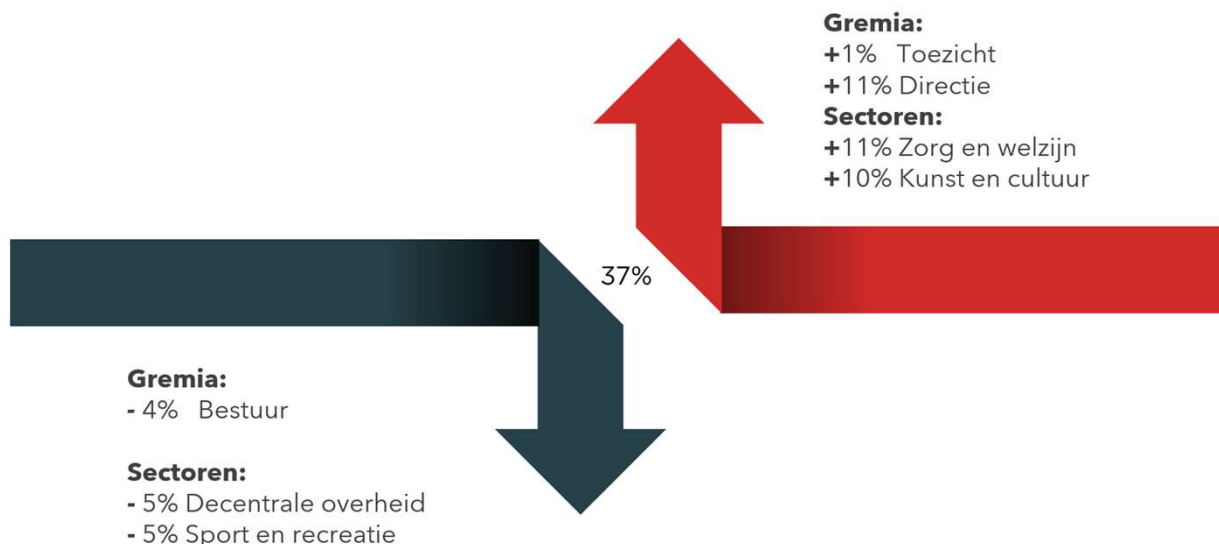


# MONITOR GENDERDIVERSITEIT 2022

## GENDERDIVERSITEIT IN DE TOP

Het gemiddelde aandeel vrouw verschilt sterk tussen type gremia en sectoren.



Quicksan 2021

Monitor Gender-Diversiteit 2022



- 4.5k+** Dit jaar hebben we voor meer dan 4500 gremia gegevens verzameld
- 83%** Voor 83 procent van de gremia zijn gegevens terug te vinden
- 52%** Meer dan de helft van de bestuursorganen bestaat voor minder dan 30 procent uit vrouwen
- 1/3** Een op drie toezichtsorganen bestaat voor minder dan 30 procent uit vrouwen

Het gemiddelde aandeel vrouw is sinds vorig jaar met 2 procent gestegen.

# MONITOR GENDERDIVERSITEIT 2022

## EEN HELDERE VISIE OP DIVERSITEIT

*Effectief diversiteitsbeleid begint bij een heldere visie. De uitwerking van een heldere visie staat niet op zichzelf, maar wordt bepaald door de wijze waarop de visie wordt vastgesteld, uitgedragen en vertaald naar beleid.*

Organisaties kunnen de waarde van diversiteit vanuit verschillende perspectieven benaderen: vanuit de waarde voor gelijke kansen, voor legitimiteit of voor het lerend vermogen van de organisatie.

Voor slechts een klein deel van de (semi)publieke organisaties zijn openbare visiedocumenten beschikbaar waaruit het perspectief op diversiteit naar voren komt. Dit zijn met name instellingen in hoger onderwijs en onderzoek, die in het kader van Horizon Europe moeten beschikken over een visie en een bijbehorend Gender Equality Plan.

Uit de inventarisatie blijkt dat organisaties de waarde van diversiteit vaak uit één à twee perspectieven benaderen. De waarde(n) die de organisatie ziet in diversiteit, hangt af van de kerndoelen van de organisatie. De diversiteit aan (semi)publieke organisaties uit zich zodoende in een breed palet aan visies op diversiteit.

