

UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (lhbtq+) emancipatie) – augustus 2026

TITEL: De lhbtq+-opvattingen van jongeren: een empirische studie.

AUTEUR(S): Dekker, N.P.

Bakker, B.N.

Munnikma, A.

Daas, R.

Maas, H.L.J. van der

UITGAVE: Amsterdam : Universiteit van Amsterdam, 2026

SAMENVATTING: Tweede deelrapport (de empirische studie behelzend) van een studie die is uitgevoerd door een onderzoeksteam van de Universiteit van Amsterdam, afdelingen Pedagogische en Onderwijswetenschappen, Communicatiewetenschap en Psychologie. Het onderzoek is gefinancierd door, en uitgevoerd in opdracht van, het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Het bestaat uit twee deelrapporten: het eerste betreft een literatuurstudie, het tweede bevat de resultaten van een empirisch onderzoek. In deze empirische studie werden twee grootschalige datasets met in totaal ruim 31.000 middelbare scholieren van 12 tot 18 jaar geanalyseerd. In de eerste dataset uit 2024 beantwoordden 1.656 leerlingen vragen over hun opvattingen over gender, Paarse Vrijdag en genderneutrale toiletten. In de tweede dataset over de periode 2021–2024 beantwoordden 30.120 leerlingen vragen over hoe ze denken over lhbtq+-gelijkwaardigheid en het recht om zelf te bepalen op wie je verliefd wordt. De eerste deelstudie (literatuurstudie /Dekker et al., 2025)) concludeerde dat Nederlandse jongeren in de onderzochte periode (2010–2024) over het algemeen positieve opvattingen hadden over lhbtq+ personen. Deze bevindingen zijn echter grotendeels gebaseerd op onderzoek naar opvattingen over homoseksuele mannen en lesbische vrouwen, terwijl er weinig tot geen inzicht bestaat in de houdingen ten opzichte van bi+, transgender, intersekse en non-binaire personen . Bovendien tonen verschillende rapporten uiteenlopende trends op nationaal en regionaal niveau: nationale rapporten signaleren sinds 2009 een gestage toename van acceptatie van homoseksualiteit, terwijl enkele regionale rapporten een wisselender beeld laten zien, met een lichte stijging tussen 2015 en 2019, gevolgd door een afname tussen 2019 en 2023. De literatuur laat zien dat genderidentiteit, leeftijd, leerweg, godsdienst en migratieachtergrond samenhangen met opvattingen over lhbtq+-personen. Genderidentiteit is het meest onderzocht: meisjes hebben gemiddeld positievere opvattingen dan jongens. Daarnaast laten studies verschillen zien naar leerweg, godsdienst en migratieachtergrond: vmbo-leerlingen, religieuze jongeren en jongeren met een migratieachtergrond hebben gemiddeld minder positieve opvattingen over lhbtq+ personen dan havo- en vwo-leerlingen, niet-religieuze jongeren en jongeren zonder migratieachtergrond. Voor leeftijd komt geen eenduidig patroon naar voren. Omdat migratieachtergrond slechts in twee studies is onderzocht: Conclusies van de tweede deelstudie of de empirische deelstudie zijn: Analyse van de datasets laten zien dat Nederlandse jongeren een pluriform patroon

hebben in hun lhbtq+-opvattingen. Over concrete, zichtbare genderidentiteit gerelateerde thema's denken jongeren gemiddeld conservatiever: 54% heeft conservatieve opvattingen over gender, 61% over genderneutrale toiletten, en de steun voor Paarse Vrijdag is verdeeld. Tegelijkertijd onderschrijft een meerderheid van de jongeren meer abstracte normen, zoals lhbtq+-gelijkwaardigheid en affectieve autonomie: 59% is van mening dat iedereen gelijk is ongeacht op wie je valt (tegen 41% die dat niet vindt), en 65% vindt dat iedereen zelf mag bepalen op wie je verliefd wordt (tegen 35% die dat niet vindt). De resultaten laten zien dat zowel conservatieve als progressieve opvattingen op alle bevraagde thema's substantieel aanwezig zijn, wat illustreert dat lhbtq+-opvattingen onder Nederlandse jongeren niet uniform zijn, maar uiteenlopen. De lhbtq+-opvattingen van jongeren variëren naar mate van conservatisme, genderidentiteit, godsdienst en leerweg, waarbij conservatisme en genderidentiteit het sterkst samenhangen met deze opvattingen. In tegenstelling tot eerdere bevindingen uit deelrapport 1 (Dekker et al., 2025) laten de twee datasets in deze studie geen verschillen zien tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond, noch tussen jongeren in verschillende leerjaren (een indicatie voor leeftijd). Verschillen tussen groepen in lhbtq+-opvattingen doen zich in onze datasets meestal niet op zichzelf voor, maar zijn conditioneel aan andere demografische en sociale kenmerken (interacties). Op landelijk niveau zijn de lhbtq+-opvattingen van jongeren in de periode 2021-2024 grotendeels stabiel gebleven. Er is een minimale verschuiving richting conservatievere opvattingen, met name onder meisjes: hun opvattingen worden in deze periode iets conservatiever, terwijl de opvattingen van jongens grotendeels stabiel blijven. Hoewel deze verschillen statistisch waarneembaar zijn, zijn de effectgroottes zeer klein, wat de praktische betekenis beperkt.

