

Vergaderjaar 2020–2021

35 628

Wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het evenwichtiger maken van de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen

C

MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 8 april 2021

Hierbij bied ik u, mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen de memorie van antwoord inzake het bovenvermelde voorstel aan. Wij zouden het op prijs stellen als u de behandeling van dit wetsvoorstel zo spoedig mogelijk wilt voortzetten.

De Minister voor Rechtsbescherming,
S. Dekker

1. Inleiding

Met belangstelling heb ik kennisgenomen van het voorlopig verslag van de fracties van VVD, CDA, ChristenUnie, D66, PvdA, PVV en SGP. De vragen uit het voorlopig verslag zal ik mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap beantwoorden in de volgorde waarin ze zijn gesteld, tenzij anders aangegeven.

2. Geen vooroverleg met de Europese Commissie

De leden van de VVD-fractie vragen de regering waarom ervoor is gekozen om geen overleg te voeren met de Europese Commissie, zoals aangeraden door de Afdeling advisering van de Raad van State in verband met de constatering van de Afdeling dat het voorstel op gespannen voet staat met de geldende jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

De leden van de CDA-fractie vragen de regering om nader toe te lichten waarom zij heeft gekozen voor snelle indiening van het wetsvoorstel in plaats van overleg te voeren met de Europese Commissie. Hoeveel tijd zou overleg met de Europese Commissie volgens de regering hebben gekost? Zou deze vertraging in het wetgevingstraject zodanige afbreuk aan de voortgang hebben gedaan dat het advies van de Raad van State tot overleg echt niet kon worden gevolgd?

De regering beantwoordt de vragen van de aan het woord zijnde leden ten aanzien van het voeren van overleg met de Europese Commissie graag gezamenlijk. De regering is van mening dat het onderwerp evenwichtigere vertegenwoordiging in de top van het bedrijfsleven een aangelegenheid is van de lidstaten zelf. Dit verhoudt zich niet met het voeren van overleg hierover met de Europese Commissie. Diverse lidstaten hebben de afgelopen jaren in de nationale wetgeving regelingen ingevoerd met bindende quota. Bovendien berust de uiteindelijke uitleg van het EU-recht bij het Hof van Justitie van de Europese Unie en niet bij de Europese Commissie. Om deze redenen zag en ziet de regering geen aanleiding om hierover met de Europese Commissie overleg te voeren.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering wat tot nog toe de ervaringen in Duitsland en België zijn waar een quotumregeling is ingevoerd. En hoe verhouden die ervaringen zich tot landen als bijvoorbeeld Italië, Frankrijk of Noorwegen, waar is gekozen voor een ander-soortige regeling, te weten een quotum met andere consequenties als het niet wordt gehaald?

Voor wat betreft de ervaringen in andere landen kan het volgende worden opgemerkt. Bij de evaluatie van de Wet bestuur en toezicht¹ is gekeken naar landen die reeds quotaregelingen kennen waaronder België, Duitsland, Frankrijk en Italië. Al deze landen kennen een bindend quotum. Echter, de nietigheidssancties zijn verschillend. In Frankrijk en Duitsland zijn benoemingen in strijd met de regeling nietig en in België is er sprake van vernietigbaarheid. In Italië is een rol weggelegd voor de toezichthouder financiële markten. Van een nietigheid is pas sprake nadat de toezichthouder heeft gewaarschuwd. Daarnaast kennen de Franse en Belgische regelingen ook financiële sancties die alle leden van een orgaan dat in strijd met de quotaregeling is samengesteld treffen. In al deze

¹ H.E. Boschma, M. L. Lennarts e.a., Evaluatie Wet bestuur en toezicht. Wetenschappelijk evaluatieonderzoek naar de werking van de nieuwe bepalingen uit de Wet aanpassing regels bestuur en toezicht nv/bv (Instituut voor Ondernemingsrecht nr. 110), Deventer, Wolters Kluwer 2018.

landen blijkt dat een quotumregeling een positief effect heeft gehad op het aandeel vrouwen voor wat betreft beursvennootschappen.

In Nederland heeft de sociaaleconomische Raad (hierna: de SER) een ingroeiquote geadviseerd met als sanctie dat een benoeming die niet bijdraagt aan het vastgestelde quotum nietig is. Hiervoor wordt aangesloten bij de limiteringsregeling voor de beperking van het aantal commissariaten (artikel 2:142a BW). Uit de evaluatie van de Wet bestuur en toezicht blijkt dat de limiteringsregeling goed wordt nageleefd.²

3. Rechtmatigheid van de wet met betrekking tot (positieve) discriminatie

De Raad van State is van oordeel dat een absoluut quotum voor vrouwen niet binnen de criteria van het Hof van Justitie past op grond waarvan – als afwijking van het beginsel van gelijke behandeling – positieve discriminatie volgens het EU-recht is toegestaan. De regering bevestigt dit. Zij wijst echter op de herschikkingsrichtlijn nadien, waarin gesproken wordt van het verzekeren van volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk. De leden van de CDA-fractie en de 50PLUS-fractie vragen om een toelichting. Kan de regering toelichten waarom de enkele verandering van de aard van de verplichting af zou kunnen doen aan de criteria van het Hof van Justitie, welke criteria in beginsel uitsluitend zien op de rechtvaardiging voor discriminatie? De leden van de CDA-fractie en de 50PLUS-fractie vragen zich namelijk sterk af of een meer als resultaatverplichting geformuleerde richtlijn verschil maakt. Kan de regering bij haar beantwoording zeggen welke betekenis zij bij haar beroep op de herschikkingsrichtlijn heeft toegekend aan artikel 157, vierde lid, VwEU?

De Afdeling advisering van de Raad van State heeft geconstateerd dat niet alle criteria uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie zijn verwerkt in het wetsvoorstel. De regering is echter van mening dat deze jurisprudentie mede moet worden gezien tegen de achtergrond van het tijdsgewricht gedurende welke deze jurisprudentie zich heeft ontwikkeld.

