

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

Nr. 14

VERSLAG VAN EEN WETGEVINGSOVERLEG

Vastgesteld 19 februari 2021

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid en de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben op 10 februari 2021 overleg gevoerd met de heer Dekker, Minister voor Rechtsbescherming, en mevrouw Van Engelshoven, Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, over:

- **het wetsvoorstel 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 (Kamerstuk 35 628);**
- **de nota naar aanleiding van het verslag (Kamerstuk 35 628, nr. 6).**

Van dit overleg brengen de commissies bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
Tellegen

De voorzitter van de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid,
Van Meenen

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van Toorenburg

De griffier van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
De Kler

Voorzitter: Tellegen
Griffier: De Kler

Aanwezig zijn acht leden der Kamer, te weten: Beertema, Bergkamp, El Yassini, Geluk-Poortvliet, Van den Hul, Van Kent, Özütok en Tellegen,

en de heer Dekker, Minister voor Rechtsbescherming, en mevrouw Van Engelshoven, Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Aanvang 10.03 uur.

De voorzitter:

Een heel goede morgen. Hartelijk welkom aan iedereen bij dit wetgevings-overleg over het evenwichtiger maken van de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in bestuur en raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen. Hartelijk welkom aan de beide Ministers en aan hun ambtenaren. En hartelijk welkom aan al mijn collegae, die vandaag weer met heel veel zijn komen opdraven. We gaan snel beginnen. Iedereen heeft tien minuten spreektijd in het totaal, dus voor de eerste en de tweede termijn. Ik zou willen proberen te beginnen met twee interrupties voor de eerste termijn. Ik geef mevrouw Geluk-Poortvliet van het CDA het woord.

Mevrouw **Geluk-Poortvliet** (CDA):

Dank u wel, voorzitter. Ik zeg iedere keer: emancipatie is een zaak van de samenleving. De instrumenten van de overheid zijn altijd beperkt. Met financiële middelen en met wet- en regelgeving kan de overheid belemmeringen voor emancipatie wegnemen. De Minister kan agenderen, coördineren, aanjagen, kennis en expertise ontsluiten, maar emanciperen zal de samenleving zelf moeten doen. De samenleving zelf zal voortdurend en steeds opnieuw moeten leren omgaan met verschillen. En die samenleving zal leren dat diversiteit niet lastig is, maar juist kansen biedt. In 2008 nam de Kamer een motie-Kalma c.s. aan, over streefcijfers voor het aantal vrouwen in raden van bestuur en raden van commissarissen. Dat gebeurde dus in 2008. Tussen haakjes: een van de indieners is nog steeds een collega van mij, van ons, namelijk Pieter Omtzigt. Er waren ambitieuze streefcijfers; er was toen sprake van 25% tot 30% in 2015. Verder zal, volgens een van de overwegingen van de motie, de participatie van vrouwen in raden van bestuur en raden van toezicht sterk worden bevorderd, en zullen capaciteiten van vrouwen een gunstige uitwerking hebben in die raden. De Kamer sprak de wens uit dat zulke streefcijfers zouden worden opgenomen in de gedragscode voor beursgenoteerde bedrijven, de code-Tabaksblad.

De motie-Kalma c.s. kreeg in 2012 een vervolgamendement-Kalma c.s., ingediend door de PvdA, het CDA en de VVD. Dat amendement heb ik er nog maar eens bij gepakt. In de toelichting schreef Kalma: «Nederland kent in vergelijking tot andere landen een erg laag aantal vrouwen in bestuurlijke functies, en de verwachting is dat dit aantal op natuurlijke wijze nauwelijks zal groeien. En internationaal onderzoek heeft aangetoond dat een eenzijdige samenstelling van raden van bestuur en raden van commissarissen leidt tot slechtere financiële resultaten. En uit overwegingen van arbeidsmarktbeleid is dat problematisch. Dus niet alleen vanuit emancipatoir oogpunt, maar ook om sociaaleconomische redenen is deze tijdelijke overheidsmaatregel wenselijk.» Het amendement werd aangenomen, en daarom stond er vanaf 2013 een streefcijfer in het Burgerlijk Wetboek voor evenwichtige verdeling tussen vrouwen en mannen, en zetels van het bestuur en de raad van commissarissen.

En in september 2019 bleek dat minder dan 10% van de grote ondernemingen voldeed aan het streefcijfer van 30% in de raad van bestuur en de

raad van commissarissen. Ruim negen op de tien bedrijven voldeden zelfs niet aan hun verantwoordingsplicht. Werkgevers- en werknemersorganisaties constateerden gezamenlijk dat het tempo waarmee de diversiteit in de top van het bedrijfsleven toeneemt, veel te laag ligt. Ik onderstreep daarom waarom de SER dat een probleem vindt. De SER zegt: «Daardoor gaat potentieel verloren en wordt talent onvoldoende benut, en dat is een gemis voor onze economie en de samenleving.»

De **voorzitter**:

Voordat u verdergaat, heeft de heer Beertema een vraag.

De heer **Beertema** (PVV):

Ja, ik heb inderdaad een vraag. Het CDA is een hele woke partij geworden, zal ik maar zeggen.

Mevrouw **Geluk-Poortvliet** (CDA):

Wat zegt u? Een hele?

De heer **Beertema** (PVV):

Woke. U bent woke, toch?

De **voorzitter**:

Misschien kunt u dat toelichten?

De heer **Beertema** (PVV):

Nou ja, woke is een heel aanvaarde term, zeker in het discours rond diversiteit en vrouwenquotum. Die term is overgewaaid uit Amerika. Maar ja, misschien moet u een beleidsmedewerker vragen om het nog eens uit te leggen. Mijn vraag is de volgende.

Mevrouw **Geluk-Poortvliet** (CDA):

Misschien kunt u dat even uitleggen?

De heer **Beertema** (PVV):

Nou nee, dat kost te veel tijd.

Mevrouw **Geluk-Poortvliet** (CDA):

U heeft tijd genoeg.

De heer **Beertema** (PVV):

Dat maak ik zelf wel uit, mevrouw Geluk-Poortvliet. Het was alleen maar een inleiding op de vraag. Mijn vraag is: waarom is mevrouw Keijzer eigenlijk geen partijvoorzitter geworden in uw partij?

Mevrouw **Geluk-Poortvliet** (CDA):

Vindt u dat ik die vraag moet beantwoorden?

De heer **Beertema** (PVV):

U gaat wel zover dat u de Staat de macht geeft om in het particuliere bedrijfsleven te beslissen over iets heel essentieels, namelijk het personeelsbeleid. Ik heb het idee dat al die woke partijen dat altijd opleggen aan andere organisaties, en nooit aan zichzelf. Als u nou zo woke bent, waarom komt het er in het CDA dan nooit van dat daar de vrouwen naar voren geschoven worden? Dat is toch een goede vraag?

Mevrouw **Geluk-Poortvliet** (CDA):

Ja, dat vind ik eigenlijk een heel goede vraag. Maar ik ben mijn inleiding begonnen met de opmerking dat emancipatie een zaak van de samenleving is. Bij ons zijn de leden gewoon de baas. En die kiezen. Zo simpel is dat.

De voorzitter:

Ter afronding.

De heer Beertema (PVV):

In het bedrijfsleven hebben we de tucht van de markt en hebben we aandeelhouders. Die kiezen ook. En toch kiest u ervoor om een hele machtige positie in te nemen, met dwangmaatregelen naar het bedrijfsleven toe, terwijl u zichzelf daarvan uitzondert. Ik denk dat dat toch een klein beetje hypocriet is.

Mevrouw Geluk-Poortvliet (CDA):

Nou, ik vind het niet. Want in die hele samenleving werken mannen en vrouwen en zijn ze samen verantwoordelijk. Ik vind het heel goed. En zoals ik al in mijn inleiding zei: het bedrijfsleven heeft er ook om gevraagd.

De voorzitter:

Mevrouw Geluk-Poortvliet, gaat u verder. We gaan ondertussen uitzoeken wat «woke» betekent, want ik weet ook niet wat dat betekent.

Mevrouw Geluk-Poortvliet (CDA):

In september bleek dat minder dan 10% van de grote ondernemingen voldeed. Dat had ik al gezegd. Ik herhaal nog even dat daardoor veel potentieel verloren gaat en talent onvoldoende benut wordt. Dat is een gemis voor onze economie en samenleving.

De voorzitter:

We horen de bel klinken waarmee wordt aangegeven dat de plenaire vergadering gaat beginnen. Ik vraag u om even te wachten. Gaat u verder.

Mevrouw Geluk-Poortvliet (CDA):

Voorzitter. In het advies Diversiteit in de top, tijd voor versnelling heeft de SER de nodige aanbevelingen gedaan om stevige stappen te zetten. In januari verscheen de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020. Die monitor laat zien dat het aantal vrouwelijke bestuurders en commissarissen groeit, maar dat dit nog steeds te langzaam gaat. Er is een kleine groep koplopers, minder dan 10%, die het streefcijfers zowel in de raad van bestuur als in de raad van commissarissen heeft bereikt. Maar een grote groep bedrijven komt niet in beweging en heeft nog steeds geen vrouwen benoemd in de raad van bestuur en de raad van commissarissen. Ook het aandeel vrouwen in de subtop stagneert al jaren. De commissie adviseert dan ook een voortvarende invoering van het wetsvoorstel dat vandaag voorligt.

Voorzitter. Het CDA hecht belang aan een inclusieve samenleving waarin ieder mens gekend en erkend wordt. Wij hechten dan ook belang aan een inclusieve arbeidsmarkt die vraagt om vrouwen en mannen die samen bewust afspraken maken over de verdeling van zorg en arbeid, waarbij ook de economische zelfstandigheid van vrouwen wordt gestimuleerd. En zo hebben we dat ook opgenomen in ons verkiezingsprogramma.

Onze lijsttrekker zei afgelopen maandag in een interview met Trouw, en gisteren ook weer: ik dacht er misschien twintig jaar geleden anders over, maar ik ben nu voor een verplicht vrouwenquotum in de top van het bedrijfsleven, want er is te weinig vooruitgang. Nu moeten we doorpakken, zeg ik er maar bij. Hij zei er nog iets leuks bij. Toen hij 5 jaar oud was, reed zijn vader elke dag in een rood kevertje, maar dat bleek van zijn moeder te zijn. Maar iedereen dacht natuurlijk toch dat het van die man was. Zo ging dat toen nog. En ik weet daar eigenlijk alles van, van het begin af aan. Dus ik weet nog hoe dat ging. Hij zei: mijn moeder begon te lachen en zei «hij rijdt er wel in, maar ik heb die auto betaald». Dat kan ook nog! Hij komt uit een familie met heel zelfstandige vrouwen.

En ik eigenlijk ook. Ik ben dus een groot voorstander van dit vrouwenquotum.

Voorzitter. Die zelfstandige vrouwen kunnen we niet missen, ook niet in de top van het bedrijfsleven. Voor de CDA-fractie is het van belang dat de aanbevelingen die de SER heeft gedaan, worden gedragen door sociale partners gezamenlijk. Sociale partners zullen zelf hun verantwoordelijkheid moeten nemen, want emancipatie is een zaak van de samenleving en de instrumenten van de overheid zijn altijd beperkt. Een wettelijke regeling werkt niet zonder draagvlak. Voor de CDA-fractie is het voorliggende wetsvoorstel niet de motor van de emancipatie, maar wel een katalysator.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. De heer Van Kent heeft een vraag aan u.

De heer Van Kent (SP):

We hebben recent gesproken over de gelijke beloning van mannen en vrouwen. Dit quotum is een heftig middel, een paardenmiddel zou ik het haast willen noemen. Vindt het CDA die gelijke beloning ook zo belangrijk? Is het geneigd om vanuit de overheid verplichtingen op te leggen aan het bedrijfsleven?

Mevrouw Geluk-Poortvliet (CDA):

Wij vinden die gelijke beloning zeker belangrijk. Nu ligt, naar aanleiding van een aantal moties die door de Kamer aangenomen zijn, een wetsvoorstel voor over het vrouwenquotum. Vorige week lag er een initiatiefwet voor. Natuurlijk zijn wij daarvoor. Het is één pakket, maar het krijgt wel verschillende behandelingen. Ik wil het hier maar even bij laten.

De heer Van Kent (SP):

Dit was een interruptie die de moeite waard is. We horen dat het CDA de initiatiefwet voor gelijke beloning van mannen en vrouwen steunt, en dat is niet alleen groot nieuws, maar ook heel goed nieuws. Ik ben daar heel erg verheugd over.

De voorzitter:

Mevrouw Geluk?

Mevrouw Geluk-Poortvliet (CDA):

Ik heb niet gezegd... Dat debat is nog niet afgelopen, dat gaat door na de verkiezingen.

De voorzitter:

Heel kort de heer Van Kent.

De heer Van Kent (SP):

Ik hoor heel duidelijk de boodschap van het CDA: het is één pakket en daar zijn we voor. Volgens mij hebben mijn collega's hier dat ook allemaal gehoord. Als het CDA dat hier aangeeft, denk ik dat we dat moment moeten markeren. We gaan dus een grote stap zetten om behalve het vrouwenquotum ook de gelijke beloning voor elkaar te krijgen; fantastisch!

De voorzitter:

Nog even terug naar mevrouw Geluk.

Mevrouw Geluk-Poortvliet (CDA):

Het CDA is een verklaard voorstander van gelijke beloning, maar er kan wel gesproken worden over de instrumenten en de manier waarop je

daartoe komt. Daar hebben we het toen over gehad en dat wordt vervolgd.

De voorzitter:

Dank, mevrouw Geluk. Als er geen vragen meer zijn aan mevrouw Geluk, gaan we naar mevrouw Bergkamp van D66.

Mevrouw Bergkamp (D66):

Dank u wel. Complimenten aan mevrouw Geluk met haar heel mooie bijdrage en haar inzet wat betreft vrouwenemancipatie. Ik hoorde de heer Hoekstra gisteren bij M zegen dat hij zover is. Ik weet dat mevrouw Geluk het al veel eerder hiermee eens was. Ik denk dat mevrouw Geluk een vooruitstrevende geest heeft. Heel fijn om samen met haar betrokken te zijn bij dit dossier.

Voorzitter. Ik vind het belangrijk dat jonge meisjes die studeren, dat meisjes die op school zitten geloven en weten dat ze alles kunnen bereiken. Maar ik vind het eigenlijk nog belangrijker dat ze het niet alleen weten, maar ook geloven doordat ze het zien. Daar is nog een hele wereld te winnen. Laat me dat toelichten.

Helaas staat Nederland vaak nog onderaan de lijstjes als het gaat over emancipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Nederland heeft binnen de Europese Unie het hoogste percentage in deeltijd werkende vrouwen. Als we kijken naar de gecorrigeerde loonkloof, zien we een verschil tussen mannen en vrouwen: bij de overheid nog steeds 4% en bij het bedrijfsleven 7%. Ook zijn vrouwen nog ondervertegenwoordigd in managementfuncties. In 2018 werd 25% van de managementfuncties bekleed door een vrouw. Dat is onacceptabel voor alle partijen die zich inzetten voor kansengelijkheid. Ik zeg hier ook dat ik me ervan bewust ben dat een makkelijke of een simpele oplossing om die barrières te beslechten er niet is. Het is altijd afhankelijk van meerdere factoren. De loonkloof, het deeltijdwerken en de gebrekkige vertegenwoordiging van vrouwen in de top hangen met elkaar samen. Soms zien vrouwen zelf ook beren op de weg. Deze factoren houden elkaar in stand, waardoor het lastig is om de patronen te doorbreken. Daarom is dit wetsvoorstel zo belangrijk. Sommigen stellen dat een quotum symboolpolitiek is. Dat is voor mij echt een verkeerde voorstelling van zaken. Als door een tijdelijk quotum het aandeel vrouwen toeneemt, dan doorbreek je de vicieuze cirkel. Het wordt zichtbaar dat vrouwen dit kunnen en bij vacatures wordt er ook eerder gedacht aan vrouwelijke kandidaten: goed voorbeeld doet volgen. We gaan dan eindelijk die drempel over om de gewenste kansengelijkheid te realiseren.

Voorzitter. Vandaag spreken we specifiek over de vertegenwoordiging van vrouwen in de top van het bedrijfsleven. Ik zal toelichten waarom D66 dit een belangrijk voorstel vindt. Vervolgens heb ik ook enkele vragen aan de Minister.

Voorzitter. Vrouwen zijn zwaar ondervertegenwoordigd in de top van het bedrijfsleven en de vooruitgang komt maar mondjesmaat tot stand. Er is heel veel geprobeerd. We hebben in alle stukken een heel lijstje kunnen lezen van wat er allemaal geprobeerd is de afgelopen jaren. Maar als je dan ziet dat slechts 51 van de 94 beursgenoteerde bedrijven minimaal een derde vrouwen in de raad van commissarissen heeft en in de raden van bestuur nog maar 12%, dan is dat teleurstellend. Het invoeren van het wettelijk streefcijfer in 2013 heeft zijn doel dan ook niet behaald. Het streefcijfer was te vrijblijvend, zo concludeerde ook de commissie monitoring. In de laatste jaren was er zelfs sprake van een stagnatie. Bij 80% tot 90% van de grote vennootschappen veranderde de man-vrouwverhouding in de top niet.

Opvallend is hierbij dat er stagnatie optreedt op het moment dat het streefcijfer vervalt of als het streefcijfer niet van toepassing is. Blijkbaar werkt het om een streefcijfer te hebben of een wettelijke maatregel. We

zien dat ook in de landen om ons heen, bijvoorbeeld in Duitsland, wat een beetje te vergelijken is met Nederland. Uit de evaluatie van de afgelopen jaren blijkt dat het bindend quotum er in Duitsland voor zorgde dat het aandeel van de vrouwen in de raad van commissarissen van de betreffende bedrijven groeide tot zo'n 30%. Frankrijk, Italië en België kennen een gelijksoortige oplossing, waar ook weer positieve resultaten zichtbaar waren. De titel van de bedrijvenmonitor is niet voor niets Zonder wet geen vooruitgang. Niet alleen de commissie monitoring trekt deze conclusie. Er is ook het belanghebbendenrapport van de SER, Diversiteit uit de top in 2019. Werkgevers en werknemers adviseren ook om hen daarbij te helpen en ook te komen met een quotum voor de raden van commissarissen en een streefcijfer voor de laag daaronder. Er is dus breed draagvlak in de samenleving, ik hoop op een meerderheid hier – als ik het zo beluister, gaat die er hopelijk ook komen – maar ook bij werkgevers en werknemers. Kortom, vrouwen verdienen een gelijke kans op de arbeidsmarkt en daar hoort ook bij een betere vertegenwoordiging in de top. Uit de evaluaties van de streefcijferregeling blijkt dat die een wettelijke stimulans is en dat die ook nodig is om het vrouwenaandeel in de top te doen groeien. Ervaringen uit het buitenland ondersteunen dat. Ik dank de Minister dan ook dat ze zo voortvarend aan het werk is gegaan met de motie van D66 en het CDA. Ook een compliment ervoor dat het de Minister op de valreep – volgende week begint het verkiezingsreces – nog gelukt is om dit wetsvoorstel in de Kamer behandeld te krijgen.

Voorzitter. Dan over diversiteit in andere lagen. Het SER-advies heeft niet alleen betrekking op de top van het bedrijfsleven. Zij doen ook aanbevelingen om de genderdiversiteit in alle lagen van de werkvloer te verbeteren. We vinden dat even belangrijk, want vrouwen zijn niet alleen ondervertegenwoordigd in de absolute top. Slechts 25% van de managers is vrouw. Dat is toch bijzonder, als je bedenkt dat 46% van de beroepsbevolking vrouw is en dat 56% van de hoger opgeleide afgestudeerden vrouw is. Daarom is mijn vraag aan de Minister ook op welke wijze zij bedrijven gaat stimuleren om de genderdiversiteit te stimuleren op alle lagen van de werkvloer. De SER doet een aantal aanbevelingen. Is de Minister bereid om bedrijven te ondersteunen in het omzetten van deze aanbevelingen?

Voorzitter. Na vijf jaar wordt geëvalueerd of het quotum een succes is. De Minister laat in de schriftelijke beantwoording weten dat het uitbreiden van het quotum voor de raden van bestuur afhangt van deze evaluatie. Mijn vraag is onder welke omstandigheden de Minister zou overwegen om alsnog een quotum in te voeren voor de raden van bestuur.

Voorzitter. Dan over de publieke sector en de semipublieke sector. De publieke sector hoort, vind ik en vindt onze fractie, een voorbeeldfunctie te hebben, maar ook hier valt nog veel te verbeteren. Je ziet wel verschillen in die publieke sector. Sommige sectoren zijn al wat verder, de jeugdzorg of de welzijnssector bijvoorbeeld, maar in werkgeversorganisaties en de pensioensector valt het dan weer tegen. Als we kijken naar hoeveel vrouwen er nu op de lijst staan om gekozen te worden, dan is dat een percentage van 37%. Daar is ook echt nog werk aan de winkel.

Voorzitter. Er is een mooi advies gekomen over de publieke sector en de semipublieke sector: voer daar een streefcijferregeling in. Ik citeer uit het rapport van Vinkenburg: «Het sturen op cijfers is een van de weinige manieren die direct ingrijpen op een systeem dat zichzelf in stand houdt en onevenredige vertegenwoordiging reproduceert.» Ik vond dat wel een hele toepasselijke. De adviesgroep is voor een streefcijfer en beveelt aan dat quotum achter de hand te houden. Ik verzoek de Minister om dit ook uit te werken, zodat een volgend kabinet hiermee aan de slag kan gaan.

Voorzitter. Dan nog een technische vraag. Ik lees in de schriftelijke beantwoording van de Minister dat een nietigverklaring geen gevolgen heeft voor de rechtsgeldigheid van de besluiten genomen door de raad van commissarissen, tot het moment dat de nietigheid van de benoeming

in rechte vast is komen te staan. Dat is heel ingewikkeld. Op een gegeven moment wordt die 30% niet gehaald. Er is wel een lid van de raad van commissarissen aangesteld, maar dat is een man, dus dat is nietig. We doen dan net alsof dat nooit bestaan heeft, maar er zijn ook besluiten genomen door die raad van commissarissen. Hoe zit dat precies? Hoe komt die nietigheid in rechte vast te staan? In de tussentijd is die benoemde commissaris natuurlijk nog wel aansprakelijk. Hoe zit dat precies? Kan de Minister dat proces aangeven?