*Op basis van wetenschappelijke literatuur en ervaringen uit de praktijk komen we tot aandachtsgebieden en bijbehorende best practices voor een helder uitgedragen visie en een effectieve vertaling naar diversiteitsbeleid.*

### Opstellen van een heldere visie

#### Draagvlak creëren

**Best practices:**

- Betrek stakeholders
- Anticipeer op uitvoerbaarheid
- Neem de belangen van de organisatie als vertrekpunt
- Biedt ruimte voor maatwerk

#### Voorkom stigmatisering

**Best practices:**

- Aandacht voor diversiteit én inclusie
- Intersectionele blik
- Houd rekening met de omvang van minderheidsgroepen

### Uitdragen van een heldere visie

#### Wees helder in de communicatie

**Best practices:**

- Gebruik helder taalgebruik
- Stroomlijn interne en externe visie
- Laat de top de visie uitdragen

### Het vertalen van de visie naar beleid

#### Vertaal de visie naar passend beleid

**Best practices:**

- Koppel beoogde effecten aan gerichte interventies
- Zorg voor een gedegen implementatie van beleid

# MONITOR GENDERDIVERSITEIT 2022

## OVER DE MONITOR

### AANLEIDING

De opdracht voor de Monitor Genderdiversiteit is één van de kabinetsmaatregelen in reactie op het Advies-Vinkenburg en de QuickScan Genderdiversiteit.



### AFBAKENING

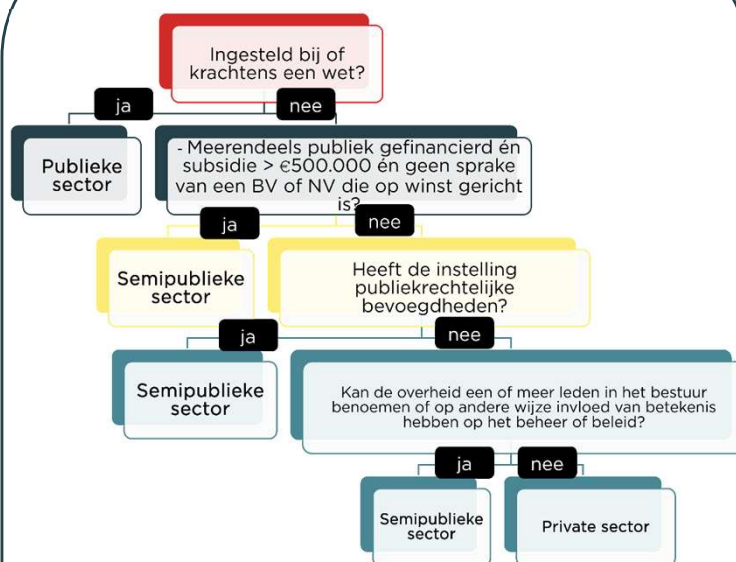
#### Afbakening top

Voor de afbakening van de top sluiten we aan bij de Adviesgroep-Vinkenburg en de definities die instellingen zelf hanteren. Verkozen en eenhoofdige organen vallen binnen de reikwijdte van de monitor.

Verticaal: top

Horizontaal: (semi)publiek

#### Beslisboom WNT



Voor de afbakening van de semipublieke sector sluiten we aan bij de Wet Normering Topinkomens

#### Genderdiversiteit = meer vrouwen?

- In de analyse ligt de nadruk op (ontwikkelingen in) het aandeel vrouwen. Dit komt omdat onevenredige vertegenwoordiging in vrijwel alle gevallen neerkomt op een ondervertegenwoordiging van vrouwen, met uitzondering van directies in het primair onderwijs
- Daarnaast is er nog een groep ondervertegenwoordigd: non-binaire ('X') personen
- We zijn tot nu toe geen non-binaire personen tegengekomen in de top van de (semi)publieke sector

# MONITOR GENDERDIVERSITEIT 2022

## GENDERDIVERSITEIT IN DE TOP

### OVERHEID

*Het gemiddelde aandeel vrouw bij de overheid (32,5) wordt grotendeels bepaald door het gemiddelde bij decentrale overheden (32%).*

*Ook tussen en binnen de instellingen zijn er grote verschillen. We moeten daarom verder kijken dan gemiddelden.*

	Aantal gremia	Gemiddeld % vrouw
<b>Decentrale overheden</b>	<b>2381</b>	<b>32%</b>
Gemeenschappelijke regelingen	490	27%
Gemeenten	1744	33%
Provincies	60	39%
Waterschappen	87	25%
% van totaal aantal gremium	88%	
<b>Brandweer, politie, OM en rechtspraak</b>	<b>18</b>	<b>20%</b>
Brandweer	3	10%
Politie	9	42%
Openbaar Ministerie	1	0%
Rechtspraak	6	30%
% van totaal aantal gremium	1%	
<b>Rijk+</b>	<b>309</b>	<b>38%</b>
Adviescolleges	83	38%
Agentschappen	28	39%
Defensie	4	4%
Hoge Colleges van Staat	8	45%
Kabinet van de Koning	1	0%
Koepelorganisaties	5	33%
Ministeries	24	42%
Openbare lichamen voor beroep en bedrijf	12	44%
Zelfstandige bestuursorganen	144	37%
% van totaal aantal gremium	11%	
<b>Totaal</b>	<b>2708</b>	<b>33%</b>