Sinds de laatste uitspraak van het Hof uit 2002 hebben zich meerdere ontwikkelingen voorgedaan die de regering de overtuiging brengen dat het Europees gelijkebehandelingsrecht wel degelijk ruimte biedt voor het voorgestelde ingroeiquote. De aan het woord zijnde leden wijzen op de aanscherping van de wettelijke bepalingen over gelijkheid tussen mannen en vrouwen de afgelopen jaren. De regering ziet deze aanscherping en de huidige formulering van artikel 157 lid 4 VwEU als één van deze ontwikkelingen.³

Naast het gewijzigde artikel 157 lid 4 VwEU zijn er andere internationale verplichtingen van Nederland op basis waarvan een quotumregeling geoorloofd kan zijn. Zo luidt artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie dat de gelijkheid van mannen en vrouwen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning. Ook bepaalt artikel 4 lid 1 van het VN-Vrouwenverdrag dat als lidstaten tijdelijk bijzondere maatregelen treffen die zijn gericht op versnelling van feitelijke gelijkstelling van mannen en vrouwen, deze maatregelen niet worden beschouwd als

² Evaluatie Wet bestuur en toezicht, p. 366.

³ Dit heeft ertoe geleid dat de huidige tekst van artikel 157 lid 4 van het VwEU inmiddels uitgaat van het verzekeren van volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in de praktijk, waarvoorheen in de richtlijn 76/207/EEG alleen nog werd gesproken over het bevorderen van gelijke kansen.

discriminatie. In de algemene aanbeveling bij dit artikellid (nr. 25) wordt dit zo toegelicht dat lidstaten niet alleen vrij zijn, maar zelfs verplicht kunnen zijn om een voorkeursbeleid inclusief quota te hanteren als dit noodzakelijk is om het doel van wezenlijke gelijkheid versneld te bereiken.⁴ De regering meent dat er sprake is van een dergelijke noodzaak. Er is immers sprake van een voortdurende ondervertegenwoordiging en minder vergaande maatregelen hebben onvoldoende effect gehad. Daarnaast oordeelde ook het VN-mensenrechtencomité op basis van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten dat een quotumregeling die plekken reserveert voor vrouwen en mannen geoorloofd kan zijn.⁵

Tot slot zijn er meerdere Europese landen de afgelopen jaren overgegaan tot het instellen van absolute quotumregelingen, zoals Duitsland en België. Daar is tot op heden geen jurisprudentie van het Hof van Justitie uit voortgekomen die erop wijst dat hiermee een ontwikkeling is ingezet die op gespannen voet staat met Europees recht.

De leden van de CDA-fractie en de 50PLUS-fractie missen scherpste in de analyse van de regering als verwezen wordt naar het VN-Vrouwenrechtenverdrag. Voor de leden van de CDA-fractie en de 50PLUS-fractie is het niet duidelijk of de regering van oordeel is dat de verplichtingen die hieruit voortvloeien kunnen meebrengen dat Nederland in strijd handelt met het EU-recht. Kan de regering hierover helderheid verschaffen? Zou zij daarnaast – als de regering van oordeel is dat de EU-regels sowieso niet mogen worden geschonden – naar voren kunnen brengen welke betekenis de leden van de CDA-fractie en de 50PLUS-fractie moeten toekennen aan de verwijzing naar het VN-verdrag in het kader van de rechtmatigheidsvraag?

Nederland heeft het VN-Vrouwenverdrag geratificeerd. Dit betekent dat Nederland zowel aan het EU-recht als aan het VN-Vrouwenverdrag gebonden is. Dit geldt overigens ook voor andere lidstaten van de Europese Unie. Zoals bij de beantwoording van de voorgaande vraag van de aan het woord zijnde leden is toegelicht ziet de regering in het Europees gelijkebehandelingsrecht ruimte voor het voorgestelde ingroeiquote. Artikel 4 lid 1 van het VN-Vrouwenverdrag wordt in dit kader genoemd als één van de ontwikkelingen die de regering heeft meegewogen bij de totstandkoming van dit oordeel.

Artikel 1 van de Grondwet kent een verbod van discriminatie. De bepaling sluit positieve discriminatie niet uit, maar er wordt wel van uitgegaan dat dit tijdelijk van aard moet zijn om een feitelijke achterstand weg te werken. Hoe beantwoordt de regering in dit verband de vraag van de leden van de CDA-fractie en 50PLUS-fractie hoe het wetsvoorstel zich verhoudt tot artikel 1?

Het gelijkheidsbeginsel zoals vastgelegd in artikel 1 van de Grondwet is nader uitgewerkt in de Algemene wet gelijke behandeling en Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Op basis van deze wetgeving zijn maatregelen toegestaan die tot doel hebben achterstanden weg te nemen voor bepaalde groepen. In lijn met de uitgangspunten van het gelijkebehandelingsrecht is dit wetsvoorstel van tijdelijke aard en richt het zich op het wegwerken van een feitelijke achterstand, namelijk van vrouwen in de top van het bedrijfsleven.

⁴ Algemene Aanbeveling nr. 25 betreffende artikel 4, lid 1, van het VN-Vrouwenverdrag inzake de Uitbanning van Alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen, over tijdelijke bijzondere maatregelen.

⁵ VN-mensenrechtencomité 17 augustus 2004, CCPR/C/81/D/942/2000 (*Jacobs t. België*).

4. Noodzakelijkheid en bruikbaarheid van de wet

De leden van de SGP-fractie vragen de regering om een toelichting. Wat is het nut, de noodzaak en het effect van een dergelijke wet, waarbij diep wordt ingegrepen in de privaatrechtelijke positie van bedrijven? Wat is ten diepste de bedoeling van dit wetsvoorstel? Waarom wordt een bepaalde verhouding gepromoot? Dat doet toch geen recht aan de normale verhoudingen binnen bedrijven?

Het wetsvoorstel heeft tot doel de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de top van grote bedrijven evenwichtiger te maken. Er is sprake van een voortdurende ondervertegenwoordiging van vrouwen in de top en subtop van het bedrijfsleven en minder vergaande maatregelen hebben onvoldoende effect gehad. In het licht daarvan ziet de regering zich genoodzaakt tot het introduceren van een diversiteitsquotum om een doorbraak mogelijk te maken ten einde het aantal vrouwen in de top te vergroten. De regering onderkent dat een ingroeiquotum voor beursvennootschappen een uitzonderlijke maatregel is. Slechts op deze manier kan de beoogde maatschappelijke beweging in gang worden gezet, versneld en bestendig. Vanwege de uitzonderlijke aard zijn de maatregelen tijdelijk van karakter. Het ingroeiquotum is bovendien beperkt tot raden van commissarissen van beursvennootschappen.

