levert interessante conclusies en aanbevelingen op. Om meer vrouwen in de ambtelijke top te krijgen, zal een breed beleid gevoerd moeten worden. Coaching van vrouwen is daarin volgens het rapport een belangrijk element. Verder zouden de normen en waarden aan de top, de werkdruk en de inrichting van het werk bespreekbaar moeten worden.

Een ander onderwerp van analyse zijn de maatschappelijke kosten van de voortijdige uitstroom van vrouwen. De stuurgroep Dagindeling buigt zich over de mogelijkheid om de maatschappelijke en economische kosten in beeld te brengen van het vervroegd uitstromen of het niet doorstromen van vrouwen.

In het kader van de Meerjarennota Emancipatiebeleid heb ik de Raad voor het Openbaar Bestuur en de Sociaal Economische Raad gevraagd in hun advies in het bijzonder aandacht te besteden aan het hoofdstuk Macht en besluitvorming, waarin op de problematiek van het «glazen plafond» wordt ingegaan.

### *Ontwikkeling beleidsinstrumenten*

Het glazen plafond is dit jaar één van de themasubsidies. De aanvragen worden op dit moment beoordeeld. Het gaat daarbij om:

- de ondersteuning en versterking van «good practices» die bij bedrijven en andere (maatschappelijke) organisaties een daadwerkelijke bijdrage leveren aan het doorbreken van het glazen plafond;
- het ontwikkelen van instrumenten die kunnen helpen het glazen plafond te doorbreken, ondermeer door internationale praktijkvoorbeelden daarbij te betrekken.

De voorstellen moeten vernieuwend van karakter zijn, een brede doelgroep kunnen bereiken en zo mogelijk bestaande initiatieven versterken. Samen met het ministerie van BZK organiseert mijn ministerie op 12 mei a.s. een expertmeeting bedoeld om mogelijk vervolgbesluit te genereren ter bevordering van de in- en doorstroming en het tegengaan van (voortijdige) uitstroming van vrouwen in politieke functies. Hierbij zal veel aandacht worden besteed aan het aspect cultuurverandering. De positie van allochtone vrouwen en het streven naar meer diversiteit in de politiek in het algemeen, krijgen daarbij nadrukkelijk aandacht.

In het Jaarboek Emancipatie 2000, dat in het najaar uitkomt, ten slotte zal het thema van het glazen plafond centraal staan. Het Jaarboek zal naast analyses aan de hand van cijfers en statistieken, artikelen bevatten over ervaringen in het bedrijfsleven en in het openbaar bestuur. Daarnaast zal aandacht worden besteed aan het vrouwelijk ondernemerschap. Ook zal het Jaarboek informatie bevatten over de meest actuele «good practices» en ontwikkelingen op het gebied van het glazen plafond.

### **Het vervolg**

Gelet op de ontwikkelingen in de Verenigde Staten, de groeiende arbeidsdeelname van vrouwen, de veranderende economie en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt mag verwacht worden dat steeds meer bedrijven zich zullen gaan inspannen om vrouwen door te laten stromen naar of te behouden voor hogere functies. De primaire verantwoordelijkheid ligt daarvoor bij het bedrijfsleven. Het kabinet continueert het stimulerende en ondersteunende beleid.

Het stadium van onderzoek, analyse en ontwikkeling van instrumenten zal in 2000 afgerond moeten en kunnen zijn; het komt nu aan op implemen-

tatie. Onontbeerlijk daarbij is draagvlak bij het (top-)management van bedrijven en andere arbeidsorganisaties. De overheid kan daarbij een stimulerende, faciliterende en voorwaardenscheppende rol vervullen. De samenwerking met het bedrijfsleven is daarbij cruciaal. Het is immers essentieel dat bedrijven zich committeren en zelf aangeven hoe het «glazen plafond» doorbroken kan worden.

Daarom hebben de minister van Economische Zaken en ik het initiatief genomen tot een rondetafelgesprek in juni a.s. met topmanagers uit de kringen van het bedrijfsleven, de wetenschap, het openbaar bestuur, Toplink, Opportunity in bedrijf en vrouwelijke ondernemers. Dit gebeurt in samenwerking met De Baak, opleidingsinstituut van VNO-NCW. De bijeenkomst is gericht op het commitment van partijen voor een gezamenlijke aanpak. Op basis van de resultaten van de bijeenkomst zullen wij ons beraden over de verdere stappen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. E. Verstand-Bogaert