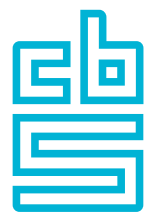




ROELENBURG
INTERIEURS



Emancipatie- monitor 2024

**Emancipatie-
monitor
2024**

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

Prepress: Textcetera, Den Haag en CCN Redactie & Visualisatie, Den Haag
Omslagfoto: ANP / [naam fotograaf]

Inlichtingen

Tel. 088 570 70 70
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2024.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS als bron wordt vermeld.

Inhoud

Samenvatting **5**

Summary **10**

1 (Gezond) leven 15

1.1 Anders van jong naar oud? **15**

1.2 Even gezond? **24**

1.3 Literatuur **30**

2 Van leren naar werken 33

2.1 Gelijk aan de start? **33**

2.2 Zorg en techniek minder sekse-specifiek? **41**

2.3 Hetzelfde onderwijsniveau? **47**

2.4 Literatuur **52**

3 Werken 54

3.1 Gaan vrouwen steeds meer werken? **54**

3.2 Willen vrouwen meer werken, en mannen minder? **62**

3.3 Maakt onderwijsniveau uit? **68**

3.4 Maakt herkomst uit? **71**

3.5 Maakt stedelijkheid uit? **79**

3.6 (Hoeveel) werken in elke levensfase? **84**

3.7 Komen er meer vrouwen in topfuncties? **90**

3.8 Literatuur **94**

4 Verdienen 95

4.1 Neemt het loonverschil tussen mannen en vrouwen af? **95**

4.2 Neemt de economische zelfstandigheid toe? **101**

4.3 Maken onderwijsniveau en herkomst uit? **107**

4.4 Maakt stedelijkheid uit? **110**

4.5 Maakt levensfase uit? **113**

4.6 Literatuur **115**

5 Werken en zorgen 117

- 5.1 Hoe gaat dat samen? **117**
- 5.2 Wat verandert financieel na de komst van een kind? **123**
- 5.3 Wie zorgt voor de kinderen? **126**
- 5.4 Wie zorgt voor de zieke naaste? **131**
- 5.5 Literatuur **133**

6 Niet werken 134

- 6.1 Hoeveel mannen en vrouwen zijn werkloos? **134**
- 6.2 Wie zijn niet op zoek of beschikbaar voor werk, en waarom? **138**
- 6.3 Literatuur **144**

7 Sociaal veilig leven 145

- 7.1 Neemt geweld tegen vrouwen af? **145**
- 7.2 Hoe veilig voelen vrouwen zich? **151**
- 7.3 Literatuur **156**

8 Gelijk in Europees perspectief? 157

- 8.1 Leren, werken en verdienen **157**
- 8.2 (Gezond en sociaal veilig) leven **162**
- 8.3 (On)gelijkheid in één getal **165**
- 8.4 Literatuur **167**

9 Leven met beperkingen 169

- 9.1 Hoeveel mensen hebben een beperking? **169**
- 9.2 Wat is hun onderwijsniveau, arbeidsdeelname en inkomen? **170**
- 9.3 Hoe zijn de arbeidsomstandigheden? **174**
- 9.4 Waarom niet werken? **176**
- 9.5 Hoe is de maatschappelijke participatie? **177**

Begrippen **179**

Medewerkers **188**

Samenvatting

Woord vooraf

In de Emancipatiemonitor worden mannen en vrouwen gevolgd op diverse terreinen, variërend van onderwijs en arbeidsmarkt tot gezondheid en veiligheid. Sinds de eerste editie in 2000 gepubliceerd werd, is er veel veranderd in de Nederlandse samenleving.

De allereerste monitor ging nog bijna vanzelfsprekend over vrouwenemancipatie. Een kwart eeuw later gaat het bij maatschappelijke discussies over emancipatie veeleer over het streven naar gelijke rechten, kansen en vrijheden voor iedereen, dus ongeacht geslacht, genderidentiteit, seksuele oriëntatie, en ook andere kenmerken zoals sociaaleconomische status, religie en herkomst.

In het emancipatiebeleid draait het specifiek om het bevorderen van man-vrouwgelijkheid en gelijkheid naar seksuele oriëntatie en genderidentiteit. Cijfers zijn daarbij onmisbaar, maar ook talrijk. Bij het monitoren van emancipatie is dus focus nodig: om welke (on)gelijkheid gaat het? In de Emancipatiemonitor blijven dat verschillen en overeenkomsten tussen mannen en vrouwen. Zo concentreert de monitor zich op de traditionele man-vrouw-dynamiek zonder dit te combineren met andere dimensies van emancipatie.

De Emancipatiemonitor 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?
- Hoeveel vrouwen willen (meer uren) aan het werk?
- Wat zijn de schoolprestaties van jongens en meisjes?
- Neemt geweld tegen vrouwen en mannen af?
- Zijn mannen en vrouwen even gezond?
- Hoe gelijk zijn Nederlandse mannen en vrouwen in EU-perspectief?
- Hangen man-vrouw-verschillen samen met herkomst en onderwijs?

Nieuw in deze editie is de aandacht voor man-vrouw-verschillen in meer en minder stedelijke gebieden. Ook is voor het eerst een hoofdstuk over vrouwen en mannen met een beperking opgenomen.

De Emancipatiemonitor 2024 is samengesteld door het CBS en bekostigd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). De meeste uitkomsten gaan over 2023.

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

Jongens vaker havo-vwo advies, meiden vaker hbo- of wo-geschoold

Jongens krijgen aan het eind van de basisschool vaker een advies voor havo of vwo dan meisjes. Op de middelbare school zitten echter meer meiden op havo en vwo. Ook op niveau 4 van het mbo, in het hbo en op de universiteit zijn vrouwen in de meerderheid. Vrouwen sluiten een studie op hbo of universiteit sneller en vaker met een diploma af dan mannen. Dit vertaalt zich in meer vrouwen dan mannen (tot 65 jaar) met een afgeronde hbo- of universitaire opleiding. Vlak na het behalen van hun diploma hebben wat meer vrouwen dan mannen betaald werk. Wel werken vrouwen dan vaker in deeltijd.

Vrouwen eerder op eigen benen dan mannen

Vrouwen gaan op gemiddeld jongere leeftijd uit huis dan mannen. Ook trouwen ze jonger en krijgen eerder kinderen. In de leeftijdsgroep van 25 tot 55 jaar wonen mannen vaker alleen dan vrouwen, terwijl vrouwen dan juist vaker alleenstaande ouder zijn. Op latere leeftijd wonen meer vrouwen alleen, wat samenhangt met de hogere levensverwachting van vrouwen. Vrouwen hebben echter ook meer jaren te maken met gezondheidsproblemen. Gevoelens van angst of depressie komen bij vrouwen meer voor dan bij mannen en spelen het meest bij jonge vrouwen.

Arbeidsdeelname vrouwen sterker gegroeid

In 2023 had 79,5 procent van de niet-onderwijsvolgende vrouwen van 15 tot 65 jaar betaald werk. Bij de mannen was dit 88,4 procent. Bij zowel vrouwen als mannen is de nettoarbeidsparticipatie na 2013 vrijwel ieder jaar gestegen, bij vrouwen meer dan bij mannen. De gemiddelde arbeidsduur van vrouwen is in die periode met 2 uur gestegen, tot 30 uur per week in 2023. De werkweek van mannen bleef vrijwel gelijk en is gemiddeld ruim 9 uur langer. Nergens in de EU werken zoveel vrouwen én mannen in deeltijd als in Nederland: 18 procent van de mannen en 65 procent van de vrouwen.

7 op de 10 vrouwen economisch zelfstandig

Bijna 70 procent van alle vrouwen (exclusief scholieren, studenten en AOW'ers) verdiende in 2023 met werken minimaal het bijstandsniveau (1 200 euro netto per maand) en was daarmee economisch zelfstandig. Mannen waren dat met bijna 83 procent vaker. Dat komt doordat ze vaker werk hebben, meer uren werken, en ze per uur meer verdienen. In 2023 steeg het aandeel economisch zelfstandige vrouwen minder sterk dan het jaar ervoor, bij mannen bleef het gelijk. Vrouwen hebben de tien jaren ervoor wel een inhaalslag gemaakt.

Meer vrouwen in topfuncties van bedrijfsleven

Vergeleken met 2020 zitten nu meer vrouwen in de raad van bestuur (rvb) en in de raad van commissarissen (rvc) van grote bedrijven. Vooral in beursgenoteerde bedrijven nam het aandeel topvrouwen toe en bedraagt in de meest raden van commissarissen meer dan het wettelijk quotum van 33 procent. In non-profitorganisaties is ruim 40 procent in de rvc een

vrouw. In politieke functies is het aandeel vrouwen met 48 procent het hoogst in het Europees parlement. Vooral in de Eerste Kamer steeg het aandeel vrouwen. De helft van de bevolking vindt dat er meer vrouwen in topfuncties moeten komen. Vrouwen geven dat vaker aan dan mannen.

Inkomen vrouwen neemt een derde af na geboorte eerste kind

Vrouwen met een partner en minderjarige kinderen werken minder vaak dan vrouwen tot 45 jaar met een partner en zonder kinderen. Ook is hun werkweek gemiddeld korter en zijn ze minder vaak economisch zelfstandig dan (nog) niet-moeders. Het inkomen uit werk van vrouwen daalt het meest in het jaar van de geboorte van het eerste kind en het jaar erna. Daarna is er jaarlijks nog een afname, maar minder sterk. Zes jaar na de geboorte is het inkomen 35 procent lager dan in het jaar voor de geboorte. Bij mannen is geen sprake van een 'babyboete'. Hun inkomen was zes jaar na de geboorte van het eerste kind 1 procent hoger.

Meeste ouders willen zorg voor kinderen 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' (de een werkt voltijds, de ander deeltijds) voert al jaren de boventoon bij ouderstellen, al werken moeders steeds vaker in een grote deeltijd baan. 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 Nederlandse bevolking er niet van overtuigd dat een kinderdagverblijf goed is voor baby's. De meeste mensen zien moeders bij voorkeur drie dagen of minder werken, zeker bij baby's en peuters, en vaders vier of vijf dagen. In de praktijk werken vaders en moeders meestal meer.

Meer vrouwelijk dan mannelijk onbenut arbeidspotentieel

In 2023 behoorden 230 duizend mannen en 354 duizend vrouwen (niet-onderwijsvolgend van 15 tot 65 jaar) tot het onbenut arbeidspotentieel. Dat zijn deeltijders die hun werkweek willen uitbreiden en hiervoor binnen twee weken beschikbaar zijn (onderbenutte deeltijders) en niet-werkenden die op zoek zijn naar werk en/of hiervoor meteen beschikbaar (werklozen en semiwerklozen). Van het onbenut arbeidspotentieel is bij vrouwen de groep onderbenutte deeltijders met 175 duizend het grootst. Bij mannen is dat met 100 duizend de groep werklozen.

Twee derde van de vrouwelijke deeltijders zou onder bepaalde voorwaarden hun werkweek willen uitbreiden. Vooral als het huishoudensinkomen niet meer toereikend zou zijn, overwegen vrouwen meer te gaan werken. Ook de werktijden beter kunnen afstemmen op het privéleven en deels thuis kunnen werken zijn belangrijke voorwaarden.

Mannen zeggen vaker dan vrouwen korter te willen werken dan ze nu doen: 17 tegenover 14 procent. Dit hangt samen met het grotere aandeel mannen met een voltijd baan. Tijd voor jezelf hebben is door zowel mannen als vrouwen de meest genoemde reden om minder te willen werken.

Zorgtaken vooral bij vrouwen reden om niet te werken

In 2023 zei bijna 17 procent van de vrouwen en 8 procent van de mannen niet naar werk te zoeken en niet beschikbaar te zijn. Meestal was dat door ziekte of arbeidsongeschiktheid. De zorg voor het gezin of het huishouden stond bij vrouwen op de tweede plek. Bij de mannen kwam deze reden nauwelijks voor. 1 op de 3 vrouwen zonder werk zou onder voorwaarden willen gaan werken. De meest genoemde voorwaarden zijn een baan met de gewenste uren, het kunnen afstemmen van de werktijden op het privéleven en een baan dicht bij huis.

Meer vrouwen dan mannen met een beperking

Een derde van de vrouwen (15 tot 65 jaar, niet-onderwijsvolgend) zei in 2023 als gevolg van een gezondheidsprobleem beperkt te zijn in activiteiten die mensen gewoonlijk doen. Bij de mannen was dat een kwart. De nettoarbeidsparticipatie, de arbeidsduur en de economische zelfstandigheid van vrouwen met een beperking zijn lager dan die van mannen met een beperking. De man-vrouwverschillen zijn bovendien groter dan in de groep zonder een beperking.

Meer vrouwen slachtoffer van seksueel grensoverschrijdend gedrag

Bijna een vijfde van de vrouwen van 16 jaar of ouder zegt in de afgelopen twaalf maanden slachtoffer te zijn geweest van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Dat is ruim 2 keer zo veel als bij mannen. Vrouwelijke werknemers melden met 8 procent 4 keer zo vaak als mannelijke dat ze in de afgelopen twaalf maanden op het werk te maken hadden met ongewenste seksuele aandacht. Ook zijn meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers slachtoffer van intimidatie en van lichamelijk geweld.

Een ruime meerderheid van de bevolking is het eens met de stelling dat het goed is dat vrouwen het niet pikken als mannen ongevraagde seksuele opmerkingen maken. Een minderheid denkt dat vrouwen gedrag van mannen te snel opvatten als seksuele intimidatie en dat melden van seksueel grensoverschrijdend gedrag nadelig is voor je baan.

Vrouwen voelen zich vaker onveilig dan mannen

Vrouwen voeler 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. Tussen 2021 en 2023 zijn de onveiligheidsgevoelens bij beide toegenomen. Vrouwen en mannen gaven in 2023 voor het eerst in twaalf jaar even vaak aan slachtoffer te zijn geweest van geweld. Eerder waren meer mannen slachtoffer. Wel zijn meer vrouwen slachtoffer van huiselijk geweld. In 2023

kwamen 41 vrouwen en 84 mannen door geweld om het leven. Bij meer dan de helft van de vermoorde vrouwen was de vermoedelijke dader de partner of ex-partner, bij mannen was dat het vaakst een kennis.

Summary

Foreword

The Emancipation Monitor tracks men and women in a range of different areas, from education and the labour market to health and security. There have been many changes in Dutch society since the first edition of the monitor was published in 2000. At that time it seemed natural that emancipation was about the position of women in relation to men. A quarter of a century later, the public debate around emancipation is more about striving for equal rights, opportunities and freedoms for all, regardless of gender, gender identity and sexual orientation, and irrespective of other factors such as socioeconomic status, religion and cultural background.

Emancipation policy focuses specifically on promoting male-female equality and equality between people of different sexual orientations and gender identities. Figures are essential in this respect, but a plethora of such figures are available. Monitoring emancipation requires focus: what type of equality are we talking about? As far as the Emancipation Monitor is concerned, the focus remains on differences and similarities between men and women. The monitor therefore focuses on the traditional male-female dynamic without combining this with other dimensions of emancipation.

The Emancipation Monitor addresses the following questions:

- Are women working more? And are men working less?
- Is the gender pay gap narrowing?
- How many men and women are economically independent?
- Are more women reaching senior positions?
- How do women and men combine work with care responsibilities?
- How many women want to work, return to work, or work more?
- How do boys and girls perform at school?
- Is violence against women and men decreasing?
- Are men and women equally healthy?
- How equal are men and women in the Netherlands in relation to the rest of the EU?
- Is there a link between male-female differences, migration background and education?

In this year's monitor, a new focus area is male-female differences in more and less urbanised areas. Also for the first time, there is a section on women and men with disabilities.

The Emancipation Monitor 2024 has been carried out by Statistics Netherlands (CBS) and funded by the Ministry of Education, Culture and Science (OCW). Most of the results relate to 2023. To complement the monitor, the CBS database contains [m/v-stat](#), a wide range of socioeconomic statistics on women and men.