Het verwachte effect van het ingroeiquotum is dat de man-vrouwverhouding van raden van commissarissen van beursvennootschappen evenwichtiger zal worden. Daarnaast is de verwachting dat een meer divers samengestelde raad van commissarissen een positieve doorwerking zal hebben naar de samenstelling van het bestuur van beursvennootschappen. De raad van commissarissen is immers bevoegd ofwel tot benoeming van bestuurders (bij structuurvennootschap) ofwel tot het doen van een voordracht.

De leden van de SGP-fractie vinden het vreemd dat de overheid gaat bepalen hoe het personeelsbeleid, c.q. bestuurdersbeleid er uit zou moeten zien binnen bedrijven en instellingen. Maar als de overheid dat al wil, wat de leden van de SGP-fractie niet voorstaan, waarom maakt de wetgever onderscheid tussen mannen en vrouwen door een quotering? Hoe kan worden voorkomen dat bedrijven en/of instellingen kwaliteit gaan inleveren door op basis van een criterium gedwongen te worden te selecteren?

Doel van dit wetsvoorstel is te bereiken dat gekwalificeerde vrouwen gelijke kansen krijgen. Dit is nodig omdat gekwalificeerde vrouwen niet worden aangenomen vanwege vooringenomenheid in selectieprocedures, omdat vaak binnen hetzelfde netwerk wordt geworven en omdat bij deze werving vaak de neiging kan bestaan om kandidaten te selecteren die lijken op de personen die de selectie maken. Daardoor lopen bedrijven het risico om kwaliteit mis te lopen. Een quotum betekent niet dat een vrouw een baan krijgt waarvoor ze niet geschikt is. Het argument dat er te weinig geschikte vrouwen zijn gaat niet op. De databank Topvrouwen bevat bijvoorbeeld meer dan 2000 «board ready» vrouwen.

5. Invulling van het voorgestelde ingroeiquotum

De leden van de VVD-fractie vragen de regering of het doel in zich houdt dat het niet uitmaakt of de wet ertoe leidt dat vrouwen uit Nederland of buiten Nederland benoemd worden. De vraag wordt gesteld omdat bijvoorbeeld in Noorwegen de quotumregeling werkt, maar er voornamelijk Deense en Zweedse vrouwen benoemd lijken te worden.

Het komt regelmatig voor dat in de top van het bedrijfsleven personen worden benoemd die niet uit Nederland afkomstig zijn. Dit geldt net zo goed voor mannelijke commissarissen. Blijkens de laatste Female Board Index was dit jaar 50 procent van de nieuwe vrouwelijke commissarissen niet-Nederlands. Bij de mannen was 57 procent van de nieuwe mannelijke commissarissen uit het buitenland afkomstig.⁶ Uitgangspunt van de wet is om de man-vrouwdiversiteit te vergroten. De nationaliteit van de benoemde personen speelt daarbij geen rol.

Dit wetsvoorstel verplicht naamloze vennootschappen om het aantal vrouwen in hun raad van commissarissen te doen groeien naar ten minste een derde, op straffe van een nietige benoeming indien de benoeming het aantal mannen en vrouwen in de raad van commissarissen niet evenwichtiger maakt. Volgens de Bedrijvenmonitor Topvrouwen was in 2019 slechts 12,4 procent van de zetels in de raad van bestuur en 18,4 procent in de raad van commissarissen van de bedrijven die aan de wettelijke norm moeten voldoen, bezet door vrouwen.⁷ De leden van de D66-fractie vragen waarom er in het wetsvoorstel niet ook is gekozen voor een verplicht quotum voor de raden van bestuur van besloten vennootschappen.

In het wetsvoorstel wordt gekozen voor een ingroeiquote voor raden van commissarissen van beursvennootschappen. Dat is in lijn met het SER-advies en met de door de Tweede Kamer aangenomen moties om het SER-advies integraal over te nemen.⁸ De verwachting is dat een meer divers samengestelde raad van commissarissen een positieve doorwerking zal hebben naar de samenstelling van het bestuur van beursvennootschappen. De raad van commissarissen is immers bevoegd ofwel tot benoeming van bestuurders (bij structuurvennootschap) ofwel tot het doen van een voordracht. De voorgestelde maatregelen kunnen bovendien op draagvlak rekenen. In het licht hiervan wordt niet gekozen voor een quotum voor raden van bestuur van beursgenoteerde vennootschappen.

Voornoemde leden vragen daarnaast of de regering kan aangeven waarom niet is gekozen voor een streven van 50 procent vrouwen?

In onderhavig wetsvoorstel is gekozen voor een ingroeiquote waarbij ten minste een derde van het aantal leden van de raad van commissarissen vrouw moet zijn en ten minste een derde van het aantal leden van de raad van commissarissen man. De SER heeft 30 procent geadviseerd. Dit wetsvoorstel gaat uit van een derde omdat het mogelijke evenwicht binnen een raad van commissarissen mede afhangt van de omvang van de raad van commissarissen. Immers, bij een raad van commissarissen van drie personen is een derde (namelijk één persoon) het maximale, terwijl bij een raad van commissarissen van vier personen de helft (twee personen) mogelijk is.

Bovendien zijn de leden van de D66-fractie benieuwd of er binnen het wetsvoorstel ook ruimte is voor de positie van transgenders en non-binaire mensen. Zij vallen niet binnen de klassieke man/vrouw-verhouding, maar zouden zich wel degelijk gerepresenteerd moeten voelen in de raden van commissarissen en de raden van bestuur.

⁶ M. Lückerath-Rovers, Female Board Index 2020, TIAS, p. 23.

⁷ Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2019, *Streefcijfers te vrijblijvend; tijd voor een quotum*, bijlage Kamerstukken II, 2019/20, 30 420, nr. 331, p. 52.

⁸ De motie Verhoeven (D66) en Geluk-Poortvliet (CDA) en de motie Kuzu (DENK): Handelingen II 2019/20, nr. 31, items 25 en 26.

De leden van de SGP-fractie vragen of het niet opportunistisch is dat het wetsvoorstel het binaire onderscheid tussen mannen en vrouwen gebruikt omdat het nu goed uitkomt, terwijl de Minister van emancipatie inzake gender principieel vindt dat er niet zo binair gedacht mag worden?