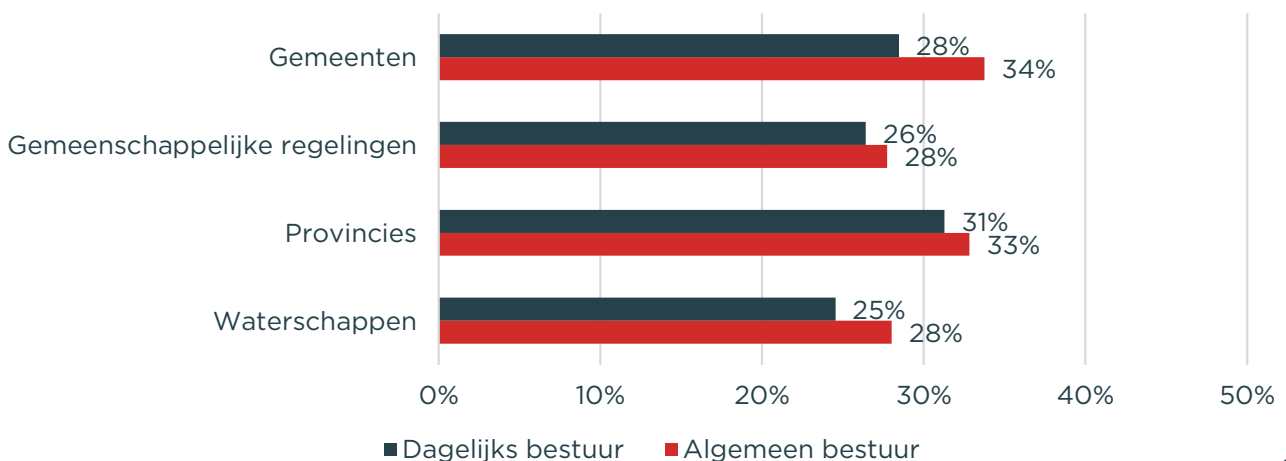
# MONITOR GENDERDIVERSITEIT 2022

## GENDERDIVERSITEIT IN DE TOP

### DECENTRALE OVERHEID

*In het dagelijks bestuur van decentrale overheden zijn vrouwen gemiddeld vaker ondervertegenwoordigd.*

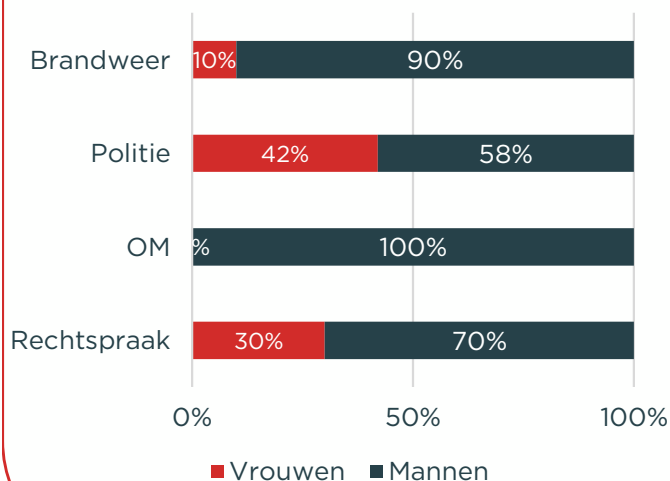
Gemiddeld aandeel vrouw per decentrale overheid, 2022



### BRANDWEER, POLITIE, OM EN RECHTSPRAAK

*Bij de politie is er meer sprake van genderdiversiteit in de top dan bij de brandweer, het OM en de rechtspraak.*

