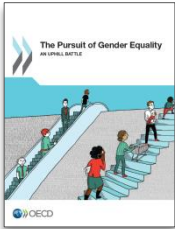


### Nederland in internationale vergelijking



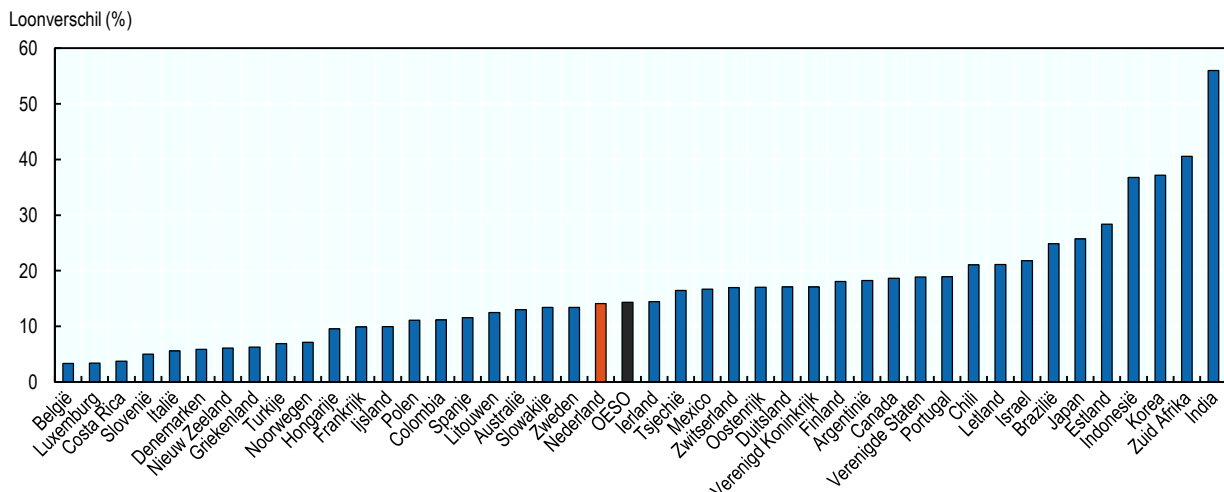
Het OESO rapport “The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle” uit 2017 onderzoekt de aanhoudende sociaaleconomische genderongelijkheden in de wereld. Jonge vrouwen in OESO-landen zijn gemiddeld beter geschoold dan jonge mannen maar hun arbeidsparticipatie is nog steeds lager dan die van mannen. Genderongelijkheden nemen toe met de leeftijd aangezien moederschap vaak een negatieve invloed heeft op loonontwikkeling en carrièremogelijkheden van vrouwen. Vrouwelijke ondernemers zijn in de minderheid en vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in zowel private en publieke leidinggevende functies. Dit rapport evalueert of (en hoe) landen erin slagen om genderongelijkheid in het onderwijs, werkgelegenheid, ondernemerschap en het publieke leven te verminderen. Dit rapport presenteert een schat aan indicatoren mbt genderongelijkheden, evalueert het openbaar beleid tav genderongelijkheden en maakt beleidsrelevante aanbevelingen.

### Overzicht/samenvatting

De werkgelegenheid onder vrouwen in Nederland is sinds het begin van de jaren tachtig (35%) verdubbeld tot 70% in 2016. Maar een groot deel van de toename betreft deeltijdarbeid: bijna 60% van de werkende vrouwen zijn in loondienst voor minder dan 30 uur per week. Deeltijdarbeid kan bijdragen tot tevredenheid op het werk en meer tijd voor kinderen of vrijetijdsbesteding, maar het betekent wel dat de arbeidsmarkt de vaardigheden van vrouwen niet volledig benut. Bovendien beïnvloedt deeltijdwerk de lange termijn carrièrekansen van vrouwen (hoofdstuk 13), terwijl het niet direct bij hoeft te dragen aan verschillen in het uurloon tussen mannen en vrouwen (hoofdstuk 12).

