



**TER ONDERTEKENING**

Aan: MOCW

**Emancipatie**

**Van**

Persoonlijke levensfeer - b

T Persoonlijke levensfeer - bes

**Datum**

06 december 2022

**Referentie**

35059071

**Bijlagen**

1. Kamerbrief 'Genderdiversiteit in de top'
2. Monitor 'Genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector'
3. Highlights monitor 'Genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector'

**Interdepartementaal  
afgestemd**

BZK, BuZA, Def, EZK, Fin, IenW,  
SZW, VWS

# nota

Nota Kamerbrief 'Genderdiversiteit in de top'

## Aanleiding

U heeft eerder toegezegd om jaarlijks de Kamer te informeren over de voortgang op het gebied van genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector. Tijdens het WGO Emancipatie op 5 december heeft u daarnaast toegezegd om in te gaan op de acties die u onderneemt om meer vrouwen in de top te krijgen van het bedrijfsleven, de publieke sector en om de ontwikkelingen rondom de Europese richtlijn over vrouwen in topposities te schetsen. Met deze Kamerbrief komt u deze toezeggingen na en informeert u de kamer over de laatste ontwikkelingen op het gebied van genderdiversiteit in de top.

## Geadviseerd besluit

U wordt geadviseerd de brief over 'Genderdiversiteit in de top' te ondertekenen en naar de Tweede Kamer te verzenden met de monitor 'Genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector'.

## Kernpunten

De Kamerbrief schets de ontwikkelingen wat betreft genderdiversiteit in de top op drie aspecten: het bedrijfsleven, de Europese ontwikkelingen en maatregelen in de (semi)publieke sector. In deze brief wordt geen nieuw beleid aangekondigd, alleen voortgang gedeeld over maatregelen die eerder zijn aangekondigd of geïmplementeerd.

### Top van het bedrijfsleven

Sinds 1 januari is de wet 'Evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuur en raad van commissarissen' met het ingroeiquotum in werking getreden. Doordat bedrijven verplicht zijn om over 2022 te rapporteren, zullen er pas vanaf 2023 resultaten zichtbaar worden van deze wetgeving. De Female Board Index 2022 laat al wel een voorzichtige stijging zien, maar met name de voortgang voor vrouwelijke bestuurders gaat nog traag. Het CPB brengt in kaart in hoeverre het ingroeiquotum voor beursgenoteerde bedrijven een versnelling aanbrengt in het aandeel vrouwelijke commissarissen, ten opzichte van vergelijkbare maar niet-beursgenoteerde bedrijven. Door de recente inwerkingtreding van de wet, kan het kabinet nog geen heldere resultaten laten zien.

### Europese richtlijn

Tijdens het WGO Emancipatie werden er ook vragen gesteld over de implementatie van de Europese Richtlijn 'Women on Company Boards'. In de brief

wordt uitgelegd hoe Nederland onder de uitzonderingsclausule valt, omdat er reeds wetgeving voor meer vrouwen in de top van het bedrijfsleven is geïntroduceerd en het aandeel vrouwelijke commissarissen op 38% ligt.

#### Top van de (semi)publieke sector

De voortgangsbrief blikt terug op de brief met kabinetsmaatregelen voor meer genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector en de stappen die in 2022 zijn gezet. In opdracht van OCW heeft onderzoeksbureau SEO een monitor uitgevoerd naar genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector. 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 monitor bevat een samenvatting in de vorm van highlights en de resultaten zijn daarnaast verwerkt in een online dashboard.<sup>1</sup>

De brief licht ook een aantal mooie voorbeelden toe van ministeries die actief beleid of acties hebben ondernomen om meer vrouwen in de top van het departement te krijgen. Daarnaast is er aandacht voor de bijeenkomst die op 10 november jl. heeft plaats gevonden met verschillende grote en koepelorganisaties uit de (semi)publieke sector om aandacht te vragen voor meer genderdiversiteit in de top.

Nieuw is deze voortgangsbrief is de toezegging dat u bij het ontwikkelen van het wetsvoorstel voor verplichte streefcijfers zal verkennen of het mogelijk is om in het wetsvoorstel ook een 'opt-in' voor een quorum op te nemen. Dit heeft u ook tijdens het WGO Emancipatie toegezegd.

---

<sup>1</sup> Het dashboard 'Genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector' is te vinden op [www.genderdiversiteitindeoverheid.nl](http://www.genderdiversiteitindeoverheid.nl)