

Emancipatie-

monitor

2022



**Emancipatie-  
monitor  
2022**

## Verklaring van tekens

niets (blanco)	een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
0 (0,0)	het cijfer is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid
*	voorlopige cijfers
**	nader voorlopige cijfers
-	(indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
2016-2017	2016 tot en met 2017
2016/2017	het gemiddelde over de jaren 2016 tot en met 2017
2016/'17	oogstjaar, boekjaar, schooljaar, enz. beginnend in 2016 en eindigend in 2017
2004/'05-2016/'17	oogstjaar enz., 2004/'05 tot en met 2016/'17

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

## Colofon

### *Uitgever*

Centraal Bureau voor de Statistiek  
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag  
[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

Prepress: Textcetera, Den Haag en CCN Redactie & Visualisatie, Den Haag  
Ontwerp: Edenspiekermann  
Omslagfoto: ANP / Caspar Huurdeman Fotografie

### *Inlichtingen*

Tel. 088 570 70 70  
Via contactformulier: [www.cbs.nl/infoservice](http://www.cbs.nl/infoservice)

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2022.  
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS als bron wordt vermeld.

# Inhoud

Samenvatting **5**

## **1 (Gezond) leven 9**

- 1.1 Anders van jong naar oud? **9**
- 1.2 Even gezond? **15**
- 1.3 In het kort **22**
- 1.4 Begrippen **22**
- 1.5 Literatuur **24**

## **2 Van leren naar werken 26**

- 2.1 Gelijk aan de start? **26**
- 2.2 Zorg en techniek minder sekse-specifiek? **35**
- 2.3 In het kort **40**
- 2.4 Begrippen **41**
- 2.5 Literatuur **43**

## **3 Werken 44**

- 3.1 Gaan vrouwen steeds meer werken? **44**
- 3.2 Willen mannen minder werken? **51**
- 3.3 Maakt onderwijsniveau uit? **57**
- 3.4 Maakt herkomst uit? **60**
- 3.5 Komen er meer vrouwen in topfuncties? **72**
- 3.6 In het kort **76**
- 3.7 Begrippen **77**
- 3.8 Literatuur **79**

## **4 Verdienen 80**

- 4.1 Neemt het loonverschil tussen mannen en vrouwen af? **80**
- 4.2 Neemt de economische zelfstandigheid toe? **84**
- 4.3 Maken onderwijsniveau en herkomst uit? **88**
- 4.4 In het kort **91**
- 4.5 Begrippen **92**
- 4.6 Literatuur **93**

## **5 Werken en zorgen 95**

- 5.1 Evenveel werken in elke levensfase? **95**
- 5.2 Wie zorgt voor de kinderen? **106**
- 5.3 Wie zorgt er voor de zieke naaste? **113**
- 5.4 In het kort **116**
- 5.5 Begrippen **117**
- 5.6 Literatuur **118**

## **6 Sociaal veilig leven 120**

- 6.1 Neemt geweld tegen vrouwen af? **120**
- 6.2 Hoe veilig voelen vrouwen zich? **126**
- 6.3 In het kort **130**
- 6.4 Literatuur **131**

## **7 Gelijk in Europees perspectief? 132**

- 7.1 Langs de EU-meetlat **132**
- 7.2 (On)gelijkheid in één getal **138**
- 7.3 In het kort **140**
- 7.4 Literatuur **140**

Bronnen **142**

Medewerkers **143**

# Samenvatting

De Emancipatiemonitor komt sinds 2000 eens per twee jaar uit en bevat de meest recente gegevens over thema's die verband houden met vrouwenemancipatie. De monitor geeft antwoord op onder meer de volgende vragen:

- Gaan vrouwen steeds meer werken? En mannen minder?
- Neemt het loonverschil tussen mannen en vrouwen af?
- Hoeveel mannen en vrouwen zijn economisch zelfstandig?
- Komen er meer vrouwen in topfuncties?
- Hoe combineren vrouwen en mannen werk en zorg?
- Wat zijn de schoolprestaties van jongens en meisjes?
- Neemt geweld tegen vrouwen en mannen af?
- Hoe veilig voelen mannen en vrouwen zich?
- Zijn mannen en vrouwen even gezond?
- Hoe gelijk zijn Nederlandse mannen en vrouwen in EU-perspectief?

De Emancipatiemonitor 2022 is samengesteld door het CBS en bekostigd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). De meeste uitkomsten gaan over 2021.

In aanvulling op de monitor bevat de CBS-databank [m/v-stat](#) een breed scala aan sociaaleconomische statistieken over vrouwen en mannen.

## Arbeidsdeelname en -duur vooral bij vrouwen gegroeid

In 2021 had 77,1 procent van de niet-onderwijsvolgende vrouwen van 15 tot 65 jaar betaald werk. Bij de mannen was dit 86,8 procent. Europees gezien is de nettoarbeidsparticipatie van Nederlandse mannen en vrouwen groot: beide stonden op de derde plek in de EU. Bij zowel vrouwen als mannen is de arbeidsdeelname vanaf 2014, na de vorige economische crisis, toegenomen. Bij vrouwen was de stijging vrijwel ieder jaar sterker dan bij mannen, waardoor het verschil in arbeidsdeelname slonk. Wel vlakke de groei bij vrouwen in de coronajaren 2020 en 2021 af. Bij mannen was er toen nauwelijks sprake van groei. Bedroeg de gemiddelde arbeidsduur van vrouwen in 2013 nog bijna 27 uur per week, in 2021 was dat opgelopen tot 29,2 uur. De groei stakte alleen in 2020. Bij mannen schommelde de gemiddelde arbeidsduur rond 39 uur en liep in 2020 terug, maar was met 39,4 uur in 2021 vrijwel gelijk aan de pre-coronajaren. Vrouwen en mannen in Nederland blijven daarmee 'Europees kampioen' deeltijdwerken. Bijna 2 op de 10 werkende mannen hadden in 2021 een deeltijdwerkweek, tegen bijna 7 van de 10 werkende vrouwen.

## Vrouwen steeds vaker economisch zelfstandig

Twee derde van alle vrouwen (exclusief scholieren, studenten en gepensioneerden) verdiende in 2021 met werken minimaal het bijstandsniveau (1 080 euro netto per maand) en was daarmee economisch zelfstandig. Mannen waren dat met ruim 81 procent vaker. Op 2020 na steeg het aandeel economisch zelfstandigen bij mannen en vrouwen vanaf 2014 jaarlijks, al was de groei bij vrouwen sterker. Bij zowel mannen als vrouwen zijn hoogopgeleiden vaker economisch zelfstandig dan lager opgeleiden, en in Nederland geborenen vaker dan migranten. Dat meer mannen dan vrouwen economisch zelfstandig zijn, komt doordat ze vaker werk hebben, meestal voltijd, en ze per uur meer verdienen.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen is in Nederland groter dan in de meeste andere EU-landen, maar is vooral bij de overheid in tien jaar tijd kleiner geworden.

## **Komst kinderen blijft kantelpunt in loopbaan vrouw**

In het begin van hun loopbaan hebben vrouwen vaker een voltijdbaan dan verderop in hun carrière. Gemiddeld werken ze dan bijna 35 uur per week. Met de komst van kinderen verandert dat. Bijna 45 procent gaat minder werken of stopt. Vaders passen hun werkpatroon zelden aan na de komst van het eerste kind: zij blijven overwegend voltijds werken, al nemen de meesten geboorteverlof. Tot halverwege de jaren '10 nam het aandeel vrouwen dat minder ging werken na de geboorte van hun eerste kind af, terwijl het aandeel dat evenveel bleef werken groeide. Daarna sloeg dit om. Vrouwen gaan na de geboorte van hun eerste kind steeds vaker minder uren werken en het aandeel moeders dat evenveel uren blijft werken, is na 2015 afgenomen. In deze periode zijn jonge vrouwen met een partner zonder kinderen ('potentiële moeders') steeds vaker voltijds gaan werken. Vooral de voltijdsmoeders schroeven hun arbeidsduur terug.

## **Meeste ouders willen zorg gelijk verdelen**

De meeste vaders en moeders zouden de zorg voor de kinderen het liefst gelijk verdelen, maar de praktijk is anders. Vrouwen besteden meer tijd aan zorg, mannen aan betaald werk. Het anderhalfverdienersmodel voert al jaren de boventoon bij ouderstellen, al werken moeders steeds vaker in een grote deeltijdbaan. Steeds meer kinderen gaan naar de formele opvang, en steeds meer mensen vinden dat ook goed voor kinderen. Toch is nog altijd een meerderheid van de Nederlanders er niet van overtuigd dat opvang goed is voor vooral baby's. De meeste mensen vinden maximaal drie dagen werken voor moeders ideaal, zeker bij baby's en peuters, en voor vaders vier of vijf dagen. Een tiende van de in deeltijd werkende ouders met een kind tot 13 jaar ervaart een disbalans tussen werk en privé. Onder voltijds werkende moeders is dat het dubbele.

## **Meer onbenut arbeidspotentieel bij vrouwen**

Van de mannen en vrouwen (niet-onderwijsvolgend van 15 tot 65 jaar) behoorde respectievelijk 6,0 en 9,8 procent in 2021 tot het onbenut arbeidspotentieel. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit deeltijders die hun werkweek willen uitbreiden en hiervoor binnen twee weken beschikbaar zijn (onderbenutte deeltijders), en werklozen en semiwerklozen. Er zijn meer vrouwelijke dan mannelijke (semi)werklozen: zij hebben geen betaald werk en hebben hier recent naar gezocht en/of zijn direct beschikbaar. Ook bij de onderbenutte deeltijders zijn vrouwen oververtegenwoordigd. Er is verhoudingsgewijs veel onbenut arbeidspotentieel onder laagopgeleide vrouwen en mannen, en ook onder migrantenmannen en -vrouwen.

Onder alleenstaande moeders zijn relatief de meeste onderbenutte deeltijders, gevolgd door moeders met een partner. Gemiddeld zegt bijna 1 op de 10 in deeltijd werkende vrouwen direct meer uren aan de slag te kunnen en willen. Twee derde van alle deeltijds werkende vrouwen zou onder voorwaarden meer willen werken, maar zijn niet per se direct beschikbaar. Zij willen het vooral als ze hun werk beter kunnen aanpassen aan hun



privéleven of als het huishoudensinkomen niet meer toereikend is. De meeste vrouwen werken deeltijds om tijd over te houden voor het huishouden, de zorg voor kinderen en voor zichzelf. Ze vinden betaald werk net zo belangrijk als mannen, maar zijn minder gericht op carrière maken.

## **Een vijfde van de werkende mannen wil een kortere werkweek**

Mannen zeggen bijna 1,5 keer zo vaak als vrouwen korter te willen werken dan ze nu doen. Ze willen hun werkweek met gemiddeld 13 uur inkorten, tegenover bijna 10 uur bij de vrouwen. Dit hangt samen met het grotere aandeel mannen met een voltijd baan. Tegelijkertijd zouden mannelijke onderbenutte deeltijders ruim 10 uur meer willen werken dan ze nu doen, en vrouwelijke onderbenutte deeltijders ruim een werkdag.

## **Meer vrouwen in politieke topfuncties**

De participatie van vrouwen in politieke functies is op vrijwel alle niveaus toegenomen. Alleen in de Eerste Kamer liep de vertegenwoordiging van vrouwen terug, onder wethouders en gedeputeerden bleef die gelijk. Sinds de Tweede Kamerverkiezingen van 2021 overstijgt het aandeel vrouwen in het kabinet dat van de Nederlandse delegatie in het Europees Parlement (48 tegen 45 procent). Ook bij de Rijksoverheid nemen vrouwen met 42 procent tegenwoordig relatief vaak een toppositie in. In non-profitorganisaties bekleden eveneens betrekkelijk veel vrouwen een topfunctie, in het bedrijfsleven zijn dat er minder. De helft van de bevolking vindt dat er meer vrouwen in topfuncties moeten komen. Vrouwen geven dat vaker aan dan mannen.

## **1 op de 10 vrouwen ondervindt ongewenste seksuele aandacht op het werk**

Vrouwelijke werknemers melden vaker dan mannelijke dat ze op het werk te maken hebben met ongewenst gedrag door bijvoorbeeld klanten, patiënten, leerlingen en passagiers. Het gaat dan om intimidatie, lichamelijk geweld, pesten of ongewenste seksuele aandacht. Ongewenst gedrag door leidinggevend en/of collega's rapporteren mannen juist vaker, op ongewenste seksuele aandacht na. Het aandeel dat daarmee te maken heeft, is bij vrouwen 6 keer groter dan bij mannen. Rond 4 op de 10 mensen vinden dat een mannelijke leidinggevende best wel eens zijn hand op de schouder van een vrouwelijke medewerker mag leggen. Een derde denkt dat melden van seksueel grensoverschrijdend gedrag nadelig is voor je baan, mannen iets vaker dan vrouwen.

## **Vrouwen voelen zich vaker onveilig dan mannen**

Vrouwen voelen zich onveilig dan mannen, ook in de eigen omgeving, zoals de woonplaats, de buurt en het eigen huis als ze 's avonds alleen thuis zijn. Tegelijkertijd geven meer mannen dan vrouwen aan slachtoffer te zijn geweest van geweld. Mishandeling en bedreiging komen daarbij meer voor bij mannen, terwijl vrouwen vaker slachtoffer zijn van seksueel geweld. Zowel mannen als vrouwen worden het vaakst op straat geconfronteerd

met geweld. Meer vrouwen dan mannen zijn slachtoffer van huiselijk geweld. In 2021 kwamen 38 vrouwen en 88 mannen door geweld om het leven. Bij bijna 6 op de 10 vermoorde vrouwen was de vermoedelijke dader de partner of ex-partner, bij mannen was dat het vaakst een vriend of kennis.

## Ziekteverzuim mannen lager dan bij vrouwen

Vrouwelijke werknemers verzuimen op hun werk meer dan mannen wegens ziekte. Vooral in de zorg waar ruim 8 op de 10 werknemers vrouwen zijn, is het verzuim hoog. Vrouwen, werkend en niet-werkend, maken vaker dan mannen gewag van gezondheidsklachten. Ze voelen zich minder gezond en ervaren vaker dan mannen lichamelijke beperkingen en psychische problemen. Meer dan in de jaren ervoor rapporteerden vrouwen, en ook mannen, in 2021 psychische klachten. Vooral vrouwen voelden zich vaker angstig of gestrest dan voor de coronacrisis. Ook rapporteerden beduidend meer tienermeisjes emotionele problemen dan voorheen.

# 1 (Gezond) leven

Op welke leeftijd beleven mannen en vrouwen belangrijke mijlpalen, zoals trouwen, de geboorte van het eerste kind en pensionering? Hoe oud worden ze gemiddeld? Wie voelt zich gezonder: mannen of vrouwen? En wat zijn de man-vrouwverschillen in roken, drinken en bewegen? Dit hoofdstuk gaat in op de levensloop en de gezondheid van mannen en vrouwen.

## 1.1 Anders van jong naar oud?

### Vrouwen jonger dan mannen van kind naar zelfstandigheid

Vrouwen maken de overgang naar een zelfstandig bestaan doorgaans op jongere leeftijd dan mannen. Ze gaan gemiddeld genomen op jongere leeftijd uit huis, beginnen eerder aan relaties en zijn jonger als ze hun eerste kind krijgen (zie figuur 1.1.1). In 2020 verlieten vrouwen gemiddeld met 23 jaar het ouderlijk huis, mannen waren 24,4 jaar. Vrouwen stappen vaker direct vanuit het ouderlijk huis in een relatie dan mannen en zijn jonger als ze voor het eerst gaan samenwonen: gemiddeld zijn ze ruim 26 jaar, mannen zijn twee jaar ouder. Een huwelijk – als dat er al komt – volgt pas op latere leeftijd. In 2021 waren vrouwen gemiddeld 31,9 bij hun eerste huwelijk, mannen waren 34,3 jaar. De gemiddelde leeftijd bij de geboorte van het eerste kind ligt lager. Van 6 van de 10 kinderen zijn de ouders bij de geboorte (nog) niet getrouwd. Vrouwen waren in 2021 gemiddeld 30,3 jaar toen ze voor het eerst moeder werden, mannen zijn bij de komst van het eerste kind van hun partner doorgaans ruim tweeëneenhalf jaar ouder.

## 1.1.1 Gemiddelde leeftijd<sup>1)</sup> bij levensloopgebeurtenissen

### Vrouw



### Man



#### Legenda



Uit huis



Geboorte eerste kind



Eerste huwelijk



Pensioen



Levensverwachting

1) Leeftijd op 31 december in het jaar van de gebeurtenis, behalve bij leeftijd uit huis en leeftijd pensioen van werknemers. Leeftijd bij uit huis gaan betreft 2020.



## Vrouwen op jongere leeftijd met pensioen

Vrouwen leven gemiddeld genomen langer dan mannen, maar gaan op wat jongere leeftijd met pensioen. Vrouwelijke werknemers waren in 2021 gemiddeld een half jaar jonger bij pensionering (zie Begrippen) dan mannelijke werknemers, met 65,0 jaar tegenover 65,5 jaar. Vanaf 2007 is de pensioenleeftijd steeds gestegen, behalve in 2021 (CBS, 2022a). Vanaf 2013 houdt de gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers min of meer gelijke tred met de dan geldende AOW-leeftijd. De AOW-leeftijd is in 2020 en 2021 niet verhoogd en bleef 66 jaar en 4 maanden.

## Leeftijd uit huis en trouwleeftijd schuiven op

Jongeren maken belangrijke stappen in hun levensloop op steeds latere leeftijd. De gemiddelde leeftijd waarop kinderen het ouderlijk huis verlaten is in acht jaar tijd met bijna een jaar gestegen. In 2012 waren vrouwen nog 22,0 jaar en mannen 23,5 jaar. Flexibilisering van de arbeidsmarkt en een krappe woningmarkt, ook voor kamers in studentensteden, spelen daarbij waarschijnlijk een rol (Stoeldraijer, Te Riele, Van Duin en Van der Reijden, 2021), maar ook de afschaffing van de basisbeurs en de invoering van het sociaal leenstelsel (Van den Berg en Van Gaalen, 2018).

Ook de leeftijd bij het eerste huwelijk is steeds verder opgeschoven, mede doordat het gebruikelijk is geworden om eerst een periode ongehuwd samen te wonen. Aan het begin van de jaren zeventig waren vrouwen nog geen 23 jaar op hun trouwdag, mannen waren zo'n twee jaar ouder. Ook de afgelopen tien jaar is de leeftijd bij het eerste huwelijk verder gestegen. In 2011 waren vrouwen nog 30,9 en mannen 33,0 jaar. In 2021 was dit respectievelijk 31,9 en 34,3 jaar.

## Steeds later moeder

Sinds de jaren zeventig is de gemiddelde leeftijd waarop vrouwen voor het eerst moeder worden jaar na jaar gestegen, van 24,3 jaar in 1970 naar 29,4 jaar in 2005. Na een periode waarin de leeftijd bij het eerste moederschap vrijwel stabiel bleef, worden vrouwen sinds 2013 weer op steeds hogere leeftijd moeder. Mannen zijn bij de komst van het eerste kind van hun partner doorgaans tweeënehalf tot drie jaar ouder dan vrouwen. Ook bij hen is de leeftijd waarop ze voor het eerst vader worden de afgelopen tien jaar gestegen, maar minder snel.

Het gemiddeld kindertal per vrouw is gedaald, van 1,80 in 2010 naar 1,55 in 2020. In 2021 werden voor het eerst sinds 2010 weer meer kinderen geboren, gemiddeld 1,62 kinderen per vrouw. Vooral dertigers kregen vaker een kind (CBS, 2021). Aangenomen wordt dat dit cijfer in de toekomst nog wat verder zal stijgen tot 1,70, omdat een deel van de huidige kinderloze vrouwen waarschijnlijk alsnog moeder wordt (Stoeldraijer, Van Duin, De Regt, Van der Reijden en Te Riele, 2021).

### 1.1.2 Leeftijd bij geboorte eerste kind en kindertal

Gemiddelde leeftijd bij geboorte eerste kind			
	vrouw	man <sup>1)</sup>	Gemiddeld kindertal per vrouw
jaar			
2000	29,1	32,0	1,72
2005	29,4	32,5	1,71
2010	29,4	32,4	1,80
2015	29,6	32,5	1,66
2016	29,7	32,6	1,66
2017	29,8	32,7	1,62
2018	29,9	32,7	1,59
2019	30,0	32,8	1,57
2020	30,1	32,9	1,55
2021	30,3	32,8	1,62

<sup>1)</sup> Bij geboorte van het eerste kind van de moeder.

De toename van de gemiddelde leeftijd van moeders bij de geboorte past in een al langer durende trend: er zijn steeds minder jonge moeders en steeds meer oudere moeders. Ook het aantal tienermoeders neemt af. In 2021 werden ruim 1 duizend kinderen geboren bij een moeder onder de twintig. Dat komt neer op 2,1 moeders per duizend 15- tot 20-jarige meisjes. Tien jaar geleden waren dat er nog 2,3 duizend, ofwel 4,9 per duizend tienermeisjes. Ruim 80 procent van de tienermoeders is 18 of 19 jaar oud.

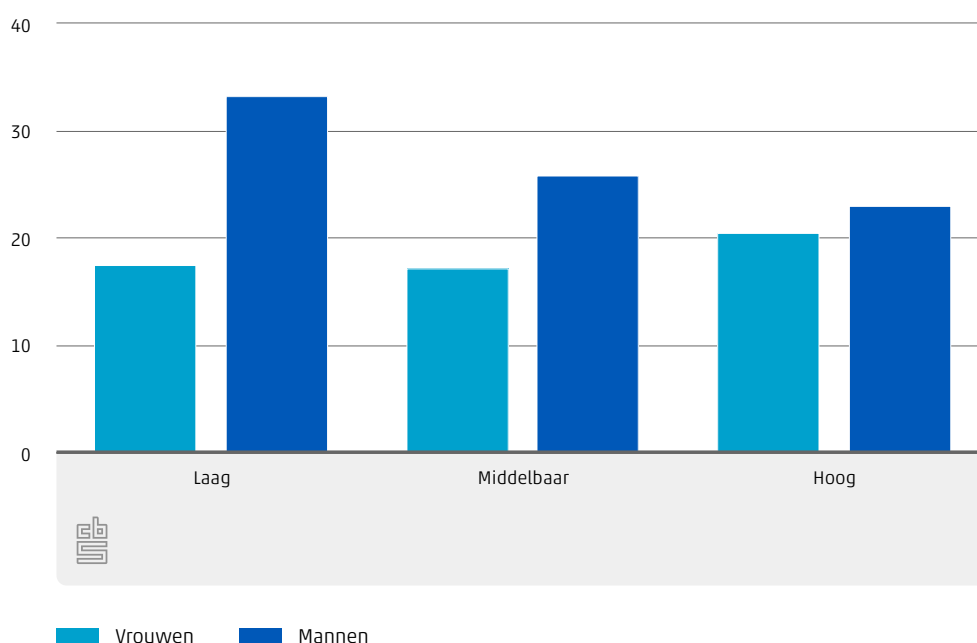
Een van de redenen voor het verdere uitstel van het ouderschap wordt gezocht in de toegenomen onzekerheid waar jongvolwassenen mee te maken hebben. Het duurt langer voordat ze een vaste baan, voldoende inkomen, een stabiele relatie en een geschikte woning hebben. Voor velen zijn dat voorwaarden voor de start van een gezin (Loozen en Kloosterman, 2019; Van Wijk en Chkalova, 2020). Daarnaast speelt dat vrouwen steeds vaker hoger onderwijs volgen (zie hoofdstuk 2). Jonge vrouwen combineren hun opleiding meestal niet met het moederschap en na hun opleiding willen ze vaak eerst gaan werken (Te Riele en Loozen, 2017). Hoogopgeleide vrouwen beginnen dan ook later aan kinderen dan vrouwen met een lager opleidingsniveau. Van de generatie geboren in 1990 was 65 procent van de laagopgeleide vrouwen op 30-jarige leeftijd moeder, van de middelbaaropgeleiden was dat 55 procent en van de hoogopgeleide vrouwen 34 procent.

## Hoogopgeleide vrouwen het vaakst kinderloos

Niet alle vrouwen krijgen kinderen. Van de generatie vrouwen geboren tussen 1955 en 1970 is rond de 18 procent kinderloos gebleven. Bij de vrouwen die geboren werden tussen 1935 en 1945 was dat nog 11 procent (zie [Statline](#)). Van de vrouwen uit 1975 was 19 procent nog kinderloos op 45-jarige leeftijd. Bij de in dat jaar geboren mannen is dat percentage met 28 een stuk groter. Deze percentages zullen naar verwachting nog wat dalen, omdat er mannen en vrouwen zijn die op latere leeftijd alsnog kinderen krijgen. Onder hoogopgeleide vrouwen is het aandeel dat, uit eigen keuze of ongewenst, geen kinderen krijgt groter dan onder lager opgeleide vrouwen. Van de hoogopgeleide vrouwen geboren in 1975 had ruim 20 procent geen kinderen op 45-jarige leeftijd, van de middelbaar- en laagopgeleiden was dat 17 procent. Bij de mannen zijn het juist de laagopgeleiden die het vaakst kinderloos blijven.

### 1.1.3 Kinderloos op 45-jarige leeftijd

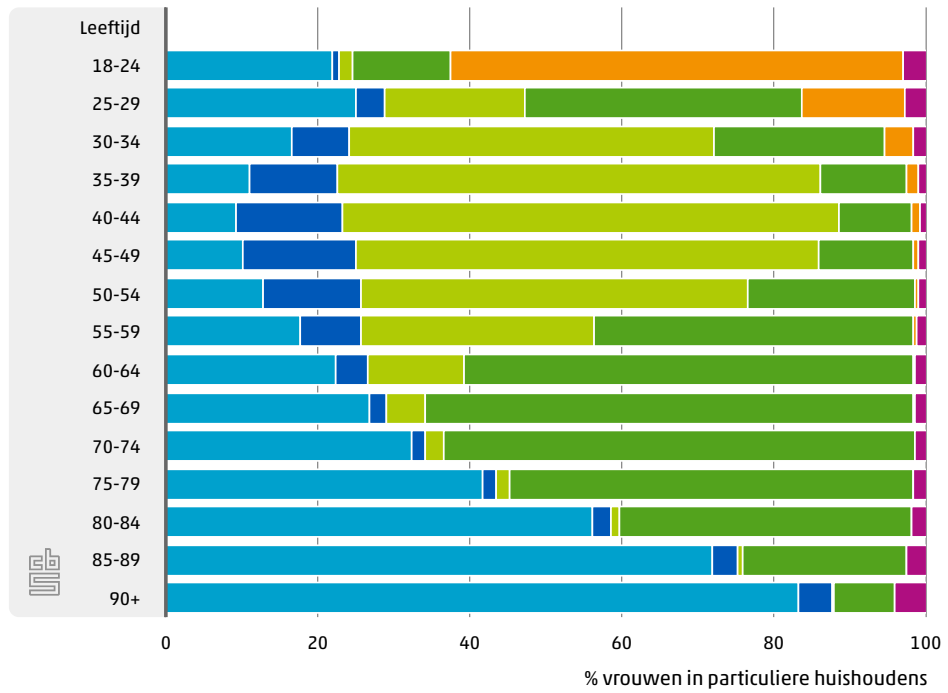
% van geboortegeneratie 1975



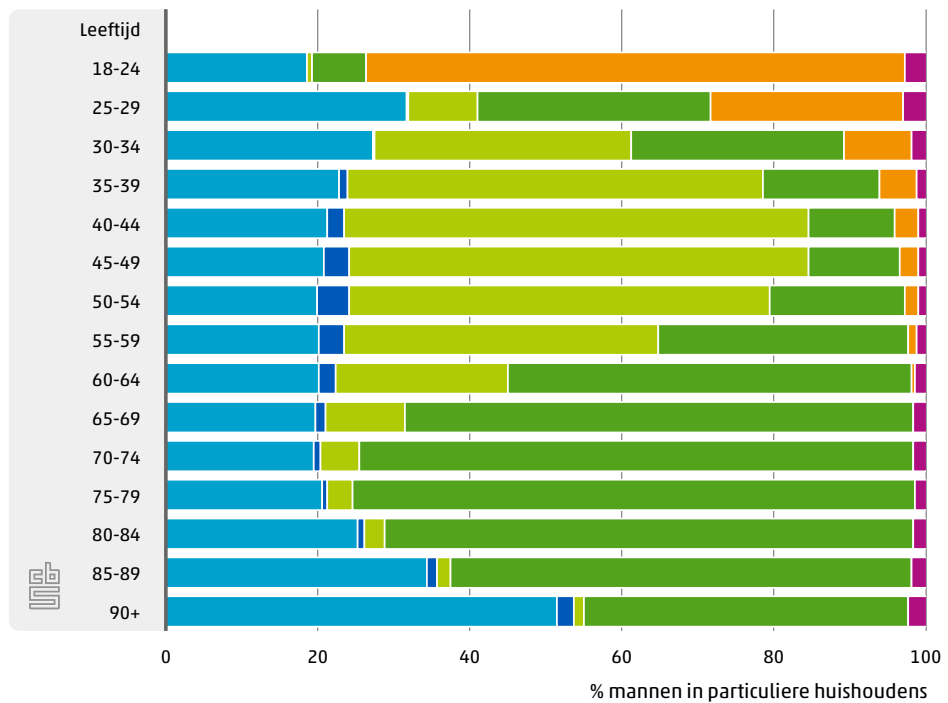
## Meer vrouwen dan mannen alleenstaande ouder

Vrouwen wonen vaker alleen met kinderen dan mannen. Van de vrouwen van 25 tot 55 jaar was bijna 11 procent op 1 januari 2022 een alleenstaande ouder. Bij de mannen was dat bijna 2 procent. Vooral onder vrouwen tussen de 40 en 50 jaar is dit percentage hoog. Meestal is de reden een echtscheiding. Als stellen uit elkaar gaan, blijven de kinderen in 70 procent van de gevallen (voornamelijk) bij de moeder wonen (CBS, 2017a). Hoewel het aantal echtscheidingen de laatste jaren is gedaald, eindigt van alle huwelijken naar verwachting nog altijd ongeveer een derde in een echtscheiding (zie [Statline](#)). Samenwoonrelaties zijn nog minder stabiel, ook wanneer er kinderen zijn (Kooiman, 2022). Daarnaast komt het voor dat vrouwen kinderen krijgen zonder dat ze met een partner samenwonen: ongeveer 1 op de 10 kinderen wordt geboren bij een alleenstaande moeder.

### 1.1.4a Vrouwen, 1 januari 2022



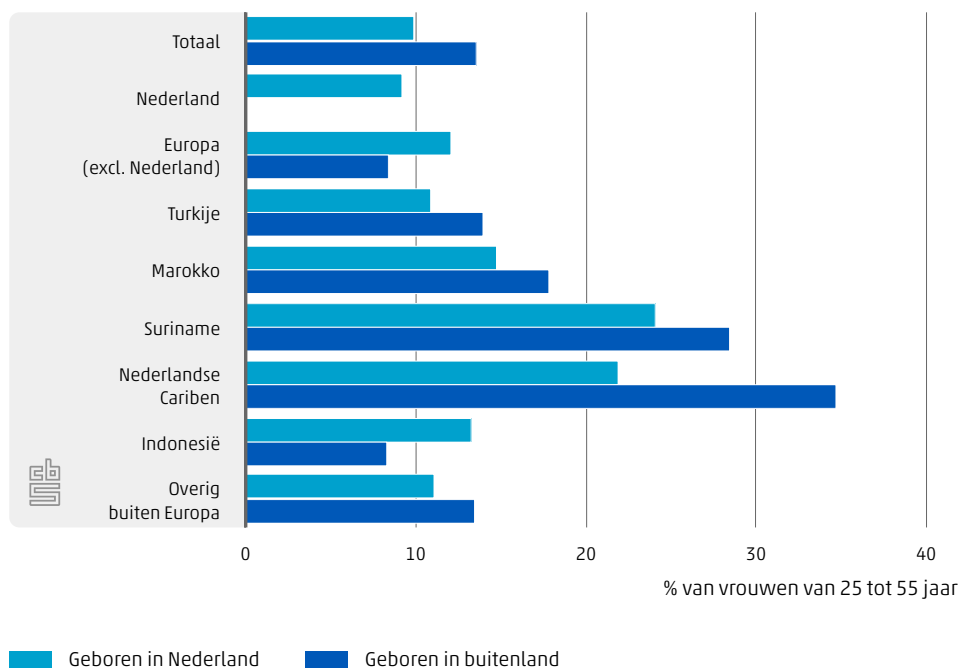
### 1.1.4b Mannen, 1 januari 2022



## Vrouwen met Nederlands-Caribische herkomst vaakst alleenstaande moeder

Vooral in het buitenland geboren vrouwen met een Nederlands-Caribische (35 procent) of Surinaamse herkomst (29 procent) zijn naar verhouding vaak alleenstaande moeder. Maar ook onder in Nederland geboren vrouwen met een of twee ouders die in deze landen zijn geboren komt dit relatief vaak voor. Van de in Nederland geboren vrouwen van 25 tot 55 jaar met in Nederland geboren ouders heeft 9 procent wel kinderen maar geen partner. Over het algemeen komt alleenstaand moederschap vaker voor onder in het buitenland geboren vrouwen, behalve bij vrouwen uit Europa en Indonesië.

### 1.1.5 Alleenstaande moeders, 2021



Ook het onderwijsniveau speelt een rol. Laagopgeleide vrouwen wonen vaker alleen met hun kinderen dan hoogopgeleide vrouwen. Van de laagopgeleide vrouwen die geboren zijn in 1985 was 21 procent op 35-jarige leeftijd een alleenstaande moeder, tegenover bijna 5 procent van de hoogopgeleide vrouwen.

Alleenstaande ouders ervaren relatief vaak gevoelens van sterke eenzaamheid (CBS, 2022b). Ook vinden zij het leven minder vaak de moeite waard, wat samenhangt met hun gemiddeld lage inkomen (Coumans en Van Muiswinkel, 2022).

## Oudere vrouwen vaker alleenstaand dan oudere mannen

Niet iedereen woont samen, in een gezin of met een partner. Vrouwen zijn vaker alleenstaand dan mannen. Verweduwing is daar vaak de oorzaak van. Vrouwen worden gemiddeld ouder dan mannen en hebben ook vaker een oudere partner. Op hogere leeftijden wonen zij daardoor vaker alleen dan mannen (zie figuur 1.1.4). Wel is het verschil in levensverwachting (zie Begrippen) in ruim twintig jaar kleiner geworden, waardoor het aandeel alleenstaande vrouwen van 65 jaar of ouder kleiner is geworden. Van de 65-plus-



vrouwen die nog zelfstandig wonen (dus niet in een instelling) was 41 procent begin 2022 alleenstaand, tegenover 48 procent in 2000. Daarmee zijn ze echter nog steeds bijna twee keer zo vaak alleenstaand als mannelijke 65-plussers (zie [m/v-stat](#)).

Oudere alleenstaande vrouwen hebben gemiddeld genomen een lager inkomen dan mannen. Ze ontvangen vaker alleen AOW en een eventueel aanvullend pensioen is kleiner (CBS, 2022c). Alleenstaanden, vooral verweduwden, zijn naar eigen zeggen ook minder vaak gelukkig dan mensen met partner (CBS, 2017b) en ervaren vaker gevoelens van eenzaamheid (CBS, 2022b).

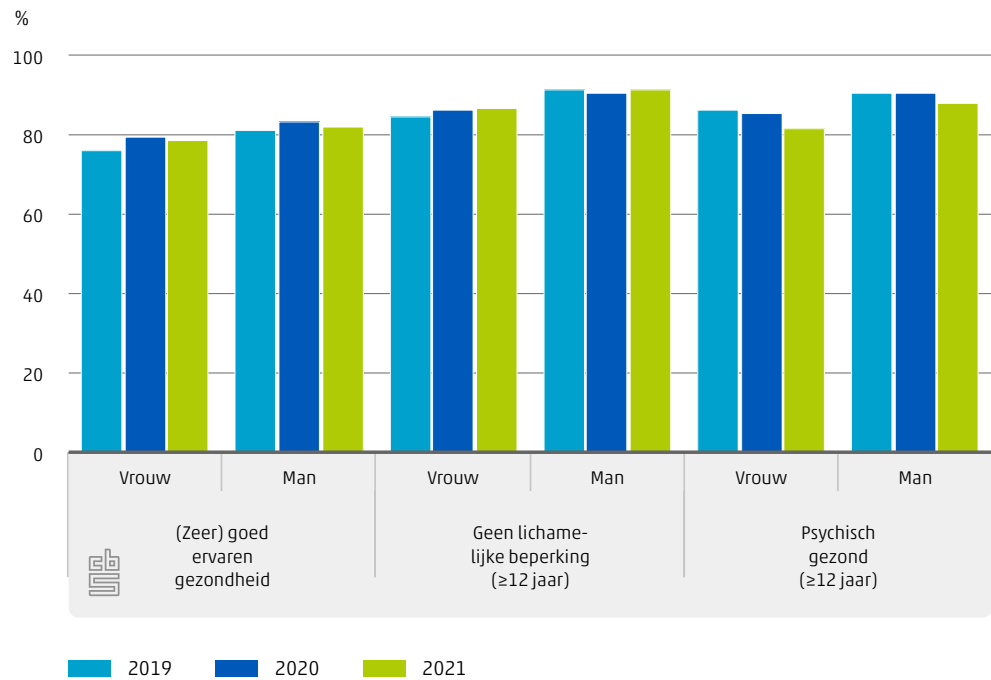
## 1.2 Even gezond?

### Vrouwen ongezonder dan mannen

Vrouwen beoordelen hun gezondheid gemiddeld minder positief dan mannen. In 2021 gaf 79 procent van de vrouwen aan hun gezondheid als (zeer) goed te ervaren (zie Begrippen), van de mannen was dat 82 procent. Ook melden vrouwen van 12 jaar of ouder meer dan mannen van die leeftijd ten minste één lichamelijke beperking te hebben: 13 procent tegen 9 procent. Naarmate ze ouder zijn, ervaren minder vrouwen en mannen een (zeer) goede gezondheid en neemt ook het aandeel met een beperking toe, zie [StatLine](#).

In 2020 beoordeelden meer vrouwen en mannen hun gezondheid als (zeer) goed dan in pre-coronajaar 2019. In 2021 was het oordeel bij vrouwen nog altijd wat positiever dan in 2019. Het percentage mannen dat hun gezondheid als (zeer) goed beoordeelt, was in 2021 vrijwel gelijk aan 2019. Ook was het percentage vrouwen van 12 jaar of ouder met minstens één lichamelijke beperking in 2020 en 2021 lager dan in 2019 (15 procent). Voor mannen was dit percentage in 2021 vrijwel gelijk aan dat in 2019 en 2020.

## 1.2.1 Zelfgerapporteerde gezondheid



### Meer mannen dan vrouwen psychisch gezond

Meer vrouwen dan mannen hebben te maken met psychische ongezondheid (zie Begrippen): 18 procent van de vrouwen en 12 procent van de mannen van 12 jaar of ouder rapporteerden psychische gezondheidsklachten in de vier weken voorafgaand aan hun deelname aan de Gezondheidsenquête (zie Bronnen). Met uitzondering van 60- tot 75-jarigen zijn in iedere leeftijdsgroep meer vrouwen psychisch ongezond. Vooral in de leeftijd tot 25 jaar is het verschil met mannen groot (zie [StatLine](#)).

Het percentage vrouwen en mannen dat te maken had met psychische klachten was in 2021 hoger dan in 2019 en 2020. In 2019 en 2020 was 14 procent van de vrouwen en 9 procent van de mannen psychisch ongezond. De mentale gezondheid van Nederlanders is tijdens de coronacrisis achteruitgegaan. Vooral vrouwen voelden zich vaker angstig of gestrest dan voor de coronacrisis. Ook somberheid en eenzaamheid kwamen meer voor, met name bij jongvolwassenen en gepensioneerde vrouwen (zie Reep en Hupkens, 2021). Ook rapporteerden in 2021 beduidend meer tienermeisjes emotionele problemen dan vier jaar eerder (Boer et al., 2022).

### Meer ziekteverzuim bij vrouwen dan bij mannen

Niet alleen rapporteren vrouwen vaker gezondheidsproblemen, ook verzuimen ze op hun werk meer dan mannen wegens ziekte. In 2021 bedroeg het ziekteverzuim onder vrouwelijke werknemers van 15 tot 75 jaar 5,5 procent. Bij mannen was dat 3,8 procent. Dit betekent dat vrouwen van elke 1 000 te werken dagen er 55 verzuimden wegens ziekte, en mannen 38 (TNO/CBS, 2022). Het vaakst wordt verzuimd wegens griep of verkoudheid, gevolgd door psychische klachten, overspannenheid en burn-out. In 2021 werd een positieve coronatest vaker dan in 2020 gemeld als belangrijkste klacht van het verzuim. Vooral in de

zorg, waar ruim 8 van de 10 werknemers vrouwen zijn, werd verzuimd vanwege een bevestigde coronabesmetting. Deze sector heeft het hoogste verzuim.

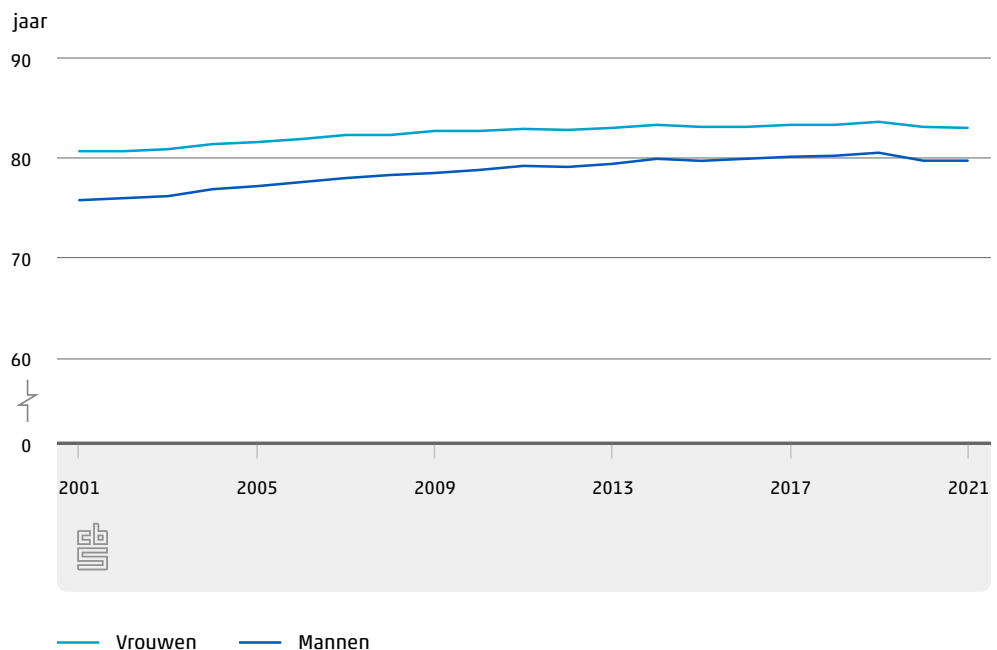
## Vrouwen leven langer dan mannen

De levensverwachting (zie Begrippen) van vrouwen is hoger dan die van mannen. In 2021 was de levensverwachting bij geboorte van vrouwen 83,0 jaar en van mannen 79,7 jaar. Het verschil is in twintig jaar tijd wel kleiner geworden. Dat komt onder meer doordat het rookgedrag van vrouwen en mannen tegenwoordig minder uiteenloopt dan vroeger en daarmee ook de sterfte aan ziekten gerelateerd aan roken (Willemsen, 2017). In de coronajaren 2020 en 2021 was er meer sterfte dan gemiddeld en daalde bij zowel vrouwen als mannen de levensverwachting (zie ook Stoeldraijer, Van Duin, De Regt, Van der Reijden en Te Riele, 2021). Ten opzichte van 2019 lag de levensverwachting in 2021 voor vrouwen 7 maanden en voor mannen 9 maanden lager.

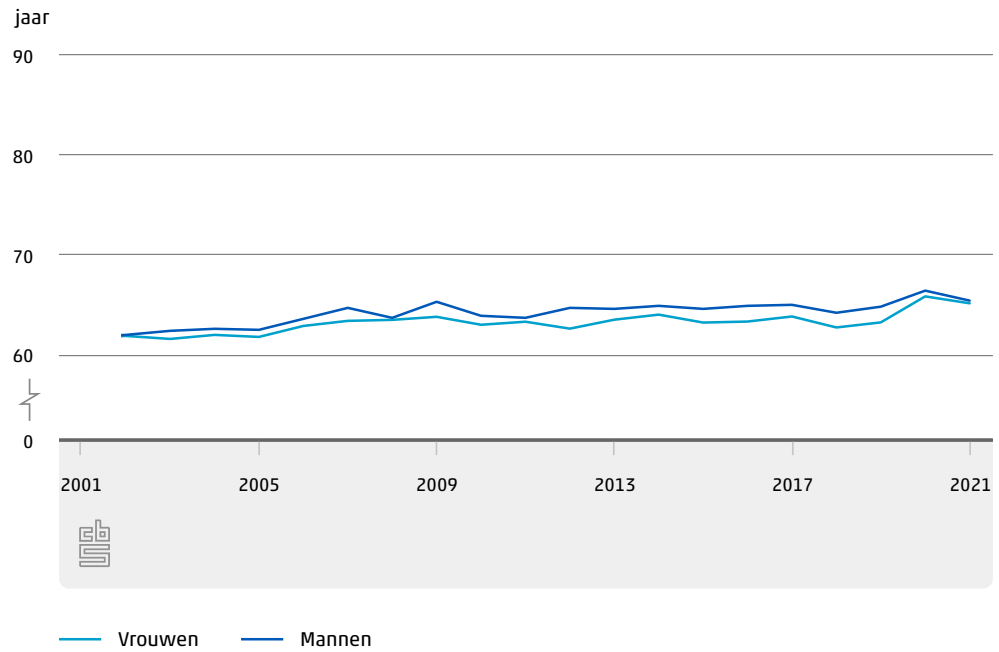
## Geen verschil meer in gezonde levensverwachting

Hoewel vrouwen gemiddeld langer leven dan mannen, brengen zij evenveel jaren door in een goede gezondheid. De levensverwachting in als goed ervaren gezondheid bedroeg in 2021 bij vrouwen en mannen 65 jaar. Ook de levensverwachting zonder lichamelijke beperkingen verschilde niet wezenlijk tussen vrouwen en mannen in 2021. Vóór corona, in 2019, brachten vrouwen minder jaren door in goede gezondheid dan mannen. Ook de levensverwachting zonder lichamelijke beperkingen was toen korter bij vrouwen. In 2021 is er geen man-vrouwverschil meer. Vrouwen beoordeelden hun gezondheid toen positiever dan in 2019, voor corona. De levensverwachting in goede geestelijke gezondheid was voor corona juist hoger dan in 2021. Meer mannen en vrouwen hadden psychische klachten dan voorheen (zie figuur 1.2.1).

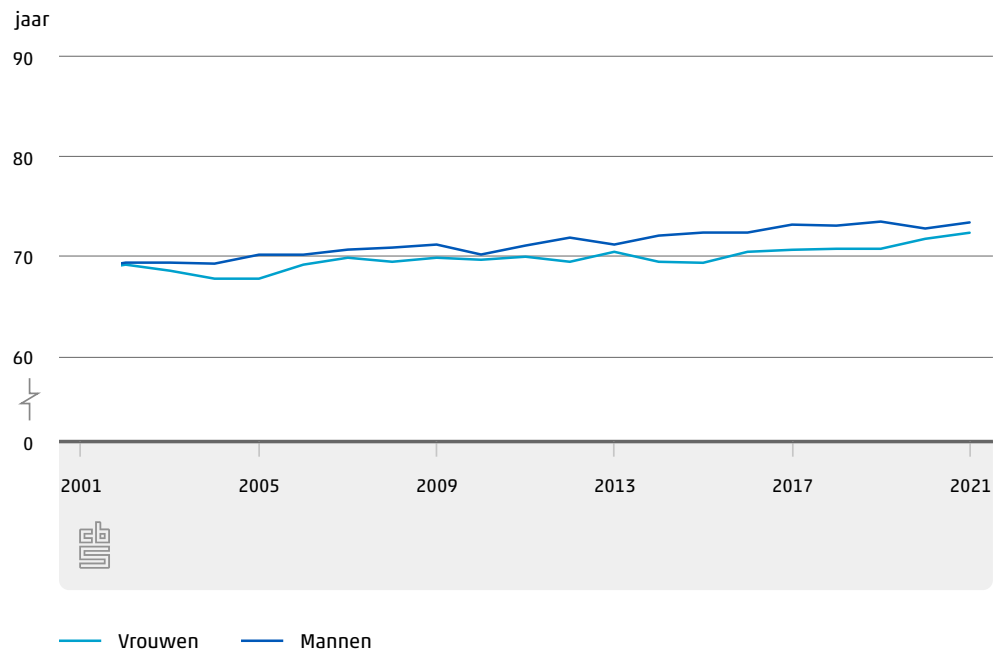
### 1.2.2 (Gezonde) levensverwachting bij geboorte, levensverwachting



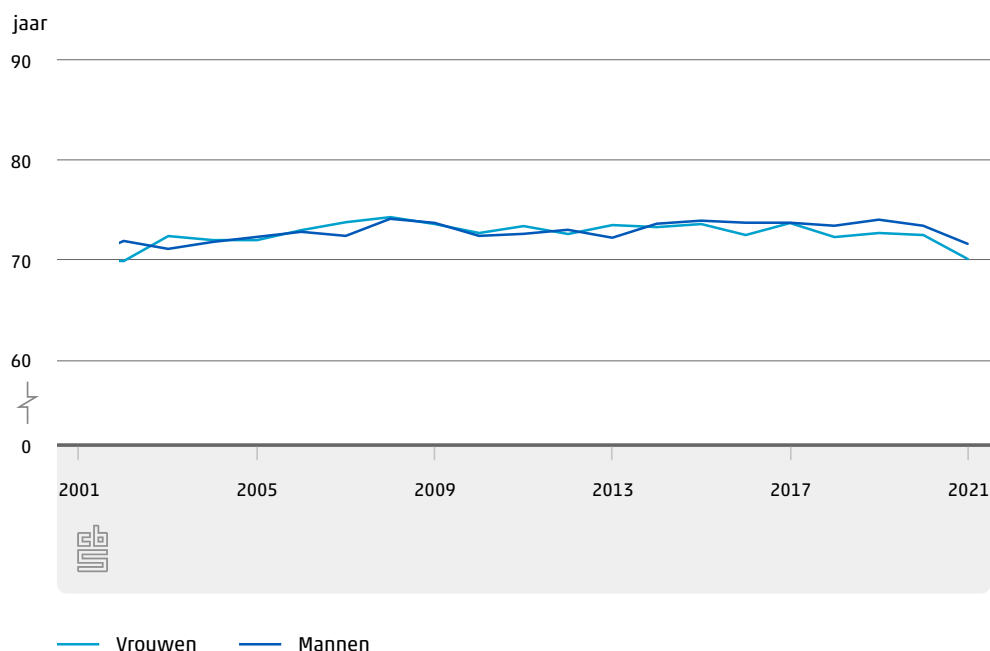
### 1.2.2 (Gezonde) levensverwachting bij geboorte, levensverwachting in als goed ervaren gezondheid



### 1.2.2 (Gezonde) levensverwachting bij geboorte, levensverwachting zonder lichamelijke beperkingen



### 1.2.2 (Gezonde) levensverwachting bij geboorte, levensverwachting in goede geestelijke gezondheid

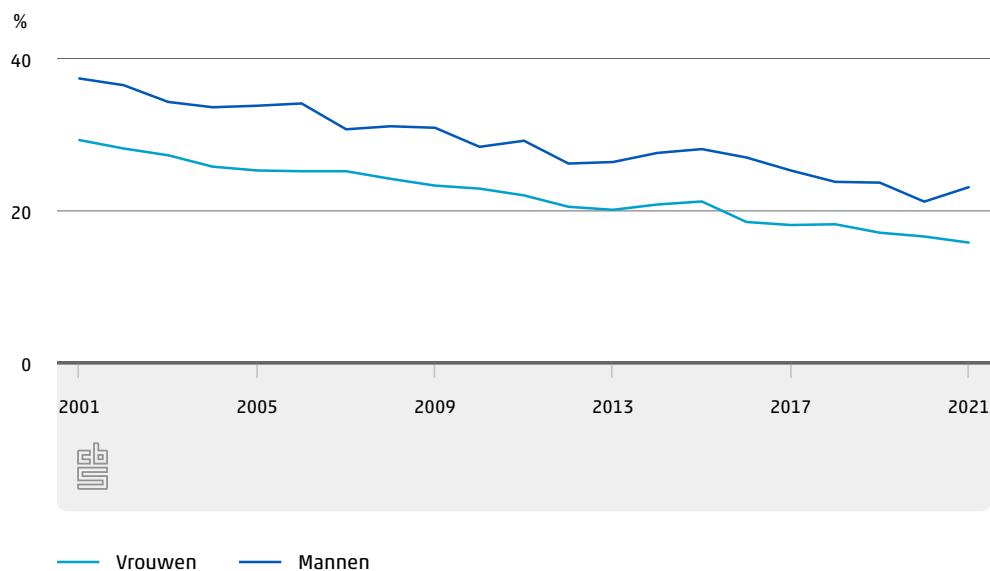


### Vrouwen roken, drinken én bewegen minder dan mannen

Vrouwen (12 jaar of ouder) hebben over het algemeen een gezondere leefstijl dan mannen. Niet alleen roken meer mannen dan vrouwen (23 procent tegen 16 procent), ook voldoen minder mannen aan de Alcoholrichtlijn (zie Begrippen). Daarnaast hebben meer mannen dan vrouwen overgewicht. In 2021 was 46 procent van de mannen (4 jaar of ouder) te zwaar, tegenover 43 procent van de vrouwen. Wel kampten meer vrouwen dan mannen met ernstig overgewicht: 15 tegen 11 procent.

Tussen 2001 en 2021 is het aandeel rokers bij mannen en vrouwen afgenomen. In deze jaren werden door de overheid verschillende maatregelen getroffen om roken te ontmoedigen, zoals rook-, reclame- en verkoopverboden en accijnsverhogingen. In de jaren 2019-2021 is het percentage mannen en vrouwen dat aangaf (wel eens) te roken niet veranderd. Wel voldeden in 2020 en 2021 meer mannen aan de Alcoholrichtlijn dan voor corona in 2019. Het percentage vrouwen dat aan de richtlijn voldoet, was alleen in 2020 groter dan in 2019. In 2021 was er vrijwel geen verschil meer met 2019.

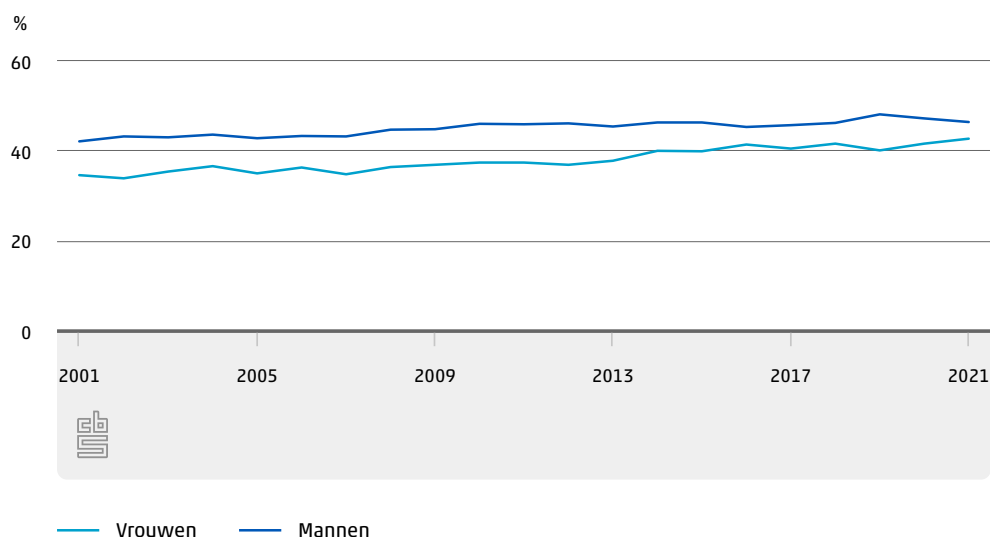
### 1.2.3 Zelfgerapporteerde leefstijlen<sup>1)</sup>, roken (12 jaar of ouder)



Bron: CBS, RIVM en Trimbos-Instituut (Gezondheidsenquête/Leefstijlmonitor)

<sup>1)</sup> De cijfers van de jaren voor 2014 kunnen niet zonder meer vergeleken worden met die vanaf 2014, omdat er in 2014 een herontwerp van de Gezondheidsenquête heeft plaatsgevonden.

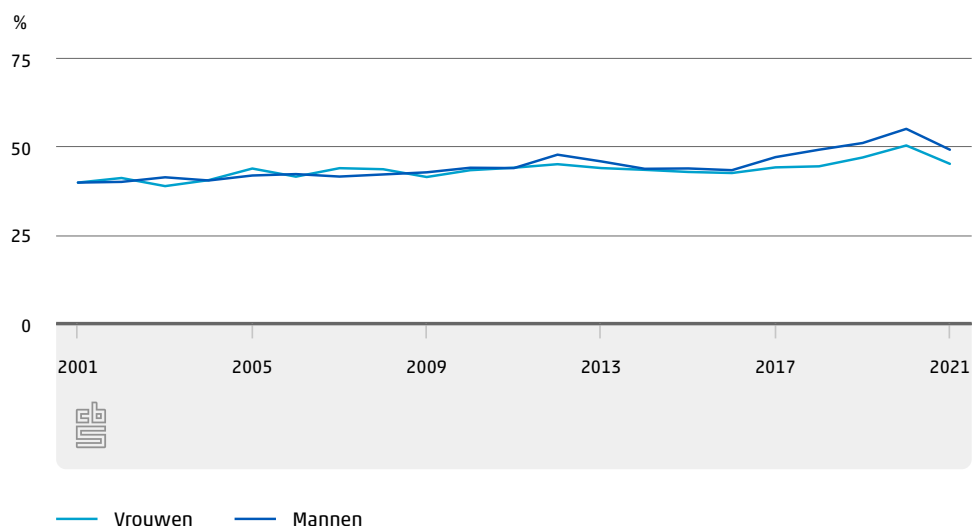
### 1.2.3 Zelfgerapporteerde leefstijlen<sup>1)</sup>, overgewicht (4 jaar of ouder)



Bron: CBS, RIVM en Trimbos-Instituut (Gezondheidsenquête/Leefstijlmonitor)

<sup>1)</sup> De cijfers van de jaren voor 2014 kunnen niet zonder meer vergeleken worden met die vanaf 2014, omdat er in 2014 een herontwerp van de Gezondheidsenquête heeft plaatsgevonden.