De regering beantwoordt de vragen van de aan het woord zijnde leden graag gezamenlijk. Bij onderhavig wetsvoorstel is gekozen voor een binaire benadering, omdat dit aansluit bij het probleem dat het kabinet met dit wetsvoorstel wil aanpakken: de bestaande onevenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen in de top van bedrijven. In het licht hiervan is het nodig om naar de aantallen mannen en vrouwen te kijken. Dit biedt voldoende ruimte om ook met personen die niet binnen de klassieke man-vrouwverhouding vallen rekening te houden. De vennootschap kan bij de registratie uitgaan van de identiteit die betrokkene zelf kiest: man, vrouw, of non-binair.

In het voorliggende wetsvoorstel is gekozen voor een ingroeiquote van 33 procent. Graag ontvangen de leden van de PvdA-fractie een onderbouwing van deze keuze. Bij welk percentage is volgens de regering een kritische massa bereikt?

De SER heeft geadviseerd om een ingroeiquote van 30 procent te hanteren.

In afwijking van het SER-advies heeft de regering gekozen voor een ingroeiquote van ten minste een derde van het aantal leden van de raad van commissarissen, omdat daarmee beter tot uitdrukking wordt gebracht dat achter de getallen mensen schuilgaan. Een percentage, zoals 30 procent, wekt mogelijk de indruk dat graduele verschillen mogelijk zijn. Het gebruik van «een derde» sluit bovendien beter aan bij de systematiek van het Burgerlijk Wetboek (BW).

Deze maatregel heeft tot doel de doorstroom van vrouwen te bevorderen en het tempo van de groei van het aandeel vrouwen in de top te versnellen. De SER formuleert als het uiteindelijke doel van het voorgestane beleid een evenredige deelname van mannen en vrouwen (50–50 verdeling) in de top van het bedrijfsleven.⁹

6. Haalbaarheid en uitvoerbaarheid van de wet

Een benoeming in strijd met het wetsvoorstel leidt tot nietigheid. Aan de nietigheid zijn geen gevolgen verbonden voor de rechtsgeldigheid van de besluitvorming. De leden van de VVD-fractie vragen de regering of een nietige benoeming van een commissaris ertoe leidt dat aan die persoon geen inkomen/salaris mag worden betaald. En wat zijn de gevolgen als dat toch gebeurt? En wat gebeurt er als de commissaris rechtshandelingen verricht ten opzichte van een derde? Kan de derde actie ondernemen of mag die derde van een rechtsgeldige benoeming uitgaan, nu er geen gevolgen zijn verbonden voor de rechtsgeldigheid van besluitvorming?

Wanneer bij een beursvennootschap een commissaris wordt benoemd die niet bijdraagt aan het evenwichtiger maken van de man-vrouwverhouding in de raad van commissarissen, is de benoeming nietig. Dat betekent onder andere dat de grondslag voor een vergoeding voor die commissaris op grond van art. 2:145 BW vervalt. Uit het oogpunt van rechtszekerheid en om derden, die met de vennootschap handelen, te beschermen, tast de nietigheid de besluitvorming van de raad van commissarissen niet aan. Een besluit van de raad van commissarissen is dus geldig voor een derde

⁹ SER-advies Diversiteit in de top, tijd voor versnelling, 2019, p. 30.

die daardoor wordt geraakt en die niet op de hoogte is of kan zijn van de nietigheid van de benoeming van de commissaris.

De wet beoogt het gewenste percentage vrouwen en mannen in de raden van commissarissen te behalen door een ingroeiquote. Het quotum van 33 procent vrouwen en 33 procent mannen dient dus te worden behaald op basis van nieuwe benoemingen wanneer een oud-commissaris vertrekt. De leden van de D66-fractie merken op dat de wet acht jaar na inwerkingtreding vervalt, terwijl commissarissen maximaal 12 jaar kunnen blijven zitten. Is de duur van de wet in het licht hiervan niet te kort? Ofwel: hoeveel van de beursgenoteerde naamloze vennootschappen zullen het quotum naar verwachting van de regering binnen acht jaar halen?

Vanwege de uitzonderlijke aard van de maatregelen is gekozen voor een tijdelijke wet, die acht jaar na inwerkingtreding vervalt. De regering verwacht dat een periode van acht jaar vennootschappen voldoende tijd en gelegenheid geeft om de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de top en subtop evenwichtiger te maken. Na vijf jaar wordt de wet geëvalueerd. Dan zal worden gekeken of aanpassing of verlenging van de wettelijke regeling nodig is. Voor het wetstraject dat vereist is voor aanpassing of verlenging van de wet is voldoende tijd tussen de evaluatie van de wet na vijf jaar en het vervallen van de wet na acht jaar.

Artikel 2:276, tweede lid, Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) van het wetsvoorstel stelt dat de vennootschap «passende en ambitieuze doelen in de vorm van een streefcijfer» moet opstellen om de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen evenwichtiger te maken. Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis Atria merkt in de internetconsultatie op dat een dergelijke eis ook in de Duitse wet is verankerd, waarna een derde van de beursgenoteerde bedrijven «nul» als streefcijfer opgaven.¹⁰ De leden van de D66-fractie vragen de regering of zij kan concretiseren wanneer de doelen voldoende «passend en ambitieus» worden gevonden, waardoor kan worden voorkomen dat naamloze vennootschappen een dergelijk «geitenpaadje» zoals in Duitsland kunnen gebruiken.

De streefcijfers moeten passend en ambitieus zijn. Met «passend» wordt bedoeld dat bij het opstellen van de streefcijfers rekening kan worden gehouden met de omvang van het bestuur, de raad van commissarissen en de subtop, met de branche waarin de vennootschap werkzaam is en met de bestaande verhouding tussen het aantal mannen en het aantal vrouwen. «Ambitieuze» betekent dat de streefcijfers er daadwerkelijk op gericht moeten zijn om de verhoudingen evenwichtiger te maken dan in de bestaande situatie. Dat betekent dat het streefcijfer niet nul kan zijn. Bij een bestuur of raad van commissarissen zonder vrouw moet ten minste worden gestreefd naar de benoeming van één vrouw. Als er na benoeming van een vrouw nog steeds ruimte is voor evenwichtiger verhoudingen (bijvoorbeeld bij een bestuur of raad van commissarissen van vier of vijf personen), zal de vennootschap na het bereiken van het streefcijfer opnieuw moeten bezien welk streefcijfer passend en ambitieus is.