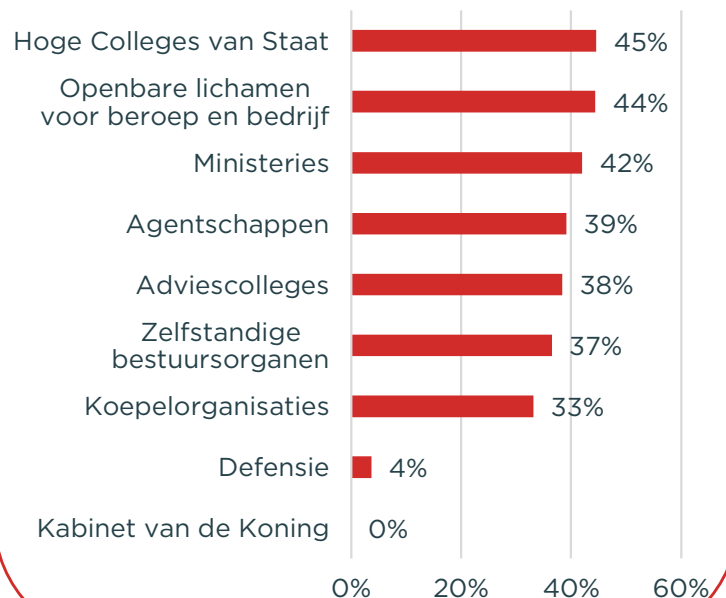
Genderdiversiteit in de top van de brandweer, politie, OM en rechtspraak



### RIJK+

*Het gemiddelde aandeel vrouw verschilt sterk tussen type instellingen in de sector Rijk+.*

Gemiddelde aandeel vrouw per type instelling, 2022



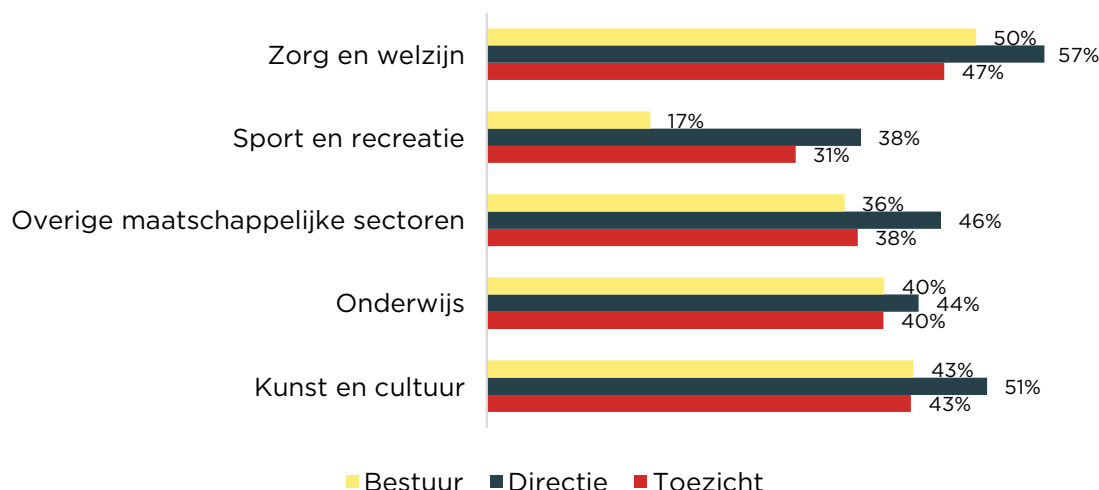
# MONITOR GENDERDIVERSITEIT 2022

## GENDERDIVERSITEIT IN DE TOP

### SEMIOVERHEID

Vrouwen zijn het vaakst vertegenwoordigd in de directies van de semioverheid.

Gemiddeld aandeel vrouw, per gremium en per semipublieke sector, 2022



Vrouwen zijn minder goed vertegenwoordigd in sport en recreatie dan in andere semipublieke sectoren.

	Aantal gremia	Gemiddeld % vrouw
<b>Kunst en cultuur</b>	<b>587</b>	<b>47%</b>
Kunst en cultuurinstellingen	587	47%
% van totaal aantal gremium	32%	
<b>Onderwijs</b>	<b>381</b>	<b>40%</b>
Hoger beroepsonderwijs (hbo)	72	42%
Middelbaar beroepsonderwijs (mbo)	145	37%
Primair onderwijs (po)	15	82%
Voortgezet onderwijs (vo)	117	37%
Wetenschappelijk onderwijs (wo) en onderzoek	32	44%
% van totaal aantal gremium	21%	
<b>Overige maatschappelijke sectoren</b>	<b>456</b>	<b>39%</b>
Energie- en watervoorzieningen	22	51%
Non-profit overig	433	39%
Wonen	1	38%
% van totaal aantal gremium	25%	
<b>Sport en recreatie</b>	<b>92</b>	<b>32%</b>
Sport en recreatie	92	32%
% van totaal aantal gremium	5%	
<b>Zorg en welzijn</b>	<b>341</b>	<b>48%</b>
Ziekenhuizen	73	38%
Overige instellingen	268	50%
% van totaal aantal gremium	18%	
<b>Totaal</b>	<b>1857</b>	<b>43%</b>