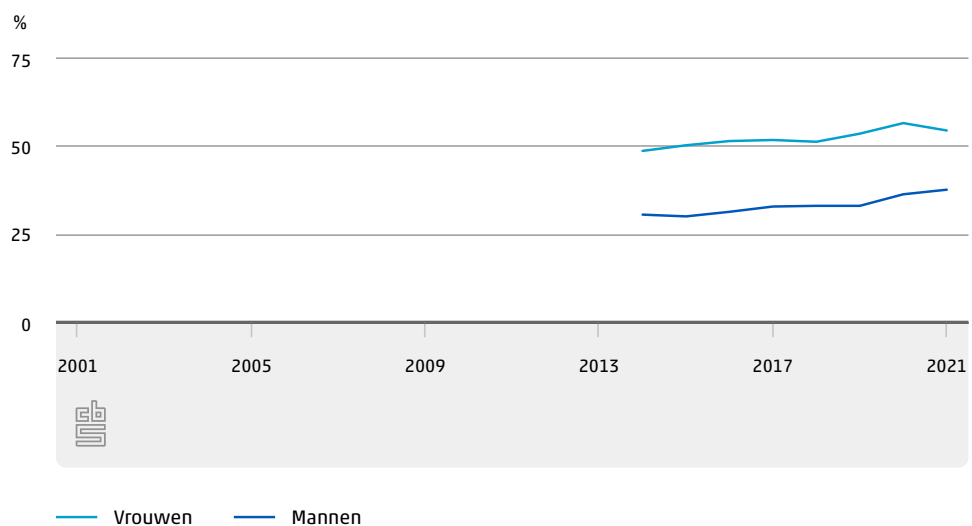
### 1.2.3 Zelfgerapporteerde leefstijlen<sup>1)</sup>, voldoen aan beweegrichtlijn (4 jaar of ouder)



Bron: CBS, RIVM en Trimbos-Instituut (Gezondheidsenquête/Leefstijlmonitor)

<sup>1)</sup> De cijfers van de jaren voor 2014 kunnen niet zonder meer vergeleken worden met die vanaf 2014, omdat er in 2014 een herontwerp van de Gezondheidsenquête heeft plaatsgevonden.

### 1.2.3 Zelfgerapporteerde leefstijlen<sup>1)</sup>, voldoen aan alcoholrichtlijn (12 jaar of ouder)



Bron: CBS, RIVM en Trimbos-Instituut (Gezondheidsenquête/Leefstijlmonitor)

<sup>1)</sup> De cijfers van de jaren voor 2014 kunnen niet zonder meer vergeleken worden met die vanaf 2014, omdat er in 2014 een herontwerp van de Gezondheidsenquête heeft plaatsgevonden.

Er zijn ook leefstijlaspecten waar het beeld voor vrouwen juist wat ongunstiger is dan voor mannen. Zo voldoen meer mannen dan vrouwen aan de Beweegrichtlijnen. In 2021 voldeed 49 procent van de mannen (4 jaar of ouder) aan de Beweegrichtlijnen die in 2017 werden opgesteld door de Gezondheidsraad. Bij de vrouwen was dat 45 procent. Ook kampten zoals gezegd minder mannen dan vrouwen met ernstig overgewicht. Tussen 2019 en 2021 is het percentage vrouwen en mannen met (ernstig) overgewicht vrijwel gelijk gebleven (zie [StatLine](#)). Wel voldeden in het eerste coronajaar 2020 meer mannen en vrouwen aan de Beweegrichtlijnen dan in het jaar ervoor en erna.

## 1.3 In het kort

### Andere levensloop

Vrouwen gaan gemiddeld op hun 26e samenwonen, krijgen hun eerste kind als ze ruim 30 zijn en trouwen op hun 32e. Mannen zijn gemiddeld ruim tweeënehalf jaar ouder als ze vader worden en als ze gaan trouwen. Van de huwelijken houdt een derde echter geen stand en ongehuwd samenwonenden gaan nog vaker uit elkaar. Na een scheiding blijven de kinderen vaker bij de moeder dan bij de vader wonen. Vooral vrouwen van 40 tot 50 jaar zijn relatief vaak een alleenstaande moeder. Op latere leeftijd neemt het aandeel vrouwen dat geen partner heeft snel toe. Dat komt vooral doordat vrouwen gemiddeld langer leven dan mannen.

### Niet even gezond

Vrouwen voelen zich minder gezond en ervaren vaker dan mannen lichamelijke beperkingen en psychische problemen. Tegelijkertijd houden mannen er een ongezondere leefstijl op na: zij roken en drinken meer dan vrouwen en hebben vaker overgewicht. Vrouwen voldoen daarentegen minder vaak aan de beweegrichtlijnen. Zij leven gemiddeld langer dan mannen, maar brengen evenveel jaren door in goede gezondheid.

## 1.4 Begrippen

Een **werknemer die met pensioen gaat** is een persoon van 55 jaar of ouder, behorende tot de bevolking van Nederland, die loon als voornaamste persoonlijke inkomensbron heeft in november aan het begin van de verslagperiode en die een jaar later in november pensioen als voornaamste inkomensbron heeft. Pensioen omvat uitkeringen in het kader van de Algemene ouderdomswet (AOW), werk gerelateerde pensioenen, nabestaandenpensioenen, lijfrenten en uitkeringen in het kader van de Algemene nabestaandenwet (ANW).

**Ervaren (of subjectieve) gezondheid** weerspiegelt het oordeel over de eigen gezondheid en wordt in de CBS-Gezondheidsenquête (zie Bronnen) gemeten met behulp van de vraag: 'Hoe is over het algemeen uw gezondheidstoestand?'. De respondent heeft keuze uit de antwoorden: zeer goed, goed, gaat wel, slecht, zeer slecht. Mensen die de vraag beantwoorden met 'goed' of 'zeer goed' worden gezond genoemd. Voor kinderen tot 12 jaar wordt de vraag naar ervaren gezondheid beantwoord door de ouder/verzorger.

**Lichamelijke beperking (12 jaar of ouder)**: het hebben van minstens één langdurige beperking in horen, zien of bewegen. Mensen die op minstens één van de onderstaande vragen het antwoord 'ja, met grote moeite' of 'nee, dat kan ik niet' geven worden beschouwd als lichamenlijk beperkt.

- Kunt u een gesprek volgen in een groep van drie of meer personen (zo nodig met hoorapparaat)?
- Kunt u met één andere persoon een gesprek voeren (zo nodig met hoorapparaat)?
- Zijn uw ogen goed genoeg om de kleine letters in de krant te kunnen lezen (zo nodig met bril of contactlenzen)?



- Kunt u op een afstand van 4 meter het gezicht van iemand herkennen (zo nodig met bril of contactlenzen)?
- Kunt u een voorwerp van 5 kilo, bijvoorbeeld een volle boodschappentas, 10 meter dragen?
- Kunt u als u staat, bukken en iets van de grond oppakken?
- Kunt u 400 meter aan een stuk lopen zonder stil te staan (zo nodig met stok)?

Mensen van 12 jaar of ouder worden als **psychisch ongezond** beschouwd als ze minder dan 60 scoren op de Mental Health Inventory (MHI-5). De MHI-5 is een internationale standaard voor de meting van de psychische gezondheid, bestaande uit vijf vragen die steeds betrekking hebben op hoe men zich in de afgelopen vier weken voelde. Gevraagd is:

1. Voelde u zich erg zenuwachtig?
2. Zat u zo erg in de put dat niets u kon opvrolijken?
3. Voelde u zich kalm en rustig?
4. Voelde u zich neerslachtig en somber?
5. Voelde u zich gelukkig?

Iedere vraag heeft de volgende zes antwoordcategorieën: voortdurend, meestal, vaak, soms, zelden, nooit. Bij de positief geformuleerde vragen van de MHI vragenlijst (vraag 3 en 5) zijn voor de antwoordcategorieën in volgorde de waarden 5, 4, 3, 2, 1, en 0 toegekend. Bij de negatief geformuleerde vragen (vraag 1, 2 en 4) zijn precies de omgekeerde waarden toegekend. Vervolgens zijn per persoon de somscores berekend en zijn deze vermenigvuldigd met 4, zodat de minimale somscore van een persoon 0 (zeer ongezond) en de maximale score 100 (perfect gezond) kan bedragen. Bij een score van 60 of meer is een respondent gekwalificeerd als psychisch gezond en bij een score van minder dan 60 als psychisch ongezond.

De **levensverwachting** is het aantal jaren aan dat een persoon van een bepaalde leeftijd (in deze publicatie: bij de geboorte) naar verwachting zal leven, onder de aanname van gelijkblijvende leeftijdsspecifieke sterftetekansen.

**Gezonde levensverwachting** geeft het aantal jaren dat een persoon bij een bepaalde leeftijd (in deze publicatie: bij de geboorte) naar verwachting in goede gezondheid zal leven, onder de aanname dat de sterftetekansen en de prevalenties van (on)gezondheid gelijk blijven aan die in het peiljaar. Voor de levensverwachting in goed ervaren gezondheid is het aantal 'gezonde' jaren bepaald op basis van de hierboven genoemde vraag 'Hoe is over het algemeen uw gezondheidstoestand?'. Mensen die deze vraag beantwoorden met 'goed' of 'zeer goed' worden gezond genoemd.

De **levensverwachting zonder lichamelijke beperkingen** is het aantal jaren dat een persoon een bepaalde leeftijd (in deze publicatie: bij de geboorte) naar verwachting zal leven zonder lichamelijke beperkingen, uitgaande van de op dat moment geldende sterftetekansen en prevalenties van lichamelijke beperkingen. Voor het berekenen van levensverwachting zonder lichamelijke beperkingen zijn gegevens gebruikt over langdurige beperkingen in horen, zien en bewegen (zie hierboven).

De **levensverwachting in goede psychische gezondheid** is het aantal jaren dat een persoon van een bepaalde leeftijd (in deze publicatie: bij de geboorte) naar verwachting zal leven in goede geestelijke gezondheid, uitgaande van de op dat moment geldende sterftetekansen en gezondheidsprevalenties. Als maat voor de geestelijke gezondheid is gebruik gemaakt van de Mental Health Inventory (MHI-5). Bij de berekening van de levensverwachting in goede psychische gezondheid is aangenomen dat de prevalentie van goede geestelijke gezondheid bij kinderen tot 12 jaar gelijk is aan die van de aangrenzende leeftijdscategorie.

De vragen over **rookgedrag** worden in de Gezondheidsenquête aan alle personen van 12 jaar of ouder gesteld. Mensen die ja antwoorden op de vraag 'Rookt u wel eens?' behoren tot de rokers. Van 2014 tot en met 2017 was de inleidende tekst voor deze vraag: 'Nu volgen enkele vragen over roken.' Vanaf 2018 werd deze tekst vervangen door: 'Nu volgen enkele vragen over roken. We bedoelen hier het roken van alle soorten tabaksproducten, maar niet het gebruik van een elektronische sigaret.' Vanaf 2020 is deze tekst opnieuw gewijzigd in: 'Nu volgen enkele vragen over roken. We bedoelen hier het roken van alle soorten tabaksproducten, maar niet het gebruik van een elektronische sigaret of een apparaat waarin tabak wordt verhit (heatstick, heat-not-burn), zoals de IQOS.'

Voor 12- tot 18-jarigen geldt sinds 2014 de **alcoholrichtlijn**: niet drinken tot je 18e. Voor volwassenen geldt sinds 2015 de richtlijn: niet drinken of maximaal 1 glas per dag. Deze richtlijn is afkomstig uit de Richtlijnen Goede Voeding van de Gezondheidsraad.

**Overgewicht**: het percentage mensen met een BMI (Body Mass Index) van 25 of hoger.

De BMI is het quotiënt van het lichaamsgewicht in kilogrammen en het kwadraat van de lengte in meters (kg/m<sup>2</sup>). Voor personen jonger dan 20 jaar gelden andere grenswaarden. Deze waarden hangen af van de leeftijd en het geslacht. Bij een BMI van 30 of hoger is sprake van **ernstig overgewicht**.

De **Beweegrichtlijn** is eind 2017 opgesteld door de Gezondheidsraad. Deze nieuwe richtlijn vervangt de Nederlandse Norm Gezond Bewegen. Personen vanaf 18 jaar dienen minstens 2,5 uur per week matig intensieve inspanning te verrichten verspreid over diverse dagen, zoals wandelen en fietsen, en minstens tweemaal per week spier- en botversterkende activiteiten te verrichten. Jongeren van 4 tot en met 17 jaar dienen minstens elke dag een uur matig intensieve inspanning te verrichten en minstens driemaal per week spier- en botversterkende activiteiten te verrichten. In augustus 2021 heeft het RIVM een nota uitgebracht over de 2020-cijfers over sport- en beweeggedrag. Dit naar aanleiding van de bijzondere corona-omstandigheden die er waren in 2020 en de mogelijke impact daarvan op de cijfers over deze onderwerpen. Deze nota is hier te vinden: [Sport- en beweeggedrag in 2020](#)

## 1.5 Literatuur

Berg, L. van den en R. van Gaalen (2018). [Studeren en uit huis gaan nog haalbaar? Samenhang met sociaal leenstelsel en ouderlijke welvaart, 2007-2016](#). Statistische Trends, januari.

Boer, M., S. van Dorsselaer, M. de Looze, S. de Roos, H. Brons, R. van den Eijnden, K. Monshouwer, W. Huijnk, T. ter Bogt, W. Vollebergh en G. Stevens (2022). HBSC 2021. Gezondheid en welzijn van jongeren in Nederland. Universiteit Utrecht, Trimbos Instituut en Sociaal en Cultureel Planbureau. [Forse verslechtering mentale gezondheid meisjes - Nieuws - Universiteit Utrecht \(uu.nl\)](#)

CBS (2017a). [Ruim kwart gescheiden ouders kiest voor co-ouderschap](#). CBS nieuwsbericht, 18 december.

CBS (2017b). [Bijna 90 procent zegt zich gelukkig te voelen](#). CBS-nieuwsbericht, 20 maart.

CBS (2021). [Hoogste aantal geboorten in 10 jaar tijd](#). CBS-nieuwsbericht, 17 november.

CBS (2022a). [Pensioenleeftijd in 2021 ruim 4 jaar hoger dan in 2006](#). CBS-nieuwsbericht, 21 april.

CBS (2022b). [Vooral jongeren emotioneel eenzaam in 2021](#). CBS-nieuwsbericht, 29 september.

CBS (2022c). [Materiële Welvaart in Nederland 2022](#).

Coumans, M. en E. van Muiswinkel (2022). [Zingeving](#). CBS-publicatie, 20 april.

Kooiman, N. (2022). [Trends in \(echt\)scheidingen](#). Statistische Trends, juli.

Loozen, S. en R. Kloosterman (2019). [Opvattingen over de timing van het ouderschap](#). Statistische Trends, oktober.

Reep, C. en C. Hupkens (2021). [Ervaren impact corona op mentale gezondheid en leefstijl](#). Statistische Trends, september.

Riele, S. te en S. Loozen (2017). [Vruchtbaarheid aan het begin van de 21e eeuw](#). Statistische Trends, december 2017.

Stoeldraijer, L., C. van Duin, S. de Regt, P. van der Reijden en S. te Riele (2021). [Kernprognose 2021–2070: Bevolkingsgroei trekt weer aan](#). Statistische Trends, december.

Stoeldraijer, C., S. te Riele, C. van Duin en P. van der Reijden (2021). [Huishoudensprognose 2021–2070: Groei aantal huishoudens houdt aan](#). Statistische Trends, december.

TNO/CBS (2022). [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 in Vogelvlucht](#). Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

Willemsen, M.C. (2017). [Het Nederlandse tabaksonthoudingsbeleid. Mijlpalen in het verleden en een blik op de toekomst](#). In: Nederlands tijdschrift voor geneeskunde.

Wijk, D. van en K. Chkalova (2020). [Minder geboorten door studie en flexwerk?](#) Statistische Trends, juli.

## 2 Van leren naar werken

In dit hoofdstuk wordt de schoolcarrière en de eerste baan belicht. Hoe ziet de opleiding van jongens en meisjes er uit? Kiezen jongens tegenwoordig vaker voor de zorg, en meisjes voor techniek? Welk onderwijsniveau behalen zij uiteindelijk? Gaan ze als voltijder of deeltijder van start in hun eerste baan? Tegen welk uurloon? Sluit de opleiding van mannen en vrouwen aan bij hun beroep?

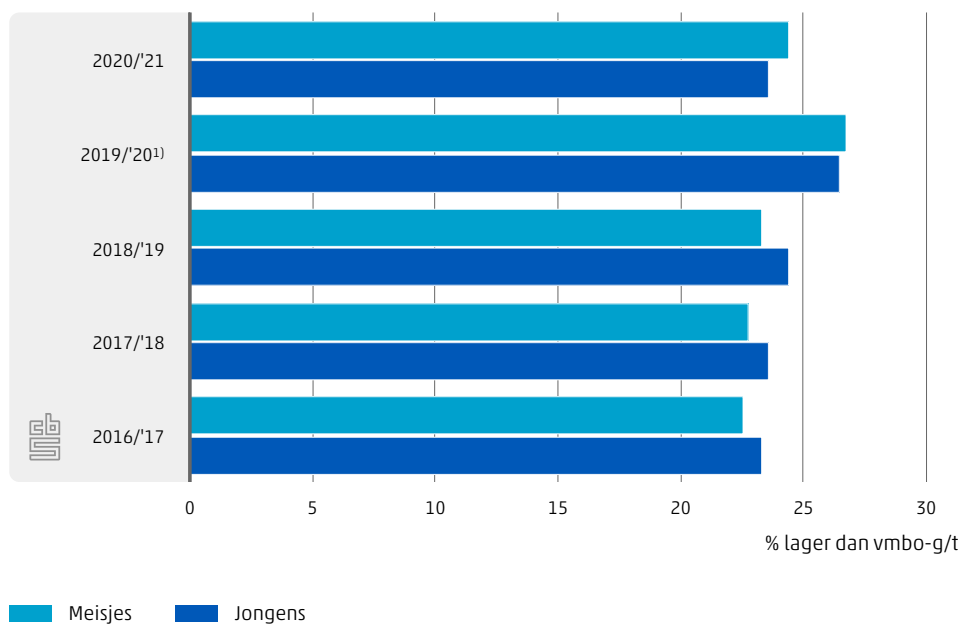
### 2.1 Gelijk aan de start?

#### Meisjes vanaf 2019/'20 lager schooladvies

Tot en met schooljaar 2018/'19 kregen jongens en meisjes in groep 8 van de basisschool een vergelijkbaar advies voor het voortgezet onderwijs (vo). In de twee schooljaren daarna pakte het definitieve schooladvies (zie Kader) echter lager uit voor meisjes en namen de sekseverschillen toe (CBS, 2022a).

In schooljaar 2019/'20 kregen zowel meisjes als jongens een lager schooladvies dan in voorgaande jaren, maar daalde dit sterker bij meisjes. Vanwege de coronacrisis verviel in 2019/'20 de eindtoets. Daardoor kon het voorlopig schooladvies niet naar boven worden bijgesteld bij leerlingen die hoger scoren op de eindtoets: het eerste schooladvies was ook meteen het definitieve advies. In het verleden behaalden meisjes vaker dan jongens een hogere score op de eindtoets en kregen daarna ook vaker dan jongens een bijstelling van het schooladvies (Hartgers, Traag en Wielenga, 2021). Ook in het schooljaar 2020/'21 kregen meisjes in groep 8 een lager schooladvies dan in de jaren vóór de coronapandemie. Bij jongens lagen de schooladviezen juist iets boven het niveau van vóór de coronapandemie (zie [StatLine](#)).

### 2.1.1 Definitieve schooladviezen



<sup>1)</sup> In 2019/20 was het eerste advies ook het definitieve advies.

## Schooladviezen

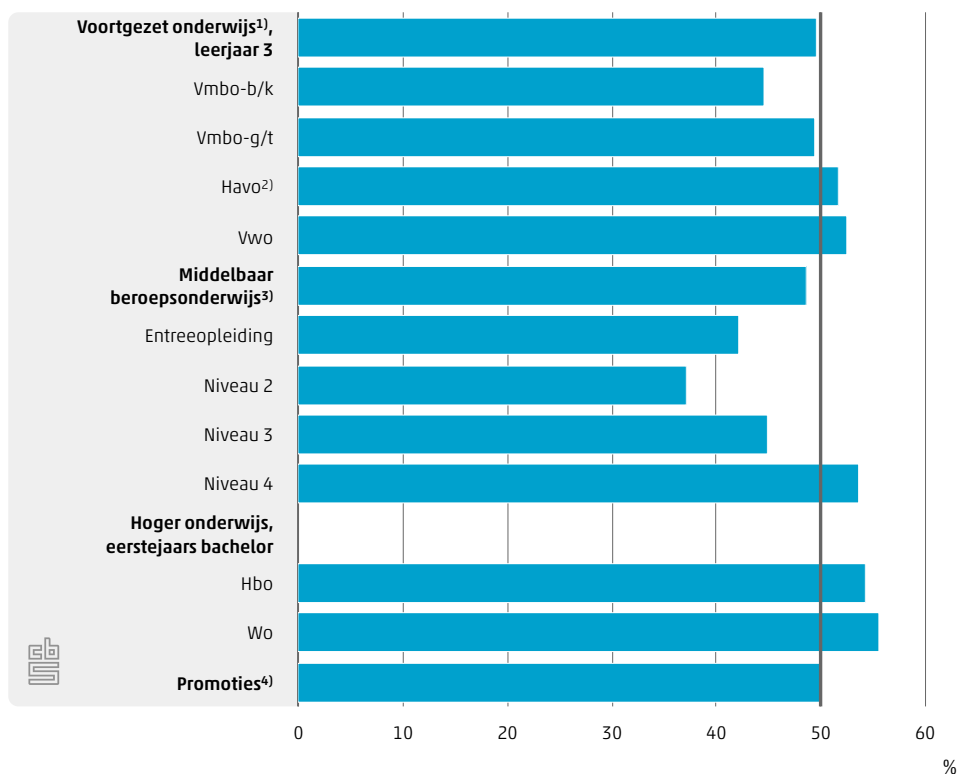
Tot en met het schooljaar 2013/'14 kreeg een basisschoolleerling het schooladvies voor het voortgezet onderwijs nadat in februari een eindtoets was gemaakt. Voor de plaatsing in het vervolgonderwijs was de score op de eindtoets leidend en had de leerkracht uit groep 8 een adviserende rol. Met ingang van het schooljaar 2014/'15 komt het schooladvies anders tot stand. Vóór 1 maart krijgen alle leerlingen in groep 8 een eerste advies van hun leerkracht. Dit advies is vooral gebaseerd op de prestaties en het gedrag van de leerling op de basisschool gedurende een langere tijd. Tussen half april en half mei maken de leerlingen vervolgens verplicht een eindtoets. Als dat toetsadvies hoger is dan het advies van de school, moet de school het eerste advies heroverwegen en kán dit, in overleg met de ouders, naar boven worden bijgesteld. De basisschool is daar echter niet toe verplicht.

## Meisjes volgen hogere niveaus in onderwijs

In het derde leerjaar van het voortgezet onderwijs (vo) volgen meisjes een hoger niveau dan jongens. Meisjes zijn oververtegenwoordigd op de havo en het vwo. In 2021/'22 was bijna 53 procent van de leerlingen in het derde leerjaar van het vwo een meisje. Jongens zitten vaker dan meisjes op het vmbo (zie Begrippen). In 2021/'22 was 53 procent van de leerlingen in het derde leerjaar van het voortgezet onderwijs op het vmbo een jongen. Vooral binnen de beroepsgerichte leerwegen van het vmbo (vmbo-b en vmbo-k) zijn meer jongens dan meisjes te vinden. In het vmbo-g of vmbo-t is de verdeling min of meer gelijk.

Ook na het voortgezet onderwijs volgen meisjes vaker de hogere niveaus dan jongens. In het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) zijn in 2021/'22 meisjes oververtegenwoordigd in niveau 4, terwijl jongens meer dan gemiddeld de entreeopleiding of niveau 2 en 3 volgen. In het hoger beroepsonderwijs (hbo) en het wetenschappelijk onderwijs (wo) bestaat meer dan de helft van de eerstejaarsstudenten uit meisjes. Met name in het wo is dit aandeel de afgelopen tien jaar gestegen. Bij promoties is het aandeel vrouwen verder gegroeid: van 45 procent in 2011/'12 tot 50 procent in 2020/'21 (zie [StatLine](#)).

### 2.1.2 Meisjes per onderwijssoort, 2021/'22\*



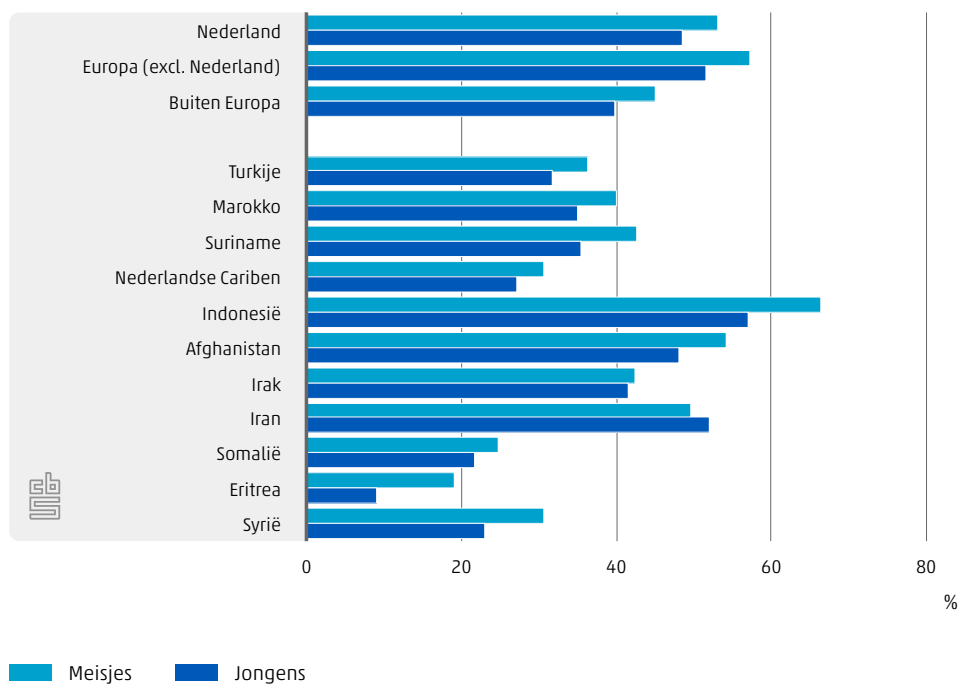
- 1) Exclusief praktijkonderwijs.
- 2) Inclusief algemeen leerjaar.
- 3) Inclusief extraneï.
- 4) Cijfer betreft 2020/'21.

### Minderheid meisjes met herkomst buiten Europa op havo/vwo

Van de meisjes die in 2021/'22 in het derde leerjaar van het voortgezet onderwijs zaten en een Europese herkomst (exclusief Nederland) hadden, zat 57 procent op havo of vwo. Minimaal één van de ouders van deze meisjes of deze meisjes zelf zijn in het buitenland geboren. Bij meisjes van Nederlandse herkomst (in Nederland geboren met in Nederland geboren ouders) was dit 53 procent en bij meisjes met een herkomst buiten Europa 45 procent.

Onder meisjes met een Indonesische herkomst is het aandeel op havo/vwo met 66 procent relatief groot. Onder meisjes met een Eritrese (19 procent) en Somalische (25 procent) herkomst is de havo/vwo-deelname betrekkelijk gering (CBS, 2022b). In alle herkomstgroepen behalve de Iraanse, zitten jongens minder vaak op havo/vwo dan meisjes.

### 2.1.3 In leerjaar 3 op havo/vwo<sup>1)</sup>, 2021/'22\*



<sup>1)</sup> Inclusief algemene leerjaren, exclusief praktijkonderwijs.

## Jongens vaker voortijdig schoolverlater

Jongens zijn vaker voortijdig schoolverlater (zie Begrippen) dan meisjes. Van de jongeren die in het schooljaar 2020/'21 onderwijs volgden in het vo, mbo of vavo (voortgezet algemeen volwassenonderwijs) had 1,6 procent van de meisjes en 2,8 procent van de jongens een schooljaar later het onderwijs zonder startkwalificatie (zie Begrippen) verlaten (zie [StatLine](#)). In 2019/'20 is het aandeel voortijdig schoolverlaters bij zowel jongens als meisjes gedaald ten opzichte van voorgaande jaren. Vermoedelijk is dit een gevolg van de coronacrisis. In schooljaar 2019/'20 ging het centraal schriftelijk examen niet door en was het slagingspercentage in het voortgezet onderwijs bijna 100 procent (CBS, 2021). Hierdoor was de gediplomeerde uitstroom uit onderwijs hoger. Tegelijk was de ongediplomeerde uitstroom uit onderwijs lager, omdat meer leerlingen doorgingen in onderwijs. In 2020/'21 is het percentage voortijdig schoolverlaters onder zowel jongens als meisjes weer gestegen ten opzichte van het schooljaar daarvoor.

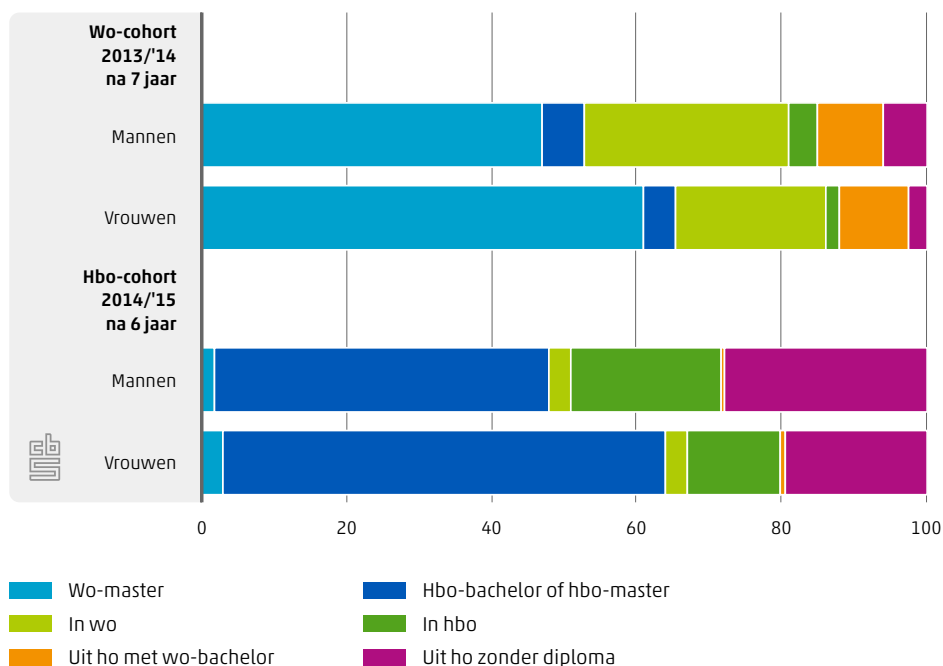
80 procent van de voortijdig schoolverlaters is afkomstig uit het mbo, terwijl deze onderwijssoort 31 procent van de leerlingen heeft.

## Vrouwen succesvoller in hoger onderwijs

Vrouwen nemen niet alleen vaker deel aan het hoger onderwijs (ho), ook sluiten ze hun studie doorgaans sneller en vaker met een diploma af dan mannen. Zo had 61 procent van de vrouwen die in 2013 begonnen met een studie in het wo zeven jaar later een wo-master behaald, tegenover 47 procent van de mannen. Bijna 6 procent van de mannen had het hoger onderwijs zonder diploma (hbo of wo) verlaten, tegen ruim 2 procent van de vrouwen. Bij studenten die in 2014 aan een hbo-opleiding begonnen is na zes jaar een

soortgelijk patroon te zien. De uitstroom zonder diploma is bij het hbo-cohort wel aanmerkelijk groter dan bij het wo-cohort.

### 2.1.4 Studietoets succes hoger onderwijs



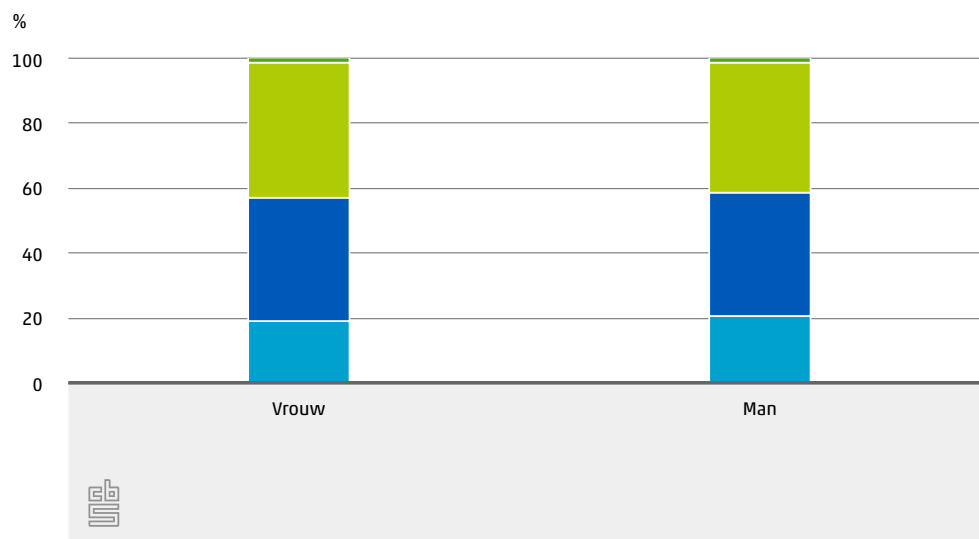
### Jonge vrouwen vaker hoogopgeleid dan jonge mannen

Het percentage mannen en vrouwen met hbo of wo als hoogst behaalde onderwijsniveau (zie Begrippen) is de afgelopen jaren verder toegenomen. Die toename was sterker bij vrouwen dan bij mannen (zie [m/v stat](#)). Sinds 2014 is bij 15- tot 65-jarige niet-onderwijsvolgenden het percentage hoogopgeleide vrouwen groter dan het percentage hoogopgeleide mannen. In 2021 was bijna 42 procent van de vrouwen en 40 procent van de mannen hoogopgeleid.

Het verschil tussen vrouwen en mannen in het aandeel hoogopgeleiden verschilt per leeftijdsgroep. Zo zijn vrouwen van 15 tot 45 jaar vaker hoogopgeleid (53 procent) dan mannen van dezelfde leeftijd (45 procent). Bij de 45- tot 65-jarigen zijn mannen (35 procent) juist vaker hoogopgeleid dan vrouwen (32 procent). In de groep 15- tot 25-jarigen is het aandeel hoogopgeleiden overigens nog relatief laag. In deze leeftijdsgroep is een deel nog bezig met hun opleiding en komt niet in deze cijfers terug.



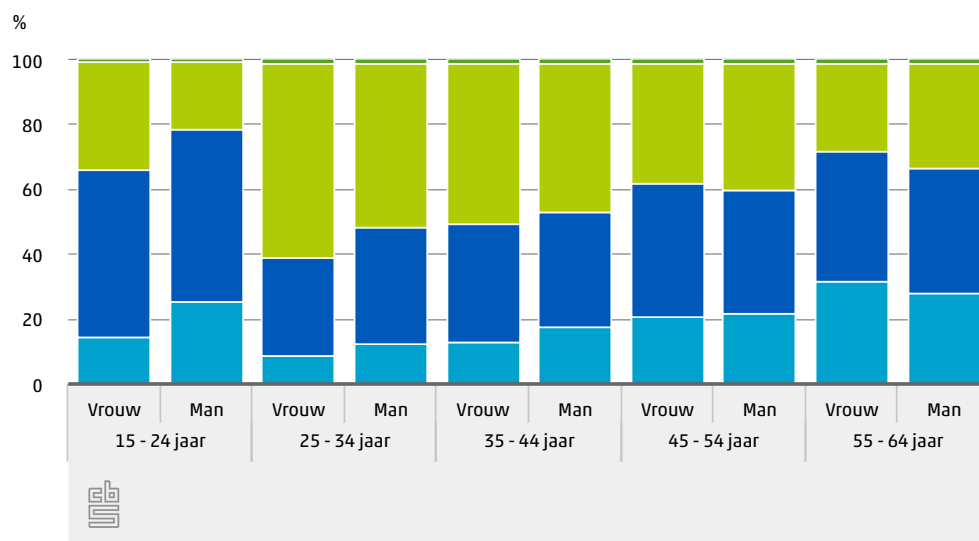
## 2.1.5 Onderwijsniveau bevolking<sup>1)</sup>, totaal



■ Laag onderwijsniveau      ■ Middelbaar onderwijsniveau  
■ Hoog onderwijsniveau      ■ Weet niet / onbekend

<sup>1)</sup> niet-onderwijsvolgenden 15 tot 65 jaar

## 2.1.5 Onderwijsniveau bevolking<sup>1)</sup>, naar leeftijd



■ Laag onderwijsniveau      ■ Middelbaar onderwijsniveau  
■ Hoog onderwijsniveau      ■ Weet niet / onbekend

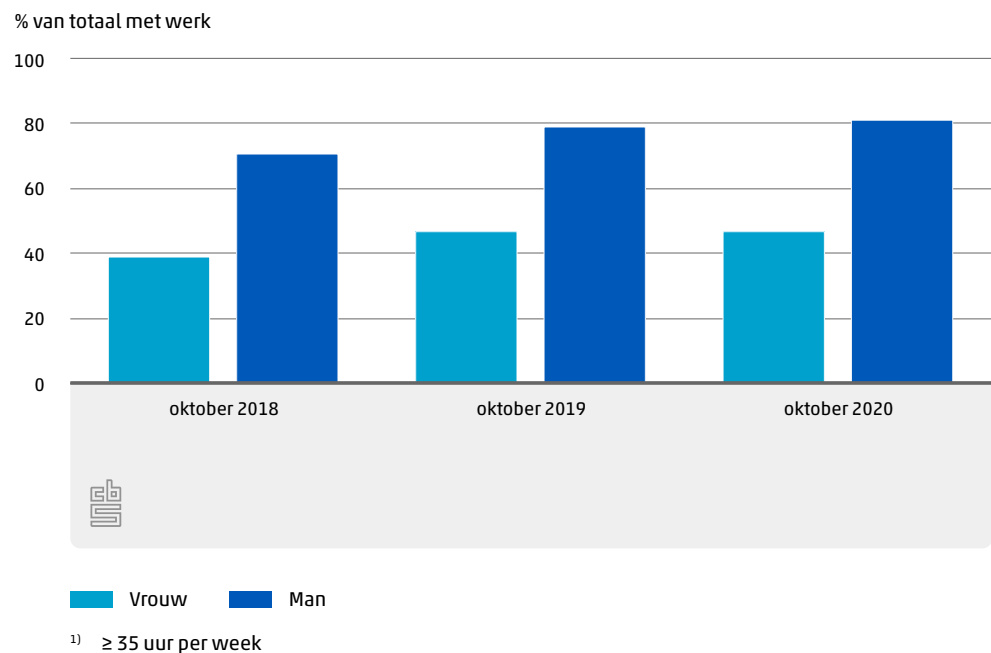
<sup>1)</sup> niet-onderwijsvolgenden 15 tot 65 jaar

## Vrouwen werken aan begin loopbaan al meer in deeltijd

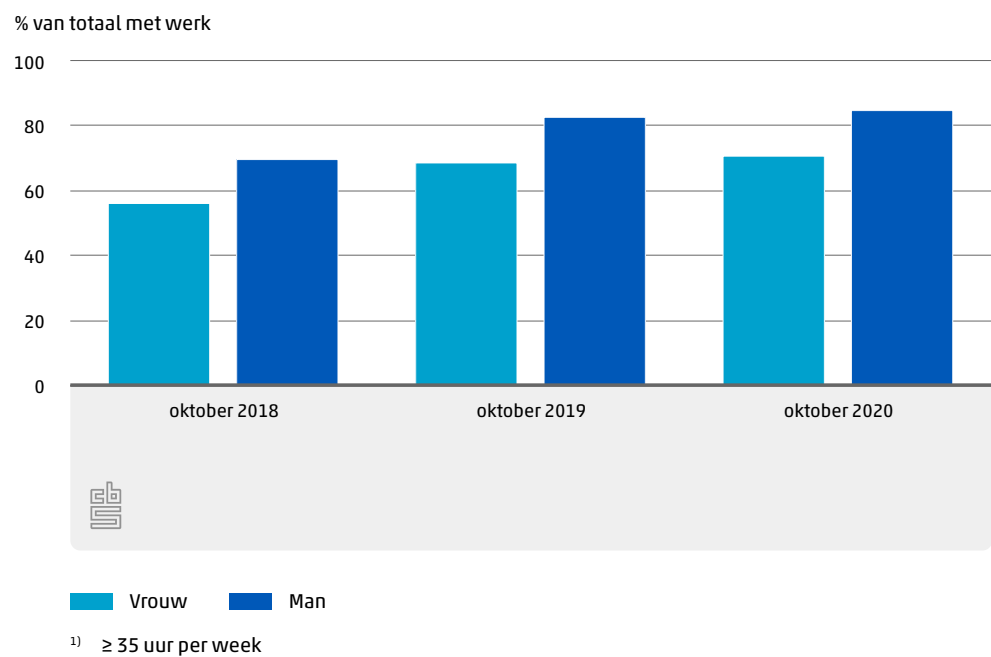
Vrouwen hebben vlak na het voltooien van een opleiding op mbo-, hbo- of wo-niveau vrijwel even vaak betaald werk als mannen. Wel werken ze dan al minder vaak voltijds (35 uur of meer) dan mannen (zie ook hoofdstuk 3 en Merens en Bucx, 2018). De verschillen zijn kleiner naarmate het onderwijsniveau hoger is. Bij zowel vrouwen als mannen neemt het aandeel met een voltijdbaai in de twee jaar nadat ze hun opleiding hebben afgerond

toe. Bij de wo'ers slinkt daarbij het verschil tussen vrouwen en mannen, terwijl het bij de mbo'ers juist wat groter wordt. Bij de hbo'ers blijft het verschil tussen de peilmomenten ongeveer even groot.

### 2.1.6 Voltijds<sup>1)</sup> werkende, gediplomeerde schoolverlaters uit 2017/'18, mbo (bol-vt en bbl)

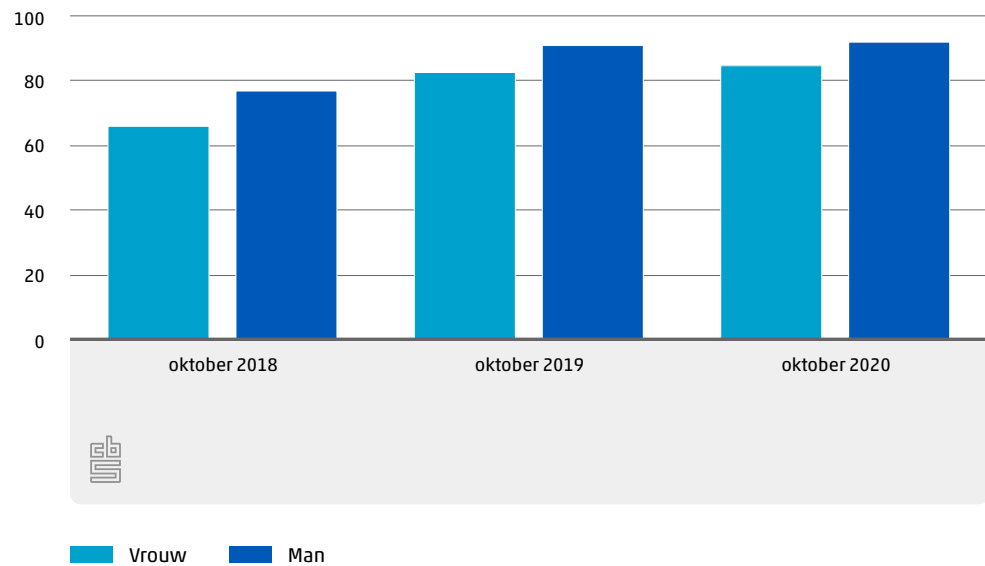


### 2.1.6 Voltijds<sup>1)</sup> werkende, gediplomeerde schoolverlaters uit 2017/'18, hbo-bachelor



## 2.1.6 Voltijds<sup>1)</sup> werkende, gediplomeerde schoolverlaters uit 2017/'18, wo-master

% van totaal met werk

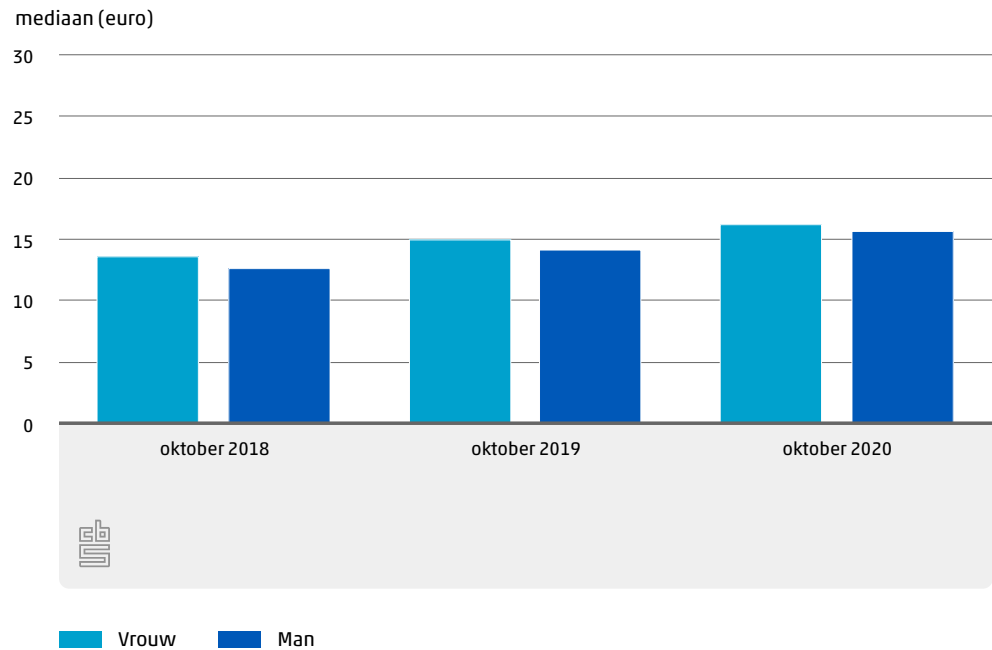


<sup>1)</sup> ≥ 35 uur per week

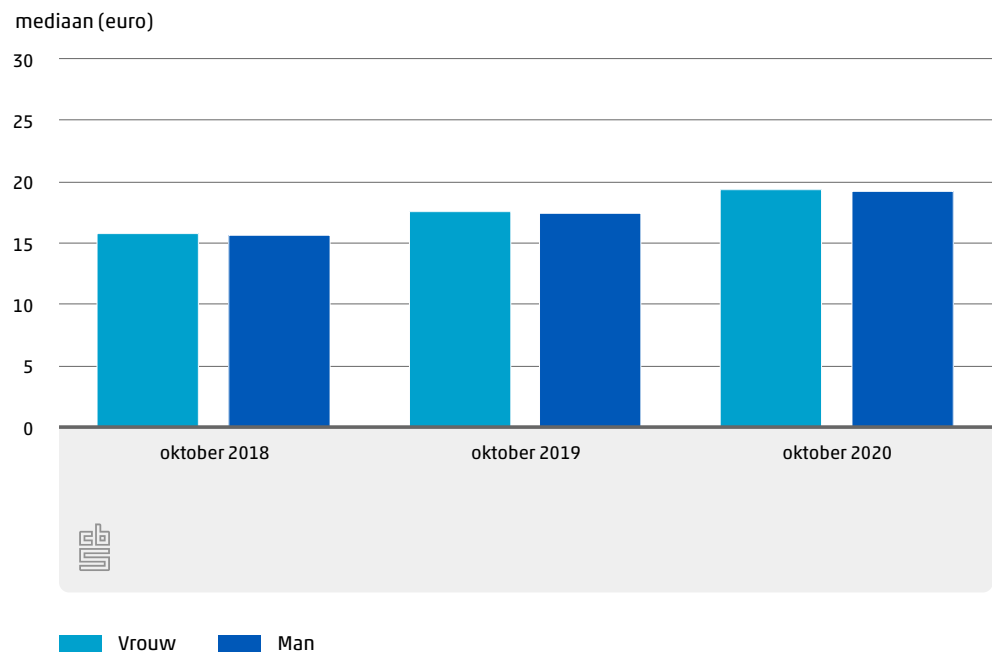
## Na mbo verdienen vrouwen meer per uur dan mannen

Werkende vrouwen met een mbo-diploma hebben vlak na het behalen van hun diploma een hoger mediaan uurloon (zie Begrippen) dan mannelijke mbo'ers. In de daaropvolgende twee jaar wordt dit onderscheid wat kleiner (zie [StatLine](#)). Een deel van het verschil hangt samen met het behaalde mbo-niveau: vrouwen halen vaak een hoger niveau dan mannen (zie ook Pleijers en Hartgers, 2019). Bij de hbo-bachelor-geïnduceerden ontlopen de urenlonen van mannen en vrouwen elkaar niet veel. Weer anders is het bij de wo'ers: binnen die groep krijgen vrouwen in doorsnee minder per uur betaald dan mannen (zie [StatLine](#)). Vrouwen zijn doorgaans in andere sectoren actief dan mannen (zie paragraaf 2.2; hoofdstuk 4 gaat dieper in op loonverschillen).

### 2.1.7 Bruto uurloon, gediplomeerde schoolverlaters uit 2017/'18, mbo (bol-vt en bbl)

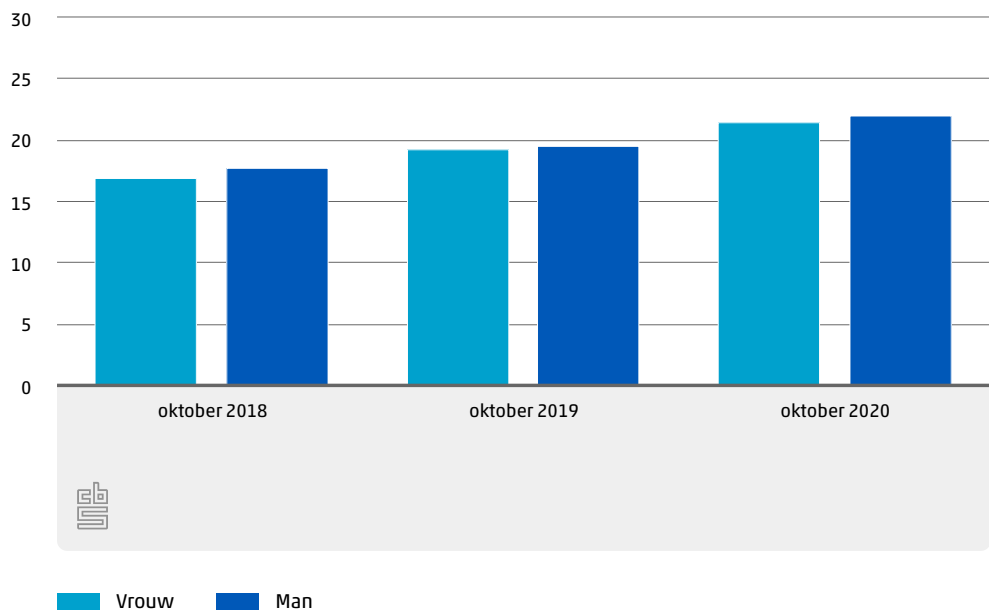


### 2.1.7 Bruto uurloon, gediplomeerde schoolverlaters uit 2017/'18, hbo-bachelor



### 2.1.7 Bruto uurloon, gediplomeerde schoolverlaters uit 2017/'18, wo-master

mediaan (euro)



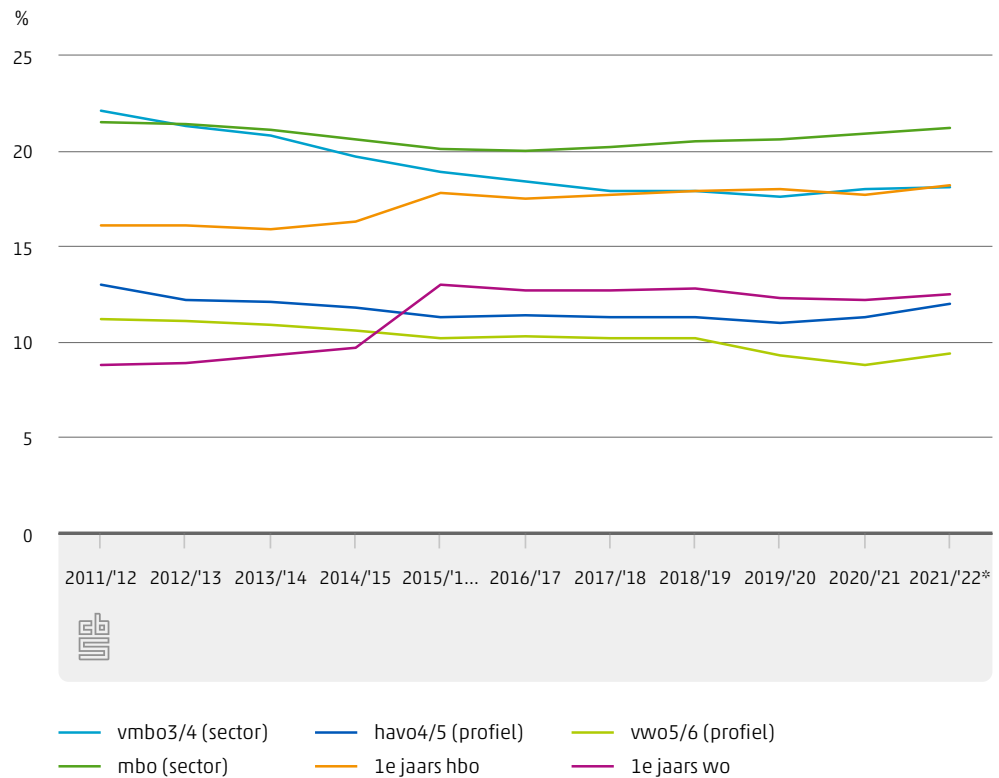
## 2.2 Zorg en techniek minder sekse-specifiek?

### Studiekeuze minder sekse-specifiek, vooral in voortgezet onderwijs

Van oudsher kiezen meisjes en jongens in het onderwijs vaak voor verschillende richtingen. Terwijl bij meisjes opleidingen in de zorg, het onderwijs en sociaal-culturele beroepen favoriet zijn, hebben jongens vaker een voorkeur voor natuur en techniek. Verschillen in richtingkeuze kunnen worden weergegeven met een zogenaemde segregatie-index (zie Begrippen). In 2021/'22 was de segregatie-index voor onderwijsrichting het hoogst in het mbo (21 procent) en in het vmbo (18 procent). Dat wil zeggen dat ongeveer 1 op de 5 leerlingen van sector zou moeten veranderen om een gelijke verdeling tussen vrouwen en mannen te krijgen. Op het vwo zijn de verschillen met 9 procent het kleinst.

Het verschil in richtingkeuze is tussen 2011/'12 en 2021/'22 kleiner geworden, met name op het vmbo en het vwo. Op het hbo en wo zijn de verschillen redelijk stabiel vanaf 2015/'16. In het mbo neemt het verschil sinds 2016/'17 na een eerdere daling weer toe. Vanaf studiejaar 2020/'21 is de segregatie-index bij vrijwel alle onderwijsniveaus licht toegenomen.

## 2.2.1 Segregatie-index voor studierichting

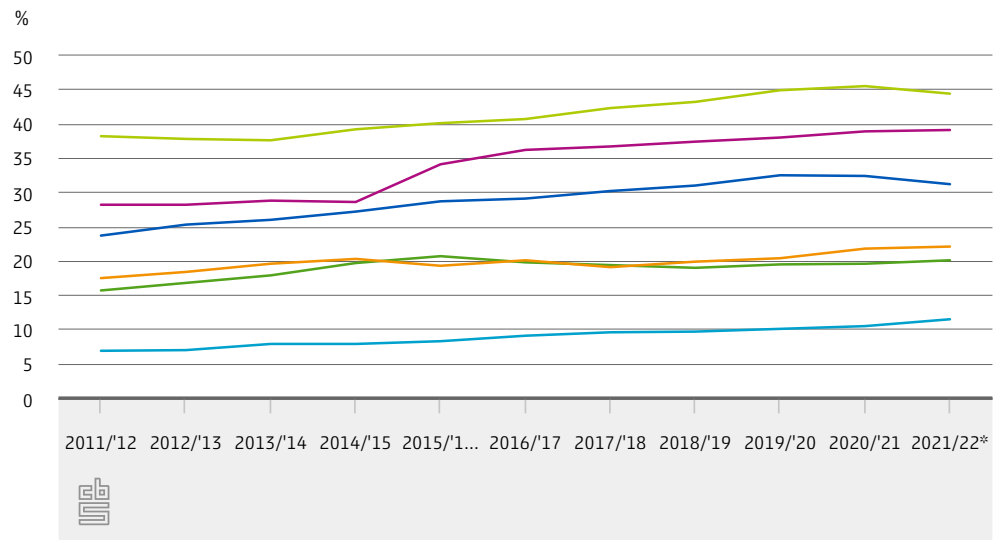


<sup>1)</sup> Trendbreuk in 2015/'16 bij hbo en wo vanwege een verandering in de internationale onderwijsclassificatie (ISCED).