.Praktijkgerichte aanbevelingen

- Faciliteer open dialoog en peer-initiatieven:

Creeër veilige gespreksruimtes waarin jongeren verschillen in opvattingen over lhbtq+-thema's kunnen bespreken. Door interactieve workshops, mentorprogramma's of peer-led initiatieven kunnen jongeren gesprekken voeren en van elkaar leren, terwijl intergroepscontact empathie en inclusieve houdingen kan bevorderen.

- Ontwikkel interventies op maat: Stem inhoud, toon en werkvormen van interventies af op de uiteenlopende demografische en sociale kenmerken van jongeren. Een doelgroepgerichte aanpak vergroot de relevantie van interventies en verhoogt de kans dat zij daadwerkelijk bijdragen aan lhbtq+-acceptatie

•Investeer in deskundigheidsbevordering: Professionals die met jongeren werken kunnen profiteren van gerichte trainingen over inclusieve omgangsvormen, diverse identiteiten binnen de lhbtq+ gemeenschap en signaleren van uitsluiting. Goed geïnformeerde professionals kunnen activiteiten beter afstemmen op de sociale context en diversiteit van jongeren, wat bevorderlijk kan zijn voor het bereik en de effectiviteit van interventies.

- Veranker diversiteitsbeleid in praktijk en organisaties: Zorg dat beleid op verschillende niveaus zorgvuldig wordt vormgegeven en uitgevoerd. Door beleid te vertalen naar concrete acties, zichtbaar te communiceren over diversiteit en professionals rolmodellen te laten zijn, ontstaat een consistent klimaat waarin jongeren zich veilig, gezien en geaccepteerd voelen.

Onderzoeksgerichte aanbevelingen

- Focus op onderbelichte lhbtq+-groepen: Richt vervolgonderzoek expliciet op bi+, transgender, intersekse en non-binaire jongeren, zodat beleid en interventies aansluiten bij de diversiteit aan opvattingen en ervaringen

.•Voer intersectioneel onderzoek uit: Onderzoek hoe combinaties van demografische en sociale kenmerken gezamenlijk samenhangen met de lhbtq+-opvattingen van jongeren, zodat interventies en programma's beter afgestemd kunnen worden op uiteenlopende leefwerelden.

•Breng de sociale context in kaart:

Analyseer de rol van vrienden, leeftijdsgenoten, familie, school en media in lhbtq+-opvattingen, in zowel offline als online contexten. Inzicht hierin helpt interventies effectiever af te stemmen op de leefwereld van jongeren

.•Implementeer continue monitoring: Volg trends en regionale verschillen in opvattingen over tijd, zodat veranderingen tijdig gesignaleerd worden en beleid , interventies en programma's actueel en effectief blijven.

•Onderzoek effectiviteit diversiteitsbeleid: Evalueer systematisch welke maatregelen en interventies bijdragen aan een inclusief klimaat en hoe beleid, programma's en praktijk het beste op elkaar kunnen worden afgestemd.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/686511cb-6733-476d-ba2c-471bf4d888e0/file>

KAMERBRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/2026/03/24/aan-de-tweede-kamer-aanbiedingsbrief-bij-het-rapport-de-lhbtq-opvattingen-van-jongeren>

TREFWOORDEN: Homoseksualiteit

Transseksualiteit

Discriminatie

Biseksualiteit

Nederland

Jongeren

VO - Voortgezet onderwijs

Publieke opinie

Seksualiteit

Discriminatiebestrijding

Workshops & trainingen

CODE: 005.26

TITEL: De opvattingen van jongeren over lhbtq+-personen. Literatuurstudie

AUTEUR(S): Dekker, N.P.

Bakker, B.N.

Munniksmas, A.

Daas, R.

