



nota

TER ONDERTEKENING

Aan: SOCW

Emancipatie

Van

[Redacted]

Datum

16 februari 2026

Referentie

62223896

Bijlagen

3

**Interdepartementaal
afgestemd**

BZK, Def

Voortgang genderdiversiteit in de top

Aanleiding

Eerder is toegezegd om de Tweede Kamer jaarlijks te informeren over de voortgang op het gebied van vrouw-manverhoudingen in de top van het bedrijfsleven en de (semi-)publieke sector. Met deze Kamerbrief komt u deze toezegging na en deelt u de nieuwe rapportages van de SER (private sector), SEO Economisch Onderzoek (semi-publieke sector) en het CPB (effectmeting naar het wettelijk quotum), die op 4 maart a.s. worden gepubliceerd.

Op verzoek van Defensie wordt de Kamerbrief mede namens hun staatssecretaris verzonden. De rapportage naar de (semi)publieke sector bevat namelijk een themaonderzoek naar weerstand en draagvlak voor genderdiversiteit binnen de krijgsmacht. Ook vindt de begrotingsbehandeling van Defensie plaats op 5 en 6 maart. Mede daarom is de wens een korte appreciatie op te nemen in de brief.

Geadviseerd besluit

- U wordt geadviseerd de brief over 'Voortgang genderdiversiteit in de top' te ondertekenen en de rapporten van de SER, SEO en het CPB op 4 maart a.s. naar de Tweede Kamer te verzenden, mede namens SDEF.

Kernpunten

Het betreft een korte aanbiedingsbrief waarmee u de rapporten van de SER (genderbalans in de top van de private sector), SEO (inzake de (semi)publieke sector) en het CPB (onderzoek naar effecten van het diversiteitsquotum op de middellange termijn) met de TK deelt.

Toelichting

[Top van het bedrijfsleven](#)

- Sinds 1 januari 2022 is de wet 'Evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuur en raad van commissarissen' (Topvrouwenwet) met het ingroeiquotum in werking getreden.
- Het quotum schrijft voor dat een nieuwe benoeming in de raad van commissarissen (rvc) van beursgenoteerde bedrijven moet streven naar een meer evenwichtige vrouw-manverhouding. Dit betekent dat ten minste een derde van de zetels in de rvc door vrouwen en ten minste een derde door mannen moet worden bezet.
- Daarnaast geldt op grond van de Topvrouwenwet voor grote beursgenoteerde vennootschappen voor het bestuur en de subtop de streefcijferregeling en transparantieverplichting. Voor grote vennootschappen geldt voor de raad van commissarissen, het bestuur en de subtop de streefcijferregeling en transparantieverplichting.
- De 'SER Scorecard 2026' brengt voor de derde keer de genderbalans in de top en subtop van het Nederlandse bedrijfsleven in beeld. De cijfers zijn gebaseerd op de rapportages die de grote vennootschappen over het boekjaar 2024 hebben ingediend via het SER Diversiteitsportaal.
- Een hoog percentage aan bedrijven heeft tijdig gerapporteerd aan de SER (67,3% vs. 63,5% vorig jaar).
- In de raden van commissarissen (rvc) was eind 2024 gemiddeld 26,1% van de commissarissen vrouw. Dit is 0,4 procentpunt hoger dan eind 2023 en vergelijkbaar met eind 2022. De groei van het aandeel vrouwen in de rvc die in de periode 2014-2022 zichtbaar was, lijkt daarmee te stagneren. De stagnatie in de rvc hangt deels samen met een compositie-effect. Sinds boekjaar 2023 rapporteert een grotere groep bedrijven aan de SER. Bedrijven die vanaf 2023 zijn gaan rapporteren, hebben gemiddeld een lager aandeel vrouwen in de rvc dan bedrijven die al langer rapporteren. Bedrijven die meerdere jaren rapporteren, omvatten relatief veel voorlopers met een bovengemiddeld aandeel vrouwen in de rvc.
- Er is sprake van een gestage toename van het aantal vrouwelijke bestuurders (15,3% naar 17,3%).
- In de subtop steeg het percentage vrouwen in de periode 2023-2024 met 0,9% en komt op 27,5%.

Top van de (semi-)publieke sector

- In de periode 2022-2027 monitort onderzoeksbureau SEO de genderverhouding in de (semi-)publieke sector. Uit de nieuwste monitor blijkt een gemiddelde stijging in het aandeel vrouwen in topposities van 41% naar 43%. Er zijn echter nog grote verschillen tussen sectoren en soorten organisaties.
- Een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen, waarbij vrouwen tussen de 45% en 55% van de posities innemen komt in bepaalde sectoren al regelmatig voor, zoals binnen de toporganen van het beroepsonderwijs, de Hoge Colleges van Staat en agentschappen. Hiertegenover staan de toporganen van de decentrale overheden. Bij ongeveer de helft van deze organen bevindt het aandeel vrouw zich nog onder de 'kritische massa' van 30 procent.

- Ieder jaar bevat de monitor naar de (semi)publieke sector ook een themaonderzoek naar één of meer organisaties waarin wordt verdiept op randvoorwaarden om genderdiversiteit in de top verder te helpen. Het themaonderzoek van dit jaar gaat over het omgaan met weerstand en het opbouwen van draagvlak binnen defensie (vnl. de krijgsmacht).

Datum

16 februari 2026

CPB-rapport Diversiteitsquotum

In opdracht van OCW heeft het CPB de effecten op de middellange termijn in kaart gebracht van invoering van het ingroeiquotum voor Nederlandse beursgenoteerde vennootschappen. In een eerder stadium heeft het CPB in opdracht van OCW onderzoek gedaan naar de gevolgen op de korte termijn.

Op de middellange termijn:

- Heeft het quotum geleid tot een betere vrouw-manverhouding in rvc's;
- zijn er geen andere effecten op de samenstelling of op gemiddelde kwalificaties van de individuele commissarissen;
- onderschrijven de resultaten de effectiviteit van een bindend quotum.

^I [CPB_publicatie-effecten-van-het-diversiteitsquotum-op-de-korte-termijn.pdf](#)