In de memorie van toelichting staat de verwachting dat in de praktijk de maatregel in de meeste gevallen zou worden nageleefd. De leden van de PvdA-fractie willen graag weten waarop de regering deze verwachting baseert. Welke belemmeringen ziet de regering in het realiseren van deze

¹⁰ Bijdrage internetconsultatie door Atria, 13 mei 2020, verwijzend naar Allbright, 22 september 2019: <https://www.allbright-stiftung.de/aktuelles/2019/9/22/der-neue-allbright-bericht-ist-online>.

verwachting? En welke rol ziet de regering voor zichzelf weggelegd in het beperken van dergelijke belemmeringen?

Voor het ingroeiquotum is de verwachting van de regering gebaseerd op ervaringen in onder andere Frankrijk en Duitsland. Daar is gebleken dat een quotum met sanctie effectief kan zijn. De verwachting is daarnaast gebaseerd op de ervaringen met de limiteringsregeling voor de beperking van het aantal commissariaten in artikel 2:142a BW. Bij de evaluatie daarvan zijn geen problemen gesignaleerd op het punt van de nietigheid als sanctie. De vergelijkbare insteek bij de limiteringsregel wordt goed nageleefd.

Ten aanzien van de streefcijfers is eveneens de verwachting dat deze, tezamen met de door de SER te ontwikkelen infrastructuur, voldoende worden nageleefd. De reden daarvoor is ten eerste dat het niet langer een pas toe of leg uit regeling is; iedere grote vennootschap moet straks een streefcijfer vaststellen, plannen maken én daarover transparant zijn. Daarnaast is de verwachting dat het te introduceren systeem voor rapportage aan de SER, mede vanwege de ondersteuning door de SER, zal bijdragen aan naleving van de verplichting door vennootschappen.

De leden van de SGP-fractie vragen zich af of deze diepe ingreep op het normale functioneren van het HR-beleid ook andersom werkt, oftewel wat gebeurt er als de top van een bedrijf of instelling vooral door vrouwen wordt geleid?

Het wetsvoorstel is erop gericht dat de man-vrouwverhouding in de raad van commissarissen van beursvennootschappen moet groeien naar ten minste een derde mannen en een derde vrouwen. Een benoeming die daar niet aan bijdraagt is in strijd met de wet en daarmee nietig. Het quotum geldt dus voor zowel vrouwen als mannen. Uit de Bedrijvenmonitor blijkt echter dat veel bedrijven nog enkel mannen in de top hebben. De Bedrijvenmonitor 2020 laat zien dat wanneer dit huidige tempo voortgezet wordt, het nog tien tot twaalf jaar duurt voordat er in elk bestuur en raad van commissarissen minstens één vrouw zit. Medio 2020 zit in 63,6 procent van de besturen geen enkele vrouw en bijna 40 procent van de raad van commissarissen bestaat uit enkel mannen. Het aandeel vrouwen in de raad van commissarissen is 21,9 procent. Dit aandeel is de afgelopen jaren licht gegroeid, maar deze groei wordt veroorzaakt door een beperkt aantal bedrijven. Deze cijfers wijzen erop dat er sprake is van structurele ondervertegenwoordiging van vrouwen in de top van bedrijven.¹¹ De situatie dat een vennootschap enkel door vrouwen wordt geleid zal zich dus niet snel voordoen.

7. Rapportage aan sociaaleconomische Raad

De leden van de VVD-fractie vragen de regering wat er gebeurt als bedrijven hun zelf opgelegde streefcijfers en de feitelijke ontwikkeling ervan niet rapporteren aan de sociaaleconomische Raad. Die vraag wordt gesteld omdat onder de Wet streefcijfers een rapportageplicht in het jaarverslag bestond waar vele bedrijven geen uitvoering aan gaven. Het doel van het wetsvoorstel is de verhouding tussen mannen en vrouwen in de top van grote bedrijven evenwichtiger te maken.

Het wetsvoorstel neemt het advies van de SER over om een dwingend quotum in te voeren voor raden van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven en zelfbenoemde streefcijfers voor de top en subtop van de circa 5000 grote naamloze vennootschappen en besloten vennoot-

¹¹ Rapport Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020, *Zonder wet geen voortgang*, bijlage Kamerstukken II 2020/21, 30 420, nr. 356, p. 28.

schappen. Grote vennootschappen worden verplicht tot transparantie over hun streefcijfers, plan van aanpak en resultaten. Aansluitend bij het SER-advies beoogt het wetsvoorstel het gevoel van eigenaarschap bij bedrijven te vergroten. Transparantie is daarbij een belangrijk middel. De monitoring door de SER heeft geen controlerende maar een ondersteunende insteek. De SER zal geen handhavende taak hebben. De SER krijgt een faciliterende taak en de taak om te monitoren en de resultaten van bedrijven zichtbaar te maken. Dit houdt in dat de SER bedrijven gaat ondersteunen bij het voldoen aan de wettelijke transparantieplichting, bijvoorbeeld door bedrijven erop te wijzen wanneer de rapportage niet tijdig is aangeleverd. Tevens zal de SER bedrijven helpen als zij hindernissen ondervinden bij het aanleveren van gegevens. Door jaarlijks te monitoren en de resultaten van bedrijven op naam transparant en toegankelijk te maken, kunnen bedrijven zich met elkaar vergelijken en van elkaar leren. Uitgangspunt daarbij is dat transparantie zelfregulerend werkt.

De resultaten van bedrijven kunnen eenvoudig worden ingezien door belanghebbenden, zoals aandeelhouders en beleggers, interne toezicht-houders en medezeggenschapsorganen. Ook wanneer bedrijven niet hebben gerapporteerd zal dit zichtbaar zijn.

Artikel 2:166, vierde lid, BW van het wetsvoorstel bevat de verplichting voor de vennootschap om jaarlijks, binnen tien maanden na afloop van het boekjaar, te rapporteren aan de sociaaleconomische Raad over het aantal mannen en vrouwen dat aan het eind van het boekjaar deel uitmaakt van het bestuur en de raad van commissarissen, alsmede van de nader door de vennootschap te bepalen categorieën werknemers in leidinggevende functies, de doelen in de vorm van een streefcijfer, het plan om deze doelen te bereiken en als één of meer doelen niet zijn bereikt, de redenen daarvoor. Bedrijvenmonitor Talent naar de Top meldt in de internetconsultatie van dit wetsvoorstel «dat bedrijven die al jaren actief man/vrouw diversiteit oppakken, diezelfde aandacht ook aan culturele diversiteit (willen) geven».¹² De leden van de D66-fractie willen weten waarom er niet is gekozen voor een verplichte rapportage omtrent het bredere diversiteitsbeleid en de behaalde resultaten, bijvoorbeeld ter attentie van culturele diversiteit en representatie van de LHBTIQ+-gemeenschap.