Maas, H.L.J. van der

UITGAVE: Amsterdam : Universiteit van Amsterdam, 2025

SAMENVATTING: Eerste deelrapport (de literatuurstudie behelzende) van een studie die is uitgevoerd door een onderzoeksteam van de Universiteit van Amsterdam, afdelingen Pedagogische en Onderwijswetenschappen, Communicatiewetenschap en Psychologie. Het onderzoek is gefinancierd door, en uitgevoerd in opdracht van, het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Het bestaat uit twee deelrapporten: het eerste betreft een literatuurstudie, het tweede bevat de resultaten van een empirisch onderzoek. Deze literatuurstudie brengt de opvattingen van Nederlandse jongeren (12–18 jaar) over lhbtq+-personen en de factoren die hiermee samenhangen in kaart. De studie richt zich op de cognitieve , affectieve en gedragscomponenten van attitudes: gedachten, overtuigingen, gevoelens en (voorgenomen) gedrag ten aanzien van lhbtq+-personen. De onderzochte leeftijdsgroep valt grotendeels binnen de mid-adolescentie (13–17 jaar), een cruciale fase voor attitudevorming en interventie. De

onderzoeksvragen in dit literatuuronderzoek gaan over (1) de stand van zaken betreffende de opvattingen van jongeren over lhbtq+-personen, (2) de relatie tussen opvattingen en demografische en sociale factoren, (3) veranderingen in opvattingen door de tijd heen, (4) relevante theoretische verklaringskaders, en (5) aanknopingspunten voor de bevordering van acceptatie van lhbtq+-personen. De studie is gebaseerd op empirisch onderzoek onder Nederlandse jongeren. De hoofdvraag die in deze literatuurstudie centraal staat luidt: Hoe kunnen de opvattingen van jongeren over lhbtq+-personen, en eventuele veranderingen daarin, verklaard worden? De opvattingen van Nederlandse jongeren over lhbtq+-personen worden bepaald door een complex samenspel van demografische kenmerken, sociale contexten en culturele factoren. Over het algemeen rapporteren Nederlandse jongeren een gemiddeld positieve houding, maar er blijft een substantieel deel dat negatieve opvattingen aanhangt. Bestaand onderzoek richt zich vooral op homoseksuele mannen en lesbische vrouwen, terwijl andere subgroepen binnen de lhbtq+-gemeenschap nauwelijks onderzocht zijn. Wat betreft verschillen in opvattingen laat onderzoek verschillen zien op basis van geslacht, leerweg en religieuze achtergrond, maar er is tot op heden weinig inzicht in verschillen naar leeftijd, etniciteit en migratieachtergrond. Onderzoek naar de rol van de sociale omgeving wijst uit dat ouders, vrienden en klasgenoten een belangrijke rol spelen bij de ontwikkeling van opvattingen van jongeren. Sinds 2009 is de acceptatie van lhbtq+-personen gemiddeld toegenomen, maar regionale data laten wisselende patronen zien. Recente signalen wijzen op mogelijke terugval, wat vraagt om verdere monitoring. Theoretische inzichten benadrukken dat de sociale omgeving, groepsprocessen en vroege leerervaringen cruciaal zijn voor de ontwikkeling van houdingen. Wanneer er ingezet wordt op de bevordering van acceptatie van lhbtq+-personen zijn aandacht voor de rol van onderwijs, media, leeftijdsgenoten en opvoeders van belang.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/6f517872-09bc-42cf-8618-46942738fd79/file>

KAMERBRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/b010d028-4e6a-4252-be59-20a2bbe42ef0/file>

TREFWOORDEN: Homoseksualiteit

Transseksualiteit

Discriminatie

Biseksualiteit

Nederland

Jongeren

VO - Voortgezet onderwijs

Publieke opinie

Seksualiteit

CODE: 005.25

TITEL: Shackled Potential. Work participation of workers with developmental dyslexia

AUTEUR(S): Beer, J.P.M. de

UITGAVE: Ridderkerk : Ridderprint, 2026

SAMENVATTING: Dissertation (Doctoral Thesis). Proefschrift Tilburg University. In dit proefschrift zijn de factoren in kaart gebracht die, positief of negatief, arbeidsparticipatie van werkenden met ontwikkelingsdyslexie beïnvloeden. Die worden geclassificeerd in de categorieën van de International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Vervolgens zijn die factoren beoordeeld en is er gezocht naar de verbanden tussen de meest bepalende clusters. Daarbij is gebruik gemaakt van de Capability Approach (CA) als overkoepelend raamwerk. De ICF-categorieën zijn ingezet als operationalisatie van de constructen uit de CA. Er is gekozen voor het neurodivergentie-paradigma, omdat dat de focus richt op de sterke kanten. Hiermee kan worden ingezoomd op de persoonlijke

situatie van iedere werkende met ontwikkelingsdyslexie. Zo kan worden bepaald óf en door welke clusters van factoren arbeidsparticipatie wordt bevorderd of belemmerd. Uit dit proefschrift blijkt dat de persoonlijke én de werk-gerelateerde bronnen en conversieprocessen de belangrijkste constructen zijn in relatie tot arbeidsparticipatie. Zo kan, indien nodig, maatwerk worden geleverd.