## Meer vrouwen kiezen voor bèta

Binnen alle onderwijssoorten zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in de bètarichtingen. Dit betreft de studierichtingen wiskunde en natuurwetenschappen (wis-/natuurkunde), informatica (ICT) en techniek, industrie en bouwkunde (techniek). In 2021/'22 was hun aandeel het laagst binnen de sector techniek in het vmbo (12 procent) en het hoogst (44 procent) bij vwo-leerlingen met een NT-profiel (natuur en techniek). Wel is het aandeel vrouwen dat voor bèta kiest bij alle onderwijssoorten hoger dan tien jaar geleden, al nam in het vwo en de havo het aandeel vrouwen in een bètarichting in 2021/'22 licht af.

## 2.2.2 Vrouwen in bètarichtingen



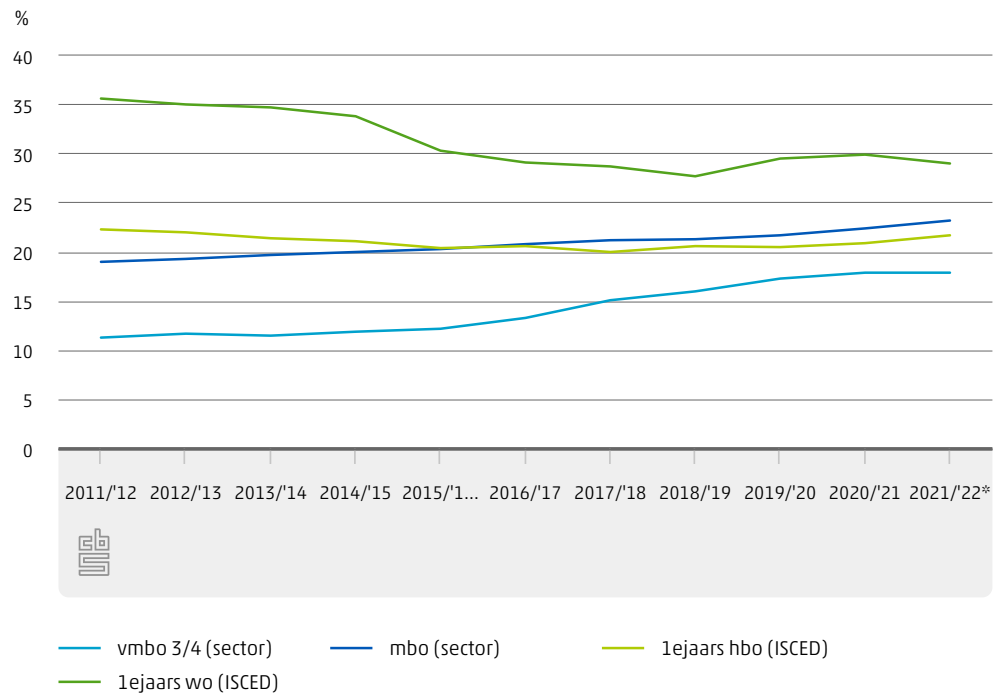
- vmbo 3/4 techniek (sector)
- havo 4/5 NT-profiel (incl. combinaties)
- vwo 5/6 NT-profiel (incl. combinaties)
- mbo-techniek (sector)
- 1ejaars hbo wis-/natuurkunde, ict en techniek
- 1ejaars wo wis-/natuurkunde, ict en techniek

<sup>1)</sup> Trendbreuk in 2015/'16 bij hbo en wo vanwege een verandering in de internationale onderwijsclassificatie (ISCED).

## Alleen in het (v)mbo toename aandeel mannen in zorgopleidingen

Mannen zijn flink ondervertegenwoordigd in de zorgopleidingen: het laagst is hun aandeel in het vmbo (18 procent) en het hoogst in het wo (29 procent). In het mbo is het aandeel jongens in de sector zorg en welzijn sinds 2011/'12 gestaag toegenomen en ook in het vmbo is dit aandeel sinds 2014/'15 gegroeid. Anders is dat in het hbo en wo: in het hbo bleef dit aandeel stabiel tot 2020/'21, maar in 2021/'22 is het licht gestegen. In het wo volgden mannen vanaf 2015/'16 steeds minder vaak een opleiding in de gezondheidszorg. Na een dieptepunt in 2018/'19 schommelt het aandeel mannen in deze opleidingen de laatste jaren tussen de 29 en 30 procent.

### 2.2.3 Mannen in zorgrichtingen



<sup>1)</sup> Trendbreuk in 2015/'16 bij hbo en wo vanwege een verandering in de internationale onderwijsclassificatie (ISCED).

## Meerderheid vindt mannen en vrouwen even geschikt om in zorg of techniek te werken

Driekwart van de bevolking van 16 jaar of ouder is van mening dat mannen en vrouwen even geschikt zijn voor een baan in de techniek als voor een baan in de zorg. De meningen van mannen en vrouwen lopen echter uiteen. Met de stelling dat vrouwen even geschikt zijn voor een baan in de techniek als mannen is 79 procent van de vrouwen het (helemaal) eens. Dit is meer dan onder mannen, van wie 67 procent het hiermee eens is. Ook met de stelling dat mannen even geschikt zijn voor een baan in de zorg als vrouwen zijn meer vrouwen het eens dan mannen: 83 procent versus 69 procent.

## Technisch opgeleide vrouwen minder vaak werkzaam in de techniek dan mannen

Vrouwen van 15 tot 65 jaar met een opleiding in de techniek, industrie of bouwkunde zijn minder vaak werkzaam in een technisch beroep dan mannen met zo'n opleiding. Onder de technische beroepen vallen ingenieurs en onderzoekers in de wiskunde en de natuur- en technische wetenschappen, technici en toezichthouders bouw en industrie, procesoperators, bouw- en metaalarbeiders en voedselverwerkende beroepen. In 2021 werkte 26 procent van de vrouwen met een technische opleiding in een dergelijk beroep, bij de mannen 51 procent (zie [tabel B.2.2.1](#)). Onder vrouwen met een opleiding in de wiskunde of natuurwetenschappen was het aandeel met een technisch beroep hoger (33 procent), en ook hoger dan bij de mannen (31 procent). Mannen met een dergelijke opleiding hadden in 2021 vaker dan vrouwen een beroep in de ICT, respectievelijk 16 en 7 procent.



Ook mannen met een informaticaopleiding zijn vaker werkzaam in de ICT dan vrouwen. Bij de mannen was dit 57 procent, bij de vrouwen 38 procent.

Vrouwen met een opleiding in de landbouw, diergeneeskunde of diervverzorging zijn weinig werkzaam in de agrarische beroepen (6 procent). Van deze vrouwen is het aandeel dat in een dienstverlenend beroep werkt het grootst (23 procent). Bij mannen met dezelfde opleiding is dit juist andersom, 37 procent had in 2021 een agrarisch beroep en 4 procent een dienstverlenend beroep. Zowel vrouwen als mannen met een opleiding in de gezondheidszorg waren relatief vaak werkzaam in de beroepsklasse zorg en welzijn, respectievelijk 66 en 62 procent. Ook mensen met een opleiding in het onderwijs werken meestal in een beroep dat aansluit bij hun opleiding. Vrouwen (64 procent) doen dit wel vaker dan mannen (53 procent).

## **Percentage vrouwen het hoogst in zorg en welzijn beroepen**

Het percentage vrouwen verschilt sterk per beroepsklasse. In zorg- en welzijnsberoepen was het aandeel vrouwen in 2021 het grootst (80 procent), gevolgd door de pedagogische (74 procent) en dienstverlenende (67 procent) beroepen. Vrouwen zijn minder te vinden in de transport en logistieke beroepen, de ICT-beroepen en in de technische beroepen (elk 15 procent).

Het aantal werkende vrouwen is sinds 2013 sterker toegenomen dan het aantal mannen. Het percentage vrouwen in de werkzame beroepsbevolking was in 2021 iets hoger (47 procent) dan in 2013 (46 procent). In de beroepsklasse openbaar bestuur, veiligheid en juridisch was de toename in absolute zin het grootst, van 35 naar 42 procent. Daarnaast is het percentage vrouwen in de technische en ICT-beroepen groter geworden. Binnen de transport en logistiek was er relatief gezien de grootste toename, maar net als in 2013 was het de beroepsklasse met het laagste percentage vrouwen. Niet in alle beroepsklassen nam het aandeel vrouwen toe. In de commerciële beroepen nam het percentage vrouwen in vergelijking met acht jaar geleden het sterkst af.

## 2.2.4 Vrouwen per beroepsklasse



## Dalende segregatie in beroepsklassen

In acht jaar tijd is de segregatie van vrouwen en mannen in beroepsklassen (zie Begrippen) licht gedaald. Dat betekent dat de verdeling van werkende vrouwen over de onderscheiden beroepsklassen wat meer is gaan lijken op die van mannen. In 2021 lag de segregatie in beroepsklassen op 20 procent. Dat wil zeggen dat 1 op de 5 werkenden van beroepsklasse zou moeten veranderen om een gelijke verdeling tussen vrouwen en mannen te krijgen. In 2013 was de segregatie nog 22 procent

## 2.3 In het kort

### Gelijk aan de start?

Meisjes doen het over het algemeen beter in het onderwijs dan jongens. Hoewel hun schooladviezen op de basisschool niet hoger zijn dan die van jongens, zitten ze vaker in de hogere onderwijsniveaus, verlaten ze minder vaak voortijdig hun opleiding en gaan ze sneller door hun studie heen. Deze ontwikkeling werkt ook geleidelijk door in het opleidingsniveau van de bevolking. Inmiddels is het aandeel hoogopgeleiden onder 15- tot 65-jarigen bij vrouwen groter dan bij mannen. Vlak na het behalen van hun diploma hebben vrouwen vrijwel even vaak betaald werk als mannen. Wel werken ze vaker in deeltijd. Dit verschil in deeltijdwerken neemt later in hun loopbaan verder toe (zie hoofdstuk 3). Alleen na wo verdienen vrouwen vlak na hun afstuderen minder per uur dan mannen.

## Zorg en techniek minder sekse-specifiek?

Ten opzichte van 2011 is in 2021 de studiekeuze vooral op de middelbare school minder sekse-specifiek. Dat geldt ook voor de verdeling van mannen en vrouwen over beroepsklassen. Wel kiezen meisjes nog altijd minder vaak voor een technische opleiding, terwijl relatief weinig jongens een zorgopleiding doen. Mede daardoor zijn weinig vrouwen werkzaam in technische beroepen en zijn mannen ondervertegenwoordigd in de zorg. Daar komt bij dat vrouwen die een technische opleiding hebben gevolgd daarna veel minder vaak in een technisch beroep aan de slag gaan dan mannen. En hoewel de meerderheid van zowel de mannen als de vrouwen met een opleiding in de richting zorg en welzijn in een zorgberoep werkt, is dat aandeel bij mannen wat kleiner dan bij vrouwen.

## 2.4 Begrippen

Een **voortijdig schoolverlater (vsv)** is iemand die het (bekostigd) onderwijs heeft verlaten en niet in het bezit is van een startkwalificatie. Een **startkwalificatie** is een diploma op minimaal havo, vwo of mbo niveau 2. Een startkwalificatie wordt gezien als het minimale niveau dat nodig is om een volwaardige plaats op de arbeidsmarkt te veroveren.

Het **middelbaar beroepsonderwijs (mbo)** kent de volgende niveaus:

- Niveau 1 Entreeopleiding tot assiserend beroepsbeoefenaar;
- Niveau 2 Basisberoepsopleiding tot basisberoepsbeoefenaar;
- Niveau 3 Vakopleiding tot zelfstandig beroepsbeoefenaar;
- Niveau 4 Middenkader- of specialistenopleiding tot middenkaderfunctionaris of specialist.

Met een diploma op niveau 4 van het mbo kan worden doorgestroomd naar het hbo.

Het **hoger onderwijs (ho)** omvat het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs.

Het **hoger beroepsonderwijs (hbo)** is een onderwijssoort binnen het hoger onderwijs. Het hbo leidt over het algemeen op tot een bachelorgraad. Daarnaast zijn er kortere programma's die opleiden tot een associate degree. Ook kunnen hogescholen een masteropleiding aanbieden. Hbo-opleidingen worden verzorgd door hogescholen.

Het **wetenschappelijk onderwijs (wo)** is een onderwijssoort binnen het hoger onderwijs. Het wo leidt over het algemeen op tot een bachelor- of mastergraad. Ook is het mogelijk een diploma voor een vervolg- of beroepsopleiding te halen. Wo-opleidingen worden verzorgd door universiteiten.

Het **voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo)** bestaat uit vier leerwegen:

- de basisberoepsgerichte leerweg (vmbo-b)
- de kaderberoepsgerichte leerweg (vmbo-k)
- de gemengde leerweg (vmbo-g)
- de theoretische leerweg (vmbo-t)

Vmbo-b is de vooropleiding voor de basisberoepsopleiding (niveau 2) van het mbo.

Vmbo-k is de minimale vooropleiding voor de vakopleiding (niveau 3) en de middenkaderopleiding (niveau 4) van het mbo. Vmbo-g en vmbo-t hebben een vergelijkbaar niveau en vormen het hoogste niveau binnen het vmbo. In tegenstelling tot vmbo-t volgen leerlingen op vmbo-g ook een beroepsgericht vak.

De **havo** is een onderwijssoort in het voortgezet onderwijs die vooral bedoeld is als voorbereiding op het hoger beroepsonderwijs. Met een havo-diploma is het tevens mogelijk om door te stromen naar het vijfde leerjaar van het vwo. De havo heeft vijf leerjaren. In de tweede fase (leerjaren 4 en 5) kiezen leerlingen uit vier profielen.

Het **vwo** is een onderwijssoort in het voortgezet onderwijs, die vooral bedoeld is als voorbereiding op het wetenschappelijk onderwijs (wo). Het vwo heeft zes leerjaren. Leerlingen kunnen in de tweede fase (leerjaren 4, 5 en 6) kiezen uit vier profielen.

In de Emancipatiemonitor wordt het **hoogst behaalde onderwijsniveau** vastgesteld van de bevolking van 15 tot 65 jaar exclusief onderwijsvolgenden.

*Laag onderwijsniveau:* dit omvat onderwijs op het niveau van basisonderwijs, het vmbo, de eerste 3 leerjaren van havo/vwo en de entreeopleiding, de voormalige assistentenopleiding (mbo1).

*Middelbaar onderwijsniveau:* dit omvat de bovenbouw van havo/vwo, de basisberoepsopleiding (mbo2), de vakopleiding (mbo3) en de middenkader- en specialistenopleidingen (mbo4).

*Hoog onderwijsniveau:* dit omvat onderwijs op het niveau van hbo of wo.

De **mediaan van het bruto uurloon** is de middelste van de naar grootte gerangschikte uurlonen (zie ook [Uurloon](#)). Dit betekent dat precies de helft van de populatie een lager of even hoog uurloon heeft. In dit hoofdstuk gaat het om de ontwikkeling van het mediane uurloon van het cohort mbo'ers, hbo-bachelors en wo-masters die hun diploma behaalden in schooljaar 2017/'18. Zij worden gevolgd in de eerste twee jaar na afstuderen. Deze cijfers wijken af van die in hoofdstuk 4. Daar wordt het *gemiddelde* uurloon van alle werknemers (per leeftijd) voor 2020 besproken.

Een **segregatie-index** geeft de mate aan waarin verdelingen verschillen, in dit geval de verdeling van mannen en vrouwen over onderwijsrichtingen en beroepsklassen. Hier is gebruikgemaakt van de *marginal matching measure*. Deze index geeft aan welk aandeel van alle personen van onderwijsrichting of beroepsklasse zou moeten veranderen om een gelijke verdeling van mannen en vrouwen over de richtingen en klassen te krijgen. Daarbij geldt als voorwaarde dat de omvang van de richtingen en klassen ongewijzigd blijft. Als de waarde 0 is, dan is er sprake van een identieke verdeling van mannen en vrouwen over alle richtingen of klassen.

Slechts een deel van de scholieren en studenten volgt een zorg- of bèta-opleiding.

De segregatie-index studierichting wordt dus mede bepaald door de man/vrouw-verdeling in de overige studierichtingen binnen elke onderwijssoort.

## 2.5 Literatuur

CBS (2021). [Slagingspercentages voortgezet onderwijs in 2020 bijna 100 procent](#). CBS-nieuwsbericht, 6 juli.

CBS (2022a). [Meisjes in 2020/'21 opnieuw een lager schooladvies](#). CBS-nieuwsbericht, 2 juni.

CBS (2022b). [Integratie en Samenleven 2022](#).

Hartgers, M., T. Traag en L. Wielenga (2021). [De schooladviezen in groep 8: verschillen tussen groepen leerlingen](#). Statistische Trends, april.

Merens, A. en F. Bucx (2018). *Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Pleijers, A. en M. Hartgers (2019). [De kenmerken van schoolverlaters en hun arbeidspositie vijf jaar later](#). Statistische Trends, juli.

# 3 Werken

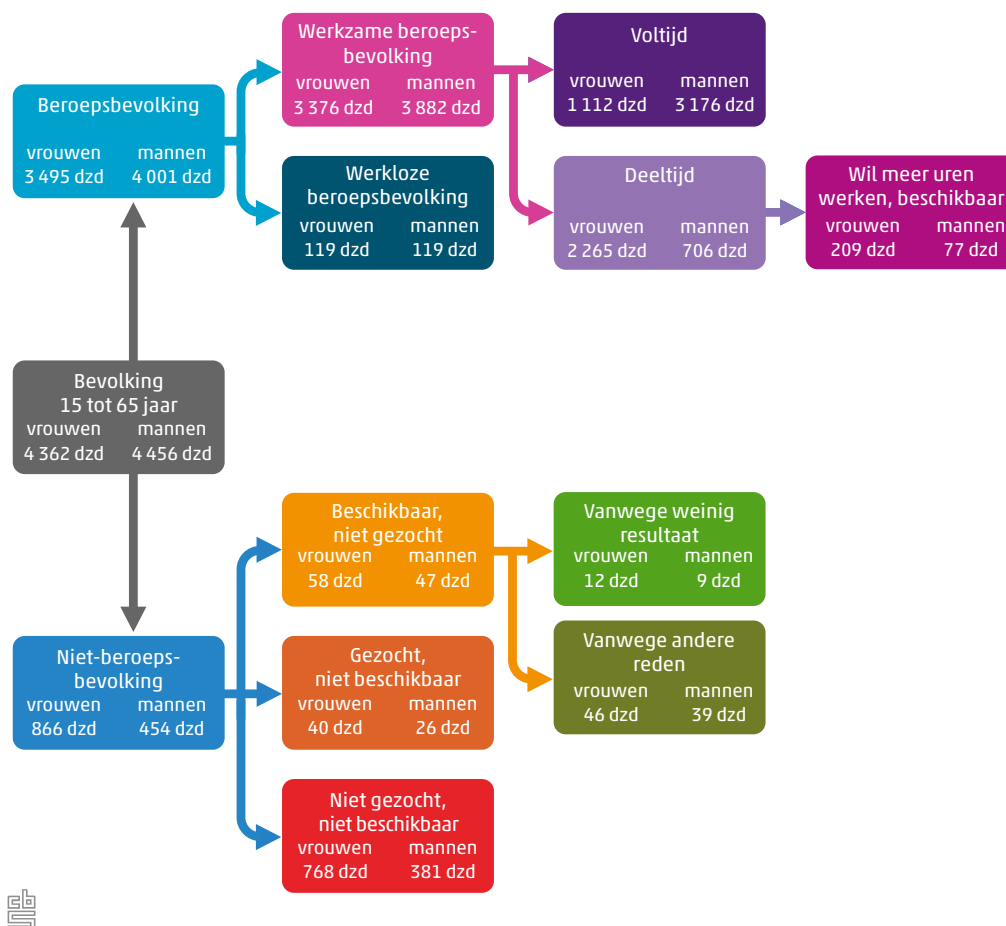
Hoeveel mannen en vrouwen hebben betaald werk? Hoeveel uur werken ze gemiddeld per week? Willen en kunnen mannen en vrouwen die niet of in deeltijd werken (meer uren) aan de slag? Wat zijn de belangrijkste redenen om niet of deeltijds te werken? Hechten mannen en vrouwen evenveel belang aan carrière maken? Hoeveel vrouwen bekleden een topfunctie? Dit hoofdstuk geeft antwoord op deze en andere vragen over werken.

## 3.1 Gaan vrouwen steeds meer werken?

### Vrouwen goed voor 47 procent van alle werkenden

Nederland telde volgens de Enquête beroepsbevolking (zie Bronnen) in 2021 ruim 8,8 miljoen inwoners van 15 tot 65 jaar die geen onderwijs meer volgden. De helft van hen waren vrouwen. Iedereen die werkt of dat niet doet, maar wel op zoek is naar een baan en daarvoor direct beschikbaar is behoort tot de beroepsbevolking (zie ook Begrippen). De totale (werkzame plus werkloze) beroepsbevolking bestond uit 7,5 miljoen mensen. Van de werkzame beroepsbevolking was 47 procent vrouw, van de werkloze precies de helft.

### 3.1.1 Niet-onderwijsvolgende (beroeps)bevolking, 2021



### Arbeidsparticipatie bij vrouwen harder gestegen dan bij mannen

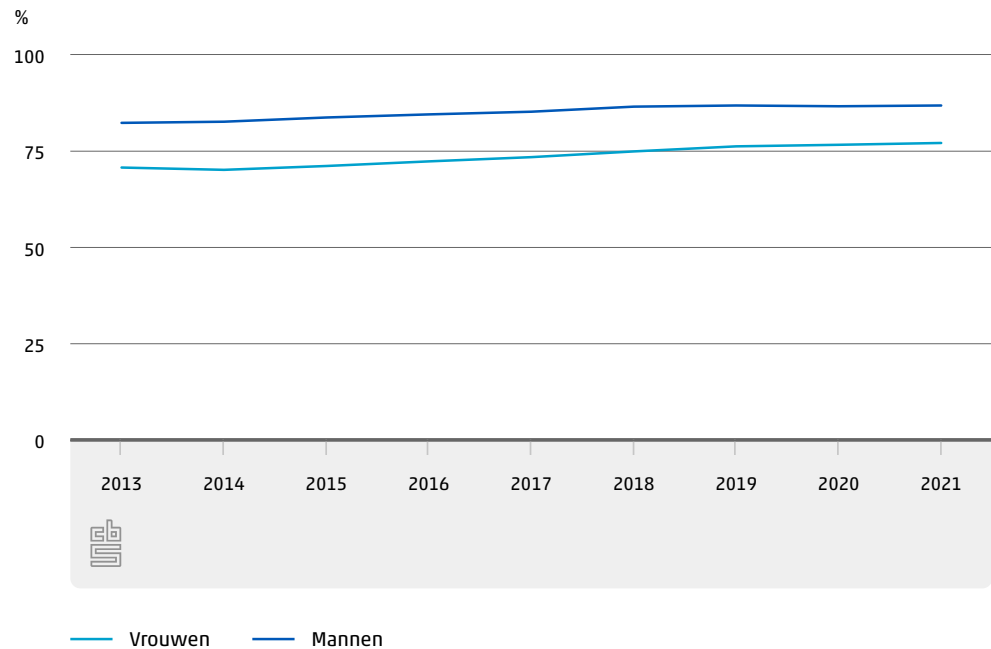
In 2021 had 77,1 procent van de niet-onderwijsvolgende vrouwen van 15 tot 65 jaar betaald werk, van de mannen was dit 86,8 procent. Bij zowel vrouwen als mannen is de nettoarbeidsparticipatie tussen 2014 en 2021 toegenomen. Wel vlakke de groei bij vrouwen in de coronajaren 2020 en 2021 af. Bij mannen was er toen nauwelijks sprake van groei. Vanaf 2016 was de stijging bij vrouwen elk jaar groter dan bij mannen, waardoor het verschil in arbeidsdeelname verder slonk.

### Vrouwen iets vaker werkloos dan mannen

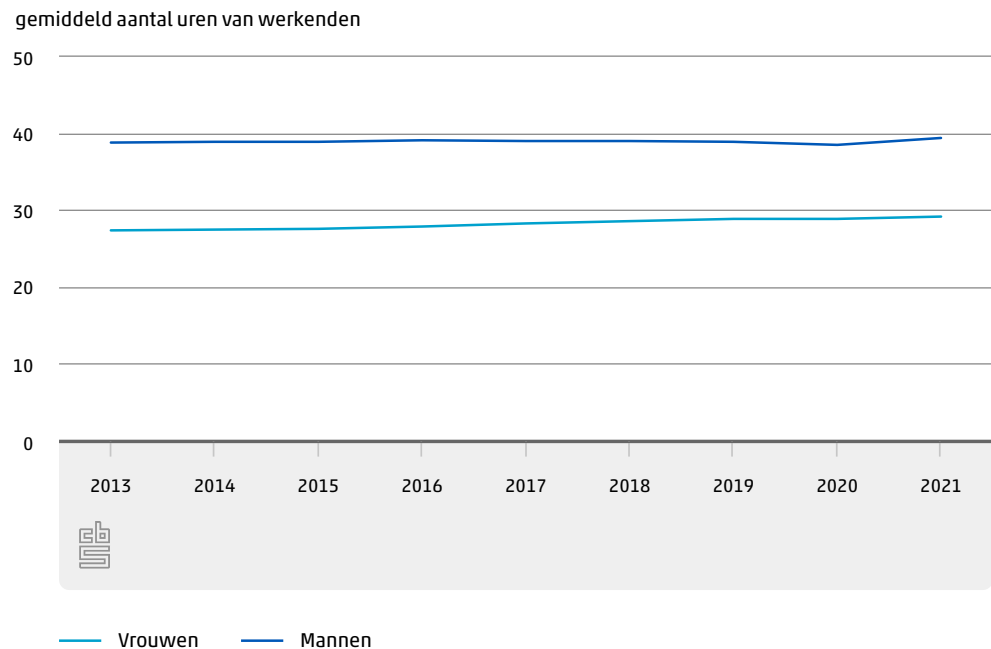
Het aandeel werklozen onder de niet-onderwijsvolgende beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar is bij de vrouwen iets groter dan bij de mannen. In 2021 was 3,6 procent van de vrouwen werkloos (zie Begrippen), tegenover 3,1 procent van de mannen. In 2021 daalde de werkloosheid zowel bij vrouwen als bij mannen. In 2020, het jaar dat er voor het eerst maatregelen werden getroffen om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan, steeg de werkloosheid nog licht bij beide geslachten. Het verschil tussen de werkloosheidspercentages van vrouwen en mannen krimpt sinds 2017.

Er zijn meer mannen dan vrouwen semiwerkloos: zij hebben recent gezocht naar werk maar zijn hiervoor niet direct beschikbaar, of andersom. Van de semiwerklozen die beschikbaar zijn voor werk, hebben 12 duizend vrouwen en 9 duizend mannen er niet naar gezocht vanwege ontmoediging: zij verwachtten er weinig resultaat van (zie figuur 3.1.1).

### 3.1.2 Arbeidsparticipatie en werkloosheid van niet-onderwijsvolgenden 15-64 jaar, nettoarbeidsparticipatie

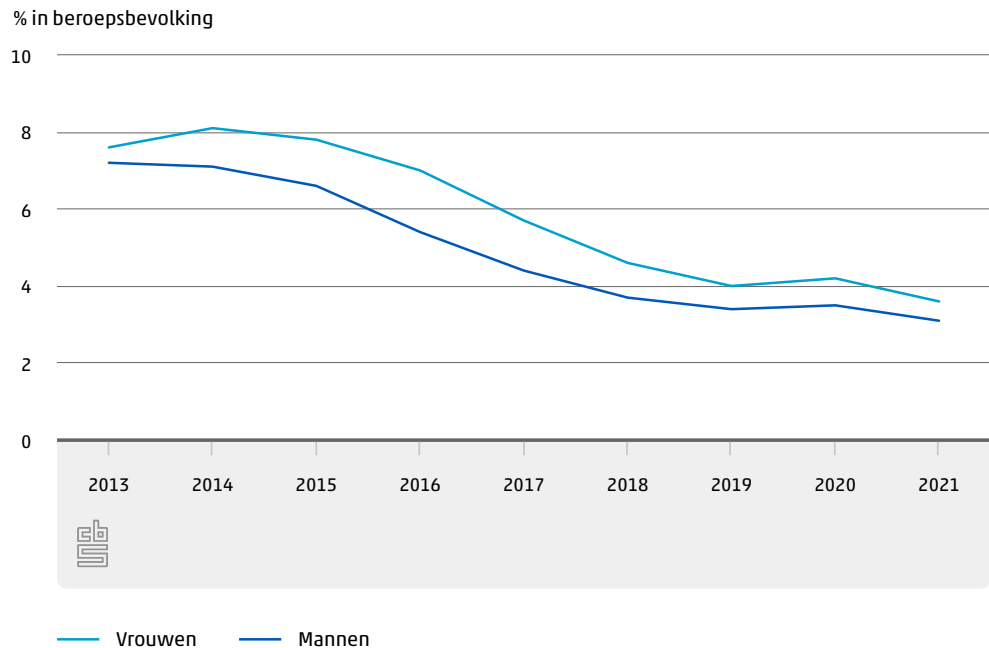


### 3.1.2 Arbeidsparticipatie en werkloosheid van niet-onderwijsvolgenden 15-64 jaar, wekelijkse arbeidsduur





### 3.1.2 Arbeidsparticipatie en werkloosheid van niet-onderwijsvolgenden 15-64 jaar, werkloosheid



## (Reguliere) CBS-cijfers over de beroepsbevolking

De nettoarbeidsparticipatie van niet-onderwijsvolgende vrouwen van 15 tot 65 jaar (77,1 procent in 2021) is een stuk hoger dan het reguliere cijfer (66,5 procent) waarmee het CBS normaliter naar buiten treedt. Dit komt door het verschil in populatie. Bij de cijfers over de beroepsbevolking in de Emancipatiemonitor blijven 65- tot 75-jarigen en onderwijsvolgenden buiten beschouwing. Van deze groepen is bekend dat hun arbeidsdeelname lager is. Ook is het reguliere werkloosheidspercentage iets hoger doordat de werkloosheid bij onderwijsvolgende jongeren relatief hoog is. En doordat deze groep doorgaans een korte werkweek heeft, komt de gemiddelde arbeidsduur van vrouwen en mannen in de Emancipatiemonitor hoger uit en zijn er minder mensen met een kleine baan.

Cijfers over de beroepsbevolking komen uit de Enquête beroepsbevolking (EBB). Vanaf 2021 publiceert het CBS de cijfers over de beroepsbevolking op basis van een nieuwe meetmethode. Met ingang van dat jaar is een nieuwe EU-verordening van kracht die een verplichte kernvragenlijst voorschrijft, zodat alle lidstaten dezelfde enquêtevragen stellen. Daarmee worden cijfers over de beroepsbevolking van verschillende landen beter vergelijkbaar.

De uitkomsten over de werkzame en de werkloze beroepsbevolking liggen volgens de nieuwe methode op een hoger niveau dan die in de voorgaande edities van de Emancipatiemonitor. Bijgevolg valt de omvang van de niet-beroepsbevolking kleiner uit. Om zuivere vergelijkingen tussen de jaren voor en na de herziening mogelijk te maken, zijn de cijfers over 2013 tot en met 2020 opnieuw berekend. Om deze reden wordt er bij de resultaten op basis van de Enquête beroepsbevolking in deze editie niet verder teruggekeken dan 2013.

Voor meer informatie over de revisie van de EBB-cijfers, zie dit [CBS-artikel](#).

## Werkweek van vrouwen steeds langer

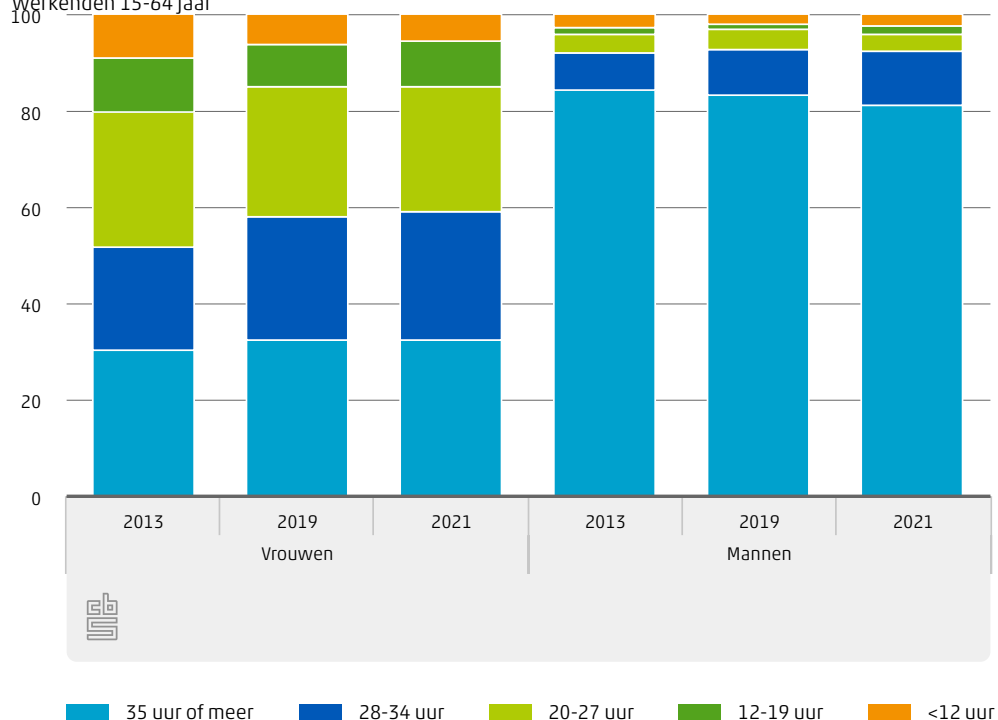
Bedroeg de arbeidsduur van vrouwen in een normale of gemiddelde werkweek nog bijna 27 uur in 2013, in 2021 was dat opgelopen tot 29,2 uur. De gemiddelde arbeidsduur (zie Begrippen) is in acht jaar tijd gestaag toegenomen, alleen in 2020 stakte die even. Hoogopgeleide vrouwen werken met 32,2 uur per week bijna een dag meer dan laagopgeleide vrouwen (zie paragraaf 3.3). Bij mannen was de gemiddelde arbeidsduur met 39,4 uur in 2021, afgezien van een terugval in 2020, gelijk aan voorgaande jaren. Werkende vrouwen en mannen in Nederland blijven echter 'Europees kampioen' deeltijdwerken (zie hoofdstuk 7).

## Meer vrouwen met grote deeltijdbaan

Tussen 2013 en 2021 is vooral het aandeel vrouwen met een grote deeltijdbaan (28 tot 35 uur per week) voortdurend gegroeid: van 21,3 naar 26,6 procent. Het aandeel vrouwen dat voltijds (minstens 35 uur) werkt, is sinds 2014 jaarlijks toegenomen. Alleen in 2020 stakte de groei (zie [m/v-stat](#)). Bij de mannen steeg sinds 2013 vrijwel ieder jaar het aandeel met een grote deeltijdbaan tot 11,3 procent in 2021. Bij hen ging dit gepaard met een afname van het aandeel mannen met een voltijd baan. Bijna 2 op de 10 werkende mannen hadden in 2021 een deeltijdwerkweek, tegen bijna 7 van de 10 werkende vrouwen.

### 3.1.3 Wekelijkse arbeidsduur

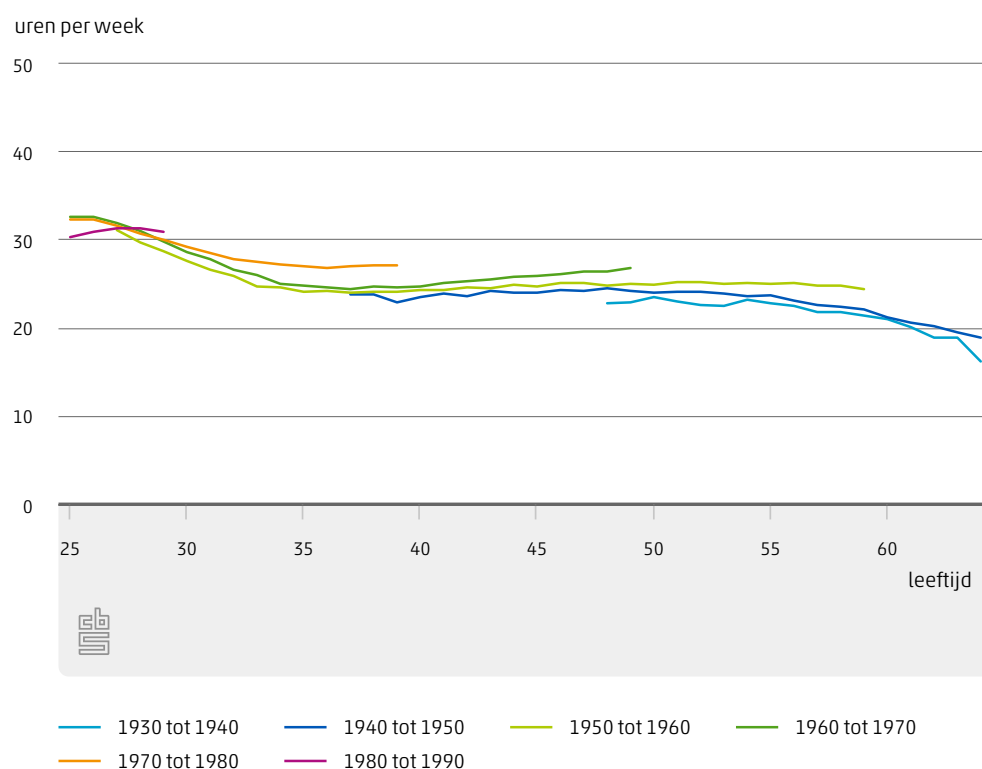
% van niet-onderwijsvolgende  
werkenden 15-64 jaar



## Jongere generaties vrouwen werken meer uren dan oudere

In elke generatie geboren vanaf 1930 werken vrouwen op hun 35e minder uren dan op hun 25e<sup>1)</sup>, vaak vanwege de geboorte van kinderen (zie hoofdstuk 5). Maar de jongste generatie vrouwen schroeft hun werkweek in die levensfase minder terug dan oudere generaties. Ook later in hun loopbaan hebben vrouwen uit jongere geboortecohorten gemiddeld een langere werkweek vergeleken met oudere cohorten. De enige uitzondering vormen jonge vrouwen tot 28 jaar die geboren zijn tussen 1980 en 1990: hun wekelijkse arbeidsduur is korter dan die van in leeftijd vergelijkbare jonge vrouwen uit eerdere cohorten. Vanaf het 28<sup>ste</sup> levensjaar werken ook deze vrouwen echter weer iets langer dan vrouwen in oudere cohorten.

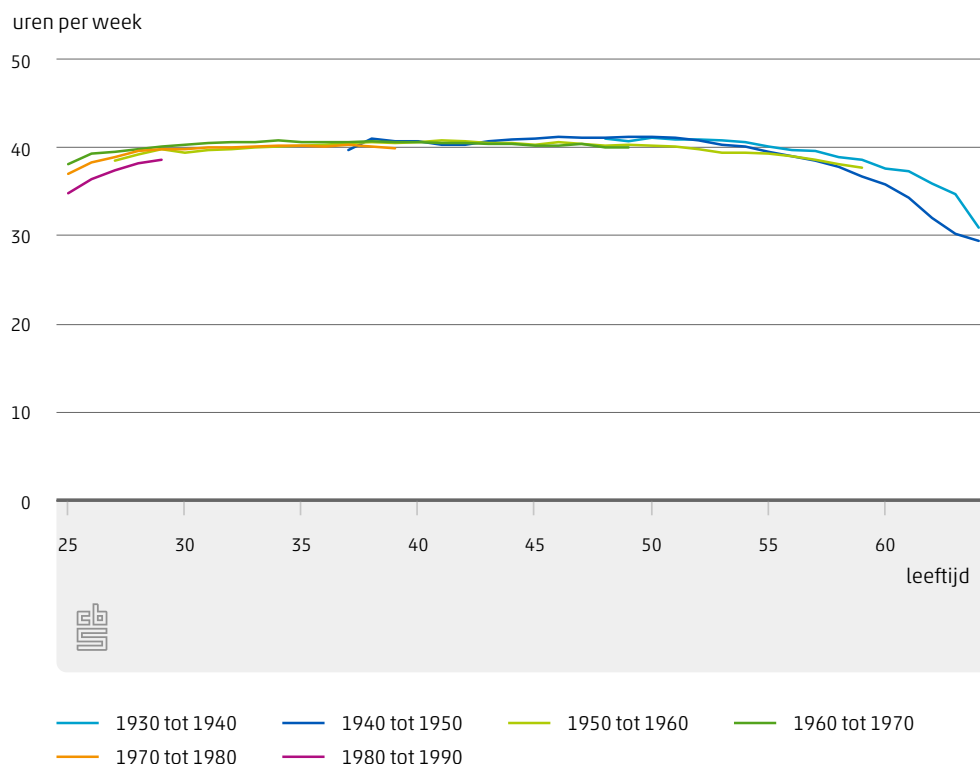
### 3.1.4 Wekelijkse arbeidsduur van vrouwen per geboortecohort



Jonge mannen werken tegenwoordig minder uren dan hun leeftijdsgenoten uit eerdere geboortecohorten. Bij mannen neemt de gemiddelde arbeidsduur echter niet af in de fase dat velen van hen vader worden. Bovendien werken zij al vanaf jonge leeftijd meer uren dan vrouwen. Deels komt dat doordat in bedrijfstakken waar veel vrouwen werken een deeltijdbaan gebruikelijk is (Merens en Bucx, 2018).

<sup>1)</sup> Onderwijsvolgenden blijven in deze paragraaf buiten beschouwing. De informatie of iemand onderwijsvolgend is, is echter pas sinds 2002 beschikbaar. Daarom zijn in de figuren 3.1.4 en 3.1.5 cijfers voor 25-plussers opgenomen, aangezien zij doorgaans geen regulier onderwijs meer volgen.

### 3.1.5 Wekelijkse arbeidsduur van mannen per geboortecohort



## Vrouwen vaker flexwerknemer, mannen vaker zelfstandige

Werkende vrouwen hebben vaker dan mannen een baan als werknemer. In 2021 had 66,1 procent van de niet-onderwijsvolgende vrouwen van 15 tot 65 jaar met betaald werk een vaste arbeidsrelatie, tegenover 63,0 procent van de mannen. Hierbij gaat het om een dienstverband voor onbepaalde tijd én een vast aantal uren per week. Ook het aandeel met een flexibele arbeidsrelatie ligt bij vrouwen hoger dan bij mannen: 21,7 versus 16,9 procent. Sinds 2018 steeg het aandeel vrouwen met een vast dienstverband gestaag, terwijl het aandeel flexkrachten tot 2020 kromp. Met het versoepelen van de maatregelen om de verspreiding van coronavirus tegen te gaan, nam het aantal baanwisselingen weer toe (CBS, 2022a). Daarmee groeide ook het aantal flexibele arbeidsrelaties in 2021 weer. Bij mannen vond een vergelijkbare ontwikkeling plaats. Het overige deel van de werkende vrouwen (12,2 procent) was in 2021 actief als zelfstandige. Bij de mannen was dit aandeel met 20,1 procent een stuk hoger.

## Vrouwen en mannen vinden werken even belangrijk

Vrouwen en mannen verschillen niet in de mate waarin ze het belangrijk vinden om betaald werk te hebben, zo blijkt uit het onderzoek Emancipatieopinions (zie Bronnen). Maar vrouwen geven vaker aan dat ze werk belangrijk vinden vanwege de contacten met anderen. Mannen en vrouwen zeggen even vaak plezier in het werk te hebben. Het bijdragen aan de maatschappij en het maatschappelijk aanzien van betaald werk worden ook in gelijke mate gewaardeerd door vrouwen en mannen. Aanvullend onderzoek laat wel zien dat mannen

vaker dan vrouwen vinden dat hun vrijetijdsbesteding meer over hen zegt dan hun werk: 52 procent versus 42 procent (TNO/CBS, 2021).

### 3.1.6 Belang betaald werk en carrière maken<sup>1)</sup>, 2022

	Vrouw	Man
	% (helemaal) eens	
Betaald werk is belangrijk voor mijn zelfontplooiing	83	83
Ik vind het belangrijk om betaald werk te hebben omdat ik zo een steentje bijdraag aan de maatschappij	67	66
Ik vind het belangrijk om betaald werk te hebben vanwege de contacten met anderen	77	70
Betaald werk is voor mij belangrijk omdat het mij maatschappelijk aanzien geeft	38	38
Ik heb veel plezier in mijn werk	78	77
Ik werk liever niet voltijds, zodat ik tijd overhoud voor andere dingen	69	47
Ik ben bereid mensen in mijn privéleven wat tekort te doen om carrière te maken	14	18
Ik zou graag een toppositie willen bekleden	16	24
Ik wil in mijn werk doorgroeien naar een hogere functie	34	41

<sup>1)</sup> Bevolking van 16 tot 65 jaar exclusief onderwijsvolgenden.

## Vrouwen minder gericht op carrière maken

Mannen geven vaker aan door te willen groeien naar een hogere functie en graag een toppositie te willen bekleden, terwijl vrouwen juist vaker liever deeltijds werken om tijd over te houden voor andere dingen. Met name vrouwen met een partner en kind(eren) werken liever niet voltijds. Vrouwen en mannen zijn vrijwel even vaak bereid mensen in hun privéleven wat tekort te doen om carrière te maken. Alleenwonende mannen zijn hier echter vaker toe geneigd dan mannen met een partner (en kinderen), terwijl alleenwonende en samenwonende vrouwen hierin niet verschillen (zie [tabel B3.1.1](#)).

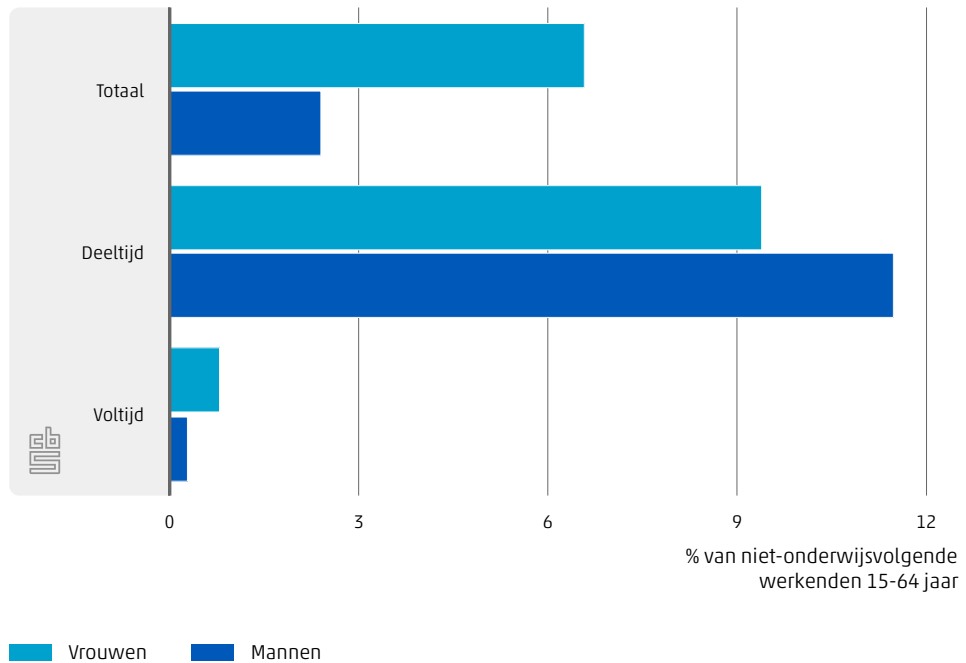
## 3.2 Willen mannen minder werken?

### Meer vrouwelijke dan mannelijke onderbenutte deeltijders

In deeltijd werkende vrouwen willen minder vaak dan mannen meer uren werken en zijn daarvoor binnen twee weken beschikbaar: 9,4 tegenover 11,5 procent. Omdat vrouwen vaker in deeltijd werken, zijn er wel meer vrouwelijke (209 duizend) dan mannelijke (77 duizend) onderbenutte deeltijders (zie figuur 3.1.1). Samen met de (semi)werklozen vormen zij het onbenut arbeidspotentieel (zie Begrippen). Er zijn evenveel mannelijke als vrouwelijke werklozen, maar wel meer vrouwelijke semiwerklozen. Van de niet-onderwijsvolgende vrouwen van 15 tot 65 jaar behoorde 9,8 procent in 2021 tot het onbenut arbeidspotentieel. Bij mannen was dat 6,0 procent.

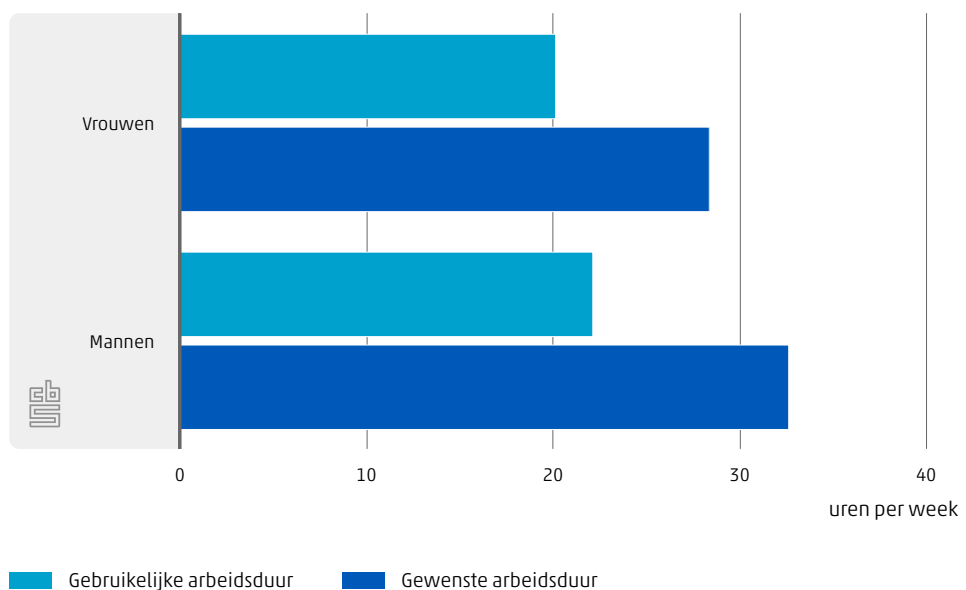
Aangezien mannen vooral voltijds en vrouwen vooral deeltijds werken (paragraaf 3.1) is het percentage onderbenutte deeltijders onder alle werkenden bij vrouwen groter: 6,6 tegen 2,4 procent. Onder de onderbenutte deeltijders is er ook een kleine groep voltijders. Of iemand meer wil werken en daarvoor beschikbaar is, wordt namelijk vastgesteld op basis van de hoofdwerkkring. Een voltijds werkende met de hoofdbaan in deeltijd kan dus toch bij onderbenutte deeltijders meegerekend worden.

### 3.2.1 Onderbenutte deeltijders, 2021



Mannelijke onderbenutte deeltijders zouden gemiddeld bijna 33 uur per week willen werken. Dat is ruim 10 uur meer dan ze nu doen. Als vrouwelijke onderbenutte deeltijders hun gewenste arbeidsduur zouden realiseren, dan zou de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bij hen met een werkdag omhooggaan naar ruim 28 uur. Werkloze vrouwen zouden gemiddeld 27 uur per week willen werken, werkloze mannen bijna 34 uur. Bij de semiwerklozen is de gewenste werkweek korter: 23 uur bij de vrouwen en 30 uur bij de mannen.

### 3.2.2 (Gewenste) arbeidsduur onderbenutte deeltijders<sup>1)</sup>, 2021



<sup>1)</sup> Niet-onderwijsvolgend van 15-64 jaar.

---

## Werkende alleenstaande moeders vaakst onderbenut

Vooral werkende alleenstaande moeders willen meer uren werken en zijn hiervoor direct beschikbaar. Ook onder werkende moeders met een partner zijn relatief veel onderbenutte deeltijders. Het percentage onderbenutte deeltijders is bij werkende moeders – met of zonder partner – het grootst als hun jongste kind 12 tot 18 jaar oud is (9 procent). Daarbij willen de moeders met partner en een kind tot 12 jaar hun werkweek het meest uitbreiden, op de voet gevolgd door de moeders van wie de jongste tussen 12 en 18 jaar is. Met een meerderjarig jongste kind willen de moeders hun werkweek met 7 uur het minst opschroeven. Onderbenutte alleenstaande vrouwen (met kinderen) zouden naar een 35-urige werkweek willen.

Bij mannen is huishoudenstype minder dan bij vrouwen onderscheidend in het percentage onderbenutte deeltijders en de gewenste werkweek is voltijds (minimaal 35 uur). Ook onder werklozen willen mannen doorgaans voltijds werken, terwijl vooral moeders – al dan niet met een partner – een deeltijdbaan willen (zie [m/v-stat](#)).

### (Arbeidsduur) onderbenutte deeltijders naar huishoudenstype<sup>1)</sup>, 2021

	Aandeel van niet- onderwijsvolgende werkenden 15-64 jaar	Gebruikelijke arbeidsduur	Gewenste arbeidsduur
	% uren per week		
<i>Vrouwen</i>			
Alleenstaand	3,5	22,0	35,0
Alleenstaande ouder	6,4	20,7	34,5
Lid ouderpaar	5,5	19,1	28,8
jongste kind <12 jaar	4,5	19,2	30,2
jongste kind 12-17 jaar	8,5	19,0	28,5
jongste kind ≥18 jaar	4,8	19,0	25,8
Lid paar (geen ouder)	3,6	20,6	32,2
<i>Mannen</i>			
Alleenstaand	2,3	23,0	36,8
Alleenstaande ouder	1,9	.	.
Lid ouderpaar	1,2	24,7	41,1
Lid paar (geen ouder)	1,5	23,1	38,5

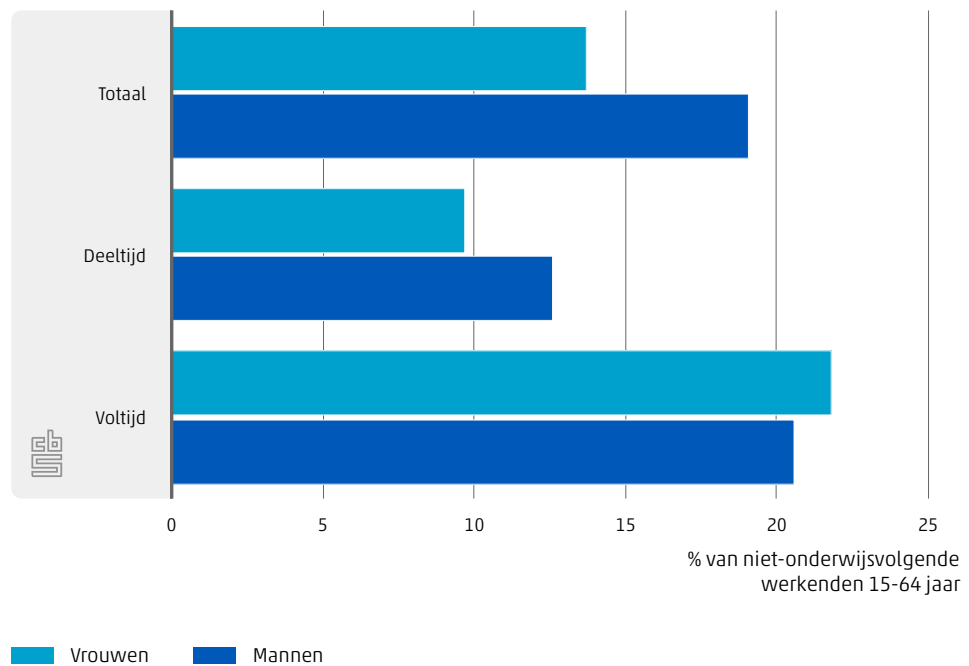
<sup>1)</sup> Exclusief overige huishoudposities. Alleen bij moeders met partner is er voldoende steekproefmassa om de (gewenste) arbeidsduur naar leeftijd jongste kind te tonen.

---

## Een vijfde van de werkende mannen wil een kortere werkweek

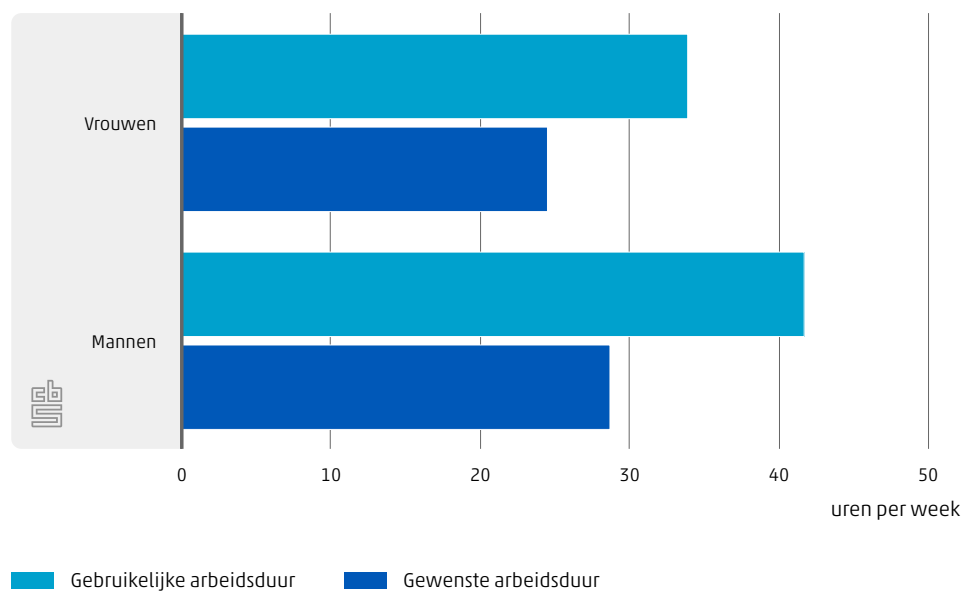
Mannen zeggen vaker dan vrouwen juist korter te willen werken dan ze nu doen: 19,1 tegenover 13,7 procent. Dit hangt opnieuw samen met grotere aandeel mannen met een voltijdbaan. Van alle vrouwen die in 2021 voltijds werkten, zei 21,8 procent minder uren te willen werken, tegenover 9,7 procent van de deeltijds werkende vrouwen. Bij de voltijds werkende mannen was dit 20,6 procent, tegenover 12,6 procent van de deeltijds werkende mannen.