Women more often higher vocational or university educated

At the end of primary education, boys are more likely to be advised to attend HAVO (senior general secondary education) or VWO (pre-university education) than girls. However, there are more girls actually attending HAVO and VWO. Females are also in the majority at Level 4 of

MBO (secondary vocational education), in HBO (higher vocational education) and in university education. Women finish their college or university studies more quickly and more women than men graduate successfully. This means that more women than men (up to age 65) have completed HBO or university education. Shortly after graduation, slightly more women than men have paid work. Women are more likely to work part-time, however.

Women become independent at a younger age than men

Women leave home at a younger age than men, on average. They also marry younger and have children earlier. In the 25–54 age group, men are more likely to live alone than women, while women are more likely to be single parents. Later in life, more women live alone, which is related to women's longer life expectancy. Women also face more years of living with health problems, however. Feelings of anxiety or depression are more common in women than they are in men, and they are the most prevalent among young women.

The employment rate has increased more sharply among women

In 2023, 79.5 percent of women aged 15–64 years not in education were in paid employment. For men, the share was 88.4 percent. Net labour force participation has increased almost every year since 2013 among both women and men, but more so among women. Women's average working hours have increased by two hours over that period, reaching an average of 30 hours per week in 2023. Men's average working hours have remained virtually the same, averaging over nine hours longer. Nowhere in the EU do as many men and women work part-time as in the Netherlands: 18 percent of men and 65 percent of women.

7 in 10 women are economically independent

Nearly 70 percent of women (excluding schoolchildren, students and pensioners) earned 1,200 euros net per month from work in 2023 (i.e. the level of social assistance). This group is defined as economically independent. Among men the share was higher, at 83 percent. This is because men are more likely to be in employment, work more hours, and earn a higher average hourly wage. In 2023, the share of economically independent women increased by less than it did the previous year; among men, the share remained the same. In the previous ten years, however, women had been catching up with men.

More women are reaching senior positions in business

Compared to 2020, more women are now on the Boards of Directors and Supervisory Boards of large firms. Particularly in listed companies, the proportion of women in senior positions has increased and now exceeds the statutory quota of 33 percent for Supervisory Boards. In non-profit organisations, over 40 percent of members of Supervisory Boards are women. In politics, the share of women is highest among Dutch members of the European Parliament at 48 percent. In the Dutch Senate, the proportion of women has increased. Half the

population believes that there should be more women in senior positions. Women are more likely to take this view than men.

Women's incomes fall by one-third following the birth of the first child

Women with a partner and children under the age of 18 are less likely to be in work than women aged under 45 who have a partner but no children. On average, they also work fewer hours per week and are less likely to be economically independent than women who do not (yet) have children. Women's earned income drops the most in the year when their first child is born and the subsequent year. After that, there is still an annual decline but this is less pronounced. Six years after the birth, women's income is 35 percent lower than in the year before birth. There is no such drop in earning following the birth of a child among men. In fact, incomes among men were 1 percent higher, six years after the birth of their first child.

Most parents want to share responsibility for childcare equally

Most mothers and fathers would ideally like to share childcare responsibilities equally, but in practice this is not always the case. Women spend more time on childcare, while men spend more time on paid work. The 'one-and-a-half-earner model' (one partner works full-time, the other part-time) has predominated among couples with children for many years, although increasingly mothers are working longer hours in part-time jobs. Ever more children are going into formal childcare, and people increasingly believe that this is good for children. Nevertheless, a majority of the Dutch population remains convinced that childcare is not good for babies, in particular. Most people believe that mothers should work three days a week or fewer, especially when caring for babies and toddlers, and that fathers should work four or five days. In practice, both mothers and fathers tend to work more than this.

More unused labour potential among women than among men

In 2023, 230 thousand men and 354 thousand women (not in education, aged 15-64) were classified as unused labour potential. This group is made up of part-time workers who want to extend their working hours and would be available to do so within two weeks (underutilised part-time workers) and non-workers who are seeking work and/or are available for work immediately (unemployed and semi-unemployed people). Of female unused labour potential, women who work part-time are the largest group, at 175 thousand. Of male unused labour potential, the largest group is unemployed persons, of whom there are 100 thousand.

Two-thirds of female part-time workers would be willing to work more hours per week under certain conditions. Especially if their household income were no longer sufficient, women consider working more. The possibility of tailoring their working hours better to their personal lives and working partly from home are also important considerations.

Men are more likely than women to say that they want to work fewer hours than they currently do: 17 percent of men, compared to 14 percent of women. This reflects the higher proportion of men who work full-time. Having more free time is the most frequently mentioned reason for wanting to work less, among both men and women.

Particularly among women, care responsibilities are a reason for not working

In 2023, almost 17 percent of women and 8 percent of men said they were not looking for work and were not available for work. In most cases this was because of illness or incapacitation. Caring for family or the household was the second most common reason among women. Among men, this was seldom mentioned. 1 in 3 women not in employment would like to work under certain conditions. The most frequently mentioned conditions were finding a job with the right hours, being able to tailor working hours to their personal life, and working close to home.

More women than men with disabilities

In 2023, one-third of women (aged 15–64, not in education) said that they were limited in activities people usually do, because of a health problem. A quarter of men reported the same. Net labour participation, working hours and economic independence of women with disabilities are lower than those of men with disabilities. Male-female differences are also greater in this group than among people without a disability.

More women are the victim of sexually transgressive behaviour

Nearly one-fifth of women aged 16 years and older say they have been the victim of sexually transgressive behaviour in the past twelve months. That is over twice as high as among men. Female employees are four times more likely (at 8 percent) than male employees to report experiencing unwanted sexual attention at work in the past twelve months. More female than male employees are the victim of harassment or physical violence.

A large majority of the population agrees with the statement that it is a good thing when women do not put up with men making unsolicited sexual comments. A minority of people believe that women are too quick to interpret men's behaviour as sexual harassment and that reporting sexually transgressive behaviour is detrimental to your job prospects.

Women are more likely to feel unsafe than men

Women feel more unsafe than men, including in their own living environment such as in the place where they live, in their neighbourhood and when they are at home alone at night. Between 2021 and 2023, feelings of insecurity increased among both men and women. In 2023, for the first time in twelve years, women and men were equally likely to report having been victims of violence. Earlier, more men reported being victims of violence. More women are victims of domestic violence, however. In 2023, 41 women and 84 men lost their

lives as a result of violence. In the case of over half the women murdered, the suspected perpetrator was their partner or ex-partner; among men, the suspected perpetrator was the most likely to be an acquaintance.

1 (Gezond) leven

Op welke leeftijd maken mannen en vrouwen belangrijke mijlpalen mee, 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 over de levensloop en de gezondheid van mannen en vrouwen.

1.1 Anders van jong naar oud?

Vrouwen jonger op eigen benen dan mannen

Voor veel jonge mannen en vrouwen zijn het afronden van hun opleiding en het verlaten van hun ouderlijk huis de eerste stappen waarmee ze op eigen benen gaan staan. Vrouwen en mannen zijn ongeveer even oud bij het behalen van een mbo-diploma. Bij het behalen van een hbo- of universitair diploma zijn vrouwen gemiddeld een jaar jonger dan mannen (Glijn, Kooiman & Van Gaalen, 2023).

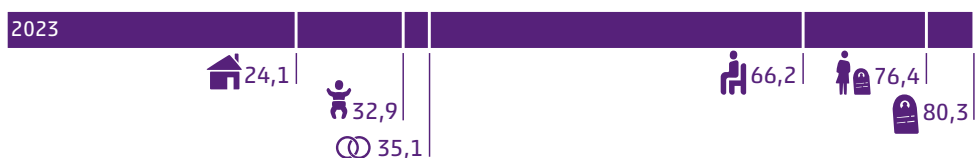
Op 1 januari 2024 woonde 39 procent van alle 18- tot 30-jarige vrouwen nog thuis en 50 procent van de mannen. Twintig jaar eerder was het man-vrouwverschil in thuiswonenden groter, maar het is geleidelijk afgenomen (CBS, 2023a). De gemiddelde leeftijd waarop vrouwen in 2023 uit huis gingen was 22,6 jaar, mannen waren gemiddeld 24,1 jaar oud. Dat is iets jonger dan twee jaar eerder: toen was de gemiddelde leeftijd 23,0 jaar bij vrouwen en 24,7 jaar bij mannen (en in 2022 bleef dat vrijwel gelijk). Jonger uit huis gaan valt samen met het opnieuw invoeren van de basisbeurs met ingang van het studiejaar 2023/'24. Voor de hogere beurs voor uitwonenden moeten studenten op een ander adres staan ingeschreven dan hun ouders (CBS, 2024a). Het is voor jongvolwassenen steeds lastiger geworden om zelfstandig te gaan wonen. Het percentage dat aangeeft uit huis te willen om zelfstandig te gaan wonen en dat in de twee jaar daarna ook echt doet, is tussen 2015 en 2021 gedaald van 51 procent naar 45 procent (CBS, 2024b).

1.1.1 Gemiddelde leeftijd¹⁾ bij levensloopgebeurtenissen

Vrouw



Man



Legenda



Uit huis²⁾



Geboorte eerste kind



Eerste huwelijk



Pensioen



Verweduwing



Levensverwachting

1) Leeftijd op 31 december, behalve de leeftijd bij uit huis en de pensioenleeftijd werknemers (zie CBS, 2024c).

2) De gemiddelde leeftijd bij uit-huis-gaan is op een andere manier berekend dan in vorige edities van de Emancipatiemonitor. De cijfers zijn daarom niet vergelijkbaar met die uit vorige edities.



Het ouderschap begint gemiddeld op leeftijd 30,3 jaar voor vrouwen en op leeftijd 32,9 voor mannen. De gemiddelde trouwleeftijd ligt op 32,9 jaar voor vrouwen en 35,1 jaar voor mannen. Samenwonen doet men vaak wel eerder. In 2024 woonde op 30-jarige leeftijd 65 procent van de vrouwen en 53 procent van de mannen gehuwd of ongehuwd samen.

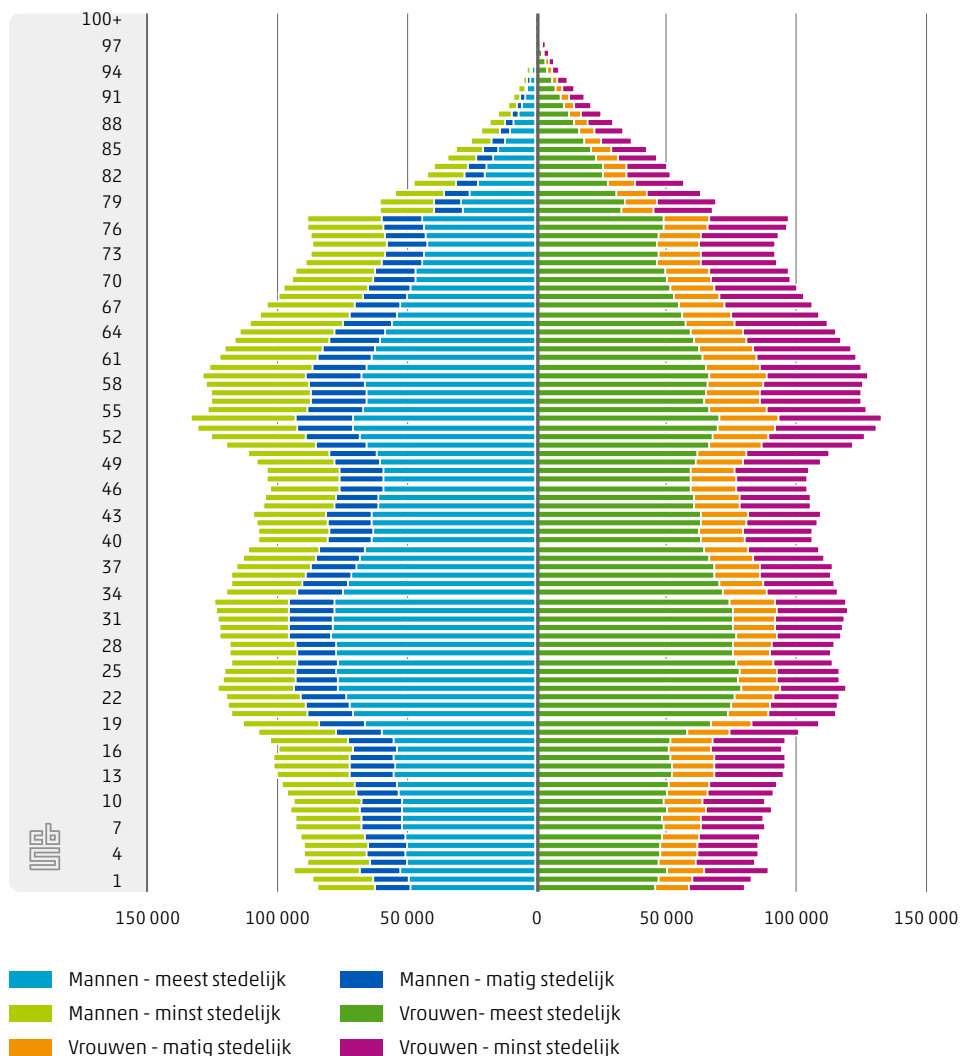
Vrouwelijke werknemers waren in 2023 ruim een half jaar jonger bij pensionering (zie Begrippen) dan mannelijke werknemers, met 65,5 tegenover 66,2 jaar. Dat is een toename ten opzichte van 2021: vrouwen gingen toen gemiddeld met 65,2 jaar met pensioen en mannen met 65,6 jaar. Deze toename past in de stijgende lijn in de pensioenleeftijd sinds 2007 (CBS, 2024c). Vrouwen worden gemiddeld ouder dan mannen. In 2023 was de levensverwachting (zie Begrippen) van vrouwen 83,3 jaar en van mannen 80,3 jaar. Dat is enkele maanden meer dan in 2021 (respectievelijk 83,0 en 79,7 jaar).

Iets meer jonge vrouwen dan jonge mannen in steden

De leeftijdsopbouw van de bevolking is anders in stedelijke gebieden dan in matig- en minst-stedelijke gebieden (zie Begrippen). In de meest stedelijke gebieden komen leeftijden van 20 tot 40 jaar het meeste voor. In de minst stedelijke gebieden zijn de leeftijden vanaf 55 jaar het meest voorkomend. In de meest stedelijke gebieden zijn vrouwen in de leeftijd van 20 tot 25 jaar oververtegenwoordigd (gemiddeld 104 vrouwen per 100 mannen). Dit komt doordat in universiteitssteden vaak meer vrouwelijke dan mannelijke studenten wonen. Meer vrouwen dan mannen volgen namelijk hoger onderwijs, en gaan bovendien vaker en jonger zelfstandig wonen in hun studiestad dan mannen (CBS, 2018; 2023b). Door de trek van jonge vrouwen naar de naar steden zijn 20- tot 25-jarige vrouwen in de matig- en minst-stedelijke gebieden ondervertegenwoordigd (gemiddeld 88 vrouwen per 100 mannen).

In de totale leeftijdsopbouw van de bevolking is bij de 2-jarigen terug te zien dat er tijdens de coronapandemie, in 2021, een geboortegolfje was (CBS, 2023c). Ook opvallend is het verschil tussen het grote aantal mensen van jonger dan 78 jaar en het aantal mensen van 78 jaar of ouder. Dat komt door de babyboom: in de naoorlogse jaren (vanaf 1946) werden er veel meer kinderen geboren dan daarvoor.