LINK: <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/shackled-potential-work-participation-of-workers-with-development/>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Gehandicapten

Discriminatiebestrijding

Werkvloer

Neurodiversiteit

Personeelsbeleid

Diversiteitsbeleid

CODE: 413.26

TITEL: Hoogbegaafden bij de verzekeringsarts

UIT: Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde

AUTEUR(S): Overbeek, A. van

Casteren, P. van

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Onderzoeksartikel. Hoogbegaafdheid is een set van positieve kenmerken; bij arbeidsongeschiktheid kan hoogbegaafdheid echter ook een rol spelen. Door middel van een online vragenlijst gevolgd door verdiepende halfgestructureerde interviews werden hoogbegaafden gevraagd naar hun ervaringen met (verzekerings)artsen van het UWV. Resultaten: Deelnemers meldden een verband tussen hun ziekmelding en hoogbegaafdheid. Ze ervoeren een gebrek aan kennis over hoogbegaafdheid bij de (verzekerings)arts. Communicatieaspecten als empathie en een nieuwsgierige houding bij de arts droegen bij aan een positieve ervaring tijdens het spreekuur.

Conclusie: Deelnemers meenden dat verzekeringsartsen de impact van hoogbegaafdheid bij arbeidsongeschiktheid onderschatten, mede door een tekort aan kennis. Met dit artikel willen de auteurs bijdragen aan de kennis bij (verzekerings)artsen. Er zou ruimte moeten zijn om hoogbegaafdheid mee te nemen in binnen beoordeling en begeleiding.

LINK: <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/hoogbegaafden-bij-de-verzekeringsarts/>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Gehandicapten

Discriminatiebestrijding

Werkvloer

Neurodiversiteit

Personeelsbeleid

Diversiteitsbeleid

Arbeid - Werkgelegenheid

CODE: 413.23

TITEL: Bridging invisible differences: a relational approach of neurodiversity in teams , employee networks, and organizations

AUTEUR(S): Rijswijk, J. van

UITGAVE: Utrecht : Open Universiteit, 2025

SAMENVATTING: Proefschrift, Open Universiteit.

Gehandicapten Hoe kunnen organisaties verschillende manieren van denken omarmen? Dat is de centrale vraag in het proefschrift van Jan van Rijswijk, waarin hij neurodiversiteit in organisaties onderzoekt. Hij concludeert dat neurodiversiteit in organisaties niet automatisch leidt tot betere prestaties of meer inclusie. Integendeel, zonder aandacht voor zaken als teamsamenstelling, cognitieve integratie en psychologische veiligheid kunnen allerlei spanningen ontstaan. Maar onder de juiste omstandigheden, blijkt neurodiversiteit een krachtige bron van innovatie en creativiteit. Van Rijswijks onderzoek biedt inzichten op team-, netwerk- en organisatieniveau en laat zien dat neuroinclusiviteit op het werk niet vanzelf ontstaat, maar door bewuste keuzes wel bereikbaar is. Ongeveer 15 tot 20 procent van alle werknemers denkt op een andere manier. Zij zijn neurodivergent, hebben een brein dat bijvoorbeeld wordt gekenmerkt door ADHD, autisme, hoogbegaafdheid of dyslexie, en lopen vaak tegen allerlei obstakels aan op de werkvloer. Door deze obstakels belanden veel van deze medewerkers in een burn-out of depressie, of komen ze helemaal niet aan een baan. Tegelijkertijd kampen veel organisaties met personeelstekorten en een groeiende behoefte aan innovatie en unieke manieren van denken. Hoewel juist deze neurodivergente mensen bekend staan om hun unieke manier van kijken naar problemen, blijkt het in de praktijk vaak niet eenvoudig om deze talenten goed tot hun recht te laten komen.

Jan van Rijswijk onderzoekt hoe samenwerking in neurodiverse teams werkt, wat neurodivergente werknemers nodig hebben om zich veilig en gewaardeerd te voelen, hoe de talenten van deze werknemers tot bloei kunnen komen en hoe organisaties neuro-inclusiever kunnen worden. Het doel van deze onderzoeken is om handvatten te bieden voor het bouwen van werkplekken waarin dergelijke breinverschillen niet alleen worden geaccepteerd, maar ook actief worden benut. Het onderzoek laat zien dat neurodiversiteit in teams zowel kansen als risico's met zich meebrengt. Teams waarin cognitieve verschillen worden herkend en benut, presteren beter en ervaren meer psychologische veiligheid, mits er aandacht is voor belangrijke aspecten in de onderlinge verhoudingen. Tegelijkertijd blijkt ook uit het onderzoek dat neurodivergente medewerkers zich gemiddeld minder veilig voelen dan hun collega's.