### 3.2.3 Minder willen werken, 2021



Mannen die minder willen werken, zouden hun werkweek met gemiddeld 13 uur willen inkorten. Hun gewenste arbeidsduur zou dan uitkomen op 3,5 dagen per week. Bij vrouwen die minder willen werken zou dat 3 dagen per week zijn, een vermindering van ruim 9 uur ten opzichte van hun huidige arbeidsduur.

### 3.2.4 (Gewenste) arbeidsduur bij minder willen werken<sup>1)</sup>, 2021



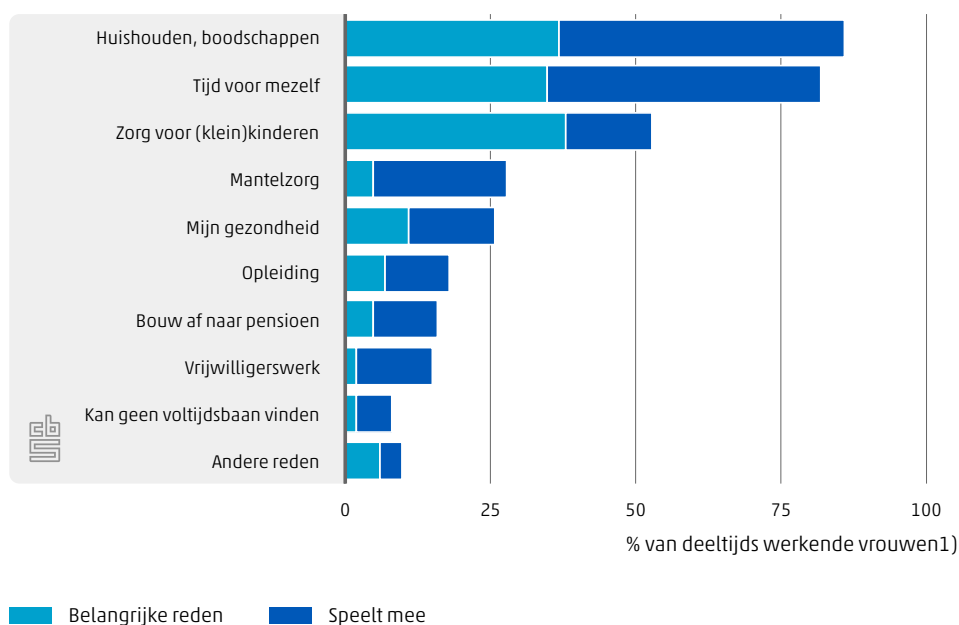
<sup>1)</sup> Niet-onderwijsvolgenden van 15-64 jaar.



## Vrouwen werken deeltijds vooral om zorgtaken

Vrouwen die in deeltijd werken geven gemiddeld meer dan drie redenen om dat te doen. Tijd voor het huishouden, boodschappen en andere klussen spelen een belangrijke rol, net als tijd voor jezelf, hobby's, sport en sociale contacten. Tijd voor jezelf hebben is ook voor mannen met 72 procent een veelgenoemde reden om deeltijds te werken, al werken relatief weinig mannen in deeltijd (zie paragraaf 3.1). Zorg voor de (klein)kinderen is voor ruim de helft van de vrouwen en bijna 40 procent van de mannen een reden om deeltijd te werken. Voor 38 procent van de vrouwen is het bovendien een belangrijke reden om dit te doen. Dit is met name het geval voor vrouwen met jonge kinderen tot 12 jaar. Van hen geeft 79 procent aan dat de zorg voor de kinderen een belangrijke reden is om deeltijds te werken en voor 17 procent speelt het mee in dat besluit. Voor een kwart van de deeltijdvrouwen is mantelzorg een reden om niet voltijds te werken, en voor evenveel is dat de eigen gezondheid. Het niet kunnen vinden van een voltijdsbaan wordt met 8 procent het minst genoemd.

### 3.2.5 Redenen vrouwen om deeltijd te werken, 2022



<sup>1)</sup> Niet-onderwijsvolgend van 16 tot 65 jaar.

## Vooral ontoereikend inkomen zou vrouwen aanzetten meer uren te werken

Bijna twee derde van de vrouwen die deeltijds werken geven aan meer uren te willen werken als een bepaalde situatie zich voor zou doen of als aan bepaalde voorwaarden zou worden voldaan. Een ontoereikend huishoudinkomen wordt door 29 procent van de deeltijd werkende vrouwen gezien als aanleiding om meer te gaan werken. Tegelijkertijd blijkt uit ander onderzoek (TNO/CBS, 2021) dat 69 procent van de vrouwen graag meer tijd zou besteden aan andere dingen dan betaald werk als geld geen rol zou spelen, tegenover 76 procent van de mannen.

Werktijden beter kunnen afstemmen op het privéleven (22 procent), deels kunnen thuiswerken (19 procent) en gevraagd worden om meer te komen werken (16 procent) worden door vrouwen ook genoemd als voorwaarden waaronder men meer zou gaan werken. De gewenste arbeidsduur van in deeltijd werkende vrouwen die meer zouden willen werken als aan hun voorwaarden werd voldaan, is gemiddeld 30 uur. Hun huidige arbeidsduur is 24 uur.

De meest genoemde voorwaarden voor niet-werkende vrouwen om weer te gaan werken zijn een baan dicht bij huis en een baan met de gewenste uren (17 en 15 procent). Drie kwart van de vrouwen die niet werken zou onder geen enkele voorwaarde opnieuw gaan werken. Ruim twee derde van hen is (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt en 21 procent van hen is met (vervroegd) pensioen. De gewenste arbeidsduur van niet-werkende vrouwen die wél zouden willen werken als aan hun voorwaarden werd voldaan, is gemiddeld 21 uur.

### 3.2.6 Voorwaarden vrouwen om (meer) te werken<sup>1)</sup>, 2022

	Deeltijd	Geen werk
	%	
Wil of kan onder voorwaarden meer of weer werken	65	25
Als ik de tijden waarop ik werk (beter) kan afstemmen op mijn privéleven	22	11
Als ik een gedeelte van de werkweek thuis kan werken	19	11
Als ik een baan kan vinden die dicht(er) bij huis is	9	17
Als ik een baan kan vinden met de gewenste uren	11	15
Als ik gevraagd zou worden (meer) te gaan of komen werken	16	9
Als het huishoudinkomen niet genoeg is om te leven zoals ik dat gewend ben	29	6
Als ik goede en goedkope kinderopvang kan vinden <sup>2)</sup>	9	5
Als mensen in mijn omgeving (ouders, burens, vrienden) mijn hulp niet meer nodig hebben	6	1
Andere voorwaarde	6	3

<sup>1)</sup> In deeltijd en niet-werkende vrouwen van 16 tot 65 jaar, exclusief onderwijsvolgenden.

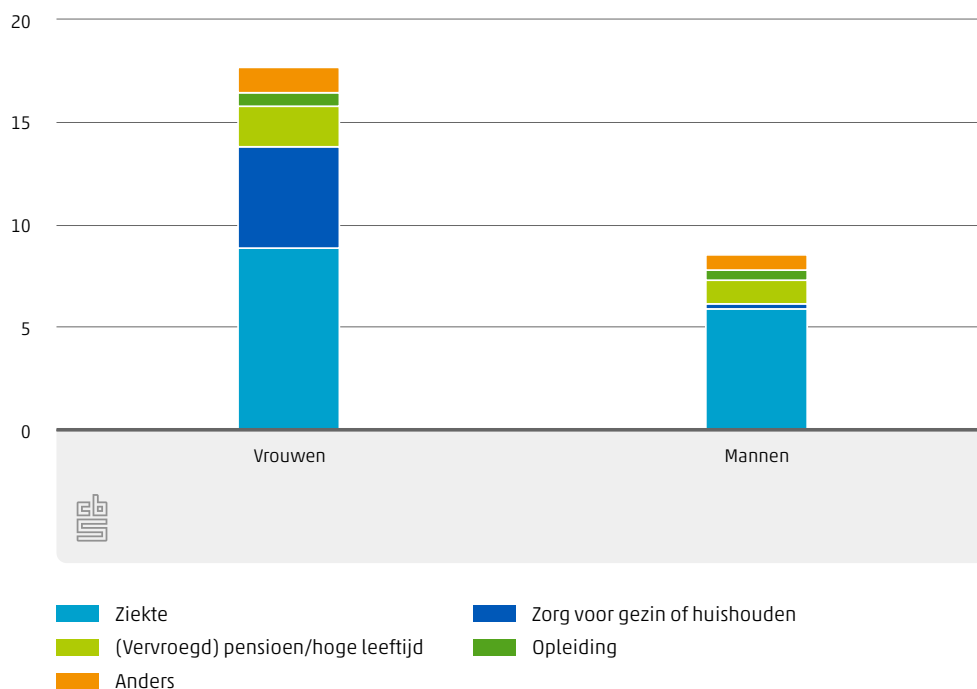
<sup>2)</sup> Van de deeltijd-/niet-werkende vrouwen met kinderen tot 12 jaar zou 21 procent meer/weer willen werken als ze goede en goedkope kinderopvang kunnen vinden.

## Ziekte vaakst genoemd als reden om niet te zoeken en niet beschikbaar te zijn

Van alle niet-onderwijsvolgende vrouwen van 15 tot 65 jaar hadden 768 duizend niet recent gezocht naar werk en ze zijn ook niet direct beschikbaar. Bij mannen waren dat er 381 duizend (zie figuur 3.1.1). Dit komt neer op 17,7 procent van de vrouwen en 8,6 procent van de mannen. Vrouwen en mannen verschillen in de belangrijkste reden die ze hiervoor geven. Allereerst is voor vrouwen beduidend vaker dan voor mannen de zorg voor het gezin of huishouden de reden om niet te zoeken of beschikbaar te zijn voor werk. Van alle vrouwen gaf 4,9 procent dat aan en het is daarmee de voor hen op een na belangrijkste reden. Door mannen werd het nauwelijks (0,3 procent) genoemd. Bij vrouwen was bovendien voor een groter deel ziekte of arbeidsongeschiktheid de reden, of hoge leeftijd. Voor zowel vrouwen als mannen is ziekte de meest genoemde reden om niet te zoeken of beschikbaar te zijn. De minder goede gezondheid van vrouwen (zie paragraaf 1.2) speelt een rol bij hun lagere arbeidsparticipatie (Harbers en Hoeymans, 2013).

### 3.2.7 Reden waarom niet gezocht en niet beschikbaar voor werk, 2021

% van niet-onderwijsvolgenden 15-64 jaar



## 3.3 Maakt onderwijsniveau uit?

### Arbeidsdeelname laagopgeleide vrouwen laagst

De nettoarbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen (15 tot 65 jaar exclusief onderwijsvolgenden) is met 56,7 procent in 2021 substantieel lager dan die van vrouwen met een middelbaar (78,3 procent) en hoog (86,7 procent) onderwijsniveau (zie Begrippen). Bij de mannen was de nettoarbeidsparticipatie voor alle onderwijsniveaus hoger (respectievelijk 74,2, 88,4 en 92,6 procent) dan bij vrouwen. Op alle onderwijsniveaus is de arbeidsdeelname van vrouwen hoger dan acht jaar eerder (zie [m/v-stat](#)). De toename vond met name tussen 2017 en 2019 plaats.

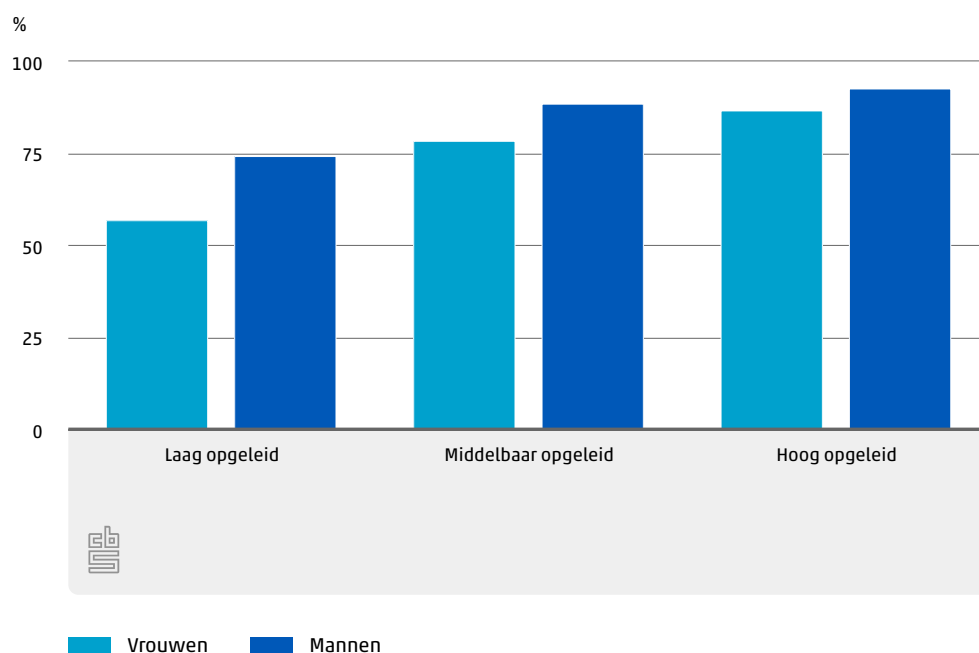
### Werkweek van hoogopgeleide vrouwen het langst

De gemiddelde werkweek van vrouwen is langer naarmate het onderwijsniveau hoger is. Laagopgeleiden werkten in 2021 gemiddeld 25 uur per week, onder middelbaar opgeleide vrouwen was de gemiddelde arbeidsduur 27 uur en onder hoogopgeleide vrouwen was dit 32 uur. Daarmee werken vrouwen op het hoogste onderwijsniveau gemiddeld bijna een werkdag langer dan degenen op het laagste niveau. Bij de mannen was er minder verschil in arbeidsduur naar onderwijsniveau. Laagopgeleide mannen werkten gemiddeld 38 uur per week, en middelbaar en hoogopgeleiden 40 uur per week.

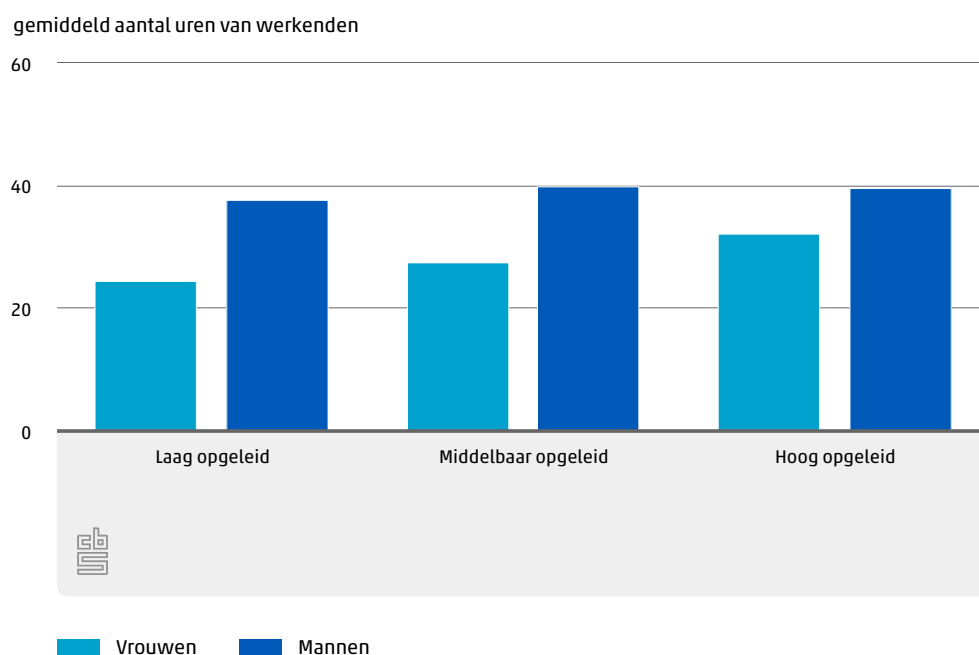
Het percentage voltijders (werkweek is minimaal 35 uur) onder werkende vrouwen is groter naarmate het onderwijsniveau hoger is. Onder hoogopgeleide vrouwen is het ruim twee keer zo groot als onder laagopgeleide vrouwen: 44 versus 21 procent in 2021.

De percentages voltijders liggen bij mannen met verschillende onderwijsniveaus dichter bij elkaar dan bij vrouwen. Van de laagopgeleide mannen werkte 77 procent voltijds, van de middelbaar opgeleide mannen 82 procent en van de hoogopgeleide mannen 83 procent. Op elk onderwijsniveau werken mannen beduidend vaker voltijds dan vrouwen. Bij hoogopgeleiden is het man-vrouwverschil het kleinst.

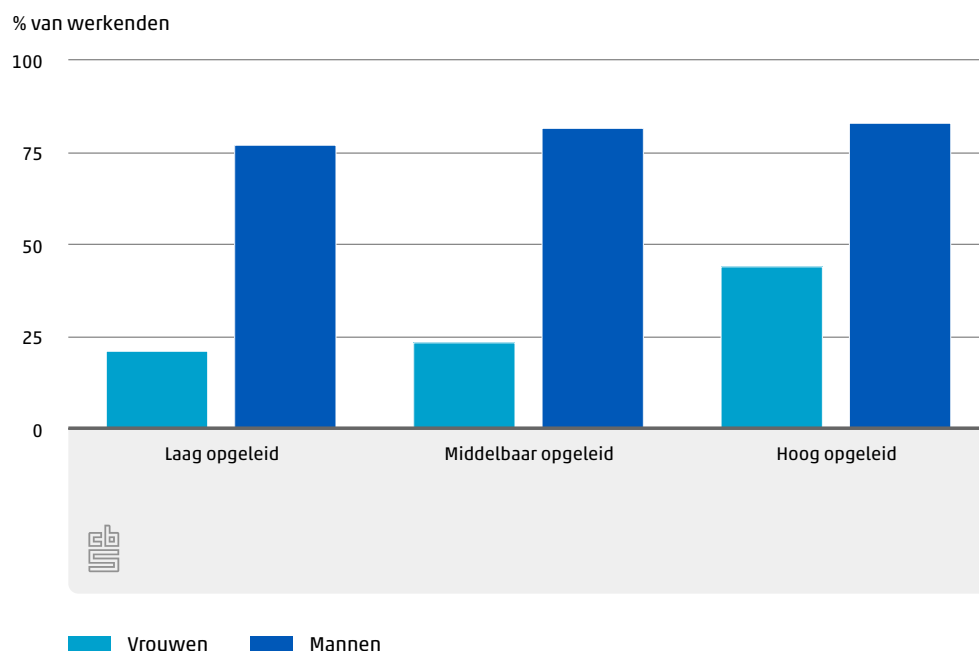
### 3.3.1 Arbeidsparticipatie en -duur van niet-onderwijsvolgenden 15-64 jaar, 2021, nettoarbeidsparticipatie



### 3.3.1 Arbeidsparticipatie en -duur van niet-onderwijsvolgenden 15-64 jaar, 2021, wekelijkse arbeidsduur



### 3.3.1 Arbeidsparticipatie en -duur van niet-onderwijsvolgenden 15-64 jaar, 2021, aandeel voltijders



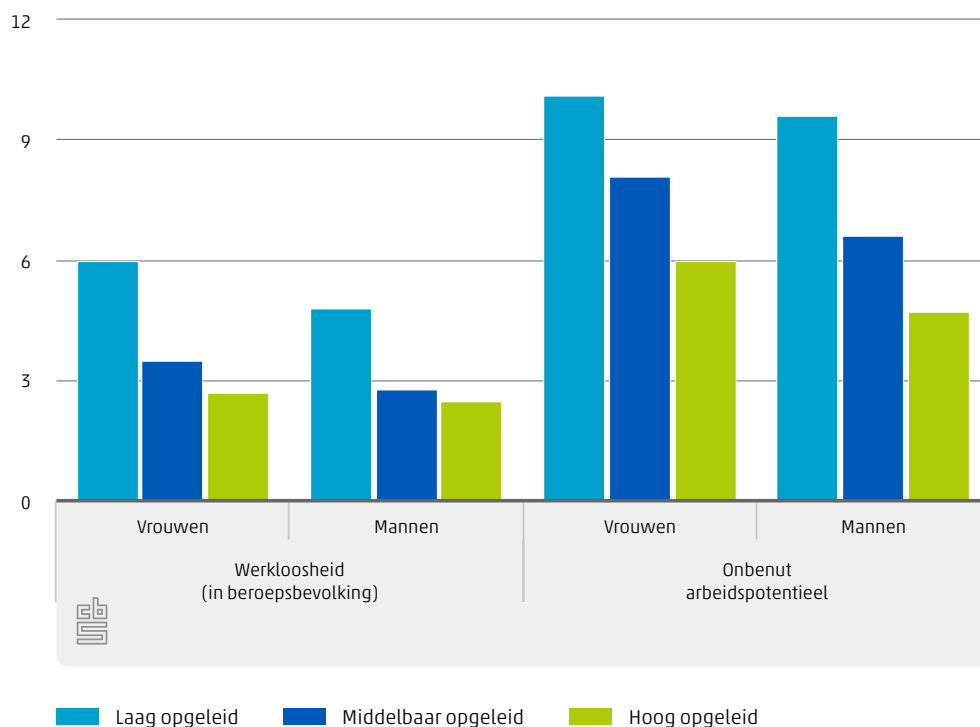
### Meeste onbenut arbeidspotentieel bij laagopgeleide vrouwen en mannen

Het onbenut arbeidspotentieel (dat zijn onderbenutte deeltijders en (semi)werklozen, zie Begrippen) is het hoogst onder laagopgeleide vrouwen (10,1 procent), hoewel het verschil met laagopgeleide mannen gering is (9,6 procent). Onder de middelbaar opgeleide vrouwen betrof het onbenut arbeidspotentieel 8,1 procent, tegenover 6,6 procent bij de middelbaar opgeleide mannen. Bij de hoogopgeleide vrouwen en mannen was het onbenut arbeidspotentieel het laagst: respectievelijk 6,0 en 4,7 procent. Hoe hoger het onderwijsniveau, hoe meer het onbenut arbeidspotentieel uit onderbenutte deeltijders bestaat (zie [m/v-stat](#)).

De werkloosheid is hoger naarmate het onderwijsniveau lager is. Van de laagopgeleide vrouwen in de niet-onderwijsvolgende beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar was 6,0 procent werkloos in 2021, tegenover 3,5 procent van de middelbaar opgeleide vrouwen en 2,7 procent van de hoogopgeleide vrouwen. Bij de mannen ging het om respectievelijk 4,8, 2,8 en 2,5 procent.

### 3.3.2 Werkloosheid en onbenut arbeidspotentieel, 2021

% van niet-onderwijsvolgenden 15-64 jaar



### Hoogopgeleide vrouwen hechten meer aan werk

In paragraaf 3.1 was reeds te zien dat meer vrouwen dan mannen betaald werk belangrijk vinden vanwege de contacten met anderen. Dit is met name het geval voor hoogopgeleide vrouwen. Dat vrouwen vaker dan mannen liever deeltijds werken om tijd over te houden voor andere dingen, geldt voor alle onderwijsniveaus.

De laag-, middelbaar en hoogopgeleiden verschillen bij mannen minder dan bij vrouwen van mening over het belang van betaald werk en carrière. Vaker dan laagopgeleide vrouwen vinden hoogopgeleide vrouwen betaald werk belangrijk voor hun zelfontplooiing, hun bijdrage aan de maatschappij en het maatschappelijk aanzien. Ook geven hoogopgeleide vrouwen vaker aan plezier te hebben in hun werk en door te willen groeien naar een hogere functie. Hoewel mannen vaker door willen groeien naar een hogere functie dan vrouwen, geldt dit vooral voor laagopgeleiden (zie [tabel B.3.3.1](#)).

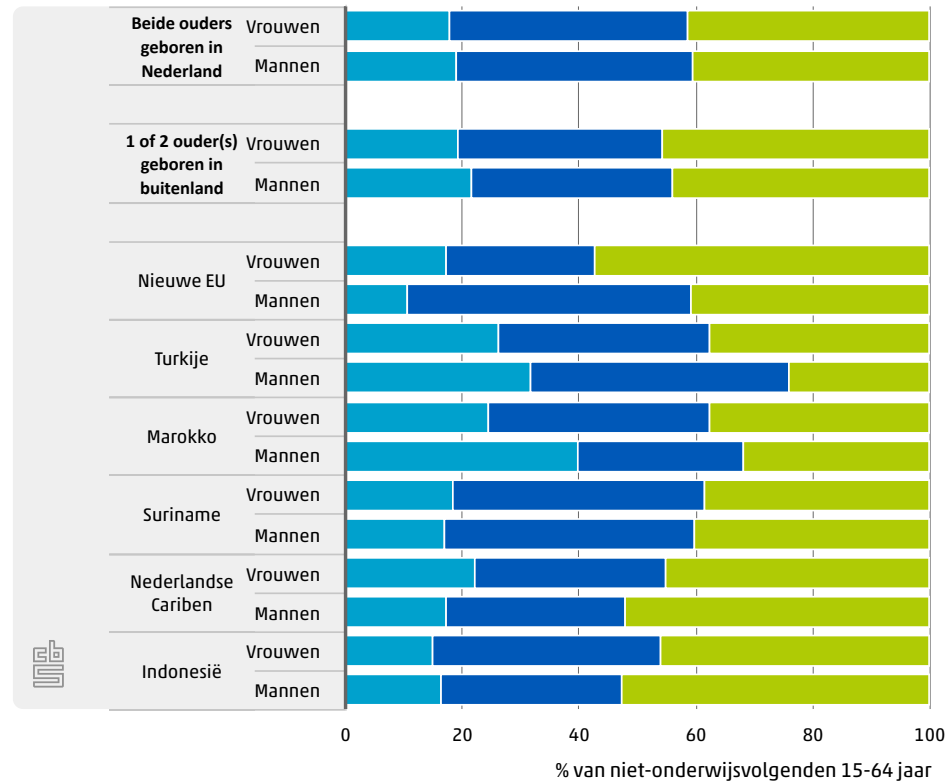
## 3.4 Maakt herkomst uit?

### Vrouwen met als herkomst een nieuw EU-land vaakst hoog opgeleid

Het hoogst behaalde onderwijsniveau van zowel vrouwen als mannen van 15 tot 65 jaar (exclusief onderwijsvolgenden) is onder migranten lager dan in de tweede generatie (zie Begrippen). Bij vrouwen met als herkomst een nieuwe EU-lidstaat komt ongeacht hun geboorteland een hoog onderwijsniveau vrij vaak voor. Betrekkelijk veel vrouwen met een

Turkse of Marokkaanse herkomst zijn laagopgeleid. Dat is ook zo bij mannen. Een hoog onderwijsniveau komt bij mannen het meest voor bij de Nederlands-Caribische en Nederlands-Indonesische tweede generatie. Onder migrantenvrouwen en -mannen is er een relatief grote groep waarvan het hoogst behaalde onderwijsniveau onbekend is. Voor een overzichtelijke presentatie zijn in deze paragraaf geen cijfers opgenomen over groepen van overige landen, zoals 'overig Europa' en 'overig buiten-Europa'. Deze cijfers zijn deels te vinden in de publicatie over Integratie en Samenleven (CBS, 2022b).

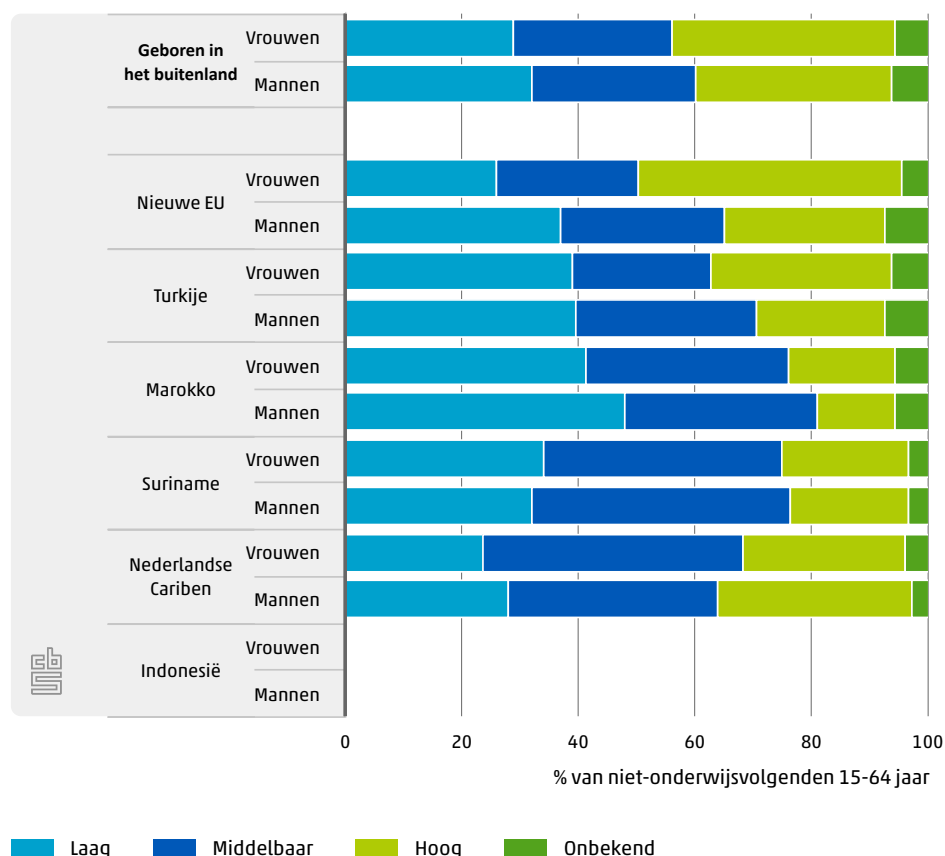
### 3.4.1 Onderwijsniveau<sup>1)</sup>, 2021, geboren in Nederland



Laag Middelbaar Hoog Onbekend

<sup>1)</sup> In de EBB zijn te weinig migrantenvrouwen en -mannen van Indonesische herkomst om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

### 3.4.1 Onderwijsniveau<sup>1)</sup>, 2021, geboren in buitenland



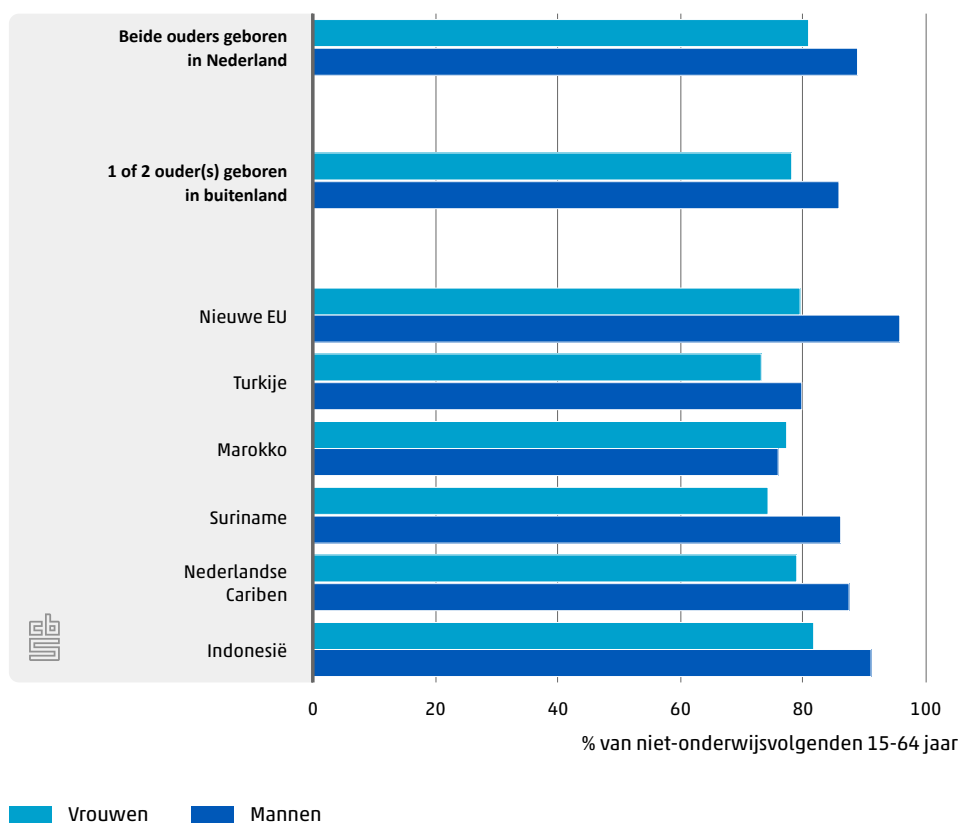
<sup>1)</sup> In de EBB zijn te weinig migrantenvrouwen en -mannen van Indonesische herkomst om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

### Verskil arbeidsparticipatie vrouwen en mannen relatief groot bij migranten

Mannen hebben vaker een betaalde baan dan vrouwen (zie paragraaf 3.1). Het verschil tussen mannen en vrouwen is het grootst onder degenen die in het buitenland zijn geboren. Binnen deze groep had 61,2 procent van de vrouwen werk in 2021, tegenover 76,6 procent van de mannen. In de tweede generatie hebben vrouwen met een Indonesische herkomst met 81,7 procent bovengemiddeld vaak betaald werk. Van de in het buitenland geboren vrouwen was de nettoarbeidsparticipatie het hoogst onder degenen met als herkomst de Nederlandse Cariben of een nieuw EU-land (bijna 70 procent). Het laagst was de nettoarbeidsparticipatie onder de migrantenvrouwen met een Marokkaanse of Turkse herkomst (respectievelijk 50,0 en 50,8 procent). Dat was ook zo bij migrantenmannen. In de tweede generatie participeerden mannen met een Marokkaanse of Turkse herkomst eveneens het minst vaak, terwijl vrijwel alle mannen met als herkomst een nieuw EU-land betaald werk hadden.

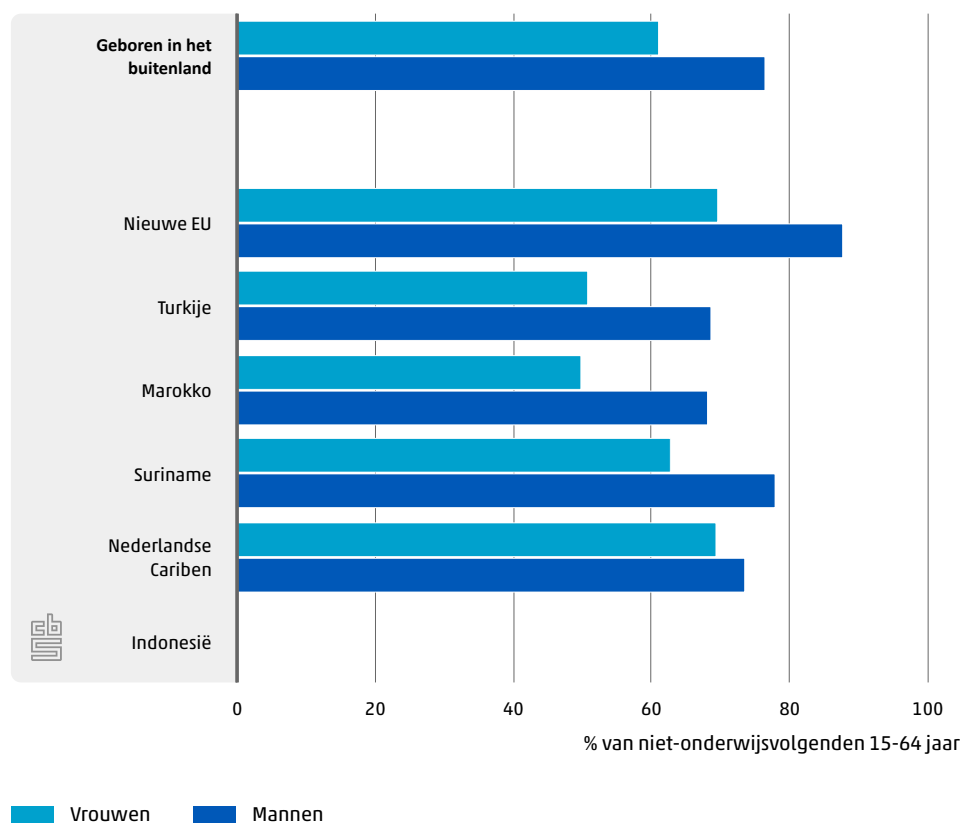


### 3.4.2 Nettoarbeidsparticipatie<sup>1)</sup>, 2021, geboren in Nederland



<sup>1)</sup> In de EBB zijn te weinig migrantenvrouwen en -mannen van Indonesische herkomst om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

### 3.4.2 Nettoarbeidsparticipatie<sup>1)</sup>, 2021, geboren in buitenland



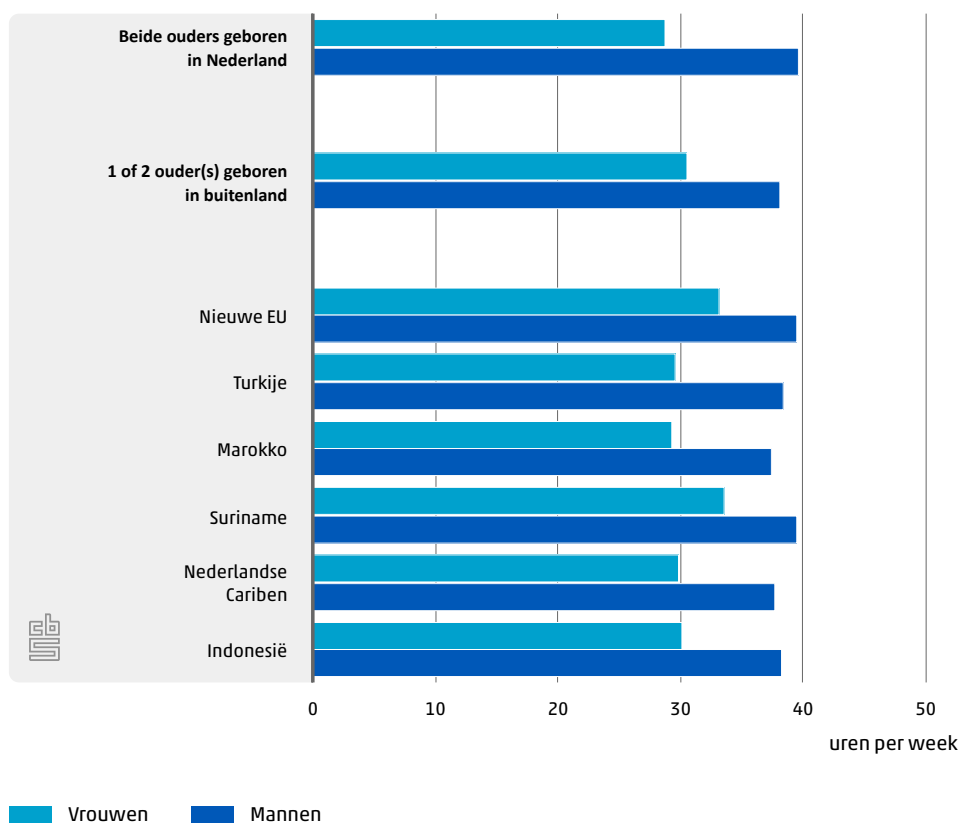
<sup>1)</sup> In de EBB zijn te weinig migrantenvrouwen en -mannen van Indonesische herkomst om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

### Man-vrouwverschil arbeidsduur het grootst bij Nederlandse herkomst

Mannen werken meer uren per week dan vrouwen: 39,4 tegenover 29,2 uur bij 15- tot 65-jarigen exclusief onderwijsvolgenden in 2021. Het verschil in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen is het grootst bij een Nederlandse herkomst. Binnen deze groep werken de vrouwen gemiddeld 28,8 uur per week tegenover 39,7 uur bij de mannen. In de Nederlands-Surinaamse tweede generatie is het man-vrouwverschil in arbeidsduur het kleinst.

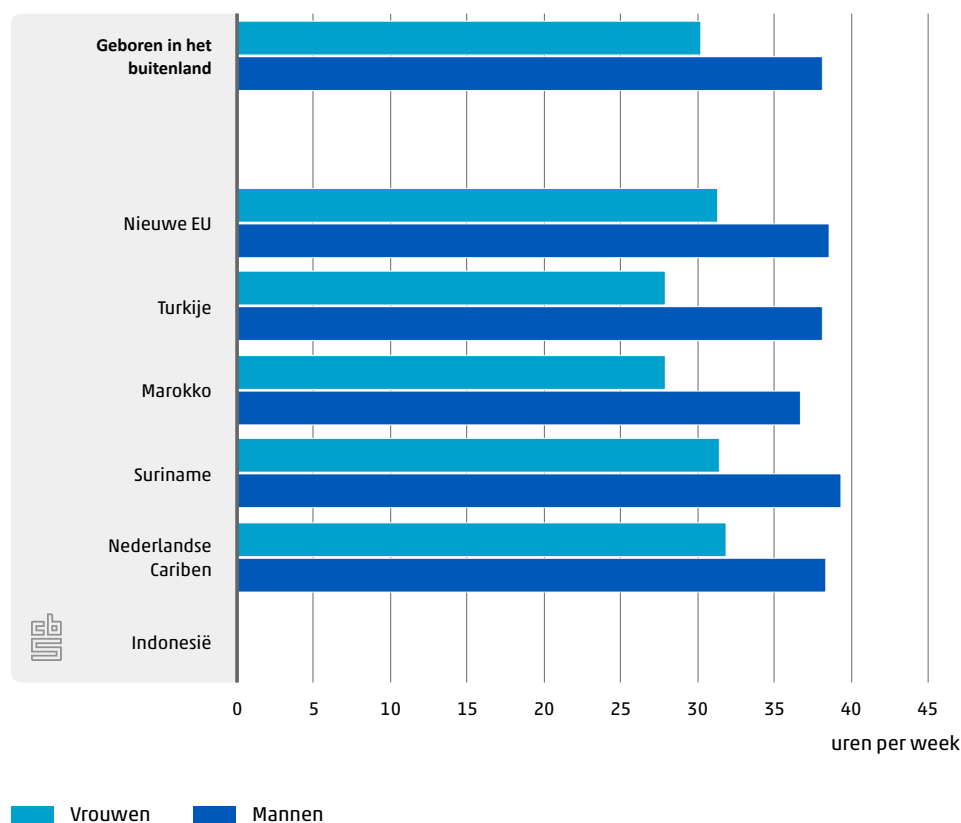
Tweede-generatievrouwen met een Surinaamse herkomst hebben bovendien gemiddeld de langste werkweek van de vrouwen (33,6 uur). In het buitenland geboren vrouwen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond hadden gemiddeld de kortste werkweek (27,9 uur). Bij mannen zijn er vrij weinig verschillen tussen de herkomstgroepen.

### 3.4.3 Arbeidsduur werkenden<sup>1)</sup>, 2021, geboren in Nederland



<sup>1)</sup> Niet-onderwijsvolgenden van 15 tot 65 jaar. In de EBB zijn te weinig migrantenvrouwen en -mannen van Indonesische herkomst om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

### 3.4.3 Arbeidsduur werkenden<sup>1)</sup>, 2021, geboren in buitenland

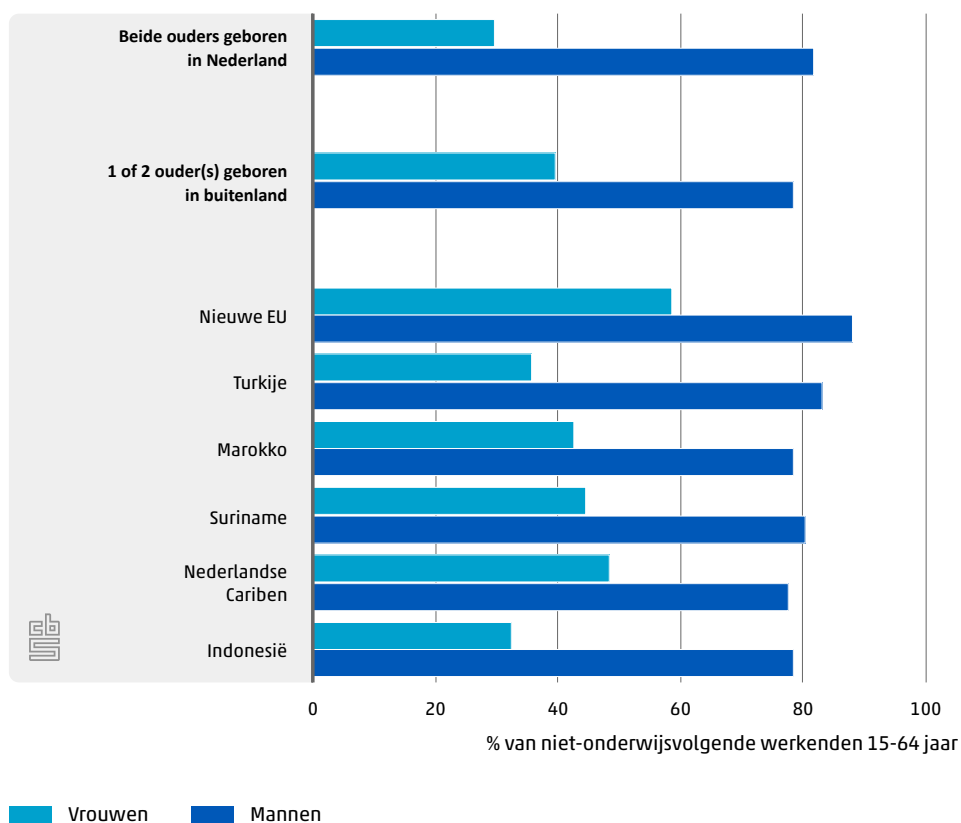


<sup>1)</sup> Niet-onderwijsvolgenden van 15 tot 65 jaar. In de EBB zijn te weinig migrantenvrouwen en -mannen van Indonesische herkomst om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

### Migrantenvrouwen werken vaker voltijds dan in Nederland geboren vrouwen

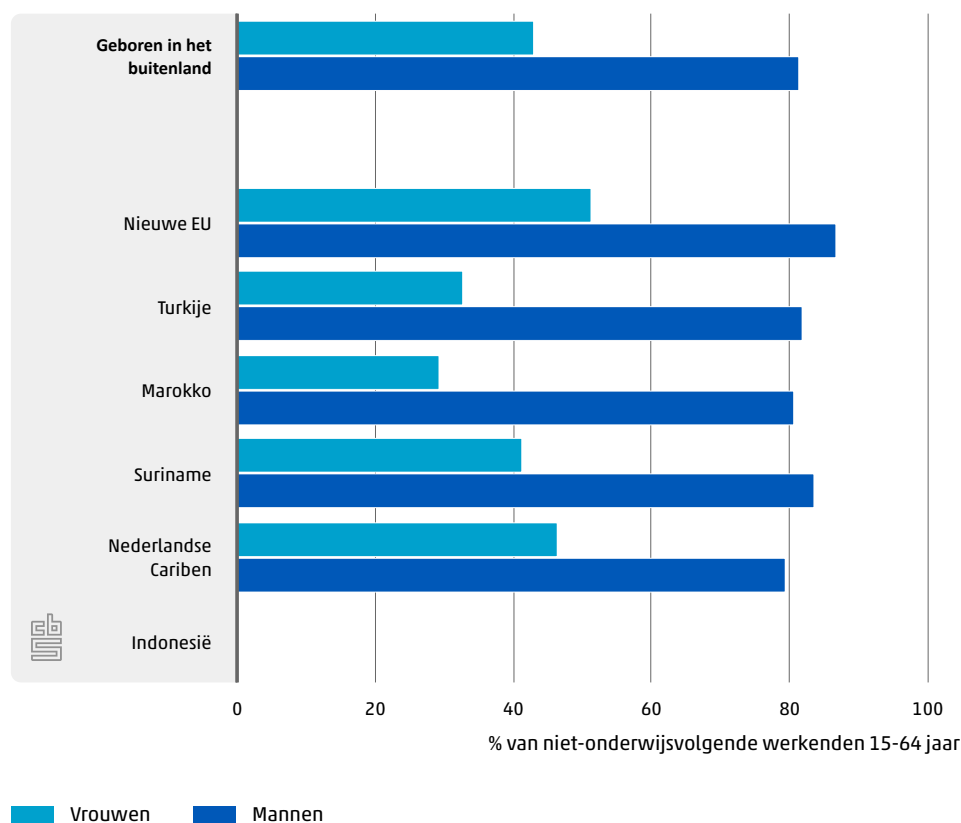
Het aandeel voltijders is onder vrouwen die geboren zijn in het buitenland groter dan onder vrouwen die in Nederland zijn geboren (43,1 tegenover 39,6 procent in 2021). Bij vrouwen die in Nederland zijn geboren, is daarnaast het aandeel voltijders groter onder degenen waarvan één of twee ouders in het buitenland zijn geboren dan onder degenen waarvan beide ouders in Nederland zijn geboren (39,6 tegenover 29,8 procent). Daarmee zijn vrouwen met een Nederlandse herkomst het minst werkzaam in een voltijd baan. Het aandeel voltijders is het grootst bij tweede-generatievrouwen met als herkomst een nieuw EU-land (58,6 procent). Ook bij de mannen is deze groep met 88,1 procent koploper.

### 3.4.4 Voltijders onder werkenden<sup>1)</sup>, 2021, geboren in Nederland



<sup>1)</sup> In de EBB zijn te weinig migrantenvrouwen en -mannen van Indonesische herkomst om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

### 3.4.4 Voltijders onder werkenden<sup>1)</sup>, 2021, geboren in buitenland



<sup>1)</sup> In de EBB zijn te weinig migrantenvrouwen en -mannen van Indonesische herkomst om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

## In het buitenland geboren vrouwen het vaakst werkloos

In het buitenland geboren vrouwen waren in 2021 het vaakst werkloos (8,2 procent van de beroepsbevolking). Van de vrouwen die in Nederland zijn geboren en waarvan één of twee ouders in het buitenland zijn geboren, is een groter deel werkloos dan van de vrouwen met een Nederlandse herkomst. Hetzelfde geldt voor de mannen.

Bij de vrouwen in de beroepsbevolking is de werkloosheid het laagst in de groep in Nederland geboren met een Indonesische herkomst. Van hen is 2,2 procent werkloos. Daarna volgen de tweede generatie vrouwen met een Marokkaanse achtergrond (3,7 procent). Ter vergelijking: bij de tweede generatie mannen met een Marokkaanse achtergrond is de werkloosheid met 10,4 procent een stuk hoger. Ook Nederlands-Caribische en Nederlands-Turkse mannen zijn ongeacht hun geboorteland in verhouding vaak werkloos.

## Ruim 1 op de 10 migrantenvrouwen behoort tot het onbenut arbeidspotentieel

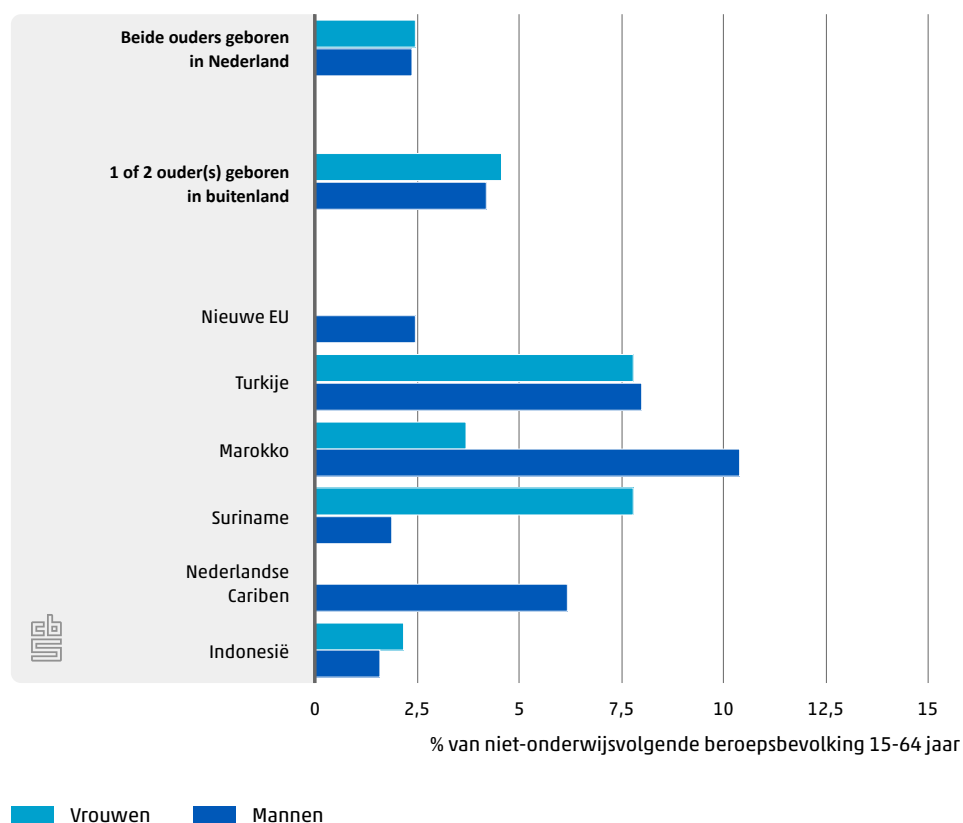
Het onbenut arbeidspotentieel (dat zijn werklozen, semiwerklozen en onderbenutte deeltijders) is groter bij vrouwen dan bij mannen, zie paragraaf 3.2. Er is meer verschil tussen vrouwen en mannen bij migranten (10,6 tegen 8,2 procent) dan in de tweede generatie (7,2 tegen 6,0 procent). Bij degenen met een Nederlandse herkomst is het verschil tussen vrouwen

en mannen nagenoeg nihil: 3,6 procent bij de vrouwen tegenover 3,5 procent bij de mannen.

Het onbenut arbeidspotentieel van vrouwen loopt minder uiteen dan dat van mannen.

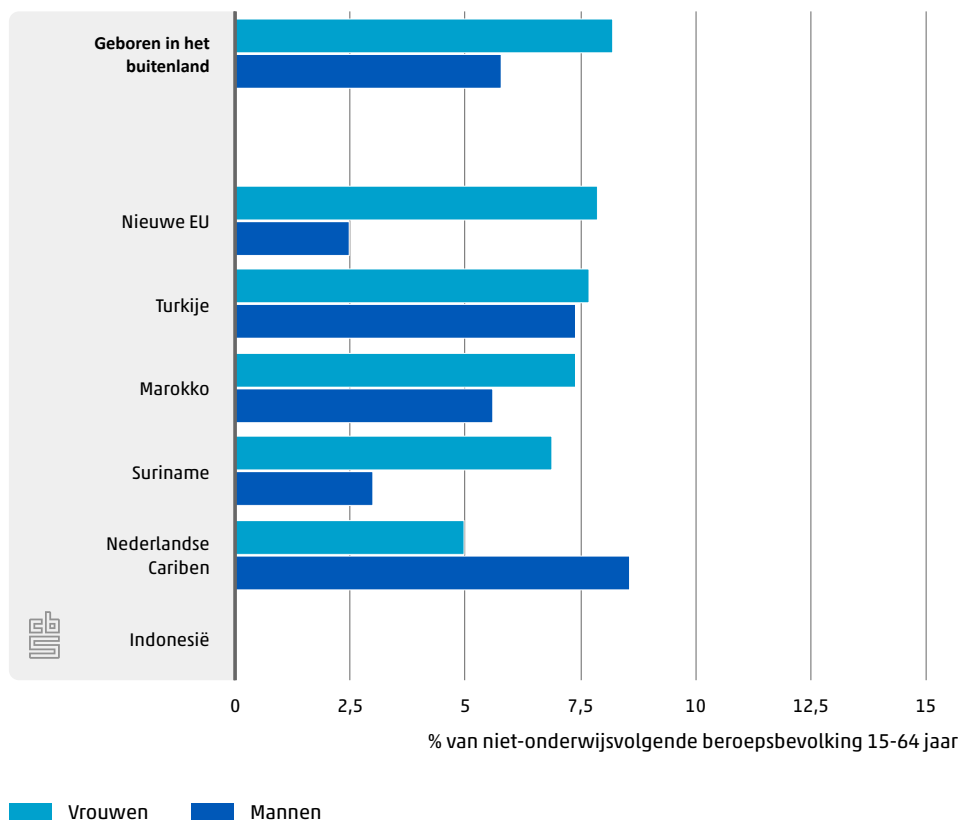
Het hoogst is het onbenut arbeidspotentieel van in Nederland geboren vrouwen met een Surinaamse of Nederlands-Caribische herkomst (beide 11,1 procent). In de tweede generatie vrouwen is het onbenut arbeidspotentieel het laagst bij een nieuwe-EU-herkomst (2,7 procent), gevolgd door een Indonesische herkomst (3,1 procent).