Voorzitter. Ik rond af. D66 is blij met het voorstel van de Minister. Wat ons betreft, trekken we die lijn ook door naar de (semi)publieke sector. Ik kijk dan ook uit naar de reactie van de Minister op het rapport van adviesgroep-Vinkenburg, dit voorjaar. Ik bedank de Minister voor haar inzet op dit thema en op heel veel onderwerpen als het gaat over de emancipatie in de afgelopen jaren. Dat bedoel ik niet ten nadele van de bewindspersoon die ernaast zit, want die heeft natuurlijk even hard getrokken aan dit dossier. We zijn heel blij dat dit nu namens het kabinet voorligt. Als motto voor het eindrapport koos de commissie monitoring een wijsheid van Johan Cruyff, zoals hij alleen kan formuleren: vaak moet er iets gebeuren voordat er iets gebeurt. Laten we dat dan ook ter harte nemen. Ik moet zeggen: ik hoop dat als mijn dochters straks op de arbeidsmarkt komen, zij niet alleen weten dat ze alles kunnen bereiken, maar dat ze er ook in kunnen geloven, omdat ze het met hun eigen ogen in de praktijk zien.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank, mevrouw Bergkamp. Dan is nu het woord aan de heer Beertema, PVV.

De heer Beertema (PVV):

De PVV is de enige partij in dit huis die nog niet «woke» is. Maar goed, deze Minister van OCW en haar voorgangster hebben in de afgelopen regeerperiodes heel veel werk gemaakt van het invoeren van dat vrouwenquotum voor de top van grote bedrijven. Al vanaf de invoering van een streefcijferregeling voor grote nv's en bv's in 2013 heeft de PVV zich verzet tegen het opleggen van dergelijke dwang- en drangmaatregelen aan het bedrijfsleven. Steeds werd gedreigd met een verplichting, en met dit wetsvoorstel is dat dan eindelijk zover gekomen: een verplichting vanuit de Staat. De overheid maakt zich op om met dwang in te grijpen in het personeelsbestand van commerciële bedrijven. Het is nogal wat. Onderweg naar het wetsvoorstel lijkt de term «vrouwenquotum» zorgvuldig te zijn weggepoetst, is mij opgevallen. In de memorie van toelichting komt het geen enkele keer voor. De pr-afdeling is kabinet-breed in fte onder Rutte-III gegroeid met 10%. Er moet kennelijk veel goedgepraat worden. Nou, die pr-afdeling heeft niet stilgezeten. Het evenwichtiger maken van de verhouding tussen mannen en vrouwen klinkt natuurlijk een stuk sympathieker, maar laten we het benoemen zoals het werkelijk is: het is een vrouwenquotum dat afgedwongen wordt. De afgelopen jaren heeft de PVV meermaals zijn verbazing uitgesproken over die fixatie van de Ministers voor Emancipatie, zowel van de huidige Minister als van Minister Bussemaker onder Rutte-II. Deze Ministers lijken meer begaan te zijn met het bedienen van hun eigen old girls network aan de top van bedrijven dan met een evenwichtige samenstelling van mannen en vrouwen als het bijvoorbeeld gaat om zorgpersoneel of onderwijzers, waar vrouwen zwaar oververtegenwoordigd zijn. Vuilnis-mannen – vuilnismensen moet ik dan misschien zeggen – rioolbuis-leggers, sleuvengravers, allemaal louter mannelijke beroepen, op een hele enkeling na. Uit de nota naar aanleiding van het verslag begrijp ik dat er diverse projecten lopen, maar dan nog rijst de vraag waarom deze initiatieven in verhouding zo weinig aandacht krijgen in vergelijking met

dit topvrouwenparadepaardje. Ik heb begrepen dat er duizenden gekwalificeerde topvrouwen opgenomen zijn in de vacaturebank, die desondanks niet worden aangenomen in topfuncties. Dat is natuurlijk heel frustrerend voor die topvrouwen, natuurlijk is dat zo. Maar iemands kwalificaties maken iemand toch niet per se geschikt voor een bepaald bedrijf? Er zal ook naar andere kwalificaties worden gekeken, zoals hoe iemand past in het team, en dat geldt net zo goed voor mannen.

Het CPB constateert dat niet duidelijk is hoe verschillende factoren voor het lage aandeel vrouwen aan de top samenhangen. Een aantal factoren speelt in ieder geval een rol: de deeltijdcultuur. De Nederlandse vrouwen zijn kampioen deeltijdwerken. Niet omdat ze daartoe gedwongen worden door mannen of zo. Dat vind ik altijd zo vreemd. Er wordt gekeken alsof vrouwen een soort minderwaardige wezentjes zijn die niet voor zichzelf kunnen uitmaken wat ze willen. Ze worden niet gedwongen door mannen om in deeltijd te werken. Dat is een heel eigen, weloverwogen keuze van volwassen, goed opgeleide vrouwen. Risicoaversie is zo'n ding; competitieaversie. De bestaande organisatiestructuur wordt daarbij als belemmering genoemd. Dit wetsvoorstel zal er hoogstwaarschijnlijk toe leiden dat bedrijven gedwongen veranderingen zullen moeten aanbrengen in die cultuur. Mijn vraag aan de Ministers is of het wel in het belang van het bedrijfsleven is om beproefde en succesvolle structuren aan te moeten passen ten gunste van diversiteitsbeleid. Zijn alle topfuncties bijvoorbeeld wel geschikt door deeltijdwerk? Neem nou het ministerschap, vraag ik de Minister, een topfunctie bij uitstek die lange werkdagen vergt, soms zeven dagen per week. Zou deze Minister het werkbaar achten om haar ministerschap binnen een driedaagse of vierdaagse werkweek in te vullen? Zouden er voor een kandidaat-minister met die eis niet tien andere gekwalificeerde kandidaten klaarstaan, zo vraag ik de Minister.

Naast de administratieve lasten vindt de PVV ook de nalevingskosten voor het bedrijfsleven van jaarlijks 2,5 miljoen euro veel te hoog, helemaal nu te verwachten valt dat de effecten van de coronacrisis nog lange tijd zullen doorwerken in het bedrijfsleven en de economie. Ik kan me voorstellen dat het bedrijfsleven momenteel andere prioriteiten heeft. Ook daar graag een reactie op.

De PVV blijft van mening dat bedrijven het recht moeten hebben om sollicitanten aan te nemen op hun persoonlijke merites en dat andere factoren, zoals geslacht of afkomst, geen reden mogen zijn voor een voorkeursbeleid, al helemaal niet als dit is opgelegd door de overheid. Positieve discriminatie is wat de PVV betreft ook gewoon discriminatie. Wat is er gebeurd met de tijdens deze kabinetsperiode tot in den treuren bezongen genderneutraliteit, vraag je je af. Als er iets niet genderneutraal is, is het dit wetsvoorstel.

Ik vraag de Minister ook wat er is gebeurd met – om in dat woke jargon te spreken – het non-binaire denken dat de afgelopen jaren zo hartstochtelijk omarmd is door deze Minister en bijna alle partijen hier in deze Kamer. Dit wetsvoorstel moet toch ten minste voor enige cognitieve dissonantie zorgen, mag ik hopen. Bevestigt dit wetsvoorstel bijvoorbeeld dat er slechts twee geslachten bestaan, vraag ik aan de Minister. Geldt het biologische geslacht, als we kijken naar een vrouwenquotum, of het geslacht waarmee iemand zegt zich te identificeren? Voorziet de Minister nog aanvullende wetgeving waarin andere geslachten ook worden opgenomen, binnen het gewenste evenwicht? Wij houden in ieder geval ons hart vast voor die alsmaar uitdijende diversiteitsdwang. Ook hierop graag een antwoord van de Minister.

Wij hebben ons steeds kritisch uitgelaten over die cultuurmarxistische dwaalleer en de gevolgen ervan, waartoe ook het CDA zich bekeerd heeft, waarschijnlijk ook om wat populairder te worden voor allerlei linkse partijen hier aan tafel, in het kader van de verkiezingen.

Voorzitter. Ik wil me vandaag vooral bij een praktische vraag houden, in het kader van onnodige seksregistratie. De Minister en partijen hier

hebben geijverd voor het afschaffen van de geslachtsaanduiding op identiteitsbewijzen. Die verdwijnt binnen vijf jaar, mogelijk ook van de paspoorten. Hoe verifieert een bedrijf in dat geval het officiële geslacht van een sollicitant in het kader van het naleven van deze wet? Door een geboortecertificaat te laten overleggen? Of door een aanname te doen op basis van uiterlijk, zoals kleding, of biologische kenmerken? En dit terwijl de overheid zelf op de website Werken voor Nederland in de sollicitatie-formulieren inmiddels niet meer naar het geslacht van de sollicitant vraagt. Hoe verhoudt dit zich tot elkaar, vraag ik aan de Minister van OCW. Voelt de Minister die cognitieve dissonantie al, of blijft ze ferm in haar contrasterende overtuigingen en tegengestelde handelen? Mijn advies is: houd op met die diversiteitswaan. Quota zijn discriminerend, hoe je het ook wendt of keert. Het is bovendien een diep ingrijpen in de organisatie van commerciële bedrijven, die het recht zouden moeten hebben om een daadwerkelijk genderneutraal aannamebeleid te voeren. Dank u wel, voorzitter, tot zover.

De voorzitter:

Ik zie vragen. Eerst mevrouw Geluk-Poortvliet.

Mevrouw **Geluk-Poortvliet** (CDA):

De heer Beertema denkt dat het CDA zich bekeerd heeft tot het marxisme, maar ...

De heer **Beertema** (PVV):

Cultuurmaxisme.

Mevrouw **Geluk-Poortvliet** (CDA):

Cultuurmarxisme. Maar ik wil u eraan herinneren dat het motto van het CDA van begin af aan is geweest: samen verantwoordelijk. Misschien weet u dat nog wel, of niet. Dat is het hele uitgangspunt om dit quotum te bewerkstelligen. In het bedrijfsleven zijn we gewoon niet samen verantwoordelijk, al zouden we het willen. Daarom kunnen we niet anders dan nu even doorpakken met dit wetsvoorstel. Dan hopen wij dat er zo veel vrouwen komen en zijn dat dat magische cijfer doorbroken wordt. Er is ook bewezen dat het niet meer uitmaakt als je 30% of 35% hebt, omdat er dan evenveel mannen als vrouwen zijn die het moeten beslissen. Zij kijken dan hoe het zit en hoe het kan en zullen niet meer automatisch mannen aanstellen. De achtergrond is dus niet cultuurmarxisme. Het gaat om samen verantwoordelijk zijn en willen zijn, en samen verantwoordelijk voor die samenleving willen zijn, ook in het bedrijfsleven.

De heer **Beertema** (PVV):

Ik hoor geen vraag. Ik hoor alleen maar een wat warrig, wel warm betoog richting de verkiezingen over «samen verantwoordelijk». Natuurlijk zijn we samen verantwoordelijk. Maar mevrouw Geluk-Poortvliet gaat nergens in op de inhoud van mijn betoog. Ze gebruikt deze interruptie alleen maar om wat ... Ja, het raakt kant nog wal wat u zegt, met alle respect. U herhaalt een beetje uw eigen betoog over dat warme gevoel, dat inderdaad in het cultuurmarxisme past, van: we zijn samen verantwoordelijk, vrouwen ook, en zo. Maar waar blijven die vrouwen dan? Hoe zit het dan met bijvoorbeeld die competitieaversie, met die deeltijdcultuur? Ziet u vrouwen nou werkelijk als een soort zielige persoontjes die door maatschappelijke ontwikkelingen worden gedwongen om in deeltijd te werken? Ga daar nou eens op in, in plaats van te zeggen: we zijn samen verantwoordelijk.

De voorzitter:

Dank.

De heer **Beertema** (PVV):
Ik kan hier geen chocola van maken.

Mevrouw **Geluk-Poortvliet** (CDA):
Ik ben redelijk consistent in mijn inleiding, heb ik wel gemerkt. Maar als u dat wil: destijds hebben zich bij VNO-NCW, bij Hans de Boer, 2.000 vrouwen gemeld. Men zei: die vrouwen zijn er niet. Nou, ze zijn er dus wel. Ze hebben zich gewoon gemeld. Toen heeft Hans de Boer gezegd: «We moeten nu echt doorpakken. We moeten ook via de werkgevers bewerkstelligen en adviseren dat er een quotum moet worden ingesteld, want anders komt er niks van.» Dat is de lijn die we hier volgen en waarop dit hele wetgevingsoverleg gebaseerd is.

De heer **Beertema** (PVV):
Ik bespeur hier dat er toch een gedachte heerst bij het CDA dat er een soort perfide mannenbolwerk is dat al die getalenteerde vrouwen als één man buitensluit en buitenhoudt. Mijn ervaring met mensen die grote bv's hebben en bij nv's werken, is niet dat vrouwen gediscrimineerd worden. Mijn ervaring is dat die mensen alleen maar op zoek zijn naar de allerbeste persoon voor de functie. En als dat een vrouw is, dan zal het alle mensen die ik ken een zorg zijn wat de etniciteit, kleur of gender is. Ze willen gewoon de beste persoon op die plek. U gaat ervan uit dat mannen op een of andere primitieve manier bezig zijn om vrouwen vooral buiten hun eigen network te houden of zo. Ik bestrijd dat. Het is niet zo. Vrouwen krijgen alle kansen. Er zijn andere redenen waarom vrouwen die kansen niet pakken. In het onderwijs doen ze het veel beter dan jongens, want daar zijn jongens echt het achterliggende geslacht. Daar moeten we ook aan denken. We zijn het gewoon fundamenteel oneens.

De **voorzitter**:
Dank, meneer Beertema.

De heer **Beertema** (PVV):
U gaat ervan uit dat vrouwen zelig zijn en geholpen moeten worden door mannen. Ik ga ervan uit dat vrouwen dat op eigen kracht moeten kunnen doen. Dat doen ze ook in voldoende mate. En als dat niet zo is, hebben we geen staat nodig om dat met dwang af te dwingen.

De **voorzitter**:
Punt. Meneer Beertema, het kan korter. Het kan echt korter.

Mevrouw **Bergkamp** (D66):
Je kunt van mening verschillen over een quotum, maar ziet de heer Beertema nou echt niet dat er ook patronen en stereotyperingen zijn als het gaat over de inzet van vrouwen? Gelooft de heer Beertema nou echt dat het alleen maar aan de vrouwen zelf ligt dat ze nog ondervertegenwoordigd zijn in managementfuncties, in de top? Ligt het alleen aan de vrouwen, vraag ik aan de heer Beertema, of ziet de heer Beertema ook dat het soms ook een kwestie is van dingen als stereotyperingen doorbreken, dat er soms op een bepaalde manier naar vrouwen wordt gekeken? Of ligt het alleen aan de vrouwen zelf?

De heer **Beertema** (PVV):
Natuurlijk zal het hier en daar voorkomen, net als stagediscriminatie in het mbo en zo. Natuurlijk wordt er hier en daar gediscrimineerd. Dat is schandalig. Dat moeten we bestrijden. We moeten handhaven dat dat niet gebeurt. Het komt voor. Maar de manier waarop alle woke partijen hier een voorstelling van zaken geven alsof vrouwen systematisch worden weggedrukt uit functies ... Dat bestrijd ik. Ik geloof dat niet. Vrouwen zijn – ik wou zeggen: mans genoeg – vrouws genoeg om voor zichzelf op te

komen. Ze hebben de hulp van die mannen niet nodig om voorgedragen te worden. Nogmaals, als vrouwen de beste persoon zijn voor een functie, dan komen ze er gewoon. Ik heb onder zo ontzettend veel topvrouwen gewerkt in het onderwijs. Kijk, de PVV is kleurenblind, we zijn genderblind. Wilt u reageren, Minister? Als ik zeg dat de PVV kleurenblind is, dan wil ik het de Minister gunnen om dat ook even toe lichten.

De voorzitter:

Dat zal de Minister straks in haar eigen termijn doen.

De heer Beertema (PVV):

Oké, prima. Maar goed, dat is mijn antwoord. Vrouwen hebben de hulp van de Staat, van die machtige overheid, niet nodig met wetgeving om naar voren geschoven te worden, ze kunnen dat heel goed zelf.

Mevrouw Bergkamp (D66):

Dat ben ik niet met de heer Beertema eens. Als ik kijk naar mijn eigen functioneren: ik zit in de Tweede Kamer, ik kom in verschillende overleggen, en zelfs in die overleggen waar ik als vrouw aanwezig ben, zie ik patronen, zie ik dat, als vrouwen iets zeggen, een man het herhaalt alsof een vrouw het niet gezegd heeft. Zelfs in de overleggen die wij als zelfstandige, vooruitstrevende vrouwen bijwonen zie je patronen. Ik ben het dus niet eens met de heer Beertema dat het alleen aan die vrouwen ligt, het ligt aan patronen. Ik ben het wel eens met meneer Beertema dat het niet altijd bewust is. Juist zo'n quotum, zoals mevrouw Geluk ook zegt, kan helpen om dat glazen plafond dat er is te doorbreken en lucht en ruimte te krijgen.

De voorzitter:

Uw vraag is?

Mevrouw Bergkamp (D66):

Ik wil wat uitgebreider reageren, want de heer Beertema mocht ook uitgebreid reageren. We hebben maar twee interrupties. Ik ben een beetje verbaasd dat de heer Beertema, een intelligente man, ook niet in zijn functioneren met vrouwen ziet dat vrouwen soms extra moeite moeten doen. Als het gaat om vrouwelijk leiderschap, ook in de politiek – dan houd ik erover op – zie ik hoe vrouwen worden beticht, hoeveel seksisme er vaak is en hoe anders er naar vrouwen wordt gekeken. Angela Merkel wordt Mutti genoemd, om even een voorbeeld aan te geven.

De voorzitter:

Oké. Mevrouw Bergkamp ...

Mevrouw Bergkamp (D66):

Ik probeer met wat voorbeelden aan te geven dat vrouwen, ook vrouwelijke leiders, vaak anders worden behandeld, dat sprake is van stereotypen, soms bewust, soms onbewust. Ik kan me niet voorstellen dat de heer Beertema daar blind voor is.

De heer Beertema (PVV):

Intussen constateer ik wel dat «Mutti Merkel» de machtigste politica van Europa is. Ik denk dat ze met veel plezier leeft met die eretitel. Maar ik hoor toch wel een paar opmerkelijke dingen. Als u dat soort patronen bemerkt in de fractievergaderingen van uw eigen fractie D66 dan zou ik zeggen: dat is dan niet de juiste partij. In mijn partij gaat het er heel anders aan toe en worden vrouwen op geen enkele manier, ook niet onbewust, anders behandeld. Het is ook niet zo dat ik het niet zie of zo. Vrouwen worden daar gewoon als voltrekt volwaardig benaderd. Er worden geen sneren gemaakt, er worden geen onderhuidse grapjes

gemaakt. Nee, vrouwen worden bij ons in de fractie volkomen gelijkwaardig gezien. Geen enkele vrouw heeft er ooit een opmerking over gemaakt dat ze zich onheus bejegend voelt door mannen die het zelf niet door hebben dat ze dat doen. Nee, bij ons in de PVV-fractie gebeurt dat niet. Bij D66 wel. Ik zou zeggen: stap over, u bent hartelijk welkom.

De voorzitter:

Heel kort, mevrouw Bergkamp. Ik zie ook een patroon ontstaan, een procedureel patroon, namelijk dat de interrupties nu echt ongeveer derde termijnen worden. We doen ze in tweeën en kort.

Mevrouw **Bergkamp** (D66):

Ik zal het kort houden. Ik had het niet over de fantastische vergaderingen bij D66. Het is jammer dat er een soort woordspelletje van wordt gemaakt. Blijkbaar heeft de PVV geen contact met de samenleving en weet de PVV niet dat dit soort patronen er zijn. Dat vind ik jammer.

De voorzitter:

Het woord is aan mevrouw Van den Hul van de PvdA.

Mevrouw **Van den Hul** (PvdA):

Dank, voorzitter. Waar geen wil is, is een wet. Dat zei de voorgangster van deze Minister, en ik zeg het haar volmondig na. Laat ik eerlijk zijn: ik had gewild dat we hier vandaag niet hadden hoeven zitten, dat we hier niet hadden hoeven vergaderen over maatregelen over gelijke kansen van vrouwen aan de top van het Nederlandse bedrijfsleven te bevorderen, dat we anno 2021 bedrijven niet zouden hoeven dwingen om te kiezen voor meer diversiteit, dat het niet nodig was hier überhaupt een discussie over te voeren, dat iedereen zou zeggen: diversiteit, natuurlijk, niet omdat het moet, maar omdat het werkt.

Maar zo ver is het helaas nog lang niet. Een blik in de gemiddelde boardroom en we wanen ons weer in de jaren vijftig. Mijn partijgenoot Paul Kalma diende in 2008 daarom een motie in, die vroeg om streefcijfers. Comply or explain, was het devies. De trieste constatering is anno nu dat van beide te weinig terecht is gekomen. Tijd voor versnelling, concludeerde daarom de SER in 2019. Gelukkig omarmde een Kamermeerderheid in 2019 dat SER-advies en gelukkig is de Minister voortvarend aan de slag gegaan om die wil om te zetten in een wet. Mijn fractie zal die wet van harte steunen omdat, als we dat niet doen, wij zoals we hier samenzijn het waarschijnlijk niet meer gaan meemaken dat vrouwen gelijk vertegenwoordigd zijn aan de top. Dat is niet alleen heel erg, maar vooral heel erg zonde.

Voorzitter. Als voetballiefhebber vergelijk ik de huidige situatie graag met een voetbalwedstrijd. Die speel je ook niet met elf linksbenige spitsen. Je hebt een middenvelder nodig, een aanvaller, een verdediger, een keeper. Maar wij doen dat nu wel. Wij spelen een belangrijke wedstrijd met elf linksbenige spitsen. En het ergste is: er zit toptalent op de bank, transfervrij.

Voorzitter. Ik heb nog wel een aantal vragen aan de Minister over de wet die nu voorligt, om te beginnen over de randvoorwaarden voor diversiteit. Want we zijn er natuurlijk niet met alleen wetgeving en we zijn er ook niet met alleen de top. Hier is nog wel een wereld te winnen. Nederlandse vrouwen besteden nog altijd meer tijd aan onbetaald werk, zorg of huishouden dan mannen. Het SER-advies, maar ook het rapport IBO Deeltijdwerk komen met een aantal praktische aanbevelingen, waaronder het slimmer organiseren van tijden, het realiseren van sluitende dagarrangementen voor schoolgaande kinderen, een toegankelijker kinderopvang, het optimaliseren van verlof in het eerste jaar na geboorte van een kind, het verbeteren van de combinatie van betaalde arbeid en mantelzorg en het bevorderen van een leven lang ontwikkelen. Ik voeg daar zelf nog

graag aan toe: gelijke arbeidsvoorwaarden, waaronder natuurlijk ook gelijke beloning. Gelukkig heeft mijn collega Lilianne Ploumen samen met de SP, GroenLinks en 50PLUS het initiatief genomen om ook die ongelijkheid aan te pakken. In de beantwoording van de door de Kamer gestelde vragen wijst de Minister naar het volgend kabinet. Graag hoor ik waar de Minister zelf de meeste kansrijke interventies ziet als het gaat om dat flankerend beleid en welke stappen zij daar graag nog zelf in had willen zetten.

