

Vergaderjaar 2022–2023

30 420

Emancipatiebeleid

Nr. 378

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 december 2022

De top is het publiek zichtbare deel van een organisatie. Het is van belang dat de samenleving zich daarin herkent. Het is daarom belangrijk dat de top divers is en vrouwen evenveel kans krijgen om de top te bereiken als mannen. Dit is niet alleen beter en eerlijker voor vrouwen, maar ook de organisatie zelf profiteert hiervan. Meer genderdiversiteit in de top zorgt ervoor dat er meer invalshoeken mee worden genomen in de beslissingen die de top maakt. De beslissingen vanuit de top worden beter op het moment dat er rekening wordt gehouden met de diversiteit in de organisatie en de samenleving. Tenslotte heeft de top van een organisatie ook een belangrijke voorbeeldfunctie.

Als we kijken naar de top van het bedrijfsleven en de (semi)publieke sector, wordt pijnlijk duidelijk dat er nog werk te doen is om tot een gelijkwaardige genderverhouding te komen. Zoals ook toegelicht in de onlangs verschenen Emancipatienota¹ maakt het kabinet werk van meer genderdiversiteit in de top. Door middel van een wettelijke ingroei-quotum, verplichte streefcijfers, rapportageverplichting en monitoring, moedigt het kabinet organisaties en bedrijven aan om snel tot een evenredige genderverhouding in de top te komen.

In deze brief deel ik – als coördinerend Minister van Emancipatie – met uw Kamer de verschillende ontwikkelingen en voortgang om tot meer genderdiversiteit in de top te komen. Ik ga in op de stand van zaken in zowel de (semi)publieke als de private sector en de maatregelen die in 2022 hiervoor zijn genomen. In deze brief kom ik ook de toezegging na die ik tijdens het WGO Emancipatie van 5 december jl. aan uw Kamer heb gedaan, om uw Kamer te informeren over maatregelen om meer vrouwen in topposities te krijgen.

¹ Kamerstuk 30 420, nr. 374.

Inwerkingtreding wet ingroeiquotum en streefcijfers

Op 1 januari 2022 is de Wet «Evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuur en raad van commissarissen» in werking getreden.

Deze wet omvat:

- Een ingroeiquotum voor Nederlandse beursgenoteerde vennootschappen: zij moeten ten minste een derde mannen en ten minste een derde vrouwen in de raad van commissarissen (RvC) hebben, en
- Een verplichting voor grote vennootschappen om streefcijfers op te stellen voor hun raden van bestuur (RvB), raden van commissarissen en subtop, inclusief een plan van aanpak om deze streefcijfers te behalen en een rapportageverplichting in het bestuursverslag.

De grote vennootschappen dienen daarnaast jaarlijks binnen tien maanden na afloop van hun boekjaar te rapporteren aan de SER via het SER Diversiteitsportaal. Het is de planning dat het portaal begin 2023 live gaat, zodat bedrijven hun verplichting om te rapporteren kunnen nakomen. Tegelijkertijd met het doen van de verplichte rapportage over het boekjaar 2022, kunnen bedrijven op vrijwillige basis rapporteren over het boekjaar 2021.

De SER zal jaarlijks de ingevoerde rapportages op een vast tijdstip openbaar maken via de dataverkenner van het Diversiteitsportaal. Bedrijven kunnen op deze wijze goed met elkaar vergeleken worden. Deze rapportages zullen met uw Kamer gedeeld worden.

Female Board Index 2022

In september 2022 is de meest recente versie van de Female Board Index gepubliceerd. Deze index verschijnt jaarlijks en geeft een overzicht van de vrouwelijke vertegenwoordiging in de RvB en RvC van alle statutair in Nederland gevestigde NV's met een Nederlandse beursnotering. Dit zijn er in 2022 in totaal 89. Uit de index 2022 blijkt dat de percentages vrouwelijke bestuurders en commissarissen gestegen zijn ten opzichte van het jaar ervoor. En wel van 14% naar respectievelijk 15% en van 33% naar 38%. Van de nieuwbenoemde bestuurders is echter nog steeds een grote meerderheid (84%) man. Van de nieuwbenoemde commissarissen is voor het eerst een kleine meerderheid (55%) vrouw. Dit laatste is een mooie stap in de richting naar meer genderdiversiteit in de top.

Van de 89 beursondernemingen voldoen nu 72 ondernemingen aan het quotum van minimaal een derde vrouwen in de RvC. In 2021 waren dat 61 ondernemingen. Het gaat dus beter, maar er is nog steeds veel werk aan de winkel. Met name in de RvB's gaat de voortgang traag. In het huidige tempo wordt een gemiddelde van 30% vrouwelijke bestuurders over alle beursondernemingen pas rond 2036 behaald.