### 3.4.5 Werkloosheid en onbenut arbeidspotentieel<sup>1)</sup>, 2021, werkloosheid - geboren in Nederland



<sup>1)</sup> Van sommige herkomstgroepen zijn geen cijfers getoond. De EBB-steekproefomvang van deze groepen is te klein om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

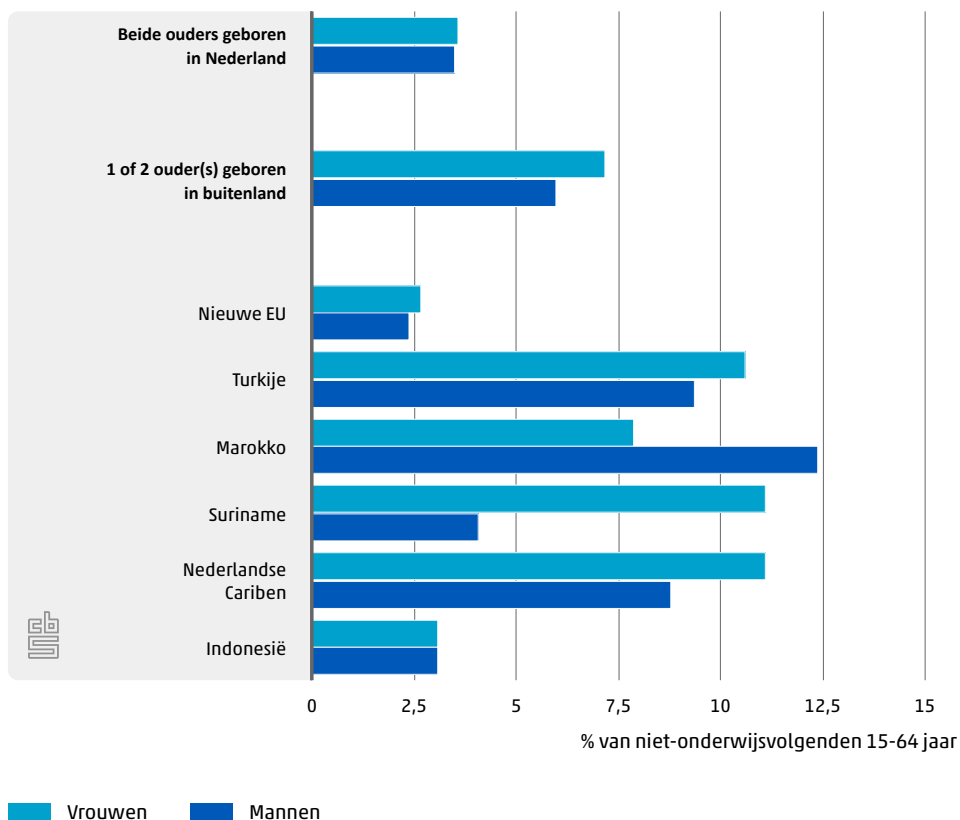
### 3.4.5 Werkloosheid en onbenut arbeidspotentieel<sup>1)</sup>, 2021, werkloosheid - geboren in buitenland



<sup>1)</sup> Van sommige herkomstgroepen zijn geen cijfers getoond. De EBB-steekproefomvang van deze groepen is te klein om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

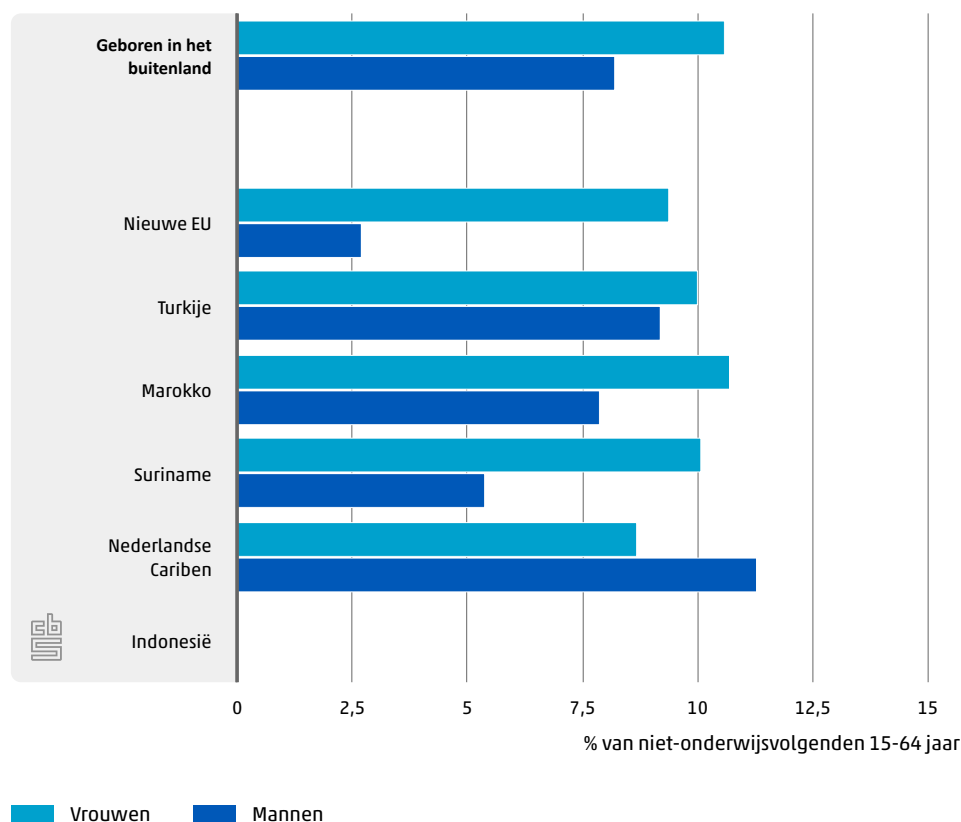


### 3.4.5 Werkloosheid en onbenut arbeidspotentieel<sup>1)</sup>, 2021, onbenut arbeidspotentieel - geboren in Nederland



<sup>1)</sup> Van sommige herkomstgroepen zijn geen cijfers getoond. De EBB-steekproefomvang van deze groepen is te klein om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

### 3.4.5 Werkloosheid en onbenut arbeidspotentieel<sup>1)</sup>, 2021, onbenut arbeidspotentieel - geboren in buitenland



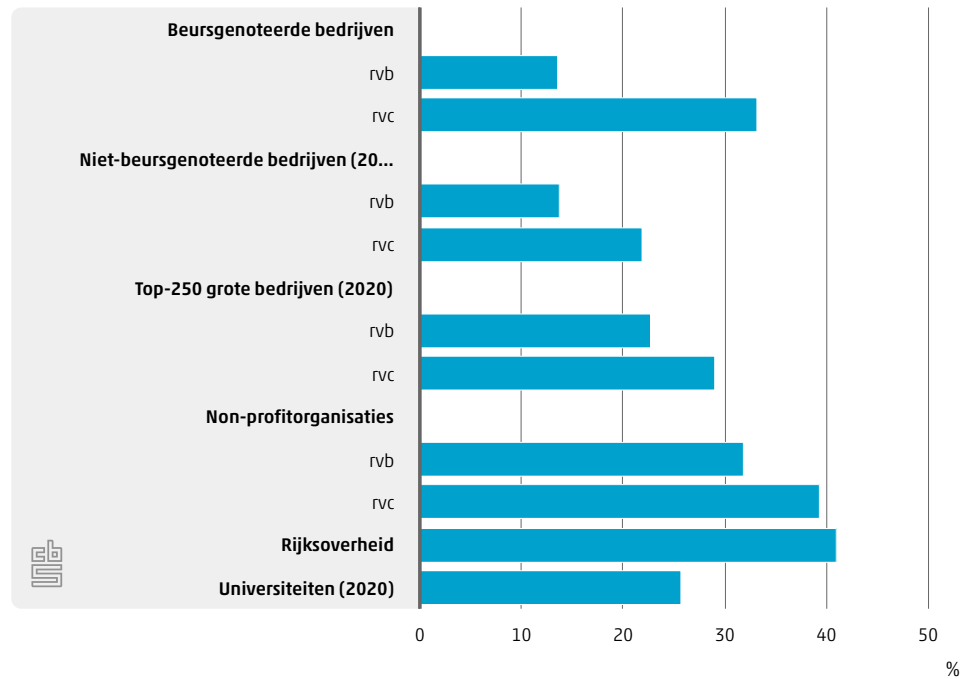
<sup>1)</sup> Van sommige herkomstgroepen zijn geen cijfers getoond. De EBB-steekproefomvang van deze groepen is te klein om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

## 3.5 Komen er meer vrouwen in topfuncties?

### Meer topvrouwen in non-profitsector dan in bedrijfsleven

In non-profitorganisaties zijn vrouwen met 39 procent beter vertegenwoordigd in de raad van commissarissen dan in de raad van bestuur (32 procent), volgens een steekproefonderzoek van SEO (2021). De raad van bestuur (rvb) en raad van commissarissen (rvc) vormen samen de top van een bedrijf of instelling (zie Begrippen). In de top van beursgenoteerde bedrijven zitten eveneens meer vrouwen in de rvc dan in de rvb: 33 tegen 14 procent in 2021. In 2022 is vooral het aandeel vrouwen in de rvc van beursgenoteerde bedrijven verder gegroeid (Lückerath-Rovers, 2022). Bij bedrijven die tot 2020 onder de Wet bestuur en toezicht vielen (niet-beursgenoteerde bedrijven, zie kader), lag het aandeel vrouwen in de rvb in 2020 op 14 procent. Het aandeel vrouwen in de rvc was toen 22 procent (CBS/SCP, 2020; nieuwe cijfers over niet-beursgenoteerde bedrijven zullen in 2023 uitkomen). Ook in de top van de 250 grootste bedrijven zaten meer vrouwen in de rvc dan in de rvb: 29 tegen 23 procent.

### 3.5.1 Vrouwen in top van bedrijven en organisaties, 2021



Bron: CBS, SCP (2020); Lückerath-Rovers (2022); SEO (2021); rijksoverheid.nl; lnvh.nl.

Dat het aandeel vrouwen in de rvb kleiner is dan in de rvc, komt deels doordat minder vrouwen dan mannen managementervaring hebben opgedaan in de subtop, de hiërarchische laag of lagen onder de raad van bestuur. Ervaring in de subtop is veelal noodzakelijk voor een benoeming in de rvb, maar niet per se in de rvc (Merens, 2022). Het aandeel vrouwen in de subtop van niet-beursgenoteerde bedrijven ligt al jaren rond de 20 procent (Pouwels en Van den Brink, 2021). Ook in de 250 grootste bedrijven zitten vergeleken met grote non-profitorganisaties weinig vrouwen in de subtop (CBS/SCP, 2020).

## Beleid over streefcijfers en quotumregeling voor grote bedrijven

In het emancipatiebeleid wordt al langere tijd gestreefd naar meer vrouwen in de top van grote bedrijven. Daartoe gold tussen 2013 en 2020 via de Wet bestuur en toezicht een streefcijfer van minimaal 30 procent vrouwen en 30 procent mannen in de rvb en rvc bij grote vennootschappen (Burgerlijk Wetboek art. 2:166 en 2:276). Bedrijven die dit streefcijfer niet haalden, moesten in hun jaarverslag uitleg daarover geven. Deze wet leidde tot weinig groei van het aandeel topvrouwen, waardoor het kabinet in navolging van het SER-advies *Diversiteit in de top* (SER, 2019) een wetsvoorstel indiende met verdergaande maatregelen. Het wetsvoorstel is inmiddels aangenomen en de nieuwe wet *Ingroeiquotum en Streefcijfers* is vanaf 1 januari 2022 van kracht (BW, art 2:142b). Deze wet houdt in dat de bijna honderd beursgenoteerde bedrijven vanaf dat moment moeten voldoen aan het zogenoemde ingroeiquotum: minstens een derde (33 procent) van de zetels in de rvc dient uit vrouwen (en mannen) te bestaan. Slaagt een bedrijf er niet in voor een vacature, nodig om dit minimale aandeel te bereiken in de rvc, een vrouw te benoemen, dan wordt er niemand benoemd. De kabinetsmaatregelen houden voor de andere circa vijf duizend grote vennootschappen (niet-beursgenoteerde bedrijven) in dat

**ze zelf passende streefcijfers voor vrouwen in de (sub)top moeten formuleren en diversiteitsplannen moeten opstellen die in lijn zijn met deze nieuwe wet ([www.ser.nl](http://www.ser.nl)). Hiervan moeten zij rekenschap geven door de gegevens jaarlijks openbaar te maken.**

---

## Meer vrouwelijke topambtenaren

Bij de rijksoverheid is het aandeel vrouwen onder de topambtenaren toegenomen van 34 procent in 2017 naar ruim 40 procent in 2021 en 2022 (zie Merens en Dirven (2018) en [Algemene Bestuursdienst](#)). Het streefcijfer van 30 procent topvrouwen dat de rijksoverheid zichzelf eerder had gesteld, was al in 2015 (31 procent) gerealiseerd.

## Steeds meer vrouwelijke hoogleraren

Het aandeel vrouwelijke hoogleraren is relatief laag, al is het wel toegenomen van 21 procent in 2017 tot 26 procent eind 2020. Deze groei is deels toe te schrijven aan de zogenoemde Westerdijk Talentimpuls, waarbij er met subsidie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 100 'extra' vrouwelijke hoogleraren werden benoemd tussen februari 2017 en februari 2018 (LNVH, 2021). Volgens het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren zal het echter nog tot 2040 duren voordat er een evenredige verdeling tussen mannen en vrouwen is bereikt. Onder universitaire docenten (UD's) en universitair hoofddocenten (UHD's) zijn met respectievelijk 44 en 31 procent meer vrouwen dan onder hoogleraren. In alle drie de groepen neemt het aandeel vrouwen al jaren vrijwel onafgebroken toe (zie [OCW in cijfers](#)).

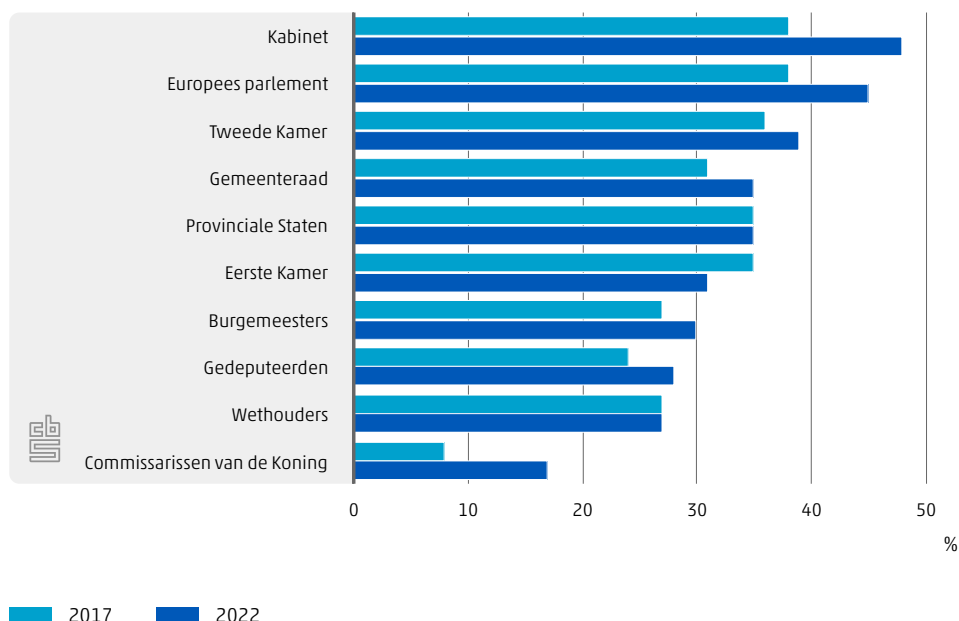
## Op vrijwel alle niveaus meer vrouwen in politieke functies

De vertegenwoordiging van vrouwen in politieke functies en de ontwikkeling in de tijd verschilt per niveau. Het grootste aandeel vrouwen is sinds de Kamerverkiezingen van maart 2021 in het kabinet te vinden (48 procent). Het vorige kabinet bestond voor 39 procent uit vrouwen. De Nederlandse vertegenwoordiging in het Europese parlement bestaat in 2022 voor 45 procent uit vrouwen, in 2017 (voor de laatste verkiezingen van 2019) was dat nog 38 procent. In de Tweede Kamer is het aandeel vrouwen gestegen van 36 procent in 2017 naar 39 procent in 2020 en gelijk gebleven bij de verkiezingen van maart 2021. De vertegenwoordiging van vrouwen in de Eerste Kamer is in de afgelopen vijf jaar gedaald van 35 procent in 2017 naar 31 procent in 2022. De vertegenwoordiging van vrouwen in de Provinciale Staten is tussen 2017 en 2022 gelijk gebleven (35 procent). Onder de twaalf commissarissen van de Koning bevond zich lange tijd slechts één vrouw. Sinds 2020 zijn dat er twee, waarmee het aandeel op 17 procent kwam te liggen. Het aandeel vrouwen onder de gedeputeerden (de leden van het dagelijks bestuur van een provincie) was 24 procent in 2017 en nam na de provinciale statenverkiezingen van 2019 toe naar 28 procent. De volgende provinciale statenverkiezingen zijn in 2023.

In de lokale politiek is er ook sprake van een toegenomen vertegenwoordiging van vrouwen. Zo is het aandeel vrouwelijke burgemeesters gestegen van 21 procent in 2017 naar 30 procent in 2022. Het aandeel gekozen vrouwelijke raadsleden is met de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2022 op 35 procent uitgekomen, wat meer is dan voor deze verkiezingen. Dit komt mede doordat 459 vrouwen die op een onverkiesbare

plaats stonden, met voorkeursstemmen toch in de raad zijn gekomen. In 2021 waren er in totaal 8 590 raadsleden.

### 3.5.2 Vrouwen in politieke functies



Bronnen: parlement.com, rijksoverheid.nl, binnenlandsbestuur.nl, burgemeesters.nl, raadsleden.nl.

## Nog steeds meer mannen in topfuncties

Hoewel in een aantal bedrijfstakken het aandeel vrouwen in topfuncties stijgt, blijven mannen in de meerderheid. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties heeft er vooral mee te maken dat ze hoofzakelijk in deeltijd werken. Daarnaast speelt het vaker overwerken door mannen een belangrijke rol bij de doorstroom naar een topfunctie. Wel blijken maatregelen als diversiteitsbeleid en commitment van de top effectief om meer vrouwen in de top te krijgen (Merens, 2022).

## Meerderheid vrouwen en minderheid mannen wil meer vrouwen in topfuncties

De helft van de bevolking van 16 jaar of ouder vindt dat het aandeel vrouwen in topfuncties de komende vijf jaar flink moet toenemen, zo blijkt uit het onderzoek Emancipatieopinions (zie Bronnen). Volgens 60 procent is het goed dat vrouwenorganisaties zich inspinnen om dat te bewerkstelligen, terwijl 48 procent het goed vindt dat grote bedrijven hier zelf een streefcijfer voor op moeten stellen en 20 procent vindt dat vrouwen voorrang gegeven moet worden bij deelname aan managementtrainingen. Voor elk van die meningen geldt dat meer vrouwen dan mannen het daarmee eens zijn. Mannen zijn echter vaker van mening dat voltijds werkende vrouwen evenveel kans hebben als voltijds werkende mannen om een topfunctie te bereiken.

Hoewel meer mannen dan vrouwen willen doorgroeien naar een hogere functie of toppositie (zie paragraaf 3.1), schat een minderheid van 27 procent van zowel mannen als vrouwen in dat mannen ambitieuzer zijn dan vrouwen. Op de vraag of een man of vrouw

geschikter is om een topfunctie te vervullen geeft een meerderheid aan dat dit niet uitmaakt (89 procent, niet in tabel). Dit geldt echter voor meer vrouwen dan mannen. Mannen op hun beurt zeggen vaker dan vrouwen een man geschikter te vinden voor een topfunctie (11 procent tegenover 5 procent).

### 3.5.3 Opinies over vrouwen in topfuncties, bevolking van 16 jaar of ouder, 2022

	Vrouw	Man
	% (helemaal) eens	
Het aandeel vrouwen in topfuncties zou de komende vijf jaar flink moeten toenemen	63	43
Vrouwen die voltijds werken hebben evenveel kans als voltijds werkende mannen om een topfunctie te bereiken	44	49
Het is goed dat vrouwenorganisaties zich inspinnen om het aandeel vrouwen in topfuncties te vergroten	67	52
Het zou goed zijn wanneer de volgende minister-president een vrouw is	40	32
Bedrijven zouden vrouwen voorrang moeten geven bij het deelnemen aan managementtrainingen	24	18
Ik vind het goed dat grote bedrijven zelf een streefcijfer moeten opstellen voor de verhouding tussen mannen en vrouwen in de top van hun bedrijf	58	45
Mannen zijn gemiddeld wat ambitieuzer dan vrouwen	27	27

Significante verschillen tussen vrouwen en mannen ( $p < 0,05$ ) zijn **vetgedrukt**.

## 3.6 In het kort

### Gaan vrouwen steeds meer werken?

Sinds 2014 neemt het aandeel vrouwen met werk toe. De groei was in de coronajaren 2020 en 2021 minder sterk, maar het verschil met mannen bleef afnemen. De arbeidsduur van vrouwen is, na een stagnatie in 2020, in 2021 verder gestegen. Vrouwen in de leeftijd waarop velen van hen kinderen krijgen, werken tegenwoordig gemiddeld meer uren dan vroeger. Wel is het verschil in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen nog ruim een werkdag. Jonge mannen werken al meer uren dan jonge vrouwen en gaan niet korter werken als er kinderen komen. Vrouwen vinden betaald werk net zo vaak belangrijk als mannen, maar zijn minder gericht op carrière maken en werken bij voorkeur in deeltijd.

### Willen mannen minder werken?

Ruim 2 op de 10 voltijdswerkende mannen zouden minder uren willen werken dan ze doen, terwijl bijna 1 op de 10 deeltijdwerkende vrouwen hun werkweek zou willen uitbreiden en daarvoor direct beschikbaar is. En als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan, wil bijna twee derde van de vrouwen meer werken. Ze willen het vooral als ze hun werk beter kunnen aanpassen aan hun privéleven of als het huishoudensinkomen niet meer toereikend is. De zorg voor huishouden of kinderen is een belangrijke reden voor vrouwen om in deeltijd te werken, maar niet de hoofdreden waarom zij niet op zoek zijn naar werk en niet direct kunnen beginnen. Dat is, net als bij mannen, ziekte of arbeidsongeschiktheid. Er zijn 2 keer zoveel vrouwen als mannen die niet zoeken en niet beschikbaar zijn. Tegelijkertijd zit er meer onbenut arbeidspotentieel bij niet-werkende vrouwen dan bij niet-werkende mannen: zij zijn vaker direct beschikbaar of hebben vaker recent gezocht.

## Maken onderwijsniveau en herkomst uit?

Hoogopgeleide vrouwen vinden betaald werk belangrijker dan lager opgeleide vrouwen, en hebben dat ook vaker. Ook komt voltijds werken onder hoogopgeleide vrouwen meer voor dan onder middelbaar en laagopgeleide vrouwen. Het percentage voltijders verschilt bovendien het minst tussen hoogopgeleide vrouwen en mannen. Laagopgeleide vrouwen en mannen maken vrijwel even vaak deel uit van het onbenut arbeidspotentieel. Bij de hogere twee onderwijsniveaus is verhoudingsgewijs meer onbenut arbeidspotentieel onder vrouwen.

In het buitenland geboren vrouwen en mannen zijn lager opgeleid en minder vaak werkzaam dan de tweede generatie. Ook is er onder migrantenvrouwen en -mannen meer werkloosheid en onbenut arbeidspotentieel. Vrouwen met als herkomst de Nederlandse Cariben, Indonesië of een nieuw EU-land hebben bovengemiddeld vaak werk en een hoog onderwijsniveau. Vrouwen met een Surinaamse herkomst maken gemiddeld de langste werkweek, vrouwen met een Nederlandse herkomst de kortste. Het onbenut arbeidspotentieel is relatief groot bij vrouwen met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Nederlands-Caribische herkomst. Vrij klein is het onder vrouwen, en mannen, met een Indonesische of Nederlandse herkomst. Hetzelfde geldt voor mannen met een Surinaamse herkomst, van wie er ook relatief weinig werkloos zijn.

## Komen er meer vrouwen in topfuncties?

De participatie van vrouwen in politieke functies is op vrijwel alle niveaus toegenomen. Alleen in de Eerste Kamer liep de vertegenwoordiging van vrouwen terug, en onder wethouders en gedeputeerden bleef die gelijk. Sinds de Tweede Kamer verkiezingen van 2021 overstijgt het aandeel vrouwen in het kabinet dat van de Nederlandse delegatie in het Europees Parlement (48 tegen 45 procent). Ook bij de Rijksoverheid nemen vrouwen met 42 procent tegenwoordig relatief vaak een toppositie in. In non-profitorganisaties bekleden eveneens vrij veel vrouwen een topfunctie, in het bedrijfsleven zijn dat er minder. De helft van de bevolking vindt dat dat er meer vrouwen in topfuncties moeten komen. Vrouwen geven dat vaker aan dan mannen.

## 3.7 Begrippen

In de Emancipatiemonitor wordt, anders dan in de reguliere cijfers van het CBS over de arbeidsmarkt, uitgegaan van vrouwen en mannen van 15 tot 65 jaar die geen regulier onderwijs volgen.

- De **beroepsbevolking** bestaat uit de werkzame en werkloze beroepsbevolking.
- De **werkzame beroepsbevolking** bestaat uit personen die in Nederland wonen en betaald werk hebben.
- De **werkloze beroepsbevolking** bestaat uit personen die in Nederland wonen en geen betaald werk hebben, recent naar betaald werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn.
- De **nettoarbeidsparticipatie** drukt uit welk deel van de totale bevolking tot de werkzame beroepsbevolking behoort.

- Het **werkloosheidspercentage** drukt uit welk deel van de beroepsbevolking tot de werkloze beroepsbevolking behoort.
- De **arbeidsduur** omvat de uren die iemand in een normale of gemiddelde week werkt, overuren en onbetaalde uren tellen niet mee. Iemand werkt **voltijds** bij een arbeidsduur van minimaal 35 uur en deeltijds bij een arbeidsduur van minder dan 35 uur.

Het **onbenut arbeidspotentieel** is in de Emancipatiemonitor het aandeel werklozen, semiwerklozen en onderbenutte deeltijdwerkers in de niet-onderwijsvolgende bevolking van 15 tot 65 jaar.

- Werklozen: personen die recent naar werk hebben gezocht én hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn.
- Semiwerklozen: personen die recent naar werk hebben gezocht maar hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn, of andersom: personen die op korte termijn beschikbaar zijn voor werk maar hiernaar niet recent hebben gezocht.
- Onderbenutte deeltijdwerkers: personen die in (hun grootste werkkring) deeltijds werken en meer willen gaan werken en hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn.

In de Emancipatiemonitor wordt het **hoogst behaalde onderwijsniveau** vastgesteld van de bevolking van 15 tot 65 jaar exclusief onderwijsvolgenden.

- Laag onderwijsniveau: dit omvat onderwijs op het niveau van basisonderwijs, het vmbo, de eerste 3 leerjaren van havo/vwo en de entreeopleiding, de voormalige assistentenopleiding (mbo1).
- Middelbaar onderwijsniveau: dit omvat de bovenbouw van havo/vwo, de basisberoepsopleiding (mbo2), de vakopleiding (mbo3) en de middenkader- en specialistenopleidingen (mbo4).
- Hoog onderwijsniveau: dit omvat onderwijs op het niveau van hbo of wo.

Het CBS hanteert sinds begin 2022 een nieuwe **herkomstindeling**. De nieuwe herkomstindeling bestaat uit twee onderdelen: wel of niet geboren in Nederland, en herkomstland. De indeling kijkt eerst of een inwoner zelf in Nederland of het buitenland geboren is, en vervolgens waar de ouders geboren zijn. In het buitenland geboren inwoners duidt het CBS ook met migranten aan. In Nederland geboren inwoners met een of twee in het buitenland geboren ouders behoren tot de zogenoemde tweede generatie. Is iemand zelf en zijn ook beide ouders geboren in Nederland, dan heeft diegene een Nederlandse herkomst. Voor herkomstland is een nieuwe hoofdindeling gemaakt op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden. In hoofdstuk 3 van de Emancipatiemonitor worden behalve de klassieke migratielanden Turkije, Marokko, Suriname, de Nederlandse Cariben en Indonesië ook de nieuwe EU-lidstaten als groep onderscheiden. Tot de nieuwe-EU behoren Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije, Tsjechië, Bulgarije, Roemenië en Kroatië.

Bij een migrant is het herkomstland het geboorteland. Het herkomstland van iemand die tot de tweede generatie behoort is het geboorteland van de moeder, tenzij dat ook Nederland is of onbekend. In dat geval is het herkomstland het geboorteland van de vader.

De **top** van een bedrijf of instelling bestaat uit de raad van bestuur en de raad van commissarissen. De raad van bestuur (rvb) of de directie is het hoogste orgaan: het orgaan dat de dagelijkse leiding in handen heeft. De raad van commissarissen (rvc) is het orgaan dat toezicht houdt op het functioneren van een bedrijf of instelling. Het lidmaatschap van de raad van bestuur verschilt van dat van de raad van commissarissen. In het eerste geval is men in dienst is van het bedrijf of de instelling, in het tweede geval is het een nevenfunctie. In het



bedrijfsleven heet het toezichthoudende orgaan vrijwel altijd rvc, in de non-profitsector worden uiteenlopende benamingen gehanteerd, zoals raad van toezicht, raad van advies of bestuur. De rvb heeft meer macht dan de rvc. Onder **subtop** van een bedrijf of instelling wordt verstaan: de hiërarchische laag of lagen onder de raad van bestuur.

## 3.8 Literatuur

CBS/SCP (2020). Emancipatiemonitor 2020. [Komen er meer vrouwen in topfuncties? | Emancipatiemonitor: 2020 – SCP](#). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek en Sociaal en Cultureel Planbureau.

CBS (2022a). [Baanwisselingen in 2021 weer op niveau van voor corona](#). CBS-nieuwsbericht, 27 juli.

CBS (2022b). [Integratie en Samenleven 2022](#).

Harbers, M.M. en N. Hoeymans (red.) (2013). Gezondheid en maatschappelijke participatie. Themarapport Volksgezondheid Toekomstverkenning 2014. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.

LNVH (2021). [Monitor vrouwelijke hoogleraren 2021](#). Utrecht: Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.

Lückerath-Rovers, M. (2022). The Dutch Female Board Index 2022. [Dossier Nederlandse Female Board Index | TIAS Business School](#)

Merens, A. (2022). [Een lange weg. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in management en top nader verklaard](#). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Merens, A. en F. Bucx (red.) (2018). Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Den Haag: Sociaal en Cultureel planbureau.

Merens, A. en H. J. Dirven (2018). [Komen er meer vrouwen in topfuncties? In: Emancipatiemonitor 2018](#).

Pouwels, B. en M. van den Brink (2021). [Bedrijvenmonitor topvrouwen 2020. Zonder wet geen voortgang](#).

SEO (2021). [Genderdiversiteit in de overheid. Dashboard Diversiteit – Genderdiversiteit in de \(semi\)publieke \(sub\)top](#).

SER (2019). Diversiteit in de top, tijd voor versnelling (advies 19/12). Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

TNO/CBS (2021). [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 in vogelvlucht](#).

# 4 Verdienen

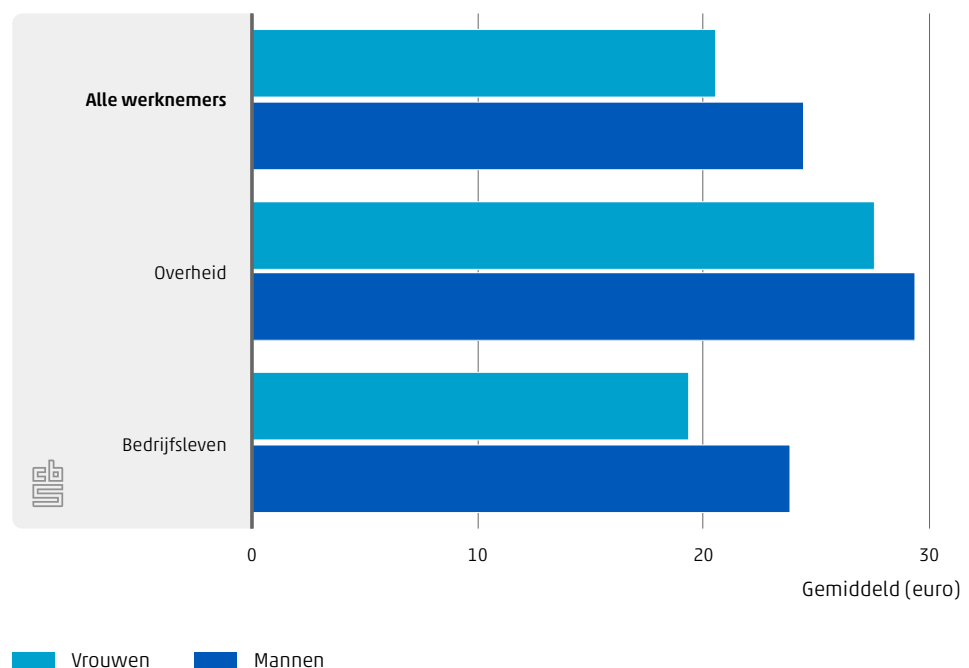
In dit hoofdstuk staat het inkomen dat mannen en vrouwen met betaald werk verdienen centraal. Hoe groot is het uurloonverschil tussen mannen en vrouwen? Is dit verschil kleiner geworden? Hoeveel mannen en vrouwen verdienen minimaal het bijstandsniveau en zijn daarmee economisch zelfstandig? En welke mannen en vrouwen zijn het vaakst economisch zelfstandig?

## 4.1 Neemt het loonverschil tussen mannen en vrouwen af?

### Vrouwen verdienen in bedrijfsleven bijna een vijfde minder dan mannen

In 2020 bedroeg het bruto-uurloon (zie Begrippen) van vrouwelijke werknemers gemiddeld 20,60 euro en van mannelijke 24,50 euro. Vrouwen verdienden daarmee bijna 16 procent minder dan mannen, wat vergeleken met andere EU-lidstaten een vrij groot verschil is (zie hoofdstuk 7). In het bedrijfsleven was het verschil in uurloon met bijna 19 procent ruim 3 keer zo groot als bij de overheid (6 procent).

#### 4.1.1 Bruto-uurloon, 2020

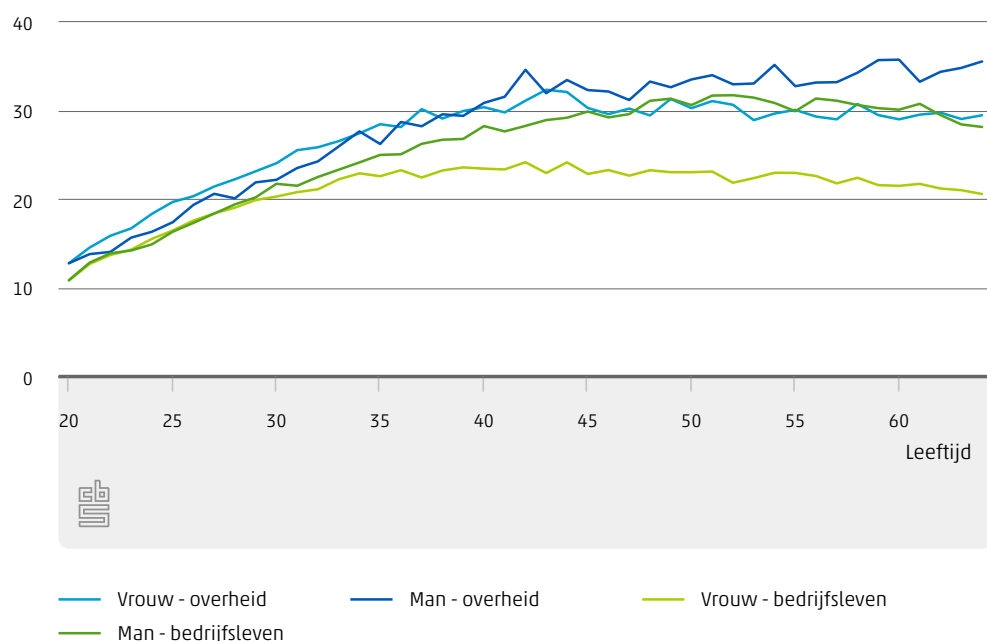


## Vrouwelijke twintigers verdienen meestal meer dan mannelijke

Bij de overheid verdienen vrouwelijke werknemers tot 40 jaar op vrijwel elke leeftijd meer dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. In het bedrijfsleven is dat tot 28 jaar het geval, en de verschillen zijn kleiner dan bij de overheid. Dat vrouwen op jongere leeftijd meer verdienen heeft te maken met hun hogere onderwijsniveau (zie hoofdstuk 2). De grootste loonverschillen komen voor onder 50-plussers. Dit komt onder meer doordat vrouwen vaker in deeltijd werken (zie hoofdstuk 3) en daardoor minder werkervaring opbouwen. Dit verkleint de carrièrekansen van vrouwen, met op langere termijn een lager uurloon als gevolg (Chkalova en Drankier, 2014). Ook speelt mee dat in de oudere generaties vrouwen doorgaans lager opgeleid zijn dan mannen (zie hoofdstuk 2).

### 4.1.2 Bruto-uurloon werknemers, 2020

Gemiddeld (euro)



Een lager onderwijsniveau betekent niet alleen minder uurloon, ook met eenzelfde onderwijsniveau verdienen vrouwen per uur minder dan mannen. De loonkloof tussen gelijkopgeleide mannen en vrouwen is groter in het bedrijfsleven, vooral bij hoogopgeleiden (zie [m/v-stat](#)).

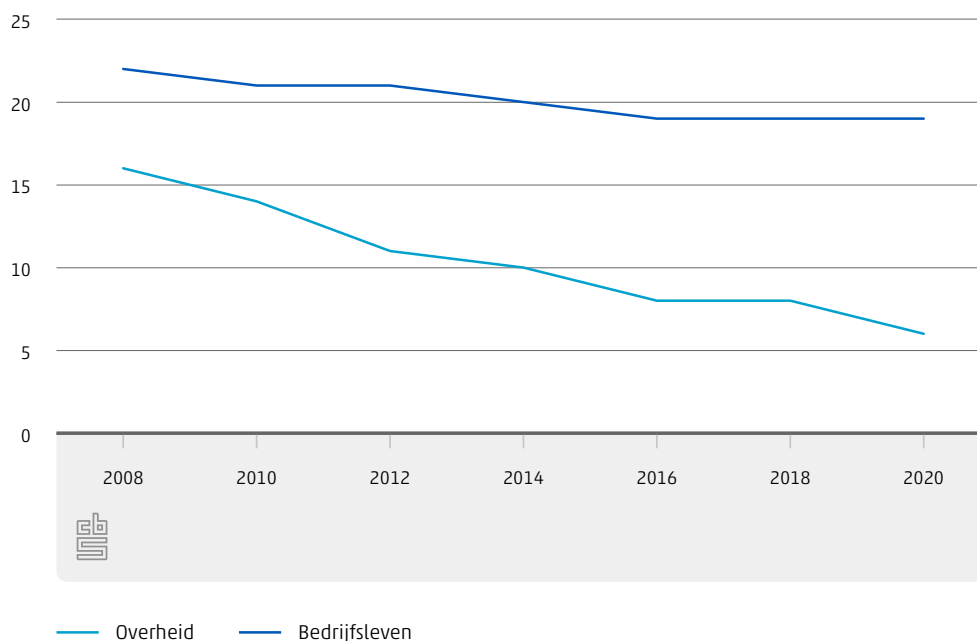
## Loonverschil tussen 2018 en 2020 alleen bij overheid verminderd

In de periode 2008–2020 is het loonverschil tussen mannen en vrouwen bij de overheid vrijwel voortdurend afgenomen. Na een stagnatie tussen 2016 en 2018 daalde het loonverschil van 2018 op 2020 opnieuw verder. De daling sinds 2008 komt vooral doordat bij de overheid het uurloon van vrouwen sterker is gestegen dan dat van mannen. Hier speelt onder andere mee dat er meer hoogopgeleide vrouwen dan mannen bij kwamen (zie hoofdstuk 2) en zij vrijwel allen op een hoog beroepsniveau werken. Het loonverschil in het bedrijfsleven is sinds 2008 met 3 procentpunt afgenomen (van 22 naar 19 procent).

De afname deed zich voor in de periode 2008–2016, daarna is het loonverschil in het bedrijfsleven niet meer veranderd.

### 4.1.3 Ongecorrigeerd loonverschil werknemers

% dat vrouwen minder verdienen dan mannen

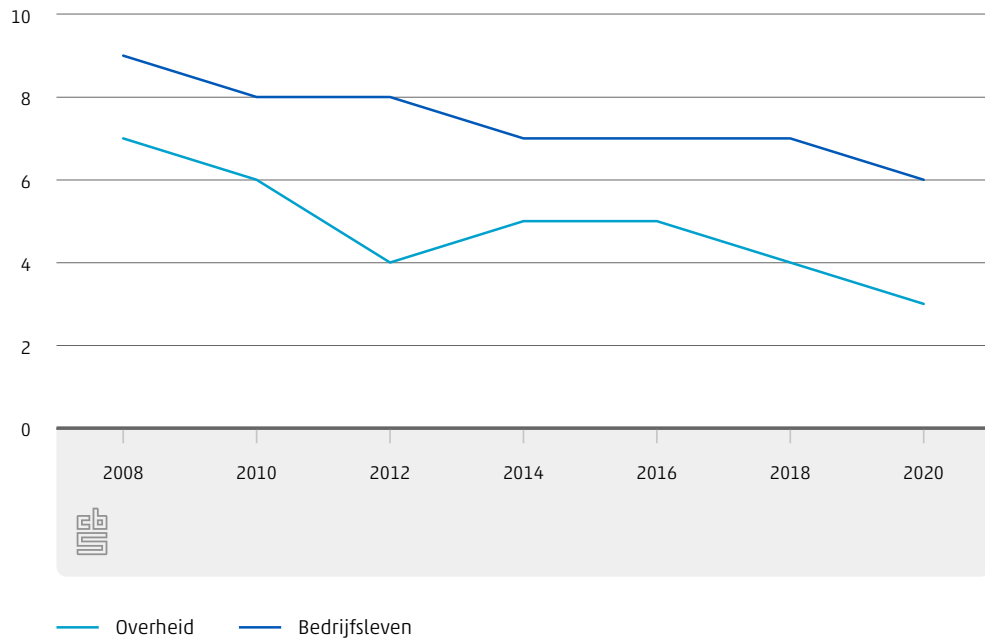


### Gecorrigeerd loonverschil kleiner geworden

Werkende vrouwen en mannen hebben niet per se dezelfde leeftijd, werkervaring of hetzelfde beroepsniveau. Als er geen verschillen in persoons- en baankenmerken tussen hen zouden zijn, zou het loonverschil bij de overheid 3 procent zijn in 2020, en in het bedrijfsleven 6 procent. Het gecorrigeerde loonverschil (zie kader) is in beide sectoren gedaald tussen 2018 en 2020. Bij de overheid was tussen 2016 en 2018 ook al een daling. Leeftijdsverschillen verklaren een belangrijk deel van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Bij de overheid en in het bedrijfsleven werken meer oudere mannen dan vrouwen, en oudere werknemers verdienen doorgaans meer dan jongere. Behalve leeftijd zijn ook arbeidsduur, sector, beroepsniveau en leidinggeven belangrijke verklarende factoren van de loonkloof (zie Van der Vliet, Van Wissen-Floris, Mattijssen, Borghuis en Bosman, 2022). Aangezien niet met alle verschillen tussen mannen en vrouwen rekening gehouden is, hoeven de resterende loonverschillen bij de overheid en het bedrijfsleven niet op discriminatie te duiden.

#### 4.1.4 Gecorrigeerd loonverschil werknemers

% dat vrouwen minder verdienen dan mannen



### Ongecorrigeerde en gecorrigeerde loonverschillen

Het CBS berekent sinds 2008 ongecorrigeerde en gecorrigeerde loonverschillen voor werknemers in het bedrijfsleven en bij de overheid. Het ongecorrigeerd loonverschil is het procentuele verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannen en het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwen. Bij de berekening van het gecorrigeerde beloningsverschil zijn mannen en vrouwen met vergelijkbare achtergrondkenmerken in vergelijkbare banen het uitgangspunt. Om de invloed van extreem hoge uurlonen op de resultaten te verminderen zijn log-getransformeerde uurlonen gebruikt voor de berekening van het gecorrigeerde beloningsverschil. Omdat de ongecorrigeerde loonverschillen zijn berekend zonder gebruik te maken van deze log-transformatie, zijn de ongecorrigeerde en gecorrigeerde loonverschillen niet zonder meer met elkaar te vergelijken. Het gecorrigeerde loonverschil komt naar voren uit een statistische analyse, die rekening houdt met verschillen tussen mannen en vrouwen in de volgende achtergrondkenmerken:

- kenmerken van de werknemer: leeftijd, herkomst, opleiding (niveau en richting), werkervaring, arbeidshandicap, huishoudenssituatie, inkomen partner;
- kenmerken van de werkgever: sector, aantal werknemers, aandeel vrouwen, winstgevendheid, vestigingsregio;
- kenmerken van de baan: beroepsniveau, contractvorm, voltijd/deeltijd, soort arbeidsrelatie, leidinggeven, managementfunctie.

Als er loonverschillen overblijven na correctie voor verschillen in achtergrondkenmerken van werknemers, betekent dit niet zonder meer dat er sprake is van beloningsdiscriminatie. Beloningsdiscriminatie houdt in dat er geen 'gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde' wordt toegepast. Het is met de beschikbare onderzoeksgegevens echter niet exact meetbaar wat 'arbeid van gelijke waarde' en wat

'gelijke beloning' is. Een loonverschil betekent dus niet per se dat er sprake is van beloningsdiscriminatie. Voor meer informatie zie Van der Vliet et al. (2022).

---

## Steeds meer vrouwen onder topinkomens

Het bruto jaarinkomen uit werk van vrouwen was gemiddeld 39,3 duizend euro in 2020, dat van werkende mannen bedroeg 60,7 duizend euro (zie m/v-stat). Dit verschil komt vooral doordat vrouwen meestal in deeltijd werken. Ook het lagere uurloon speelt een rol. Bovenaan de inkomensladder, in de top 1% van bevolking met inkomen uit werk, zijn vrouwen met 16,7 procent in 2020 in de minderheid. Wel is het aandeel vrouwen onder topinkomens gegroeid. In 2008 bedroeg het nog 9,7 procent (CBS, 2022a). Tussen 2010 en 2020 groeide het aandeel relatief hard, in lijn met de toename van vrouwen in de top van grote bedrijven en organisaties (CBS/SCP, 2020).

## 4.2 Neemt de economische zelfstandigheid toe?

### Vrouwen steeds vaker economisch zelfstandig

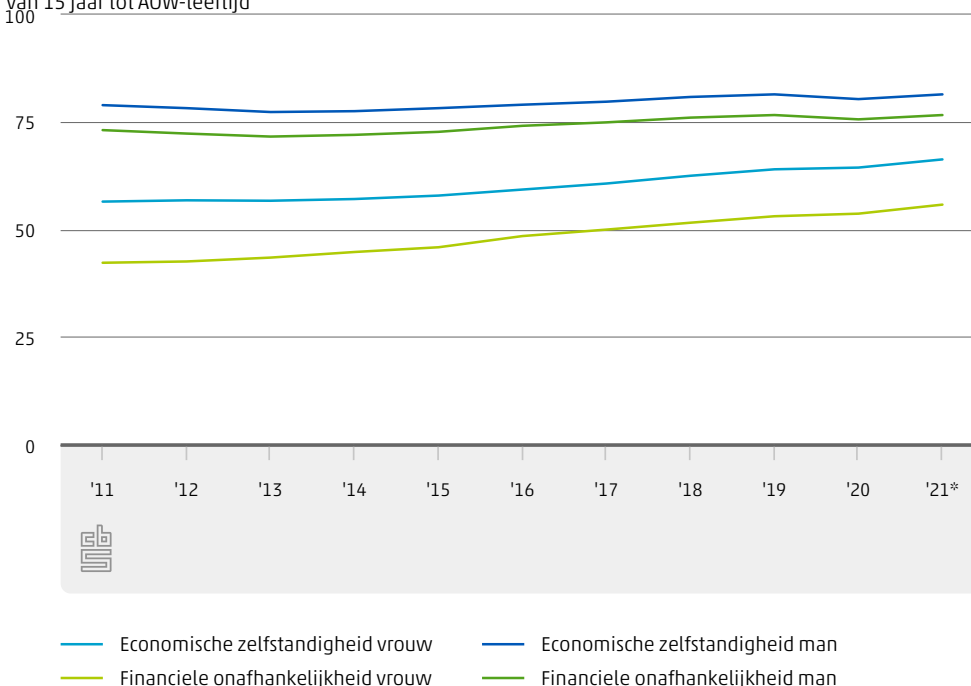
In 2021 was 66,3 procent van alle niet-onderwijsvolgende vrouwen van 15 jaar tot de AOW-leeftijd economisch zelfstandig (zie Begrippen). Al een aantal jaren stijgt het aandeel vrouwen dat netto minstens het bijstandsniveau verdient (1 080 euro per maand in 2021). Deze groeiende economische zelfstandigheid is in lijn met één van de doelstellingen van het emancipatiebeleid (zie OCW, 2022). Gedurende de vorige economische crisis tot 2014 bleef het aandeel economisch zelfstandige vrouwen min of meer gelijk. Tussen 2014 en 2019 was er een relatief sterke toename. Daarbij speelt de gestegen arbeidsduur een rol: vrouwen werken steeds vaker in een grote deeltijdbaan van 28 tot 35 uur per week. In corona- en crisisjaar 2020 vlakke de groei bij vrouwen af, maar dat herstelde zich in 2021. Bij mannen volgt het percentage economisch zelfstandigen de conjunctuur. In de vorige economische crisis en ook in 2020 daalde het aandeel economisch zelfstandige mannen. In 2021 steeg dit aandeel weer en was 81,4 procent van de mannen economisch zelfstandig.

### Ook steeds meer vrouwen met minstens het minimumloon

De grens voor economische zelfstandigheid gaat uit van een inkomensminimum voor een alleenstaande. Om ook met kinderen te kunnen rondkomen, hanteert de overheid een tweede maat voor het meten van de vordering van het emancipatiebeleid: financiële onafhankelijkheid (OCW, 2022). Daarbij ligt de drempelwaarde hoger: het verdiende inkomen moet minstens het minimumloon (1 540 euro per maand in 2021) bedragen (zie ook Begrippen). Het aandeel financieel onafhankelijke vrouwen en mannen is uiteraard lager dan het aandeel economisch zelfstandigen. De financiële onafhankelijkheid liet bij vrouwen en mannen dezelfde trends zien als de economische zelfstandigheid. Mannen zijn vaker financieel onafhankelijk (77 tegen 56 procent), maar het verschil is kleiner geworden. Met name moeders met een partner zijn nu vaker financieel onafhankelijk (zie m/v-stat).

## 4.2.1 Economische zelfstandigheid en financiële onafhankelijkheid

% van niet-onderwijsvolgenden  
van 15 jaar tot AOW-leeftijd



## Scheiden en economische zelfstandigheid

Een vijfde van de vrouwen die scheiden is in het jaar na de scheiding aangewezen op een uitkering. Bij de groep die voor de scheiding geen uitkering had, betrof het vaak een (aanvullende) bijstandsuitkering. In de vijf jaren na de scheiding gaat een deel van de vrouwen met een uitkering werken en bereikt daarmee economische zelfstandigheid. Nog vaker komt het voor dat gescheiden vrouwen met een kleine baan meer uren gaan werken en zo economisch zelfstandig worden. Door deze ontwikkelingen neemt de economische zelfstandigheid van vrouwen in de vijf jaren na de scheiding toe. Voor mannen verandert bij een scheiding maar weinig in hun sociaaleconomische positie. Het aandeel uitkeringsontvangers neemt kort na de scheiding wat toe, terwijl het aandeel economisch zelfstandigen licht daalt. Vijf jaar na de scheiding zijn de mannen weer vrijwel even vaak economisch zelfstandig als voor de scheiding (Van den Brakel en Herbers, 2021).

De koopkracht van vrouwen vermindert meestal sterk bij een scheiding, terwijl die bij mannen doorgaans wat toeneemt. In de jaren na de scheiding herstelt de koopkracht van de gescheiden vrouwen zich grotendeels weer. Hun koopkracht stijgt dan sterker dan die van de gescheiden mannen. Behalve de toename in economische zelfstandigheid speelt daarbij ook een rol dat een deel van de gescheiden vrouwen opnieuw gaat samenwonen wat een positief effect heeft op hun koopkracht. Vijf jaar na de scheiding ligt alleen de gemiddelde koopkracht van vrouwen zonder nieuwe partner nog onder het niveau van voor de scheiding.

## 3 op de 4 vrouwen willen economisch zelfstandig zijn

Uit het onderzoek Emancipatieopinions (zie Bronnen) blijkt dat het merendeel van de bevolking van 16 tot 65 jaar (exclusief onderwijsvolgenden) economische zelfstandigheid belangrijk vindt. Mannen geven dit echter vaker aan dan vrouwen en vinden het ook vaker belangrijk om zoveel te verdienen dat in het eigen levensonderhoud en dat van de (eventuele) kinderen kan worden voorzien. Wel zijn er minder vrouwen en mannen die zichzelf (en de kinderen) kunnen onderhouden (zie figuur 4.2.1) dan er willen. Vooral bij vrouwen is dit verschil groot.

In veel relaties is de man hoofdkostwinner (Portegijs, 2018) en in lijn daarmee geven mannen ook vaker aan dat zij wel moeten werken, omdat het inkomen niet gemist kan worden. Ook het verdienen van geld om het financieel goed te hebben vinden relatief veel mannen belangrijk. Wel ligt het verschil in mening tussen mannen en vrouwen hier minder ver uiteen. Verder geven mannen vaker aan door te willen groeien naar een hoger salaris dan vrouwen.

### 4.2.2 Belang inkomen en economische zelfstandigheid<sup>1)</sup>, 2022

	Vrouw	Man
	% (helemaal) eens	
Ik wil in mijn werk doorgroeien naar een hoger salaris	54	64
Ik vind het belangrijk geld te verdienen zodat ik/wij het financieel goed hebben	84	88
Ik vind het belangrijk om zelf zoveel te verdienen dat ik in mijn eigen levensonderhoud en dat van mijn eventuele kinderen kan voorzien	74	85
Ik moet wel werken, mijn inkomen kan niet gemist worden	55	72
Ik vind het belangrijk dat ik economisch zelfstandig ben (economisch zelfstandig wil zeggen met betaald werk minstens 1 000 euro netto per maand verdienen)	75	87

<sup>1)</sup> Bevolking van 16 tot 65 jaar, exclusief onderwijsvolgenden.

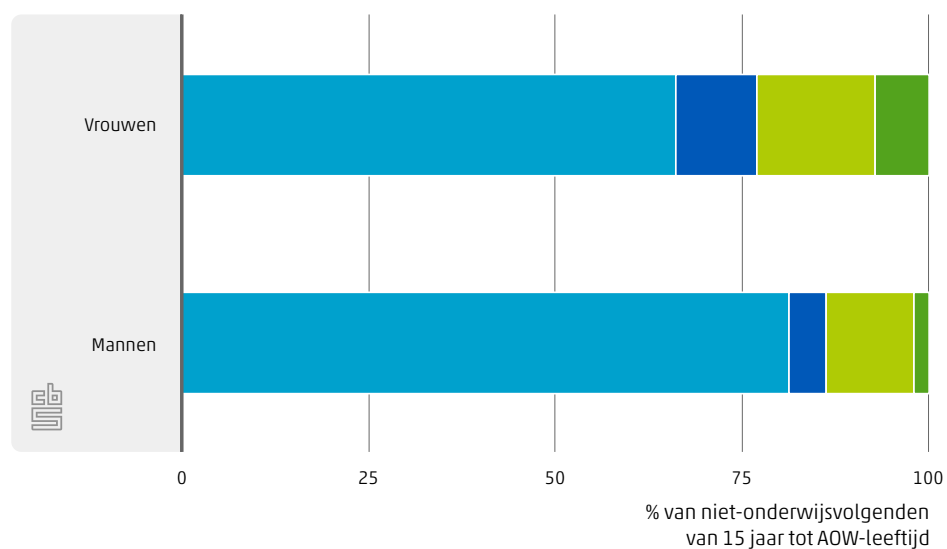
Meer mannen dan vrouwen vinden voldoende inkomen en economische zelfstandigheid belangrijk. Vooral vrouwen met een partner en kinderen hechten er minder belang aan zichzelf en de kinderen te kunnen onderhouden, terwijl mannen die samenwonen juist relatief vaak aangeven dat hun inkomen niet gemist kan worden (zie [tabel B.4.2.1](#)).

## Vrouwen vaker dan mannen werkzaam zonder economisch zelfstandig te zijn

Van de mannen die niet economisch zelfstandig zijn, was het merendeel afhankelijk van een uitkering. Dat geldt ook voor vrouwen. Maar vaker dan mannen hebben niet-economisch zelfstandige vrouwen wel werk, maar was het verdiende inkomen te laag om economisch zelfstandig te zijn. Dat komt vooral doordat vrouwen meer in deeltijd werken (zie paragraaf 3.1) en gemiddeld een lager uurloon hebben (zie paragraaf 4.1). 7 procent van de vrouwen had geen eigen inkomen. Vaak hebben deze vrouwen een partner met inkomen.