Al vaker heb ik de Minister als Minister voor Emancipatie gevraagd vooral de mannen niet te vergeten, terwijl er juist voor mannen nog een wereld te winnen is. Ook vandaag praten we weer vooral over de arbeidsparticipatie van vrouwen. Maar waarom praten we niet vaker over de zorgparticipatie van mannen? Zou dáár dat beroemde keukentafelgesprek niet moeten beginnen?

Voorzitter. Niet alleen genderdiversiteit is belangrijk. Ook culturele diversiteit zou anno 2021 eigenlijk vanzelfsprekend moeten zijn, maar is dat helaas nog niet. Ook hiertoe komt het SER-advies met een aantal aanbevelingen, waaronder stereotypen actief doorbreken, kennis over discriminatie vergroten en het makkelijk maken misstanden te melden. Wat ziet de Minister daarbij als de rol van het kabinet?

Voorzitter. Dan heb ik een aantal vragen over de wet zelf, met name op het punt van de transparantie, eventuele sancties, toezicht en handhaving. Ik begin bij de transparantie. Wij stelden eerder de vraag hoe in de praktijk wordt voorkomen dat vennootschappen de quotaregeling kunnen omzeilen door in de procedure wel vrouwelijke gekwalificeerde kandidaten te laten meedoen, maar voor een mannelijke gekwalificeerde kandidaat te kiezen met het argument dat de mannelijke kandidaat net iets beter gekwalificeerd zou zijn dan de vrouwelijke kandidaat. Waarom niet bij een voorstel aan de aandeelhouders tot benoeming van een commissaris die niet bijdraagt aan het evenwichtiger maken van de man-vrouwbalans in de raad van bestuur, verplicht inzage geven in de procedure en de afwegingen? Want alleen zo kan de aandeelhoudersvergadering de benoeming daadwerkelijk beoordelen en controleren. En hoe, zo vraag ik de Minister, kan een onterecht afgewezen kandidaat naar de rechter als die procedure niet transparant is?

Dan het rapportageformat dat wordt ontwikkeld. Wanneer verwacht de Minister te kunnen starten met de genoemde pilot? En hoe zit het straks met die rapportage? Gebeurt dat geaggregeerd of individueel? Dat is van groot belang voor de uiteindelijke transparantie, want alleen zo kunnen wij en anderen beoordelen of de maatregelen daadwerkelijk werken en waarom ze wel of niet werken.

Dan het streefcijfer voor de 5.000 grote vennootschappen. Dat wordt weliswaar verplicht, maar dat mogen ze wel zelf vaststellen. De ervaring in onder andere Duitsland leert dat maar liefst 70% van alle bedrijven een streefcijfer van nul opgaf, iets waar overigens ook de commissie-Vinkenburg voor waarschuwt. Waarom kiest het kabinet ervoor om toch geen minimumpercentage vast te stellen?

Voorzitter. Dan het toezicht en de handhaving. Wij lezen dat er geen sprake zal zijn van sancties, dat het eigenaarschap voor het bevorderen van diversiteitsbeleid komt te liggen bij vennootschappen en dat de SER rapportage en monitoring zal faciliteren en jaarlijks een beeld zal geven van de voortgang. Pas na vijf jaar zal dit worden geëvalueerd. Dat roept bij ons wel wat vragen op. Allereerst: waarom pas na vijf jaar evalueren? De wet is voorzien voor een periode van acht jaar, dus is vijf jaar toch best een verre horizon. Waarom niet, zoals ook de commissie-Vinkenburg overigens adviseert, een tussenevaluatie na drie jaar, zodat eventueel op tijd kan worden bijgestuurd? En hoe transparant is deze rapportage door bedrijven daadwerkelijk? Hoe kunnen wij als Kamer, maar ook onderzoekers, consumenten, werknemers monitoren of die wet voldoende werkt en welke bedrijven zich er ook echt aan houden? Met andere

woorden: hoe voorkomen we dat de wet een dode letter wordt? Hoe zorgen we voor een wet met tanden?

Dan de positie van Nederland ten aanzien van het EU-richtlijnenvoorstel. Wij lezen in de beantwoording dat die positie niet is veranderd. Nederland blijft van mening dat dit vanuit het subsidiariteitsprincipe een zaak is voor individuele lidstaten. Kan de Minister toelichten wat de bezwaren zijn om ons ook in Europees verband uit te spreken voor bindende wetgeving nu dit voorstel voorligt, zoals we bijvoorbeeld ook doen als het gaat om verantwoord en duurzaam ondernemen? Waarom daar wel Europees en hier juist niet? En wat betekent het vertrek van de VK voor die blokkerende minderheid, waar wij deel van uitmaken?

Voorzitter. Ik heb het vaker gezegd in deze commissie: you can't be what you can't see. Rolmodellen doen ertoe! Dat ik als klein meisje opgroeide met een werkende moeder was voor mij een groot voorbeeld. Maar nog steeds groeien meisjes en mensen van kleur op in een wereld waarin het beeld, ook op tv, ook in het bedrijfsleven, ook in de politiek, nog steeds grotendeels door witte mannen wordt bepaald. Dat is zonde, want wie weet hoeveel talent daardoor op de bank blijft zitten?

Hoewel veel mensen graag anders willen geloven, is Nederland allang geen gidsland meer als het gaat om emancipatie. We kelderden in zo'n beetje alle lijstjes. Bijna nergens in Europa zijn er minder vrouwelijke onderzoekers dan in Nederland. Qua vrouwelijke hoogleraren lopen we hopeloos achter en ook als het gaat om vrouwen in het openbaar bestuur is er nog een wereld te winnen. Daarom wil ik de commissie-Vinkenburg danken voor hun belangrijke advies over het bevorderen van diversiteit in de semipublieke en publieke sector en kijk ik ook uit naar de kabinetsreactie hierop.

Tot slot dank ik de SER, maar vooral ook de vele vrouwenorganisaties, en de onderzoekers die zich al jaren inzetten voor een eerlijke arbeidsmarkt. Zonder hun jarenlange inzet zaten wij hier nu niet.

Dank, voorzitter.

De voorzitter:

Dank, mevrouw Van Hul. Het woord is aan de heer Van Kent, SP.

De heer Van Kent (SP):

Dank, voorzitter. Ik mag de heer Jasper van Dijk hier vandaag vervangen vanwege het heugelijke nieuws dat hij vader is geworden van een prachtige zoon. Hij is thuis druk met de zorgtaken die daarmee gepaard gaan. Ik ben heel blij dat ik deze wet mag doen.

We hebben heel recent, volgens mij vorige week, een debat gevoerd in de Kamer over een initiatiefwetsvoorstel van onder andere Partij van de Arbeid, GroenLinks, 50PLUS en SP over de gelijke beloning van mannen en vrouwen. Het is mooi dat we in zo'n korte periode ook meteen over dit wetsvoorstel kunnen spreken, zodat we stappen kunnen zetten en vooruitgang kunnen boeken. Ik ben ook heel blij met de positieve houding van het CDA in dezen.

Voorzitter. De wet die we vandaag bespreken, is eigenlijk de meest overbodige wet ooit. Tenminste, dat zou zo moeten zijn. Mijn fractie heeft altijd grote moeite gehad met dit toch wel paardenmiddel. Het is een zwaar middel dat nu door de wetgever wordt voorgesteld, maar wij zien tegelijkertijd dat de tijd van afwachten en kijken hoe het gaat, wel echt gepasseerd is. We zien dat de vooruitgang er niet of nauwelijks is, dat het aantal vrouwen in die top nog geen 12%, 13% bedraagt en dat er bij 90% van die bedrijven ook geen sprake is van vooruitgang. Dat betekent dat het tijd is om in te grijpen. Dat betekent dat het tijd is dat wij, en dus met steun van de SP, gezamenlijk tegen die bedrijven zeggen: de grens is bereikt en er zal een verandering moeten komen. Dat is om heel veel redenen belangrijk. Maar het is niet alleen belangrijk dat we in die top van die bedrijven verandering gaan bewerkstelligen; anderen hebben daar

terecht aandacht voor gevraagd. Het is heel belangrijk dat we veel breder gaan kijken naar de positie van vrouwen en de kansgelijkheid, namelijk op al die andere plekken op de arbeidsmarkt. Daar kom ik straks ook nog even op terug, voorzitter.

Voorzitter. De aanleiding voor dit wetsvoorstel zijn toch wel die alarmerende cijfers, die al jaren het beeld laten zien dat er heel weinig gebeurt. Het feit dat deze wet tijdelijk is, maakt het wat ons betreft ook acceptabel dat we dit zware middel inzetten. We zeggen tegen bedrijven: we gaan nu die verplichting opleggen, gaat u daarin mee? Laat u zien dat u de samenstelling verandert, dan vervalt deze wet. Dan is het ook niet langer nodig om aan deze strikte voorwaarden te voldoen. Dat vinden wij een pre, een goed onderdeel van deze wet.

Voorzitter. We hebben nog wel een aantal vragen, en daarbij sluit ik een beetje aan bij mevrouw Den Hul, over de situatie in Duitsland met die streefcijfers en ook over de eerdere ervaring in Nederland met die streefcijfers. Eerlijk gezegd vind ik het weinig overtuigend dat in deze wet voor die streefcijfers voor die subtop, die niet-beursgenoteerde bedrijven, wordt gekozen. Dat vind ik niet geloofwaardig en weinig hoop geven op een goede afloop. De vraag aan de Minister is: hoe kan dat in goede banen geleid worden en welke garanties kunnen daarvoor worden gegeven? In hoeverre gaat bijvoorbeeld die rapportage aan de SER werken? In hoeverre gaan we daar resultaten zien?

Voorzitter. Ik begrijp dat die evaluatie over vijf jaar te maken heeft met de formele periodes van benoemingen, maar ik zou toch echt veel eerder willen weten of deze wet werkt. De SP zou er bijvoorbeeld heel erg aan hechten dat we over een jaar of twee, drie gaan kijken of we al effecten zien. Zijn er dan bijvoorbeeld meer regels nodig, bijvoorbeeld voor die subtop van niet-beursgenoteerde bedrijven? Moeten we daar wellicht meer stappen zetten, omdat de ontwikkelingen achterblijven? Daar zou mijn fractie heel erg aan hechten.

Voorzitter. Dit is, zoals ik net al aangaf, een stap. Het is een belangrijke stap, maar er is nog veel meer nodig. De SP heeft dan ook samen met D66, de heer Van Weyenberg, een motie ingediend om veel breder te kijken naar de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld het belang van verlofregelingen, kindvoorzieningen en een vaste zekere baan met een omvang waar je van kan leven is in die motie vervat. De regering werd ten slotte gevraagd om met een plan van aanpak te komen. Het spijt me te moeten zeggen dat daar nog, om het heel vriendelijk uit te drukken, winst te boeken is. Wij zien een verwijzing naar een aantal zaken die al in gang waren gezet, maar wij missen echt nieuwe voorstellen.

De Minister van Sociale Zaken is hier niet, maar bij die vaste banen van een vaste omvang zien we vooral een kabinet dat alles vooruit heeft geschoven naar een volgend kabinet. De onderzoeksrapporten van Borstlap, de maatregelen rond zzp'ers en al dat soort zaken heeft dit kabinet niet opgepakt. En daar zitten nog hele grote problemen, hele grote problemen waar ook heel veel vrouwen in de detailhandel en de zorg tegen aanlopen. Nulurencontracten, schijnzelfstandigheid, beloningen waar je niet zelfstandig van kan leven: dat soort zaken komen ook voor op plekken waar de overheid het voor het zeggen heeft. Een heel duidelijk recent voorbeeld is het callcenter van de GGD. Daar worden uitzendkrachten via een privaat callcenter ingeschakeld en deze mensen hebben geen pensioenopbouw. Er wordt ook veel te weinig loon betaald en als je daar als vrouwelijke kostwinner zou werken, zou je niet voor je gezin of je huishouden kunnen zorgen. Mijn vraag aan deze Ministers is hoe zij hiertegen aankijken. Hoe zien zij als grote opdrachtgever die eigen rol? Ik noemde de GGD, maar ik zou ook de thuiszorg kunnen noemen, een sector waar ook veel vrouwen werken en waar bij de aanbestedingen tocht echt gestuurd wordt op zo laag mogelijke kosten en zo min mogelijk rechten.

Voorzitter. Gisteren was er bij Nieuwsuur een item over Nederland in 2050. Ik vond dat zelf een prachtig item en daarbij kwam voorbij dat als vrouwen niet gemiddeld 20 uur maar gemiddeld 30 uur zouden gaan werken, dat gelijk staat aan 700.000 voltijdsbanen. Gezien de tekorten in de zorg en de verwachte en voorspelde tekorten zit daar de sleutel. Het is natuurlijk wel altijd afwachten hoe dat uitpakt, want ik kan me voorspellingen uit het verleden herinneren die totaal niet zijn uit gekomen. We zagen daar een werkgever in de zorg die met werknemers om tafel ging zitten en voorrekende wat het zou betekenen als iemand meer zou gaan werken. De vraag aan de Minister is dan ook of we bij de aanbestedingen en de opdrachten die in de markt worden gezet, dat soort voorwaarden zouden kunnen stellen. Kunnen we van degenen die de opdracht krijgen, verlangen dat ze op deze manier hiermee aan de gang gaan? Het zijn juist beroepen waar wij als overheid direct voor verantwoordelijk zijn, waar ook heel veel vrouwen in deeltijd werken en waar ook hele grote tekorten zijn. Daar zit volgens mij een kans en de vraag aan de Minister is of dat een kans is die deze demissionaire regering ziet. Kan daar geen actie worden ondernomen?

Voorzitter, kortom. Die gelijke kansen en dat eerlijke en zekere werk voor iedereen is belangrijk voor de top, maar is minstens zo belangrijk voor al die mensen in winkels, op de werkvloer en in de zorg. Dat zijn de schoonmaaksters en ga zo maar door. Echt een oproep aan dit kabinet is om richting de formatie te gaan kijken naar bijvoorbeeld regelingen als het partnerverlof. Dat is een hele belangrijke voor de positie van de vrouw en voor de eerlijke verdeling van zorgtaken. Is deze Minister bereid om nog voor de formatie te onderzoeken in hoeverre uitbreiding van het partnerverlof, zowel in duur als in hoogte, mogelijk is? De hoogte is nu 70% en de duur is – ik zeg het uit m'n hoofd – vijf weken. Het is de opvatting van de SP dat daar veel meer ruimte geboden zou moeten worden. De vraag aan de Minister is of er op korte termijn onderzoek gedaan kan worden naar de vraag in hoeverre die uitbreiding van het partnerverlof in duur en hoogte kan bijdragen aan de arbeidsparticipatie van vrouwen en daarmee ook aan hun emancipatie.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Er zijn geen vragen. Dan gaan we door met de heer El Yassini van de VVD.

De heer El Yassini (VVD):

Dank u wel, voorzitter. Vandaag debatteren we over het ingroeiquote, beter bekend als vrouwenquote. Dat doen we naar aanleiding van een advies van de sociaaleconomische Raad en de sociale partners, waar het bedrijfsleven ook onderdeel van uitmaakt. Daarin wordt aangegeven dat een vrouwenquote nodig is om te komen tot een vertegenwoordiging van 30% vrouwen in de raad van commissarissen bij beursgenoteerde bedrijven. Ook als het gaat om macht, zowel maatschappelijke, politieke en economische macht, willen wij in Nederland gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Als Nederlanders worden gediscrimineerd en/of worden afgewezen vanwege hun sekse, etniciteit, geaardheid, dan moeten we keihard optreden.

Uit de meest actuele cijfers – ik heb hier de Dutch Female Board Index van TIAS van 2020 voor me liggen – blijkt dat het percentage vrouwelijke commissarissen is gestegen van 27% in 2019 naar 30% in 2020. Van de 94 beursgenoteerde bedrijven hebben nu 51 ondernemingen minimaal 33% vrouwen in de raad van commissarissen. Echter, 43 ondernemingen voldoen nog niet en moeten gezamenlijk nog zo ongeveer 54 vrouwen benoemen om die balans te bereiken. Drie beursgenoteerde bedrijven hebben überhaupt geen vrouwelijke commissaris. Er moeten dus nog wel wat stappen worden genomen door het bedrijfsleven.

Zoals ik al zei, staat de VVD voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen, ook op het gebied van maatschappelijke, politieke en economische macht en invloed. Wij werken aan een Nederland waarin je sekse of andere uiterlijke kenmerken niets uitmaken voor de kansen die je krijgt. De VVD is van oudsher tegen quota geweest, of het nu ging om quota voor vrouwen, lhbt'i'ers of Nederlanders met een niet-westerse afkomst. Iedereen is gelijkwaardig en hoort gelijke kansen te krijgen. Als je hard genoeg werkt, dan kom je er vanzelf wel. Maar ook de VVD heeft de verantwoordelijkheid om te blijven kijken naar maatregelen en standpunten uit het verleden, en te bezien of deze nog overeind staan in de 21ste eeuw. Zelf ben ik niet zo van de dogma's. Ik kijk vooral hoe ik problemen in de samenleving kan oplossen. Ik wil de vrijheid van mensen en onze inwoners niet te veel beperken en zorgen voor een liberale samenleving. Ook als VVD-fractie zijn wij intern in gesprek gegaan over het vrouwenquotum en waarom we daar nou eigenlijk van oudsher tegen waren.

Beslissen over een vrouwenquotum is een duivels dilemma. Zowel voorals tegenstanders komen met goede argumenten. Moeten we blijven geloven in de kracht van het individu en mensen stimuleren om het beste uit zichzelf te halen, waarbij we kijken naar de persoon en niet naar sekse of afkomst en zijn we dus tegen een quotum? Of kiezen we toch voor een quotum, juist met het doel om oude structuren open te breken, om diversiteit af te dwingen en om vrouwen een kans te geven op topfuncties waar ze nog niet voor worden geselecteerd?

Dat brengt ons bij onze afweging, waarvoor ikzelf terug heb gegrepen naar mijn persoonlijke ervaring. Ik weet nog hoe het voelde om geselecteerd te worden op iets waar ik niets aan kon doen en niets aan kon veranderen. Ik heb in het verleden gesolliciteerd op een functie in het bedrijfsleven. Na twee sollicitatierondes werd ik aangenomen. Tot mijn verbazing kreeg ik niet één, maar twee documenten onder mijn neus die mijn handtekening vereisten. Eén was vanzelfsprekend een arbeidsovereenkomst. Het andere was een afkomstverklaring. In die afkomstverklaring werd mij gevraagd om te bevestigen dat ik, of één van mijn ouders, geboren werd in een niet-Westers land, waarbij ik Marokko als optie ertussen zag staan.

Ik ben best woest geworden, dat moet ik ook toegeven. Was ik nou aangenomen en door die twee sollicitatierondes gegaan omdat ik de beste persoon was voor die functie of omdat ik van Marokkaanse origine was? Ik heb geweigerd die afkomstverklaring in te vullen en te ondertekenen. Ik heb letterlijk gezegd: ik teken alleen één document of géén document. Ik heb mij zelden zo vernederd gevoeld: teruggebracht naar niets meer dan mijn eigen etniciteit. De wet die dit mogelijk maakte, heette Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden. Dat is ook de reden waarom Mark Rutte een van mijn grote helden en voorbeelden is. Toen hij namelijk Staatssecretaris was in 2003 is hij degene geweest die uiteindelijk die wet heeft afgeschaft. Dat vind ik een heel belangrijke mijlpaal voor mij persoonlijk.

Ik kan me voorstellen dat vrouwen vanwege datzelfde gevoel niet willen worden aangenomen op basis van hun geslacht. Dan ben ik weer terug bij de standpuntbepaling over dat vrouwenquotum. Ik vind dat onze maatregelen altijd in dienst moeten staan van het behoud van een liberale samenleving. In mijn visie is de liberale samenleving een samenleving waarin je gelijke kansen krijgt, ongeacht je afkomst, je geslacht, je sekse of je geaardheid. Ik wil de kans krijgen om geselecteerd te worden op basis van mijn kennis en kunde. Ik wil daar keihard voor knokken, maar ik wil niet aangenomen worden op basis van mijn afkomst. Zo kan ik mij ook voorstellen dat vrouwen niet aangenomen willen worden op basis van hun sekse.

De voorzitter:

Voordat u verdergaat...

De heer **El Yassini** (VVD):
Laat mij even deze alinea af maken.

De **voorzitter**:
Excuus, ja.

De heer **El Yassini** (VVD):
Steeds vaker hoor je in Nederland dat «het streven diversiteit moet zijn». Ik ben het daar dus absoluut niet mee eens. Ik ben van mening dat wanneer je stuurt op gelijke kansen, het gevolg diversiteit is. Dat vind ik mooi en dat vind ik belangrijk. Maar als je stuurt op diversiteit, dan sneuvelen als eerste de gelijke kansen. En daarna sneuvelt, naar mijn mening, de waardigheid van mensen door ze te reduceren tot etniciteit of sekse.

Mevrouw **Van den Hul** (PvdA):
Er valt een boel te zeggen over de inbreng van collega El Yassini, maar ik pak er toch even dit punt uit. De heer El Yassini stelt in zijn betoog dat we moeten inzetten op gelijke kansen; dát moet het doel zijn en niet diversiteit. Wat zegt de heer El Yassini dan van de huidige situatie? Zijn er volgens de VVD nu gelijke kansen?

De heer **El Yassini** (VVD):
Nee, en dat is exact waarom ik de politiek in ben gegaan. Dit is exact waarom ik hier nu zit. Ik zit hier om... Ja, voorzitter?

De **voorzitter**:
Nee, ga uw gang. Maar mevrouw Van den Hul moet wel even naar uw antwoord luisteren.

De heer **El Yassini** (VVD):
Dat lijkt me wel verstandig als ze een vraag stelt, toch?

De **voorzitter**:
Gaat u verder.

De heer **El Yassini** (VVD):
Ik ben wat langer van stof, maar dat weet mevrouw Van den Hul heel goed, want we hebben wel vaker met elkaar te maken. Ik vind dat we er nog niet zijn. Maken we stappen? Zeker. Elke keer weer, stap voor stap. En dat doen we samen als Tweede Kamer, zij aan zij. We vinden mekaar ook. Hoe vaak hebben wij samen voorstellen ingediend en zijn wij samen opgetrokken? Gisteren nog bijvoorbeeld heb ik in het mondelinge vragenuur indringend aan het kabinet gevraagd waarom er nog steeds te weinig gedaan wordt aan discriminatie op de woningmarkt. Er ligt een rapport dat duidelijk maakt dat lhbt'ers en mensen van niet-westerse afkomst op de woningmarkt worden gediscrimineerd. Daar zet ik me voor in. Dat betekent dus dat we nog veel moeten doen, ook op het gebied van gelijke kansen in het onderwijs en in het aanspreken van het bedrijfsleven. We waren toentertijd ook vóór de streefcijfers die de PvdA had voorgesteld, maar wij maken wel de afweging dat we niet voor een quorum zijn.