Bevolkingsopbouw naar stedelijkheidsgraad, 1 januari 2024



Leeftijd bij trouwen iets gestegen, aantal echtscheidingen iets gedaald

De meeste mensen gaan tussen hun 25^e en 30^e samenwonen (gehuwd of ongehuwd), mannen gemiddeld later dan vrouwen. Op 1 januari 2024 woonde 23 procent van de 25-jarige mannen samen en 39 procent van de 25-jarige vrouwen. In 2022 lagen die percentages hoger: respectievelijk 26 procent en 43 procent. Van alle mensen in een samenwoning leefde begin 2024 ongeveer een kwart ongehuwd samen en was driekwart getrouwd of had een geregistreerd partnerschap. Dat is de laatste jaren nauwelijks veranderd. Vrouwen die in 2023 voor het eerst trouwden waren gemiddeld 32,9 jaar oud en

mannen gemiddeld 35,1 jaar. Dat is bijna een jaar ouder dan in 2021: toen waren vrouwen gemiddeld 31,9 en mannen gemiddeld 34,3 jaar oud. De gemiddelde trouwleeftijd steeg sinds 2013 met ruim twee jaar, maar in 2020 en 2021 was er geen stijging. In die jaren werden er ook minder huwelijken gesloten, vanwege de coronamaatregelen die toen golden (CBS, 2023c).

In 2023 werden 7,2 van elke 1 000 huwelijken ontbonden door echtscheiding, in 2021 waren dat er 7,8 per 1 000. Mannen die scheidden waren in 2023 gemiddeld 48 jaar oud en vrouwen 44,6 jaar. Naarmate mensen ouder zijn, gaan ze minder vaak opnieuw samenwonen na relatie-ontbinding. Ook gaan vaders en moeders met inwonende kinderen minder vaak met een nieuwe partner samenwonen dan mannen en vrouwen zonder inwonende kinderen (Kooiman, 2023).

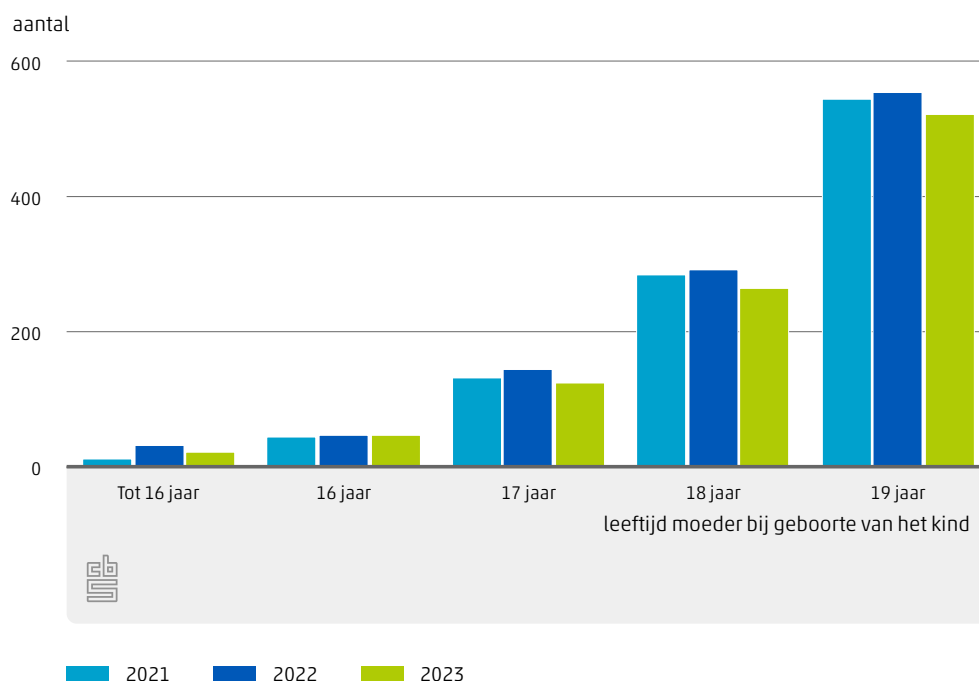
Huwelijksontbinding door overlijden van een van de partners gebeurde in 2023 19,2 keer per 1 000 huwelijken. Dat is minder dan in coronajaar 2021, toen het 20,3 keer per 1 000 huwelijken was. In de jaren voor corona lag het getal wat lager, rond de 18 per 1 000 huwelijken in de jaren 2017 tot en met 2019. Mannen waren in 2023 gemiddeld 76,4 jaar oud als hun partner overleed en vrouwen 74,8 jaar.

Steeds minder tienermoeders

Vrouwen kregen in 2023 hun eerste kind toen ze gemiddeld 30,3 jaar oud waren. Dat was in 2022 en 2021 ook al zo (CBS, 2024d). Mannen die voor het eerst vader worden zijn ongeveer 2,5 jaar ouder dan vrouwen. Zij waren gemiddeld 32,9 jaar in 2023 bij de geboorte van hun eerste kind (zie Statline). In 2023 kwam moederschap op latere leeftijd wat vaker voor dan tien jaar eerder: 5 procent van alle levend geboren kinderen werd in 2023 geboren bij een moeder van 40 jaar of ouder, in 2013 was dat nog 4 procent. Het percentage kinderen geboren bij vaders van 40 jaar of ouder ligt al jaren stabiel rond de 16 procent.

Geboorten bij vrouwen onder de 20 jaar (tieners) komen weinig voor, in 2023 werden 980 kinderen geboren uit tienermoeders. In 2021 waren dat er 1 022. Dat komt neer op een lichte daling van 2,1 naar 2,0 baby's per 1 000 meisjes van 15 tot 20 jaar. Eerder kwamen geboorten uit tienermoeders wat vaker voor: in 2013 werden nog 3,9 baby's geboren per 1 000 meisjes van 15 tot 20 jaar oud.

1.1.2 Tienermoeders



Hbo- of universitair geschoolde vrouwen het vaakst op latere leeftijd moeder

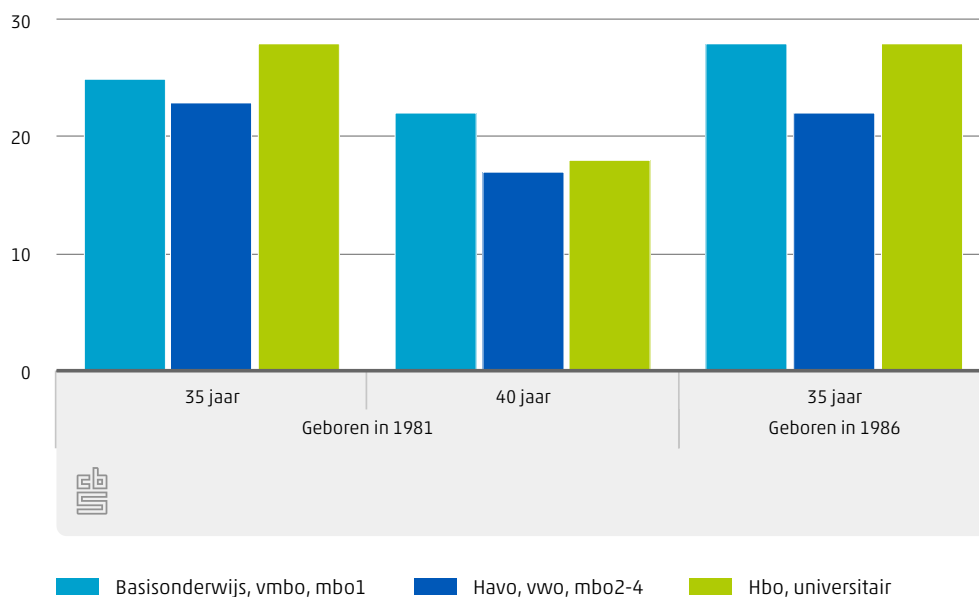
Hoe langer vrouwen onderwijs volgen, hoe later ze kinderen krijgen. Als reden daarvoor wordt vaak genoemd dat het gezinsleven moeilijk te combineren is met studeren en het vervolgens betreden van de arbeidsmarkt (Van Agtmaal-Wobma & Van Huis, 2012). Vrouwen met een hbo- of universitair diploma bleven in de laatste decennia ook uiteindelijk vaker kinderloos – uit eigen keuze of ongewenst – dan vrouwen met alleen basisonderwijs, een vmbo-diploma of mbo-diploma of daarmee vergelijkbaar. Zo had 23 procent van de in 1970 geboren vrouwen met een hbo- of universitair diploma geen kinderen op 40-jarige leeftijd, tegen 16 procent van degenen met basisonderwijs of een vmbo-diploma en 19 procent van degenen met een havo-, vwo- of mbo-diploma (Te Riele en Loozen, 2017). Dit verschil is in jongere geboortecohorten omgeslagen (Van Duin en Feijten, 2023). Van de vrouwen die geboren zijn in 1981 had 18 procent van degenen met een mbo-, hbo- of universitair diploma geen kinderen op hun 40^e (in 2021), en bij degenen met basisonderwijs of een vmbo-diploma was dat 22 procent. Toen deze vrouwen nog 35 jaar waren, waren de hbo- en universitair geschoolden nog het vaakst kinderloos. Vooral zij hebben dus op latere leeftijd alsnog kinderen gekregen.

Ook bij vrouwen die in 1986 geboren zijn en in 2021 dus nog wat jonger waren komt dit patroon terug. Van zowel vrouwen met basisonderwijs of een vmbo-diploma als vrouwen met een hbo- of universitair diploma had 28 procent (nog) geen kinderen op hun 35^e. Het is waarschijnlijk dat een groter deel van de hbo- en universitair geschoolde vrouwen alsnog kinderen zal krijgen, omdat zij vaker laat moeder worden. Het lagere aandeel moeders onder vrouwen met hoogstens een vmbo-diploma heeft er onder andere mee te maken dat zij vaker een ongunstige arbeidsmarktpositie hebben, zoals flexwerk en een laag inkomen (Van Wijk, 2023). Vrouwen met een havo-, vwo- of mbo-diploma zijn het vaakst moeder. Van hen

was respectievelijk 22 en 23 procent kinderloos met 35 jaar in geboortecohorten 1981 en 1986.

1.1.3 Kinderloze vrouwen

% van in Nederland geboren vrouwen¹⁾

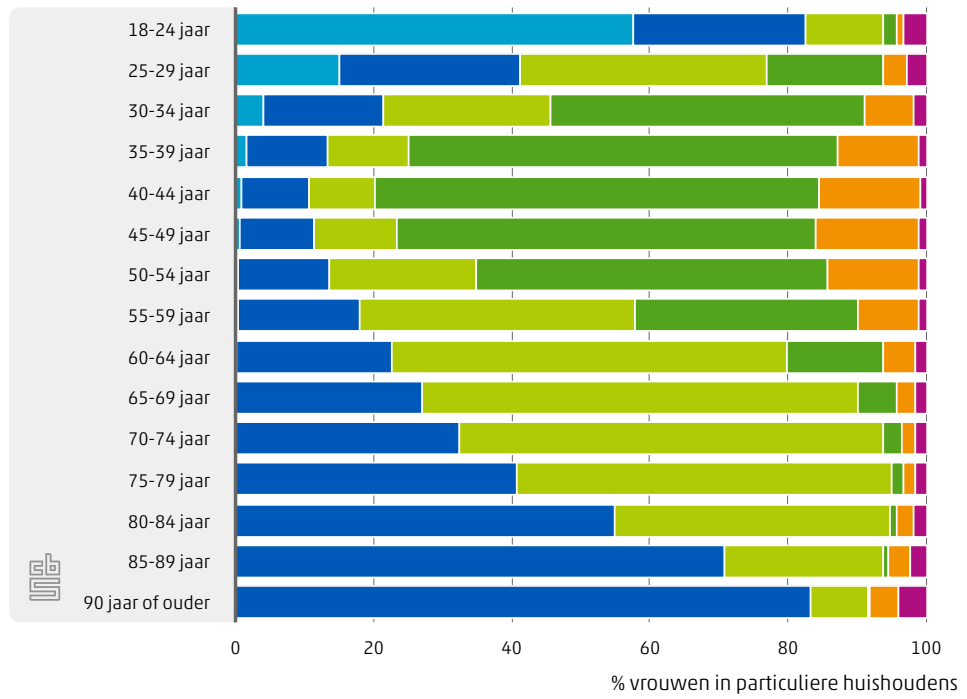


¹⁾ Het onderwijsniveau van in het buitenland geboren mensen is vaak onbekend.

Vrouwen bijna 6 keer zo vaak alleenstaande ouder als mannen

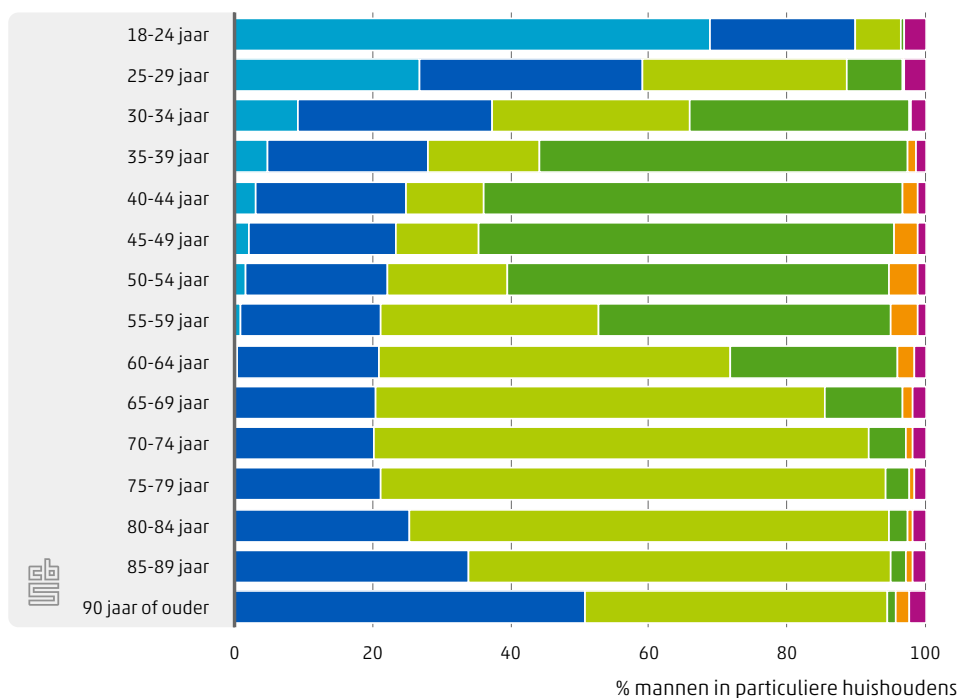
Tussen 25 en 55 jaar zijn mannen vaker alleenstaand dan vrouwen: 25 procent tegenover 15 procent. Vrouwen leven veel vaker als alleenstaande ouder dan mannen: 11 procent van de vrouwen van 25 tot 55 jaar was een alleenstaande ouder, en 2 procent van de mannen. Hierin is weinig veranderd tussen 2021 en 2023. Deze cijfers gaan over de geregistreerde woonsituatie. Zo kunnen kinderen maar op één adres ingeschreven staan en is het onbekend of kinderen voor een deel bij de andere ouder wonen. Ook kunnen mensen die alleen wonen wel een partner hebben.