### 4.2.3 Economische zelfstandigheid en sociaaleconomische positie, 2021\*

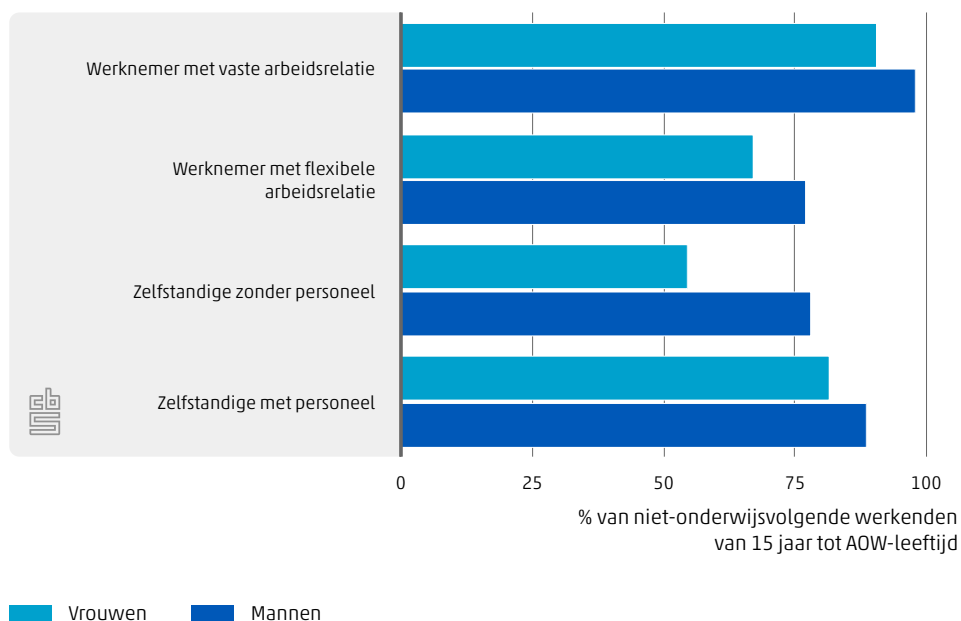


- Economisch zelfstandig
- Niet-economisch zelfstandig: werk
- Niet-economisch zelfstandig: uitkering
- Niet-economisch zelfstandig: geen inkomen

### Werkende mannen vaker economisch zelfstandig dan werkende vrouwen

Van de werkende mannen is 90 procent economisch zelfstandig, tegenover 81 procent van de werkende vrouwen. Een vast arbeidscontract levert vrijwel altijd een inkomen boven het bijstandsniveau op. Met een flexibel contract zijn gemiddeld 7 op de 10 werkenden economisch zelfstandig, en vrouwen (67 procent) zijn dan minder vaak economisch zelfstandig dan mannen (77 procent). Vrouwen die actief zijn als zelfstandige zonder personeel zijn met 55 procent het minst vaak economisch zelfstandig. Dit heeft te maken niet alleen te maken met de relatief korte werkweek van vrouwelijke zzp'ers. Ook de doorgaans laagbetaalde beroepen waarin zij verhoudingsgewijs vaak werken, zoals kapper, schoonheidsspecialist of exploitant van een webwinkel, spelen een rol (CBS, 2020).

#### 4.2.4 Economische zelfstandigheid werkenden, 2020<sup>1)</sup>



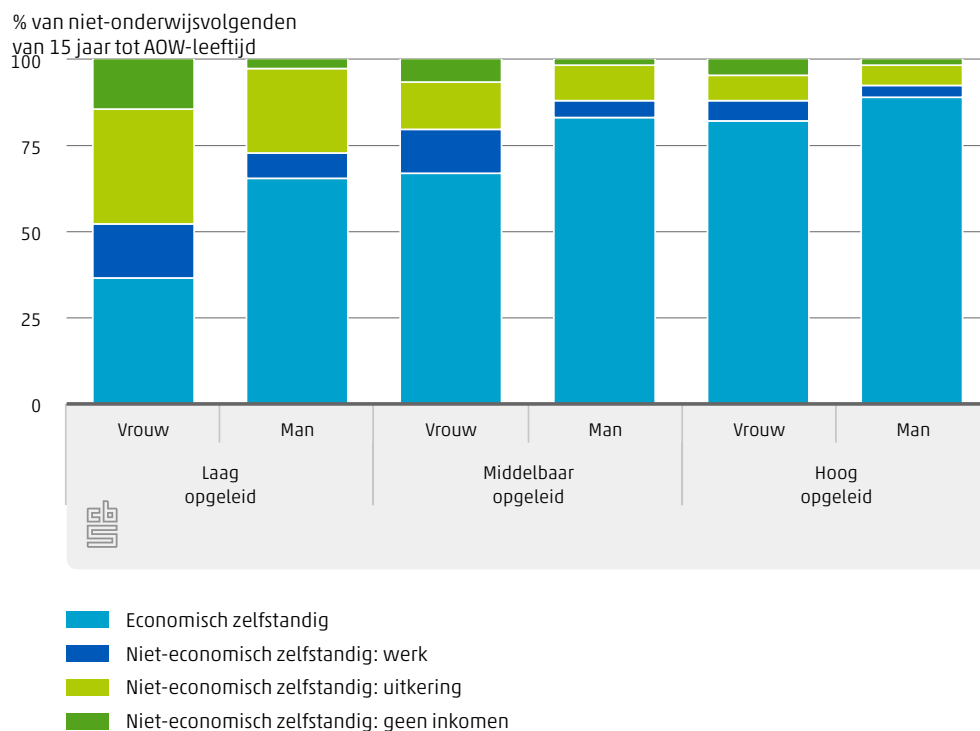
<sup>1)</sup> Meest recente cijfers over positie in de werkring betreffen 2020.

## 4.3 Maken onderwijsniveau en herkomst uit?

### Hoogopgeleide vrouwen vaakst economisch zelfstandig

In 2021 was 66 procent van de vrouwen van 15 jaar tot AOW-leeftijd (exclusief scholieren en studenten) economisch zelfstandig. Dit aandeel ligt een stuk hoger onder hoogopgeleide vrouwen. Van deze groep was 82 procent economisch zelfstandig, tegenover respectievelijk 67 procent en 37 procent van de middelbaar- en laagopgeleide vrouwen. Hoogopgeleiden werken vaker en meer uren, en verdienen per uur meer (zie paragraaf 4.1). Laagopgeleide vrouwen hebben verreweg het vaakst een uitkering, meestal is dat een bijstandsuitkering. Ook hebben ze het vaakst geen eigen inkomen. Onder hoogopgeleide vrouwen komt het juist het minst vaak voor dat ze werken zonder economisch zelfstandig te zijn.

### 4.3.1 Economische zelfstandigheid en sociaaleconomische positie, 2021\*



Op elk onderwijsniveau zijn mannen vaker economisch zelfstandig dan vrouwen. Het kleinst is het man-vrouwverschil bij de hoogopgeleiden, het grootst bij de laagopgeleiden. In de laatste groep is het aandeel economisch zelfstandigen onder mannen bijna 2 keer zo hoog als onder vrouwen.

### Vooraf hoogopgeleiden hechten aan economische zelfstandigheid

Meer mannen dan vrouwen hechten belang aan een eigen inkomen en economische zelfstandigheid (zie paragraaf 4.2). Dit verschil komt ook naar voren binnen alle onderwijsniveaus. Uitzondering hierop is het verdienen van geld om het gezamenlijk financieel goed te hebben, wat vrouwen vrijwel even belangrijk vinden als gelijkgeschoolde mannen. Hoogopgeleide vrouwen vinden het echter wel van groter belang dan lager opgeleide vrouwen (zie tabel B.4.3.1).

### In Nederland geboren vrouwen het vaakst economisch zelfstandig

Onder vrouwen met een Nederlandse herkomst was het aandeel economisch zelfstandigen met 70 procent bovengemiddeld. Bij in Nederland geboren vrouwen met een of twee ouders geboren in het buitenland was het aandeel iets kleiner. Van deze tweede generatie zijn vrouwen met een Indonesische, Surinaamse of Nederlands-Caribische herkomst door hun gemiddeld hoge arbeidsparticipatie en lange werkweek relatief vaak economisch zelfstandig. Dit in tegenstelling tot de tweede generatie vrouwen met een Turkse of

Marokkaanse herkomst: zij hebben in verhouding vaak een uitkering of geen inkomen (zie CBS, 2022b).

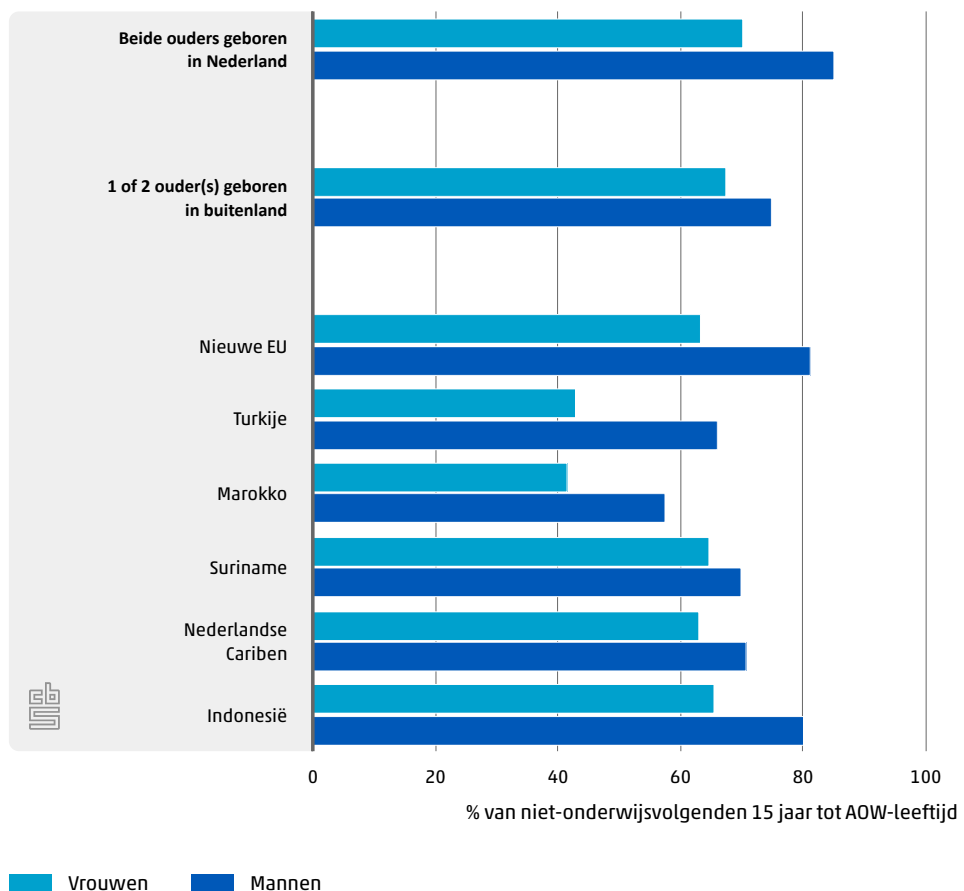
Het verschil tussen de tweede generatie en migranten is groot. Zo is het aandeel economisch zelfstandigen onder tweede-generatievrouwen met een Turkse, Marokkaanse of Indonesische herkomst ongeveer 14 procentpunt hoger dan onder migrantenvrouwen met deze herkomst.

## Minderheid vrouwen uit vluchtelingenlanden economisch zelfstandig

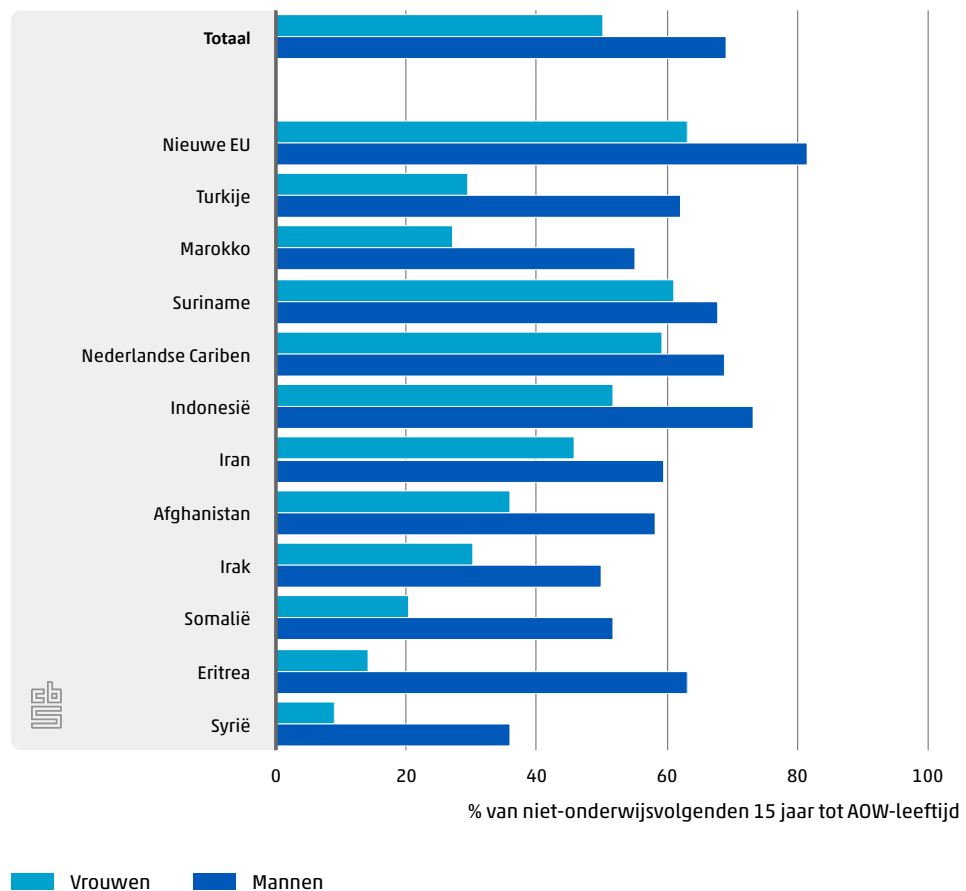
Onder vrouwen geboren in het buitenland is de helft economisch zelfstandig. Van de vrouwen uit de vluchtelingenlanden Syrië, Somalië en Eritrea heeft de meerderheid een uitkering, meestal een bijstandsuitkering (zie CBS, 2022b). Deze vrouwen zijn minder vaak economisch zelfstandig dan vrouwen met een Iraakse, Iraanse of Afgaanse herkomst. Desalniettemin is ook een minderheid van de migrantenvrouwen uit Irak, Iran of Afghanistan economisch zelfstandig. Met 6 op de 10 zijn verhoudingsgewijs veel migrantenvrouwen uit een nieuw-EU land economisch zelfstandig.

Mannen met een nieuwe-EU herkomst, zowel migranten als de tweede generatie, zijn eveneens relatief vaak economisch zelfstandig. Dat geldt ook voor mannen met een Indonesische herkomst. Met een Turkse of Marokkaanse herkomst verdienen betrekkelijk weinig mannen minimaal het bijstandsniveau.

### 4.3.2 Economische zelfstandigheid naar herkomst, 2021, geboren in Nederland



### 4.3.2 Economische zelfstandigheid naar herkomst, 2021, geboren in buitenland



## 4.4 In het kort

### Loonverschil afgenomen

Het gemiddelde uurloon van vrouwelijke werknemers is lager dan dat van mannelijke werknemers. Bij de overheid verdienen vrouwen 6 procent minder dan mannen, in het bedrijfsleven 19 procent. Het verschil is vooral bij de overheid kleiner geworden. In 2008 was het nog 16 procent, in het bedrijfsleven was het toen 22 procent. Het feit dat vrouwen minder verdienen, is deels toe te schrijven aan onder meer verschillen in arbeidsduur, leeftijd en leidinggeven. Maar ook als mannen en vrouwen op deze en andere kenmerken niet verschillen, is het uurloon van vrouwen lager: bij de overheid 3 procent en in het bedrijfsleven 6 procent. Deze zogenaamde gecorrigeerde loonkloof is in beide sectoren kleiner geworden sinds 2008.

### Steeds meer economisch zelfstandige vrouwen

Het aandeel vrouwen dat economisch zelfstandig is, neemt al acht jaar onafgebroken toe. In 2021 was het ruim 66 procent. De groei was alleen in het eerste coronajaar wat minder sterk. Bij mannen viel na zes jaar stijging het aandeel economisch zelfstandigen in 2020 terug, en kwam in 2021 weer uit op het niveau van voor corona (ruim 81 procent). Er zijn

meer vrouwen en mannen die economisch zelfstandig willen zijn (75 en 87 procent) dan dat er zijn. Niet-economisch zelfstandige mannen en vrouwen hebben meestal een uitkering, en vrouwen hebben ook relatief vaak een baan die te weinig inkomen oplevert om van te kunnen leven.

## Onderwijsniveau en herkomst maken uit

Hoogopgeleide vrouwen en mannen vinden economische zelfstandigheid belangrijker dan lager opgeleiden, en zijn het ook vaker. Vooral onder laagopgeleide vrouwen is het aandeel economisch zelfstandigen klein en het verschil met mannen is in deze groep het grootst. Met een hoog onderwijsniveau liggen de percentages onder vrouwen en mannen het dichtst bij elkaar. Ook herkomst maakt uit voor de economische zelfstandigheid. In Nederland geboren vrouwen zijn vaker economisch zelfstandig dan in het buitenland geboren vrouwen. Vooral bij een Turkse, Marokkaanse en Indonesische herkomst is dat zo. Bij vrouwen met een Surinaamse of Nederlands-Caribische herkomst is het verschil tussen migranten en de tweede generatie klein.

## 4.5 Begrippen

Het **bruto-uurloon** is het loon voor aftrek van de loonheffing, de werknemerspremies voor pensioen en vut, het spaarloan en de premies voor werknemersverzekeringen. Werkgeversbijdragen behoren niet tot het bruto uurloon. Ook bijzonder beloning en overwerkloon tellen niet mee in het brutoloon. Het bruto-uurloon is het bruto-maandloon gedeeld door 1/12 van de jaarlijkse arbeidsduur. Dit is het uurloon dat zou gelden als per maand een evenredig deel van adv-, vakantie- en feestdagen, waarop werknemers recht hebben, zou worden opgenomen.

Economische zelfstandigheid en financiële onafhankelijkheid zijn begrippen die beleidsmatig verbonden zijn met het bestaansminimum. Iemand wordt als **economisch zelfstandig** beschouwd als het individuele netto jaarinkomen uit arbeid en eigen onderneming op of boven de drempelwaarde ligt van de beleidsnorm voor het individuele inkomensminimum. Die drempelwaarde is gelijkgesteld aan 70 procent van het wettelijke netto minimumloon, oftewel de netto bijstand van een alleenstaande in het verslagjaar. Iemand met een netto jaarinkomen uit werk van minstens 100 procent van het minimumloon wordt als **financieel onafhankelijk** beschouwd. In 2021 bedroeg de grens voor economische zelfstandigheid 1 080 euro per maand. Voor financiële onafhankelijkheid was dat 1 540 per maand. Economische zelfstandigheid en financiële onafhankelijkheid worden in de Emancipatiemonitor vastgesteld bij mensen van 15 jaar tot AOW-leeftijd exclusief scholieren en studenten. De cijfers komen uit het Integraal Inkomens- en Vermogensonderzoek (zie Bronnen).

In hoofdstuk 4 is het **hoogst behaalde onderwijsniveau** vastgesteld van de bevolking van 15 jaar tot AOW-leeftijd exclusief scholieren en studenten.

- Laag onderwijsniveau: dit omvat onderwijs op het niveau van basisonderwijs, het vmbo, de eerste 3 leerjaren van havo/vwo en de entreeopleiding, de voormalige assistentenopleiding (mbo1).
- Middelbaar onderwijsniveau: dit omvat de bovenbouw van havo/vwo, de basisberoepsopleiding (mbo2), de vakopleiding (mbo3) en de middenkader- en specialistenopleidingen (mbo4).
- Hoog onderwijsniveau: dit omvat onderwijs op het niveau van hbo of wo.

Het CBS hanteert sinds begin 2022 een nieuwe **herkomstindeling**. De nieuwe herkomstindeling bestaat uit twee onderdelen: wel of niet geboren in Nederland, en herkomstland. De indeling kijkt eerst of een inwoner zelf in Nederland of het buitenland geboren is, en vervolgens waar de ouders geboren zijn. In het buitenland geboren inwoners duidt het CBS ook met migranten aan. In Nederland geboren inwoners met een of twee in het buitenland geboren ouders behoren tot de zogenoemde tweede generatie. Is iemand zelf en zijn ook beide ouders geboren in Nederland, dan heeft diegene een Nederlandse herkomst. Voor herkomstland is een nieuwe hoofdindeling gemaakt op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden. In hoofdstuk 4 van de Emancipatiemonitor worden behalve de klassieke migratielanden Turkije, Marokko, Suriname, de Nederlandse Cariben en Indonesië ook de nieuwe EU-lidstaten als groep onderscheiden. Tot de nieuwe-EU behoren Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije, Tsjechië, Bulgarije, Roemenië en Kroatië. Verder komen in hoofdstuk 4 cijfers over migranten uit de vluchtelingenlanden Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Syrië en Somalië aan bod. Bij een migrant is het herkomstland het geboorteland. Het herkomstland van iemand die tot de tweede generatie behoort is het geboorteland van de moeder, tenzij dat ook Nederland is of onbekend. In dat geval is het herkomstland het geboorteland van de vader.

## 4.6 Literatuur

Brakel, M. van den en D. Herbers (2021). [De inkomenssituatie na een scheiding](#). Statistische Trends, september.

CBS (2020). [Genderscan van ondernemerschap in Nederland](#).

CBS (2022a). [Materiële Welvaart in Nederland 2022](#).

CBS (2022b). [Integratie en Samenleven 2022](#).

CBS/SCP (2020). [Emancipatiemonitor 2020](#).

Chkalova, K. en R. Drankier (2014). [Vrouwen tussen 25 en 30 jaar verdienen per uur meer dan mannen](#).

Portegijs, W. (2018). *Ons geld; Vrouwen en mannen over het belang van inkomen en economische zelfstandigheid voor vrouwen*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

OCW (2022). Emancipatie: een opdracht voor ons allen. [Emancipatienota 2022-2025](#).  
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 18 november.

Van der Vliet, R., J. Van Wissen-Floris, L. Mattijssen, J. Borghuis en F. Bosman (2022). [Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2020](#). Den Haag: CBS.



# 5 Werken en zorgen

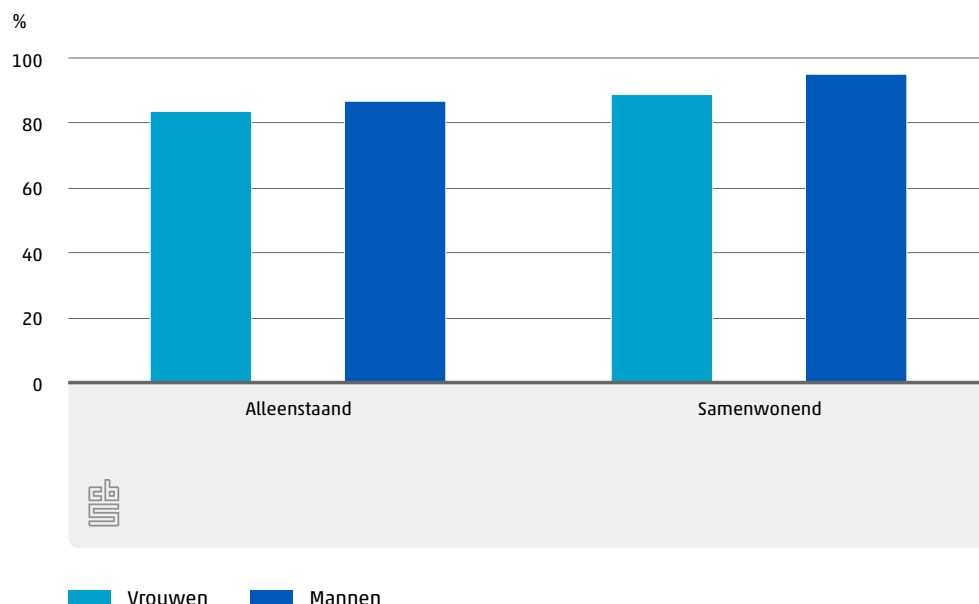
Dit hoofdstuk laat zien hoe mannen en vrouwen betaald en onbetaald werk combineren. Hoe verandert de werkweek van vrouwen en mannen bij de geboorte van een kind? Voert het 'anderhalfverdienersmodel' de boventoon en is dat wat ouderstellen willen? Maken ouders steeds meer gebruik van kinderopvang en vinden ze dat goed voor hun kind? Hoeveel werken mannen en vrouwen zonder opgroeiende kinderen? Verlenen (werkende) mannen en vrouwen even vaak mantelzorg?

## 5.1 Evenveel werken in elke levensfase?

### Zonder kinderen verschilt de economische positie aanvankelijk weinig

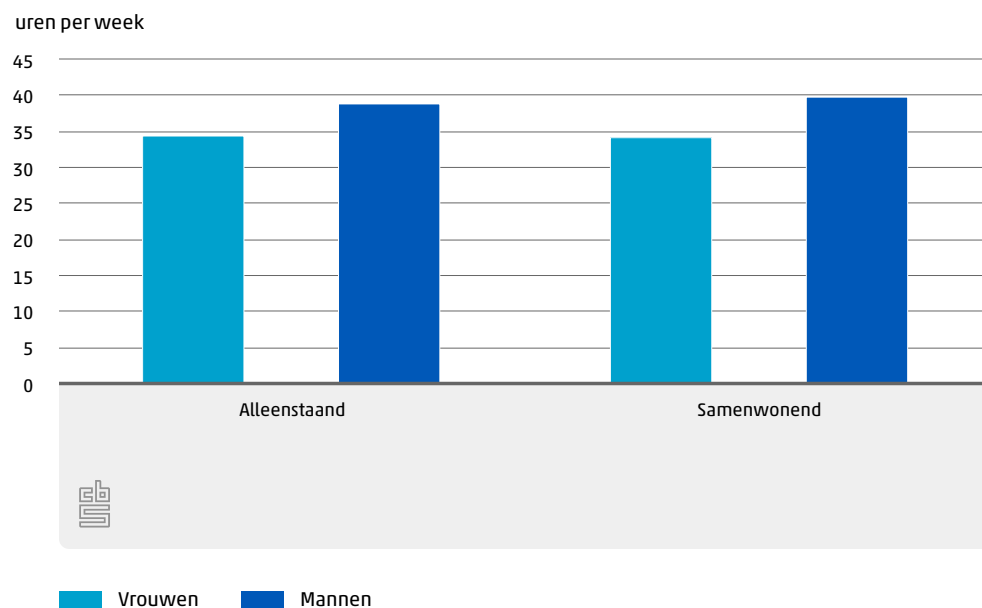
Tot de leeftijd van 45 jaar verschilt de nettoarbeidsparticipatie van vrouwen en mannen relatief weinig als ze (nog) geen kinderen hebben. Alleenstaande vrouwen in deze leeftijdsgroep werken minder uren dan alleenstaande mannen, maar zijn wel iets vaker economisch zelfstandig. Hierbij speelt het hogere uurloon van jonge vrouwen een rol (zie paragraaf 4.1). Bij samenwonenden zonder kinderen loopt de economische positie (zie Begrippen) van mannen en vrouwen iets meer uiteen dan bij alleenstaanden, maar de verschillen in arbeidsdeelname en -duur en economische zelfstandigheid zijn een stuk kleiner dan die van mannen en vrouwen met kinderen (zie figuur 5.1.3).

#### 5.1.1 Economische positie, 15 tot 45 jaar<sup>1)</sup> zonder minderjarige kinderen, 2021, nettoarbeidsparticipatie



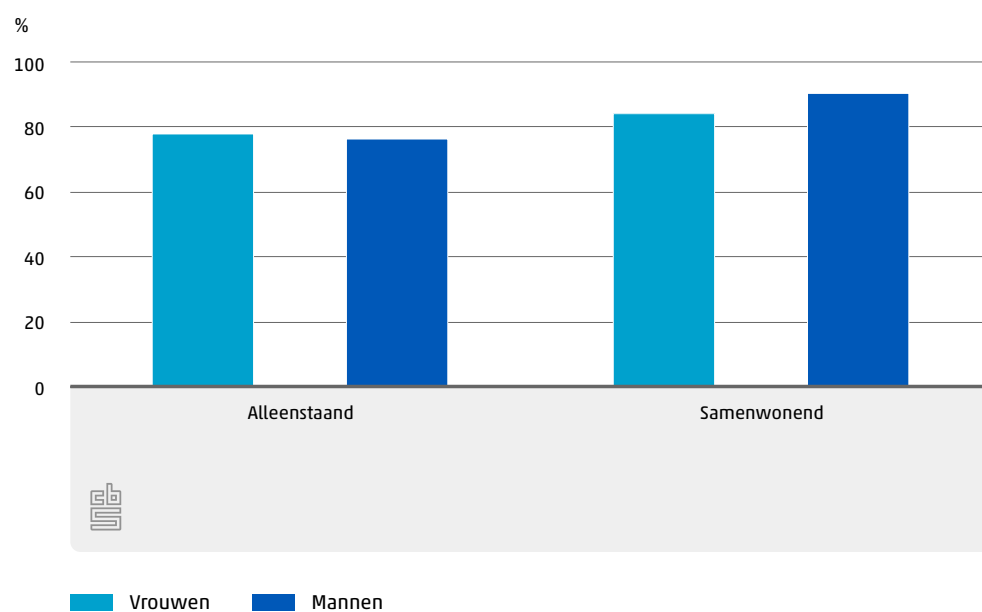
<sup>1)</sup> Exclusief onderwijsvolgenden.

### 5.1.1 Economische positie, 15 tot 45 jaar<sup>1)</sup> zonder minderjarige kinderen, 2021, arbeidsduur



<sup>1)</sup> Exclusief onderwijsvolgenden.

### 5.1.1 Economische positie, 15 tot 45 jaar<sup>1)</sup> zonder minderjarige kinderen, 2021, economische zelfstandigheid



<sup>1)</sup> Exclusief onderwijsvolgenden.

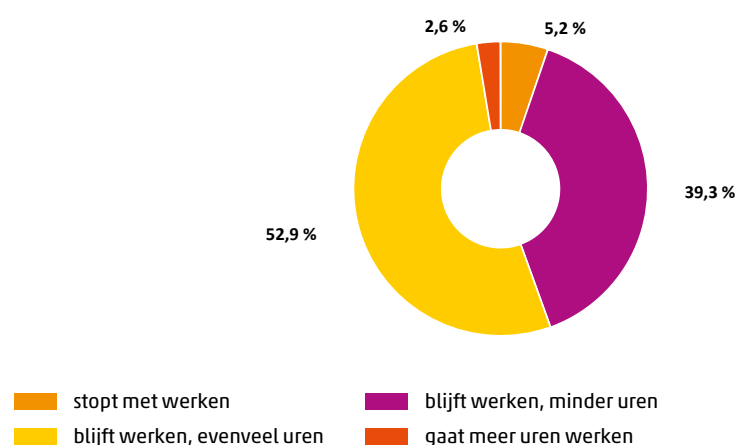
## Komst kinderen kantelpunt in loopbaan vrouw

Met de komst van kinderen verandert de economische positie van vooral vrouwen.

In 2019/'20<sup>1)</sup> schroefde ruim 39 procent van de vrouwen na de geboorte van hun eerste kind de werkweek terug en 5 procent stopte met werken. Hoogopgeleide moeders pasten het minst vaak hun werkweek aan (zie [tabel B.5.1.1](#)). Voor mannen heeft de komst van hun eerste kind veel minder gevolgen voor hun arbeidsduur. Ruim 9 op de 10 blijven evenveel uur werken.

Tot halverwege de jaren '10 nam het aandeel vrouwen dat minder ging werken na de geboorte van hun eerste kind af, terwijl het aandeel dat evenveel bleef werken groeide (zie CBS/SCP, 2020). Daarna sloeg dit om. Vrouwen gaan na de geboorte van hun eerste kind steeds vaker minder uren werken. Tegelijkertijd is het aandeel moeders dat evenveel uren blijft werken na 2015 afgenomen. In deze periode zijn jonge vrouwen met een partner zonder kinderen ('potentiële moeders') steeds vaker voltijds gaan werken (zie m/v-stat). Vooral de voltijds werkende moeders schroeven hun arbeidsduur terug (zie CBS/SCP, 2020). Wel stoppen moeders steeds minder vaak met werken na de geboorte van het kind. Vaders stopten in 2019/'20 minder vaak met werken dan in de jaren ervoor (zie [tabel B.5.1.2](#)).

### 5.1.2a Verandering arbeidsduur na komst eerste kind<sup>1)</sup>, 2019/'20, vrouwen

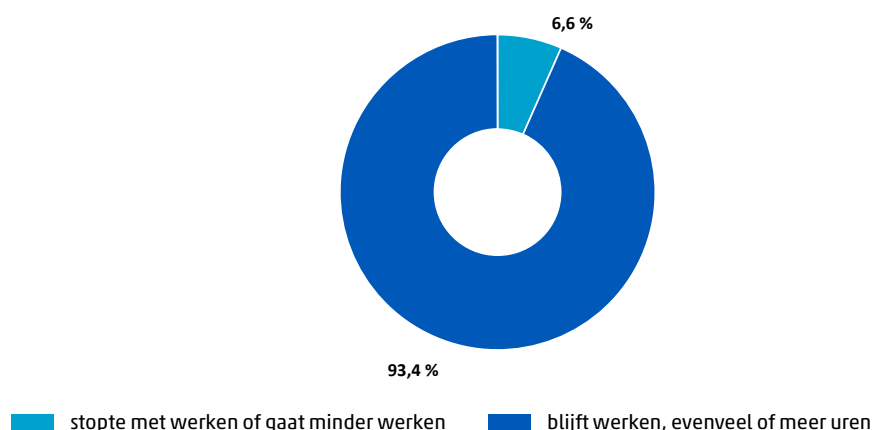


Bron: CBS, EBB

<sup>1)</sup> Niet-onderwijsvolgenden van 15-64 jaar die werkten voor de geboorte van het kind.

<sup>1)</sup> In verband met het herontwerp van de Enquête Beroepsbevolking in 2021 (zie paragraaf 3.1) is de verandering in het arbeidspatroon na de geboorte van een kind tot en met 2019/'20 in kaart gebracht.

### 5.1.2b Verandering arbeidsduur na komst eerste kind<sup>1)</sup>, 2019/'20, mannen



Bron: CBS, EBB

<sup>1)</sup> Niet-onderwijsvolgenden van 15-64 jaar die werkten voor de geboorte van het kind.

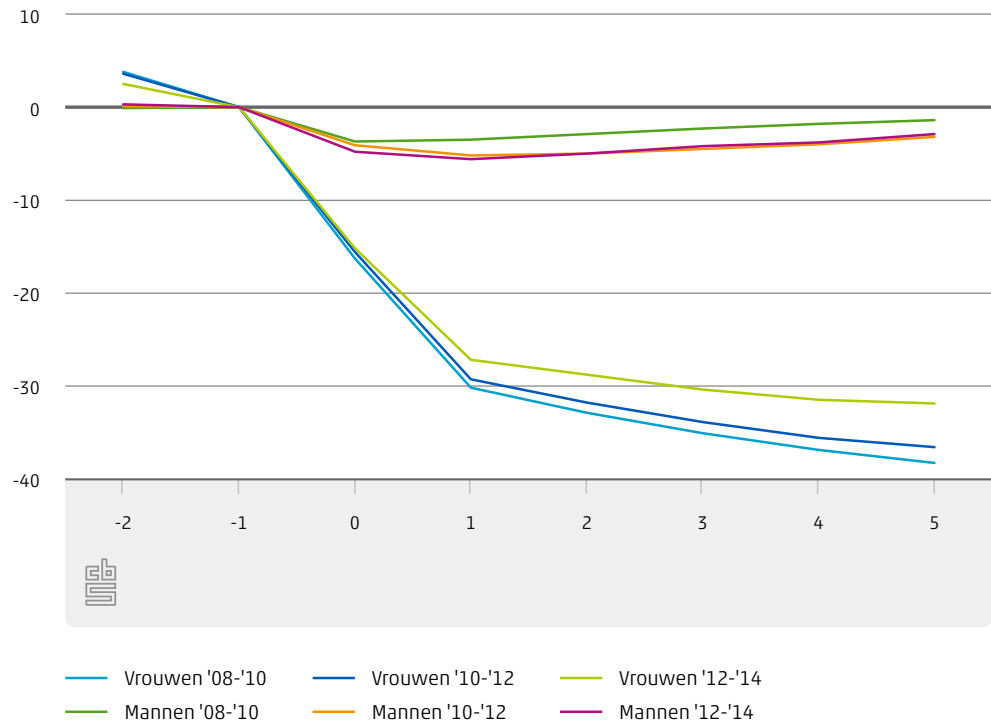
---

## Inkomen vrouwen loopt steeds minder terug na geboorte kind

Door de toegenomen arbeidsdeelname en -duur van vrouwen is de achteruitgang in hun inkomen na de geboorte van het eerste kind steeds kleiner geworden. Bij vrouwen die in de periode 2012–2014 voor het eerst moeder werden en voor de geboorte voornamelijk werkten, was het persoonlijk inkomen na vijf jaar 32 procent lager dan in het jaar voor de geboorte. Bij vrouwen die in 2008–2010 hun eerste kind kregen was dat nog 38 procent (Van den Brakel en Arts, 2021). Bij vaders is de inkomensachteruitgang juist iets groter geworden: van ruim 1 procent (2008–2010) naar 3 procent (2012–2014). Dit ging gepaard met een daling van hun arbeidsduur (zie paragraaf 3.1).

## Inkomen twee jaar voor en vijf jaar na geboorte eerste kind

%-verandering t.o.v. jaar voor geboorte



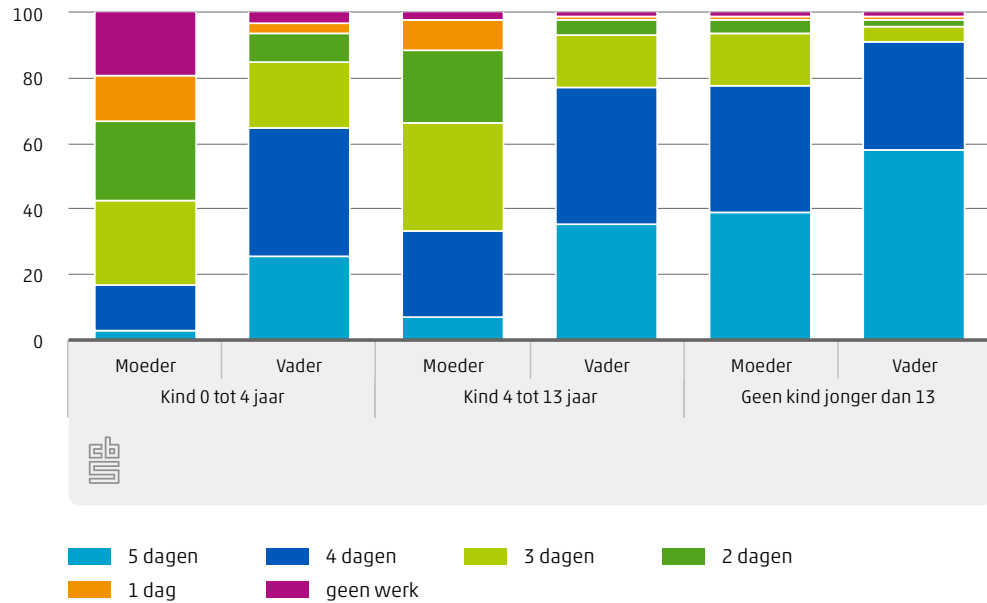
De inkomensterugloop bij vrouwen vindt vooral plaats in de eerste twee jaar na de geboorte. Ook daarna blijft het inkomen verder dalen. In de generatie vrouwen geboren in de jaren '60 nemen de arbeidsduur en het verdiende inkomen tussen het 35<sup>e</sup> en 50<sup>e</sup> levensjaar (doorgaans de periode met opgroeiende kinderen) toe, zie figuur 3.1.4 en Bos (2021). Voor de latere generaties kan dit nog niet onderzocht worden. Wel zou minder zorgbehoefte van de kinderen voor deeltijdsmoeders een drijfveer zijn om meer te gaan werken (Portegijs, 2022), evenals een ontoereikend inkomen (paragraaf 3.2).

## Meerderheid vindt dat vrouwen deeltijds moeten werken

Het grootste deel van de Nederlandse bevolking van 16 jaar of ouder vindt dat vrouwen in deeltijd zouden moeten werken, ongeacht of ze jonge kinderen hebben of niet. Als er geen jonge kinderen (meer) zijn om voor te zorgen, beschouwt 78 procent vier of vijf dagen per week als de ideale arbeidsduur van vrouwen. Voor moeders die een kind hebben tussen 0 en 4 jaar acht een meerderheid twee of drie dagen per week werken genoeg, terwijl een werkweek van drie of vier dagen als ideaal wordt gezien voor moeders met kinderen in de basisschoolleeftijd. De meesten vinden dat vaders vier of vijf dagen per week zouden moeten werken, waarbij de vierdaagse werkweek vaker dan de vijfdaagse als ideaal wordt gezien voor vaders met kinderen tot 4 jaar.

### 5.1.3 Ideaal geachte arbeidsduur voor vrouwen en mannen, 2022

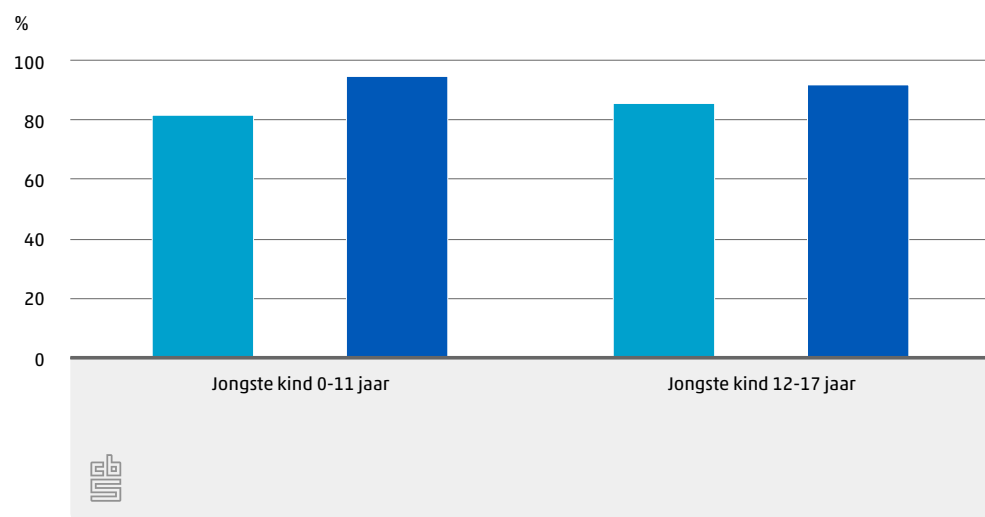
% mensen van 16 jaar of ouder



### Vershil economische positie samenwonende moeders en vaders geslonken

Na de vorige economische crisis namen de arbeidsparticipatie en arbeidsduur van vrouwen met een partner en kinderen jaarlijks toe, behalve in 2020 (zie [m/v-stat](#)). Ook het aandeel economisch zelfstandigen groeide in dat coronajaar niet (zie [m/v-stat](#)). Bij vaders met een partner liep de economische zelfstandigheid vanaf 2020 terug, evenals de arbeidsparticipatie. Hun arbeidsduur neemt al jaren gestaag af. Door deze ontwikkelingen ontlopen (gehuwd) samenwonende vaders en moeders elkaar steeds minder in economische positie. Het maakt voor het man-vrouwverschil nauwelijks uit hoe oud de kinderen zijn, behalve bij de arbeidsparticipatie. Met kinderen in de middelbare-schoolleeftijd is de arbeidsparticipatie van moeders hoger dan wanneer er jongere kinderen zijn.

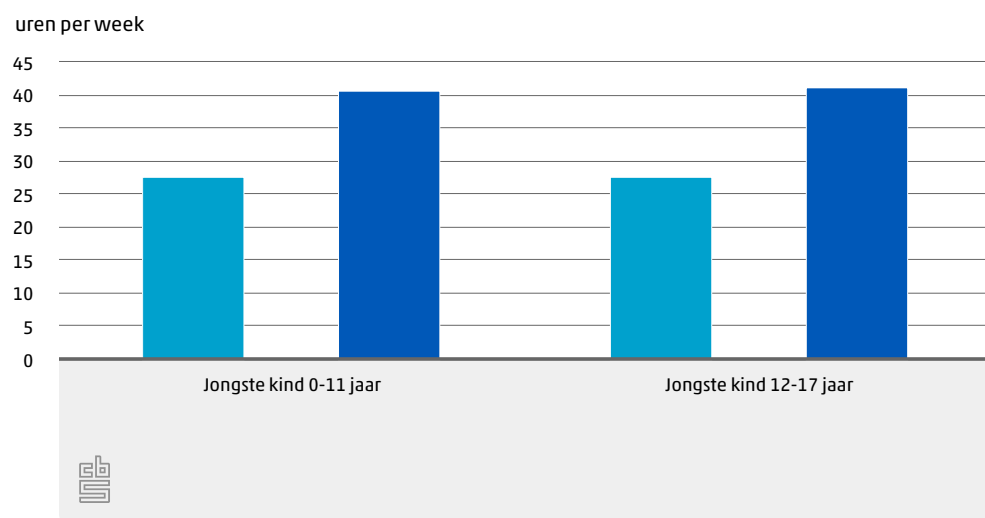
### 5.1.4a Economische positie ouders<sup>1)</sup> met partner, 2021, nettoarbeidsparticipatie



Vrouwen Mannen

<sup>1)</sup> 15-64 jaar exclusief onderwijsvolgenden. Bij economische zelfstandigheid is de leeftijdsbovengrens de AOW-leeftijd.

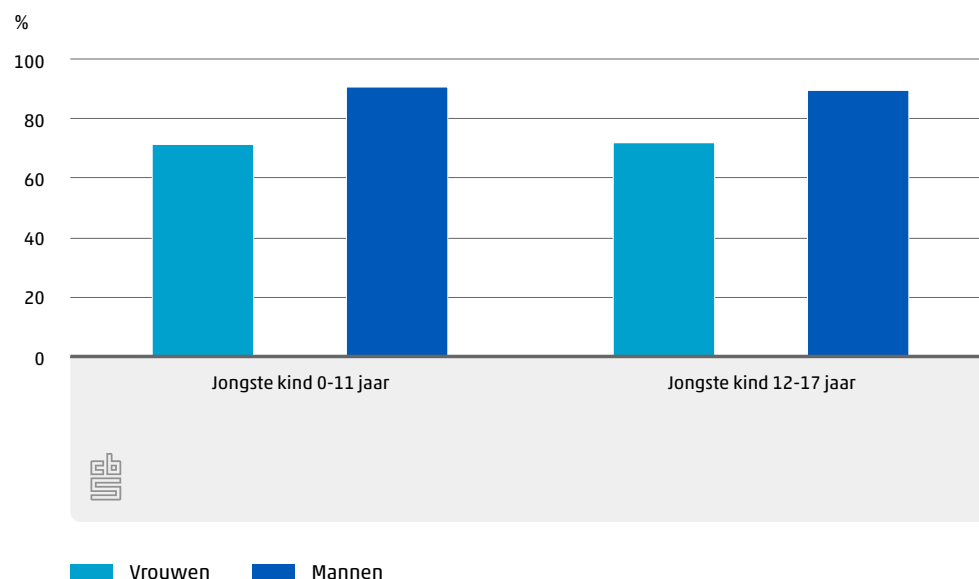
### 5.1.4a Economische positie ouders<sup>1)</sup> met partner, 2021, arbeidsduur



Vrouwen Mannen

<sup>1)</sup> 15-64 jaar exclusief onderwijsvolgenden. Bij economische zelfstandigheid is de leeftijdsbovengrens de AOW-leeftijd.

### 5.1.4a Economische positie ouders<sup>1)</sup> met partner, 2021, economische zelfstandigheid



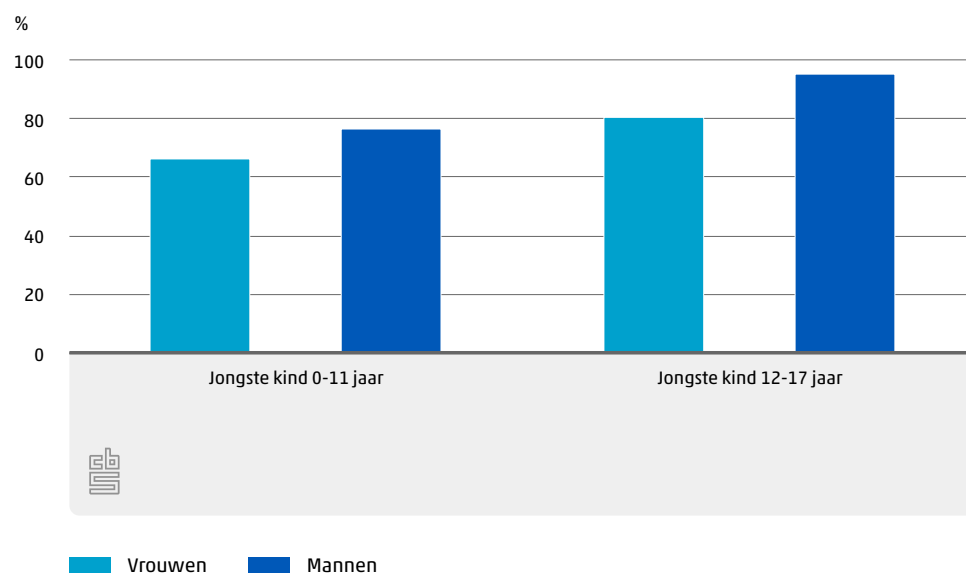
<sup>1)</sup> 15-64 jaar exclusief onderwijsvolgenden. Bij economische zelfstandigheid is de leeftijdsbovengrens de AOW-leeftijd.

## Man-vrouwverschil arbeidsduur kleiner bij alleenstaande dan samenwonende ouders

Alleenstaande vrouwen met minderjarige kinderen werken weliswaar minder uren dan alleenstaande mannen, maar het verschil in arbeidsduur tussen deze twee groepen is kleiner dan bij de samenwonende vrouwen en mannen met minderjarige kinderen. Iets meer dan de helft van de alleenstaande moeders van wie het jongste kind jonger is dan 12 jaar is economisch zelfstandig, tegenover drie kwart van de alleenstaande vaders met een kind in die leeftijd. Het verschil tussen vaders en moeders is kleiner als het jongste kind 12 tot 18 jaar is. Dat geldt ook voor arbeidsduur, maar niet voor de arbeidsdeelname. Bovendien participeren alleenstaande vaders en moeders met een kind tot 12 jaar relatief weinig op de arbeidsmarkt. Ook het aandeel economisch zelfstandigen onder hen is ondergemiddeld, al was er tot en met 2019 sprake van groei (zie [m/v-stat](#)).

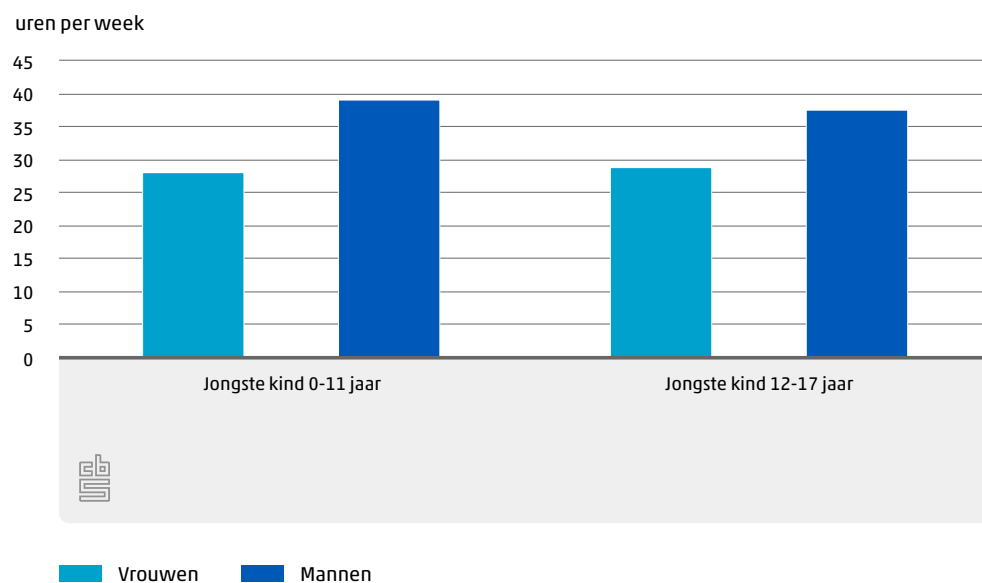


### 5.1.4b Economische positie alleenstaande ouders<sup>1)</sup>, 2021, nettoarbeidsparticipatie



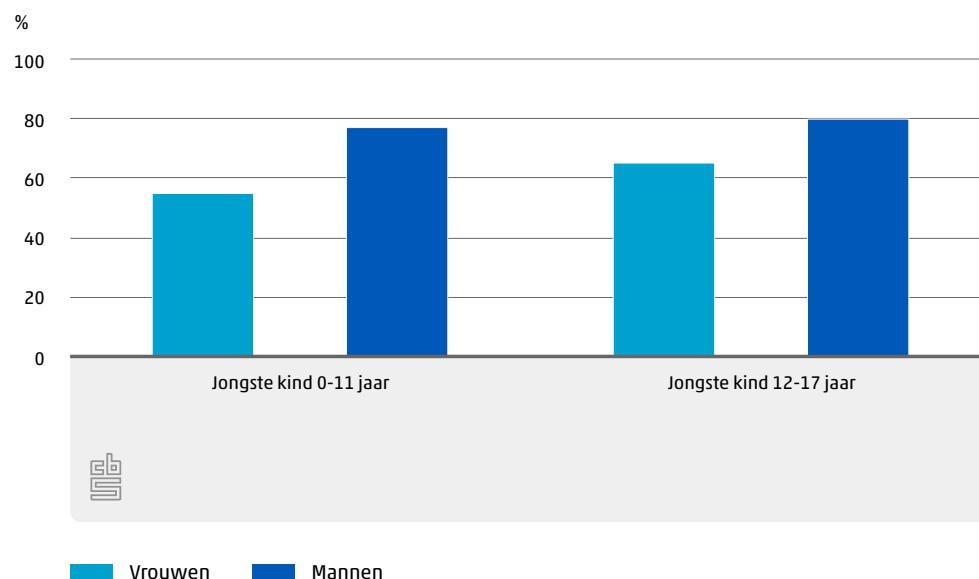
<sup>1)</sup> 15-64 jaar exclusief onderwijsvolgenden. Bij economische zelfstandigheid is de leeftijdsgrensgrens de AOW-leeftijd.

### 5.1.4b Economische positie alleenstaande ouders<sup>1)</sup>, 2021, arbeidsduur



<sup>1)</sup> 15-64 jaar exclusief onderwijsvolgenden. Bij economische zelfstandigheid is de leeftijdsgrensgrens de AOW-leeftijd.

### 5.1.4b Economische positie alleenstaande ouders<sup>1)</sup>, 2021, economische zelfstandigheid

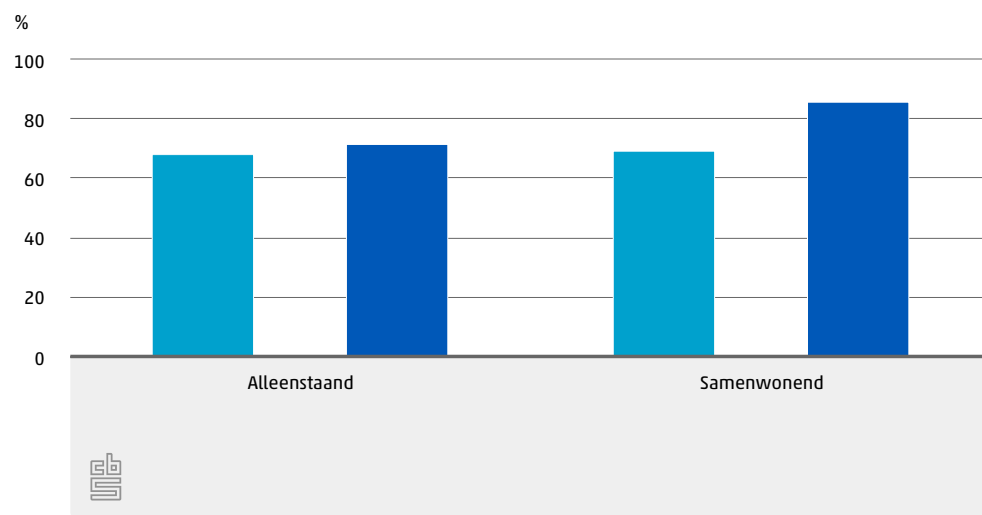


<sup>1)</sup> 15-64 jaar exclusief onderwijsvolgenden. Bij economische zelfstandigheid is de leeftijdsbovengrens de AOW-leeftijd.

### Man-vrouwverschil economische zelfstandigheid grootst bij samenwonende 45-plussers zonder kinderen

In de groep samenwonenden van 45 jaar of ouder zonder minderjarige kinderen was ruim de helft van de vrouwen economisch zelfstandig, tegenover 80 procent van de mannen. Dit man-vrouwverschil is groter dan dat in de jongere generaties, waar vrouwen vaker en meer uren aan het werk zijn. Onder alleenstaande 45-plussers ontlopen mannen en vrouwen elkaar weinig, maar bij beide is het aandeel economisch zelfstandigen substantieel kleiner dan bij alleenstaande 45-minners. Ook op het vlak van arbeidsdeelname en arbeidsduur waren de verschillen tussen samenwonende vrouwen en mannen groter dan de verschillen tussen alleenstaande vrouwen en mannen. Zo had 69 procent van de samenwonende vrouwen van 45 jaar of ouder (zonder minderjarige kinderen) werk, tegenover 86 procent van de mannen. De gemiddelde arbeidsduur van de samenwonende vrouwen bedroeg 26,9 uur, tegenover 39,3 uur bij de mannen. Bij de alleenstaanden lagen de arbeidsdeelname en de gemiddelde arbeidsduur van vrouwen en mannen dicht bij elkaar.