Een opvallende bevinding is dat juist rollen waarin communicatie met mensen buiten het eigen team centraal staat, bijdragen aan de ontwikkeling van sociale vaardigheden bij neurodivergente werknemers. Dit levert niet alleen voor henzelf een leerervaring op, maar versterkt ook de samenwerking binnen het hele team.

Op organisatieniveau spelen werknemersnetwerken een belangrijke rol in het bieden van sociale steun en het bevorderen van neuro-inclusie. Tegelijkertijd worstelen deze netwerken vaak met structurele dilemma's, zoals de balans tussen autonomie en het samenwerken met managers en andere afdelingen binnen de organisatie. Organisaties die zich daarentegen enkel in naam inzetten voor neurodiversiteit, en zich daarmee schuldig maken aan 'neurodiversitywashing', lopen het risico het vertrouwen van neurodivergente medewerkers ernstig te schaden.

Op basis van tien deelstudies met data van duizenden deelnemers presenteert het proefschrift een praktische 'blueprint' voor neuro-inclusieve organisaties, met negen concrete aanbevelingen voor managers, HR-professionals en medewerkers om hun neurodivergent talent in hun organisatie te laten floreren.

LINK: <https://doi.org/10.71583/20250918jvr>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Werkvloer

Neurodiversiteit

Personeelsbeleid

Diversiteitsbeleid

Arbeid - Werkgelegenheid
CODE: 413.25

TITEL: Brokerage in urban networks on diversity and inclusion: The case of Rotterdam

UIT: Cities

NUMMER: Vol. 126 ; <https://doi.org/10.1016/j.cities.2023.104219>

AUTEUR(S): Schiller, M.

Awad Cherit, I.

Chantre, M.

Huang, Y.-C.

Jonitz, E.

Brink, L. van den

Dordrecht, L. van

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Paper. Urban governance research posits a trend towards more cooperation between state and non-state actors. We also know that civil society organizations working on common issues often reinforce each other to secure a stronger voice. However, little research so far brings together urban governance and civil society coordination. This is particularly interesting for the action and policy field of diversity and inclusion, given its constant flux, multi-dimensionality, and political salience, as well as the many competing actors and agendas. Based on an in-depth case study of the city of Rotterdam, this article investigates the relations among organizations that focus on the interests of migrants and other marginalized residents and between these organizations and the municipality. The authors use qualitative and quantitative Social Network Analysis and draw on 27 semi-structured qualitative interviews as well as 25 network maps carried out with and drawn by representatives of civil society organizations. The findings show a stratified governance network of actors working on diversity and inclusion in Rotterdam, where only a few large organizations serve as brokers, facilitating exchange but sometimes also reinforcing existing power relations. These findings underscore the importance of critically reviewing collaborative character of urban governance in practice.

LINK: <https://doi.org/10.1016/j.cities.2023.104219>

TREFWOORDEN: Gemeentelijke overheid

Multiculturele samenleving

Minderhedenbeleid

Nederland

Rotterdam

CODE: 327.23

TITEL: Onderzoek doen naar discriminatie in je gemeente: wat kan binnen de AVG?

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2026

SAMENVATTING: Artikel. Steeds meer gemeenten willen beter begrijpen of en hoe inwoners discriminatie ervaren. Maar mag je daar wel onderzoek naar doen volgens de Algemene Verordening Gegevens (AVG)? Ja, dat mag, zolang je het onderzoek zorgvuldig opzet, het proportioneel houdt en juridisch goed onderbouwt.¹ In dit artikel leggen we uit wat dat in de praktijk betekent. We geven voorbeelden uit gemeenten, zoals binnen de Wmo, en bespreken belangrijke aandachtspunten om privacyrisico's zo klein mogelijk te houden. In dit artikel wordt informatie gegeven over:

- wanneer en waarom discriminatieonderzoek binnen de AVG is toegestaan;
- welke grondslagen en uitzonderingen relevant zijn voor gemeenten;
- hoe je verantwoord omgaat met bijzondere persoonsgegevens;
- wat er mogelijk is bij intersectioneel onderzoek;
- welke stappen helpen om onderzoek juridisch én praktisch zorgvuldig te organiseren