1.1.4a Huishoudenspositie vrouwen, 1 januari 2024



- Thuiswonend kind
- Alleenstaand
- Partner in paar zonder kinderen
- Partner in paar met kinderen
- Alleenstaande ouder
- Overig lid

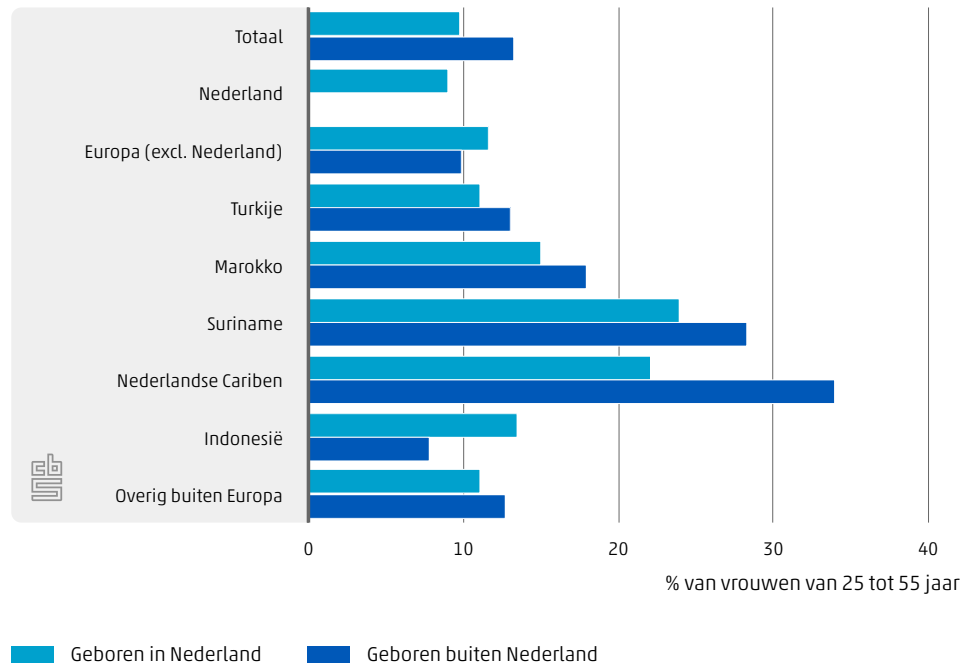
1.1.4b Huishoudenspositie mannen, 1 januari 2024



Vrouwen met Surinaamse of Caribische herkomst vaker alleenstaande moeder

Vrouwen die zelf, of van wie de ouders, zijn geboren op de Nederlandse Cariben of in Suriname, zijn veel vaker alleenstaande moeder dan vrouwen met een andere herkomst. Van vrouwen (25 tot 55 jaar) die zijn geboren op de Nederlandse Cariben is 34 procent in 2024 een alleenstaande moeder. Bij vrouwen met een Nederlandse herkomst is dat 9 procent. Onder mannen komt alleenstaand vaderschap in alle herkomstgroepen weinig voor: minder dan 5 procent van de mannen van 25 tot 55 jaar heeft deze huishoudenspositie (niet in figuur). In 2021 zag dit beeld er ongeveer hetzelfde uit.

1.1.5 Alleenstaande moeders, 1 januari 2024



Vrouwen op latere leeftijd vaak alleen, mannen vaak samen

Met een stijgende leeftijd verandert voor veel mensen hun huishoudenssamenstelling. Kinderen gaan uit huis, en de kans dat iemands partner komt te overlijden neemt toe. Omdat vrouwen gemiddeld 2,5 jaar jonger zijn dan hun partner, en mannen een lagere levensverwachting hebben (zie figuur 1.1.1 en [StatLine](#)), raken vrouwen veel vaker verweduwd dan mannen. Van de vrouwen van 65 jaar of ouder waren 3 op de 10 verweduwd. Van de mannelijke 65-plussers was dat 1 op de 10, zowel op 1 januari 2024 als 2022.

Onder 80-plussers die nog zelfstandig buiten een instelling wonen, leeft 67 procent van de mannen en 31 procent van de vrouwen samen met een partner. Het merendeel van de vrouwen, 64 procent, woont in die leeftijdsgroep alleen (zie figuren 1.1.4a en b). Van alle 80-plussers woont 7 procent van de mannen en 14 procent van de vrouwen in een instelling. Dat is evenveel als in 2021, maar een stuk minder dan voorheen. In 2000 woonde 13 procent van de mannelijke en 24 procent van de vrouwelijke 80-plussers in een instelling. Deze daling heeft te maken met toegenomen gezondheid en met het beleid om het aantal plaatsen in verzorgings- en verpleeghuizen te verkleinen (Verkooijen, 2020).

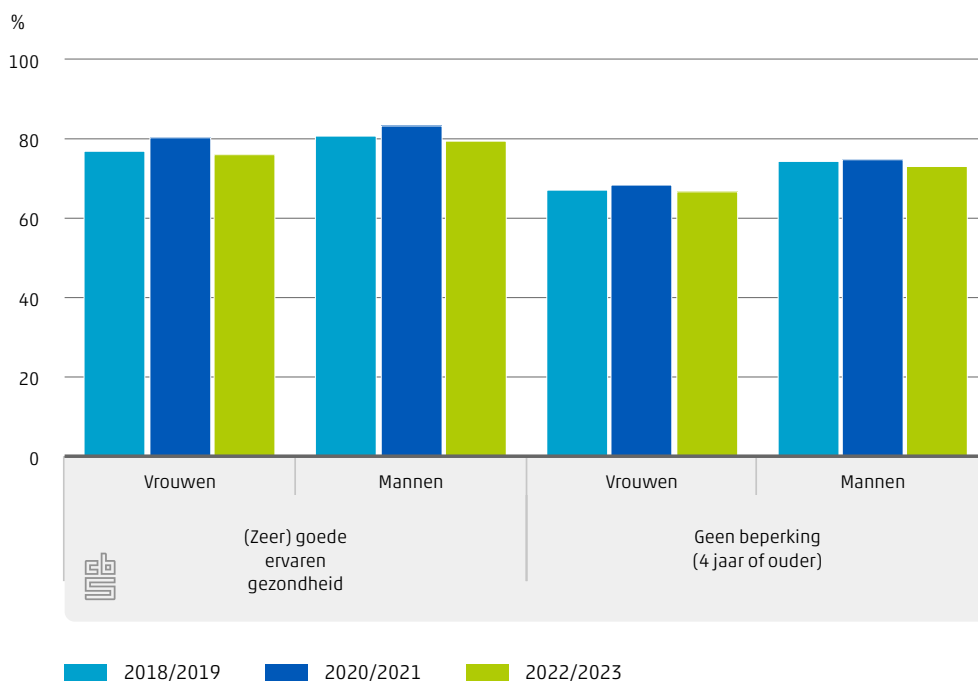
1.2 Even gezond?

Vrouwen ongezonder dan mannen

Vrouwen beoordelen hun gezondheid minder positief dan mannen, volgens de [Gezondheidsenquête](#) van het CBS. Gemiddeld over de jaren 2022 en 2023 gaf 75 procent van de vrouwen aan hun gezondheid als (zeer) goed te ervaren (zie Begrippen). Van de mannen was dat 80 procent. Ook meldden meer vrouwen dan mannen (van 4 jaar of ouder) een beperking (zie Begrippen) te hebben: 33 procent tegen 27 procent. Dat gaat samen met het meer rapporteren door vrouwen van aandoeningen aan het bewegingsapparaat zoals chronische gewrichtsontstekingen, aandoeningen van nek en schouder en gewrichtsslijtage van heup of knie, zie [StatLine](#).

In 2022/2023 beoordeelden ongeveer evenveel vrouwen hun gezondheid als (zeer) goed als in de pre-coronaperiode 2018/2019. Mannen beoordeelden hun gezondheid minder goed dan voor corona. Tijdens de coronajaren 2020/2021 waren zowel mannen als vrouwen positiever over hun gezondheid. Het aandeel met een beperking was in 2022/2023 iets hoger dan in de coronaperiode.

1.2.1 Zelfgerapporteerde gezondheid



Dat vrouwen zich ongezonder voelen en vaker een beperking hebben dan mannen speelt in elke leeftijdsklasse. Naarmate ze ouder zijn, voelen minder vrouwen en mannen zich gezond en neemt ook het aandeel met een beperking toe, zie [StatLine](#).

Beleidsdoelen gezondheid

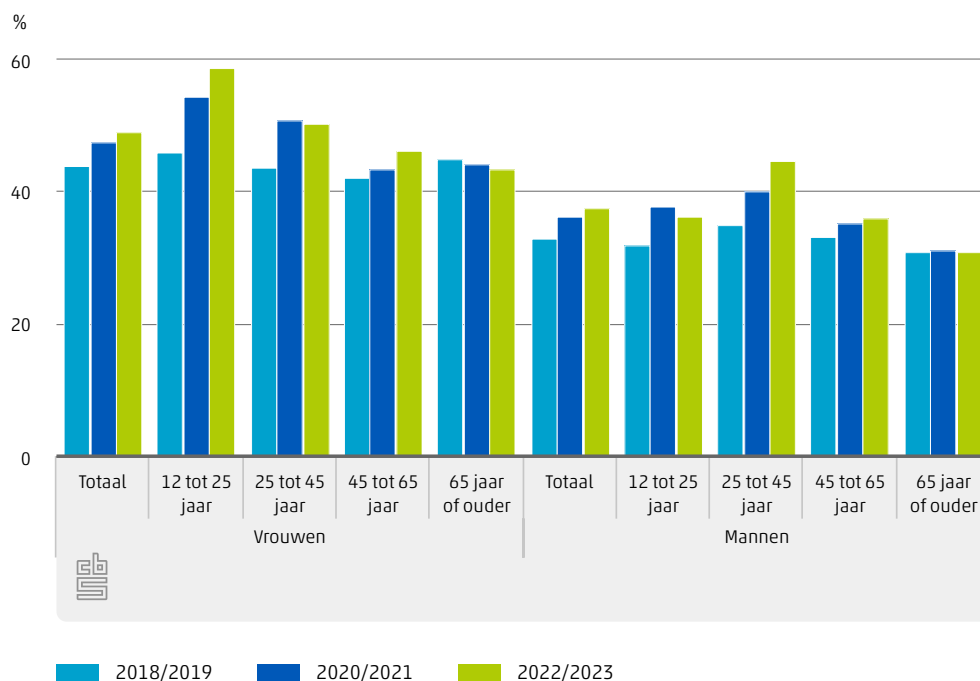
Mannen en vrouwen verschillen niet alleen biologisch. Ook ziekten kunnen zich bij mannen en vrouwen anders voordoen en een ander beloop hebben. In de huidige gezondheidszorg is nog onvoldoende kennis op het gebied van gender, seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie, geslachtskenmerken en leeftijd. Dit zorgt voor een ongelijke behandeling en ongelijke kansen op gezondheid. Daarom zet het kabinet zich in om het publiek, de zorgsector en de overheid hiervan bewust te maken en te ondersteunen. Zo is er de taakopdracht Gender en Gezondheid, met als doel het stimuleren van duurzame aandacht voor en integratie van sekse en gender in onderzoek en onderzoeksprogrammering in gezondheid en zorg (ZonMw, 2023). Uiteindelijk moet dat resulteren in goede gezondheid en passende zorg voor iedereen, ongeacht sekse en/of gender. De drie pijlers van de taakopdracht zijn: (1) kennisontwikkeling over de invloed van sekse en gender in gezondheid en zorg via ZonMw-programma's; (2) verankering van sekse en gender in processen en procedures van ZonMw; en (3) het vergroten van methodologische kennis over hoe sekse en gender goed zijn te integreren in gezondheidsonderzoek.

Angst- of depressiegevoelens komen bij vrouwen meer voor dan bij mannen

Meer vrouwen dan mannen hebben te maken met angst- of depressiegevoelens in de afgelopen vier weken (zie Begrippen). Bijna de helft (49 procent) van de vrouwen van 12 jaar of ouder hadden deze psychische klachten in de vier weken voorafgaand aan de Gezondheidsenquête, tegen 37 procent van de mannen. In iedere leeftijdsgroep gaven meer vrouwen dan mannen aan angst- of depressiegevoelens te hebben.

Het percentage vrouwen en mannen dat te maken had met angst- of depressiegevoelens was in 2020/2021 en 2022/2023 hoger dan in de periode voor corona (2018/2019). De mentale gezondheid van Nederlanders is tijdens de coronacrisis achteruitgegaan (zie Reep en Hupkens, 2021). De toename van angst- of depressiegevoelens ten opzichte van de periode voor corona was het sterkst in de leeftijdsgroepen tot 45 jaar. Vooral onder de 12- tot 25-jarige vrouwen en mannen nam het aandeel met angst- of depressiegevoelens toe ten opzichte van 2018/2019. Onder jonge vrouwen tot 25 jaar steeg het percentage van 46 tot 59 procent. Bij mannen in deze leeftijdsgroep was dat van 32 tot 36 procent. In het bijzonder bij tienermeisjes is de mentale gezondheid achteruit gegaan (Stevens, Reijmes, De Roos, Van Dorsselaer en De Looze, 2024).

1.2.2 Angst- of depressiegevoelens



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 2023 bedroeg het ziekteverzuim onder vrouwelijke werknemers van 15 tot 75 jaar 5,7 procent. Bij mannen was dat 3,9 procent (zie ook [StatLine](#)). Dit betekent dat vrouwen van elke 1 000 te werken dagen er 57 verzuimden wegens ziekte, en mannen 39 (TNO/CBS, 2024). Het vaakst wordt verzuimd wegens griep of verkoudheid, gevolgd door psychische klachten, overspannenheid en burn-out. Het ziekteverzuim ligt al sinds 2018 het hoogst in de bedrijfstak zorg (zie ook [StatLine](#)). In 2023 ging het binnen deze bedrijfstak om ruim 7 procent van de werknemers.

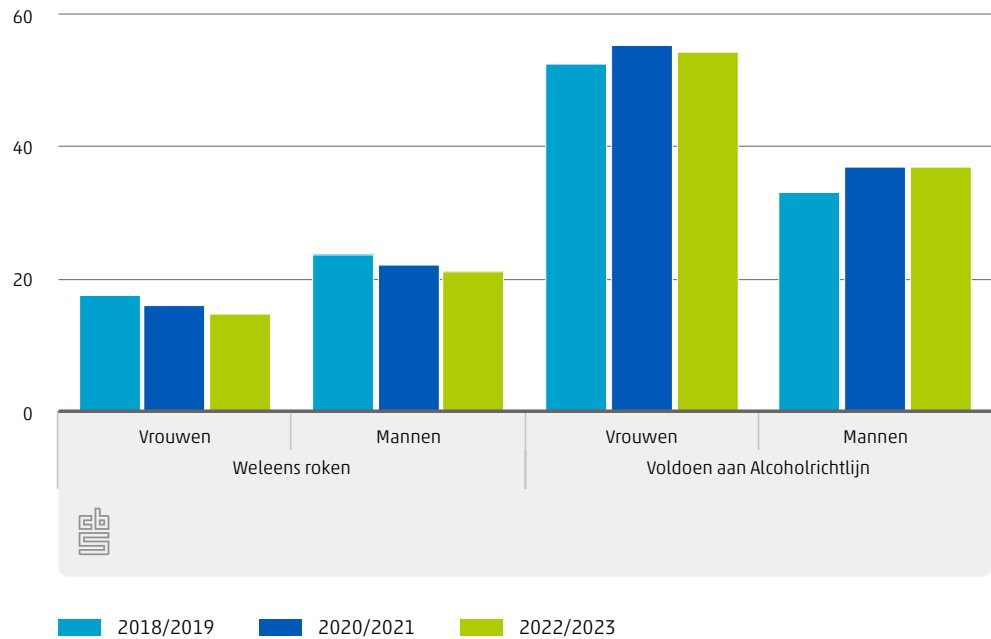
Bij 12 procent van de vrouwelijke werknemers die in 2023 weleens verzuimden door ziekte hingen de klachten bij het laatste verzuimgeval samen met zwangerschap, menstruatie of overgang. Verzuim in verband met menstruatieklachten komt van de drie typen klachten het vaakst voor (zie ook CBS 2022; 2023d).

Minder vrouwen dan mannen roken en drinken

Vrouwen roken minder en gebruiken minder alcohol dan mannen. In de periode 2022/2023 zei 21 procent van de mannen van 12 jaar of ouder wel eens te roken, tegen 15 procent van de vrouwen in die leeftijd. Ook in iedere leeftijdsgroep zijn er in verhouding meer mannen dan vrouwen die wel eens roken, zie [Statline](#). Van de mannen voldeed 37 procent in 2022/2023 aan de Alcoholrichtlijn (zie Begrippen), tegen 54 procent van de vrouwen. Vanaf 25 jaar voldeden in iedere leeftijdsgroep vrouwen vaker dan mannen aan de Alcoholrichtlijn. Bij jongeren tot 25 jaar was er geen verschil in het percentage vrouwen en mannen dat aan de richtlijn voldeed.