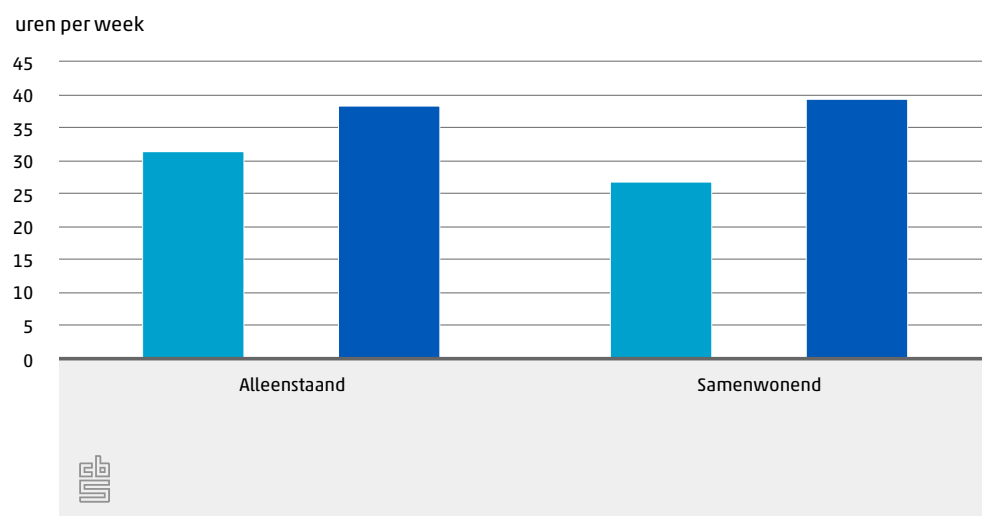
### 5.1.5 Economische positie, 45-64 jaar<sup>1)</sup> zonder minderjarige kinderen, 2021, nettoarbeidsparticipatie



Vrouwen Mannen

<sup>1)</sup> Exclusief onderwijsvolgenden. Bij economische zelfstandigheid is de leeftijdsbovengrens de AOW-leeftijd.

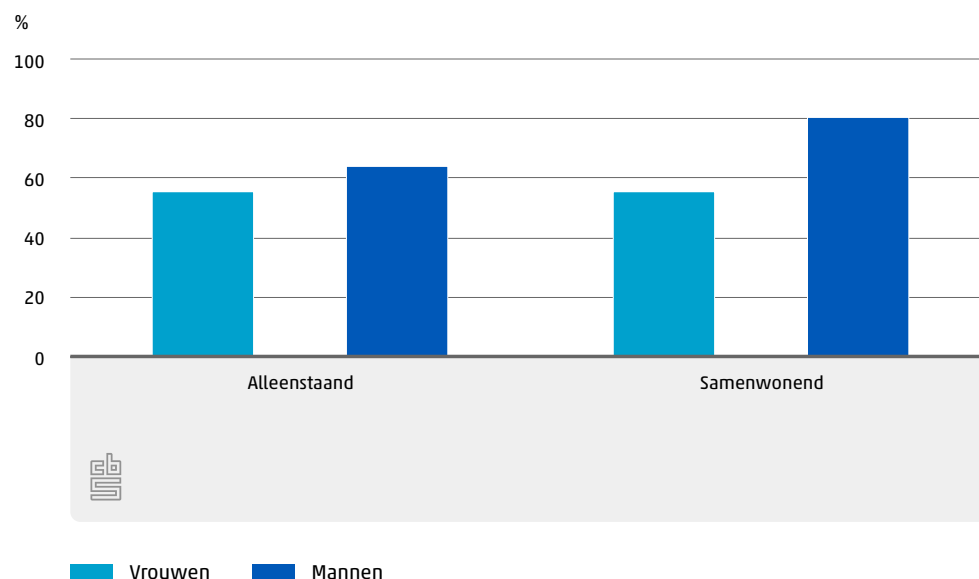
### 5.1.5 Economische positie, 45-64 jaar<sup>1)</sup> zonder minderjarige kinderen, 2021, arbeidsduur



Vrouwen Mannen

<sup>1)</sup> Exclusief onderwijsvolgenden. Bij economische zelfstandigheid is de leeftijdsbovengrens de AOW-leeftijd.

### 5.1.5 Economische positie, 45-64 jaar<sup>1)</sup> zonder minderjarige kinderen, 2021, economische zelfstandigheid



<sup>1)</sup> Exclusief onderwijsvolgenden. Bij economische zelfstandigheid is de leeftijdsgrens de AOW-leeftijd.

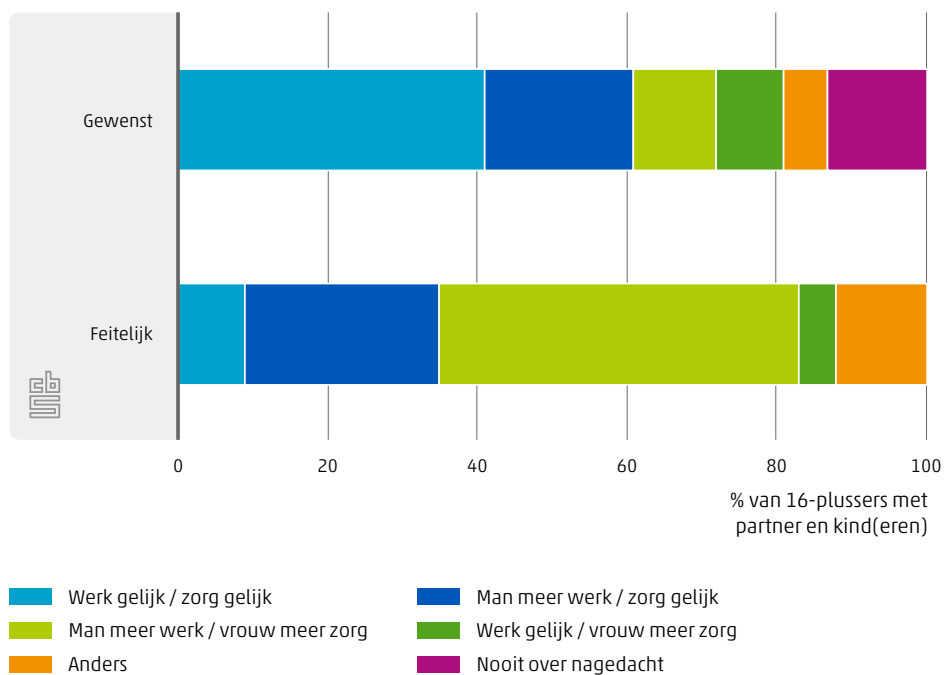
## 5.2 Wie zorgt voor de kinderen?

### Meeste ouders willen zorg gelijk verdelen

Voor de helft van de ouders met een minderjarig kind is het ideaalplaatje dat beide partners gelijkmatig betaald werk verrichten, zo blijkt uit het onderzoek Emancipatieopinions (zie Bronnen). De zorg voor hun kind(eren) zou daarbij voor 4 op de 10 ook gelijk verdeeld moeten zijn, terwijl 1 op de 10 liever ziet dat de vrouw evenveel werkt en meer van de zorg voor de kinderen op zich neemt. Bijna een derde ziet de vader idealiter meer werken, maar voor het merendeel van hen zou de zorg voor de kinderen wel samen gedaan moeten worden. Vaders en moeders denken nagenoeg hetzelfde over de ideale verdeling.

Ruim 1 op de 10 partners met een kind onder de achttien heeft nooit nagedacht over de ideale verdeling van werk en zorg. Onder 16- tot 45-jarigen zonder kinderen is dat voor bijna een kwart het geval. Deze groep zonder kinderen is nog vaker dan de ouders van jonge kinderen voorstander van een gelijke verdeling van werk en zorg (54 procent; zie [tabel B.5.2.1](#)). Overigens zijn meer mannen dan vrouwen (35 tegen 16 procent) ervan overtuigd dat een vrouw geschikter is om kleine kinderen op te voeden dan een man.

## 5.2.1 Verdeling betaald werk en zorg voor kinderen<sup>1)</sup>, 2022



<sup>1)</sup> Bij de feitelijke verdeling is sprake van gelijkheid als er maximaal 4 uur verschil is.

De werkelijkheid is 'traditioneler' dan wat ouders van minderjarige kinderen idealiter zouden willen. Bijna de helft van deze ouders geeft aan dat de man meer werkt, terwijl de vrouw een groter deel van de zorg van hun kind(eren) op zich neemt. Hoewel 4 op de 10 werk en zorg idealiter gelijk verdelen, is dit voor minder dan 1 op de 10 ouders daadwerkelijk het geval.

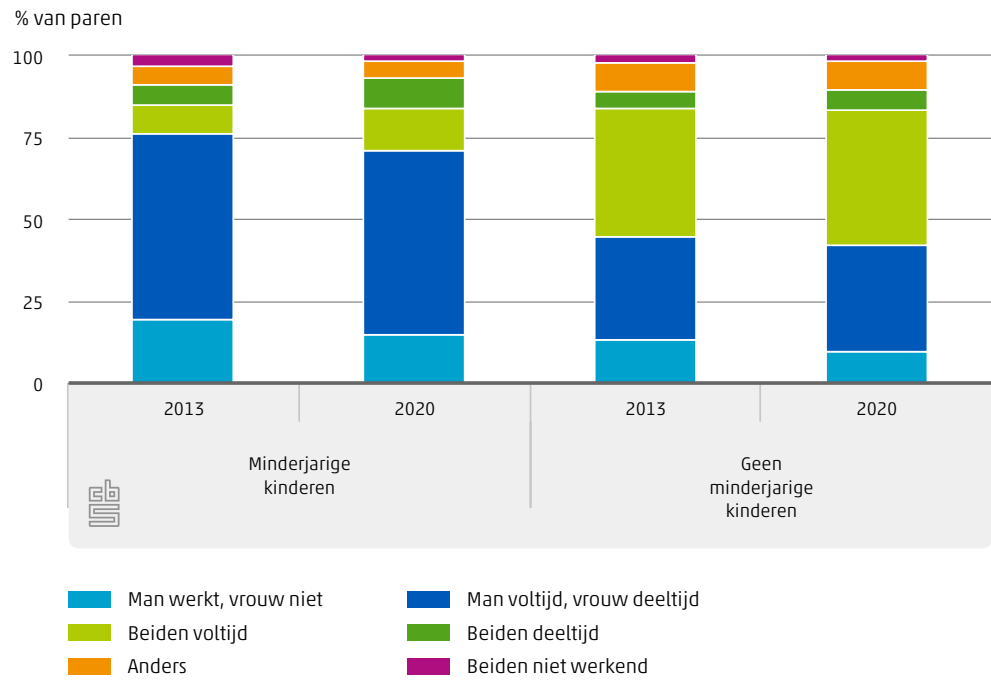
## Samenwonende vrouwen werken steeds vaker voltijds

Het aantal paren waar beide partners (25 tot 50 jaar) voltijds werken was in 2020<sup>2)</sup> groter dan in 2013. Deze werkverdeling komt het meest voor bij paren zonder minderjarige kinderen. Van deze stellen had 41 procent in 2020 een dergelijke werkverdeling. Hadden paren minderjarige kinderen, dan werkten beide partners in bijna 13 procent van de gevallen voltijds. In paragraaf 5.1 kwam al naar voren dat jonge vrouwen die (nog) geen kinderen hebben gemiddeld meer uren werken dan vrouwen met kinderen.

Bij paren met minderjarige kinderen komt de combinatie van een voltijd werkende man en een in deeltijd werkende vrouw het vaakst voor (56 procent). Wel zijn dit steeds vaker 'grote' anderhalfverdieners. Dit zijn stellen waarbij de vrouw een deeltijdbaai van 20 tot 35 uur per week heeft (zie [m/v-stat](#)). In vergelijking met zeven jaar geleden komt het bovendien minder vaak voor dat de man werkt en de vrouw niet.

<sup>2)</sup> Tijdens het samenstellen van deze publicatie waren cijfers over 2021 nog niet beschikbaar.

## 5.2.2 Werkpatroon paren (beiden 25 tot 50 jaar)

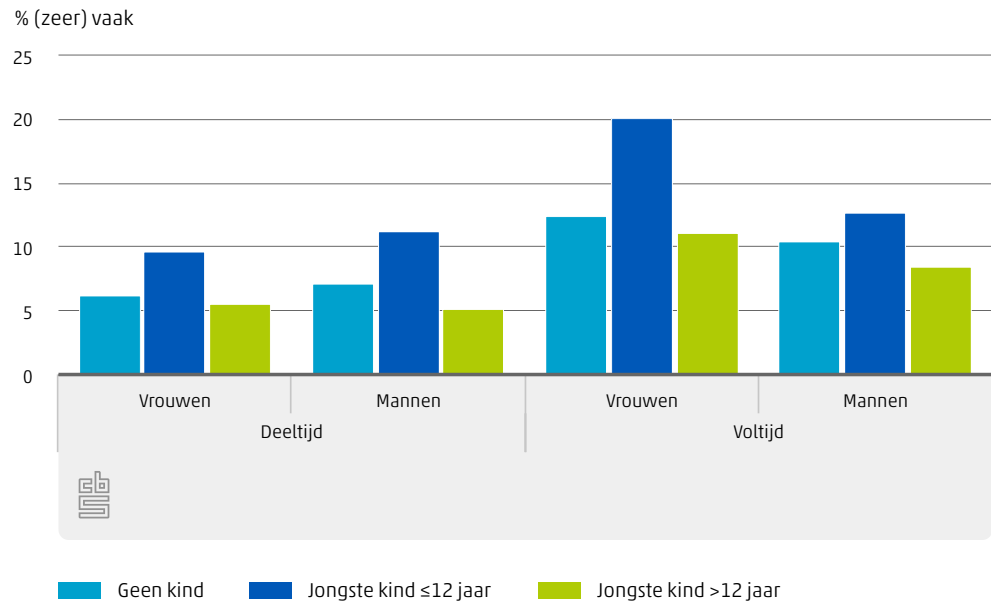


### Bij voltijds werkende moeders vaakst disbalans werk en privé

Vrouwen met een voltijd baan en een jong kind ervaren vaker een disbalans tussen werk en privé dan in voltijd werkende vaders: 20,1 procent tegen 12,7 procent in 2021. Bij de in deeltijd werkende ouders was er nauwelijks verschil tussen vrouwen en mannen en was de disbalans kleiner. Van de in deeltijd werkende vrouwen met een jong kind ondervond 9,7 procent in 2021 een disbalans tussen werk en privé, een iets kleinere groep dan bij de mannen (11,2 procent).

Werkende ouders met een jongste kind van twaalf jaar of jonger ervaren vaker een disbalans dan ouders met oudere kinderen, en ook vaker dan mensen zonder kinderen. Zo zei 11,1 procent van de in voltijd werkende vrouwen met een kind van dertien jaar of ouder in 2021 een disbalans tussen werk en privé te ervaren.

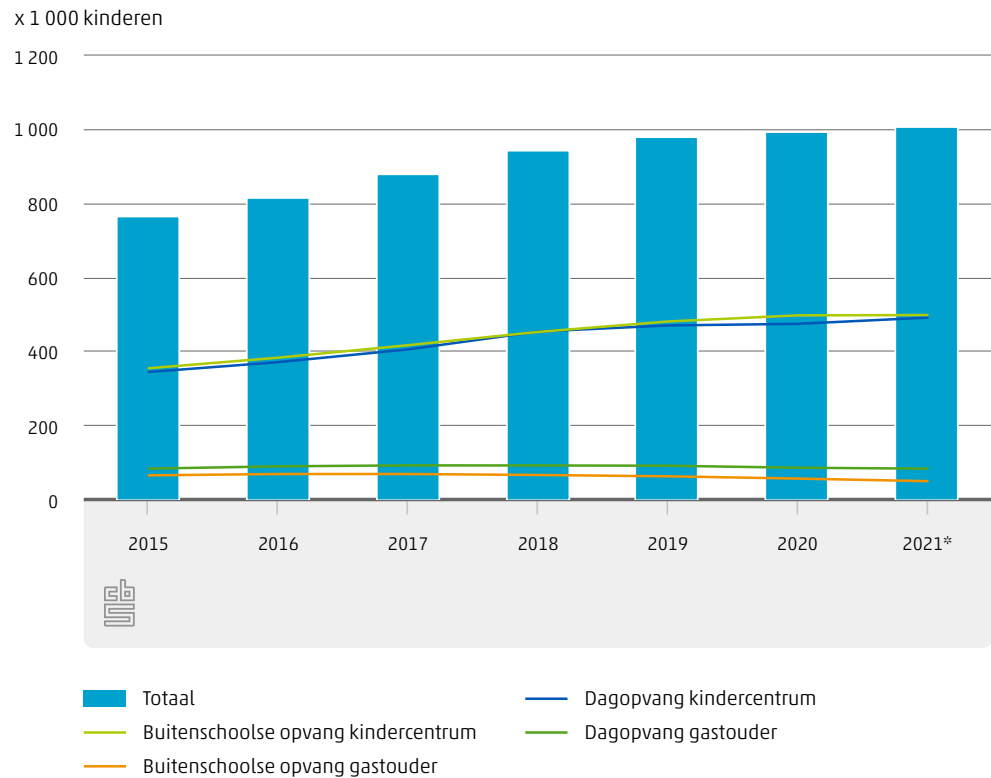
### 5.2.3 Disbalans werk en privé bij werknemers (15 tot 75 jaar), 2021



### Meer kinderen in formele opvang

In 2021 werd voor ruim 1 miljoen kinderen kinderopvangtoeslag (zie Begrippen) uitgekeerd. Kinderopvangtoeslag dekt een deel van de kosten voor ouders die gebruik maken van formele kinderopvang (zie Begrippen) door een kindercentrum of gastouder als zij allebei werken, een opleiding volgen of aan een inburgerings- of re-integratietraject meedoen. Hoewel het aantal 0- tot 12-jarige kinderen is gedaald, stijgt het aantal kinderen met kinderopvangtoeslag sinds 2015. Wel vlakke de groei na 2018 af. Het aantal kinderen die naar kindercentra gingen voor dag- of buitenschoolse opvang nam sindsdien nog wel toe, maar minder hard. Het aantal kinderen bij gastouders nam bij zowel dag- als buitenschoolse opvang jaarlijks af. De sterke stijging in de periode 2015–2018 komt vooral door de omvorming van peuterspeelzalen tot kinderopvanglocaties. In de kindercentra nam in die periode ook het aantal kinderen in de buitenschoolse opvang toe (CBS, 2022).

## 5.2.4 Kinderen<sup>1)</sup> met kinderopvangtoeslag



<sup>1)</sup> Een kind kan gebruik maken van meer opvangsoorten. In het totaal is ieder kind echter één keer meegeteld.

## Gebruik formele opvang vooral bij kinderen tot vier jaar

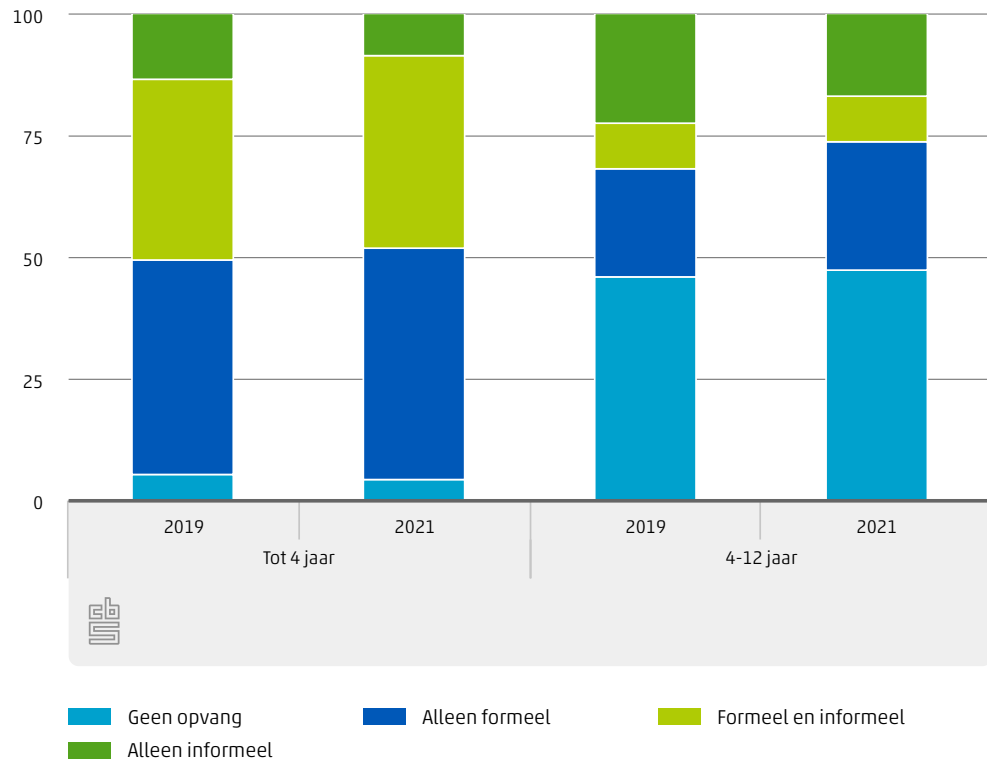
Werkende ouders van wie het jongste kind jonger is dan vier jaar maken bijna 2 keer zo vaak gebruik van formele opvang als ouders van wie de jongste vier tot dertien jaar oud is: 48 procent versus 26 procent in 2021. Ook combineren ze deze opvang vaker met (on)betaald oppassen door familie, vrienden of buren (informele opvang). Ouders met een jongste kind in de basisschoolleeftijd laten hun kind(eren) juist vaker alleen informeel opvangen. De grootste groep (bijna 48 procent) maakt helemaal geen gebruik van kinderopvang.

Het gebruik van formele opvang is tussen 2019 en 2021 toegenomen, vooral bij ouders met de jongste in de basisschoolleeftijd. Dat ging gepaard met een afname in het gebruik van alleen informele opvang, ook in de groep met een jongste kind tot vier jaar.



## 5.2.5 Gebruik kinderopvang naar leeftijd jongste kind

% huishoudens met werkende ouder(s)<sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> Tweeoudergezinnen waarin beide ouders werken en eenoudergezinnen waarin de ouder werkt.

## Evenveel vrouwen als mannen vinden kinderopvang goed voor kleine kinderen

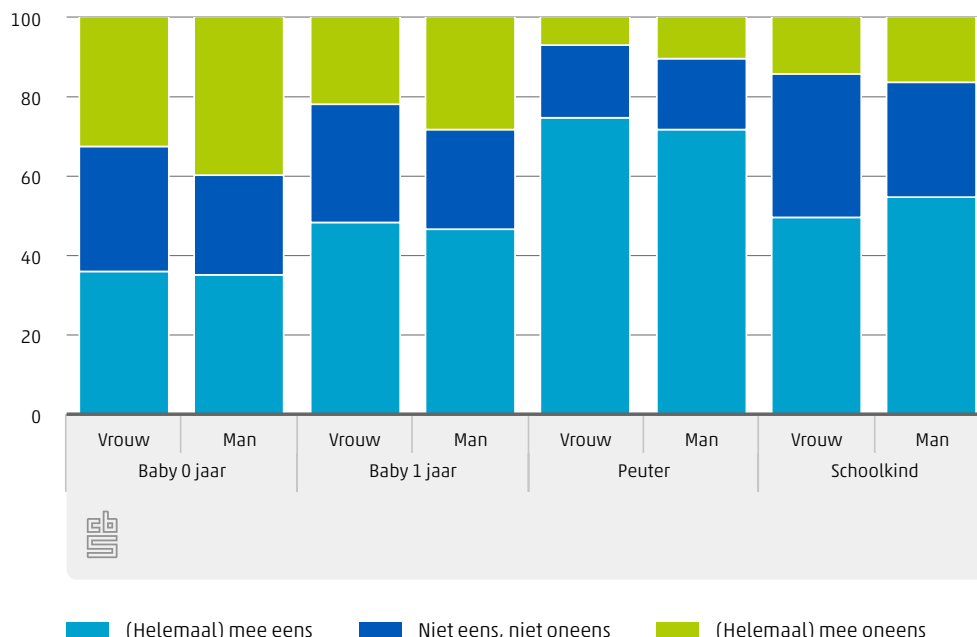
Het aandeel dat positief staat tegenover kinderopvang voor baby's en peuters verschilt niet tussen mannen en vrouwen. Wel is het aandeel dat kinderopvang goed vindt groter naarmate deze jonge kinderen ouder zijn. Ruim een derde van de bevolking van 16 jaar of ouder vindt het goed dat een baby van nul jaar een aantal dagen (twee of drie) per week naar een kinderdagverblijf gaat. Voor baby's van één jaar is het aandeel voorstanders ongeveer de helft en bijna driekwart denkt dat het goed is voor peuters om een aantal dagen per week naar de kinderopvang te gaan. Als het gaat om buitenschoolse opvang van kinderen in de basisschoolleeftijd is er wel verschil tussen vrouwen en mannen. Dan zijn mannen iets vaker dan vrouwen van mening dat dit goed is voor het kind (55 procent tegenover 50 procent).

Ten opzichte van 2020 zijn zowel vrouwen als mannen positiever geworden over de opvang van baby's van nul en één jaar. De meerwaarde van kinderopvang voor peuters van twee of drie jaar lag al hoog bij vrouwen en is onder mannen gestegen tot bijna hetzelfde niveau als onder vrouwen (zie [tabel B.5.2.2](#)).

Tegelijkertijd zijn er mensen die (helemaal) niet overtuigd zijn dat kinderopvang goed is voor kinderen. Vooral als het gaat om baby's van nul jaar komt die terughoudende mening voor. Mannen vinden vaker dan vrouwen dat kinderopvang niet goed is voor een kind tot vier jaar, bij schoolkinderen is er geen man-vrouwverschil.

## 5.2.6 Kinderopvang goed voor kind, 2022

% mensen van 16 jaar of ouder



Hoogopgeleiden zijn vaker dan laagopgeleiden van mening dat kinderopvang goed is voor een kind, zowel onder mannen als vrouwen. Over buitenschoolse opvang verschillen de opleidingsniveaus vrijwel niet van mening (zie [tabel B.5.2.3](#)).

## Steeds meer vaders gebruiken ouderschapsverlof

Het verschil tussen mannen en vrouwen in de opname van ouderschapsverlof (zie Begrippen) is alsmat kleiner geworden. Mannen nemen steeds vaker ouderschapsverlof op, vrouwen juist wat minder. In 2021 heeft 18 procent van de vrouwelijke werknemers met kinderen tot acht jaar maximaal een jaar geleden ouderschapsverlof opgenomen. Bij de mannen was dit 17 procent. In 2015 nam nog 21 procent van de vrouwen en 11 procent van de mannen ouderschapsverlof op. De wekelijkse arbeidsduur van vaders en moeders verschilt (zie paragraaf 5.1), maar in het gemiddelde aantal uren ouderschapsverlof per week ontlopen ze elkaar minder. Mannelijke werknemers namen in 2021 voor het eerst meer uren aan ouderschapsverlof op dan vrouwen: per week gemiddeld 11 uur, tegenover 9 uur bij de vrouwen. Ook namen mannen het verlof over een kortere periode op dan vrouwen: 13 versus 14 maanden. Tot en met 2019 namen mannen hun ouderschapsverlof nog over een langere periode op dan vrouwen.

Naast het ouderschapsverlof gedurende de eerste acht levensjaren van het kind, kunnen mannelijke werknemers direct na de geboorte van het kind betaald geboorteverlof (zie Begrippen) opnemen. In 2021 nam 90 procent van de vaders direct na de geboorte van het kind verlof op, wat meer dan in 2019 (83 procent). Het is ook gebruikelijk om ADV- of vakantiedagen op te nemen in de periode na de geboorte van het kind. Ruim een kwart van de vaders die na de geboorte van het kind enige vorm van verlof opnamen, maakte van deze verlofsoort gebruik. In 2019 was dat vaker het geval en had 55 procent ADV- of vakantiedagen opgenomen (Alejandro Perez en Souren, 2022). Het geboorteverlof werd in 2019 ingevoerd. Toen konden vaders maximaal een week verlof opnemen in de vier

weken na de geboorte van hun kind. Sinds 1 juli 2020 kan ook aanvullend geboorteverlof worden opgenomen, voor maximaal vijf weken in de eerste zes maanden na de geboorte.

### 5.2.7 Gebruik van ouderschapsverlof, niet-onderwijsvolgende werknemers 15 tot 65 jaar

	Vrouwen	Mannen
	%	
Ouderschapsverlof opgenomen		
2015	21	11
2017	22	11
2019	20	15
2021	18	17
	uren per week	
Gemiddelde omvang ouderschapsverlof <sup>1)</sup>		
2015	9	8
2017	9	8
2019	9	8
2021	9	11
	maanden	
Gemiddelde duur ouderschapsverlof <sup>1)</sup>		
2015	13	16
2017	14	19
2019	15	17
2021	14	13

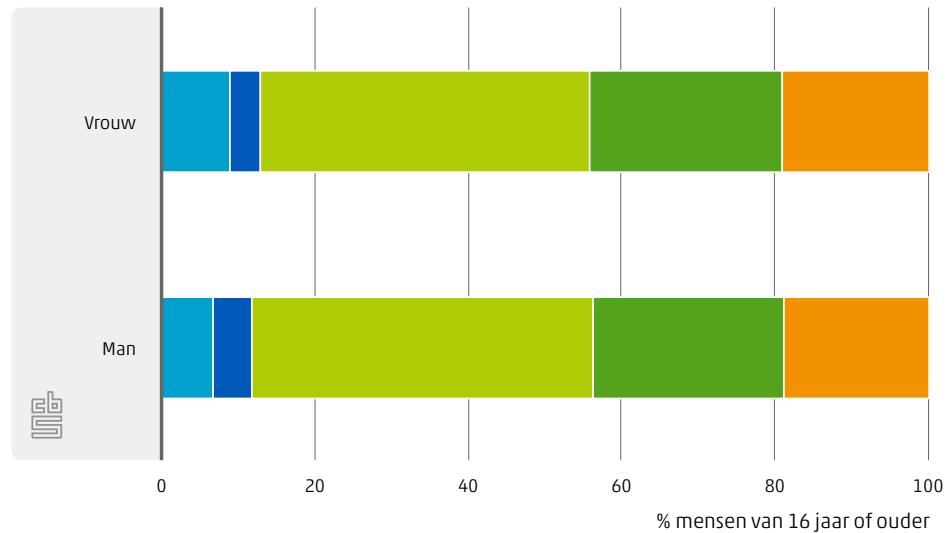
<sup>1)</sup> Werknemers die in het afgelopen jaar begonnen zijn met het opnemen van ouderschapsverlof

## 5.3 Wie zorgt er voor de zieke naaste?

### Evenveel vrouwen als mannen willen zorg geven

De bereidheid om langer dan een maand hulp te geven aan familieleden met gezondheidsproblemen is onder vrouwen en mannen nagenoeg even groot. Tussen de 55 en 60 procent van zowel vrouwen als mannen is bereid om hulp te geven of doet dat al. Wel zijn meer mannen (31 procent) dan vrouwen (21 procent) het met de stelling eens dat een vrouw geschikter is om voor naasten te zorgen.

### 5.3.1 Bereidheid om hulp te geven aan naaste familie<sup>1)</sup>, 2022



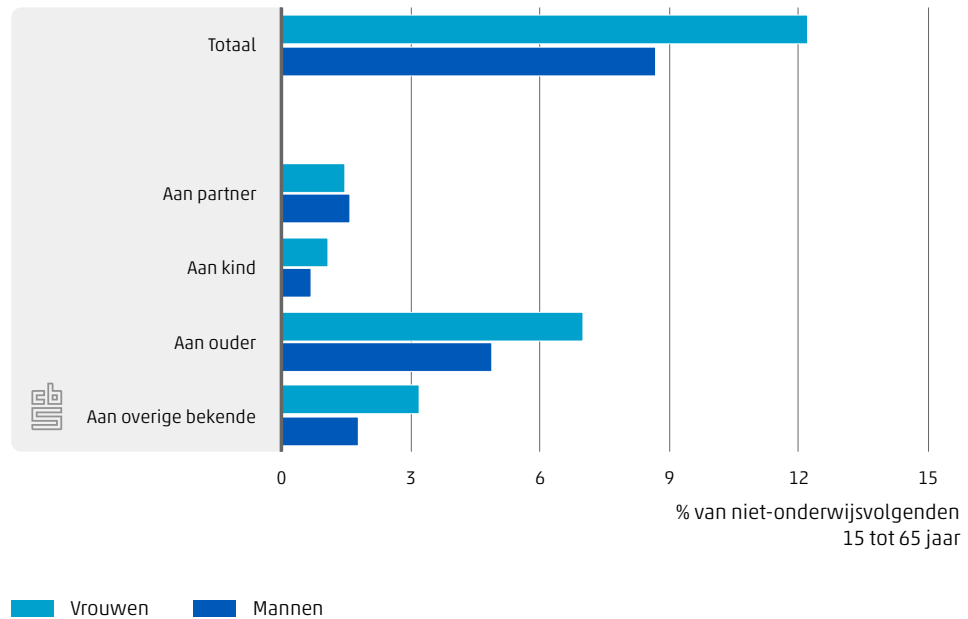
- Geeft (heel) vaak hulp
- Geeft af en toe of regelmatig hulp
- Wil/kan hulp geven
- Alleen als het niet anders kan
- Nee, wil/kan geen hulp geven

<sup>1)</sup> Exclusief mensen die geen (contact met hun) naaste familie hebben.

## Vrouwen zorgen vaker dan mannen langdurig voor zieke ouder

Wanneer zij te maken krijgen met een langdurige zorgsituatie, verlenen vrouwen doorgaans vaker dan mannen langdurige zorg, dat wil zeggen voor meer dan twee weken. Verreweg het vaakst kwam het in 2021 voor dat 15- tot 65-jarige werknemers langdurig zorg verleenden aan een ouder, gevolgd door zorg aan een overige bekende. Dat kan een kind van iemand anders, een vriend of een ander familielid dan een ouder, partner of kind zijn (Alejandro Perez en Souren, 2022). Zorgsituaties waarbij de partner of een kind langdurig ziek waren, kwamen minder vaak voor. Bij een zieke ouder of overige bekende verleenden vrouwen vaker zorg dan mannen, zorg voor een zieke partner nemen vrouwen en mannen even vaak voor hun rekening. Werkende vrouwen verleenden minder vaak langdurige zorg dan vrouwen zonder werk: 11,4 procent tegen 15,0 procent. Bij mannen is dat verschil met 8,3 procent tegen 11,0 procent wat minder groot.

### 5.3.2 Verlenen van langdurige zorg<sup>1)</sup>, 2021



<sup>1)</sup> Iemand kan voor meer mensen zorgen.

## Werkenden met zieke naaste doen weinig beroep op zorgverlofregelingen

De meeste werknemers die in 2021 voor korte duur (maximaal twee weken) zorg verleenden aan een zieke naaste hebben daarvoor geen verlof opgenomen. Wel nemen mannen hiervoor vaker verlof op dan vrouwen. Van degenen die kortdurend zorgden, maakte 6 procent van de vrouwen en 9 procent van de mannen gebruik van het daartoe bestemde kortdurend zorgverlof (zie Begrippen). Vrijwel even vaak werden ADV- of vakantiedagen opgenomen.

Werknemers die gedurende een langere periode voor een zieke naaste zorgden, maakten zelden gebruik van de regeling voor langdurend zorgverlof (zie Begrippen). Als ze verlof opnamen, dan was dat vooral het wel doorbetaalde, kortdurend zorgverlof, ADV- of vakantieverlof of een andere verlofsoort, zoals calamiteitenverlof of bijzonder of onbetaald verlof. Het merendeel van de werknemers met een langdurige zorgtaak nam echter geen verlof op om te zorgen. Vrouwelijke werknemers met een langdurige zorgtaak namen minder vaak verlof op dan mannelijke werknemers.

Onder voltijders nemen langdurend zorgende mannen vaker verlof op dan vrouwen. Bij deeltijders is het andersom: in deeltijd werkende mannen die zorg verlenen, nemen hiervoor minder vaak verlof op dan in deeltijd werkende vrouwen (Alejandro Perez, 2017).

### 5.3.3 Gebruik van (zorg)verlof door niet-onderwijsvolgende werknemers 15 tot 65 jaar, 2021

	Vrouwen	Mannen
Langdurige zorg verleend (x 1 000)	316	261
waarvan <sup>1)</sup>	%	
kortdurend zorgverlof	5	7
langdurend zorgverlof	2	1
adv/vakantieverlof	2	3
calamiteiten-, bijzonder of onbetaald verlof	6	6
Geen verlof	87	84
Kortdurige zorg verleend (x 1 000)	189	185
waarvan <sup>1)</sup>	%	
kortdurend zorgverlof	6	9
adv/vakantieverlof	6	8
calamiteiten-, bijzonder of onbetaald verlof	10	11
Geen verlof	78	73

<sup>1)</sup> Iemand kan meerdere soorten verlof op hebben genomen.

## 5.4 In het kort

### Evenveel werken in elke levensfase?

In het begin van hun loopbaan verschilt de economische positie van vrouwen en mannen weinig, maar met de komst van kinderen verandert vooral die van vrouwen. Bijna 45 procent gaat minder werken of stopt. Vaders passen hun werkpatroon zelden aan na de komst van het eerste kind: zij werken overwegend voltijds. Na de vorige economische crisis groeiden de arbeidsdeelname en –duur en economische zelfstandigheid van moeders. De groei stakte alleen in 2020, in 2021 was er weer toename. Moeders werken nog altijd minder dan vaders en dat is in lijn met opvattingen van de Nederlandse bevolking over de ideale arbeidsduur voor moeders en vaders. Ook vrouwen zonder kinderen zien de meeste Nederlanders liever niet voltijds werken. De economische positie verschilt het meest tussen vrouwen en mannen vanaf middelbare leeftijd zonder (thuiswonende) kinderen.

### Wie zorgt voor de kinderen?

De meeste vaders en moeders zouden zorg en werk het liefst gelijk verdelen, maar de praktijk is anders. Vrouwen besteden meer tijd aan zorgtaken, mannen aan betaald werk. Ook nemen moeders vaker ouderschapsverlof op dan vaders, al is dit verschil afgenomen. Steeds meer kinderen gaan naar de formele opvang, en steeds meer mensen vinden dat ook goed voor kinderen. Toch is nog altijd een meerderheid van de Nederlanders er niet van overtuigd dat opvang goed is voor vooral baby's.

## Wie zorgt voor een zieke naaste?

Vrouwen verlenen vaker dan mannen hulp aan een zieke naaste, zoals een kind, (schoon)ouder, partner of iemand uit de kennissenkring. Wel zeggen mannen vrijwel net zo vaak als vrouwen dat ze bereid zijn om zorgtaken op zich te nemen. Mannen nemen vaker dan vrouwen verlof op als ze zorgtaken moeten combineren met hun werk. Slechts een minderheid van de werknemers die kort of langdurig voor een naaste zorgen, neemt daarvoor zorgverlof op. Sommigen leveren er vakantie- of ADV-dagen voor in. Maar de meerderheid, vrouwen vaker nog dan mannen, neemt helemaal geen verlof op.

## 5.5 Begrippen

In de Emancipatiemonitor drukt de **nettoarbeidsparticipatie** uit welk deel van de niet-onderwijsvolgende bevolking van 15 tot 65 jaar betaald werk heeft.

De **arbeidsduur** omvat de uren die iemand in een normale of gemiddelde week werkt.

**Economische zelfstandigheid** is beleidsmatig verbonden met het bestaansminimum. Iemand wordt als economisch zelfstandig beschouwd als het individuele netto jaarinkomen uit arbeid en eigen onderneming op of boven de drempelwaarde ligt van de beleidsnorm voor het individuele inkomensminimum. Die drempelwaarde is gelijkgesteld aan 70 procent van het wettelijke netto minimumloon, oftewel de netto bijstand van een alleenstaande in het verslagjaar. In 2021 bedroeg de grens voor economische zelfstandigheid 1 080 euro per maand. De economische zelfstandigheid wordt in de Emancipatiemonitor vastgesteld bij mensen van 15 jaar tot AOW-leeftijd exclusief scholieren en studenten.

Met de **economische positie** wordt de combinatie van nettoarbeidsparticipatie, arbeidsduur en economische zelfstandigheid bedoeld.

**Kinderopvangtoeslag** wordt uitgekeerd voor het gebruik van formele opvang in een kindercentrum (dagopvang of buitenschoolse opvang) of via een geregistreerd gastouderbureau. De Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen (Wkqp) gaat uit van financiering van formele kinderopvang door ouders, werkgevers en de overheid. Zowel de werkgeversbijdrage als de overheidsbijdrage wordt sinds 2007 door de Belastingdienst via de kinderopvangtoeslag uitgekeerd. Voorwaarde hierbij is dat zowel de aanvrager als de eventuele toeslagpartner allebei werken, een opleiding volgen of aan een inburgerings- of re-integratietraject meedoen. De toeslag wordt doorgaans aangevraagd door één ouder per gezin.

Onder **formele opvang** wordt verstaan:

- dagopvang voor kinderen van nul tot vier jaar;
- buitenschoolse opvang – zowel voor als na schooltijd als in schoolvakanties – voor basisschoolkinderen;
- opvang door ouderparticipatierèches of door gastouders via een gastouderbureau.

Werknemers met kinderen tot 8 jaar hebben recht op **ouderschapsverlof**. Deze verlofsoort stelt werknemers in staat om meer tijd door te brengen met het eigen kind.

Ouderschapsverlof kan bij de werkgever worden aangevraagd. Wettelijk hebben ouders

geen recht op salaris voor de uren waarvoor ze ouderschapsverlof opnemen, maar sommige werkgevers betalen het loon toch (gedeeltelijk) door tijdens het verlof. Ouders hebben recht op 26 keer het aantal uren dat ze per week werken. Vanaf 2 augustus 2022 kunnen zij hiervan 9 werkweken betaald ouderschapsverlof opnemen en daarvoor een uitkering van UWV krijgen. Voor de uitkomsten in deze publicatie is deze wijziging in de ouderschapsverlofregeling echter nog niet relevant.

Werknemers van wie de partner is bevallen, hebben recht op **geboorteverlof** (ook wel vaderschapsverlof, partnerverlof of kraamverlof genoemd). De wetgeving omtrent geboorteverlof is de afgelopen jaren gewijzigd. Sinds 1 januari 2019 krijgen partners eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof. De werkgever betaalt het loon tijdens dit verlof volledig door. De werknemer kan de verlofdagen van het geboorteverlof naar eigen inzicht opnemen, maar moet dit wel doen binnen 4 weken na de geboorte van het kind. Daarnaast kunnen partners sinds 1 juli 2020 maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof als het kind op of ná 1 juli 2020 geboren is. Zij moeten het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind.

**Kortdurend zorgverlof** is bedoeld om gedurende een korte periode voor een zieke naaste te zorgen. Werknemers hebben per twaalf maanden wettelijk recht op maximaal twee keer het aantal in de arbeidsovereenkomst afgesproken uren dat men per week werkt. In het geval van het kortdurende zorgverlof wordt minstens 70 procent van het salaris doorbetaald gedurende het verlof.

Bij **langdurend zorgverlof** is er anders dan bij kortdurend zorgverlof geen recht op salaris gedurende het verlof. Men heeft per twaalf maanden recht op maximaal zes keer het aantal in de arbeidsovereenkomst afgesproken uren.

## 5.6 Literatuur

Alejandro Perez, S. (2017). [Langdurende zorg door vrouwelijke en mannelijke werknemers](#). Sociaaleconomische Trends, mei.

Alejandro Perez, S. en M. Souren (2022). [Module Arbeid, Zorg en Kinderopvang 2021](#). CBS-publicatie, 15 april.

Bos, W. (2021). Inkomenslevensloop van generaties van de bevolking. In: Caminada, K., E. Jongen, W. Bos, M. van den Brakel en F. Otten (red.). [Inkomen verdeeld, trends 1977-2019](#). UnivLeiden/CBS.

Brakel, M. van den en K. Arts (2021). [Inkomen vrouwen loopt steeds minder terug na geboorte kind](#). ESB, 106(4801), 16 september.

CBS/SCP (2020). [Emancipatiemonitor 2020](#).



CBS (2022). [Ruim 1 miljoen kinderen met kinderopvangtoeslag](#). CBS-nieuwsbericht, 11 juli.

Portegijs, W. (2022). [Eens deeltijd, altijd deeltijd. Waarom vrouwen in deeltijd blijven werken als ze 'uit' de kleine kinderen zijn](#).

# 6 Sociaal veilig leven

Zijn er meer mannen of juist meer vrouwen slachtoffer van mishandeling? En van bedreiging of seksueel geweld? Hoe vaak gaat het om huiselijk geweld? Wie heeft vaker te maken met ongewenst gedrag op het werk? Voelen vrouwen zich net zo veilig als mannen, ook in hun buurt en 's avonds alleen in hun eigen huis? Dit hoofdstuk gaat in op slachtofferschap van geweld en de veiligheidsbeleving van mannen en vrouwen.

## 6.1 Neemt geweld tegen vrouwen af?

### Vrouwen wat minder vaak slachtoffer van geweld dan mannen

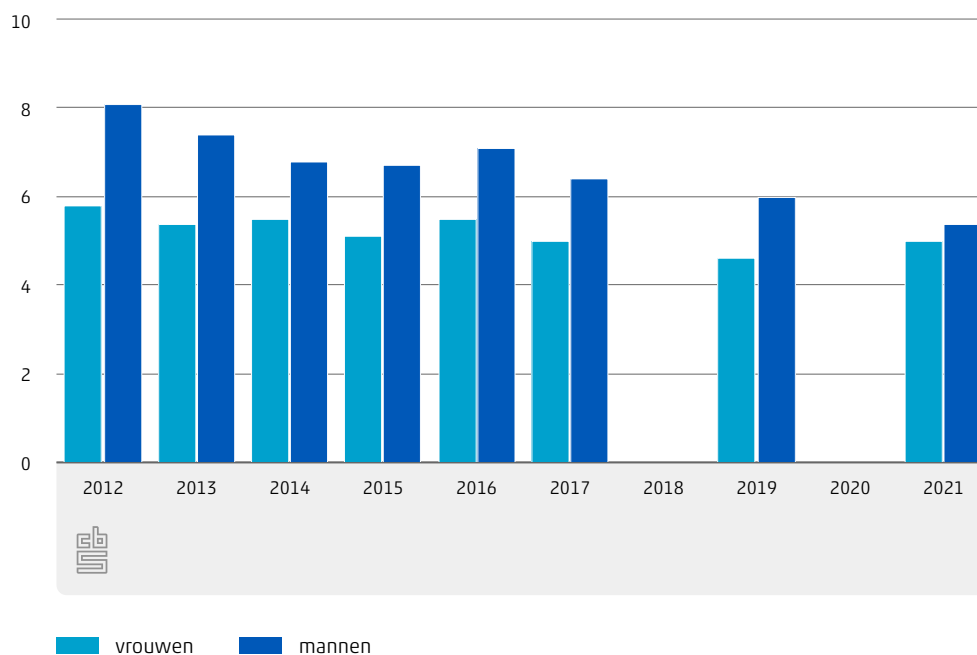
In 2021 gaven volgens de [Veiligheidsmonitor](#) (zie Bronnen) bijna 366 duizend vrouwen van 15 jaar of ouder aan in de voorgaande twaalf maanden slachtoffer te zijn geweest van een of meer geweldsdelicten. Dat zijn er wat minder dan het aantal mannen dat slachtoffer werd (388 duizend). Onder geweldsdelicten vallen mishandeling, bedreiging en seksueel geweld.

Sinds 2012 is het slachtofferschap van geweld bij zowel vrouwen als mannen afgenomen. Bij mannen is de daling het sterkst: waar in 2012 nog 8 procent slachtoffer werd van een geweldsdelict ligt dit percentage in 2021 op 5 procent. Bij vrouwen is de daling tot 2019 minder sterk dan bij mannen, van 6 naar 5 procent. Tussen 2019 en 2021 is het aandeel vrouwen dat slachtoffer werd van een geweldsdelict licht gestegen (0,4 procentpunt).

Van de verschillende soorten geweldsdelicten komt bedreiging bij zowel vrouwen als mannen het meest voor, maar mannen zijn vaker slachtoffer dan vrouwen (5 tegen 3 procent in 2021). Mannen zijn ook vaker dan vrouwen slachtoffer van mishandeling (zie [m/v-stat](#)). Vrouwen zijn juist vaker slachtoffer van een seksueel delict: 2 procent (142 duizend vrouwen) in 2021, tegen 0,3 procent van de mannen (21 duizend). Bij seksuele delicten gaat het voornamelijk om het maken van seksueel kwetsende opmerkingen (intimidatie) of het ongewenst aanraken en zoenen (fysiek geweld) (CBS, 2020a).

### 6.1.1 Slachtoffers geweld<sup>1)</sup>

% van 15 jaar of ouder



<sup>1)</sup> De Veiligheidsmonitor is sinds 2017 een tweejaarlijkse enquête. In 2021 is de onderzoekopzet gewijzigd. Cijfers over 2012-2019 zijn met omrekenfactoren vergelijkbaar gemaakt met 2021-cijfers.

### Meer vrouwen slachtoffer van seksuele intimidatie

In 2020 gaf 11 procent van de vrouwen van 16 jaar of ouder aan in de afgelopen twaalf maanden weleens op een seksuele manier geïntimideerd te zijn (bijna 760 duizend vrouwen). Onder mannen ligt dit aandeel lager, op 3 procent (CBS, 2020a). Bij seksuele intimidatie is er geen sprake van lichamelijk contact met de pleger, maar is de pleger wel fysiek aanwezig. In de meeste gevallen werden vrouwen slachtoffer van seksueel kwetsende opmerkingen of grapjes of werden vrouwelijke slachtoffers aangestaard met een wellustige blik (beide 6 procent). Onder jonge vrouwen is het aandeel slachtoffers van seksuele intimidatie het grootst. Bij 16- tot 18-jarige vrouwen was het 22 procent in 2020, bij 18- tot 24-jarigen 33 procent.

### Aandeel geweldsslachtoffers het laagst onder oudere vrouwen

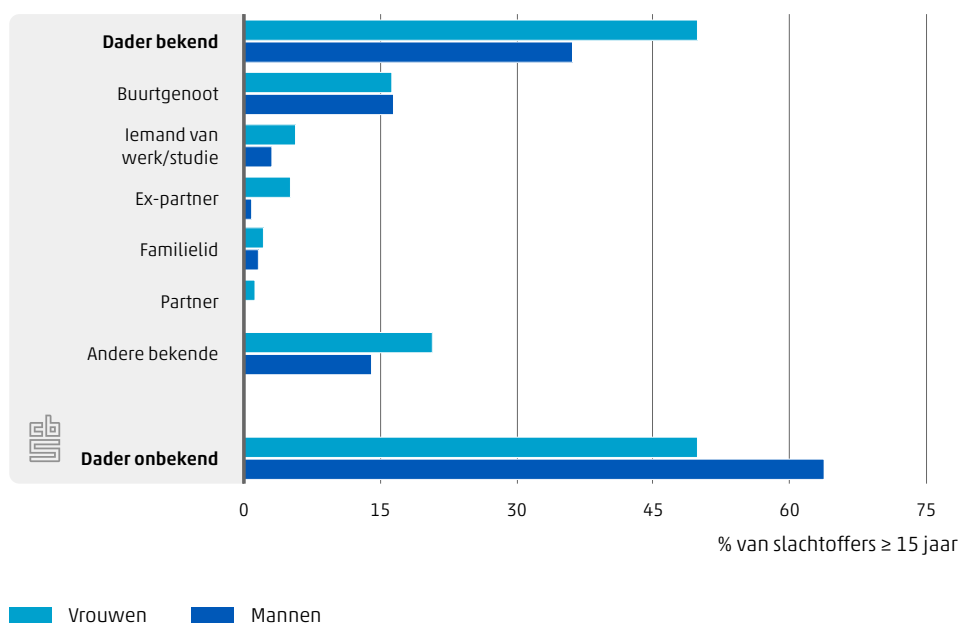
Slachtofferschap van geweld hangt samen met leeftijd. Bij mensen van 65 jaar of ouder is het percentage dat te maken krijgt met een geweldsdelict het laagst (zie [m/v-stat](#)). In deze leeftijdsgroep krijgen mannen met 2 procent vaker met geweld te maken dan vrouwen (1,5 procent). Dat komt neer op ruim 38 duizend mannen en bijna 28 duizend vrouwen. Het hoogst is het percentage slachtoffers onder 15- tot 25-jarigen. In die leeftijdsgroep zijn juist vrouwen vaker slachtoffer dan mannen (11 tegen 8 procent).

Migranten zijn in 2021 het minst vaak slachtoffer geworden van een geweldsdelict (4 procent). Bij de tweede generatie (in Nederland geboren met één of twee in het buitenland geboren ouders) is het aandeel slachtoffers van geweldsdelicten het hoogst (6 procent). Tot de tweede generatie behoren relatief veel jongeren. Mensen met een Nederlandse herkomst nemen met 5 procent geweldsslachtoffers een tussenpositie in. Binnen de herkomstgroepen is er geen verschil tussen mannen en vrouwen.

## Helft geweld tegen vrouwen door bekende

Bij de helft van alle geweldsdelicten tegen vrouwen is de dader een bekende van het slachtoffer. Bij mannelijke slachtoffers is dat met 36 procent minder vaak het geval. Het aandeel misdrijven met een bekende als dader verschilt per soort geweldsdelict. Bij mishandeling van vrouwen is de dader in bijna 7 op de 10 gevallen een bekende, bij seksuele delicten in ruim 4 op de 10 gevallen en bij bedreiging is de dader in de helft van de gevallen een bekende van de vrouw. Bij zowel vrouwen als mannen is de dader meestal een buurtgenoot. Een vergelijkbaar deel van de slachtoffers zegt dat een andere, niet nader genoemde bekende de dader is, vrouwen vaker dan mannen.

### 6.1.2 Dader<sup>1)</sup> geweldsdelict, 2021

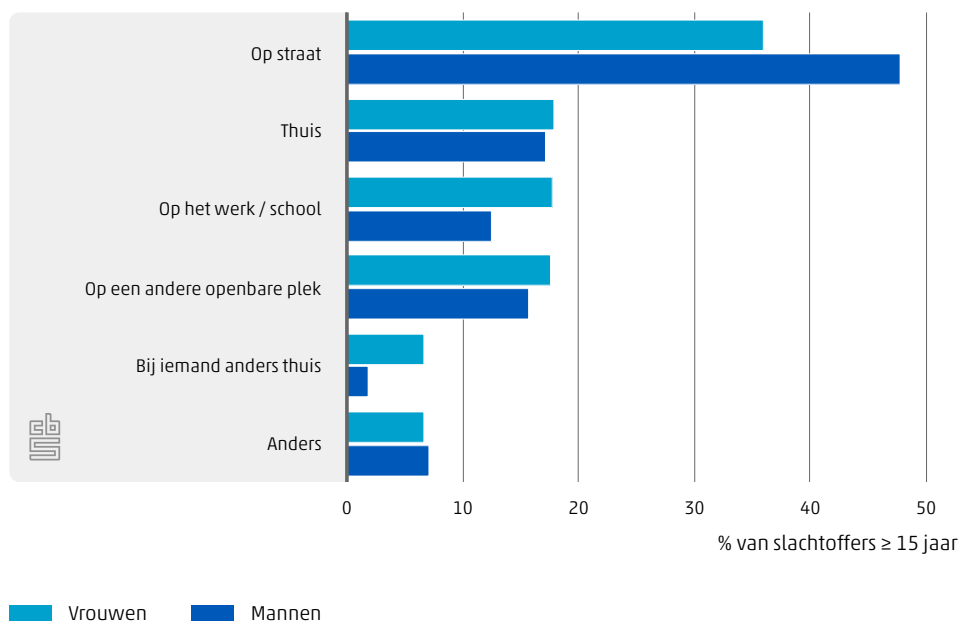


<sup>1)</sup> Meerdere antwoorden mogelijk.

## Geweldsdelicten gebeuren het vaakst op straat

Zowel mannen als vrouwen worden het vaakst op straat geconfronteerd met geweld. Bij 36 procent van de vrouwen van 15 jaar of ouder die slachtoffer werden van een geweldsdelict vond het delict op straat plaats. Bij mannen is dat bijna de helft (48 procent). Waar mannen vaker slachtoffer zijn van geweld op straat, zijn vrouwen vaker slachtoffer bij iemand anders thuis, op het werk of op school. Slachtofferschap van geweld thuis en op andere openbare plekken zoals een uitgaansgelegenheid of in een winkel, komt bij mannen en vrouwen vrijwel even vaak voor.

### 6.1.3 Locatie<sup>1)</sup> geweldsdelict, 2021



<sup>1)</sup> Meerdere antwoorden mogelijk.

## Mishandeling bij vrouwen vaker dan bij mannen in de thuissituatie

Niet alle soorten geweldsdelicten komen bij mannen en vrouwen even vaak voor in de thuissituatie. Terwijl een vergelijkbaar aandeel vrouwen en mannen thuis bedreigd werd, is het aandeel dat thuis mishandeld werd groter bij vrouwen dan bij mannen, namelijk 27 tegen 17 procent. Vrouwelijke slachtoffers van mishandeling in de thuissituatie geven dan ook relatief vaak aan dat de dader iemand uit de huiselijke kring (een (ex-)partner, een familielid) of een buurtgenoot is.

## Vrouwen vaker slachtoffer van huiselijk geweld

In de Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Geweld (CBS, 2020a) geven vrouwen vaker dan mannen aan dat zij in de twaalf maanden voor het onderzoek slachtoffer zijn geweest van een of meerdere vormen van huiselijk geweld: 9 procent van de vrouwen en 7 procent van de mannen. Het gaat daarbij om fysiek of seksueel geweld of dwingende controle in huiselijke kring, of om stalking door een ex-partner. Huiselijk geweld wordt het vaakst door een partner of ex-partner gepleegd.