Conclusie: het mag, het kan, en het is

nodig. Veel gemeenten denken dat onderzoek naar discriminatie niet mag vanwege de AVG. Die zorg is begrijpelijk, maar niet geheel terecht. De AVG verbiedt onderzoek niet, maar vraagt wel om zorgvuldigheid, proportionaliteit en een goede onderbouwing. Belangrijk is om:

- goed te beoordelen welke grondslag geschikt is voor het benaderen van respondenten en voor het verwerken van persoonsgegevens tijdens het onderzoek, en welke uitzondering geldt voor bijzondere persoonsgegevens;
- hierbij tijdig de privacyfunctionaris of functionaris gegevensbescherming van de gemeente te betrekken;
- privacyrisico's zoveel mogelijk te beperken, bijvoorbeeld door externe onderzoeksbureaus in te schakelen, PET's te gebruiken en gegevens zo snel mogelijk te anonimiseren;
- bij intersectioneel onderzoek alleen combinaties van kenmerken te gebruiken als groepen groot genoeg zijn om herleidbaarheid te voorkomen.

LINK: https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2026-07/Onderzoek_gemeente_discriminatie_AVG_Movisie_2026.pdf

TREFWOORDEN: Gemeentelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Demografische gegevens

Etnisch profileren

CODE: 323.26

TITEL: Gender- en lhbtq+ emancipatie: input voor Emancipatienota 2026-2030. Notitie

AUTEUR(S): Merens, A.

Schotel, A.L.

UITGAVE: Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), 2026

SAMENVATTING: Notitie. De directie Emancipatie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft het SCP gevraagd om input te leveren voor de Emancipatienota 2026-2030. In deze notitie worden de gevraagde prioriteiten, interventies en effectiviteitsstudies die onderdeel zouden moeten uitmaken van deze emancipatienota. De auteurs baseren zich daarbij op recente wetenschappelijke inzichten van het SCP en andere instituten. Daarbij zullen we gender- en lhbtq+ emancipatie steeds afzonderlijk bespreken omdat de verschillen in relevante thema's naar ons inzien groter zijn dan de overeenkomsten.

LINK: <https://www.scp.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2026/04/10/gender--en-lhbtq-emancipatie-input-voor-emancipatienota-2026-2030/notitie-gender-en-lhbtq-emancipatie-input-voor-emancipatienota-2026-2030.pdf>

TREFWOORDEN: Maatschappelijke positie

Inkomen

Arbeidsmarktpositie

Emancipatie

Vrouwen

Mannen

Arbeid - Werkgelegenheid

Homoseksualiteit

Biseksualiteit

Transseksualiteit

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 323.26

TITEL: De Nederlandse Female Board Index 2025

AUTEUR(S): Lückcrath-Rovers, M.

UITGAVE: Tilburg : Tilburg University / TiasNimbas, 2025

SAMENVATTING:

19de editie van de De Nederlandse 'Female Board Index'. Deze geeft voor het negenetiende jaar een overzicht van de representatie van vrouwen én mannen in de Raden van Bestuur (RvB) en Raden van Commissarissen (RvC) van statutair in Nederland gevestigde NVs, genoteerd aan Euronext Amsterdam. Dit onderzoek heeft betrekking op 82 Nederlandse beursgenoteerde NVs (Euronext Amsterdam) die statutair in Nederland zijn gevestigd. Van oorsprong (deels) Nederlandse ondernemingen die niet statutair in Nederland zijn gevestigd (waaronder bijvoorbeeld AirFranceKLM, Unilever en Shell) zijn niet opgenomen in het onderzoek. Van oorsprong buitenlandse bedrijven die nu statutair in Nederland zijn gevestigd (waaronder bijvoorbeeld Exor van de Agnelli-familie) zijn wel meegenomen in het onderzoek omdat zij gehouden zijn aan Nederlandse wetgeving.

Beursgenoteerde beleggingsfondsen (bijvoorbeeld het Kempen Orange Fund) worden niet meegenomen. In totaal zijn er dit jaar 82 beursgenoteerde ondernemingen opgenomen in de analyse, net als in 2024

Resultaten:

- (1). 44% van de nieuwe commissarissen is vrouw, 28 van de 63. In 2024 was dit 47%, 24 van de 51. De mannelijke commissarissen houden dus nog steeds de ruime meerderheid van de benoemingen (56%). Het percentage vrouwelijke commissarissen stijgt door naar (ook) 44% (2024: 40%) en ligt dus gemiddeld ruim boven de gewenste 33%. Het quotum lijkt daarmee voor veel bedrijven niet leidend maar een ondergrens. 70 bedrijven hebben minimaal 33% vrouwelijke commissarissen, waarvan bij 35 ondernemingen de verdeling man:vrouw minimaal 50:50 is.
- (2). 27% van de nieuwe bestuurders is vrouw, 9 van de 34. In 2024 was dit 33%, 8 van de 25. Er traden dit jaar ook zeven vrouwelijke bestuurders af, per saldo dus twee erbij. Het percentage vrouwelijke bestuurders komt daardoor nu op 17% (2024:16%).
- (3). Er zijn zeventien bedrijven (2024:19) met zowel minimaal 33% vrouw in de RvC als in de RvB. Nog eens zes bedrijven (2024: 5) hebben minimaal 33% vrouw in de RvC en minimaal 20% in de RvB.
- (4). Wolters Kluwer en Hydratec staan op de gedeelde eerste plaats in de Female Board Index met het hoogste percentage vrouwen (60%) in de gecombineerde RvC (50%) en RvB (67%), of vice versa (Hydratec). Op de derde plaats staat ABNAmro met overall 53% vrouwen (50% in RvB en 57% in RvC).
- (5) 57 ondernemingen hebben geen vrouw in de RvB, bij deze ondernemingen werden dit jaar wel 21 nieuwe (mannelijke) bestuurders benoemd.
- (6) Er voldoen dit jaar minder bedrijven (70) aan het quotum van 33% vrouwen in de RvC dan vorig jaar (73). Dit jaar voldoen drie AMX-bedrijven niet meer (zij voldeden vorig jaar wel en twee hebben

vacatures open staan). Daarnaast voldoen negen kleinere lokale fondsen niet aan het quotum, net als vorig jaar. Eén onderneming heeft minder dan 33% mannelijke commissarissen in de RvC.

(7) Zeven ondernemingen hebben geen vrouw in de RvC. Bij deze ondernemingen zonder vrouwelijke commissarissen zijn dit jaar ook geen (mannelijke) commissarissen benoemd, zij zijn dus niet in overtreding van het quotum.

(8) Vier ondernemingen die niet voldoen aan het quotum, hebben dit jaar wel mannelijke commissarissen (her-)benoemd. Twee keer zakte het percentage pas in de periode na de benoemingen op de AVA onder de 33%, twee keer zakte het percentage op de dag van de benoemingen op de AVA onder de 33% maar dit lijkt toegestaan naar de letter van de wet (zie hierna).

(8) Vier ondernemingen die niet voldoen aan het quotum, hebben dit jaar wel mannelijke commissarissen (her-)benoemd. Twee keer zakte het percentage pas in de periode na de benoemingen op de AVA onder de 33%, twee keer zakte het percentage op de dag van de benoemingen op de AVA onder de 33% maar dit lijkt toegestaan naar de letter van de wet (zie hierna).

(9) De interpretatie van de quotum-wet lijkt tot onzekerheid bij ondernemingen te leiden. De wettekst is helder voor situaties waarbij een RvC niet voldoet aan het quotum en vervolgens een man wil (her-) benoemen: een nieuwe benoeming is nietig (behoudens zwaarwegende redenen) en een herbenoeming is nietig als een commissaris er langer dan acht jaar zit. De onzekerheid is er voor situaties waarbij de RvC vóór een voorgenomen (her-)benoeming, op de AVA, 33% van beide seksen in de RvC heeft zitten, maar na de AVA onder deze eis van 33% zakt. De letter van de wet lijkt dit toe te staan, de geest van de wet is uiteraard bedoeld om een structurele evenwichtige verdeling te krijgen en niet om als een flipperkast boven en onder quotum uit te komen. Dit lijkt een omissie bij het opstellen van de wet⁴ en leidt dit jaar tot onverwachte strategische gekozen aftredingsmomenten.

LINK: <https://a.storyblok.com/f/331657/x/332f602d70/female-board-index-nl-2025.pdf>

TREFWOORDEN: Positieve actie

Arbeid - Werkgelegenheid

Vrouwen

Bedrijfsleven

Personeelsbeleid

CODE: 414.25

TITEL: Effecten van het diversiteitsquotum op de middellange termijn

AUTEUR(S): Zulkarnain, A.

Nieuwenhuis, A.

Jongen, E.

Pouwels, B.

Garretsen, H.F.L.

Stoker, J.

Merens, A.