Het kabinet herkent het beeld dat op veel plekken – bij werkgevers, de wetenschap en overheid – wordt gezocht naar effectieve methoden om divers talent in brede zin te vinden en te binden. Werkgevers hebben er immers belang bij om het beste talent voor hun organisatie aan te trekken en te behouden.

Om werkgevers hierbij te ondersteunen, heeft het kabinet naar aanleiding van het SER-advies «Diversiteit in de Top – Tijd voor versnelling» toezeggingen gedaan voor het vergroten van het inzicht in de mate van specifiek culturele diversiteit en voor het verder in kaart brengen effectieve interventies voor doorstroom van bicultureel talent opgevolgd. Een verplichte rapportage past hier, in ieder geval in deze fase, niet bij.

De SER ontwikkelt op dit moment een ondersteunende infrastructuur Diversiteit en inclusie. In het kader van deze SER-infrastructuur zijn o.a. de databank met board ready vrouwen en het charter Diversiteit onder het dak van de SER gekomen. De databank SER-topvrouwen.nl wordt de komende maanden vernieuwd en uitgebreid met onder andere subtop en cultureel talent. Bij het charter diversiteit van de SER kunnen bedrijven die

¹² Weidenaar, *St Talent naar de Top*, 2020.

werk willen maken van diversiteit zich vrijwillig aansluiten. Het charter gaat verder dan man-vrouwverhoudingen en gaat ook o.a. over culturele diversiteit, handicap en chronische ziekte, LHBTI+ en leeftijd.

De regering kiest voor de sociaaleconomische Raad als controlerend orgaan, zo constateren de leden van de PvdA-fractie. Echter, de sociaaleconomische Raad heeft geen ruime ervaring als controlerend orgaan. Welke andere organen heeft de regering overwogen en waarom is de keuze op de sociaaleconomische Raad gevallen?

De monitoring door de SER heeft een ondersteunende insteek. Dit houdt in dat de SER bedrijven gaat ondersteunen bij het voldoen aan de wettelijke transparantieplichting, bijvoorbeeld door bedrijven erop te wijzen wanneer de rapportage niet tijdig is aangeleverd. Tevens zal de SER bedrijven helpen als zij hindernissen ondervinden bij het aanleveren van gegevens. Daarmee past deze rol bij de SER en bijvoorbeeld minder bij de Inspectie SZW. Deze aanpak vloeit voort uit het door de SER uitgebrachte advies om het eigenaarschap bij bedrijven te vergroten. De SER heeft met het uitgebrachte advies laten zien dat deze aanpak gesteund wordt door werkgevers en werknemers. De SER ondersteunt de uitwerking en werkt de vervolgstappen uit in samenwerking met bedrijven.

De Nederlandse Corporate Governance Code bevat een regeling over diversiteitsbeleid. Beursvennootschappen moeten een diversiteitsbeleid voor de samenstelling van het bestuur, de raad van commissarissen en het executive committee (indien ingesteld) opstellen, alsmede daarover verantwoording afleggen (Best practice bepaling («Bpb») 2.1.5 en 2.1.6 Code). De Monitoring Commissie Corporate Governance Code ziet hierop toe. De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de rol van deze commissie zich verhoudt tot die van de sociaaleconomische Raad.

Voor beursvennootschappen gelden de bepalingen uit de Nederlandse corporate governance code (hierna: de Code). De Monitoring Commissie Corporate Governance Code rapporteert ieder jaar over de naleving van de bepalingen van de Code. De Code is een instrument van zelfregulering dat blijft gelden naast de maatregelen die met dit wetsvoorstel worden ingevoerd. Dit wetsvoorstel voert onder andere de verplichting voor grote vennootschappen in om streefcijfers op te stellen en daarover te rapporteren aan de SER. De ondersteunende en monitorende rol van de SER daarbij staat los van de bestaande rol van de Monitoring Commissie Corporate Governance Code.

8. Quota in andere sectoren

Het advies van de sociaaleconomische Raad «Diversiteit in de top: tijd voor versnelling», waarop deze maatregel tot een evenwichtiger man/vrouw verhouding is gebaseerd, betreft een veel breder arsenaal aan adviezen omtrent diversiteit. De maatregel van een ingroeiquotum werd niet alleen geadviseerd voor het bedrijfsleven, maar ook in de publieke sector.¹³ De leden van de D66-fractie vragen de regering of de overheid niet ook de hand in eigen boezem moet steken door quota voor topfuncties bij overheden in te stellen. En hoe is de visie van de regering op het instellen van een dergelijk quotum voor andersoortige organisaties zoals stichtingen, die bijvoorbeeld in de zorgsector veel voorkomen?

¹³ SER-advies Diversiteit in de top, tijd voor versnelling, 2019, p. 52.

Voor het bereiken van meer vrouwen in de top heeft het kabinet in navolging van het advies van de SER besloten dat de maatregelen die gaan gelden voor de private sector een vertaling zullen krijgen naar de (semi)publieke sector. In de kabinetsreactie op het SER-advies heeft het kabinet toegezegd nader uit te zullen werken voor welke (semi)publieke sectoren en organisaties welke regeling gaat gelden.

Vanwege de breedte en diversiteit van de organisaties die tot de (semi)publieke sector behoren, is een one-size-fits-all regeling niet passend. Daarom is er advies gevraagd aan de Adviesgroep Vinkenburg. Dit advies is op 11 januari jl. naar de Tweede Kamer gestuurd.¹⁴ Het advies wordt de komende tijd besproken met betreffende instellingen en koepelorganisaties via de individuele departementen, onder de coördinerende rol van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Uiteindelijk is het aan een volgend kabinet om inhoudelijk opvolging te geven aan dit advies.

Doel van de wet is om de verhouding tussen het aantal vrouwen en mannen in de top van grote bedrijven evenwichtiger te maken. De leden van de PVV-fractie merken op dat in het basisonderwijs de verhouding tussen het aantal mannen (circa 20%) en vrouwen dat voor de klas staat (circa 80%) in disbalans is. Het argument dat die evenwichtige verhouding voor het basisonderwijs niet geldt vanwege het lerarentekort draagt niet bij aan verbetering van de onderwijskwaliteit. Kan de regering aangeven waarom zij niet met wetgeving komt, dan wel met wetgeving is gekomen, die de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in met name het basisonderwijs, c.q. de verhouding van mannen en vrouwen voor de klas in het primair onderwijs, evenwichtiger maakt en de kwaliteit van het onderwijs ten goede komt?