Mevrouw **Van den Hul** (PvdA):
Allemaal heel leuk en aardig wat de heer El Yassini nu allemaal zegt over de inzet tegen discriminatie. Dat zou normaal moeten zijn, wat mij betreft. Het punt is dat die gelijke kansen er niet zijn. Het punt is ook dat als ik solliciteer op een baan in de top van het bedrijfsleven, mijn kans kleiner is dan die van een kandidaat met misschien wel minder goede of in elk

geval net zo goede papieren, puur en alleen op basis van mijn gender. Dát is wat deze wet probeert te doorbreken. Dat is dus heel leuk en aardig allemaal. Ik ben het ermee eens dat gelijke kansen het doel zouden moeten zijn, maar de verdrietige constatering is dat die gelijke kansen er niet zijn. Die zijn er nu niet, die zijn er nooit geweest. Die streefcijfers zijn al in 2009 ingevoerd en anno nu, 2021, staan we waar we nu staan: dat is toch het volledige bewijs waarom deze wet, helaas, nodig is? Het is al gezegd dat het een paardenmiddel is. Ik begon mijn inbreng ermee. Ik zou willen dat het niet nodig was! Ik vind het echt heel verdrietig dat het nodig is, en dat ik als vrouw niet die gelijke kansen heb. Ja, nu kan de heer El Yassini wel aangeven dat ik door moet praten, maar de heer El Yassini kreeg net zelf heel veel ruimte om zijn punt te maken. Nu maak ik hier een heel belangrijk punt: die gelijke kansen zijn er niet!

De heer **El Yassini** (VVD):

Ik wil een persoonlijk feit maken.

De **voorzitter**:

Wacht u even, meneer El Yassini. Mevrouw Van den Hul had heel veel woorden nodig voor een vraag, eigenlijk meer een statement. Was u aan het einde van uw bijdrage gekomen?

Mevrouw **Van den Hul** (PvdA):

Ik zal het samenvatten: de beste persoon op de beste plek. Dat is, zeg maar, het startpunt. Het probleem is: die zit daar nu niet, die komt daar niet. De beste vrouw zit nu niet op de geschikte plek, doordat er obstakels zijn. Die doorbreekt deze wet. Dus het is niet realistisch wat de heer El Yassini schetst.

De **voorzitter**:

De heer El Yassini.

De heer **El Yassini** (VVD):

Wat ik mooi vind, ook aan het betoog van mevrouw Van den Hul...

Mevrouw Van den Hul, ik ben niet uw vijand. Ik weet dat ik via de voorzitter moet spreken, maar ik doe het even rechtstreeks: ik ben niet uw vijand. Mevrouw Van den Hul geeft aan: ik ben gediscrimineerd vanwege mijn sekse. Ze gebruikt het woord gender, maar gender heeft ook met identificatie te maken. Iemand kan zich ook vrouw voelen. Ik gebruik even het woord sekse. U bent gediscrimineerd op basis van uw sekse. Ik snap uw passie, en dat waardeer ik enorm. Want als iemand ook in deze kring weet hoe het is om te worden gediscrimineerd of te worden afgewezen, dan ben ik het wel op basis van mijn etniciteit en mijn achternaam. Als ik 50 sollicitatiebrieven stuurde, dan kreeg ik drie afwijzingen en op de rest geen reactie, terwijl mijn cv perfect aansloot op de vacature. Dus ik begrijp uw passie. Tegelijkertijd wil ik in het debat met de Kamer ook gewoon het gesprek aangaan door te zeggen: als wij zien dat er op bepaalde plekken geen gelijke kansen zijn, moeten we dan werken om die wél te creëren of moeten we dan op een gegeven moment overgaan tot maatregelen om gelijke uitkomsten te krijgen? Bij dat laatste verschillen we van mening, en dat is ook niet erg. Daarom zitten we in de politiek, daarom zijn er verschillende politieke partijen en hebben we allemaal verschillende politieke lijnen. De VVD vindt dat je het feit dat er op dat moment geen gelijke kansen zijn, niet kunt oplossen met een quotum dat eigenlijk creëert dat je gelijke uitkomsten hebt. Daar verschillen we dus van mening en dat is ook niet erg, maar het is in ieder geval wel belangrijk om dat duidelijk te hebben.

Ik kom terug op de streefcijfers. Daarover ging de tweede vraag van mevrouw Van den Hul. Zij vraagt: joh, vindt u niet dat...? Laat ik kijken naar puur de specifieke cijfers die betrekking hebben op dit wetsvoorstel.

Dit wetsvoorstel gaat over een ingroeiquote, specifiek voor de raad van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven. Laten we de cijfers er even bij pakken. Dit wetsvoorstel zegt: 33%. De huidige cijfers laten zien dat van 501 commissarissen van beursgenoteerde bedrijven, er op dit moment 148 vrouw zijn. Dat komt neer op 30%. We missen dus nog 3%. Ik zie mevrouw Van den Hul nee schudden, maar men kan geen nee schudden tegenover feiten. Ik probeer dus uit te leggen wat ik hier zie. Als antwoord op de vraag van mevrouw Van den Hul zeg ik dat de SER heeft aangegeven: kom nou eens met 30%. En we zien letterlijk uit de cijfers van de Universiteit Tilburg, dus inderdaad van de TIAS School for Business & Society, dat dus 148 commissarissen vrouw zijn. Bij TIAS doet men hier elk jaar onderzoek naar.

De voorzitter:

Oké. Mevrouw Van den Hul.

Mevrouw Van den Hul (PvdA):

Graag. Dank voorzitter, want dit is te belangrijk om hier nu eventjes niet op te reageren. Dit is gegoochel met cijfers. Zo werkt het niet. Je kan niet zeggen: we hebben zoveel in het absoluut, en dan delen we dat door drie, en dan zijn we er dus op 3% na. Nee, zo werkt het niet! Er zijn immers een heleboel bedrijven met welgeteld nul vrouwen. Dat heeft mevrouw Bergkamp net nog heel duidelijk gemaakt. Dat is natuurlijk het probleem. Er is een aantal koplopers. Het kan niet vaak genoeg gezegd worden: chapeau voor de bedrijven die deze wetgeving helemaal niet nodig hebben. Die bedrijven zijn er ook: laten we dat benoemen. Maar er zijn helaas te veel bedrijven die niet zonder die stok, of die wortel of hoe je het ook maar noemt, in beweging komen. En vanwege die bedrijven zitten wij hier nu. Hoe reageert de heer El Yassini daarop? Er zijn dus bedrijven met nul vrouwen. Dat is de realiteit die wel degelijk schuilgaat achter die rooskleurige cijfers die de heer El Yassini net schetste.

De voorzitter:

De heer El Yassini.

De heer El Yassini (VVD):

Voorzitter. Ik vind het goed dat we debatteren over dit onderwerp, maar het is wel van cruciaal belang dat we in debatten interrumpen, vragen stellen, maar ook luisteren. Want als mevrouw Van den Hul goed had geluisterd naar mijn inleiding, had ze gehoord dat wat zij zojuist zei, ik zonet letterlijk ook al heb gezegd. Ik zal het nog een keer herhalen voor mevrouw Van den Hul. «Uit de meest actuele cijfers zien we dat het percentage vrouwelijke commissarissen is gestegen van 27% naar 30%. Van de 94 beursgenoteerde bedrijven hebben 51 ondernemingen 33% in de raad van commissarissen, maar 43 ondernemingen die niet voldoen, moeten gezamenlijk nog 54 vrouwen benoemen. Drie beursgenoteerde bedrijven hebben überhaupt geen vrouwelijke commissarissen. Er moeten dus nog flinke stappen worden gezet.» Dus het is heel goed dat mevrouw Van den Hul erover begint, maar ze doet in haar vraagstelling net alsof ik dat negeer, dat ik dat niet accepteer of dat ik dat niet meeneem. Dat doen we wel degelijk. Alleen, we verschillen van mening over het middel om er te komen, en dat is ook niet erg en dat mag in de politiek.

De voorzitter:

Mevrouw Van den Hul, kort!

Mevrouw Van den Hul (PvdA):

Dit is mijn tweede interruptie, voorzitter, en die gebruik ik graag voor de heer El Yassini. Ik heb net gereageerd op de onjuistheid van de constatering van de heer El Yassini. Hij gooit cijfers op een hoop om zijn punt te

onderstrepen dat we er bijna zijn. Dat is dus niet zo en we zijn er niet bijna. En ik gooi nog even een statistiek terug naar de overkant van de zaal, waar de heer El Yassini zit. Op dit moment zijn er vier Europese landen met bindende quota. Zij hebben 23,6% meer vrouwen in hun boards dan de elf zonder regels. Volgens mij is dat er het beste bewijs voor dat deze absoluut draconische maatregel wél nodig is. Volgens mij zouden we allemaal willen dat deze draconische maatregel niet nodig was. Maar als we het niet doen, maken wij het niet meer mee dat die achterblijvers mee gaan doen.

De heer **El Yassini** (VVD):

Ik ga altijd graag terug naar de cijfers. Die geven mij namelijk een goed anker om te zien waar we het dan precies over hebben. Want het klopt wat mevrouw Van den Hul zegt en wat ik ook heb gezegd in mijn inleiding: 43 beursgenoteerde ondernemingen zijn er nog niet. Maar nou doet mevrouw Van den Hul wel voorkomen alsof er geen enkele vrouw bij die 43 ondernemingen rondloopt. Ik pak er nog een keer de cijfers bij. Daaruit blijkt dat, uitgaande van de huidige omvang van de raad van commissarissen, dit voor de meeste ondernemingen, namelijk 33, betekent dat zij eigenlijk om het streefcijfer te halen, ieder nog één vrouwelijke commissaris moeten benoemen. Voor negen ondernemingen betekent het dat er twee vrouwelijke commissarissen benoemd moeten worden. En voor één onderneming betekent het dat er drie extra vrouwelijke commissarissen benoemd moeten worden. Zij tellen namelijk die andere twee niet mee, en dat doe ik wel. Dus het is niet zo dat er bij die 43 ondernemingen waar mevrouw Van den Hul het over heeft, nul vrouwen bij de raad van commissarissen rondlopen. Dat is niet waar. Maar er moeten wel stappen gezet worden. En het verschil tussen wat mevrouw Van den Hul vindt en wat de VVD vindt is: de VVD vindt dat je met een quotum er niet komt, en de PvdA vindt van wel. En dat is eigenlijk waar het debat vandaag over gaat. Dus als we echt de cijfers er ook bij pakken, kunnen we concluderen dat er absoluut stappen worden gezet. In het artikel in Trouw staat niet voor niets: beursgenoteerde bedrijven hebben het hoogste aantal vrouwelijke bestuurders in tien jaar tijd. Goed! We zijn op weg. Maar we zijn er nog niet.

De **voorzitter**:

Oké. De heer Beertema heeft ook nog een vraag.

De heer **Beertema** (PVV):

Ik zit met plezier te luisteren naar het betoog van de heer El Yassini. Ik moet ook even iets rechtzetten. Ik zei net dat de PVV de enige partij is die niet meedoet aan dat modieuze wokeness, dat overgeven aan die identity politics. De VVD staat aan onze zijde en gaat ook tegen deze wet stemmen. Dat verheugt me.

De heer **El Yassini** (VVD):

Ja, ik moest wel lachen toen de heer Beertema het eerst had over vuilnismannen, waarna hij zich onbedoeld corrigeerde door het over vuilnismensen te hebben. Daar moest ik wel om lachen, want dat is best wel woke, eigenlijk. Dus eigenlijk is er geen enkele partij hier in de Tweede Kamer die niet woke is.

De **voorzitter**:

Het woord «woke» begint nu een rode draad in dit debat te worden. Misschien kunnen we nu zeggen wat het woord «woke» betekent, voor de mensen die dat niet weten. Het betekent in mijn eigen woorden: politiek correct. Is dat wat het is, meneer Beertema?

De heer **Beertema** (PVV):

Nee. Letterlijk betekent het: wakker. Maar het is natuurlijk: politiek correct tot in het uiterste doorgevoerd.

De voorzitter:

Ja, nou. Dan hebben we dat nu helder.

De heer Beertema (PVV):

Het betekent de omarming van de identity politics, die de hele samenleving niet verbindt, maar verscheurt,...

De voorzitter:

Ja, dank.

De heer Beertema (PVV):

... versplintert, in man-vrouw, homo-hetero, zwart-wit, nee, «blank» moet ik zeggen.

De voorzitter:

Dank, meneer Beertema. Het was niet de bedoeling om u weer helemaal los te laten gaan. Dank, meneer Beertema.

De heer Beertema (PVV):

Dat is wokeness. En wokeness is de rot in de samenleving, want het versplintert, het ontwricht...

De voorzitter:

Meneer Beertema, dit was niet de bedoeling.

De heer Beertema (PVV):

Ja, maar ik wil het toch even...

De voorzitter:

Nou ben ik zo aardig om u nog even de ruimte te geven om dat woord toe te lichten...

De heer Beertema (PVV):

Zeker.

De voorzitter:

...en nu maakt u daar eigenlijk weer misbruik van. Dat is wel een beetje jammer.

De heer Beertema (PVV):

Zo ben ik. Excuus.

De voorzitter:

Zo bent u? Oké, nou. Mevrouw Bergkamp.

Mevrouw Bergkamp (D66):

Ik merk trouwens nu wel een wat mildere toon van de VVD over het vrouwenquotum ten opzichte van het eerdere algemeen overleg dat we erover gehad hebben. Ik dacht nog even: gaat de VVD nou voor ... Het was heel goed, die emotie en dat stukje theater erin. Maar helaas gaat de VVD niet voorstemmen. Toch nog even een vraag. De heer El Yassini zegt tegen quota te zijn, die erg te vinden en spreekt over zijn persoonlijke ervaring. Maar in het regeerakkoord is wel een quotum voor arbeidsgehandicapten afgesproken. Ik probeer dus even te bepalen of de VVD alleen tegen een quotum voor vrouwen is en het voor arbeidsgehandicapten wél mag. Want als ik de heer El Yassini goed beluister, zegt hij: hard werken en dan

moet je er komen. Maar blijkbaar maakt de VVD een uitzondering voor een handicap. Hoe zit dat dan precies?

De heer **El Yassini** (VVD):

Even een vraag: vergelijkt mevrouw Bergkamp nou vrouwen met mensen met een lichamelijke of verstandelijke beperking?

Mevrouw **Bergkamp** (D66):

Dat is zo'n debattrucje. De heer El Yassini kwam zelf met een hele opsomming: je moet niet gediscrimineerd worden op grond van je seksuele gerichtheid en geslacht en je afkomst. Dus de heer El Yassini gaf zelf een opsomming. Mijn vraag is gewoon: mag het wel voor arbeidsgehandicapten maar niet voor vrouwen? Ik probeer enige consistentie in het verhaal te voelen.

De heer **El Yassini** (VVD):

Dan zal ik het proberen uit te leggen. Ik stelde die vraag niet voor niets. Het heeft te maken met het feit dat bij iemand met een verstandelijke of lichamelijke beperking er sprake is van een beperking, het woord zegt het al. Maar als je samenwerkt met een man of een vrouw, maakt de sekse niet uit. Het gaat om de kennis en kunde en om waar ze voor staan. Iemand met een lichamelijke of verstandelijke beperking heeft meer hulp nodig. Ik vind de vergelijking dus mank lopen. Sorry dat ik deze woorden gebruik, maar de vergelijking klopt niet. U zegt dat we het hebben over enerzijds mensen met een lichamelijke of verstandelijke beperking en anderzijds vrouwen. Dat is appels met peren vergelijken, dus ik vind het een beetje rare opmerking, eerlijk gezegd.

De **voorzitter**:

Heel kort. De gemoederen lopen steeds hoger op. Mevrouw Bergkamp.

Mevrouw **Bergkamp** (D66):

Dit is wel echt een hele gebrekkige reactie op mijn vraag, eerlijk gezegd. Blijkbaar gaat het alleen om vrouwen. Daar mag geen quorum voor zijn, maar voor arbeidsgehandicapten mag dat wel. Maar het gaat uiteindelijk om kansengelijkheid en om de vraag hoe je de kansengelijkheid van mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt wil verminderen. Misschien een andere vraag: is de VVD dan tegen positieve discriminatie überhaupt? Komt de VVD met een wetsvoorstel om de Algemene wet gelijke behandeling aan te passen, bijvoorbeeld?

De heer **El Yassini** (VVD):

Mevrouw Bergkamp begint erover. Ik heb in mijn bijdrage aangegeven dat wij níét willen dat er quota komen voor gevallen waarin het gaat om verschillen in sekse, verschillen in wel of niet een westerse afkomst, verschillen in of je wel of niet onderdeel bent van de lhbt-gemeenschap. Want wij vinden dat die zaken niet mogen uitmaken voor de gelijke kansen die je hebt. En dat is echt wel anders dan dat je een beperking in je leven hebt en als je solliciteert de werkgever zegt: als ik kies voor iemand met een lichamelijke of verstandelijke beperking, heb ik meer energie en begeleiding nodig. Ik mag toch niet hopen dat we ook gaan zeggen: als je een vrouw aanneemt, moet daar ook meer begeleiding voor komen. Dat is absoluut niet waar. Dus nogmaals, ik vind de vergelijking niet kloppen. En eerlijk gezegd vertroebelt dit ook het debat. Want de focus moet liggen op de emancipatie van in dit geval specifiek vrouwen. Daar focus ik liever op.

De **voorzitter**:

U was nog niet aan het einde van uw betoog gekomen, toch?

De heer **El Yassini** (VVD):

Nee, dat wil ik nog wel even afmaken.

De **voorzitter**:

Ja, gaat u verder

De heer **El Yassini** (VVD):

Mooi. Conclusie is dus dat de VVD tegen het vrouwenquotum is en dus ook tegen dit wetsvoorstel. Het vrouwenquotum heeft als doel diversiteit. Nogmaals, diversiteit mag op zichzelf echt nooit een doel zijn; het moet een gevolg zijn van gelijke kansen. Zolang we daarnaar blijven streven, maken we Nederland elke keer weer een stukje liberaler.

Dan heb ik nog een vraag aan de beide Ministers. Ik pak er nog een keer de papieren bij; het is eigenlijk bijna een soort bijbel geworden met cijfers die ik heel belangrijk vind om te kunnen weten wat er speelt in Nederland. Een van de zaken die in ieder geval mij opvallen, is het volgende. In die Dutch Female Board Index van 2020 lezen we: «Vrouwen komen relatief veel vaker uit het buitenland dan mannen. 52% van de vrouwelijke commissarissen komt uit het buitenland. Dit is 39% bij de mannen. (...) Ook dit jaar was 50% van de nieuwe vrouwelijke commissarissen niet-Nederlands.» Mijn vraag aan dit kabinet, de Ministers is de volgende. Ziet het kabinet de mogelijkheid dat met dit wetsvoorstel het aantal vrouwelijke commissarissen bij beursgenoteerde bedrijven vooral zal komen uit het buitenland? Ziet het kabinet het wellicht gebeuren dat dit wetsvoorstel vooral gunstig zal zijn voor expats uit India, de Verenigde Staten en andere landen, en dat de Nederlandse vrouw er vooralsnog, ook met dit wetsvoorstel, niet tussenkomt? Als het kabinet deze mogelijkheid ziet, wat willen de Ministers dan doen om ervoor te zorgen dat de Nederlandse vrouw niet tussen wal en schip valt en te voorkomen dat er vooralsnog geen posities zijn voor de Nederlandse vrouw in de top van het bedrijfsleven? Ik krijg graag een reactie van beide Ministers. Voorzitter. Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank. Er zijn verder geen vragen, dus dan geef ik tot slot het woord aan mevrouw Özütok van GroenLinks.

Mevrouw **Özütok** (GroenLinks):

Dank u wel, voorzitter. Als je als laatste aan het woord bent, is er bij dit soort voorstellen al heel veel behandeld. Maar ik vind het wel heel erg belangrijk om vandaag te zeggen dat ik heel erg blij ben met het voorstel van de Ministers. We hebben er lang over gedaan om zover te komen. Ik ben blij met de inzet van de Minister op dit onderwerp. Mijn complimenten aan Minister van Engelshoven en ook aan onze Staatssecretaris dat we zover zijn gekomen.

Minister **Dekker**:

Dank u wel voor het compliment.

De **voorzitter**:

De Minister.

Mevrouw **Özütok** (GroenLinks):

De Minister. Excuses.

De **voorzitter**:

Gaat u verder.

Mevrouw **Özütok** (GroenLinks):

Nogmaals excuses. We zijn vandaag wel in een soort van plaagsfeer terechtgekomen. Maar laten we het echt hebben over de dingen die belangrijk zijn, die nu voorliggen en waarover we straks gaan besluiten. Voorzitter. Er is de afgelopen vier jaar goed werk verricht op het gebied van emancipatie en dat is ook echt te zien. Als we kijken naar het voorstel en hoe dit tot stand is gekomen, zien we dat we al in 2018 zijn begonnen over een mogelijk ingroeiquotum te praten in de Kamer. Maar de discussie over vrouwenquota is eigenlijk al tientallen jaren gaande. Blijkbaar lukt het – helaas, moet ik zeggen – bedrijven niet om zelfstandig die diversiteit in de top te verzekeren. Het streefquotum heeft maar beperkt effect gehad, zoals bleek uit de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020. Het aandeel vrouwen in een gemiddelde raad van commissarissen bleef liggen op 20%, in raden van bestuur zelfs op 12%. Het is echt jammer en bijna beschamend dat het het bedrijfsleven ondanks de inspanningen niet lukt om hier zelfstandig werk van te maken. Dit terwijl diversiteit van geslacht, maar ook van afkomst of geaardheid kan bijdragen aan pluriformiteit van ideeën binnen een organisatie. Die pluriformiteit kan een organisatie echt verbeteren. Het instrument van het quotum is een krachtig instrument, maar is echt nodig en ook wenselijk om te komen tot die diversiteit. Als we niet ingrijpen, gaat het veel te langzaam en gaan we die gelijkwaardigheid niet bereiken.

Voorzitter. Als we kijken naar de landen om ons heen, zien we dat vrouwenquota in Frankrijk, Italië, Duitsland en België tot goede resultaten hebben geleid. Daar zien we grote vooruitgang. Zelfs de Europese Unie overwoog vorig jaar om een quotum in te stellen van zelfs 40% aan de top. Kortom, dit voorstel komt als geroepen.