1.2.3 Roken en alcohol drinken

% in bevolking van 4 jaar of ouder



In 2022/2023 is het percentage rokers onder mannen en vrouwen kleiner dan in de voorgaande periodes. Dit beeld past in de langere dalende trend vanaf 2001, zie [m/v-stat](#). In 2022/2023 voldeden iets meer mannen aan de Alcoholrichtlijn dan in 2018/2019 en ongeveer evenveel als tijdens de coronaperiode (2020/2021). Voor vrouwen was er geen verschil in deze periodes.

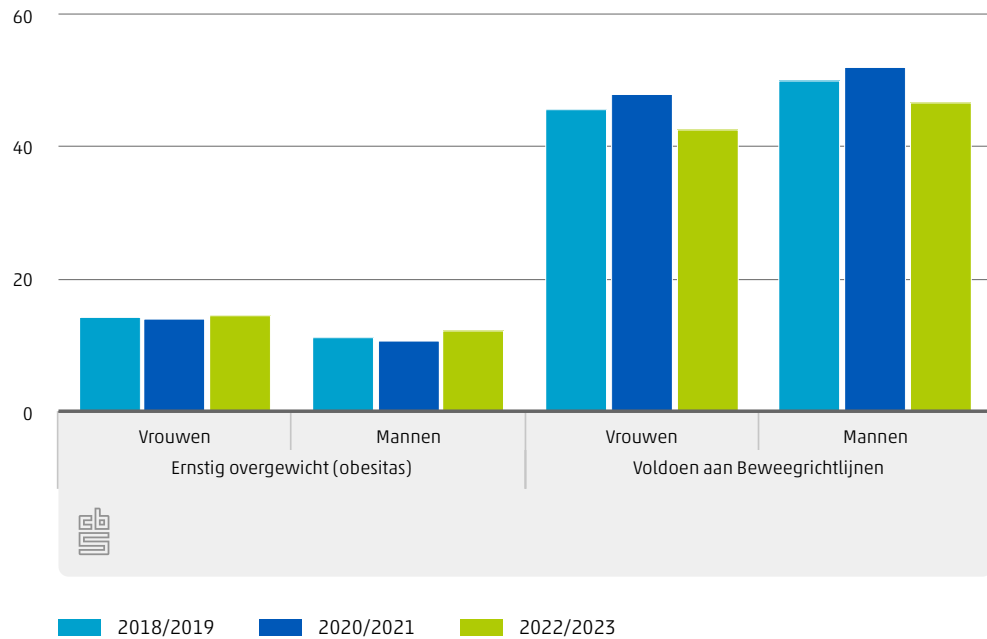
Minder mannen dan vrouwen met obesitas

Terwijl vrouwen minder roken en drinken, hebben mannen minder vaak ernstig overgewicht oftewel obesitas (zie [Begrippen](#)). In de periode 2022/2023 kampte 15 procent van de vrouwen van 4 jaar of ouder met obesitas, tegen 12 procent van de mannen in die leeftijd. Het percentage met obesitas is alleen in de leeftijdsgroep van 45 tot 65 jaar bij vrouwen hoger dan bij mannen (zie [StatLine](#)). In de andere leeftijdsgroepen is er geen aantoonbaar verschil.

Ernstig overgewicht kwam bij vrouwen in 2022/2023 niet vaker voor dan in 2020/2021 en 2018/2019. Bij mannen was in 2022/2023 het percentage met obesitas wel hoger dan in de periodes ervoor.

1.2.4 Obesitas en bewegen

% in bevolking van 4 jaar of ouder



Meer mannen dan vrouwen voldoen aan de Beweegrichtlijnen

Ook wat betreft het voldoen aan de Beweegrichtlijnen, die in 2017 werden opgesteld door de Gezondheidsraad, ziet het beeld er voor vrouwen ongunstiger uit. In 2022/2023 voldeed 43 procent van de vrouwen (4 jaar of ouder) aan de Beweegrichtlijnen (zie Begrippen). Bij de mannen was dat 47 procent. Behalve in de leeftijd van 45 tot 65 jaar voldoen in alle leeftijdsgroepen vrouwen minder vaak aan de Beweegrichtlijnen dan mannen, zie [Statline](#). In 2022/2023 voldeden minder vrouwen en mannen aan de Beweegrichtlijnen dan in de periodes ervoor.

Beleidsdoelen leefstijl

Het Nationaal Preventieakkoord richt zich op een gezondere leefstijl voor iedereen.

De Rijksoverheid neemt hiervoor maatregelen, samen met gemeenten, zorg en zorgverzekeraars, bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties zoals de Hartstichting en KWF Kankerbestrijding. Er zijn diverse streefdoelen opgesteld, maar niet voor mannen en vrouwen apart. Zo zouden roken en overmatig drinken in 2040 beide teruggedrongen moeten zijn 5 procent van de volwassen bevolking, en obesitas tot 7,1 procent voor de bevolking van 20 jaar of ouder. Verder zou 75 procent moeten voldoen aan de Beweegrichtlijnen in 2040 en zouden mensen minstens 5 jaar langer in goede gezondheid moeten leven in 2040.

Vrouwen leven langer dan mannen

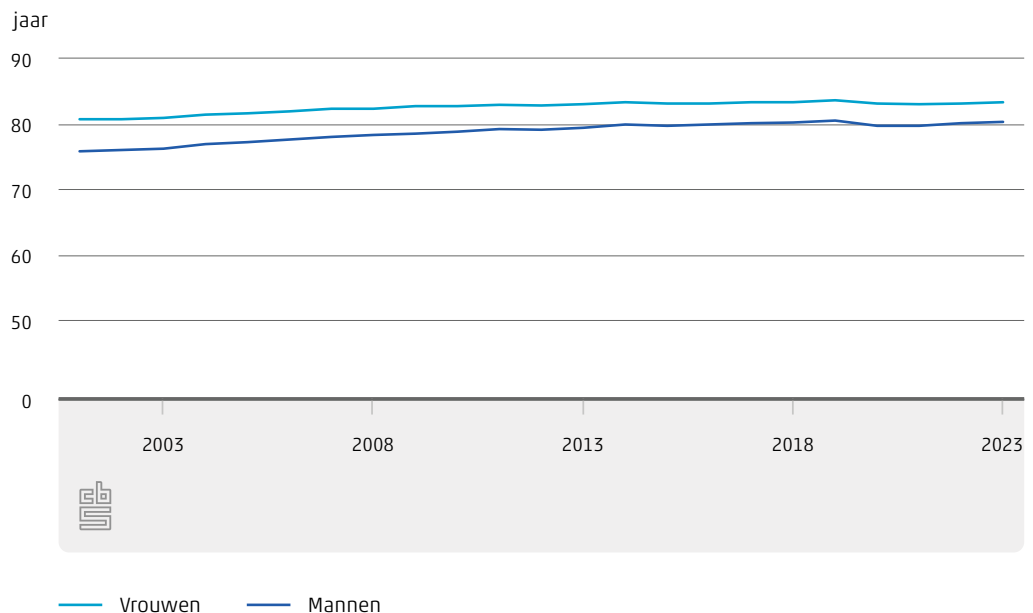
De levensverwachting (zie Begrippen) van vrouwen is hoger dan die van mannen. In 2023 was de levensverwachting bij geboorte van vrouwen 83,3 jaar en van mannen 80,3 jaar. Het verschil is in ruim twintig jaar tijd wel kleiner geworden (zie ook [m/v-stat](#)). Dat komt onder meer doordat het rookgedrag van vrouwen en mannen tegenwoordig minder uiteenloopt dan vroeger en daarmee ook de sterfte aan ziekten gerelateerd aan roken (Poos, 2014; Willemsen, 2017). In de coronajaren 2020 en 2021 was er meer sterfte dan gemiddeld en daalde de levensverwachting licht bij zowel vrouwen als mannen (zie ook Stoeldraijer, Van Duin, De Regt, Van der Reijden en Te Riele, 2021). Bij mannen was dit met name in 2020 het geval. Ook in 2022 was er nog sprake van oversterfte, maar die was iets lager dan in 2020 en 2021 (CBS, 2023e). In 2023 stierven er minder mensen. Vooral tot 65 jaar was de sterfte lager. Hierdoor is de levensverwachting in 2023 voor zowel vrouwen als mannen toegenomen, maar is nog wel iets lager dan voor corona in 2019 (CBS, 2024e).

Mannen leven langer zonder beperkingen

De levensverwachting van vrouwen is dus hoger dan die van mannen. Tegelijk ervaren relatief veel vrouwen een minder goede gezondheid. Dat betekent dat vrouwen meer jaren leven met een minder goede gezondheid dan mannen. De levensverwachting in als goed ervaren gezondheid (zie Begrippen) bedroeg in 2023 voor vrouwen en mannen gemiddeld 63,3 jaar. Sinds 2020 is er geen verschil meer tussen vrouwen en mannen.

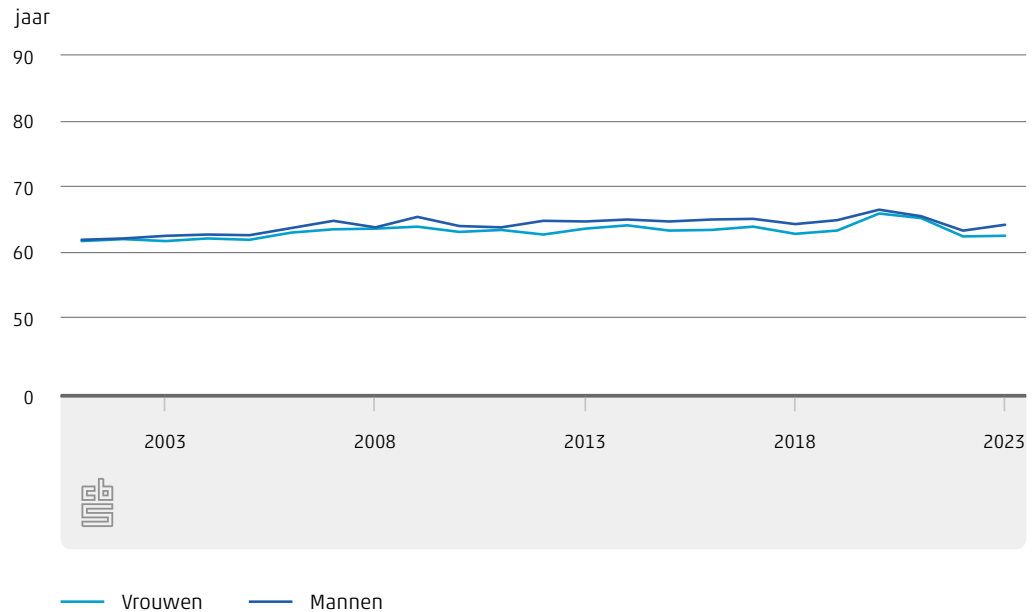
De levensverwachting zonder beperkingen was lager onder vrouwen (55,5 jaar) dan onder mannen (59,4 jaar) in 2023. Het verwachte aantal jaren mét een beperking is voor vrouwen daarmee zo'n 7 jaar hoger dan voor mannen. In de periode 2014–2023 varieerde dit verschil tussen 5 en 7 jaar.

1.2.5 (Gezonde) levensverwachting¹⁾ bij geboorte, levensverwachting



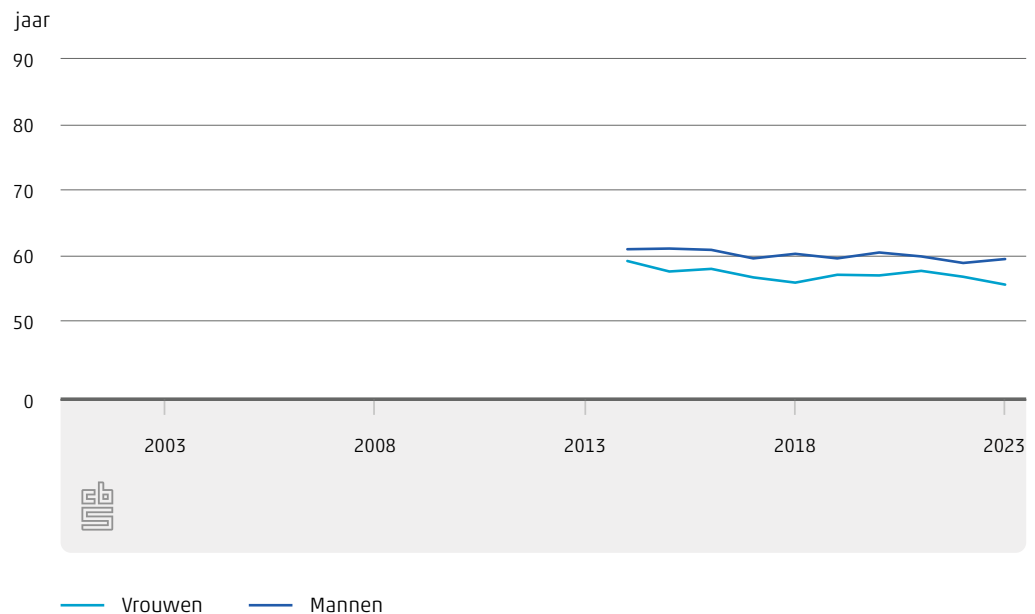
¹⁾ De levensverwachting zonder beperkingen is vanaf 2014 beschikbaar.

1.2.5 (Gezonde) levensverwachting¹⁾ bij geboorte, in als goed ervaren gezondheid



¹⁾ De levensverwachting zonder beperkingen is vanaf 2014 beschikbaar.

1.2.5 (Gezonde) levensverwachting¹⁾ bij geboorte, zonder beperkingen



¹⁾ De levensverwachting zonder beperkingen is vanaf 2014 beschikbaar.

1.3 Literatuur

Agtmaal-Wobma, E. van & Huis, M. van (2008). [De relatie tussen vruchtbaarheid en opleidingsniveau van de vrouw](#). Bevolkingstrends, 7 juli.

CBS (2018). [Jonge-vrouwenoverschot in veel universiteitssteden](#). CBS-nieuwsbericht, 22 augustus.

CBS (2022). [Helpt werknemers in overgang ondervindt hinder op werk](#). CBS-nieuwsbericht, 20 mei.

CBS (2023a). [Jongvolwassenen wonen vaker bij ouders dan 20 jaar geleden](#). CBS-nieuwsbericht, 20 december.

CBS (2023b). [Al 23 jaar op rij meer vrouwen dan mannen in hoger onderwijs](#). CBS-nieuwsbericht, 8 maart.

CBS (2023c). [Drie jaar corona in cijfers](#). CBS-nieuwsbericht, 24 februari.

CBS (2023d). [Bij menstratieverzuim relatief veel griep- of verkoudheidsklachten](#). CBS-nieuwsbericht, 20 december.

CBS (2023e). [2022 derde jaar op rij met oversterfte](#). CBS-nieuwsbericht, 25 januari.

CBS (2024a). [Iets meer verhuizingen in 2023](#). CBS-nieuwsbericht, 27 mei.

CBS (2024b). [Jongeren die graag het huis uit willen lukt dat minder vaak](#). CBS-nieuwsbericht, 19 juni.

CBS (2024c). [Pensioenleeftijd werknemers nadert 66 jaar](#). CBS-nieuwsbericht, 29 april.

CBS (2024d). [Ruim 75 duizend vrouwen werden voor het eerst moeder in 2023](#). CBS-nieuwsbericht, 3 mei.

CBS (2024e). [Sterfte in 2023 afgenomen](#). CBS-nieuwsbericht, 9 februari.

Duin, C. van & Feijten, P. (2023). [Dalende vruchtbaarheid sinds 2010: de rol van opleidingsniveau](#). Statistische Trends, 6 december.

Glijn, R., Kooiman, N. & Van Gaalen, R. (2023). [Voorsorteren op gezinsleven? Al vóór de komst van kinderen van voltijd naar deeltijd](#). Statistische Trends, 12 april.

Kooiman, N. (2023). [Weer samenwonen na een scheiding: verschillen tussen mannen en vrouwen ontrafeld](#). Statistische Trends, 24 oktober.