De leden van de PVV-fractie wijzen terecht op disbalans tussen het aantal mannen en vrouwen voor de klas in het primair onderwijs. Het is belangrijk dat de lerarenpopulatie een goede afspiegeling vormt van de samenleving en dus ook dat er meer diversiteit voor de klas komt.

In het licht hiervan is vanuit het Ministerie van onderwijs, cultuur en wetenschap een onderzoek gestart naar hoe we kunnen werken aan een meer diverse instroom op de pabo, het voorkomen van uitstroom uit de pabo en het behoud van onder andere mannelijke leerkrachten voor het beroep. De resultaten van dit onderzoek worden voor het einde van de zomer verwacht. Het inzetten op meer mannen en een meer diverse instroom op de pabo zou ook een deel van de oplossing kunnen zijn voor de tekorten in het primair onderwijs.

Een belangrijke constatering is dat het lage aandeel mannen geen gevolg is van een keuze van de schoolleiders of besturen. Zij willen juist graag diversiteit voor de klas. Het probleem is dat mannen minder snel voor het beroep basisschooldocent kiezen. Het inzetten op een meer diverse instroom bij de pabo heeft daarom prioriteit.

Daarnaast is het opvallend dat van de mannen die in het primair onderwijs werken ongeveer de helft een managementfunctie heeft.¹⁵ Daarom heeft het huidige kabinet ook werk gemaakt van man-vrouwverhoudingen in de top van de (semi)publieke sector, waaronder dus ook het basisonderwijs. Als eerste stap hierbij is een

¹⁴ Sturing en beleid voor evenredige vertegenwoordiging v/m in de (semi)publieke sector, bijlage bij Kamerstukken II 2020/21, 30 420, nr. 354.

¹⁵ Zie <https://www.onderwijsincijfers.nl/themas/onderwijspersoneel/mannen-in-het-onderwijs/percentage-mannen-in-het-onderwijs>.

adviesaanvraag gedaan aan de Adviesgroep Vinkenburg. Dit advies is op 11 januari jl. naar de Kamer gestuurd. Dit advies zal de komende tijd besproken worden met betreffende instellingen en koepelorganisaties. Het is aan een volgend kabinet om een inhoudelijke reactie, inclusief mogelijke maatregelen waaronder wetgeving, op het advies te formuleren.

9. Overige maatregelen voor een inclusieve werkomgeving

De leden van de PvdA-fractie vinden een ingroeiquote een belangrijke stap, maar het behouden van bestuurders en commissarissen die de diversiteit vergroten is wellicht nog belangrijker dan de werving en selectie. Op welke wijze kan een inclusieve werkomgeving worden gecreëerd? Welke aandacht vragen sociale veiligheid en discriminatie? En welke rol ziet de regering hierin voor zichzelf weggelegd?

Het kabinet onderschrijft dat ook sociale veiligheid, non-discriminatie, en een evenwichtige werk/zorg-balans belangrijk zijn voor inclusief werkgeverschap. Het kabinet voert beleid om werken aantrekkelijker te maken en het makkelijker te maken om werken en zorgtaken te combineren. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de uitbreiding van het geboorteverlof, de investeringen in kinderopvang en de verlaging van lasten op arbeid. Het is echter ook aan werkgevers zelf om hier vorm aan te geven. De overheid stelt de kaders en werkgevers geven daar vervolgens invulling aan. De regering raadt werkgevers daarom aan om met hun werknemers in gesprek te gaan over de arbeidsduur, de behoeftes omtrent hun arbeid- en zorgverdeling en veiligheid op de werkvloer.

De SER heeft gewezen op het belang van inclusief werkgeverschap en zal een faciliterende rol hebben richting bedrijven. De SER zal bedrijven ondersteunen bij het realiseren van een effectief en succesvol diversiteits- en inclusiebeleid.

Het tegengaan van discriminatie is een belangrijke prioriteit voor de regering. Opvolgend aan de Black Lives Matter-demonstraties en daaropvolgende Catshuisgesprekken uit 2020, is er vanaf januari 2021 een vervolgtraject gestart om, in samenwerking met experts en partijen vanuit het maatschappelijk middenveld en bredere samenleving, tot een collectieve versterking van de racisme- en discriminatieaanpak te komen.

In het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) is specifiek aandacht voor het identificeren van bewezen effectieve interventies voor behoud en doorstroom. De betreffende pilots lopen nog.¹⁶

De regering heeft meer dan een jaar geleden bekendgemaakt de aanbevelingen van het advies van de sociaaleconomische Raad «Diversiteit in de top: tijd voor versnelling»¹⁷ integraal over te nemen. In zijn reactie op het advies van de sociaaleconomische Raad schrijft het kabinet: «Het kabinet voelt de noodzaak om de culturele diversiteit en het aandeel vrouwen in de top van organisaties te vergroten en pakt hierin een sturende, agenderende en ondersteunende rol. Hierbij is zij [sic] genoodzaakt een ingrijpende maatregel zoals het ingroeiquote bij de raden van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven in te voeren, als één onderdeel uit een breed pakket van maatregelen om gelijke kansen te realiseren.» De leden van de PvdA-fractie horen graag waaruit dat brede pakket van maatregelen bestaat en waarom de regering dit nog niet heeft bereikt.

¹⁶ Voortgang programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) 2020, bijlage bij Kamerstukken II 2020/21, 29 544, nr. 1029.

¹⁷ SER-advies Diversiteit in de top, tijd voor versnelling, 2019.

Voor gelijke kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt is de verdeling van arbeid en zorg cruciaal. Het kabinet vindt dit zeer belangrijk en heeft daarom de betaalde verlofregelingen voor ouders uitgebreid en kinderopvang goedkoper gemaakt. Ook heeft het kabinet meer uren werken fiscaal aantrekkelijker gemaakt. De arbeidsmarktpositie van vrouwen en hoe beleid daar een rol in speelt is daarnaast onderzocht in het IBO Deeltijdwerk.¹⁸ Het IBO concludeert dat kleine stapjes op afzonderlijke beleidsterreinen weinig effect zullen hebben en dat de Nederlandse deeltijdcultuur alleen doorbroken kan worden met een brede aanpak met ingrepen in het huidige stelsel op verschillende beleidsterreinen. Het kabinet heeft vervolgens ervoor gekozen om naast onder meer verlofmaatregelen in de Scenariostudie Vormgeving Kindvoorzieningen (SVK) uit te laten werken hoe dergelijke stelselwijzigingen eruit kunnen zien en welke effecten deze hebben.¹⁹ Hierin wordt ook gekeken naar de toegankelijkheid van de kindvoorzieningen.