Voorzitter. We zien dat steeds meer vrouwen werken. Steeds meer vrouwen werken ook fulltime, maar toch blijft er een glazen plafond. Deze week stond in de Volkskrant een artikel over de status van de vrouwenemancipatie in Zweden. In Zweden werkt een derde van de vrouwen parttime, in Nederland drie kwart. De helft van de Nederlandse vrouwen is afhankelijk van de overheid of van haar echtgenoot. In dat artikel werd opgeroepen om het gesprek over emancipatie ook economisch te maken. En terecht, zou ik zeggen. We zouden breder moeten kijken en moeten bekijken hoe ons emancipatiebeleid uitpakt als het gaat om de resultaten. Mijn vraag is dan ook hoe het komt dat vrouwen minder snel van nature doorstromen naar de top. Is dat omdat er bepaalde genderstereotiepe beelden bestaan in onze samenleving die maken dat vrouwen sneller thuisblijven of ervoor kiezen om zorgtaken op zich te nemen, of is dat omdat wij hier bepaalde sociaaleconomische beleidskeuzes zijn maken die doorwerken in het gedrag van moeders en vrouwen, en die het moeilijk maken om door te stromen op de arbeidsmarkt? Dat kunnen ook systemen zijn zoals een dure kinderopvang of kort geboorteverlof; het is ook al genoemd door andere collega's. Dit zijn allemaal kernvragen waar we mee bezig moeten zijn.

Voorzitter. Ik ben voorstander van een integrale aanpak. Als we echt willen dat gelijkwaardigheid en gelijke kansen op de werkvloer tot stand komen, moeten we breder kijken. Daarom zijn we ook bezig met een initiatiefwet om gelijke beloning voor vrouwen mogelijk te maken. Want we zien dat vrouwen zelfs in gelijke functies minder verdienen dan hun mannelijke collega's. Dat is onbestaanbaar. Ik wil graag een reactie van de Minister hoe zij aankijkt tegen een sociaaleconomisch beleid als het gaat om emancipatie.

Voorzitter. Ik heb nog een paar vragen over het voorstel. Die gaan over de opmerkingen die de FNV inbracht op het voorstel. Dat zijn echt allemaal terechte vragen. Allereerst. Voor de kleine bedrijven die niet worden geraakt door dit voorstel, geldt nog steeds de plicht om ambitieuze en passende streefcijfers op te stellen. Hoe definieert de Minister «ambitieuze en passend»? De FNV stelt dat het bijvoorbeeld nooit 0% zou mogen zijn,

maar ik zou zeggen dat het ook niet mag blijven bij bijvoorbeeld 10%. Wat is precies het minimumvereiste wanneer we spreken van ambitie en passendheid?

Ook stipte de FNV het belang aan van het betrekken van werknemers, bijvoorbeeld via de ondernemingsraad, bij het opstellen van de streefcijfers en het uitwerken van een plan om de doelen te behalen. Ik wil van harte bij die oproep aansluiten. Hoe kijkt de Minister daartegen aan?

Voorzitter. Eind vorig jaar werd er een rapport gepubliceerd over vrouwen aan de top in de publieke sector. De adviesgroep-Vinkenburg adviseerde in opdracht van de Minister om ook in organen van bestuur en toezicht in de publieke sector een streefquotum van 30% in te voeren en om, indien dat niet werkt, een wettelijk quotum met sancties in te stellen. Het kabinet heeft aangegeven hier een programma op te ontwikkelen. Hoe staat het met dat programma en wanneer zal het uitgevoerd worden? Als het nog niet gereed is voor uitvoering, zijn er dan al plannen waaraan we kunnen zien dat het volgende kabinet ermee aan de slag kan gaan?

Voorzitter. We hebben het vandaag over vrouwen aan de top. Maar ik wil ook graag stilstaan bij een groep vrouwen die steeds onzichtbaarder wordt in ons beleid. Ik heb het dan over alleenstaande moeders. We zien dat die vrouwen juist als het gaat om inkomen een heel slechte positie hebben. Veel kinderen worden grootgebracht in armoede. Dat is onbestaanbaar. We weten dat een inkomen uit een uitkering niet voldoende is voor alleenstaande moeders om rond te komen, en door de kinderopvangtoeslagenaffaire hebben we gezien dat zelfs toeslagen, het kleine beetje dat we deze ouders nog gunnen, het gat totaal niet opvult. Sterker nog, het is een systeem dat alleen maar verdere problemen creëert. Alleenstaande moeders worden hier hard door aangepakt. Er is inzet nodig, graag een gecoördineerde inzet, om te zorgen dat deze vrouwen niet verder lijden onder deze situatie.

Ik heb daar een motie over ingediend, over informatievoorziening en een eenouderpunt. Ik neem aan dat daar nu aan wordt gewerkt, maar ik zou graag ook van de Minister willen horen hoe zij ertegen aankijkt om een gecoördineerde regie of een plan van aanpak hierop te ontwikkelen. Want mijn fractie is van mening dat dat echt nodig is.

Voorzitter. Het voorstel heeft onze steun, maar één punt moet me toch van het hart. Dat gaat over die evaluatie. Vijf jaar wachten tot er een evaluatie is, vind ik echt heel erg lang. Is de Minister bereid om te kijken of er na drie jaar gekomen kan worden tot een evaluatie of een tussenevaluatie? We zouden die dan graag al willen zien, omdat we deze maatregelen willen doortrekken naar de semipublieke en publieke sector. Graag een reactie van de Minister.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Daarmee zijn we aan het einde gekomen van de eerste termijn van de kant van de Kamer. Ik schors tot 11.45 uur. Dan gaan we luisteren naar de beantwoording door de Ministers.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De voorzitter:

Na rijp overleg heb ik zojuist besloten dat we schorsen tot 12.15 uur, zodat we allemaal een boterham kunnen eten. We zien elkaar dus terug om 12.15 uur.

De vergadering wordt van 11.33 uur tot 12.17 uur geschorst.

De voorzitter:

Aan de orde is het wetgevingsoverleg over 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.

Wij gaan luisteren naar de beantwoording door de beide Ministers. Aan u het woord.

Minister Dekker:

Dank u wel, voorzitter. Dank aan de leden voor hun inbreng over dit wetsvoorstel, waarmee, kort gezegd, maatregelen worden ingevoerd voor het evenwichtiger maken van de man-vrouwverhouding in de top en de subtop van grote vennootschappen.

Laat ik beginnen met te zeggen: jammer dat het moet komen tot een wetsvoorstel dat toch eigenlijk gaat over iets wat de normaalste zaak van de wereld zou moeten zijn, namelijk gelijke kansen en diversiteit in de top van onze Nederlandse bedrijven. Met veel van de inbrengen voel ik mee. Aan de ene kant hoor ik bij sommigen het ongeduld: er moet nou echt eens een einde aan komen; er is meer nodig. Maar ik hoor ook de inbreng van de heer El Yassini, die zegt: ja, maar is het middel niet erger dan de kwaal? Als de overheid zegt dat je geen onderscheid op basis van sekse moet maken, maar dat vervolgens met zo'n wetsvoorstel toch doet, dan wringt dat ook. Het gebeurt dus niet vaak, maar misschien voel ik me wel het meest thuis bij de inbreng van de heer Van Kent van de SP. Hij zei het volgende. Het is een paardenmiddel; ik zit er ook mee te worstelen, maar ik maak eigenlijk de afweging dat het in dit specifieke geval nodig is. Het kent ook nog een bepaalde tijdelijkheid. Het geeft hopelijk net even de zet die nodig is, zodat je er na een aantal jaar over kan zeggen: het heeft geholpen, we zitten nu in een normale situatie en het kan weer normaal door.

Laten we hopen dat het zo lukt, want als we kijken naar de streefcijfers en de maatregelen van de afgelopen jaren, dan zien we dat dit gewoon is achtergebleven. En dat vind ik, eerlijk gezegd, jammer. Ik zei het al. Ik vind het zelf ook wel wat beschamend. Het is mooi dat er een advies ligt van de SER, waar ook draagvlak van het bedrijfsleven voor is, maar ik had liever gezien dat het bedrijfsleven de afgelopen jaren over de volle breedte wat meer zijn best had gedaan om van diversiteit echt werk te maken. Hopelijk gaan we dat in de komende jaren wel terugzien.

Voorzitter. Al met al is het balanceren. Ik denk dat dit wetsvoorstel een goede balans treft en dat de bestaande achterstanden, de achterblijvende man-vrouwverhoudingen, gelijke verhoudingen, ook in board rooms, deze maatregelen rechtvaardigen. Het wetsvoorstel doet eigenlijk twee dingen. In de eerste plaats presenteert het een ingroeiquote dat uitgaat van de een derde aan allebei de kanten: een derde mannen, een derde vrouwen. Als je wat dat betreft uit het lood bent, dan ben je eigenlijk verplicht om dat bij een volgende benoeming te corrigeren. Het tweede is dat grote nv's en bv's worden verplicht om zelf passende en ambitieuze streefcijfers op te nemen, en niet alleen maar voor de raden van commissarissen, maar ook voor de raden van bestuur en de subtop. Door de rapportageplicht die erin zit, kan de SER een belangrijke rol spelen in het bijhouden en monitoren daarvan.

Ik zal met name de specifieke wetsdingen behandelen. Collega Van Engelshoven zal ingaan op de meer beleidsmatige vragen die zijn gesteld.

Mevrouw Bergkamp (D66):

Toch alvast even een vraag. De Minister begint zijn betoog met «wat jammer». Eerlijk gezegd, kan ik me dat ook wel voorstellen. Alleen, wij zijn natuurlijk ook niet blij dat we met heel veel andere wetten moeten komen; wetgeving om geweld aan te pakken, wetgeving om misstanden aan te pakken. Toch hoor ik de Minister dan niet vaak zeggen «goh, wat jammer». Ik ben gewoon ook wel benieuwd naar het standpunt van het kabinet, nu de kogel door de kerk is: gaan we dat vrouwenquotum toch een beetje met energie en elan verdedigen, en niet alsof het de grootste

last is die we met ons meedragen? Dat hoop ik tenminste, want onze belangrijke uitdaging is namelijk om ook de werkgevers- en werknemersorganisaties daarin mee te nemen en te enthousiasmeren. Het SER-advies ligt er. Dus ik zou zeggen: oké, we hebben het besluit nou genomen; laten we dat dan ook met een beetje verve gaan verdedigen.

Minister **Dekker**:

Daar wilde ik zojuist aan beginnen! Dank u wel.

Mevrouw **Bergkamp** (D66):

Dan heb ik mijn kruut verschoten, zeg maar, om even in dit taalgebruik te blijven. Ik ben zeer benieuwd. Ik ga erop letten.

De heer **Beertema** (PVV):

Voor zover ik weet, is deze Minister een bewindspersoon van de VVD. We prijzen het dualisme in deze Kamer natuurlijk altijd, maar dit is een prachtig voorbeeld van dualisme. Hoe ervaart u het nou dat u als bewindspersoon een wet verdedigt waar uw eigen VVD tegen gaat stemmen?

Minister **Dekker**:

Het zal niet de eerste keer zijn en ook niet de laatste keer. Dat is het lot dat iedere Minister treft.

De **voorzitter**:

Een helder antwoord.

De heer **Beertema** (PVV):

Ik vraag mij dan wel af: komt u nog op de lijst of komt de heer El Yassini op de lijst? Er zal toch een keus gemaakt moeten worden, zou je zeggen.

Minister **Dekker**:

Ik weet niet of daar een verband tussen zit, maar de heer El Yassini staat op de lijst en ik niet. Volgens mij wist de heer Beertema dat al. Ook in de richting van mevrouw Bergkamp zeg ik dat er voor een deel frustratie achter zit. Je wilt dat bedrijven inherent zeggen: we gaan hier werk van maken. Ik ben niet anders gewend in de grote organisatie waar ik nu voor werk: het Ministerie van Justitie. Eigenlijk bij alle benoeringen die we doen, houden we rekening met diversiteit. Niet omdat dat moet, maar omdat het gevoeld wordt als – ik wil niet zeggen – een morele verplichting maar als iets wat normaal is. Dat is de frustratie: dat je voor zoiets normaal nu een wet nodig hebt die dat gaat afdwingen. Natuurlijk is daar ook veel op af te dingen. U hoorde daarnet de discussie, die ik volstrekt legitiem vind. Je ziet natuurlijk ook scheefgroei op andere terreinen. Moet je dat dan ook allemaal gaan corrigeren? Het is ver ingrijpen op vrijheden, op het vrije vennootschapsrecht dat voor bedrijven bestaat. Met andere woorden, daar moeten we terughoudend mee zijn. Ik vind het hier gerechtvaardigd, maar nogmaals, ik had het liever niet gedaan.

De **voorzitter**:

Gaat u verder.

Minister **Dekker**:

Ik zal kort beginnen met het ingroeiquoteum. Ik denk dat dat het meest vergaande punt is in dit wetsvoorstel. Het gaat uit van het toegroeien naar raden van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven aan de Nederlandse indexen met ten minste een derde mannen en een derde vrouwen. Een benoeming die daar niet aan bijdraagt, is straks in strijd met de wet en daarmee nietig. Het is niet de bedoeling dat derden van die handelingen van de vennootschap, niet wetend van de nietige benoe-

mingen, straks de dupe worden. Daarom heeft die nietigheid van een benoeming geen gevolgen voor de rechtsgeldigheid en de besluiten van de rvc.

Mevrouw Bergkamp vroeg: op welke wijze en op welk moment komt die nietigheid dan in rechte vast te staan? Laat ik voorstellen dat de nietigheid van meet af aan werkt. De benoeming van een commissaris die niet bijdraagt aan het evenwichtiger maken van de man-vrouwverhouding in de rvc is dus vanaf het moment van benoemen ongeldig. Het kan zijn dat zo'n commissaris toch aan het werk gaat, bijvoorbeeld omdat hij of zij of het bedrijf niet bekend is met de nietigheid. Nogmaals, ik denk dat dit eerder een theoretisch dan een werkelijk geval is, maar we maken natuurlijk ook wetten voor gevallen dát. Een ieder die zich bij de civiele rechter meldt, kan vragen om die nietigheid. De nietigheid van de benoeming komt met de uitspraak van de rechter vervolgens in rechte vast te staan, maar het feit dat de nietigheid met de rechterlijke uitspraak in rechte komt vast te staan, wil dus niet zeggen dat de benoeming tot op dat moment geldig was. Wel blijft de besluitvorming waaraan de commissaris heeft deelgenomen geldig. Dat heeft te maken met de rechtszekerheid en het beschermen van derden die met de vennootschap handelen.

Hoe zit het dan met de aansprakelijkheid? Ook nadat in rechte is komen vast te staan dat de benoeming van de desbetreffende commissaris ongeldig was, is hij of zij wel aansprakelijk als aan de overige voorwaarden daarvoor is voldaan. Daarbij moet u bijvoorbeeld denken aan aansprakelijkheid op grond van algemene beginselen voor de onrechtmatige daad, zeg maar een verwijt dat hem of haar persoonlijk kan worden aangerekend. Dat is natuurlijk ook niet zo gek, want hij of zij maakte wel deel uit van die raad van commissarissen. Het zou natuurlijk gek zijn als zo iemand zich kan kwijten of verschonen van het feit dat de benoeming nietig was, maar de desbetreffende commissaris wel heeft deelgenomen aan de besluitvorming en wellicht ook aan dingen die mis zijn gegaan in het bedrijf voor de periode dat de rechter van rechtswege vaststelde dat de benoeming nietig was.

Mevrouw Van den Hul vroeg of het quotum niet eenvoudig te omzeilen is. Ik denk dat dat niet het geval is. Het is echt een hard quotum. Het is niet zo dat op basis van kwalificatie je tegen de ava kunt zeggen: we konden geen goede vrouw vinden, daarom werd het toch maar een man. Ook dan gaat die nietigheid dus gewoon op. Een vrouw die niet wordt gekozen als commissaris kan bij de civiele rechter de nietigheid in rechte vastgesteld krijgen van de man die al wel zou zijn benoemd. Zij kan dat altijd doen. Het is geen kwestie van transparanter maken van selectieprocedures. Het is gewoon een hard feit: als je niet aan die een derde aan beide kanten voldoet, dan is de benoeming van de nieuwe commissaris die er niet aan bijdraagt om dat te corrigeren, een nietig besluit.

Wat zijn de sancties? Die sancties zitten in feite in die nietigheid. Als een beursgenoteerd bedrijf, als de ava van een beursgenoteerd bedrijf zo iemand toch benoemt, gaat die vlieger niet op. Iedereen, u, ik, degene die in de selectieprocedure is afgevallen, een minderheid in de ava die zich niet gehoord acht, iedereen kan dan de gang naar de rechter maken om de nietigheid van het besluit ook door de rechter te laten vaststellen. Voorzitter. Tot slot op het specifieke onderdeel van het quotum de vraag van mevrouw Bergkamp wat bijvoorbeeld omstandigheden kunnen zijn om te overwegen om dit niet alleen voor rvc's, maar ook voor raden van bestuur in te roepen. In mijn opvatting zal daarin straks de evaluatie moeten worden meegenomen. Ik ga ervan uit dat we bij raden van commissarissen, zeker met de hardheid van het diversiteitsquotum dat er nu in zit, gewoon veranderingen zullen zien optreden. Met streefcijfers, die ik meer als soft law wil betitelen – het is hard law, maar erop gericht om bedrijven zelf te laten nadenken over diversiteit en er verantwoording over af te leggen richting de aandeelhouders, de samenleving en straks

ook de SER – kun je verwachten dat bedrijven hier meer werk van gaan maken. Dat zullen we zien in de afspiegeling aldaar. Over vijf jaar evalueren we. Dan zou je het een en ander moeten terugzien, niet alleen in raden van commissarissen, maar ook in raden van bestuur. Op basis daarvan kunnen nieuwe afwegingen worden gemaakt over hopelijk de stopzetting van een quotum, maar, als het te weinig effect heeft gehad, wellicht ook over voortzetting of uitbreiding ervan. Dan zal steeds een nieuwe weging moeten worden gemaakt over de inbreuk die het betekent op heel veel andere rechten.

Voorzitter. Ik maakte al een klein bruggetje naar de streefcijfers. Die gelden voor een veel grotere groep van bedrijven, niet alleen die aan de Amsterdamse beurs zijn genoteerd, maar alle grote nv's en bv's. Dat zijn er in Nederland ongeveer 5.000. Zij moeten een plan van aanpak maken. Ze moeten ieder jaar in hun bestuursverslag en aan de SER rapporteren over de voortgang als het gaat om de rvc, de raad van bestuur en de subtop.

Een aantal Kamerleden vroeg wat ambitieuze streefcijfers zijn. Zou je niet een minimumpercentage moeten opnemen? Laat mij heel duidelijk zijn: ambitieus is ook echt ambitieus. Dat is geen kwestie van van 10% naar 11% gaan, en het is ook geen kwestie van op nul stellen. Maar het laat onmiddellijk zien waar het lastige in zit van het noemen van een minimumpercentage: het hoeft er niet automatisch en onmiddellijk toe te leiden dat een opdrijvend effect ontstaat. Mensen kunnen denken: met een minimum van 10% of van 20% ben ik er ook. Het intelligente van de streefcijfers zit er in mijn ogen juist in dat je een debat binnen het bedrijf en tussen het bedrijf en de eigenaren ervan krijgt waarbij tegen de raad van bestuur of de raad van commissarissen wordt gezegd: is dit nou wel ambitieus, kan er niet iets meer bovenop? Wellicht kun je er als bedrijf voor kiezen om niet te zeggen waar je over vier jaar wilt staan, maar om te zeggen: volgend jaar willen we daar staan, en het jaar daarop daar. De truc daarbij is altijd om de lat hoog te leggen zodat er verandering plaatsvindt, maar ook weer niet zo hoog dat iedereen zegt: dat gaan we toch nooit halen. Ik hoop dat dat gesprek in bedrijven eerlijk en integer wordt gevoerd, want alleen dan gaat het effect hebben.

De voorzitter:

Mevrouw Van den Hul heeft een vraag.

Mevrouw **Van den Hul** (PvdA):

Ter voorbereiding van dit debat heb ik gesproken met een aantal maatschappelijke organisaties en onderzoekers, onder andere van de Universiteit Utrecht en de Nederlandse Vrouwenraad. Zij gaven onder meer aan – dat blijkt ook uit het rapport van de adviesgroep-Vinkenburg – dat de ervaringen in Duitsland, waarnaar ik in mijn spreektekst ook al verwees, leren dat er een boel bedrijven zijn die die vrijwillige streefcijfers al op nul hebben gezet. Hoe reflecteert de Minister daarop? Hoe voorkomen dat dat slechte voorbeeld van Duitsland ook in Nederland wordt gevolgd?

Minister Dekker:

Ik gaf net aan dat nul niet kan. Het staat weliswaar niet letterlijk zo in de wetteksten, maar wel in de toelichting. Het betekent gewoon dat, als je kijkt naar de hele wetsontwikkeling en de totstandkoming daarvan, dit daarvan gewoon een onderdeel is. Ik zeg het nog maar een keer helder: het kan niet zo zijn dat je dat vervolgens op nul zet. Ik denk ook eerlijk, en laten we daar met z'n allen een bijdrage aan leveren, dat als bedrijven dit niet serieus nemen, de kans heel erg groot is dat we over vijf jaar tot de conclusie komen dat er andere maatregelen nodig zijn. Ik denk dat daar ook niemand op zit te wachten. Twee: gewoon maatschappelijk gezien zag ik laatst ergens een raad van bestuur langskomen, allemaal vijftigers met

een bril. Het is haast lachwekkend als je dat nog tegenkomt, zo eenzijdig samengesteld. Dus ik denk dat bedrijven gewoon niet meer weggkomen met de voorbeelden die u noemt.

Mevrouw **Van den Hul** (PvdA):

Dat is dus de vraag. Dat is de vraag die ik aan de Minister stel: komen bedrijven daar nog mee weg? De Minister zegt: daar komen ze toch eigenlijk niet meer mee weg. Maar het feit is dat ze daar dus helaas nog steeds wel mee weggkomen. Mijn vraag is eigenlijk – in de beantwoording door de Minister ben ik daar eigenlijk nog niet voldoende in gerustgesteld, en ik hoop dat hij de onrust die ik op dit punt nog voel gaat wegnemen – hoe de Minister die 5.000 bedrijven die net boven nul, en dus nog steeds te laag zitten, gaat sanctioneren, aanspreken en dwingen om dat te doen? Mijn vraag is eigenlijk: hoe gaan we die vrijblijvendheid voorbij?

Minister **Dekker**:

Mevrouw Van den Hul vraagt hoe ik ze ga aanspreken, hoe ik ze ga sanctioneren. Het wetsvoorstel bevat geen harde instrumenten om te sanctioneren in termen van boetes of anderszins. Waar dat bij de benoemingen in rvc's van beursgenoteerde bedrijven kan leiden tot nietigheid van besluiten, zit dat anders in elkaar bij die streefcijfers. Maar aanspreken kan natuurlijk wel. Dat aanspreken zal op een aantal niveaus gebeuren. Ik denk om te beginnen in de bedrijven zelf. Maar als het daar onvoldoende gebeurt, zit er een harde plicht in de wet om de resultaten in het bestuursverslag door te geven richting de SER. Mijn collega zal straks nog iets zeggen over hoe de SER dat wil gaan opzetten. Ik ga ervan uit dat op dat platform, waar de sociale partners bijeenkomen, op een gegeven moment de discussie wel gaande is, ofwel richting individuele bedrijven, ofwel richting groepen van bedrijven, dat er kennelijk te weinig wordt gedaan. Er zitten dus geen harde sancties in deze wet, maar wel de mechanismen om dit soort bedrijven ter verantwoording te roepen.

