Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2023–2024

30 420 Emancipatiebeleid

Nr. 394

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 maart 2024

Genderdiversiteit in de top van het bedrijfsleven en de (semi)publieke sector is van groot belang. Alleen op die manier kan de hele samenleving zich herkennen in de mensen in topfuncties en krijgt iedereen een gelijke kans om de top te bereiken. Ik ben dan ook blij dat het aantal vrouwen in de top blijft stijgen en dat de eerste analyses over de werking van de Wet «Evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in het bestuur en raad van commissarissen» (ook wel «Topvrouwenwet») laten zien dat de wet werkt. Tegelijk heb ik zorgen over het tempo van de toename.

In deze brief deel ik – als coördinerend Minister van Emancipatie – met uw Kamer de verschillende ontwikkelingen en voortgang om tot meer genderdiversiteit in de top te komen. Ik ga in op de stand van zaken in zowel het bedrijfsleven als de (semi)publieke sector, die door verschillende rapportages en onderzoeken inzichtelijk is gemaakt. Bovendien sta ik stil bij de huidige beleidsontwikkelingen op het gebied van genderdiversiteit in de top.

1. Genderdiversiteit in de top van het bedrijfsleven

Sinds 1 januari 2022 is de Topvrouwenwet van kracht[1]. Deze wet bevat een ingroeiquotum voor beursgenoteerde bedrijven waarbij ten minste een derde van de Raad van Commissarissen (RvC) moet bestaan uit vrouwen. Op grond van de Topvrouwenwet zijn grote vennootschappen daarnaast wettelijk verplicht om streefcijfers over het aandeel vrouwen in de top en subtop op te stellen en over de genderverhouding in hun top en subtop te rapporteren aan de Sociale Economische Raad (SER). De bedrijven waren verplicht in 2023 te rapporteren over het boekjaar 2022, waardoor nu de eerste resultaten van de Topvrouwenwet zichtbaar zijn.

[1] Kamerstuk 35 628

kst-30420-394
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2024

SER Monitor Genderbalans in het bedrijfsleven 2024

Op 29 januari jongstleden ontving ik de SER Scorecard. De scorecard maakt onderdeel uit van de jaarlijkse «SER Monitor Genderbalans in het bedrijfsleven» die als bijlage aan deze brief is toegevoegd. Op 29 januari werd ook de dataverkenner[2] feestelijk gelanceerd. De SER Dataverkenner brengt de ontwikkeling in kaart van genderdiversiteit in de (sub)top per bedrijf, per sector en voor Nederland als geheel. De SER Dataverkenner maakt de jaarlijkse rapportages van de grote vennootschappen over de man-vrouwverhouding voor iedereen zichtbaar.

Resultaten

Het totaal aantal bedrijven dat vanuit de Topvrouwenwet zou moeten rapporteren aan de SER is 5.733. De uiteindelijke analysegroep bevatte rapportages van 2.057 vennootschappen. Dit levert een netto respons op van 35,9%. De werkelijke respons ligt iets hoger, omdat er ook een aantal rapportages (nog) ongeschikt of te laat was om mee te kunnen in de analyses.

De rapportage laat zien dat het aandeel vrouwen in de top van het Nederlandse bedrijfsleven is gegroeid ten opzichte van 2020. In de RvC's is eind 2022 gemiddeld 26,2% vrouw (2020: 21,9%). In de Raden van Bestuur (RvB's) is eind 2022 gemiddeld 14,7% vrouw (2020: 13,8%). Deze cijfers passen in een jarenlange trend. Het percentage vrouwen in RvC's is gestegen, mede door de invoering van het ingroeiquotum voor beursgenoteerde bedrijven. Zo was 45% van alle nieuw benoemde commissarissen in 2022 een vrouw. Dat is een stuk hoger dan in jaren daarvoor (2019: 38% en 2018: 29%). Dit is een mooie ontwikkeling.

