

Als er goed gezocht wordt, zijn die topvrouwen er wel

Josephine van der Vossen-Jonker

Begin deze maand heeft de stichting Talent naar de Top het Monitorrapport 2013 uitgereikt met de resultaten van het aandeel vrouwen in de top van het bedrijfsleven. Er zijn meer dan genoeg vrouwen beschikbaar om in de toekomst topposities te gaan bekleden, meldt de stichting. Desondanks is tussen 2012 en 2013 het aandeel vrouwen in de top van de charterondertekenaars slechts licht gestegen: van 19,7% naar 20,1%. Een teleurstellende ontwikkeling. Het aandeel

vrouwen in de subtop — twee managementlagen onder de top — klonk van 25,2% naar 26,1%. Ook dit gegeven stemt nog niet tot blijdschap.

Waarom gaat het zo langzaam en is het zo moeizaam om vrouwen te benoemen op topposities? Met de nieuwe Wet bestuur en toezicht zijn grote vennootschappen verplicht in hun jaarverslag uit te leggen waarom het niet lukt een evenwichtige verdeling (minimaal 30%) van vrouwen en mannen te benoemen. Waar een wil is, is een weg. Dat het niet lukt zou niet langer acceptabel moeten zijn.

In de aanbevelingen van de monito-

ringscommissie mist de aanbeveling om een executive search bureau in te schakelen dat gespecialiseerd is in het werven en selecteren van vrouwen voor topposities in het bedrijfsleven. In navolging van de Britse 'Voluntary Code of Conduct for Executive Search Firms' zouden ook in Nederland search bureaus zich moe-

Bureaus moeten extra hun best gaan doen om geschikte vrouwelijke kandidaten te vinden

ten verplichten om op elke shortlist van kandidaten minimaal 30% vrouwen te presenteren.

Het excuus dat het niet lukt, gaat dan niet langer op. Search bureaus moeten wellicht extra hun best doen om geschikte vrouwelijke kandidaten te vinden, maar dat is nu juist hun bestaansreden: hun expertise en netwerk inzetten om eens iets anders dan het lijstje met de 'usual suspects' aan te leveren.

Josephine G.F. van der Vossen-Jonker is managing partner bij Partners at Work.