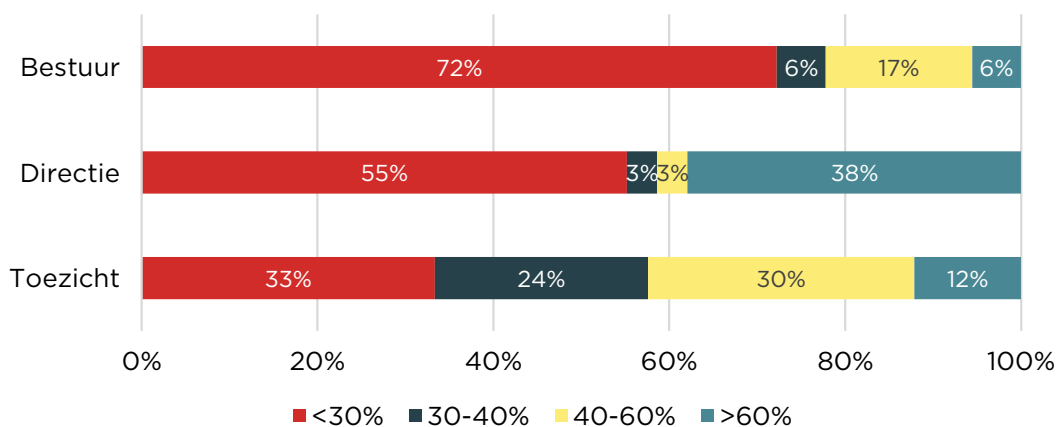
# MONITOR GENDERDIVERSITEIT 2022

## GENDERDIVERSITEIT IN DE TOP

### SPORT EN RECREATIE

*Bijna driekwart van de bestuursorganen in sport en recreatie bestaan in 2022 voor meer dan 70 procent uit mannen.*

Verdeling bestuur, directie en toezicht in sport en recreatie naar aandeel vrouw, 2022

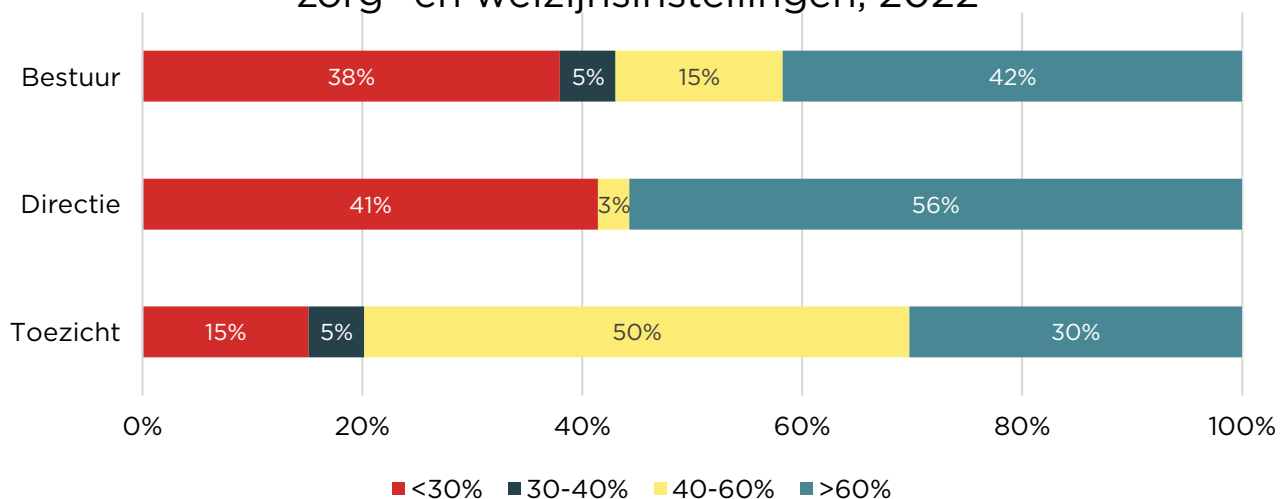


Noot: door de afronding van getallen tellen de percentages niet altijd op tot 100 procent.

### ZORG EN WELZIJN

*In toezicht en directies bij de overige zorg- en welzijnsinstellingen zijn vrouwen beter vertegenwoordigd dan mannen.*

Verdeling bestuur, directie en toezicht bij overige zorg- en welzijnsinstellingen, 2022



Meer weten? Kijk op [www.genderdiversiteitindeoverheid.nl](http://www.genderdiversiteitindeoverheid.nl)  
Of neem contact met ons op via [genderdiversiteit@seo.nl](mailto:genderdiversiteit@seo.nl)