De voortgang van het percentage vrouwen in de RvB's stijgt weliswaar, maar blijft wel achter ten opzichte van de stijging bij de RvC's. Ik vind het teleurstellend dat tegenover elke vrouwelijke bestuurder zo'n zes mannelijke bestuurders staan. De man-vrouwverhouding in RvB's verschilt per sector. Zo zijn in de bouwnijverheid vrouwen fors ondervertegenwoordigd (2022: 5,8%). De meeste vrouwelijke bestuurders zijn te vinden in de sector cultuur, sport en recreatie (2022: 31,8%).

De subtop bestond eind 2022 voor gemiddeld 26,3% uit vrouwen. De subtop vormt een belangrijk reservoir om vrouwen uit te selecteren voor RvB's. Voor een goede doorstroom naar RvB's is het belangrijk dat de groei van het percentage vrouwen in de subtop gelijke tred houdt met de groei van het percentage vrouwen in RvB's. Voor meer details verwijs ik u naar de «Monitor Genderbalans in het bedrijfsleven 2024» in de bijlage van deze brief.

CPB Eerste meting diversiteitsquotum

Het Centraal Planbureau (CPB) heeft in opdracht van het Ministerie van OCW onderzocht of er sinds de aankondiging en de invoering van de Topvrouwenwet een significante verandering is opgetreden in het aandeel vrouwelijke commissarissen in de RvC's van beursgenoteerde bedrijven. Ook onderzocht het CPB de kenmerken van de RvC's van beursgenoteerde ondernemingen en kwalificaties van individuele commissarissen. Het CPB rapport is als bijlage toegevoegd aan deze brief.

[2] SER Dataverkenner: Dataverkenner | Sociaal-Economische Raad (diversiteitsportaal.nl)

Resultaten

Al vanaf het moment van aankondiging door het kabinet in 2020 van de Topvrouwenwet neemt de kans dat het aandeel vrouwen in een RvC hoger is dan een derde significant toe onder de beursgenoteerde bedrijven. Het quotum leidde op de korte termijn tot een evenwichtigere man-vrouwverdeling. Vennootschappen die niet beursgenoteerd zijn, blijven hierin achter. Dit laat zien dat het quotum effectiever is dan een streefcijfer. Ook zijn er voldoende vrouwelijke commissarissen met de juiste competenties beschikbaar en is er geen bewijs dat vrouwen vaker dan mannen in meerdere RvC's zitten. Daarnaast blijkt uit de resultaten dat de beursgenoteerde bedrijven die het aandeel van een derde hebben behaald, niet stoppen met het streven naar meer vrouwen in de RvC.

Genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector

Om de voortgang op het gebied van genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector te meten, heeft SEO Economisch Onderzoek de opdracht gekregen om in de periode 2022–2027 elk jaar een monitoringsrapportage uit te brengen.

Monitor en dashboard SEO

De rapportage voor 2023 bestaat uit twee delen: een deel over genderdiversiteit in de top en een deel over inclusieve cultuur en leiderschap. Het eerste deel van de monitor bevat een analyse van de aantallen en heb ik eind 2023 aan uw Kamer gezonden[3]. Uit de monitor blijkt een gemiddelde stijging in het aandeel vrouwen in topposities van 37% naar 39%. Net als in de private sector zijn in de (semi)publieke sector nog grote verschillen tussen sectoren en soorten organisaties.

Het tweede deel brengt naast diversiteit de stand van zaken over inclusie in beeld. Een inclusieve cultuur en leiderschap vormen één van de organisatorische randvoorwaarden voor genderdiversiteit in de top. Gemiddeld ervaren werknemers in (semi)publieke sectoren meer inclusiviteit dan werknemers in het bedrijfsleven. Tegelijkertijd blijkt dat in de (semi)publieke sectoren vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond van alle groepen het minst sociale steun en minder verbondenheid met de organisatie ervaren. De volledige monitoringsrapportage 2023 is als bijlage toegevoegd aan deze brief.

