

Wet voor meer vrouwen in top bedrijfsleven definitief aangenomen

Grote bedrijven worden mogelijk al vanaf januari 2022 verplicht om meer vrouwen in hun leiding te benoemen. Na de Tweede Kamer heeft ook de Eerste Kamer ingestemd met een wetsvoorstel om een zogeheten vrouwenquotum of streefcijfer aan te houden in de top van het bedrijfsleven. Over de noodzaak van een wet is jarenlang gesteggeld.

Bij beursgenoteerde bedrijven moet de raad van commissarissen straks voor zeker een derde bestaan uit vrouwen en zeker een derde uit mannen. Het gaat erom dat de komende jaren voor iedere man die vertrekt een vrouw wordt benoemd, totdat het quotum is gehaald.

Grote naamloze en besloten vennootschappen worden verplicht om streefcijfers op te stellen om de verhouding tussen mannen en vrouwen in de leiding van het bedrijf evenwichtiger te maken. Daarover moeten ze jaarlijks rapporteren. Het gaat om ongeveer vijftienduizend bedrijven die niet beursgenoteerd zijn.

Noodzakelijk

Het demissionaire kabinet vindt de wet "noodzakelijk als duw in de rug van het bedrijfsleven om echt werk te maken van diversiteit" en "af te rekenen met de oude benoemingscultuur van ons kent ons." Het is goed dat vrouwen gelijke kansen krijgen en bovendien zorgt een diverse top voor een betere bedrijfsvoering, stelt de huidige coalitie. Een advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) lag ten grondslag aan het wetsvoorstel.

In de jaarlijkse Dutch Female Board Index kwam onlangs naar voren dat ruim twee derde van de tientallen Nederlandse beursgenoteerde bedrijven al voldoet aan het vrouwenquotum van een derde. Met name de kleinere fondsen moeten nog vrouwen aanstellen om hun achterstand in te halen.

Na vijf jaar wordt de wet geëvalueerd en na acht jaar vervallen beide bepalingen. De demissionair ministers Sander Dekker (Rechtsbescherming) en Ingrid van Engelshoven (Emancipatie) streven ernaar om de wet op 1 januari 2022 te laten ingaan.

Eerste stap

Volgens WOMEN Inc., een belangenorganisatie die zich inzet voor vrouwenemancipatie, is een quotum een goede eerste stap. Maar om echt tot een betere verdeling tussen mannen en vrouwen in de top te komen is een integrale aanpak nodig. Er moet dan ook in de hele organisatie aandacht komen voor een goede vertegenwoordiging van vrouwen.

Verder helpt het volgens de organisatie om aandacht te besteden aan andere zaken die van invloed zijn op de verdeling tussen mannen en vrouwen in de top, zoals het krijgen van kinderen. Als de overheid investeert in kinderopvang, dan kan dat er ook voor zorgen dat meer vrouwen in een organisatie blijven en doorstromen.

Bron: ANP

Deel dit artikel



GERELATEERD



NIEUWS | *gisteren*

Nederland in Europese middenmoot met diversiteit in bestuurskamer

Nederland staat in de Europese middenmoot als het gaat om de benoeming van vrouwen in de top van het bedrijfsleven. →



NIEUWS | 03 januari 2022

Grote bedrijven verplicht meer vrouwen in top aan te nemen

Grote bedrijven zijn vanaf nu verplicht om meer vrouwen in de leiding te benoemen. Een wetsvoorstel om een zogeheten vrouwenquotum of streefcijfer aan te houden... →



NIEUWS | 20 december 2021

NBA haalt eigen diversiteits doelstellingen

De NBA haalt inmiddels de norm dat het eigen bestuur, de commissies en werkgroepen voor ten minste dertig procent uit vrouwen moeten bestaan. →



De podcast voor accountants

NIEUWS | 03 december 2021

Vitamine A: Ook vrouwen hebben de ambitie om topfuncties te vervullen

Vrouwen kijken anders naar een rol als leider binnen organisaties dan mannen. Zelfreflectie is van belang. "Als ik ergens voor ga, wil ik het ook perfect kunnen." →



De podcast voor accountants

NIEUWS | 19 november 2021

Vitamine A: Vrouwelijk leiderschap in de accountancy

Vrouwelijk leiderschap heeft iets dienends in zich en kijkt meer naar het grote geheel en de omgeving. Mannen zijn meer vanuit het hoofd werkzaam en vrouwen meer... →