SCP-rapport «Een lange weg. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in management en top nader verklaard»

Eind september 2022 is het SCP rapport «Een lange weg. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in management en top nader verklaard» gepubliceerd. Het rapport laat zien dat de doorstroom van vrouwen naar leidinggevende functies, met name naar topfuncties, beduidend lager is dan die van mannen. Met de hardnekkige «deeltijd-klem» als de belangrijkste bepalende factor voor de beperkte doorstroom van vrouwen naar topposities. Het rapport onderstreept (wederom) de noodzaak tot het nemen van maatregelen om zo diversiteit in de (sub)top van organisaties

en bedrijven te bevorderen. En ook om breder in te zetten op gendergelijkheid en gelijke kansen op de arbeidsmarkt zoals ook is toegelicht in de onlangs verschenen Emancipatienota².

CPB-nulmeting diversiteitsquotum

Op mijn verzoek heeft het CPB een analysekader opgesteld om op termijn de effecten te bepalen van het ingroeiquotum op de bestuurskwaliteit van beursgenoteerde ondernemingen. In een vervolgonderzoek zal worden bepaald of er sinds de aankondiging en met name de invoering van de wet op 1 januari 2022 een significante verandering is opgetreden in de indicatoren van de bestuurskwaliteit van de RvC van beursgenoteerde ondernemingen ten opzichte van niet-beursgenoteerde ondernemingen.

Women on Company Boards

Op 11 februari 2022 informeerde ik uw Kamer en de Eerste Kamer, mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de Minister voor Rechtsbescherming, over de Nederlandse inzet ten aanzien van het richtlijnvoorstel ter verbetering van de man/vrouw-verhoudingen in de top van beursvennootschappen (*Women on Company Boards*) (Kamerstuk 22 112, nr. 3287). Sindsdien heeft Nederland het voorstel gesteund, en heeft het zich het afgelopen jaar constructief ingezet in de Raad om tot een richtlijn te komen die bijdraagt aan gendergelijkheid binnen de Europese Unie, én waarmee een gelijk spelveld wordt gecreëerd voor alle Europese beursgenoteerde bedrijven.

Nederland is een van de landen die recent wetgeving heeft ingevoerd om evenwichtige vertegenwoordiging op de hoogste bestuursniveaus te stimuleren. Daarnaast blijkt op basis van cijfers van de Female Board Index dat het aandeel vrouwen in raden van commissarissen nu 38% bedraagt in Nederland.

Nederland zal daarom een beroep doen op de uitzonderingsclausule van de richtlijn. Dit zou betekenen dat er geen aanpassingen hoeven worden doorgevoerd in de Nederlandse wetgeving, omdat die voldoet aan de afgesproken Europese normen en omdat het aandeel van vrouwen in raden van commissarissen nu reeds voldoet aan een van de in de richtlijn gestelde percentages.

Op 17 oktober werd de tekst van het richtlijnvoorstel aangenomen in de Raad en 22 november heeft ook het Europees Parlement ingestemd. De richtlijn zal eind dit jaar worden gepubliceerd in het Publicatieblad van de Europese Unie en treedt daarmee in werking.

Genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector

Op 25 februari jl. heb ik uw Kamer de kabinetsreactie gestuurd op het rapport «*Sturing en beleid voor evenredige vertegenwoordiging v/m in de (semi-)publieke top*» van adviesgroep Vinkenburg en de QuickScan Genderdiversiteit.³ In deze Kamerbrief stonden een drietal maatregelen:

- Ministeries en hun uitvoeringsorganisaties gaan ernaar streven om binnen vijf jaar te komen tot 45% tot 55% vrouwen in de (sub)top.
- Het kabinet legt zichzelf een streefcijfer op van 50% vrouwen in de top voor benoemingen van zelfstandige bestuursorganen (zbo's) en adviescolleges.

² Kamerstuk 30 420, nr. 374.

³ Kamerstuk 30 420, nr. 368.

- Het kabinet roept de gehele (semi)publieke sector op om toe te werken naar 50% vrouwen in de (sub)top. Daarom komt er een wettelijke verplichting om een streefcijfer te formuleren voor de (sub)top van overige (ambtelijke) organisaties binnen de (semi)publieke sector, alsmede een plan hoe zij dit streefcijfer willen behalen.

In mei heb ik aan alle organisaties in de (semi)publieke sector⁴ een brief gestuurd waarin deze maatregelen zijn toegelicht. In de brief heb ik organisaties opgeroepen om nu al werk te maken van genderdiversiteit in de top en streefcijfers op te stellen en niet te wachten op een wettelijke verplichting.