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

Riele, S. te & Loozen, S. (2017). [Vruchtbaarheid aan het begin van de 21e eeuw](#). Statistische Trends, 18 december.

Stevens, G., G. Reijmes, S. de Roos, S. van Dorsselaer en M. de Looze (2024). [HBSC-trends in welzijn en middelengebruik 2009/10 – 2021/22. Nederlandse jongeren vergeleken met internationale leeftijdgenoten](#). Universiteit Utrecht, Trimbos Instituut en Sociaal en Cultureel Planbureau.

Stoeldraijer, L. & Harmsen, C. (2017). [De levensverwachting meet de sterfte](#). Bevolkingstrends, 5 april.

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

TNO/CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023. Resultaten in Vogelvlucht. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

Verkooijen, L. (2020). Laatste levensjaren tachtigplussers. Statistische Trends, 14 juli.

Wijk, Daniël van (2023). From Prosperity to Parenthood: how Employment, Income, and Perceived Economic Uncertainty Influence Family Formation. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

Willemsen, M.C. (2017). Het Nederlandse tabaksonmoedigingsbeleid. Mijlpalen in het verleden en een blik op de toekomst. In: Nederlands tijdschrift voor geneeskunde. Geraadpleegd op 18 augustus 2022 via <https://www.ntvg.nl/artikelen/het-nederlandse-tabaksonmoedigingsbeleid/volledig>

ZonMw (2023). Jaarplan ZonMw 2024.

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?

2.1 Gelijk aan de start?

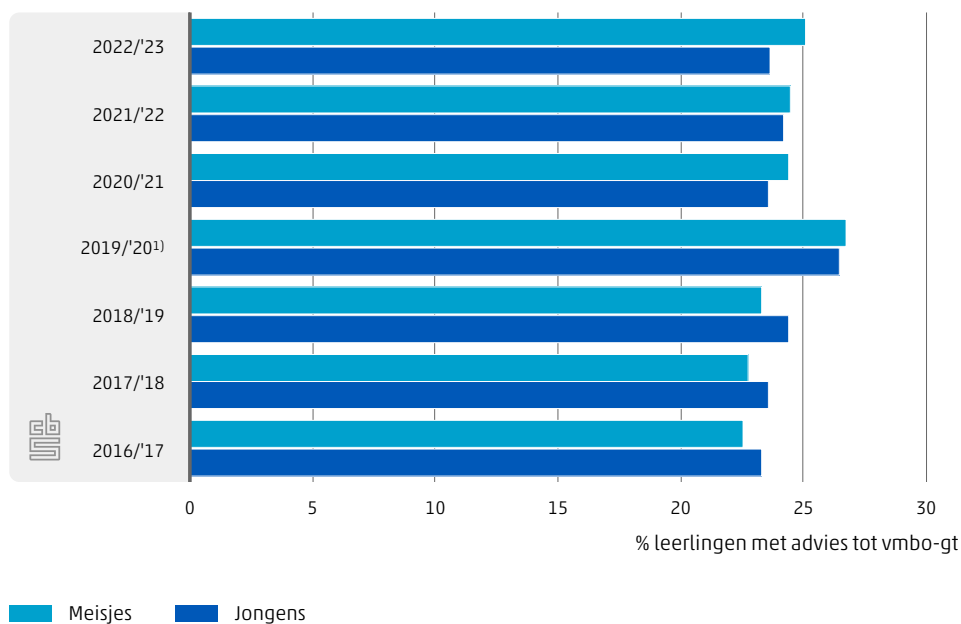
Meisjes vanaf 2019/'20 vaker vmbo-schooladvies

In groep 8 van de basisschool krijgen kinderen een schooladvies (zie kader) voor het voortgezet onderwijs (vo). Mogelijke schooladviezen zijn voortgezet speciaal onderwijs (vso), praktijkonderwijs (pro), voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs basisberoepsgerichte leerweg (vmbo-b), vmbo kaderberoepsgerichte leerweg (vmbo-k), vmbo gemengde/theoretische leerweg (vmbo-g/t), hoger algemeen voortgezet onderwijs (havo), voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vwo), of een combinatie van deze schooladviezen. Tot en met schooljaar 2018/'19 kregen jongens en meisjes in groep 8 van de basisschool een vergelijkbaar advies voor het voortgezet onderwijs. Vanaf 2019/'20 kregen meisjes echter vaker een schooladvies tot vmbo-gt (hieronder vallen vso/pro/vmbo-b, vmbo-b/k, vmbo-k of vmbo-k/gt).

Met ingang van schooljaar 2014/'15 geeft de leerkracht een voorlopig schooladvies. Als het advies dat bij de score van de eindtoets hoort hoger is dan het voorlopige schooladvies, kan dit advies eventueel nog naar boven bijgesteld worden, maar dit hoeft niet. In 2019/'20 was er vanwege de coronapandemie geen eindtoets. Daardoor kon het voorlopig schooladvies niet naar boven worden bijgesteld: het voorlopige schooladvies was ook meteen het definitieve schooladvies. Dit leidde tot relatief veel lage adviezen. In de jaren daarna 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](#)). In schooljaar 2022/'23 was het verschil tussen jongens en meisjes opgelopen. Van de jongens kreeg 25 procent een voorlopig schooladvies tot vmbo-gt, bij de meisjes was dit bijna 27 procent.

Jongens krijgen juist vaker een havo en/of vwo-advies. En dat verschil is de laatste jaren groter geworden. In 2022/'23 kreeg bijna 50 procent van de jongens een havo-, vwo- of havo/vwo-advies, tegenover bijna 47 procent van de meisjes. Voor ongeveer een derde van de leerlingen is het schooladvies in 2022/'23 op basis van de eindtoets hoger dan het voorlopige schooladvies. Bij meisjes is dit iets vaker het geval dan bij jongens. Voor 10 procent van de leerlingen is het advies naar aanleiding van de eindtoets bijgesteld. Bij meisjes wordt het advies even vaak bijgesteld als bij jongens.

2.1.1 Definitieve schooladviezen in groep 8



¹⁾ In 2019/'20 was het voorlopige 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 voorlopig 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 voorlopige schooladvies heroverwegen en kán dit, in overleg met de ouders, naar boven worden bijgesteld. De basisschool is daar echter niet toe verplicht. Als bij de score op de toets een lager schooladvies hoort dan het voorlopige schooladvies, dan wordt het definitieve schooladvies niet bijgesteld. Vanaf schooljaar 2023/'24 is de naam en het afnamemoment veranderd, leerlingen maken begin februari een 'doorstroomtoets'. Vanaf dit schooljaar moet het schooladvies worden bijgesteld als de leerling een hoger toetsadvies krijgt dan het voorlopige schooladvies. Alleen als het in het belang van de leerling is, kan de school besluiten het schooladvies niet of maar deels te verhogen. De school moet dat dan motiveren.

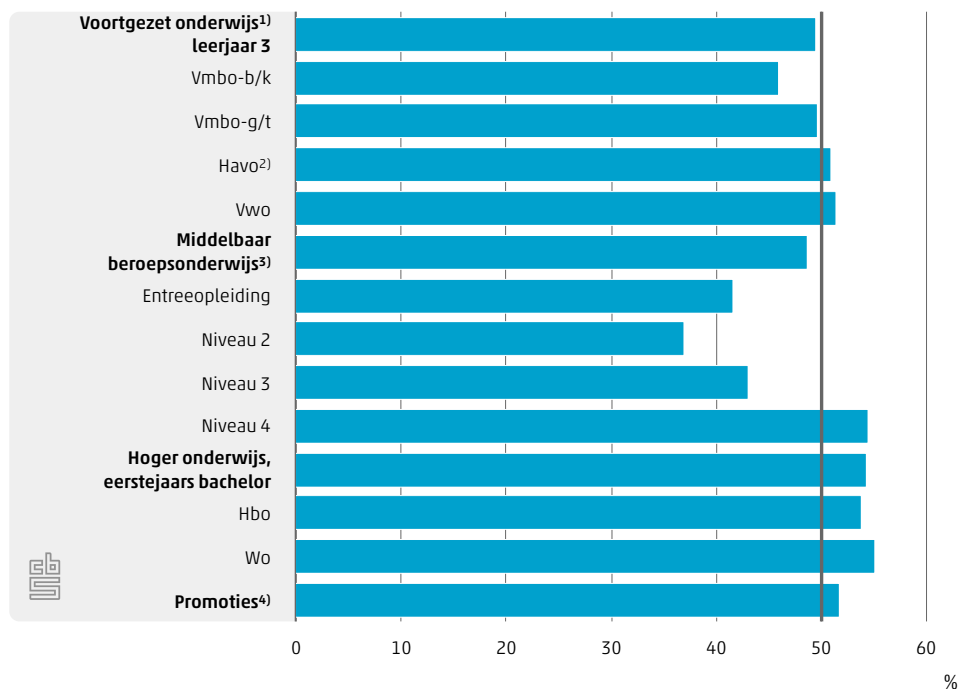
Meisjes volgen hogere niveaus in onderwijs

In het derde jaar van het voortgezet onderwijs blijkt dat meisjes vaker boven het geadviseerde niveau zitten (CBS, 2023). Meisjes volgen iets vaker dan jongens de havo en het vwo in het derde leerjaar van het vo. In 2023/'24 was ruim 51 procent van de leerlingen in

het derde leerjaar van het vwo een meisje. Jongens zitten vaker dan meisjes op het vmbo. In 2023/'24 was 52 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 is er verschil in het gevolgde opleidingsniveau. In het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) is het aandeel vrouwen op niveau 4 hoger dan het aandeel mannen, terwijl meer mannen dan vrouwen 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 vrouwen. Met name in het wo is dit aandeel de afgelopen tien jaar gestegen. Bij promoties, het behalen van de academische graad van doctor, is het aandeel vrouwen verder gegroeid: van 45 procent in 2011/'12 tot 52 procent in 2022/'23 (zie [StatLine](#)).

2.1.2 Meisjes en vrouwen per onderwijssoort, 2023/'24*



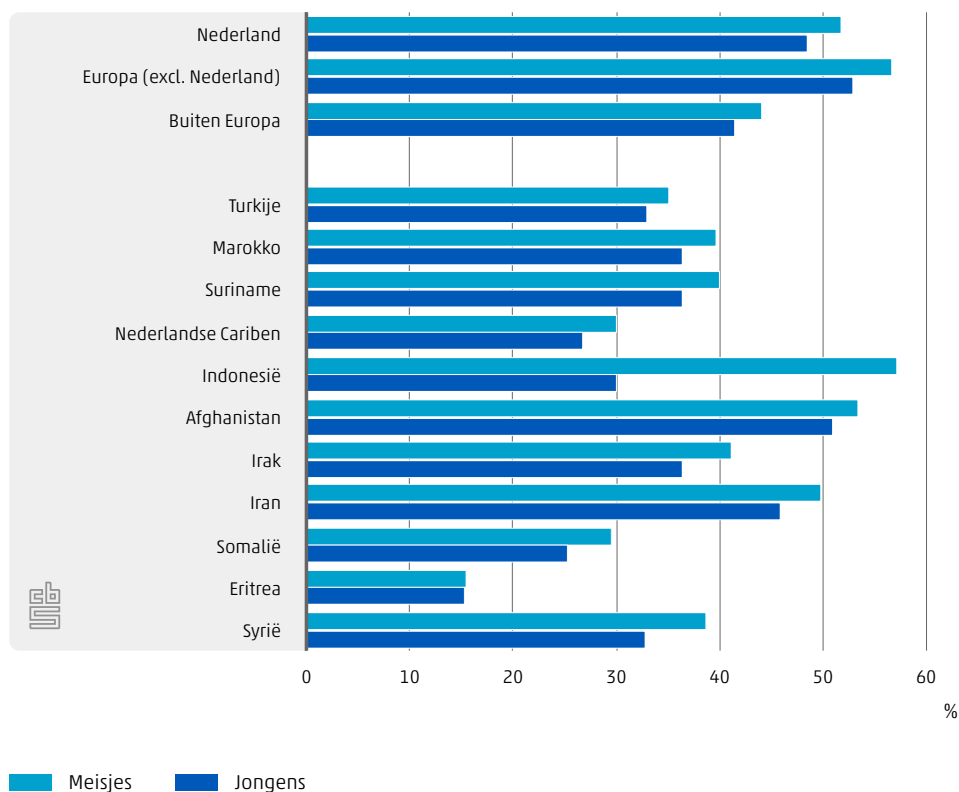
- 1) Exclusief praktijkonderwijs.
- 2) Inclusief algemeen leerjaar.
- 3) Inclusief extranei.
- 4) Cijfers over 2022/'23.

Minderheid meisjes met herkomst buiten Europa op havo/vwo

Van de meisjes die in 2023/'24 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. Van de meisjes met een Nederlandse herkomst (in Nederland geboren met in Nederland geboren ouders) zat 52 procent op havo of vwo, en van de meisjes met een herkomst buiten Europa was dat 44 procent.

Het aandeel meisjes op havo/vwo verschilt sterk tussen landen. Meisjes met een Indonesische herkomst zitten relatief vaak op havo/vwo (57 procent). Onder meisjes met een Eritrese (16 procent), Nederlands Caribische (30 procent) en Somalische (30 procent) herkomst is de havo/vwo-deelname minder groot. In alle herkomstgroepen zitten jongens minder vaak op havo/vwo dan meisjes. Voor meer gedetailleerde informatie over onderwijsdeelname naar herkomst is terug te vinden in de Rapportage Integratie en Samenleven (CBS, 2024).

2.1.3 In leerjaar 3 op havo/vwo¹⁾, 2023/'24*



¹⁾ Inclusief algemene leerjaren, exclusief praktijkonderwijs.

Jongens vaker voortijdig schoolverlater

Jongens zijn wat vaker voortijdig schoolverlater (zie Begrippen) dan meisjes. Van de jongeren die in het schooljaar 2022/'23 onderwijs volgden in het vo, mbo of voortgezet algemeen volwassenonderwijs (vavo) had 2 procent van de meisjes en 3 procent van de jongens een schooljaar later het onderwijs zonder startkwalificatie verlaten (zie StatLine). In 2019/'20 is het aandeel voortijdig schoolverlaters bij zowel jongens als meisjes gedaald ten opzichte van voorgaande jaren. Die daling viel samen met 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). Daarna steeg het percentage voortijdig schoolverlaters onder zowel jongens als meisjes. Vanaf 2021/'22 ligt het percentage voortijdig schoolverlaters boven het niveau van voor de corona-crisis.

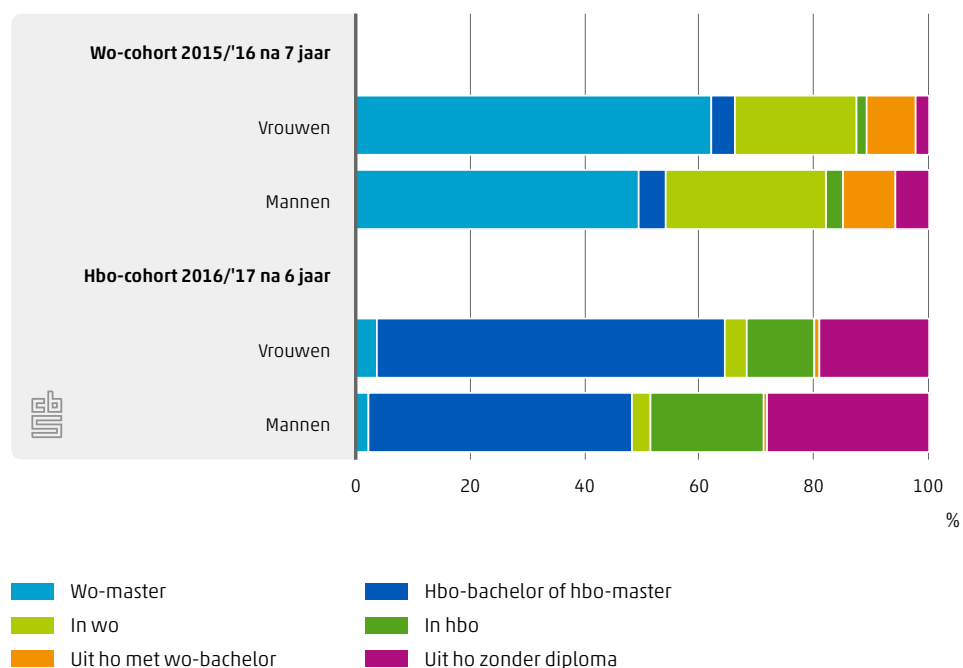
Relatief veel voortijdig schoolverlaters zijn afkomstig uit het mbo. Van de voortijdig schoolverlaters zat ruim drie kwart een jaar voor uitstroom op uit het mbo, 1 op de 5 zat op het voortgezet onderwijs en een klein deel op de vavo.