2. Ontwikkelingen ter bevordering genderdiversiteit in de top

Ik ben blij met bovenstaande onderzoeksresultaten die laten zien dat de genderdiversiteit in de top toeneemt. Ook is het goed nieuws dat de eerste tekenen van de werking van de Topvrouwenwet positief zijn. Tegelijk vind ik dat in bepaalde sectoren en voor bepaalde gremia de vooruitgang te langzaam gaat. Het kabinet zet zich op verschillende manier in om verdere genderdiversiteit in de top te bevorderen. Hieronder licht ik er een aantal ontwikkelingen toe.

Rapportages SER Diversiteitsportaal

Dit jaar actualiseert de SER de database met cijfers over het boekjaar 2023. Dan moeten bedrijven ook rapporteren of zij hun opgegeven streefcijfers voor genderdiversiteit in de (sub)top wel of juist niet halen. De nieuw verkregen data gaan ons leren of er een extra impuls nodig is. Ook voor het doen van deze rapportage kunnen bedrijven gebruik maken

[3] Kamerstuk 30 420, nr. 386

van ondersteuning die de SER te bieden heeft. In de tussentijd zal ik de bedrijven aanschrijven die niet over 2022 gerapporteerd hebben en ze met klem aansporen dit alsnog te doen.

Conferentie genderdiversiteit in de top

Op 14 september 2023 werd een conferentie georganiseerd voor organisaties en bedrijven om inspiratie op te doen om meer genderdiversiteit in de top te bevorderen. De conferentie bestond uit een plenair deel met sprekers uit het bedrijfsleven, de wetenschap en de publieke sector. Daarna konden de deelnemers een aantal werksessies naar keuze volgen, bijvoorbeeld over de juridische kanten van een voorkeursbeleid en de ervaring met co-CEO's. De conferentie is goed bezocht en onderstreept het grote belang van onderlinge kennisuitwisseling. Ideeën, ervaringen en inzichten zijn met elkaar gedeeld. Op deze wijze kunnen organisaties uit de publieke en (semi)publieke sector en bedrijven van elkaar leren.

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

Samen met de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) ben ik wetgeving aan het voorbereiden die organisaties in de (semi-)publieke sector verplicht om streefcijfers op te stellen en hierover te rapporteren, gedeeltelijk gelijk aan de Topvrouwenwet voor de private sector. Dat de eerste resultaten over de Topvrouwenwet positief zijn, ondersteunt het belang van deze wetgeving.

Community of Practice

De Ministeries van SZW en OCW hebben een inhoudelijke verkenning laten uitvoeren naar het opzetten van een «Community of Practice» waarin behoud en doorstroom van genderdiversiteit en culturele diversiteit gecombineerd aan werkgevers wordt aangeboden. Een «Community of Practice» is een verzameling van werkgevers die gedurende een jaar van elkaar kunnen leren en ervaringen met elkaar kunnen uitwisselen op een specifiek thema. Dit jaar zal het Ministerie van OCW starten met het opzetten van deze «Community of Practice» zodat bedrijven en organisaties van elkaar kunnen leren van het thema: doorstroom en behoud van diversiteit in de top.

Tot slot

Het is de eerste keer sinds de invoering van de wet in 2022 dat bedrijven rapporteren aan de SER via het Diversiteitsportaal. Deze eerste resultaten zijn al enorm waardevol. Ik ben blij met de stijgende lijn van het aandeel vrouwen in topposities in het bedrijfsleven en de (semi)publieke sector. Het is een stap in de goede richting. Tegelijk ben ik ook van mening dat de toename erg traag gaat en er nog te veel verschillen zijn tussen sectoren.

Een diverse top is van groot belang voor gelijke rechten, representatie en de resultaten van een bedrijf of organisatie. Te veel vrouwelijk talent wordt nu niet benut. Dit kan en moet anders. Ik vind dat de top van iedere organisatie en ieder bedrijf ernaar moet streven een afspiegeling van de samenleving te zijn. Laten we samen verder bouwen aan een werkomgeving waar gelijke kansen voor iedereen de norm zijn – ook aan de top.

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