Monitor en dashboard

Om de voortgang te meten op het gebied van genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector, waaronder de ministeries zelf, heeft SEO Economisch Onderzoek de opdracht gekregen om gedurende vijf jaar een monitor uit te brengen. De eerste monitor zal samen met deze brief aan uw Kamer worden gestuurd.

Uit de monitor genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector blijkt een gemiddelde stijging in het aandeel vrouwen van 35% naar 37% vrouwen in topposities. Er zijn echter nog grote verschillen tussen sectoren en soorten organisaties. Zo is het aandeel vrouwen in de top van de zorg- en welzijnssector met 11% gestegen, maar zijn er in topfuncties in de sport- en recreatiesector juist 5% minder vrouwen ten opzichte van vorig jaar. Voor meer dan de helft van de bestuursorganen in de (semi)publieke sector bevindt het aandeel vrouwen zich onder de kritische massa van 30%.

De gemiddelde stijging van het aandeel vrouwen is positief, maar gaat ook erg traag. Met 2% per jaar vooruitgang duurt het in mijn ogen te lang voordat er een evenredige genderverhouding in de top van de (semi)publieke sector is. Zoals eerder met uw Kamer gedeeld, werk ik samen met de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) aan wetgeving om streefcijfers in de (semi)publieke sector te verplichten en zo een versnelling in de ontwikkelingen op gang te brengen.

Naast de monitoring op aantallen, heeft SEO ook een analyse gemaakt van het brede diversiteitsbeleid bij een aantal organisaties in de (semi)publieke sector. Uit deze analyse komen een aantal *best practices* naar voren, als het gaat om het formuleren van een heldere visie op diversiteit. Een heldere visie op diversiteit bevordert de intrinsieke motivatie binnen de organisatie, helpt bewustzijn binnen de organisatie te vergroten en geeft richting aan het diversiteitsbeleid. Aandachtspunten die uit de analyse naar boven komen, zijn:

- Creëer draagvlak voor meer diversiteit in de top door stakeholders te betrekken en de belangen in de organisatie als vertrekpunt te nemen
- Voorkom stigmatisering door naar diversiteit én inclusie te kijken met een intersectionele blik.
- Kies voor duidelijke communicatie door de interne en externe visie te stroomlijnen, heldere taal te gebruiken en de visie te laten uitdragen door de top.
- Vertaal de visie naar beleid door te werken met gerichte interventies en implementatie van beleid.

⁴ Op basis van het WNT-register, DUO en via de zorgkoepelorganisaties.

Op basis van de monitor is ook het dashboard «Genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector»⁵ doorontwikkeld. Dit dashboard maakt de verschillen in genderverhouding van en tussen organisaties in de (semi)publieke sector inzichtelijk.

Voortgang en uitgelichte ontwikkeling rijksoverheid

In voorgaande voortgangsbrieven heeft uw Kamer kunnen lezen over de verschillende maatregelen die ministeries nemen voor de eigen organisatie, hun uitvoeringsorganisaties en gelieerde sectoren. Deze maatregelen worden voortgezet. De cijfermatige voortgang is te vinden in de eerder genoemde monitor. Ik wil daarnaast een aantal mooie ontwikkelingen van andere ministeries dan Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) van het afgelopen jaar delen:

- Op 29 maart jl. heeft de Staatssecretaris van Defensie een brief aan uw Kamer gestuurd met daarin maatregelen en initiatieven om meer vrouwen bij Defensie te laten werken en in topfuncties te krijgen (Kamerstuk 35 925 X, nr. 71). Defensie wil een inclusieve organisatie zijn die een werkomgeving biedt waarin al haar werknemers zich betrokken, gewaardeerd en gerespecteerd voelen om wie ze zijn en wat ze bijdragen aan de organisatiedoelstellingen.
- Om het aandeel vrouwelijke leidinggevenden te vergroten heeft het Ministerie van BZK het percentage vrouwen opgenomen in de Planning & Control-cyclus van de organisatie. Dit houdt in dat er driemaal per jaar met de onderdelen besproken wordt hoe het aandeel vrouwen in de (sub)top ervoor staat. Daarnaast maakt genderdiversiteit deel uit van het bredere diversiteit en inclusiebeleid binnen BZK. Hiermee wordt ingezet op bewustwording en gedragsverandering bij bijvoorbeeld werving, selectie en doorstroom. Dit gebeurt bijvoorbeeld door communicatie uitingen en bijeenkomsten op betekenisvolle dagen zoals Internationale Vrouwendag.
- Het Ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ) heeft in 2022 een tweetal onderzoeken ingezet in het kader van het verbeteren van de genderverhouding. Het eerste onderzoek betreft een inventarisatie van beleid en maatregelen gericht op de genderverhouding van verschillende organisaties die (enigszins) met BZ te vergelijken zijn, evenals van een aantal buitenlandse ministeries van BZ. Het tweede onderzoek inventariseert de obstakels, die vrouwen ondervinden bij het vormgeven van hun loopbaan bij BZ en de doorgroei naar hogere en leidinggevende functies, evenals de succesfactoren die daarbij een rol spelen. De uitkomsten van beide onderzoeken zullen input vormen voor verdere maatregelen ter bevordering van doorstroom van vrouwen.
- In 2021 heeft het Ministerie van Financiën een onderzoek gestart in samenwerking met Women Inc., waarbij vrouwen werkzaam bij Financiën in schalen 12 t/m 14 zijn uitgenodigd om het gesprek aan te gaan over wat hen belemmert of zou stimuleren om een stap naar schaal 15+ te maken. Uit het geanonimiseerde rapport van Women Inc. zijn richtlijnen gekomen die de komende jaren verder zullen worden uitgerold.