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 62 procent van de vrouwen die in 2015 begonnen met een studie in het wetenschappelijk onderwijs (wo) zeven jaar later een wo-master behaald, tegenover 50 procent van de mannen. Bij studenten die in 2016 aan een hbo-opleiding begonnen is na zes jaar een soortgelijk patroon te zien in de percentages met een hbo-bachelor of -master.

Mannen verlaten het hoger onderwijs een stuk vaker zonder diploma dan vrouwen. In het wo-cohort had bijna 6 procent van de mannen het hoger onderwijs zonder diploma (hbo of wo) verlaten, tegen ruim 2 procent van de vrouwen. Ook in het hbo stromen meer mannen uit zonder diploma dan vrouwen. De uitstroom zonder diploma is bij het hbo-cohort zowel bij mannen als bij vrouwen wel aanmerkelijk groter dan bij het wo-cohort.

2.1.4 Studietoelating hoger onderwijs

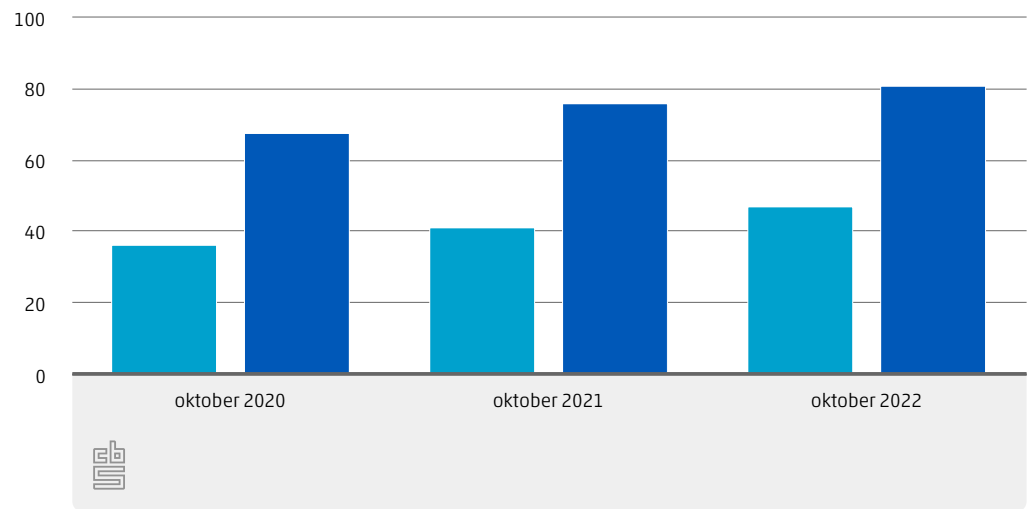


Vrouwen werken aan begin loopbaan al meer in deeltijd

Vrouwen hebben direct na uitstroom uit het onderwijs (mbo, hbo of wo), wat vaker betaald werk dan mannen. Wel werken ze dan al minder vaak voltijds (35 uur of meer) dan mannen (zie ook hoofdstuk 3 en Bokern en Menger (2024)). De verschillen zijn voor het wo kleiner dan voor het hbo en voor het hbo kleiner dan voor het mbo. Bij zowel vrouwen als mannen neemt het aandeel met een voltijd baan toe in de twee jaar nadat ze hun opleiding hebben afgerond.

2.1.5 Voltijds¹⁾ werkende, gediplomeerde schoolverlaters uit 2019/'20, mbo (bol-vt en bbl)

% van het totaal met werk

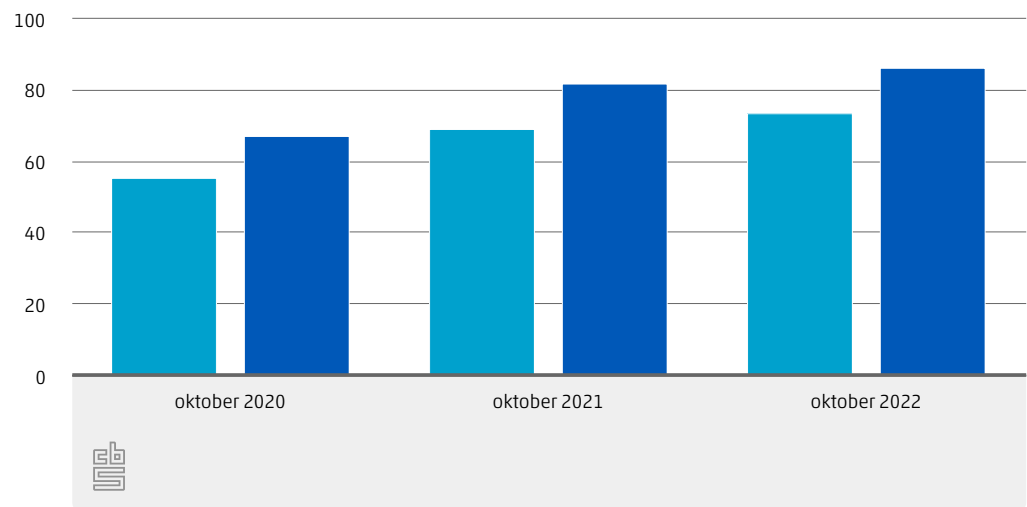


Vrouwen Mannen

¹⁾ Minstens 35 uur per week.

2.1.5 Voltijds¹⁾ werkende, gediplomeerde schoolverlaters uit 2019/'20, hbo-bachelor

% van het totaal met werk

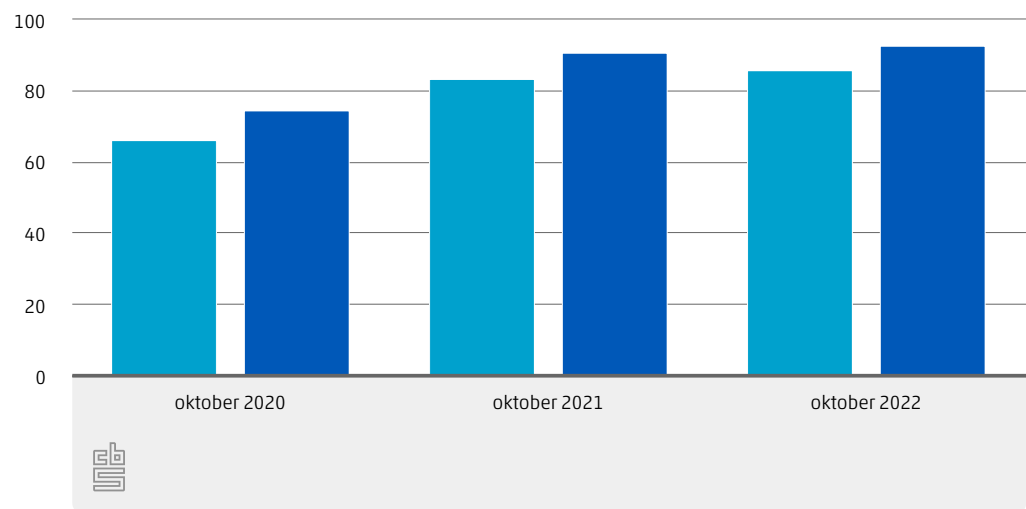


Vrouwen Mannen

¹⁾ Minstens 35 uur per week.

2.1.5 Voltijds¹⁾ werkende, gediplomeerde schoolverlaters uit 2019/'20, wo master

% van het totaal met werk



■ Vrouwen ■ Mannen

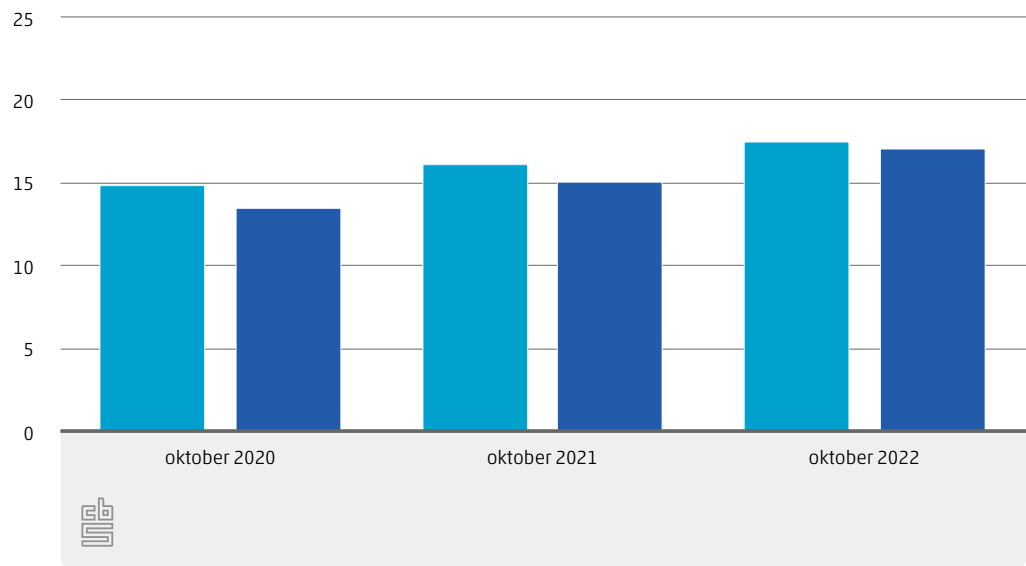
¹⁾ Minstens 35 uur per week.

Na mbo en hbo 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 kleiner (zie StatLine). Een deel van het verschil hangt samen met het behaalde mbo-niveau: waar in de entreeopleiding, mbo 2 en mbo 3 het merendeel van de studenten man is, is op mbo 4 het merendeel van de studenten vrouw (zie ook Pleijers en Hartgers, 2019). Ook bij de hbo-bachelor-gediplomeerden verdienen de vrouwen iets meer, en bij de wo-master-gediplomeerden juist iets minder (zie StatLine). Vrouwen zijn doorgaans in andere sectoren actief dan mannen. Zij werken vaker in de zorg en in het onderwijs dan mannen. De startsalarissen in deze sectoren liggen relatief hoog. Mannen kiezen vaker voor sectoren, zoals financiële en zakelijke diensten waar meer groei in salaris mogelijk is (zie hoofdstuk 3). De grootste verschillen in uurlonen tussen mannen en vrouwen doen zich voor in de hoogste salarissen. Hoofdstuk 4 gaat in op loonverschillen tussen alle mannelijke en vrouwelijke werknemers.

2.1.6 Bruto uurloon, gediplomeerde schoolverlaters uit 2019/'20, mbo (bol-vt en bbl)

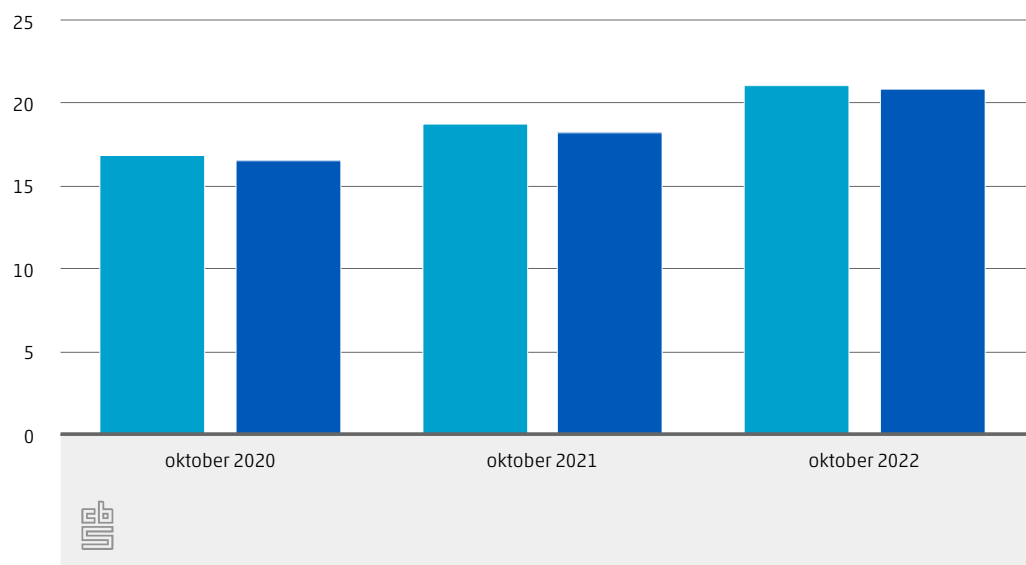
mediaan (euro)



Vrouwen Mannen

2.1.6 Bruto uurloon, gediplomeerde schoolverlaters uit 2019/'20, hbo-bachelor

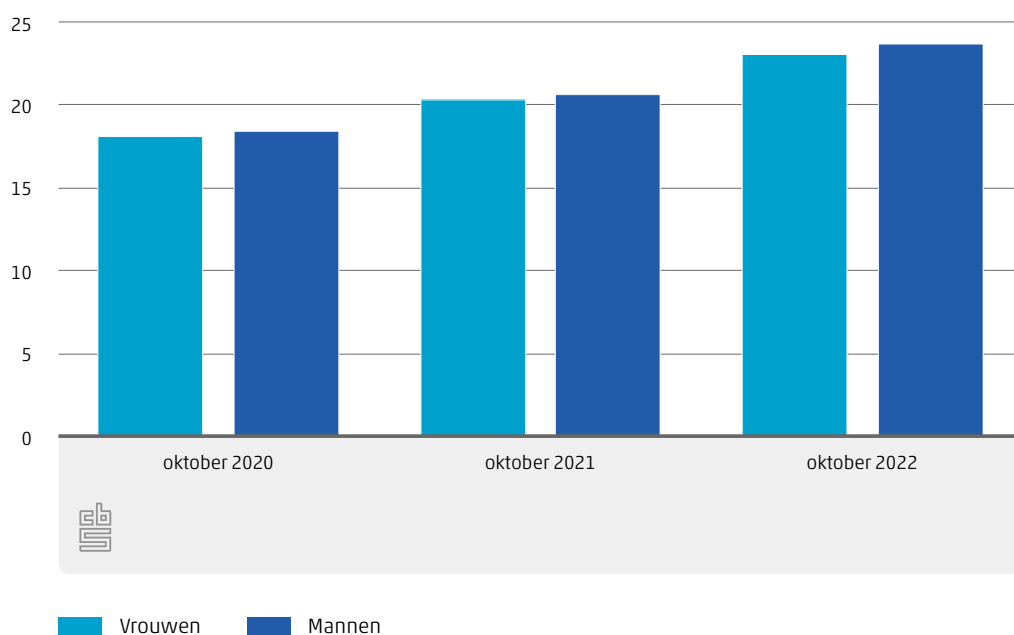
mediaan (euro)



Vrouwen Mannen

2.1.6 Bruto uurloon, gediplomeerde schoolverlaters uit 2019/'20, wo master

mediaan (euro)



2.2 Zorg en techniek minder sekse-specifiek?

Studiekeuze minder sekse-specifiek

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.