De **voorzitter**:

Er is nog een aantal andere vragen. Eerst mevrouw Bergkamp, dan mevrouw Özütok en dan de heer Beertema.

Mevrouw **Bergkamp** (D66):

De Minister geeft in de schriftelijke beantwoording aan dat het uitbreiden van het quotum naar de raad van bestuur afhangt van de evaluatie. Daar heeft de Minister ook wat over gezegd. Maar om daar toch iets meer inkleuring aan te geven: is het alleen maar subjectief, of kan de Minister nu al zeggen dat als er geen progressie is in die raden van bestuur, zij wel kunnen verwachten dat er daar ook een quotum komt? Wat ik zo mooi vond, was dat samenspel tussen de politiek en de SER, de werkgevers- en werknemersorganisaties. Is de Minister bereid om dat in die evaluatie weer op dezelfde manier op te pakken?

Minister **Dekker**:

Ik ben positief over dat samenspel, omdat het ook iets laat zien over het draagvlak. Dit was niet alleen maar een kwestie van de overheid die een verplichting oplegt aan bedrijven die dat eigenlijk niet willen. Die bedrijven zeiden haast «bind ons vast aan de mast en bescherm ons ...» Nou, ze zeiden niet «bescherm ons tegen onszelf», maar wel «zorg dat onze eigen achterban in actie komt». Kennelijk hebben ze daar de wetgever voor nodig. Ik wil er niet op vooruitlopen waar we over vijf jaar staan, maar we willen natuurlijk zowel bij raden van commissarissen als daaronder, bij raden van bestuur en in de subtop van organisaties, wel een ontwikkeling zien. Er moet dus een vooruitgang zijn. Twee is: we moeten over vijf jaar natuurlijk ook gewoon kijken hoe zo'n quotum gewerkt heeft, wat de positieve maar wellicht ook de negatieve effecten

daarvan zijn geweest. We kunnen nu een beetje leren uit het buitenland. Duitsland en een aantal andere landen zijn ons voorgegaan. Daar lijkt het te werken en blijken de ongewenste effecten relatief beperkt te zijn. Als dat ook in Nederland het geval is, dan kan dat ook een element zijn dat je meeneemt. Ik hoop dat er voldoende vooruitgang wordt geboekt, maar als er onvoldoende vooruitgang wordt geboekt, hoop ik dat dat gesprek tussen sociale partners, tussen werkgevers- en werknemersorganisaties, dan weer plaatsvindt en dat men zegt: jongens, kan dit nou nog zo in een samenleving anno 2025 – want daar praten we over vier à vijf jaar over – of moeten we daar nog een boost aan wagen? Daarom ben ik niet alleen blij met dit wetsvoorstel, maar ook met de steun die er is voor dit wetsvoorstel. Dat helpt natuurlijk enorm.

Mevrouw **Özütok** (GroenLinks):

Ik wilde nog even bij de Minister terugkomen over die streefcijfers en het gesprek daarover. U ziet daarin wel een rol weggelegd voor de sociale partners. Dat is goed om te horen. Maar de sociale partners zijn niet overal aanwezig. Mij gaat het er ook om de stem vanuit de werkvloer in dat gesprek mee te nemen. Ziet u ook een duidelijke rol weggelegd voor de ondernemingsraden of de personeelsvertegenwoordiging?

Minister **Dekker**:

Ja. Het antwoord daarop is volmondig ja. De WOR, de Wet op de ondernemingsraden, kent de ondernemingsraad ook een rol toe bij het tegengaan van discriminatie in het algemeen en het bevorderen van gelijke behandeling van mannen en vrouwen en van minderheden op de werkvloer. De or heeft ook een adviesrecht bij de benoeming van bestuurders, het recht van voordracht van commissarissen van de rvc en in bepaalde gevallen spreekrecht in de algemene vergadering van aandeelhouders. Ik kan me dus heel goed voorstellen dat de or ook een actieve rol heeft in het bespreken van die streefcijfers en dat een goede raad van bestuur ook daar de personeelsvertegenwoordiging in meeneemt.

De heer **Beertema** (PVV):

Ik hoor de Minister. Ik vind het een beetje flauw dat de Minister spreekt over die mannen die je tegenkomt, die bebrilde vijftigers, en dan zijn ze allemaal waarschijnlijk nog blank ook. De Minister voelt zich daar kennelijk niet zo senang bij. Mijn vraag is: realiseert de Minister zich nou dat die bebrilde mannen zich enorme opofferingen getroost hebben om op die positie terecht te komen? Dat zijn mensen – ik ken er ook een paar – die nauwelijks een gezinsleven kennen, die dag en nacht in touw zijn, die altijd op reis zijn, die hun kinderen nauwelijks zien opgroeien. Dat zijn de opofferingen die deze mensen brengen en de keuzes die ze maken om op die topposities terecht te komen. Dat brengt spanningen met zich mee. Deze mensen nemen risico's. Ze staan voortdurend bloot aan afbreukrisico's. De vrouwen waar we het nu over hebben, die door die staatsdwang per se ook in die posities gemanoeuvreed worden, krijgen op deze manier een free ticket. Die hoeven zich die opofferingen niet te getroosten. Degenen die dat wel doen en wel gedaan hebben – daar zijn er ook heel veel van – zitten allang op die topposities. Er zijn er meer dan genoeg aan te wijzen. Die brengen die opofferingen wel. Met deze staatsdwang, met dit vrouwenquotum, gaat er nu een situatie ontstaan waarin veel vrouwen dat free ticket krijgen waarmee ze alleen de lusten en niet de lasten hebben van dat hele traject. Kunt u daar eens op reageren?

Minister **Dekker**:

Laat ik beginnen door te zeggen dat ik niks tegen bebrilde mannen van een jaar of vijftig heb. Ik was gisteren zelf jarig. Ik nader die leeftijd ook steeds meer.

De heer **Beertema** (PVV):
Ik doe m'n bril even op.

Minister **Dekker**:
Nou, u ziet er heel jong uit voor uw leeftijd.

De heer **Beertema** (PVV):
Dank u. U ook.

Minister **Dekker**:
Dank u wel. Maar het beeld dat de heer Beertema daarna schetst, vind ik toch wel een beetje onzin. Twee dingen. Ik ken heel veel mensen in de top van het bedrijfsleven en de top van publieke organisaties die ongelofelijk hard werken, maar gelukkig ook nog wel steeds tijd hebben voor de dingen daarnaast. Laten we wel wezen: als je ervoor kiest om een gezin te stichten en om kinderen te nemen, dan is dat ook een onderdeel van wat daarbij komt kijken. Ik hoop dat werk nooit een excuus is om niet ook daarin te investeren. Dat hoort ook bij een samenleving anno 2021, dat dat niet alleen maar op het bordje van de vrouw komt te liggen, maar dat een kerel daarin net zozeer zijn verantwoordelijkheid draagt. Tegelijkertijd zie ik heel veel hele goede vrouwen die minstens net zo hard werken als mannen en die ongelofelijke kwaliteiten en talenten hebben, maar soms de kansen niet krijgen en soms nog in de fase zitten van ernaartoe aan het groeien zijn. Ik ben er zelf heel erg blij om en ik vind het ook belangrijk dat we niet alleen maar kijken naar wat we doen rond quota voor raden van commissarissen, maar eigenlijk ook naar wat we kunnen doen in die hele pool daaronder en de subtop – dat is de kweekvijver waar je uiteindelijk uit moet putten – en wat we kunnen doen op het vlak van meer economische zelfstandigheid voor vrouwen, en dat we serieus kijken wat we moeten doen op het gebied van het deeltijdwerken in Nederland. Er is geen land in Europa waar niet alleen maar vrouwen, maar ook mannen deeltijdwerken. U heeft natuurlijk wel een punt in die zin dat dit vaak banen zijn die je niet in drie dagen in de week doet. Dit is gewoon fulltimewerk, vaak twee keer fulltimewerk. Het is dus en-en. Niemand krijgt een free ticket om op zo'n verantwoordelijke plek te komen. Dat is keihard werken. Maar ik zie ook echt geen enkele reden waarom dat voor mannen wel zou kunnen en voor vrouwen niet. En we moeten daaronder dus heel erg hard werken om ervoor te zorgen dat we ook in de kweekvijver veel meer verbreden. Dat is even het totale plaatje.

De heer **Beertema** (PVV):
Maar dan toch even over die neiging om heel veel in deeltijd te werken. Dat zijn keuzes die mensen maken. Die keuzes zijn gebaseerd op bijvoorbeeld de vergelijking: wat ga ik nou met mijn leven doen; ga ik keihard die ratrace in, waarin ik me heel veel opofferingen moet getroosten in mijn persoonlijke leven, of geef ik mijn leven zin door me veel meer aan het gezin en andere dingen te wijden? Is het nou zo – daar lijkt deze hele filosofie achter het vrouwenquotum een beetje op – dat een vrouw net als een man alleen maar een geslaagd, succesvol leven kan leiden als ze in die absolute top terechtkomt en in die ratrace z'n mannetje of haar vrouwtje staat? Die vrouwen die voor die deeltijdbanen kiezen – het zijn veelal vrouwen – maken andere keuzes. Dat zijn hele weloverwogen keuzes. Waarom zouden we dat nou willen bestrijden met zo'n loodzwaar middel als staatsdwang bij particuliere bedrijven om daar vooral vrouwen in te manoeuvreren?

Minister **Dekker**:
Ik hoop ten eerste dat als iemand carrière maakt en de top van dit soort bedrijven bereikt, hij of zij dat niet alleen maar doet uit opofferingsgezindheid maar gewoon ook omdat hij of zij het leuk vindt en ook het talent

heeft om leiding te geven. Het tweede punt gaat over de vrije keuze. Ik denk dat we over die vrije keuze nog best wel een discussie kunnen hebben. Dat zit «m in verschillende kanten. Dat los je niet alleen maar op met wetgeving. Dat vraagt op heel veel vlakken dat we daar gevoeliger voor zijn. Onderzoek laat ook zien dat als je een selectiecommissie met alleen maar kerels hebt, ze meer genegen zijn om een man eruit te pikken dan om een vrouw eruit te pikken. Dat is toch ook het mechanisme waar we hier nu tegen aanlopen. Aangezien raden van commissarissen vaak de raden van bestuur selecteren en voordragen aan de ava, hebben die daar een grote rol in. Dan helpt het als die diverser zijn samengesteld. Aan de andere kant vinden dat soort culturele elementen ook plaats op andere terreinen. We hebben nog weleens de degenen met elkaar gekruist over het onderwijs. U kent de gesprekken op de schoolpleinen, ook over de moeders die ervoor kiezen om een fulltimebaan te hebben en hun kind dus iedere dag naar de kinderopvang te sturen. Dat zijn ook niet altijd de gesprekken waarin de moeders die daarvoor kiezen, van hun peers, hun vriendinnen, alleen maar lof toegejuicht krijgen. En dat is natuurlijk ook gek. Ik vind dat een vrije keuze. Als iemand ervoor kiest om veel tijd te besteden aan zijn gezin, dan is dat prima. Dat mag. Maar ik vind het ook een vrije keuze als iemand zegt: ik wil graag een gezinsleven en kinderen combineren met een fulltimebaan en een mooie carrière. En ook op dat vlak hebben we in Nederland nog wel wat te verhapstukken. Ik krijg een knikje van de Minister voor Emancipatie, dus het gaat de goede kant op!

De voorzitter:

Gaat u verder.

Minister Dekker:

Voorzitter, ik kom eigenlijk bijna tot een afronding. Er is nog een vraag gesteld over de administratieve lasten. Die vallen in mijn ogen heel erg mee. Het ingroeiquotum is beperkt tot een kleine 100 bedrijven. De streefcijfers zijn voor een grotere groep, maar die golden natuurlijk ook al in het vorige wetsvoorstel. Wat dat betreft, loop dat dus wel los. Tot slot is er nog een vraag over de evaluatie. Kan die niet al na drie jaar? Daar zijn wij geen voorstander van. Dat heeft er mee te maken dat benoemingstermijnen standaard vier jaar zijn. Als dit wetsvoorstel gaat gelden, dan zie je de verandering ook niet overnight. Als je daar echt wat zinnigs over wil zeggen, moet je daar iets meer tijd voor nemen. Daarom ontraden wij het amendement.

De voorzitter:

Mevrouw Van den Hul is er nu net even niet, maar dat zullen we aan haar doorgeven.

Ik geef het woord aan de Minister voor Emancipatie.

Minister Van Engelshoven:

Voorzitter, dank u wel. Ik dank de leden voor hun bijdrage. Ik wil als Minister voor Emancipatie even beginnen met de collega's, of de leden Van den Hul, Bergkamp en Özütok, te feliciteren met het behaalde resultaat gisteren in de Eerste Kamer. Het is ook voor de emancipatie in Nederland een goede zaak dat het u gelukt is om die aanpassing van artikel 1 te bewerkstelligen. Hoe graag ik de heer Van Kent ook zie in dit debat, ik wil vanaf deze plaats de heer Jasper van Dijk feliciteren met zijn vaderschap. Fijn dat hij als vader ook enige tijd neemt om gewoon die zorg op zich te nemen. Dat is ook in dit debat het geven van het goede voorbeeld.

Voorzitter. Ik ben blij dat het gelukt is om dit wetsvoorstel hier nog in deze kabinetsperiode te behandelen. Tegelijkertijd heb ik, net als een aantal sprekers, ook wel een beetje gemengde gevoelens, omdat je inderdaad

dat gevoel hebt: het was toch zo mooi geweest als het niet nodig was geweest. Maar helaas is het dat wel. En daarom is het goed dat we dit wetsvoorstel nu hebben – ik heb ook het gevoel dat er een meerderheid voor is – dus dat we ook eindelijk een beetje stappen vooruit kunnen zetten. Want het gaat wel heel erg langzaam.

Het is ook goed om even naar de voorgeschiedenis te kijken, want dit quotum komt niet uit de lucht vallen. Ik snap best dat er gemengde gevoelens over zijn, maar hier gaat wel een lange geschiedenis aan vooraf. Er werd in het debat al gememoreerd aan de motie-Kalma c.s., een voorstel van PvdA, CDA en VVD destijds. Die zeiden: die streefcijfers moeten echt in de wet komen. Bij de behandeling zei de heer Weekers nog: het is diep triest dat we in Nederland zo weinig vrouwen aan de top hebben. Dat werd toen ook breed gevoeld. Die regeling was er vanaf 2013 en liep in 2016 ten einde. In de tussentijd is er ook heel veel gebeurd en aan het bedrijfsleven aangereikt om die stappen te zetten. De monitor in 2014 liet nog zien dat we echt nog grote stappen te zetten hadden. In samenwerking tussen het kabinet en het bedrijfsleven werden intussen allerlei handreikingen gedaan.

Ik wil hier ook even gezegd hebben dat ik ook Hans de Boer nog steeds heel dankbaar ben voor alles wat hij gedaan heeft om dit onderwerp bij het bedrijfsleven onder de aandacht te krijgen, maar ook om draagvlak voor dit wetsvoorstel te krijgen. Maar er is bijvoorbeeld ook de databank gekomen met al die topvrouwen, om ervoor te zorgen dat niemand meer het excuus kan hebben: we kunnen ze niet vinden, ze zijn er niet. Ja, ze zijn er wel. Ik vind het heel mooi dat hij daar zo zijn nek voor uitstak in eigen kring.

Er zijn intussen heel veel maatregelen genomen en handreikingen gedaan om maar zo ver te komen en er is wel wat vooruitgang geboekt, maar onvoldoende. In 2017 heeft mijn voorgangster de wet nog een keer verlengd om mensen nog iets meer tijd te geven. We hebben dus nog maar even wat meer geduld gehad. Dat was toen wel met de vooraankondiging: als het echt zo slecht blijft gaan als het nu gaat, gaan we wel strengere maatregelen nemen. Die waarschuwing heb ik nog een keer herhaald.

Omdat ik het heel belangrijk vond dat als je die stevige maatregelen gaat nemen daarvoor wel draagvlak moet gaan ontstaan, hebben we toen de SER gevraagd om advies. De SER heeft een stevig en goed advies afgeleverd. Ik ben Mariëtte Hamer, werkgevers en werknemers heel dankbaar voor het pakket dat zij toen hebben neergelegd. Dat straalt ambitie uit, maar het is ook afgewogen, het is te doen en het rust op een breed draagvlak. Dat SER-advies leidde tot de motie-Geluk-Poortvliet/Verhoeven en ook tot de motie Kuzu, die zei: kabinet, als er nou zo'n advies ligt met zo'n breed draagvlak daaronder, waarin eigenlijk het bedrijfsleven ook zelf zegt «helaas, het lukt ons zelf niet, leg ons dan maar die wet op», neem het dan ook maar in zijn geheel over. Dat is precies wat wij als kabinet gedaan hebben. We hebben het SER-advies als uitgangspunt genomen. Dat pakket hebben we overgenomen, in zijn geheel. Collega Dekker en ik zijn sindsdien aan de slag gegaan om het wetsvoorstel hier neer te leggen. Het is mooi dat we dat vandaag kunnen behandelen.

Ik mocht een paar weken geleden de Bedrijvenmonitor Topvrouwen weer in ontvangst nemen. Op basis van de cijfers, was daarin toch wel de conclusie: zonder wet geen vooruitgang. Ook toen haalde de huidige voorzitter van VNO-NCW, Ingrid Thijssen, dat rapport aan en de noodzaak van het quotum. Tegelijkertijd zien we ook – dat zie ik ook in een aantal van uw vragen terug – dat er niet zoiets is als «one silver bullet». Het is niet zo dat we met deze ene maatregel een heel vraagstuk oplossen. Het gaat om een breed pakket aan maatregelen. Het gaat ook over kinderopvang. Het gaat ook over het doorbreken van de deeltijdcultuur. We moeten dus veel breder kijken.

Nogmaals, het is niet zo dat dit quotum voor iemand als een verrassing kan komen. Er is ruim de tijd gegeven om die streefcijfers te halen. Er is keer op keer gewaarschuwd, ook vanuit het kabinet: als er geen vooruitgang wordt geboekt, dan komen er stevige maatregelen. Uiteindelijk heeft het bedrijfsleven ook zelf gevraagd om die maatregelen dan maar te nemen.

Voorzitter. Er is nog een aantal bredere vragen gesteld. De heer Dekker heeft al een aantal vragen beantwoord over de wet. Dan de bredere vragen over het bredere beleid, over hoe we dit wetsvoorstel moeten zien in het bredere beleid van emancipatie. Even kijken. Een aantal dingen is al langs geweest. Een aantal vragen ging over hoe we nou verder gaan stimuleren, naast die streefcijfers, dat de diversiteit toeneemt in het bedrijfsleven. Het gaat ook – en een aantal van u zei dat terecht – over de doorstroom naar de top. Daarvoor hebben we passende en ambitieuze streefcijfers en daarvoor moeten bedrijven een plan van aanpak maken. Maar daarvoor is natuurlijk flankerende beleid vanuit het kabinet nodig. We moeten het makkelijker maken om werk en zorgtaken te combineren, zowel voor mannen als voor vrouwen. Daar worden stappen in gezet: geboorteverlof, ouderschapsverlof en kinderopvang. Ik zeg ook eerlijk tegen de heer Van Kent dat we hadden gehoopt dat we op een aantal terreinen al verder waren gekomen. Er liggen nu een aantal scenario-studies voor de kinderopvang. U noemde ook, als het gaat om de positie van vrouwen, het rapport van de commissie-Borstlap. Ik denk dat u al uit de mond van de heer Koolmees hebt gehoord dat we ook daar graag verdere stappen gezet hadden willen hebben. Maar ja, er kwam het afgelopen jaar wel een behoorlijke crisis tussendoor.

Er ligt nu wel een aantal maatregelen voor waar een volgend kabinet verdere stappen op kan zetten. Kijk naar het ibo deeltijdwerk dat we hebben uitgevoerd. Daarin zien we – de heer Dekker zei dat al – dat het ook gaat om hoe we de deeltijdcultuur in Nederland aanpakken. Gisterenavond was er ook een mooi item in Nieuwsuur, dat niet alleen liet zien dat we daarmee straks de krapte op de arbeidsmarkt oplossen, maar ook de positie van vrouwen versterken. Meer vrouwen financieel zelfstandig is de kern van mijn emancipatiebeleid. Dat is waar je het voor doet, om die positie te versterken. Je ziet dan – dat zeg ik tegen de heer Beertema – dat daar ook mechanismes onder liggen. Dat werd gisteren inzichtelijk gemaakt. De stichting Het Potentieel Pakken laat heel mooi zien dat juist in sectoren waarin veel vrouwen werken, het langzaam zo is gegroeid dat banen bijna alleen nog maar in deeltijd, en soms in te kleine deeltijd-functies, worden aangeboden. Als je met die vrouwen in gesprek gaat en vraagt of ze meer zouden willen werken, zie je dat dat best mogelijk is. Dan moet er alleen wel ook gekeken worden naar de randvoorwaarden. Daar blijkt echt nog winst te behalen te zijn. We zijn ook gegroeid in een soort patroon dat daar waar veel vrouwen werken, vaak veel kleine deeltijdbanen worden aangeboden. En het is niet zo – dat zeg ik ook tegen de heer Beertema – dat dat altijd heel goed afgewogen is. Het is af en toe ook de fuik waar men in zwemt. Men komt in een sector terecht met veel deeltijdbanen en overziet niet wat dat ook aan belemmeringen voor de toekomst oplevert.

Die bewustwording moeten we hebben, die stappen moeten we zetten, allemaal om breed op de werkvloer de instroom en doorstroom van vrouwen te bevorderen. Naast het wetsvoorstel hebben we dus die hele brede aanpak nodig, met bredere verlofregelingen, maatregelen rondom de kinderopvang, de aanpak van deeltijd en ook van de bredere arbeidsmarktpositie van vrouwen. Het is die combinatie. Er zijn streefcijfers en er is een quotum voor de top, wat ook een heel belangrijke voorbeeldfunctie heeft. We laten daarin ook zien: als u geen stappen zet, willen wij uiteindelijk doorpakken. Dat is ook een effect dat ervan uitgaat. Daarnaast zijn er streefcijfers, ambitieuze streefcijfers per bedrijf.