De Ministeries van SZW en OCW laten momenteel een inhoudelijke verkenning uitvoeren naar het opzetten van een «Community of Practice» waarin behoud en doorstroom van genderdiversiteit en culturele diversiteit gecombineerd aan werkgevers wordt aangeboden. Een «Community of Practice» is een verzameling van werkgevers die

⁵ Dashboard «Genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector» -<http://www.genderdiversiteitindeoverheid.nl>.

gedurende een jaar van elkaar kunnen leren en ervaringen uitwisselen op een specifiek thema.

Wetgeving verplichte streefcijfers voor de (sub)top in de (semi)publieke sector

Ik ben samen met de Minister van BZK gestart met het ontwerpen van wetgeving die streefcijfers van tenminste één derde vrouwen in de top van de (semi)publieke sector verplicht. Het doel van deze wet is een evenredige gendervertegenwoordiging (50/50) te bereiken in de (semi)publieke sector. De voorgenomen wet moet organisaties in de (semi)publieke sector verplichten om ambitieuze streefcijfers op te stellen en plannen te schrijven hoe deze streefcijfers kunnen worden behaald. Daarnaast krijgen organisaties een rapportageplicht om kenbaar te maken welke streefcijfers en plannen er zijn opgesteld en welke voortgang er is geboekt.

Tijdens het WGO Emancipatie van 5 december jl. is mij gevraagd hoe ik aankijk tegen de mogelijkheid om een quotum in te stellen, op het moment dat de verplichte streefcijfers niet het gewenste effect hebben. De wetgeving is nu nog in een verkennende fase. Ik verwacht dat het wetsvoorstel eind 2023 gereed is voor consultatie. Ik ben voornemens om na de inwerkingtreding van de wet, na 3 jaar een tussenevaluatie uit te voeren. Als uit de tussenevaluatie blijkt dat de het verplichte streefcijfer voor genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector onvoldoende voortgang maakt, kan besloten worden om de inspanningsverplichting alsnog te vervangen door een wettelijk quotum. Conform het verzoek tijdens het WGO Emancipatie, zal ik tijdens het ontwikkelen van het wetsvoorstel verkennen of het mogelijk is om in het wetsvoorstel ook een «opt-in» voor een quotum op te nemen.

Bijeenkomst genderdiversiteit in de top

Op 10 november 2022 vond er op het Ministerie van OCW een bijeenkomst plaats met koepel- en grote organisaties in de (semi)publieke sector. Tijdens deze bijeenkomst werden inspirerende voorbeelden en ervaringen met streefcijfers en (gender)diversiteit in de top gedeeld door verschillende organisaties. Deze bijeenkomst is ook gebruikt om input op te halen voor de wetgeving omtrent verplichte streefcijfers. Zo worden organisaties vroeg in het proces betrokken, zodat wetgeving past bij het karakter van de (semi)publieke sector en organisaties verder kan helpen in het diverser maken van de top.

In 2023 zal er weer een soortgelijke bijeenkomst plaats vinden om organisaties in de (semi)publieke sector ideeën, ervaringen en inzichten te laten delen over (gender)diversiteit in de top. Het is van belang dat organisaties van elkaar leren en succesvolle interventies kunnen worden gedeeld.

Tot slot

Er is nog een lange weg te gaan voordat we kunnen spreken van een duurzame evenredige genderverhouding in de top van alle grote organisaties en bedrijven in Nederland. Dit thema vraagt blijvend aandacht van mijzelf, het kabinet en alle bedrijven en organisaties waar mensen kunnen doorgroeien naar topposities. We kunnen nu niet

achterover leunen, maar moeten juist nu doorpakken. Zo maken we de top van Nederland diverser en krijgen we een betere genderverhouding op invloedrijke posities.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
R.H. Dijkgraaf