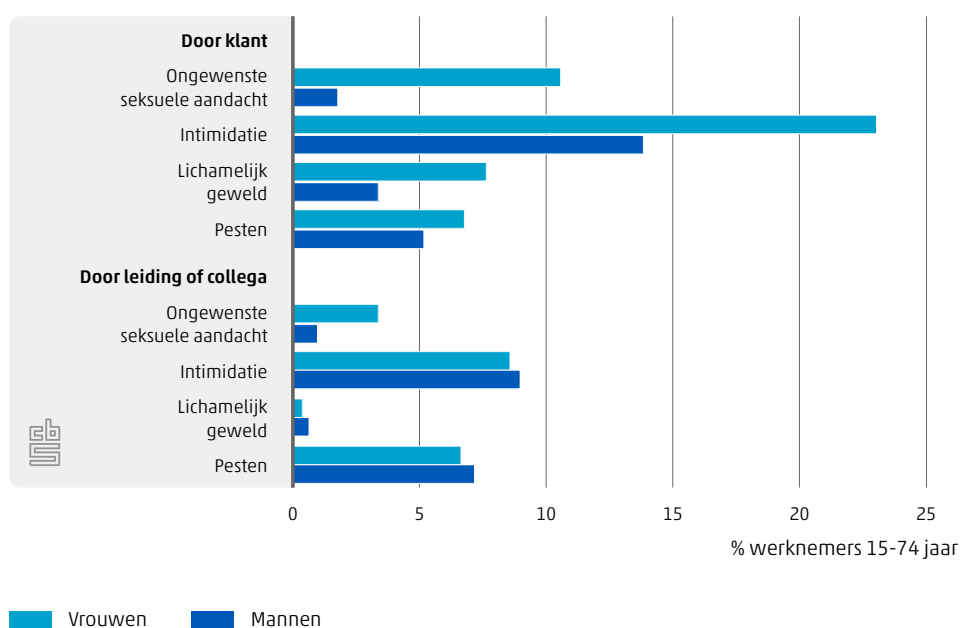
## Vrouwen vaker te maken met ongewenst gedrag op het werk

Vrouwelijke werknemers melden vaker dan mannelijke werknemers dat ze op het werk te maken hebben met ongewenst gedrag door bijvoorbeeld klanten, patiënten, leerlingen of passagiers en dergelijke. Dat blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO en CBS (2022). Het verschil is vooral groot bij ongewenste seksuele aandacht. Vrouwen hebben hier met 10,6 procent in 2021 bijna 6 keer zo vaak last van als mannen.

Bovendien zijn meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers slachtoffer van intimidatie (23,1 tegen 13,9 procent), lichamelijk geweld (7,7 tegen 3,4 procent) en pesten (6,8 tegen 5,2 procent). Dit hangt ermee samen dat vrouwen vaker werken in beroepen met veel externe contacten, zoals verzorgenden, verpleegkundigen, apothekersassistenten, maatschappelijk werkers en artsen (zie ook Pleijers, 2020; CBS, 2019). Ook vrouwelijke zelfstandig ondernemers melden in 2021 vaker dan mannen last te hebben van ongewenste seksuele aandacht en intimidatie, terwijl mannelijke ondernemers iets vaker last hebben van lichamelijk geweld en pestgedrag (zie ook [StatLine](#)).

Intimidatie, lichamelijk geweld en pestgedrag door leidinggevenden en/of collega's komen bij mannelijke werknemers wat meer voor dan bij vrouwelijke werknemers. Het aandeel dat ongewenste seksuele aandacht rapporteert, is echter ook hier bij vrouwen beduidend groter dan bij mannen.

#### 6.1.4 Ongewenst gedrag op het werk, 2021



Bron: CBS, TNO (NEA)

### Minder vaak ongewenst gedrag op het werk in 2021

Het aandeel werknemers dat last heeft van ongewenst gedrag op het werk is in 2021 lager dan in 2019. Deze afname was bij vrouwen sterker dan bij mannen. Zo meldde in 2019 nog 29 procent van de vrouwen dat zij last hadden van intimidatie door externen, tegenover 23 procent in 2021. Intimidatie door leiding en collega's werd in 2019 door 13 procent van de vrouwen gemeld, tegenover 9 procent in 2021. Ook ongewenste seksuele aandacht, lichamelijk geweld en pesten, door zowel externen als leiding of collega's, werden in 2021 door een iets kleinere groep vrouwen gemeld dan in 2019. Na 2019 is de mate waarin vrouwen en mannen thuiswerken toegenomen (CBS, 2020b) en komen werknemers minder frequent in direct contact met externen, leiding of collega's.

## Vrouwen vaker online gestalkt dan mannen, bij online pesten geen verschil

Vrouwen hebben vaker met online stalking te maken dan mannen. Vooral jongere vrouwen (beneden de 45 jaar) worden vaker gestalkt dan mannen van die leeftijd. In 2021 werden bijna 42 duizend jonge vrouwen en 19 duizend jonge mannen gestalkt. Vrouwen en mannen worden ongeveer even vaak online gepest: allebei circa 1 procent in de afgelopen twaalf maanden (Kloosterman en Akkermans, 2022).

Van de vrouwelijke slachtoffers van pesten gaf bijna twee derde (62 procent) in 2021 aan emotionele of psychische problemen te hebben (gehad) als gevolg van de pesterijen, tegen ruim de helft (53 procent) van de mannen. Ook bij stalken is de emotionele of psychische impact op vrouwen groter dan op mannen (48 tegen 38 procent).

---

## Meeste verdachten van geweldsmisdrijven zijn mannen

**In 2021 werden ruim 34 duizend personen verdacht van een geweldsmisdrijf (zie [StatLine](#)). Een persoon wordt door de politie als verdachte van een misdrijf geregistreerd als er een redelijk vermoeden van schuld aan het misdrijf bestaat. Onder geweldsmisdrijven vallen mishandeling (meest voorkomend), bedreiging en stalking, en seksuele misdrijven (minst voorkomend). Veel meer mannen dan vrouwen waren verdachte van een geweldsmisdrijf: 88 procent was een man en 12 procent een vrouw. Bij mishandeling was 13 procent van de verdachten een vrouw, bij bedreiging en stalking was dat 9 procent en bij seksuele misdrijven 3 procent.**

---

## Bijna 6 op de 10 vermoorde vrouwen door (ex-)partner omgebracht

In 2021 kwamen 38 vrouwen en 88 mannen om door moord of doodslag (zie [StatLine](#)). In de periode 2017–2021 was bij bijna 6 op de 10 vermoorde vrouwen de vermoedelijke dader de partner of ex-partner (CBS, 2022a). Huiselijke omstandigheden, zoals een echtelijke ruzie, zijn het meest voorkomende motief om vrouwen van het leven te beroven (CBS, 2021). In bijna 2 op de 10 gevallen was de vermoedelijke dader een ouder of een ander familielid. De vermoorde vrouwen werden veelal in hun eigen woning met een steekwapen, door wurging of door ander fysiek geweld omgebracht (CBS, 2022a).

Bij mannen was de vermoedelijke dader in de periode 2017–2021 het vaakst een kennis of vriend (30 procent). In 17 procent van de gevallen was de dader onbekend. Bij 14 procent ging het om een afrekening in het criminele circuit en bij 5 procent was de dader de partner of ex-partner. Drie kwart van de mannen werd omgebracht met een steek- of vuurwapen.

Het aantal gevallen van moord en doodslag is sinds het begin van deze eeuw gehalveerd. Bij mannen was de afname sterker dan bij vrouwen. Sinds 2018 is het aantal slachtoffers van moord of doodslag stabiel, maar in 2021 werden meer mannen vermoord ten opzichte van 2020 (88 tegenover 77). Het aantal vrouwelijke slachtoffers was juist wat lager (38 tegenover 44).

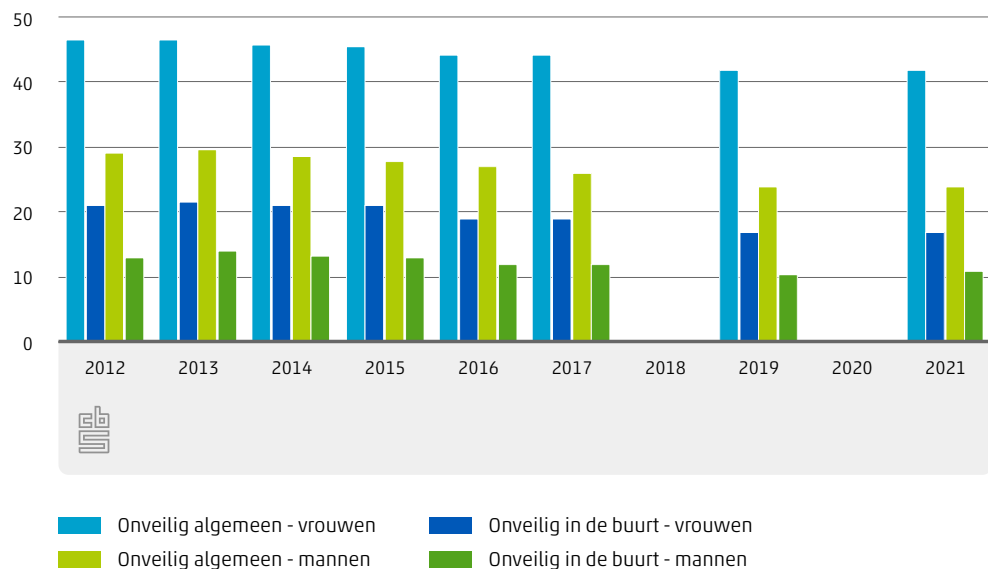
## 6.2 Hoe veilig voelen vrouwen zich?

### Vrouwen voelen zich vaker onveilig dan mannen, ook in de eigen buurt

Een derde van de Nederlanders van 15 jaar of ouder gaf in 2021 aan zich weleens onveilig te voelen, zo blijkt uit de Veiligheidsmonitor (CBS, 2022b). Dit aandeel is tussen 2012 en 2021 afgenomen. Vrouwen voelen zich duidelijk vaker weleens onveilig dan mannen, met 42 tegen 24 procent. Dit zijn respectievelijk bijna 3,1 miljoen vrouwen en 1,7 miljoen mannen. Dit man-vrouw-verschil geldt voor alle leeftijdsgroepen (zie [m/v-stat](#)). De onveiligheidsgevoelens zijn het grootst onder jonge vrouwen. Van de 15- tot 25-jarige vrouwen voelt 59 procent zich weleens onveilig, van de 25- tot 45-jarigen is dit 48 procent.

#### 6.2.1 Onveiligheidsgevoelens<sup>1)</sup>

% weleens (van 15 jaar of ouder)



<sup>1)</sup> De Veiligheidsmonitor is sinds 2017 een tweejaarlijkse enquête. In 2021 is de onderzoeksopzet gewijzigd. Cijfers over 2012-2019 zijn met omrekenfactoren vergelijkbaar gemaakt met 2021-cijfers.

Vrouwen zeggen vaker dan mannen zich weleens onveilig te voelen in de eigen buurt: 17 tegen 11 procent. Ook het percentage dat zich 's avonds op straat in de eigen buurt en 's avonds alleen thuis vaak onveilig voelt is groter bij vrouwen dan bij mannen.

### Vrouwen iets vaker bang slachtoffer te worden van criminaliteit

Bijna 3 procent van de vrouwen en 2 procent van de mannen is vaak bang om slachtoffer te worden van criminaliteit in de eigen buurt. Het percentage dat denkt dat de kans (heel) groot is om slachtoffer te worden van mishandeling of van beroving op straat verschilt niet tussen vrouwen en mannen. Vrouwen denken wel vaker dan mannen dat de kans (heel) groot is om slachtoffer te worden van woninginbraak, zakkenrollerij en oplichting via internet (zie [m/v-](#)

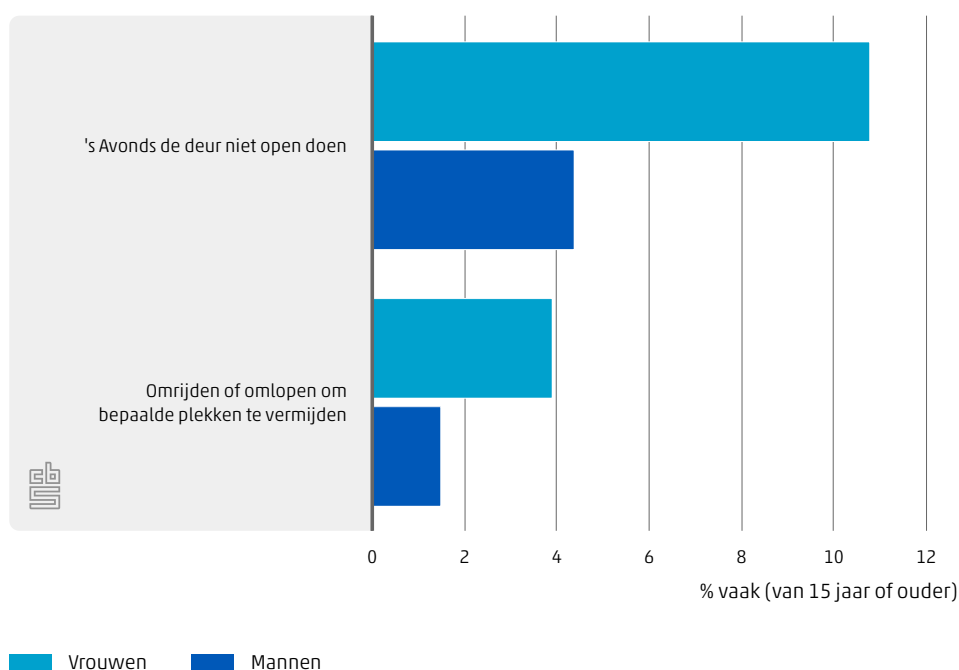


stat). Bij zowel mannen als vrouwen zijn het vooral 65-plussers die de kans om slachtoffer te worden van oplichting via internet (heel) groot vinden (20 procent).

## Vrouwen vertonen vaker vermijdingsgedrag

Meer vrouwen dan mannen doen 's avonds uit veiligheidsoverwegingen vaak de deur niet open (11 tegen 4 procent). Het zijn vooral vrouwen van 15 tot 25 jaar en van 65 jaar of ouder die 's avonds de deur vaak niet open doen (zie m/v-stat), respectievelijk gaat het om 274 en 104 duizend vrouwen. Ruim 4 procent van de vrouwen rijdt of loopt vaak om in de eigen buurt om bepaalde plekken te vermijden, tegen minder dan 2 procent van de mannen.

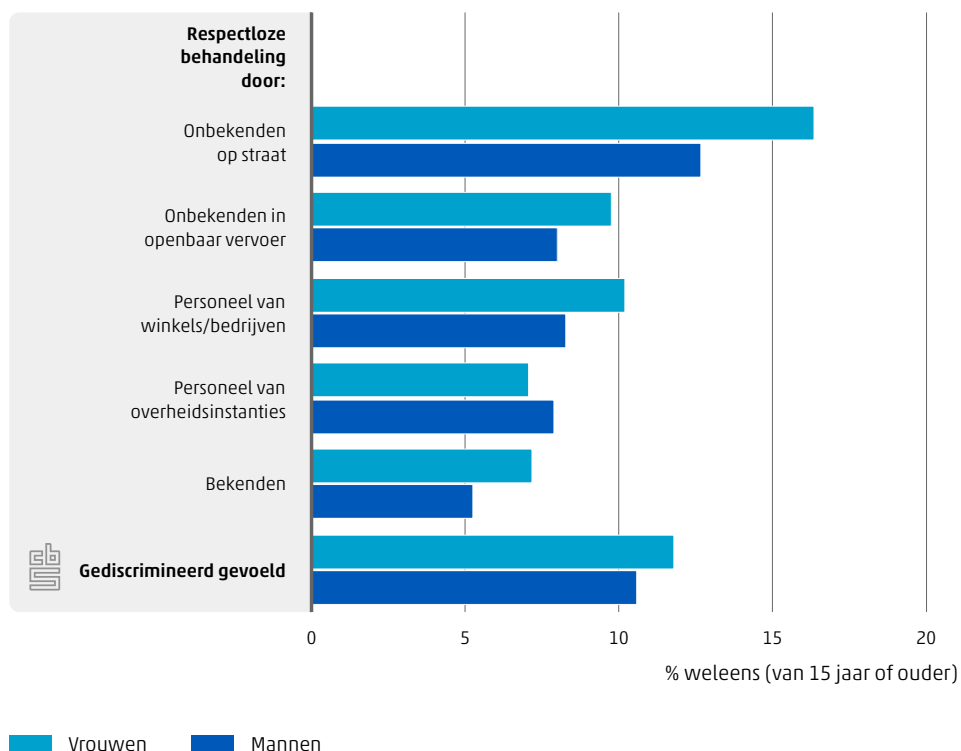
### 6.2.2 Vermijdingsgedrag, 2021



## Vrouwen zeggen vaker respectloos behandeld te worden dan mannen

Van de vrouwen zegt 7 procent weleens respectloos behandeld te worden door bekenden zoals de partner, familieleden of vrienden. Van de mannen geeft 5 procent dit aan. Het gaat dan om gedrag dat naar eigen inschatting de grenzen van goed fatsoen overschrijdt. Vrouwen zeggen ook vaker dan mannen weleens respectloos te worden behandeld door onbekenden op straat, door onbekenden in het openbaar vervoer en door personeel van winkels en bedrijven. Mannen, daarentegen, zeggen iets vaker dan vrouwen weleens respectloos behandeld te worden door personeel van overheidsinstanties.

### 6.2.3 Respectloze behandeling en discriminatie, 2021



### Twee op de drie jonge vrouwen lastiggevallen op straat

Van de vrouwen van 12 tot 25 jaar zegt 67 procent in 2021 het afgelopen jaar weleens te zijn lastiggevallen op straat. Ze zijn nagefloten of nageroepen, en soms ook achternagelopen. Nafluiten ervaren vrouwen als minst bedreigend, achternalopen als meest bedreigend. Mannen hebben met 34 procent minder dan vrouwen te maken met straatintimidatie (Reep, Akkermans en Kloosterman, 2022).

### Vrouwen voelen zich iets vaker gediscrimineerd dan mannen

Met 12 tegen 11 procent geven vrouwen iets vaker dan mannen aan zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld (Akkermans en Kloosterman, 2022). Vooral vrouwen jonger dan 45 jaar ervaren vaak discriminatie. De meest genoemde discriminatiegrond voor zowel vrouwen als mannen is ras of huidskleur. Discriminatie op grond van geslacht of leeftijd wordt door vrouwen vaker genoemd dan door mannen.

Als het gaat om de manier van discriminatie geven beide seksen het vaakst aan dat de discriminatie zich uit in ongelijke behandeling, benadeeld worden of het voortrekken van bepaalde groepen. Vrouwen krijgen vaker dan mannen te maken met discriminerende opmerkingen of roddels, en minder dan mannen met bedreiging, geweld, agressief gedrag, vernielingen of beschadigingen van eigendommen.

## Vrouwen ervaren gedrag iets sneller als seksueel grensoverschrijdend

Seksuele omgangsvormen zijn in de afgelopen jaren in toenemende mate onderwerp van maatschappelijk debat. Het aandeel vrouwen dat vindt dat de samenleving te lang heeft weggekeken van seksuele intimidatie van vrouwen is ten opzichte van 2020 gestegen, zo blijkt uit het onderzoek Emancipatieopinions (zie Bronnen). In 2022 waren bijna 8 van de 10 vrouwen het met deze stelling eens, tegenover 7 van de 10 in 2020. Bij mannen was het aandeel in beide jaren met ongeveer 65 procent kleiner dan bij vrouwen. Over het algemeen zijn er voor vrouwen en mannen duidelijke grenzen in seksuele omgang: slechts weinigen vinden dat de man op seksueel gebied initiatief hoort te nemen. De ruime meerderheid vindt 'nee is nee' en is het eens met de stelling dat het goed is dat vrouwen het niet pikken als mannen ongevraagde seksuele opmerkingen maken. Vrouwen vinden dat echter wel vaker dan mannen.

Minder eenduidig is het antwoord op de vraag of mannen hun seksuele zin vaak doordrijven en of het voor mannen tegenwoordig niet meer te begrijpen is wat er wel en niet mag in de omgang met vrouwen. Onder zowel mannen als vrouwen zijn 4 tot 5 van de 10 het hiermee eens. Dat geldt ook voor de stelling dat een vrouw die zich uitdagend kleedt seksuele opmerkingen kan verwachten en dat een mannelijke leidinggevende best wel eens zijn hand op de schouder van een vrouwelijke medewerker mag leggen. Een minderheid denkt dat melden van seksueel overschrijdend gedrag nadelig is voor je werk. Wel vinden mannen dat vaker dan vrouwen. Bijna 4 van de 10 mannen zijn van mening dat vrouwen gedrag van mannen te snel opvatten als seksuele intimidatie. Daarmee zijn minder vrouwen het eens (3 van de 10).

### 6.2.4 Opvattingen over seksuele omgangsvormen en seksuele intimidatie onder bevolking van 16 jaar of ouder, 2022

	Vrouw	Man
	% (helemaal) eens	
Als een vrouw 'nee' zegt tegen seksuele toenadering, bedoelt ze ook 'nee'	95	90
Het is goed dat vrouwen het niet pikken als mannen ongevraagd seksuele opmerkingen maken	87	84
De samenleving heeft te lang weggekeken van de seksuele intimidatie van vrouwen	78	66
Jongens en mannen drijven vaak hun zin door in seksuele relaties	44	46
Het is voor mannen tegenwoordig niet te begrijpen wat wel en niet mag in de omgang met vrouwen	40	40
Vrouwen vatten gedrag van mannen te snel op als seksuele intimidatie	30	37
Als een man op straat naar een vrouw fluit is dat voor haar een compliment	17	18
Op seksueel gebied hoort een man het initiatief te nemen	5	4
Het melden van seksueel grensoverschrijdend gedrag is nadelig voor je baan	31	35
Een vrouw die zich uitdagend kleedt, kan seksuele opmerkingen verwachten	38	40
Een mannelijke leidinggevende mag best wel eens zijn hand op de schouder van een vrouwelijke medewerker leggen	40	37

Significante verschillen tussen vrouwen en mannen ( $p < 0,05$ ) zijn **vetgedrukt**.

## Vrouwen en mannen hebben andere opvattingen over huiselijk geweld

De meningen van vrouwen en mannen over huiselijk geweld wijken meer van elkaar af dan die over seksuele omgangsvormen en seksuele intimidatie. Meer mannen (8 procent) dan vrouwen (3 procent) vinden dat mensen die zeggen mishandeld te zijn door hun partner of

ex-partner vaak overdrijven. Daarnaast is 11 procent van de mannen van mening dat de politie zich terughoudend op moet stellen bij geweld in de privésfeer, tegenover 6 procent van de vrouwen. De meeste vrouwen zijn van mening dat de man het huis zou moeten verlaten als hij zijn vrouw mishandelt (91 procent), en dat het beter is als het slachtoffer de relatie verbreekt als er geweld heeft plaatsgevonden (68 procent). Hier zijn minder mannen het mee eens. Ook het begrip voor een man die zijn vrouw terugslaat als zijn vrouw begint met slaan is met 34 procent groter onder mannen dan onder vrouwen (28 procent).

### 6.2.5 Opvattingen over huiselijk geweld tegen vrouwen onder bevolking van 16 jaar of ouder, 2022

	Vrouw	Man
	% (helemaal) eens	
Wanneer een man zijn vrouw mishandelt, zou hij het huis moeten verlaten en niet de vrouw	91	85
Het is beter als het slachtoffer meteen de relatie verbreekt als er geweld in de relatie heeft plaatsgevonden	68	63
Het is begrijpelijk dat een man terugslaat als zijn vrouw begint met slaan	28	34
Bij mishandeling van vrouwen geldt: waar twee vechten hebben twee schuld	6	13
Bij geweld in de privésfeer moet de politie zich terughoudend opstellen	6	11
Mensen die zeggen mishandeld te zijn door hun (ex-)partner overdrijven vaak	3	8

Significante verschillen tussen vrouwen en mannen ( $p < 0,05$ ) zijn **vetgedrukt**.

## 6.3 In het kort

### Geweld tegen vrouwen neemt af

Het percentage vrouwen dat slachtoffer werd van geweld was in 2021 kleiner dan negen jaar eerder, al nam het licht toe vergeleken met 2019. Bij de mannen is het percentage geweldsslachtoffers meer afgenomen en daalde dit verder na 2019. Mannen zijn vaker slachtoffer van bedreiging en mishandeling, vrouwen vaker van seksueel geweld. In 2021 kwamen 38 vrouwen door geweld om het leven. In bijna 6 op de 10 gevallen was de vermoedelijke dader de partner of ex-partner. Als het gaat om online criminaliteit hebben vrouwen vooral vaker met stalking te maken dan mannen.

### Vrouwen voelen zich minder veilig dan mannen

Vrouwen voelen zich over het algemeen onveilig dan mannen, ook in de eigen omgeving, zoals in de buurt en in het eigen huis als ze 's avonds alleen zijn. Vrouwen zeggen vaker dan mannen dat ze weleens respectloos worden behandeld door bekenden, door onbekenden op straat, door onbekenden in het openbaar vervoer, en door personeel van winkels en bedrijven. Een ruime meerderheid van de Nederlanders keurt seksueel grensoverschrijdend gedrag tegen vrouwen af; voor vrouwen is de grens eerder bereikt dan voor mannen.

## 6.4 Literatuur

Akkermans, M. en R. Kloosterman (2022). [Gediscrimineerd gevoeld?](#) Statistische trends, 4 juli.

CBS (2020a). [Prevalentiemonitor huiselijk geweld en seksueel geweld.](#)

CBS (2020b). [ICT'ers werken het vaakst vanuit huis tijdens coronacrisis.](#) CBS-nieuwsbericht, 12 augustus.

CBS (2021). [Minder moorden in 2020, wel meer jongeren vermoord.](#) CBS-nieuwsbericht, 27 september.

CBS (2022a). [Meer mannen vermoord in 2021.](#) CBS-nieuwsbericht, 28 september.

CBS (2022b). [Veiligheidsmonitor 2021.](#)

Kloosterman, R, en M. Akkermans (2022). [Pesten.](#) Statistische trends, 12 juli.

Pleijers, A. (2020). [Psychisch belastend werk naar beroep.](#) Statistische trends, 30 juni.

Reep, C., M.Akkermans en R.Kloosterman (2022). [Straatintimidatie van jongeren.](#) Statistische trends, 2 februari.

TNO/CBS (2022). [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 in Vogelvlucht.](#) Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

# 7 Gelijk in Europees perspectief?

In dit hoofdstuk wordt de man-vrouwgelijkheid in Nederland afgezet tegen die in andere lidstaten van de Europese Unie. In welke landen hebben relatief veel mannen en vrouwen betaald werk, en in welke weinig? Waar worden de langste werkweken gemaakt? Waar is het loonverschil het kleinst? Zijn er lidstaten met evenveel mannen als vrouwen in topposities? En in welke lidstaten verdelen vaders en moeders de zorgtaken het meest gelijk?

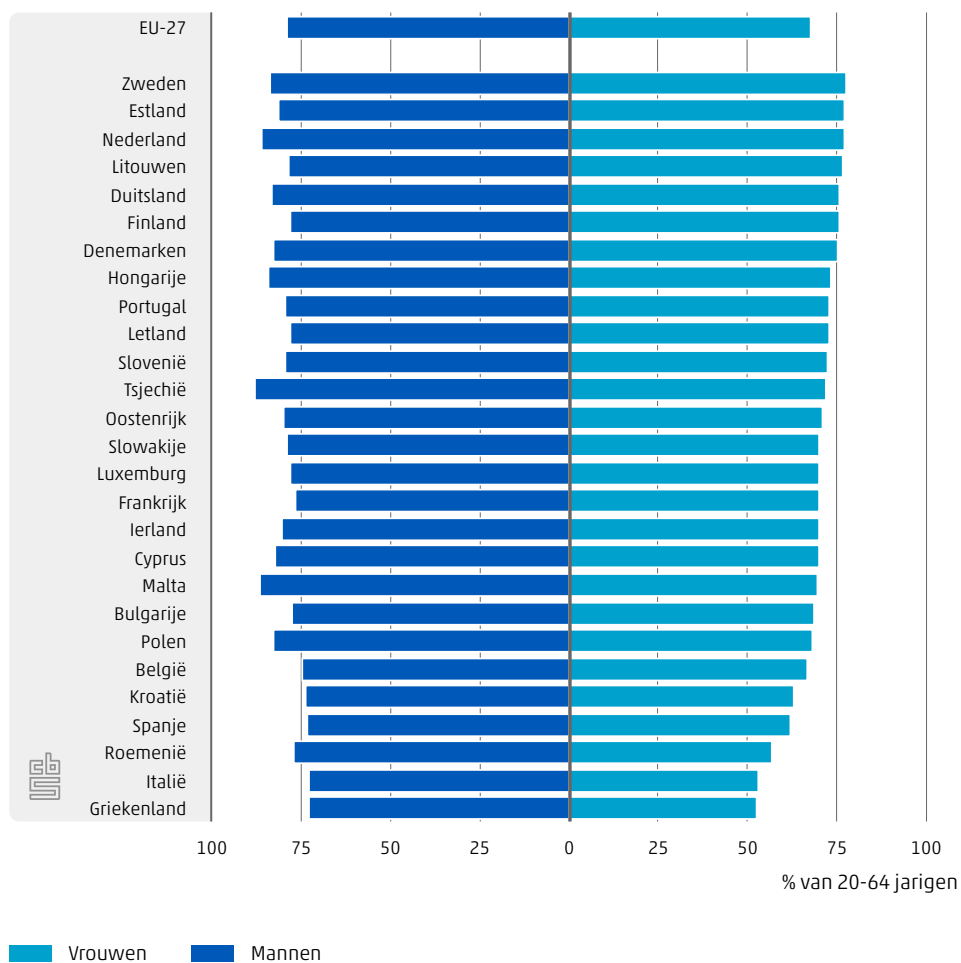
## 7.1 Langs de EU-meetlat

### Relatief veel Nederlandse vrouwen werken

Ruim 77 procent van de 20- tot 65-jarige vrouwen in Nederland heeft betaald werk in 2021. Gemiddeld in de Europese Unie is de nettoarbeidsparticipatie van vrouwen bijna 68 procent (Eurostat, 2022a). Nederlandse vrouwen nemen de derde plek in op de EU-ranglijst en staan vier plaatsen hoger dan twee jaar eerder (CBS/SCP, 2020). In 2019 bestond de top-7 uit precies dezelfde landen als in 2021, maar behalve koploper Zweden (78 procent) zijn ze allen van plaats gewisseld. De lidstaten in de top-7 van vrouwen ontlopen elkaar weinig, maar ze steken ver boven hekkensluiters Italië en Griekenland uit. In deze landen werkte iets meer dan de helft van de vrouwen.

De arbeidsdeelname van mannen verschilt minder tussen de lidstaten. In Tsjechië is het percentage met betaald werk het grootst, gevolgd door Malta. Daarna komen de Nederlandse mannen, die even hoog op de ranglijst staan als in 2019. Net als bij de vrouwen staan Griekse mannen onderaan de ranglijst met een arbeidsdeelname van ruim 72 procent. Jongeren van 15 tot 20 jaar, veelal scholieren en studenten, blijven hier buiten beschouwing. Daarmee is zoveel mogelijk aangesloten op de populatie in andere hoofdstukken (15- tot 65-jarigen exclusief onderwijsvolgenden).

### 7.1.1 Arbeidsdeelname in de EU, 2021

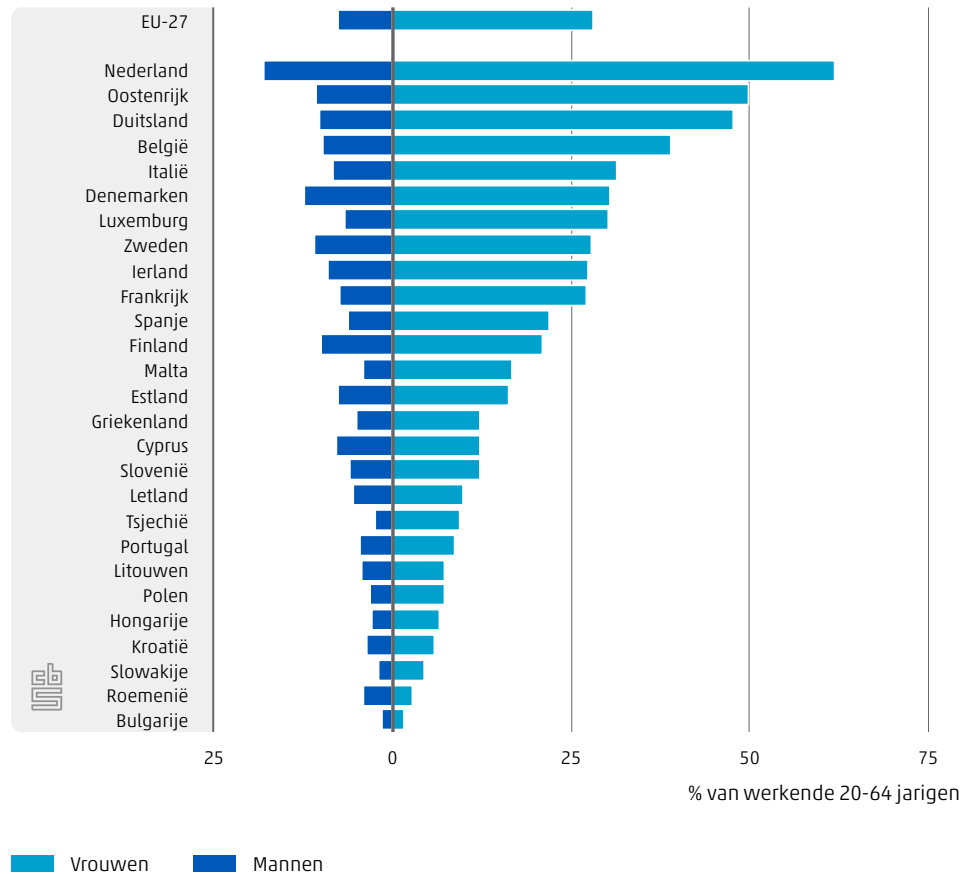


Bron: Eurostat

### Nederlandse mannen en vrouwen werken vaakst in deeltijd

Gemiddeld heeft 28 procent van de werkende vrouwen en 8 procent van de werkende mannen in de EU een deeltijdbaan (Eurostat, 2022b). Vrouwen en mannen in Nederland overtreffen alle andere lidstaten in deeltijdwerken. Bijna 18 procent van de mannen en 62 procent van de vrouwen van 20 tot 65 jaar werkt in deeltijd (zie ook hoofdstuk 3). In alle andere lidstaten heeft juist de meerderheid van de werkende vrouwen en mannen een voltijdbaan. In Oostenrijk en Duitsland, waar de arbeidsdeelname van vrouwen ook relatief hoog is, werkt net iets minder dan de helft in deeltijd. Onder Bulgaarse vrouwen en mannen komt een deeltijdbaan het minst voor.

## 7.1.2 Deeltijdwerken in de EU, 2021



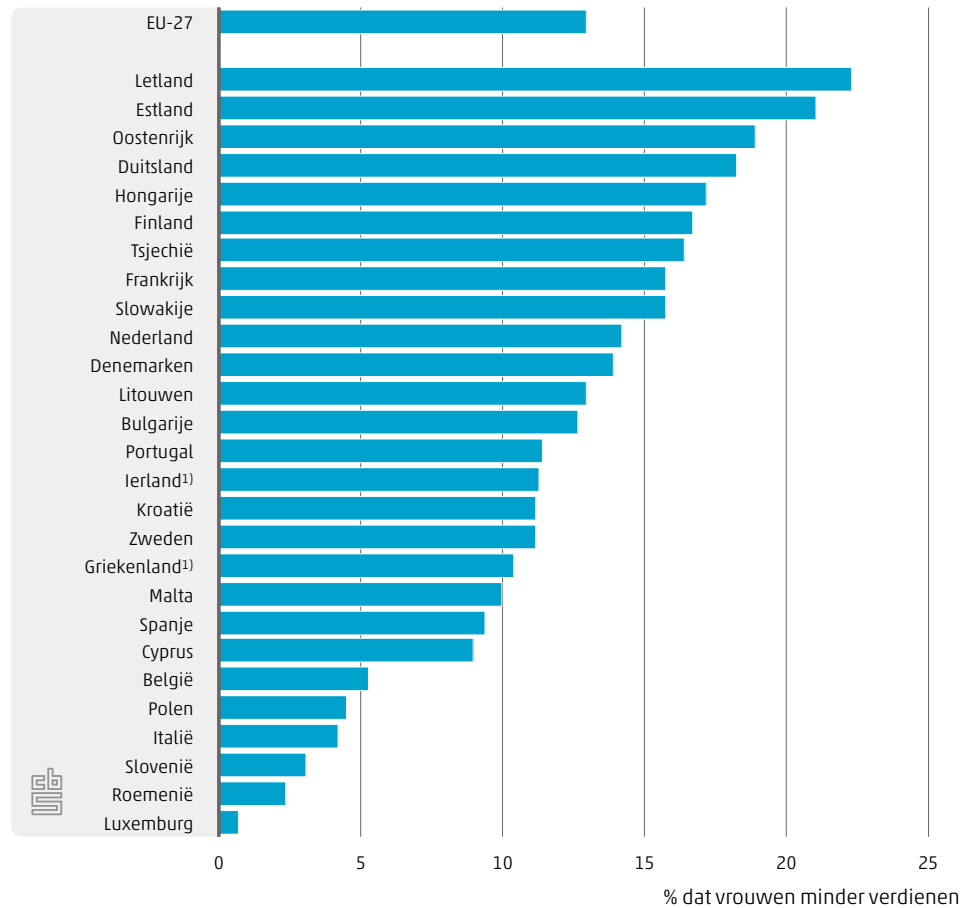
Bron: Eurostat

## Loonverschil tussen mannen en vrouwen in Nederland relatief groot

Het gemiddelde bruto-uurloon van mannen is in alle EU-lidstaten hoger dan van vrouwen (Eurostat, 2022c). In Letland is het verschil tussen werkende mannen en vrouwen met ruim 22 procent het grootst, gevolgd door Estland (21 procent). Nederland neemt met een loonverschil van ruim 14 procent de tiende plaats in. Dit loonverschil is door bronverschillen iets kleiner dan dat in paragraaf 4.1. Luxemburg heeft van alle lidstaten het kleinste loonverschil. Ook in Roemenië en Slovenië zijn de loonverschillen tussen mannen en vrouwen verhoudingsgewijs klein.



### 7.1.3 Loonverschil tussen vrouwen en mannen, 2020



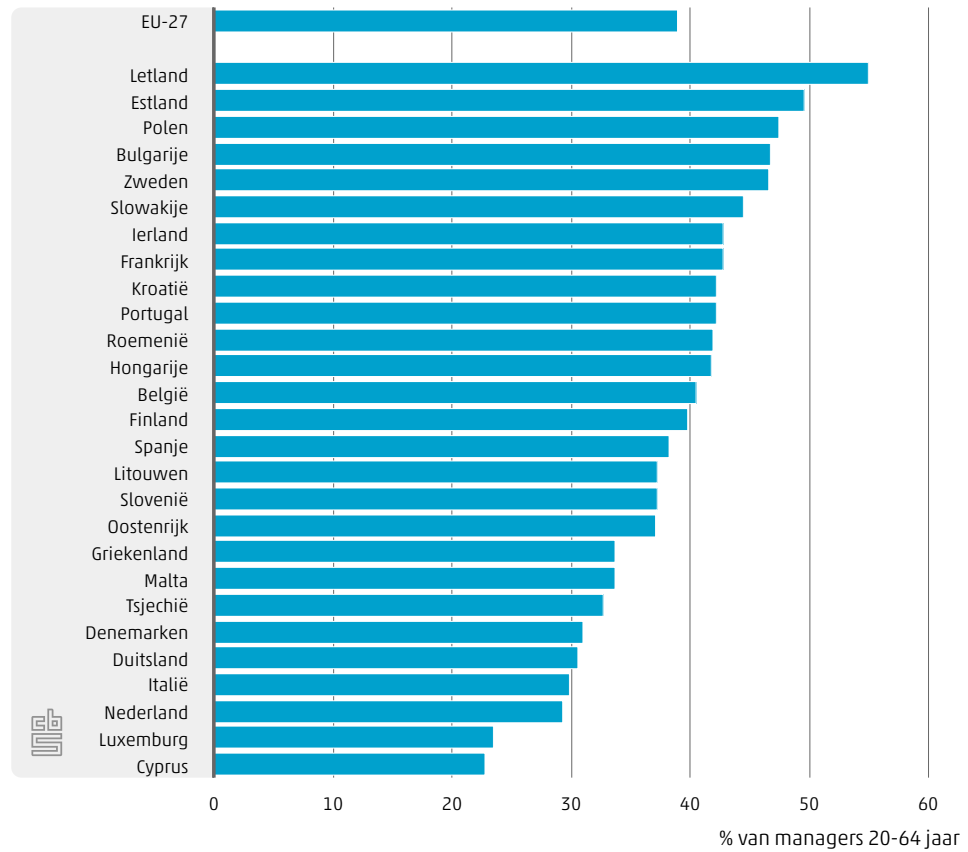
Bron: Eurostat

<sup>1)</sup> Cijfer betreft 2018.

### 3 van de 10 managers in Nederland is vrouw

Het aandeel vrouwelijke managers in Nederland is met bijna 30 procent een van de laagste van de EU. Alleen in Cyprus en Luxemburg is het minder. Het EU-gemiddelde bedraagt 39 procent. Letland steekt er bovendien met een meerderheid van 55 procent vrouwen onder de managers. Ook enkele andere Oost-Europese landen (Estland, Polen en Bulgarije) kennen een bovengemiddeld aandeel vrouwelijke managers (Eurostat, 2022d).

### 7.1.4 Vrouwelijke managers, 2021

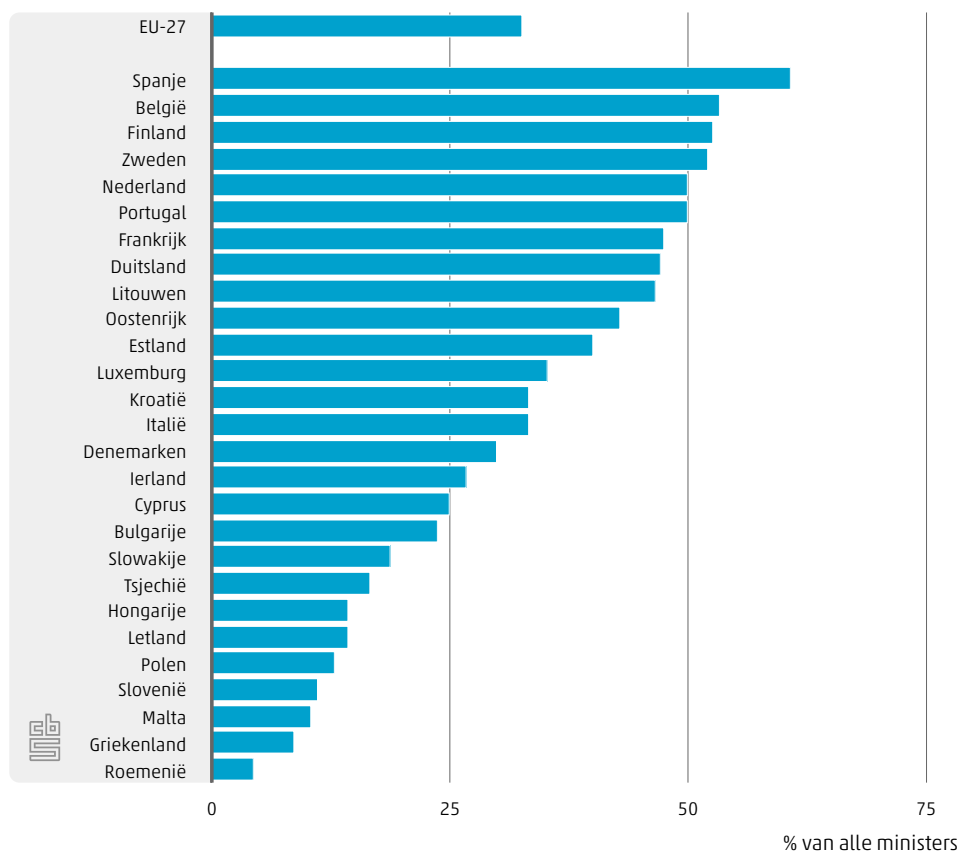


Bron: Eurostat

### Man-vrouwverdeling gelijk in regeringen van Nederland en Portugal

De vertegenwoordiging van vrouwen in de regeringen van de Europese lidstaten varieert sterk. In enkele landen is de meerderheid van de ministers vrouw, zoals in Spanje, België, Finland en Zweden. In Nederland en Portugal bestaat de helft van de regering uit vrouwen (zie ook paragraaf 3.5). Deze lidstaten nemen daarmee een gedeelde vijfde plaats in. Aan de andere kant van het spectrum staan Roemenië en Griekenland, waar vrouwen nog geen 10 procent van de ministers uitmaken (EIGE, 2022a).

### 7.1.5 Vrouwelijke ministers, tweede kwartaal 2022



Bron: EIGE

### Nederlandse mannen doen relatief vaak zorgtaken

In alle EU-lidstaten zorgen vrouwen vaker dan mannen voor het huishouden en voor de kinderen. Gemiddeld doet 78 procent van de volwassen vrouwen in de EU dagelijks huishoudelijke taken, tegenover 32 procent van de volwassen mannen. In Nederland is dat 81 tegen 47 procent, wat in verhouding een klein verschil is (zesde plaats). De grootste verschillen zijn er in Griekenland (85 tegen 16 procent) en Italië (81 tegen 20 procent). In Zweden is het man-vrouwverschil met 74 tegen 56 procent het kleinst (Eurostat, 2021).

In het zorgen voor kinderen lopen Europese mannen en vrouwen minder uiteen. Van alle vrouwen (25-49 jaar) met minderjarige kinderen zorgt 93 procent hier dagelijks voor, bij mannen is dat 69 procent. In Nederland is het verschil betrekkelijk klein: 98 procent van de vrouwen tegenover 83 procent van de mannen (zevende plaats). Bovendien doen alleen in Zweden en Portugal meer mannen zorgtaken dan in Nederland. Het man-vrouwverschil in zorgtaken is het kleinst in Zweden (6 procentpunt). De sekseverschillen in kindercare zijn het grootst in Griekenland en Malta, rond 40 procentpunt (Eurostat, 2021).

## In driekwart van de EU-landen voldoen vrouwen aan onderwijsdoelstelling

In alle lidstaten zijn vrouwen van 25 tot 35 jaar vaker hoogopgeleid dan mannen in die leeftijd. Gemiddeld in de EU was 47 procent van deze vrouwen hoogopgeleid in 2021, van de mannen 36 procent. Voor Nederland liggen die aandelen substantieel hoger: ruim 6 van de 10 jonge vrouwen en de helft van de jonge mannen is hoogopgeleid. Nederlandse vrouwen voldoen al tien jaar aan de nieuwe EU-2030-doelstelling (EC, 2021) van minstens 45 procent hoogopgeleiden onder 25- tot 35-jarigen. Nederlandse mannen behaalden dit doel in 2020. In twintig lidstaten voldeden vrouwen in 2021 aan de doelstelling, bij mannen waren dat er vijf. Litouwen had met 68 procent de meeste hoogopgeleide jonge vrouwen in 2021, Luxemburg had de meeste hoogopgeleide mannen (58 procent). In Roemenië waren vrouwen en mannen het minst vaak hoogopgeleid (Eurostat, 2022e).

## Bètastudie weinig in trek bij vrouwen in Nederland

Bètastudies (natuur- en wiskunde, informatica, techniek, industrie en bouwkunde) kunnen in Nederland traditioneel rekenen op een minderheid aan vrouwen, al is hun deelname wel gestegen in tien jaar tijd (zie ook paragraaf 2.1). Europees gezien is de deelname van Nederlandse vrouwen aan hoger onderwijs (bachelor of master) in bètastudies met 27 procent in 2020 laag (Eurostat, 2020f). Nederlandse vrouwen staan hiermee op de zesde plek van onderen. Hekkenluiters zijn België en Letland (beide 24 procent). In Zweden volgen vrouwen met 37 procent het vaakst een bètastudie. In alle EU-landen zijn vrouwen oververtegenwoordigd in opleidingen in de zorg en welzijn, met als koploper Estland (84 procent). Nederland neemt met driekwart vrouwen in zorgopleidingen de twaalfde plek in. In Bulgarije is het aandeel met 64 procent het kleinst.

## 7.2 (On)gelijkheid in één getal

### Nederland scoort in EU derde plek op man-vrouwgelijkheid

Op de Gender Equality Index 2022 (zie kader) die is gebaseerd op data uit 2020 heeft Zweden net als in voorgaande jaren de hoogste score (84), op afstand gevolgd door Denemarken (78) en Nederland (77). Ten opzichte van andere EU-landen scoort Nederland vooral hoog op tijdsbesteding (aan zorgtaken en sociale activiteiten), geld en gezondheid. De laagste scores hebben Griekenland, Roemenië en Hongarije (circa 54). Vergeleken met de vorige index (data uit 2019) is Nederland iets gestegen in score (was 76), maar niet in plaats. De gestegen indexscore heeft vooral te maken met de hogere score op het domein besluitvorming, en daarbinnen economische macht (vertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties).

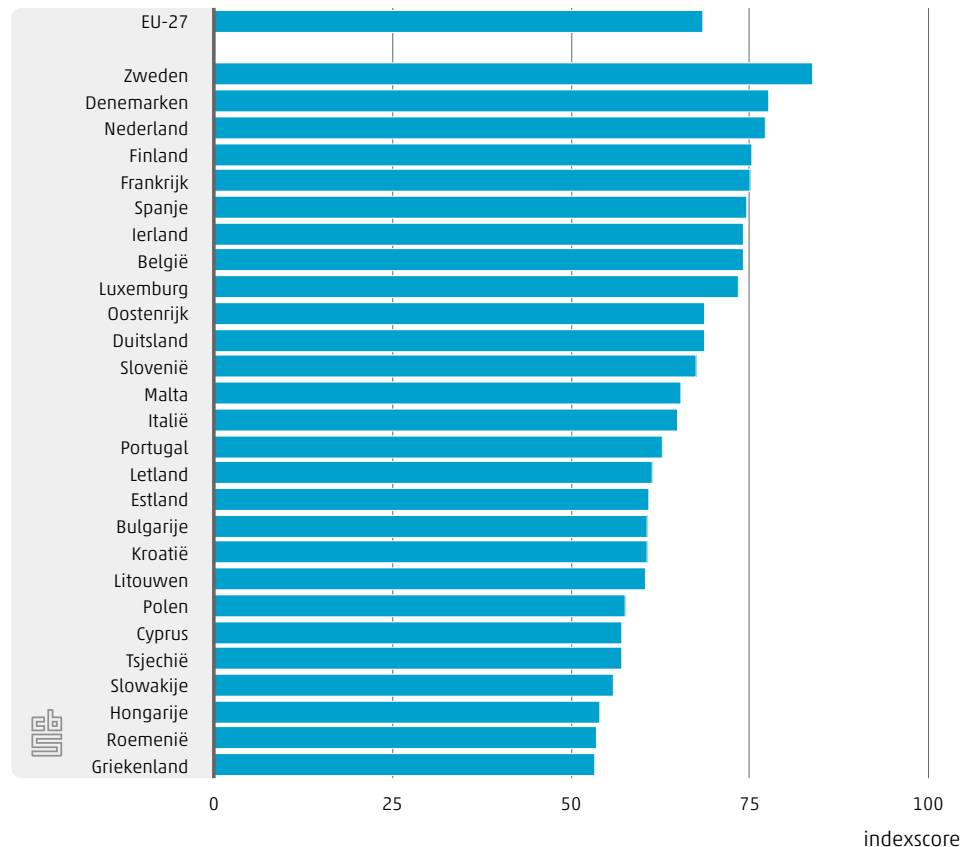
---

### Gender equality index

**De Gender Equality Index van het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) geeft voor de domeinen werk, geld (loon en inkomen), kennis, tijdsbesteding, besluitvormende posities en gezondheid de gelijkheid weer tussen vrouwen en mannen**

in de EU-lidstaten. Deze index kijkt niet alleen naar de verschillen (*gaps*) tussen vrouwen en mannen op deze domeinen, maar ook naar het niveau. De scores zijn zo berekend dat een waarde van 100 volledige gelijkheid tussen vrouwen en mannen aanduidt en een waarde van 0 volledige ongelijkheid. Eerst zijn voor de verschillende domeinen – die op hun beurt weer uit subdomeinen bestaan – de scores berekend. Daarna is op basis van de domeinscores de score op de totale index berekend voor de verschillende lidstaten (zie voor details over de berekening van de index: EIGE, 2022b).

### 7.2.1 Gender equality index, 2022



Bron: EIGE

Naast de Gender Equality Index van EIGE, bestaan er nog andere indices die gender(on)gelijkheid weergeven. De Gender Inequality Index (GII) en de Gender Development Index (GDI) van de Verenigde Naties (UN, 2021) richten zich op ongelijkheid op het gebied van onderwijs (kennis), arbeid, levensstandaard en gezondheid. Nederland neemt de vierde plaats in (van bijna 200 landen) op de Gender Inequality Index. In de Gender Development Index zit Nederland in de op een na hoogste van vijf groepen van landen. De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OECD, 2019) heeft de Social Institutions and Gender Index (SIGI) ontwikkeld, die discriminatie van vrouwen op maatschappelijk terrein meet. Ook daar behoort Nederland tot de landen met relatief weinig discriminatie. Een andere bekende index is de Global Gender Gap Index van het World Economic Forum (2021). Deze meet ongelijkheden in economische participatie, opleidingsniveau, gezondheid en politieke participatie. Nederland neemt op deze index de 31e plaats in van 156 landen. Tot slot is er de Glass Ceiling Index van het tijdschrift The

Economist (2022). Voor de 29 OECD-landen geeft deze index de positie van werkende vrouwen weer en de voorzieningen om arbeid en zorg te combineren. Volgens deze index staat Nederland op de 21e plaats.

## 7.3 In het kort

In vrijwel alle EU-lidstaten werken vrouwen minder vaak dan mannen, hebben ze een lager uurloon, vervullen ze minder vaak managementfuncties en doen ze vaker het onbetaalde werk. Wat betreft genderverschillen in arbeidsdeelname, opleidingsniveau, politieke macht en zorgtaken doet Nederland het goed vergeleken met andere Europese landen. Maar nergens werken vrouwen zo vaak parttime als in Nederland. En ook het loonverschil met mannen is relatief groot. Bovendien telt Nederland naar verhouding weinig vrouwelijke managers en doen weinig vrouwen een bètastudie. Nederland staat op de derde plek volgens de voor de EU gangbare Gender Equality Index die sekseverschillen op deze en andere gebieden, zoals gezondheid, samenneemt.

## 7.4 Literatuur

EC (2021). [Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond \(2021–2030\)](#). Brussel: Commissie van de Europese Gemeenschappen.

EIGE (2022a). [National governments: ministers by seniority and function of government](#). Geraadpleegd 1 september 2022.

EIGE (2022b). [Gender Equality Index 2022](#). Vilnius: European Institute for Gender Equality.

Eurostat (2021). [The life of women and men in Europe. 2021 interactive edition](#). Geraadpleegd 18 mei 2022.

Eurostat (2022a). [Employment and activity by sex and age – annual data](#). Geraadpleegd 17 mei 2022.

Eurostat (2022b). [Part-time employment and temporary contracts – annual data](#). Geraadpleegd 17 mei 2022.

Eurostat (2022c). [Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev.2 activity – structure of earnings survey methodology](#). Geraadpleegd 17 mei 2022.

Eurostat (2022d). [Employees by sex, age and occupation \(1 000\)](#). Geraadpleegd 1 september 2022.

Eurostat (2022e). [Tertiary educational attainment by sex](#). Geraadpleegd 25 mei 2022.

Eurostat (2022f). [Students enrolled in tertiary education by education level, programme orientation, sex and field of education](#). Geraadpleegd 18 mei 2022.

The Economist (2022). [The Economist's glass-ceiling index](#). Geraadpleegd 25 mei 2022.

OECD (2019). SIGI 2019 Global Report. Transforming Challenges into Opportunities. Parijs: Organisation for Economic Cooperation and Development.

UN (2021). [Human development reports. Gender Inequality Index \(GII\)](#). New York: United Nations. Geraadpleegd op 25 mei 2022.

World Economic Forum (2021). [The Global Gender Gap Report 2021](#). Davos: World Economic Forum. Geraadpleegd 25 mei 2022.

# Bronnen

## **Bevolkingsstatistiek**

[Bevolkingsstatistiek \(cbs.nl\)](#)

## **Emancipatieopinions (EMOP)**

[Emancipatie-opinions \(EMOP\) \(cbs.nl\)](#)

## **Enquête beroepsbevolking (EBB)**

[Enquête beroepsbevolking \(EBB\) \(cbs.nl\)](#)

## **European Union – Statistics on Income and Living Conditions (EU-Silc)**

[European Union-Statistics on Income and Living Conditions \(EU-SILC\) \(cbs.nl\)](#)

## **Gezondheidsenquête**

[Gezondheidsenquête vanaf 2014 \(cbs.nl\)](#)

## **Integraal inkomens- en vermogensonderzoek (IIV)**

[Integraal inkomens- en vermogensonderzoek \(cbs.nl\)](#)

## **Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)**

[Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden \(NEA\) \(cbs.nl\)](#)

## **Onderwijsstatistieken**

[Schooladvies basisonderwijs \(cbs.nl\)](#)

[Voortgezet onderwijs; leerlingen, examenkandidaten en gediplomeerden \(cbs.nl\)](#)

[Middelbaar beroepsonderwijs; studenten en geslaagden \(cbs.nl\)](#)

[Hoger onderwijs \(cbs.nl\)](#)

## **Onderzoek Kinderopvang**

[Kinderopvang | Jeugdmonitor \(cbs.nl\)](#)

## **Prevalentiemonitor huiselijk geweld en seksueel geweld (PHGSG)**

[Prevalentiemonitor huiselijk geweld en seksueel geweld 2020. \(cbs.nl\)](#)

## **Sociale Samenhang en Welzijn (S&W)**

[Sociale samenhang en welzijn \(cbs.nl\)](#)

## **Stelsel van Sociaal-statistische bestanden (SSB)**

[Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden \(SSB\) \(cbs.nl\)](#)

## **Veiligheidsmonitor (VM)**

[Veiligheidsmonitor \(vanaf 2021\) \(cbs.nl\)](#)



# Medewerkers

Sebastian Alejandro Perez  
Marion van den Brakel  
Elianne Derksen  
Kim Knoops  
Jannes Kromhout  
Hendrika Lautenbach  
Lucille Mattijssen  
Noortje Pouwels - Urlings  
Saskia te Riele  
Maartje Tummers - van der Aa  
Laura Wielenga - van der Pijl

## (Eind)redactie

Marion van den Brakel  
Saskia te Riele