UITGAVE: Den Haag : Centraal Planbureau (CPB), 2026

SAMENVATTING: Studie waarin het Centraal Planbureau heeft onderzocht welke effecten het zogenoemde diversiteitsquotum op de middellange termijn heeft. Dit quotum is onderdeel van de Wet evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen (rvc). Deze wet is sinds 1 januari 2022 van kracht. Het quotum moet zorgen voor een meer evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen in rvc's. Het quotum geldt voor de ongeveer honderd beursgenoteerde bedrijven in Nederland. Iedere benoeming van een commissaris moet bijdragen aan een rvc die voor ten minste een derde uit vrouwen en een derde uit mannen bestaat. Benoemingen die daar niet aan voldoen zijn niet geldig. Onderzocht werden zowel de effectiviteit van het quotum op de

middellange termijn als de invloed van het quotum op kenmerken van rvc's en de kwalificaties van individuele commissarissen. Auteurs keken allereerst of het quotum in 2024, drie jaar na de invoering van de wet, effectief is. Oftewel of deze heeft gezorgd voor een meer gelijke man-vrouwverhouding in de rvc van beursgenoteerde bedrijven. Vervolgens onderzochten zij of het quotum een effect heeft gehad op de gemiddelde groepskenmerken van de rvc en op de gemiddelde kenmerken en kwalificaties van individuele commissarissen. Zij keken daarbij onder andere naar opleiding en ervaring. Hiervoor zijn beursgenoteerde bedrijven (behandelgroep) vergeleken met een groep grote vennootschappen (controlegroep). De wet heeft ook richtlijnen voor de grote vennootschappen, maar deze zijn minder streng dan die voor de beursgenoteerde bedrijven. De wet verplicht de ongeveer 5.000 grote vennootschappen in Nederland om streefcijfers op te stellen en te rapporteren over de verhouding tussen mannen en vrouwen in hun rvc, bestuur en subtop. Daarnaast geldt voor hen een transparantieplichting. Met onze onderzoeksopzet meten de auteurs daarom de relatieve effecten van het quotum. De effectiviteit van de streefcijferregeling met rapportage- en transparantieplichting is in deze notitie niet onderzocht. Uit de analyse blijkt dat het bindende quotum effectief is. Op middellange termijn heeft het quotum bij beursgenoteerde bedrijven geleid tot rvc's met een meer evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen. Drie jaar na invoering van de wet bestaat de rvc van 92% van de beursgenoteerde bedrijven voor ten minste een derde uit vrouwen. Dit is een stijging van 59%-punt ten opzichte van voor de invoering en aankondiging van de wet. 37%-punt daarvan kunnen we toeschrijven aan het quotum. Voor de controlegroep is de groei in dezelfde periode relatief beperkt. Het bindende quotum heeft dus een groter effect gehad op het bereiken van een derde vrouwen in de rvc dan de streefcijferregeling met rapportage- en transparantieplichting die voor bedrijven in de controlegroep geldt. Dit ging gepaard met benoemingen van gelijk gekwalificeerde kandidaten. De analyses laten zien dat het quotum geen effect heeft op het gemiddelde aantal jaren management- en bestuurservaring van commissarissen, op het aandeel commissarissen met een MBA, of het aandeel commissarissen uit het buitenland. Deze kenmerken laten geen statistisch significante verschillen zien ten opzichte van de controlegroep. Ook is er geen bewijs voor het zogeheten golden skirt-fenomeen: vrouwen zitten niet significant vaker dan mannen in meerdere rvc's.

LINK: https://www.cpb.nl/system/files/cpbmedia/CPB_publicatie-effecten-van-het-diversiteitsquotum-op-de-middellange-termijn.pdf

TREFWOORDEN: Positieve actie

Arbeid - Werkgelegenheid

Vrouwen

Bedrijfsleven

Personeelsbeleid

CODE: 414.26

TITEL: Position paper Emancipatienota 2026. Aan het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Directie Emancipatie

UITGAVE: Den Haag : College voor de Rechten van de Mens, 2026

SAMENVATTING: Position paper van het College voor de Rechten van de Mens. De directie Emancipatie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft het College gevraagd om inbreng te leveren voor de nieuwe Emancipatienota. In deze position paper adviseert het College mensenrechten als basis te nemen voor de nota. Zo heeft het Comité inzake de uitbanning van discriminatie van vrouwen

aanbevelingen gegeven. De minister kan uitwerken welke stappen het ministerie gaat zetten om de aanbevelingen op te volgen. Ook adviseren wij de minister om concrete plannen te maken voor de volgende problemen: gendergerelateerd geweld tegen vrouwen, discriminatie op de arbeidsmarkt en veiligheid en gelijkheid in de openbare ruimte.

LINK: <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/4559fa0f-7b76-4d95-87fe-b14bab2be7b2.pdf>

TREFWOORDEN: Maatschappelijke positie

Inkomen

Arbeidsmarktpositie

Emancipatie

Vrouwen

Mannen

Arbeid - Werkgelegenheid

Homoseksualiteit

Biseksualiteit

Transseksualiteit

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 323.26