Het loonverschil tussen mannen en vrouwen in voltijdarbeid is 14% voor mediane inkomens, net onder het OESO-gemiddelde. Omdat zij vaak beter zijn opgeleid dan jonge mannen, verdienen jonge vrouwen (25-29 jaar) in voltijdarbeid vaak meer dan mannen van dezelfde leeftijd. Het loonverschil verandert in het voordeel van mannen als er kinderen zijn in het huishouden – aangezien vrouwen dan vaak in deeltijd gaan werken. Loonverschillen zijn het grootst bij “grootverdieners”, wat aangeeft dat het voor veel vrouwen moeilijk is om carrière te maken (hoofdstuk 14). Het beperken van loonverschillen vereist een alomvattend aanpak, met onder meer het aansporen van bedrijven om inzage te geven in loonverschillen op hun werkvloer, maar ook het versterken van maatregelen (bijvoorbeeld vaderschapsverlof, kinderopvang) die een grotere vrouwelijke arbeidsparticipatie mogelijk maken.

### Loonverschillen tussen mannen en vrouwen, 2015 of meest recente jaar



Noot: Loonverschillen tussen mannen en vrouwen in voltijdbanen, mediane inkomens. Het loonverschil is gedefinieerd als het verschil tussen mediane maandinkomsten van mannen en vrouwen gedeeld door de mediane inkomsten van mannen (werknemers in voltijdbanen). Data voor Nederland betreffen 2014, zie [Figuur 1.3](#)

## Een samenvatting van indicatoren m.b.t. gendergelijkheid

	Het aandeel van vrouwen onder afgestudeerden van bacheloropleiding	Het aandeel van vrouwen onder afgestudeerden in STEM (%)	Genderongelijkheid in de arbeidsparticipatiegraad (p.p.)	Het aandeel van vrouwen in het aantal managers (%)	Loonverschil tussen mannen en vrouwen (mediane lonen, voltijdswerkne	Genderongelijkheid in het aandeel van de werkende werkg	Het aandeel van vrouwen in parlementariërs (%)
Nederland	56.5	24.2	9.9	26.0	14.1	3.3	37.3
OESO average	58.2	31.1	12.2	31.2	14.3	3.3	28.7
Beste resultaat	69.1 (SWE)	41.4 (POL)	3.0 (FIN)	44.3 (LVA)	3.3 (BEL)	1.7 (NOR)	47.6 (ISL)
Slechste resultaat	45.4 (JPN)	15.4 (JPN)	42.0 (TUR)	10.5 (KOR)	37.2 (KOR)	4.6 (ISR)	9.5 (JPN)

Note: BEL = België, FIN = Finland, ISL = IJsland, ISR = Israël, JPN = Japan, KOR = Korea, LVA = Letland, NOR = Noorwegen, POL = Polen, SWE = Zweden, TUR = Turkije

In een survey voor "The Pursuit of Gender Equality", identificeerden OESO-landen de drie meest belangrijke issues inzake genderongelijkheid: geweld tegen vrouwen, loonverschillen tussen mannen en vrouwen en de ongelijke verdeling van onbetaald werk. Veel OESO lidstaten geven nu prioriteit aan maatregelen die deze ongelijkheden bestrijden terwijl ze tegelijkertijd proberen het aandeel van vrouwen in leidinggevende posities te verhogen.

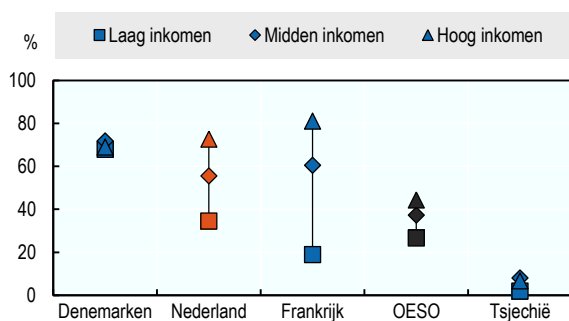
### Nederlandse vrouwen kiezen niet vaak computerstudies mannen zijn ondervertegenwoordigd in het onderwijs