Je kunt dan natuurlijk zeggen: dat heeft in het verleden niet heel goed gewerkt. Ik heb zelf de afgelopen jaren heel veel met een heel diverse top uit het bedrijfsleven gesproken. Meestal zat ik dan alleen met een hele zaal mannen te praten en dan zei ik: heren, waarom lukt het nou niet, waarom doet u dat niet? Een van de dingen die dan naar voren kwamen en dat mij wel overtuigd heeft, was dat we praten over een heel groot verschil tussen bedrijven. Er zijn bedrijven waar overwegend mannen werken en bedrijven waar het veel diverser is. Er zijn heel verschillende bedrijfsculturen. Het startpunt van heel veel van die bedrijven is dus anders. Wat ze ook meegaven, was dat ze eigenaarschap nodig hebben en dat het nodig is dat daar binnen het bedrijf het debat over wordt gevoerd. Met deze aanpak – dat zien we ook met dit draagvlak vanuit het bedrijfsleven – heb ik wel de hoop dat men dat eigenaarschap krijgt. Men moet hierover rapporteren aan de SER. Dat zal ook tot het publieke debat leiden. De SER zal een format ontwikkelen voor die rapportage. Ze zijn nu bezig met het voorbereiden van de pilot. Dan gaan ze toetsen, in overleg met de deelnemende bedrijven, of het werkt om zo te rapporteren, of het behulpzaam is en of nog aanpassingen nodig en wenselijk zijn. Gegevens komen beschikbaar op bedrijfsniveau. We weten straks dus per bedrijf waar men stopt, wat het ambitieuze streefcijfer is en hoe men daaraan werkt. Bedrijven kunnen dus ook onderling vergelijken. Men gaat dus ook zien op de werkvloer «hé, dat is dus een vergelijkbaar bedrijf, waarom kan het daar sneller dan bij ons en waarom is daar het streefcijfer ambitieuzer?», juist ook om dat eigenaarschap te bevorderen. Men kan zich ook echt vergelijken met andere bedrijven in de sector. Ook andere stakeholders kunnen dat. De ondernemingsraad kan dat en de aandeelhouders kunnen dat. We zullen natuurlijk ook uw Kamer daarover gaan rapporteren. Ik heb eerder – ik heb het geloof ik één keer gedaan – zelf een lijstje gepubliceerd van bedrijven waar het echt niet opschiet qua streefcijfers en ik heb gemerkt dat dat effect had, dat dat inderdaad ook tot debat in die bedrijven leidde. Dus ook dat gaan we doen. Mevrouw Van den Hul vroeg of dit tot meer transparantie leidt. Ja, dit gaat tot heel grote transparantie leiden, want we weten straks van al die bedrijven wat de streefcijfers zijn, wat men doet, hoe het precies gaat en wat men aan beleid daarachter heeft. De SER gaat bedrijven ook helpen om dat goed aan te leveren, maar zal ook bijvoorbeeld beleid daaromheen gaan formuleren. Die zal dialoogsessies gaan organiseren, zodat bedrijven gewoon kunnen leren van de aanpak. We krijgen dus weer een jaarlijks monitoringbeeld dat de Minister van Emancipatie aan de Kamer zal aanbieden. We proberen de administratieve lasten daarvan – dat zei de heer Dekker ook al – zo beperkt mogelijk te houden. Nogmaals, voor alle helderheid: daar zitten geen sanctiemechanismes achter, maar het publieke debat, de transparantie, zal hier tot het nodige effect leiden. Voorzitter. Dan toch nog even specifiek op het punt – de heer Van Kent vroeg daar terecht naar – van de motie van de heer Jasper van Dijk en de heer Van Weyenberg. Ik weet dat dat voor de SP heel belangrijk is, maar ik vind het zelf ook heel belangrijk dat we dit nu niet alleen voor de top doen, maar dat we veel breder kijken naar de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. En we moeten niet alleen kijken naar vrouwen aan de top, maar ook naar vrouwen met kleinere banen die soms ook minder betalen. Het moet over het geheel van de arbeidsmarktpositie gaan. U heeft daar terecht in dit debat een punt van gemaakt. Dit kabinet heeft daar natuurlijk al een aantal stappen in gezet. Ik noemde al de verlofregelingen maar ook het fiscaal aantrekkelijker maken van meer uren werken. Als je meer uren gaat werken, mag je dat ook in je portemonnee terugzien. Ik heb zelf met de collega van Sociale Zaken en de collega van Financiën het ibo deeltijdwerk uitgevoerd. Op basis van dat onderzoek hebben we een aantal scenario's voor kindvoorzieningen neergelegd, waarvan ik had gehoopt dat we daar verder mee waren gekomen. Dat zeg ik heel eerlijk. Ik had het mooi gevonden als wij daar als kabinet nog een

besluit over hadden kunnen nemen, maar ik heb goede hoop dat er straks meerderheden te vinden zijn voor een beter toegankelijke, bredere kindvoorziening. Persoonlijk zou ik zeggen: maak er een gratis voorziening van voor iedereen. Maar dat is een persoonlijke opvatting. Je ziet wel dat er een discussie gaande is in de zin van: betere kinderopvangvoorzieningen zijn niet alleen beter voor de kinderen maar gaan ons ook helpen om de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te versterken. Daarnaast is er nog werk te doen op het gebied van de commissie-Borstlap. Daar heeft u groot gelijk in.

Daarnaast werk ik specifiek met de collega van Sociale Zaken aan een aantal programma's voor vrouwen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, omdat ik vind dat wij daar extra stappen in moeten zetten. Dat zijn programma's als Vakkundig aan het werk, Economische veerkracht van vrouwen en Educatie voor Vrouwen met Ambitie. Dat gaat ook over de positie van alleenstaande moeders. Ik geloof dat mevrouw Özütok daarnaar vroeg. Ik heb samen met collega Koolmees met Single SuperMom gesproken. Er wordt binnen de VNG in het bestuurlijk overleg met de Minister van Sociale Zaken gesproken over de vraag hoe wij gezamenlijk, Rijk en gemeenten, de positie van alleenstaande moeders verder kunnen versterken, want dat zijn vaak vrouwen met een zwakke positie op de arbeidsmarkt, voor wie het niet eenvoudig is. Dat doen wij bijvoorbeeld door de informatiepositie bij gemeenten te versterken. Wij hebben echt het gevoel dat Rijk en gemeenten hier samen in moeten optrekken. In die zin zijn we echt met uw motie aan de slag gegaan. Ik vond de motie van de heren Van Dijk en Van Weyenberg zo mooi omdat die aandacht vraagt voor het bredere perspectief en vraagt: versterk stap voor stap op alle fronten de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Daar is alle aandacht voor, maar daar is ook nog werk te doen. Daar heeft u helemaal gelijk in.

Mevrouw Özütok (GroenLinks):

Ik heb toch een vraag over het punt waar de Minister het over heeft. Ik ben blij dat Rijk en gemeenten kijken wat ze kunnen doen om versnippering te voorkomen en wat gericht aan de slag te gaan met het verbeteren van de positie van alleenstaande moeders. Dat is een kwetsbare groep, zoals de Minister net benoemde, maar die informatiepositie is een druppel op de gloeiende plaat. Daarnaast is er echt een plan van aanpak nodig waarin die versnippering wordt tegengegaan en er regie komt om economische zelfstandigheid en inkomensverbetering voor deze kwetsbare groep te bereiken. Ik ben benieuwd of de Minister wil werken aan regievoering en een plan van aanpak op dit gebied.

Minister Van Engelshoven:

Het goede nieuws is dat we deze kabinetsperiode aanzienlijke stappen hebben gezet om meer vrouwen economisch zelfstandig te maken. We zijn gegroeid van 50% naar 53%; dat ligt een beetje aan hoe je de cijfers bekijkt, maar daar worden wel stappen in gezet.

Dan de vraag van mevrouw Özütok over het plan van aanpak. Het ingewikkelde is dat juist de groep alleenstaande moeders vaak een heel diverse groep is. Dit vraagt allemaal om een aanpak op heel veel fronten. Het is een kwestie van: hoe zit het met inkomens aan de onderkant, met de kinderopvangvoorzieningen en de toegankelijkheid daarvan, met de toegankelijkheid van sociale voorzieningen, met de combinatie kinderopvang-studie? Er spelen zo veel factoren een rol. Die aanpak zit in het emancipatiebeleid en als coördinerend Minister voor emancipatie werk ik samen met veel van de collega's in het kabinet. Er is dus op veel fronten werk te doen.

De voorzitter:

Heel kort, want dit onderwerp gaat eigenlijk een beetje buiten wat we hier vandaag bespreken. Dus heel kort.

Mevrouw **Özütok** (GroenLinks):

We hebben het over het systeem dat we eigenlijk willen. Het is belangrijk dat het systeem beter gaat werken. Daarom is het wetsvoorstel ook hier. Het gaat specifiek over deze groep. Het is een diverse groep. Maar door specifiek te kijken naar wat daarvoor nodig is, kunnen we ook heel veel leren van ons systeem om dat te verbeteren. Ik denk dat dat belangrijk is. Vandaar dat ik heel erg geïnteresseerd ben in de regievoering, ook om belemmeringen op tafel te krijgen waar we verbetering in kunnen brengen. Vandaar dat ik op die regievoering hamer.

Minister **Van Engelshoven**:

Dat ben ik met u eens, maar volgens mij voeren we dat debat ieder jaar rondom de emancipatiebrief. We kunnen dat hier nog een keer overdoen, maar volgens mij hebben we het vandaag heel specifiek over een wetsvoorstel. Ik begrijp uw urgentie, maar volgens mij hebben we nog niet zo heel lang geleden een hele dag daarover gedebatteerd. Het volgende is natuurlijk een van de aanbevelingen van de SER, dus het is goed om daar nog even op terug te komen. Het gaat niet alleen over de private sector, maar het gaat ook over de publieke en de semipublieke sector. Ook daar zijn we mee aan de slag gegaan. Het rapport van de commissie-Vinkenburg, dat ik u heb toegezonden, laat zien: publieke en semipublieke sector, dat is ook nog wel een wereld van verschil en daar is ook nog wel een wereld te winnen. Dat advies ligt er. Wij blijven werken aan de verdere uitwerking daarvan. Het is aan het volgende kabinet om u zo snel mogelijk daarover een standpunt te sturen. Alle departementen blijven wel gezamenlijk werken aan het zo concreet mogelijk maken daarvan. Dan zal het nieuwe kabinet, hoop ik, zo snel mogelijk daar een standpunt over innemen. Ook daar zien we dat je moet kunnen sturen op cijfers. Het is goed dat de commissie-Vinkenburg dat nog een keer heeft bevestigd. We gaan ook daar kijken wat we met die aanpak kunnen doen. Voorzitter, tot slot nog een aantal losse vragen die zijn gesteld. De heer Van Kent vroeg: kun je nou in de aanbestedingen die je als overheid doet geen rekening houden met hoe bedrijven omgaan met de positie van vrouwen en met deeltijdwerk? Dat is een hele goede en terechte vraag. Vaak kun je door de inkoopkracht van de overheid heel veel maatschappelijke doelstellingen bereiken. Dat doen we wel vaker zo. Om die reden ben ik ook met de relevante ambtsgenoten van een aantal ministeries aan het verkennen hoever we de grens van het maatschappelijk verantwoord inkopen kunnen oprekken, ook binnen de bestaande Europese regels, en welke maatschappelijke doelstellingen we wel daarbinnen kunnen vatten en welke niet. Dit is wel van die breekijzers die je vaak kunt benutten. De overheid heeft jaarlijks voor 73 miljard euro aan inkoopmacht. Daar kun je wel wat mee verzetten. We zijn dit aan het verkennen en komen daar zo snel mogelijk bij de Kamer op terug.

Mevrouw Van den Hul had nog een vraag over...

De **voorzitter**:

Meneer Van Kent heeft hier een vraag over.

De heer **Van Kent** (SP):

Blij dat dit bekeken gaat worden. Zou daarbij ook specifiek gekeken kunnen worden naar de mogelijkheid van een percentage voltijdsfuncties bij die aanbestedingen? Ik weet dat het misschien ingewikkeld is, maar bij een verkenning en bij een onderzoek kan natuurlijk heel erg veel. Ik weet bijvoorbeeld dat er in de thuiszorg wel wensen zijn van mensen om voltijd te werken, maar dat het ook een verdienmodel is voor sommige werkgevers om dat juist niet te doen. Zou ook specifiek gekeken kunnen

worden naar het aantal voltijdsfuncties die gepaard gaan met de inkoop die door de overheid plaatsvindt?

Minister Van Engelshoven:

Mag ik dat iets nuanceren? U heeft het over voltijdsfuncties. Een voltijdsfunctie moet niet altijd de heilige graal zijn waar je naar streeft. Volgens mij gaat het vooral om functies van voldoende omvang om economisch en financieel op eigen benen te staan. Volgens mij moet dat het doel zijn, want het is natuurlijk prima als mensen ervoor kiezen om 32 uur te werken. In die zin wil ik enigszins nuanceren dat het altijd voltijd moet zijn. Ik vind het wel relevant dat je mensen de kans biedt op een baan van voldoende omvang om economisch en financieel op eigen benen te staan.

De heer Van Kent (SP):

Zeer eens. Dat is ook in lijn met de tekst van de motie. Sorry, niet van een motie die er nu al ligt, maar van de eerder ingediende en aangenomen motie om bij de inkoop vanuit de overheid te kijken naar een fatsoenlijke omvang en naar meer en zekere banen. Zeker in de zorg zijn heel veel vrouwen er enorm bij gebaat als we daar met elkaar scherper op zijn.

Minister Van Engelshoven:

Ja, dat gaan we op die manier bekijken. Daar komen we zo snel mogelijk op terug bij de Kamer. Dat zal dan een bredere zijn, een verkenning welke maatschappelijke doelstellingen je via die inkoopmacht dichterbij kunt brengen.

Mevrouw Van den Hul had nog een vraag over het quotum en de women on company boards directive. De brexit heeft niks veranderd aan de blokkerende minderheid. Die blijft daarmee in stand. Daar maakt Nederland onderdeel van uit, niet omdat wij oneens zijn met de doelstelling, maar wel omdat wij zeggen: dat moeten wij via nationale wetgeving kunnen doen. Die positie hebben we overigens op verzoek van de Kamer. Daar is niks aan veranderd.

Dan nog de vraag van de heer El Yassini: gaat deze wet er nu niet toe leiden dat er vooral vrouwen uit het buitenland worden benoemd? Ik hoop en verwacht van niet. Overigens is deze vraag voor vrouwen niet anders dan voor mannen. Van de nieuwe mannelijke commissarissen kwam ook een meerderheid, 57%, uit het buitenland. Het ligt voor mannen en vrouwen dus niet wezenlijk anders. Ik zou toch niet tegen bedrijven willen zeggen: u mag niet buiten de grenzen kijken. Dat zou denk ik niet heel erg... Maar dit is voor mannen en vrouwen niet wezenlijk anders.

De voorzitter:

Voordat u verdergaat, heeft de heer El Yassini een vraag.

De heer El Yassini (VVD):

Het klopt inderdaad: van de nieuwe mannelijke commissarissen die zijn benoemd, komt 57% uit het buitenland. Maar als je naar de totale cijfers kijkt, dan zie je wel een verschuiving. Van de vrouwelijke commissarissen komt boven de 50% uit het buitenland en van de mannen 39%, dus daar zit wel een verschil in. Als VVD zijn we tegen het quotum. Daar hebben we ook alle debatten over gevoerd, maar het gaat het waarschijnlijk halen in de Tweede Kamer en ook in de Eerste Kamer. Ik vind het belangrijk dat het kabinet er dan ook oog voor houdt dat we niet vervallen in de situatie dat buitenlandse vrouwen als commissarissen in Nederland worden binnengehaald, vooral omdat de Nederlandse vrouw eindelijk de kans krijgt om door te breken en het aflegt tegen de concurrent uit India die bijvoorbeeld wel al in een raad van commissarissen heeft gezeten en al werkervaring heeft, of uit de VS. Laten we daar wezenlijk rekening mee houden en niet na vijf jaar gaan evalueren om erachter te komen dat van de 54 vrouwen die benoemd moeten worden zodat we op die 33%

uitkomen, het overgrote deel uit het buitenland komt en de Nederlandse vrouw er eigenlijk helemaal niets mee is opgeschoten. Dat is eigenlijk een soort voorwaarschuwing aan het kabinet: wees daar niet blind voor.

Minister Van Engelshoven:

Nogmaals, dit ligt ten principale niet anders voor mannen dan voor vrouwen. Ook van de nieuwe mannelijke commissarissen kwamen er een hoop uit het buitenland. Ik mag toch juist van de heer El Yassini verwachten dat hij niet zegt dat bedrijven hun ogen moeten sluiten voor talent uit het buitenland. Dat zou ik helemaal gek vinden. De bedrijven waar we het over hebben, zijn bijna per definitie internationaal georiënteerd. Ik hoop dat bedrijven oog zullen hebben voor talenten dichtbij, maar ik vind niet dat hun oog moet ophouden bij de grens.

De heer El Yassini (VVD):

Dan wil ik de Minister bedanken voor de beantwoording. Ik denk dat we niet zo gek ver van elkaar zitten. Ik geef alleen een voorwaarschuwing. Het zou zonde zijn als we na vijf jaar terugkomen, ons achter de oren krabben en denken: hm, misschien hadden we daar toch een paar stapjes extra kunnen zetten. Maar ik leg het bij het kabinet. Het is in ieder geval een wetsvoorstel van het kabinet. Ik hoop dat ze daar in ieder geval in de komende jaren rekening mee houden, maar we agreee to disagree op dit kleine punt. Prima.

Minister Van Engelshoven:

Volgens mij is het, ook als dit wetsvoorstel er ligt, niet de verantwoordelijkheid van het kabinet om te kijken hoe groot bedrijven de pool maken waaruit zij rekruteren. Ik vind het vrij gezond als je een hele brede blik hebt. Mijn vraag is waarin u hier specifiek de verantwoordelijkheid van het kabinet ziet.

De heer El Yassini (VVD):

Dit is dus wat ik aangeef. Van mij hoeft het juist niet, omdat je niet moet kijken naar wie waarvandaan komt. Maar ik hoor heel veel argumenten, ook van deze Minister voor emancipatie, over de Nederlandse vrouw, de positie van de Nederlandse vrouw en de werksituatie van de Nederlandse vrouw. Ik hoor haar heel vaak over de Nederlandse vrouw. Het enige wat ik zeg, is: als de Minister met beargumentering daar vaak op terugkomt, houd dan ook rekening met die Nederlandse vrouw op het moment dat dit wetsvoorstel wordt aangenomen en er vervolgstappen worden gezet, zodat we niet hier met zijn allen heel enthousiast zijn over de emancipatie van de Nederlandse vrouw in topposities en later bij evaluatie erachter komen dat het vooral expats uit India zijn geweest die die plekken hebben overgenomen. Dat is het enige wat ik zeg, maar ik laat dat verder bij de Minister.

Minister Van Engelshoven:

Voor alle bedrijven ligt er een prachtige database – daar was u misschien ook niet zo'n voorstander van – met allemaal vrouwen die in Nederland klaar zijn om benoemd te worden. Dat ligt klaar. Voorzitter, dan nog twee hele korte punten. De heer Beertema vraagt: is er geen contradictie van dit beleid met de geslachtsregistratie op onder andere de ID-kaart? In algemene zin voeren wij beleid om geslachtsregistraties waar mogelijk te beperken. Het registreren van geslacht is soms nodig, maar heel vaak ook niet. We hebben ook gemerkt dat het heel vaak onnodig gebeurt. Bij dit wetsvoorstel is het wel nodig, omdat we hiermee een maatschappelijk doel dienen. Zo kijken we er ook naar. Als het niet nodig is, moet je het niet doen. En daar waar het nodig is om een gewenst maatschappelijk doel te bereiken, doen we het wel. Ik zie daar geen contradictie in. We hebben als kabinet steeds gezegd: waar het niet nodig

is, hoeft u het niet te doen, en bijvoorbeeld op de ID-kaart is het niet nodig, hoeft u het niet te doen.

De heer **Beertema** (PVV):

Dat begrijp ik, maar in het verlengde daarvan ligt de vraag of dit vrouwenquotum nu het eindpunt is. Of volgt er nog een verfijnder model waarin vrouwen ook weer worden onderverdeeld in kleur, in seksuele voorkeur? Gaat het dan ook nog om biseksuele vrouwen, lesbische vrouwen, heteroseksuele vrouwen, ook weer van kleur? Kunnen we zo'n model verwachten en als dat niet zo is, waarom dan niet?

Nog een ding als het gaat over een afspiegeling van de maatschappij en zo. Er is maar één groep die niet slechts óndervertegenwoordigd is, maar die zelfs compleet afwezig is in al die toppen, zeker van de publieke en de semipublieke sector, en dat zijn PVV'ers. Nul burgemeesters, nul commissarissen van de Koning, maar wel de tweede partij van het land. Komt daar ook een quotum voor? Is daar ook nog iets voor te zeggen?

Minister **Van Engelshoven**:

U heeft gezien dat dat laatste wordt meegenomen in het rapport-Vinkenburg: hoe gaat het met de diversiteit daar? Daar heb ik u nog een standpunt over aangekondigd. Wij zeggen dat diversiteit in den brede goed is. Het SER-advies zegt daar ook breder over: het gaat niet alleen over man-vrouw, het gaat ook over culturele diversiteit. Maar dit is op dit moment. We hebben niet voor niks aan de SER gevraagd: wat zijn de stappen waar nu breed draagvlak voor is? Laten we die nu zetten en laten we die nu eerst oppakken. Dat heeft de Kamer ons in een motie ook gevraagd, en daar werken we nu aan. Is er daarnaast nog meer te doen op het gebied van diversiteit? Ik geloof het wel, maar dit zijn de stappen die we nu gaan zetten. Er ligt dus een SER-advies, waarvan de Kamer het kabinet gevraagd heeft om dat in z'n geheel uit te voeren. Het wetsvoorstel dat nu voorligt, is daar een onderdeel van.

De heer **Beertema** (PVV):

Het gaat om het draagvlak, begrijp ik, ook bij de Minister. Ik constateer dat de Minister constateert dat er geen draagvlak is voor PVV'ers in hogere functies in het bedrijfsleven, maar zeker in de publieke en de semipublieke sector. Daar is geen draagvlak voor.

Minister **Van Engelshoven**:

Dat is niet wat ik gezegd heb. Ik heb gezegd dat wij het rapport van de SER, waar draagvlak voor is, nu uitvoeren. Onderdeel daarvan is diversiteit in de publieke en semipublieke sector. Daarover ligt een rapport-Vinkenburg voor en daar komt nog een kabinetsstandpunt over. Dan ben ik klaar met de beantwoording.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Ik kijk even naar de leden of er nog vragen zijn blijven liggen. Zo niet, dan kunnen we door naar de tweede termijn van de kant van de Kamer.