Zoals toegelicht in de kabinetsreactie op het advies van de SER, verbetert het kabinet voorts voor culturele diversiteit de randvoorwaarden op basis waarvan werkgevers effectieve interventies voor culturele diversiteit kunnen inzetten, als onderdeel van het SZW-programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt.²⁰

1. De toegezegde barometer culturele diversiteit is inmiddels beschikbaar gekomen.
2. De toegezegde verkenning naar het individueel monitoren van doorstroom van talent naar de top levert op dat dit op vrijwillige basis mogelijk is.
3. Het CBS heeft verkend hoe doorstroom naar de top op sectorniveau gemeten kan worden.

De laatste toezegging, een verkenning naar de werkzame elementen en doeltreffendheid bij maatregelen voor meer culturele diversiteit in de top, wordt nog uitgevoerd.

De SER ontwikkelt op dit moment een ondersteunende infrastructuur Diversiteit en inclusie. In het kader van deze SER-infrastructuur zijn o.a. de databank met board ready vrouwen en het charter Diversiteit zijn onder het dak van de SER gekomen. De databank SER-topvrouwen.nl wordt uitgebreid met cultureel talent. Bij het charter diversiteit van de SER kunnen bedrijven die werk willen maken van diversiteit zich vrijwillig aansluiten. Het charter gaat verder dan man-vrouwverhoudingen en gaat ook over culturele diversiteit.

Ten slotte worden lager opgeleide vrouwen extra hard geraakt door de coronacrisis. Ze hebben vaker slecht betaalde flexbanen die moeilijk te combineren zijn met hun zorgtaken. Deze vrouwen zijn sinds de coronauitbraak veel minder uren gaan werken dan mannen. De leden van de PvdA-fractie vragen of het voornoemde brede pakket ook maatregelen bevat om gelijke kansen voor deze groep te realiseren. Zo ja, welke? Zo nee, waarom niet?

De coronacrisis treft heel veel mensen op de arbeidsmarkt, zowel mannen als vrouwen. Veel landen rapporteren dat vrouwen bij hen zwaarder worden getroffen. In Nederland wijzen de cijfers hier over het algemeen

¹⁸ IBO Deeltijdwerk, De(eltijd) zal het leren. Van analyse naar beleid over deeltijd, bijlage bij Kamerstukken II 2019/20, 29 544, nr. 1006.

¹⁹ Eindrapport Scenariostudie Vormgeving Kindvoorzieningen. Een scenariostudie naar de vormgeving van voorzieningen voor gezinnen met kinderen van 0 tot 12 jaar, bijlage bij Kamerstukken II, 2020/21, 31 322, nr. 424.

²⁰ Voortgang programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) 2020, bijlage bij Kamerstukken II 2020/21, 29 544, nr. 1029.

niet op. Het aantal werkende vrouwen lag in januari 2021 8.000 lager dan in februari 2020. Bij mannen was de afname met 45.000 aanmerkelijk groter. Ook hebben tussen februari 2020 en februari 2021 per saldo 36.000 mannen zich teruggetrokken van de arbeidsmarkt, terwijl dit bij vrouwen per saldo geheel niet het geval is geweest. Doorgaans worden personen met een relatief lage opleiding harder geraakt dan personen met een relatief hoge opleiding. Dat is zowel bij mannen als vrouwen zo. Van het vierde kwartaal van 2019 op het vierde kwartaal van 2020 was de daling van het aantal werkende laagopgeleide personen echter groter bij mannen dan bij vrouwen.²¹ Het gemiddeld aantal gewerkte uren per week is van maart tot december 2020 zowel bij mannen als bij vrouwen gedaald: bij mannen met 3,3 uur, en bij vrouwen met 3,1 uur.²² In percentage van het aantal gewerkte uren is de daling bij vrouwen daarmee groter dan bij mannen (10,9 procent tegenover 8,9 procent). Wat betreft de combinatie van arbeid met de zorg voor kinderen valt het volgende op. De ervaren werkdruk van veel ouders is hoger dan voor de coronacrisis, vooral onder moeders (42 procent) en ouders in cruciale beroepen. Bijna een op de drie vaders (31 procent) en ouders in niet-cruciale beroepen (28 procent) ervoer meer werkdruk dan voor de coronacrisis. Een deel van de vaders is in deze crisis wel meer dan voorheen gaan doen in de zorg voor kinderen, maar in de loop van de tijd neemt dat deel af van 31 procent in juni naar 23 procent in september en 18% in november. Moeders zorgen nog altijd meer dan vaders. Aan de vooravond van de tweede lockdown waren ouders even positief over het combineren van werk en zorg als voor de coronacrisis. 58 procent ervoer de combinatie als makkelijk.²³ De conclusie is dat de coronacrisis op zichzelf geen aanleiding geeft om extra maatregelen te nemen specifiek voor (laagopgeleide) vrouwen, bovenop de bestaande maatregelen die zich richten op meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.²⁴ De regering blijft de ontwikkeling uiteraard wel monitoren, en rapporteert daarover aan de Tweede Kamer in de periodieke brieven over monitoring van de arbeidsmarkt en beroep op het noodpakket.

De Minister voor Rechtsbescherming,
S. Dekker

²¹ CBS statline, <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83724NED/table?ts=1617097117884>.

²² Egbert Jongen, Paul Verstraten en Christian Zimpelmann, *Thuiswerken voor, tijdens en na de coronacrisis*, CPB, IZA – Institute of Labor Economics, januari 2021.

²³ M. Yerkes et al., *COGIS-NL, COVID Gender (In)equality Survey Netherlands*, Derde policy brief, update over de periode november 2020, Universiteit Utrecht, Universiteit van Amsterdam, Radboud Universiteit, 2021.

²⁴ Voor een overzicht van de maatregelen zie opbrengstenbrief emancipatie 2017–2021, Kamerstukken II 2020/21, 30 420, nr. 357.