Vrouwen in Nederland hebben een hoger onderwijsniveau dan mannen, maar zij kiezen niet vaak voor studies als computerwetenschappen en wiskunde (tabel hierboven). Naast het aanmoedigen van jonge vrouwen om zulke carrières op te bouwen probeert Nederland via bewustmakingscampagnes ook meer mannen ertoe te bewegen voor een loopbaan als leraar in het basis- en voortgezet onderwijs te kiezen. Hoofdstuk 9 laat zien dat in vergelijking met tien jaar geleden, er nu meer jongens (15 jaar) zijn die verwachten in de toekomst leraar te worden. Het aantrekken van mannen in het onderwijs vereist echter wel competitieve salarissen en financiële ondersteuning tijdens de lerarenopleiding.

### Kinderen uit lage inkomensfamilies maken relatief weinig gebruik van formele kinderopvang.

De arbeidsparticipatie van vrouwen kan ook versterkt worden door een intensiever gebruik van formele kinderopvang. Meer dan de helft (56%) van de kinderen van 0-2 jaar participeert in formele kinderopvang in Nederland (38% in de OESO), maar het gebruik per week is gemiddeld 18 uur (het OESOGemiddelde is 30 uur). De kosten van kinderopvang spelen een rol, vooral voor families met een laag inkomen. De participatie van kinderen uit deze families, waaronder veel migranten, is relatief laag. Het sluiten van deze participatie-kloof moet een beleidsprioriteit zijn, aangezien het de inkomens van lage inkomensfamilies zou versterken en de cognitieve ontwikkeling van kinderen zou ondersteunen.

### Participatie in kinderopvang per inkomensgroep, 014

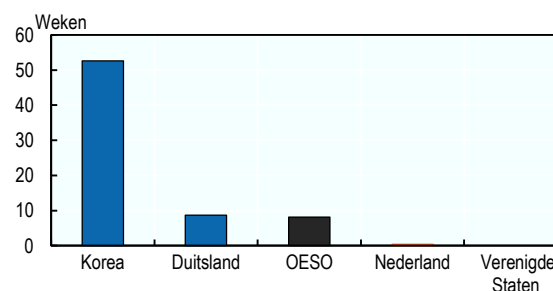


Noot: Participatiegraad voor 0-2 jarigen, zie [Figuur 17.2].

### Betaald verlof voor vaders is beperkt in Nederland

Vaderschapsverlof is essentieel voor gendergelijkheid in betaald en onbetaald werk, omdat het ouders aanmoedigt om de zorg voor kinderen beter te verdelen en de arbeidsparticipatie van moeders dus vergemakkelijkt. Verscheidene landen bieden vaders nu sterke financiële prikkels om betaald verlof te nemen voor minstens twee maanden (hoofdstuk 16). Zo kent Korea betaald individueel ouderschapsverlof voor vaders en moeders voor een jaar, terwijl in Duitsland, wanneer beide ouders ouderschapsverlof gebruiken voor 2 maanden, ze een bonus krijgen van 2 extra maanden betaald verlof. Hiermee vergeleken is de betaald verlofregeling voor vaders in Nederland beperkt.

### Betaald verlof alleen voor vaders, 2016



Noot: Informatie betreft vaderschapsverlof en ouderschapsverlof wat voor vaders is bedoeld, zie [Figuur 16.1].

### De financiële risico's van carrièreonderbrekingen

De ongelijke verdeling van betaald en onbetaald werk brengt ook financiële risico's met zich mee. Zo is het risico dat vrouwen in het geval van echtscheiding een inkomensvermindering van 20% of meer ervaren bijna drie keer zo hoog als voor mannen (hoofdstuk 4). Kortere en onderbroken carrières verklaren ook waarom pensioenen van vrouwen relatief laag zijn. De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen in Nederland is bijna de grootste in de OESO: het pensioen van vrouwen is gemiddeld ongeveer 45% lager (hoofdstuk 13). Deze pensioenuitkomsten weerspiegelen de arbeidsmarktkeuzes van vrouwen in het verleden, maar zij maken ook duidelijk hoe belangrijk het is om genderongelijkheid op de arbeidsmarkt te verminderen.