Ik kijk als eerste naar mevrouw Geluk-Poortvliet. Aan u het woord.

Mevrouw **Geluk-Poortvliet** (CDA):

Ik dank beide Ministers voor de beantwoording. Ik vond het een heel boeiend debat. Het rapport van kaft tot kaft overnemen, zou ik haast zeggen, was de bedoeling, ook van mijn motie. Daar kun je nog wel een paar dingen over vinden, maar die schriftelijke vragen heb ik al gesteld. Dat gaat dan een beetje over 30% of een derde, maar dat is dan de marge waarop de Minister duidelijk antwoord heeft gegeven. Dus ik dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank. Mevrouw Bergkamp.

Mevrouw **Bergkamp** (D66):

Dank u wel, voorzitter. Dank aan beide bewindspersonen voor hun beantwoording en voor het wetsvoorstel. Ook een speciaal dankwoord aan de SER, in het bijzonder aan mevrouw Mariëtte Hamer, die zich enorm heeft ingespannen, maar zeker ook aan de heer Hans de Boer en alle maatschappelijke organisaties die zich hiervoor hebben ingezet. Zonder hen hadden we hier denk ik niet gezeten om dit wetsvoorstel te behandelen.

Voorzitter. Ik zei het al in mijn bijdrage: ik vind het belangrijk dat jonge meisjes op school en jonge vrouwen die studeren, weten dat ze alles in het leven kunnen bereiken. Maar ik vind het nog belangrijker dat ze het niet alleen weten, maar ook geloven omdat ze het zien. Daarom zal mijn fractie dit wetsvoorstel ook omarmen. Wij gaan het vervolg zien in de uitvoering, maar wij hopen dat we hiermee echt een drempel kunnen overgaan en dat we dat glazen plafond aan gruzelementen kunnen slaan, waardoor er voor veel meer vrouwen ruimte ontstaat – want die zijn er. Hopelijk kunnen we zo die talenten naar de top activeren.

Voorzitter. Tot slot heb ik een motie, omdat ik vind dat de publieke en de semipublieke sector een voorbeeldfunctie hebben.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de top van de publieke en semipublieke sector;

constaterende dat de adviesgroep-Vinkenburg een aantal aanbevelingen doet om hier verandering in aan te brengen;

overwegende dat een meer evenredige verdeling bijdraagt aan kansengelijkheid;

van mening dat de publieke en semipublieke sector het goede voorbeeld dienen te geven als het aankomt op de vertegenwoordiging van vrouwen in de top;

verzoekt de regering voor 1 juni 2021 de aanbevelingen van de adviesgroep, zoals een streefcijferregeling, verder uit te werken zodat een volgend kabinet hier uitvoering aan kan geven,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Bergkamp, Özütok en Van den Hul. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund. Zij krijgt nr. 10 (35 628).

Mevrouw **Bergkamp** (D66):

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank. De heer Beertema.

De heer **Beertema** (PVV):

Voorzitter, ook mijn dank aan de Ministers voor hun uitgebreide beantwoording.

We zijn en blijven het fundamenteel oneens over deze wet. Wij vinden het onbegrijpelijk dat deze wet aan een meerderheid wordt geholpen door een rechtse partij als het CDA, die de eigen visie en de eigen ziel zelfs verkoopt omwille van het dichtgetimmerde regeerakkoord, waarin het diversiteitsfanatisme van deze Minister kennelijk onontkoombaar is. Je moet het maar durven om als staat, als overheid, zo diep in te grijpen in het personeelsbeleid van nv's en bv's, van het particuliere bedrijfsleven. Bovendien maak je zo een uitzondering op artikel 1 van de Grondwet door bepaalde burgers een voorkeursstatus te geven boven andere burgers. Alle dieren zijn gelijk, maar sommige dieren zijn gelijkler dan andere, zoals George Orwell al schreef.

De linkse partijen, traditioneel de partijen van verheffing en emancipatie, treft ook blaam. Zij corrumperen met hun steun aan deze wet het fundament van vrouwenemancipatie. Ooit ging het hun dappere voorgangers om fundamentele zaken als het recht op arbeid, het recht op zelfbeschikking en het kiesrecht voor alle vrouwen. Nu strijden ze voor een voorkeursbehandeling van veelal blanke, geprivilegieerde en hoogopgeleide vrouwen die, zonder de opofferings die mannen zich moeten getroosten, een gratis ticket willen naar de absolute top van de wetenschap en het bedrijfsleven. Zij strijden voor het old girls network. Het is een travestie van wat vrouwenemancipatie ooit was. Het is cliëntelisme. Praat dat maar eens goed. Daar houd ik het even bij, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dank u wel.

De heer **Beertema** (PVV):

Om iedereen een plezier te doen.

De **voorzitter**:

Mevrouw Van den Hul.

Mevrouw **Van den Hul** (PvdA):

Dank, voorzitter. Emancipatie wordt de laatste tijd in Nederland vaak weggezet als iets van links. Wat ik mooi vind aan het debat van vandaag, is dat nog maar weer eens is onderschreven dat emancipatie iets is van ons allemaal. Emancipatie is niet links of rechts. Emancipatie gaat niet alleen over mannen en vrouwen. Emancipatie gaat over gelijke kansen en dat is heel fundamenteel in een rechtsstaat als Nederland.

We hebben gisteren – het ging er net al even over in mijn afwezigheid – de hele dag gesproken over de rechtsstaat onder het prachtige plafond van de Ridderzaal. We hebben het de hele dag gehad over gelijke kansen, die eigenlijk het fundament zijn onder onze rechtsstaat en die worden samengevat in artikel 1. In tegenstelling tot de voorgaande spreker ben ik van mening dat het juist een verplichting is van het gelijkheidsbeginsel, dat vervolgens ook is uitgewerkt in de Algemene wet gelijke behandeling, en dat het soms nodig is om ongelijk beleid te voeren om gelijkheid te bevorderen. Daar hebben we in Nederland een rijke geschiedenis van. Ik denk dat deze wet daar een voorbeeld van is.

Ben ik blij dat deze wet er nu komt? Uiteindelijk is dat een gemixt antwoord. Volgens mij gaven beide Ministers dat ook aan. Ik ben heel verdrietig dat het nodig is en dat niet meer bedrijven zeggen: ja natuurlijk, diversiteit, niet omdat het moet maar omdat het werkt. Want daar ben ik persoonlijk van overtuigd. Ik hoop dat deze wet gaat helpen om een extra zetje te geven aan bedrijven die die intrinsieke motivatie nog niet hebben,

zodat ook wij aan de juiste kant van de lijstjes terechtkomen in plaats van dat we aan de onderkant blijven bungelen.

Ik ben op één punt nog niet gerustgesteld en dat zal de Minister misschien niet verbazen, gezien de wisseling die wij daarover hadden in een kort interruptiedebatje. Dat gaat over de streefcijfers. Ik ben het niet met de Minister eens dat een minimum tegelijkertijd een gemakkelijk en lui maximum zal worden, om het maar even zo te parafraseren. Gezien onder andere de Duitse ervaring, denk ik dat het toch goed is om wel een minimum te stellen. Daarom dien ik de volgende motie in.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat het streefcijfer voor de 5.000 vennootschappen door bedrijven zelf mag worden vastgesteld;

overwegende dat de commissie-Vinkenburg opmerkt dat buitenlandse ervaringen hebben geleerd dat bedrijven hier geen ambitieus beleid doorvoeren maar juist het streefcijfer op 0 houden;

verzoekt de regering een minimum te stellen voor het streefcijfer om te voorkomen dat het streefcijfer geen effect zal hebben,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door de leden Van den Hul en Özütok. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.
Zij krijgt nr. 11 (35 628).

Mevrouw **Van den Hul** (PvdA):

Ik wilde afrondend nog het volgende zeggen. Ik zei het al in mijn eigen spreektekst, maar ik wil nog een keer de SER van harte bedanken voor zijn waardevolle inzet om hier ook de polder achter te mobiliseren, maar vooral ook al die maatschappelijke organisaties en onderzoekers die hier al heel lang hard voor hebben gewerkt. Zij verdienen echt alle lof daarvoor.

Dank u wel, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Het woord is aan de heer Van Kent.

De heer **Van Kent** (SP):

Dank, voorzitter. In een aantal gevallen is het natuurlijk een vrijwillige keuze om in deeltijd te werken, in een aantal gevallen is het een onbewuste keuze die gestuurd wordt door de omstandigheden en soms is het een gedwongen keuze. Uit eigen ervaring, maar ook uit de ervaring van een kapster die ik in verband met de Tozo-regeling en de corona-aanpak sprak, weet ik dat de eerste periode nadat je een kind hebt gekregen, heel erg cruciaal is. Deze kapster vertelde mij dat haar man na drie dagen weer moest gaan werken en dat haar verlof toen begon. In de verlofperiode herkende zij precies de huiltjes van haar baby en bouwde zij een routine op met het naar bed brengen en al dat soort zaken. Zij had dat zich eigen gemaakt, maar haar man werkte voltijds en stond letterlijk op een veel grotere afstand tot hun kind. Daar begint wat onze analyse

betreft al een deel van de cultuur en van de gewoonte zoals die in Nederland zijn gegroeid. Daarom is het van cruciaal belang dat het partnerverlof, het samen voor het kind zorgen zeker voor de eerste periode – daarna ook, maar zeker voor de eerste periode – op een goede manier mogelijk wordt gemaakt. Er heeft een uitbreiding plaatsgevonden naar vijf dagen. Denk ook aan een partnerverlof met een loondoorbetaling van 70%. Voor iemand die 100% van zijn loon nodig heeft voor zijn vaste lasten en kosten, is 70% te weinig. Dat maakt dat het een regeling is die voor een beperkte groep aantrekkelijk is en voor een andere groep gewoon onbereikbaar is. Daarom pleit ik ervoor om het partnerverlof uit te breiden naar twaalf weken en een volledige loondoorbetaling, zodat het voor iedereen toegankelijk is. Daarom de volgende motie.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat voor een eerlijke verdeling van zorgtaken partnerverlof erg belangrijk is;

verzoekt de regering het aanvullend partnerverlof uit te breiden naar twaalf weken met recht op volledige doorbetaling van het loon,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Van Kent. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 12 (35 628).

De heer Van Kent (SP):

Voorzitter. Als deze motie volledige steun krijgt, zijn we er natuurlijk nog lang niet. De Minister gaf in de beantwoording al aan dat er een behoorlijke achterstand is en dat er zaken geregeld moeten worden, zeker als het gaat om de positie op de arbeidsmarkt. Denk aan schijnzelfstandigheid, mensen met nulurencontracten en rechteloze flexcontracten. Denk ook aan de kinderopvang. Er zijn voornemens en er zijn zaken aangekondigd, maar die zijn nog niet geregeld. Daarom doe ik nadrukkelijk de oproep om niet alleen te kijken naar vrouwen in de top. Dat is belangrijk en dat moeten we regelen – we zijn voor deze wet en gaan voorstemmen – maar ik doe de oproep om deze zaken in de nabije toekomst echt goed te regelen met elkaar. Als het om de volledig collectief gefinancierde kinderopvang gaat, waar de Minister een persoonlijke opmerking over maakte, vindt deze Minister de SP aan haar zijde.

De voorzitter:

De heer El Yassini heeft een vraag aan u.

De heer El Yassini (VVD):

Ja, dat klopt. Dit heeft ook te maken met de status van het kabinet. Ik ben benieuwd hoe de heer Van Kent kijkt naar het feit dat dit kabinet demissionair is, maar dat de motie oproept om met nieuw beleid te komen. Hoe rijmt hij dat met elkaar, vijf weken voor de verkiezingen, terwijl we in een nieuwe samenstelling met een nieuwe Kamer en nieuwe verhoudingen dit

soort punten straks aan de formatietafel gaan bespreken? Hoe ziet de heer Van Kent dat?

De heer **Van Kent** (SP):

Volgens mij kan de Kamer bepalen wat controversieel is en wat niet. Er is bepaald dat deze wet niet controversieel is. Wat ons betreft hoort bij deze wet, bij dit belangrijke debat dat we met elkaar voeren over vrouwen aan de top ook dat we aandacht hebben voor het fundamentele begin, waarin het verschil ontstaat, namelijk vlak na de geboorte. In die zin is de SP-fractie geneigd om het kabinet ruimte te geven om deze motie uit te voeren. Ik kan mij zo voorstellen dat de verdere financiële onderbouwing en de wetgeving die erbij hoort in een volgende kabinetsperiode plaatsvinden, na de verkiezingen, simpelweg omdat het verkiezingsreces op zeer korte termijn is. Maar dat neemt niet weg dat wij als Kamer missionair zijn en een uitspraak kunnen doen.

De heer **El Yassini** (VVD):

Tot slot. De heer Van Kent heeft natuurlijk helemaal gelijk dat de Kamer niet demissionair is. Maar als ik het goed heb begrepen, wordt in de motie van de heer Van Kent geen uitspraak gedaan door de Kamer over wat we belangrijk vinden in de huidige samenstelling. De motie roept het kabinet daadwerkelijk op om met nieuw beleid te komen. Ik begrijp dat de heer Van Kent zegt: als Kamer zijn we niet demissionair. Maar het kabinet is dat wel. Dus nogmaals: is het niet verstandiger om dit juist onderdeel te laten zijn van de verkiezingen? Is het niet verstandiger om daar straks aan de formatietafel, als dit in de formatie wordt afgesproken voor in het nieuwe regeerakkoord, met welke partij dan ook, nieuw beleid over te maken voor het nieuwe kabinet en om nu het demissionaire kabinet te laten voor wat het is?

De **voorzitter**:

De heer Van Kent, kort, tot slot.

De heer **Van Kent** (SP):

Volgens mij is iedere motie een uitspraak van de Kamer. Ook deze motie is dat. Deze motie verzoekt de regering om het partnerverlof uit te breiden. De uitwerking daarvan en de behandeling van de wijziging die daar aan ten grondslag voor zal moeten liggen, zullen inderdaad na de verkiezingen zijn. Als het kabinet zo voortvarend is dat we de uitwerking van deze motie plus een wijziging deze week nog krijgen, dan kan de VVD aangeven dat ze het controversieel wil verklaren. Maar wat ons betreft doet de Kamer deze uitspraak. We hebben geen dag te verliezen, zou ik willen zeggen, zodat er direct na de verkiezingen aan de slag gegaan kan worden met de uitvoering daarvan.

De **voorzitter**:

Mevrouw Bergkamp heeft een vraag.

Mevrouw **Bergkamp** (D66):

Ik wil het betoog van de heer El Yassini toch wel een beetje ondersteunen. Ik kan me wel voorstellen dat de SP een Kameruitspraak doet. We krijgen nu heel veel van die spreekt-uitmoties. Daar kan ik me iets meer bij voorstellen dan nu nieuw beleid vragen. Het kabinet gaat uitvoeren wat het al heeft afgesproken, maar nieuw beleid vragen aan een demissionair kabinet is toch een wat lastige. Misschien wilt u overwegen om de motie aan te passen en er een soort spreekt-uitmotie van te maken. Dat wil ik alleen maar even meegeven ter overweging.

De heer **Van Kent** (SP):

Ik ben bereid alles in overweging te nemen. Begrijp ik het goed dat D66 die motie dan ook wil steunen? Even serieus, als wij als Kamer nu uitspreken dat wij vinden dat dit moet gebeuren, staat dat volgens mij formeel gelijk aan het verzoeken van de regering om dit in gang te zetten. Als wij die uitspraak doen, betekent dit dat deze Kamer dat vindt en dat we zo snel mogelijk, in dit geval dus waarschijnlijk na de verkiezingen, tot uitvoering overgaan. De vraag is of D66 dan ook steunt dat het partnerverlof naar twaalf weken moet, en dat dit gepaard moet gaan van het recht op volledige loondoorbetaling.

Mevrouw **Bergkamp** (D66):

Omdat dit een nieuw onderwerp is, zal ik dat binnen mijn fractie met de woordvoerder SZW moeten bespreken. Over het algemeen, eigenlijk bijna altijd, steunen wij nooit moties die ongedekt zijn, want dat is gratis geld en een belofte, en daar houden we gewoon niet zo van. Maar ik wil zeker serieus kijken naar het voorstel, eventueel ook wat suggesties doen en bekijken of er in ieder geval passie en intentie in de motie zitten, zonder dat we in de laatste week voor het verkiezingsreces opeens de hele wereld beloven zonder dat er enige dekking is of dat we het demissionaire kabinet een opdracht meegeven. Want daar hou ik gewoon niet zo van. Maar als u bereid bent om ons te laten meedenken, komen we er wellicht uit.

De **voorzitter**:

De heer Van Kent, kort.

De heer **Van Kent** (SP):

Ik ben nooit te beroerd om mee te denken of mee te kijken. Bij dezen kondig ik aan dat ik de motie aanpas, in die zin dat het dictum wordt «spreekt uit dat...», in plaats van «verzoekt de regering...»

De **voorzitter**:

We gaan straks luisteren naar de beantwoording door de Ministers.

De heer **Van Kent** (SP):

Dat hoeft dan niet meer, hè?

De **voorzitter**:

In dat geval niet, maar misschien kunnen ze er toch nog iets over zeggen na deze verhandeling.

Mevrouw Özütok, tot slot.

Mevrouw **Özütok** (GroenLinks):

Dank u wel, voorzitter. Ik wil beide Ministers van harte danken voor de beantwoording van de vragen en hun reacties op onze inbreng. Voorzitter. De GroenLinksfractie omarmt dit voorstel. We vinden dit echt een heel belangrijke stap. Er is jaren naartoe gewerkt om zo ver te komen. Nu zijn we er. Het is nodig. Het is ook wenselijk als een stap naar gelijkwaardigheid in de emancipatiestrijd.

Als het gaat over emancipatie, hebben we het er ook over gehad dat er op het gebied van de sociaaleconomische situatie van vrouwen, maar ook als het gaat om verlofregelingen en kinderopvang, nog heel veel dingen moeten gebeuren. Maar ik ben hoopvol, juist omdat we nu deze stappen hebben gezet. Ik hoop dat straks, als meer vrouwen vertegenwoordigd zijn in de raden van bestuur aan de top van bedrijven, heel veel jonge vrouwen en meisjes dat voor zichzelf als voorbeeld kunnen nemen zodat zij in hun werkzame leven ook de top kunnen bereiken.

Dank u wel, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dank. Daarmee zijn we aan het einde gekomen van de tweede termijn van de Kamer. De Ministers kunnen direct overgaan tot de beantwoording. Aan hen het woord.

Minister Dekker:

Voorzitter. Volgens mij kan ik volstaan met een advies over de moties.

Mijn collega doet de moties op stukken nrs. 12 en 14.

Ik neem de motie op stuk nr. 13 voor mijn rekening. Het oordeel over die motie is: ontraden. Ik refereer even aan het debatje dat we er zojuist over hadden. Als je vindt dat de wet daarom moet worden veranderd, zou een amendement eerder in de rede hebben gelegen. Wij denken dat de streefcijfers zoals die op dit moment zijn vormgegeven, zouden moeten kunnen gaan werken. Uiteraard is dit een onderdeel dat straks bij de evaluatie terugkomt.

Mevrouw Van den Hul (PvdA):

Ik licht graag nog even toe waarom ik ervoor heb gekozen om dit per motie te doen en niet per amendement. De Minister zegt dat het misschien in de rede had gelegen. Dat heb ik inderdaad overwogen. Omdat ik niet op de stoel van de Minister wilde gaan zitten om te zeggen dat dit het streefcijfer zou moeten zijn, heb ik het geformuleerd als opdracht om ermee aan de slag te gaan. Daarom heb ik ervoor gekozen om een motie in te dienen en geen amendement. Maar ik heb gehoord wat de Minister heeft gezegd. Wij zullen dat inderdaad ook beschouwen bij de evaluatie t.z.t.

De voorzitter:

Oké. De Minister van OCW.

Minister Van Engelshoven:

Voorzitter, dank. Ik kan volstaan met een oordeel over de moties op stukken nrs. 10 en 12.

De motie op stuk nr. 10 vraagt om de uitwerking van het rapport van de commissie-Vinkenburg. Ja, die nemen wij ter hand, zodat een volgend kabinet daar zo snel mogelijk een besluit over kan nemen. Mevrouw Bergkamp is heel ambitieus – zo ken ik haar ook – en wil dat voor 1 juni. Het hele rapport-Vinkenburg is best complexe materie, dus ik vraag u om mij een beetje ruimte te geven. De uitwerking zal nog niet helemaal af zijn voor 1 juni. Ik zie het vooral als een aansporing om te zeggen tegen de mensen die daar nu mee bezig zijn: vol tempo vooruit, zodat een volgend kabinet zo snel mogelijk een besluit kan nemen. Als ik de motie zo mag zien, dan krijgt deze oordeel Kamer.

Dan de motie op stuk nr. 12. Als het na wijziging een spreek-uitmotie wordt, hoef ik daar niet zo veel van te vinden, maar ik wil u toch wel het volgende meegeven. Er wordt nu één ding uitgelicht. We hebben daar goed naar gekeken in het kader van het ibo deeltijd en de scenariostudies die we hebben gemaakt. We hebben gezegd: het is het verstandigst als je kijkt naar het perspectief. Als we ervoor willen zorgen dat minder vrouwen in deeltijd gaan werken en de emancipatie zo goed mogelijk wordt bevorderd, gaat het altijd om een samenspel van regelingen. Dan is het heel moeilijk om te zeggen: je moet vooral dit of dat doen. Het gaat dan om dat pakket. Ik zeg het toch maar voor de zekerheid: uitvoering van uw motie kost een paar centen, dus als u het aan de regering had gevraagd, had ik de motie uiteraard ontraden.

De voorzitter:

Daarmee zijn we aan het einde gekomen van de tweede termijn van de kant van het kabinet. Over deze wet, het amendement en de moties zal donderdag – dat is morgen – worden gestemd.

Ik wil nog heel kort even iets zeggen tegen een van onze collega's, namelijk mevrouw Geluk-Poortvliet. Als het goed is, was dit uw laatste optreden – voor zover je dit een «optreden» mag noemen. Dit was uw laatste bijdrage. Heel veel dank daarvoor. Het zijn rare dagen en het is ook raar om op deze manier afscheid van elkaar te nemen. Normaal doen we dat op een andere manier, maar met het coronaregime gaat het helaas allemaal anders dan we zouden willen. Langs deze weg en op deze manier toch een heel hartelijk woord van dank voor al uw bijdragen in dit huis. Ik denk dat ik namens onze hele commissie spreek als ik zeg dat we u heel erg gaan missen.

(Geroffel op de bankjes)

Mevrouw **Geluk-Poortvliet** (CDA):

Dank, voorzitter. Ik dank alle collega's voor de uitzonderlijk prettige samenwerking.

De **voorzitter**:

Dan dank ik de beide Ministers voor hun komst naar de Kamer. Ik sluit de vergadering.

Sluiting 13.50 uur.