Onderwijs in het emancipatiebeleid

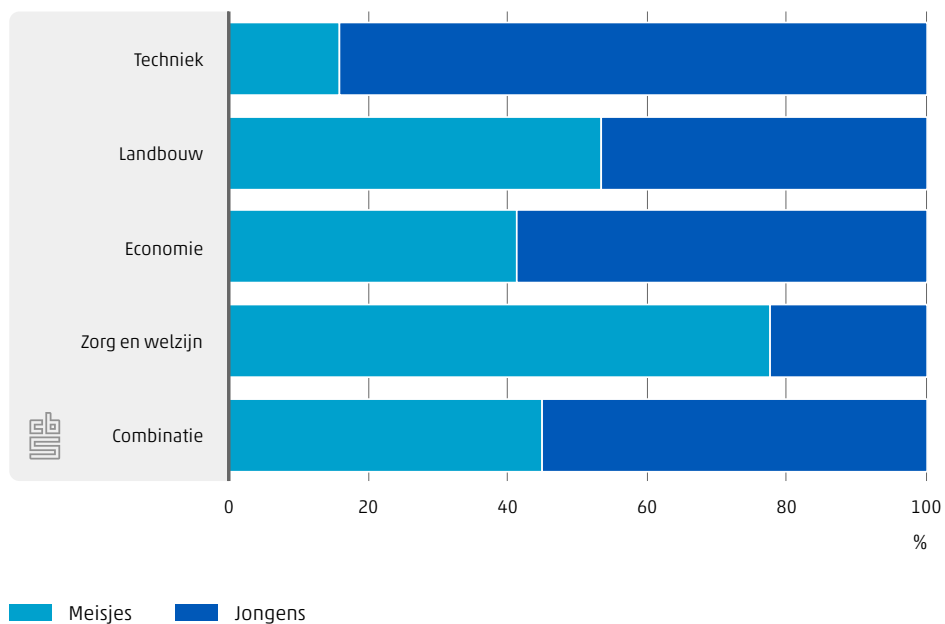
Onderwijs is altijd een thema geweest in het emancipatiebeleid. Ook de Emancipatienota 2022–2025 (OCW, 2022a) besteedt aandacht aan emancipatie binnen het onderwijs. Daarin wordt benadrukt dat gender, seksuele diversiteit of afkomst niet van invloed horen te zijn op de keuzes in school, studie en loopbaan. Leerlingen moeten kunnen kiezen zonder beïnvloed te worden door bijvoorbeeld sociale verwachtingen, gendernormen en rolpatronen. Om dit te bewerkstelligen wordt er ingezet op voorlichting, het doorbreken van genderstereotypering binnen loopbaanoriëntatie en begeleiding en het stimuleren van meer vrouwen in bèta-, techniek- en ICT-opleidingen. Een voorbeeld hiervan is het techniekpact, waar met een integrale aanpak vrouwen en jongeren die niet in Nederland zijn geboren gestimuleerd worden om voor een technische opleiding te kiezen. Een ander voorbeeld is de alliantie 'Werk.en.de Toekomst', die activiteiten aanbiedt in het primair en voortgezet onderwijs met als doel

genderstereotypering in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te doorbreken (OCW, 2022b).

De verschillen in studierichting tussen meisjes en jongens zijn al zichtbaar bij de profielkeuze in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs. In de bovenbouw van het voortgezet onderwijs (klas 3 en 4 van het vmbo, klas 4 en 5 van de havo en klas 4, 5 en 6 van het vwo) worden verschillende profielen aangeboden waaruit leerlingen kunnen kiezen. Deze profielen zijn bedoeld om leerlingen voor te bereiden op hun vervolgstudie en toekomstige carrière. Elk profiel bevat een combinatie van vakken die passen bij bepaalde interesses en talenten. Waar meisjes vaker profielen kiezen die aansluiten bij de zorg, kiezen jongens vaker technische profielen. Het sekseverschil in de keuze voor een technisch vakkenpakket, blijkt samen te hangen met de onderwijsrichting van de moeder. Leerlingen met een technisch opgeleide moeder, kiezen vaker een technisch vakkenpakket. Dit effect is bij meisjes sterker dan bij jongens (zie Buschman, Hogendoorn en van de Houwen, 2024).

Op het vmbo kiezen vooral meisjes voor *zorg en welzijn*, terwijl jongens vaker kiezen voor *economie* of *techniek*. De afgelopen jaren is de scheve verhouding tussen meisjes en jongens op deze profielen wel afgenomen. Het aandeel jongens bij *zorg en welzijn* is toegenomen van 12 procent in 2015/'16 naar 22 procent in 2023/'24 en het aandeel meisjes bij *techniek* is in dezelfde periode toegenomen van 9 procent naar 16 procent.

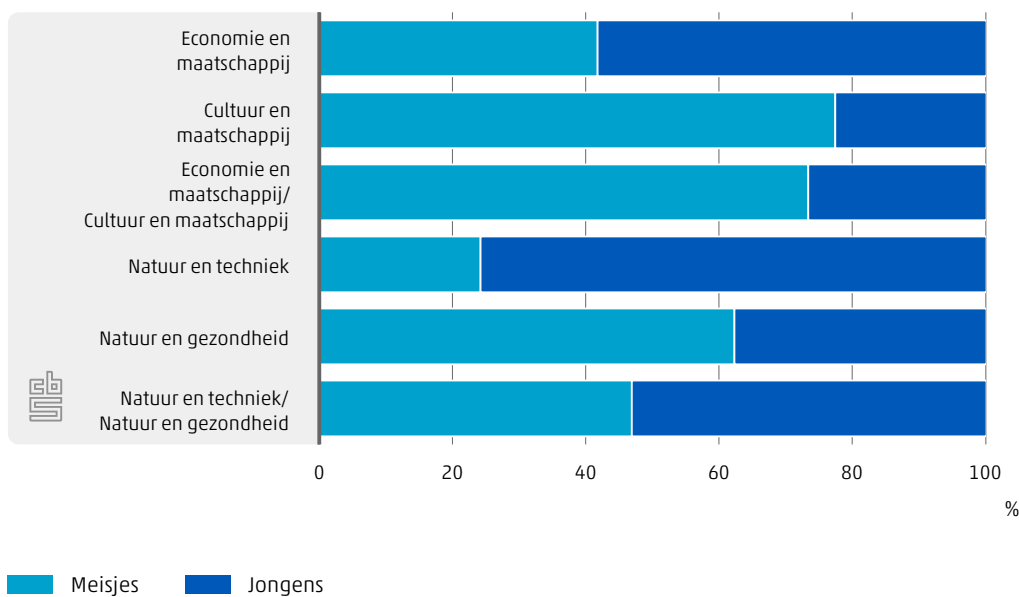
2.2.1a Leerlingen per profiel in 3 en 4 vmbo¹⁾, 2023/'24*



¹⁾ Exclusief leerlingen met onbekende profielkeuze.

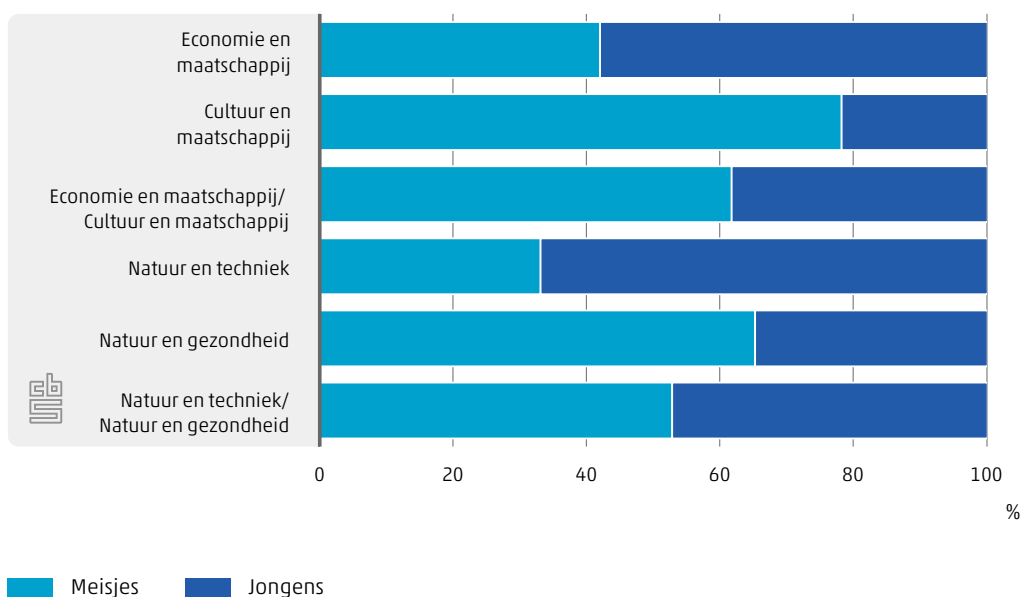
Zowel op de havo als op het vwo zijn de profielen met de meest ongelijke genderverhouding *cultuur en maatschappij* en *natuur en techniek*. Het aandeel meisjes is het hoogst bij het profiel *cultuur en maatschappij* en aandeel jongens is het hoogst bij het profiel *natuur en techniek*. De afgelopen jaren is de ongelijke verhouding jongens/meisjes afgenomen bij de meeste profielen op de havo en het vwo, maar zowel op de havo als op het vwo daalde het aandeel meisjes onder leerlingen met het profiel *economie en maatschappij* (zie [StatLine](#)).

2.2.1b Leerlingen per profiel¹⁾ in bovenbouw voortgezet onderwijs, 2023/'24, havo (leerjaar 4 en 5)



¹⁾ Exclusief leerlingen met onbekende profielkeuze en met de weinig gekozen combinatie natuur en maatschappij (havo/vwo).

2.2.1b Leerlingen per profiel¹⁾ in bovenbouw voortgezet onderwijs, 2023/'24, vwo (leerjaar 4, 5 en 6)



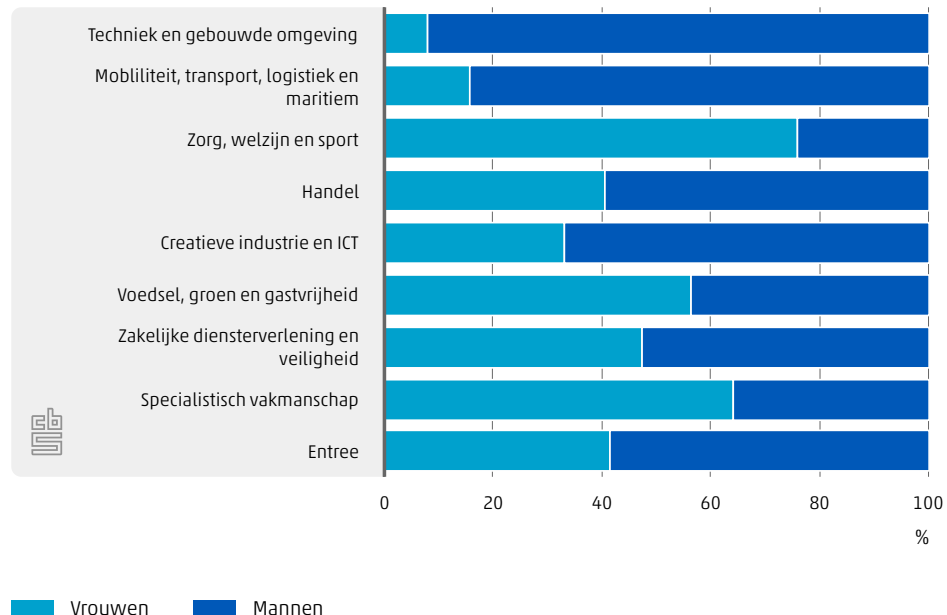
¹⁾ Exclusief leerlingen met onbekende profielkeuze en met de weinig gekozen combinatie natuur en maatschappij (havo/vwo).

Aandeel vrouwen in bètarichting op hbo en wo neemt toe

In het vervolgonderwijs (mbo, hbo en wo) volgen vrouwen ook veel vaker een opleiding in de zorg, het onderwijs of in een sociaal-culturele richting, terwijl mannen vaker kiezen voor informatica of een technische opleiding. Figuur 2.2.2a laat het aandeel vrouwen en mannen

op alle mbo-niveaus en -leerjaren zien, voor inschrijvingen op de beroeps begeleidende leerweg (bbl), de beroeps opleidende leerweg (bol) en extranei studenten. Op het mbo zijn de verschillende studierichtingen ingedeeld in zogeheten sectorkamers. In de sectorkamer *zorg, welzijn en sport* is het aandeel vrouwen het grootst, namelijk 76 procent. Dit aandeel nam in bijna tien jaar tijd iets af (zie [StatLine](#)). De sectorkamer waarin het aandeel mannen en het aandeel vrouwen het meest uit elkaar ligt, is *techniek en gebouwde omgeving*. In deze sector is 8 procent van de studenten vrouw.

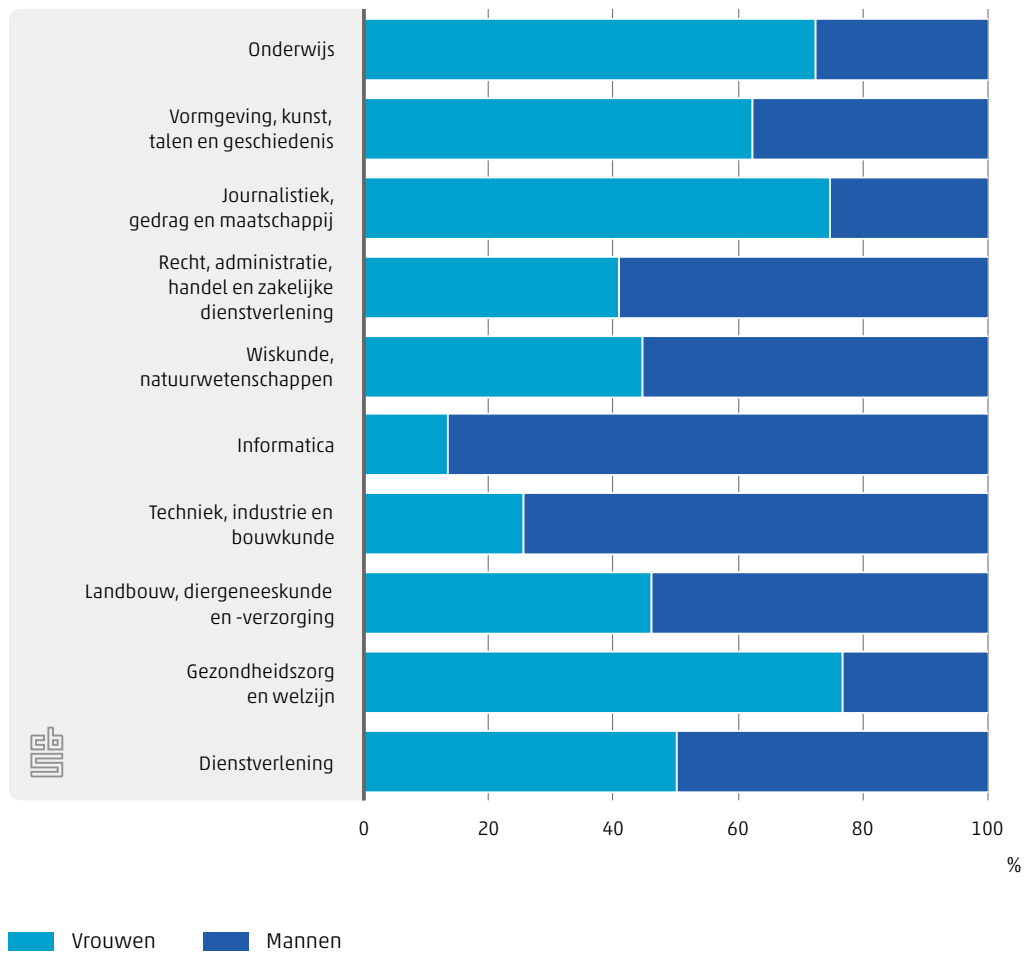
2.2.2a Studenten per sectorkamer op mbo¹⁾, 2023/'24*



¹⁾ Exclusief studenten met onbekende of bovensectorale sectorkamer.

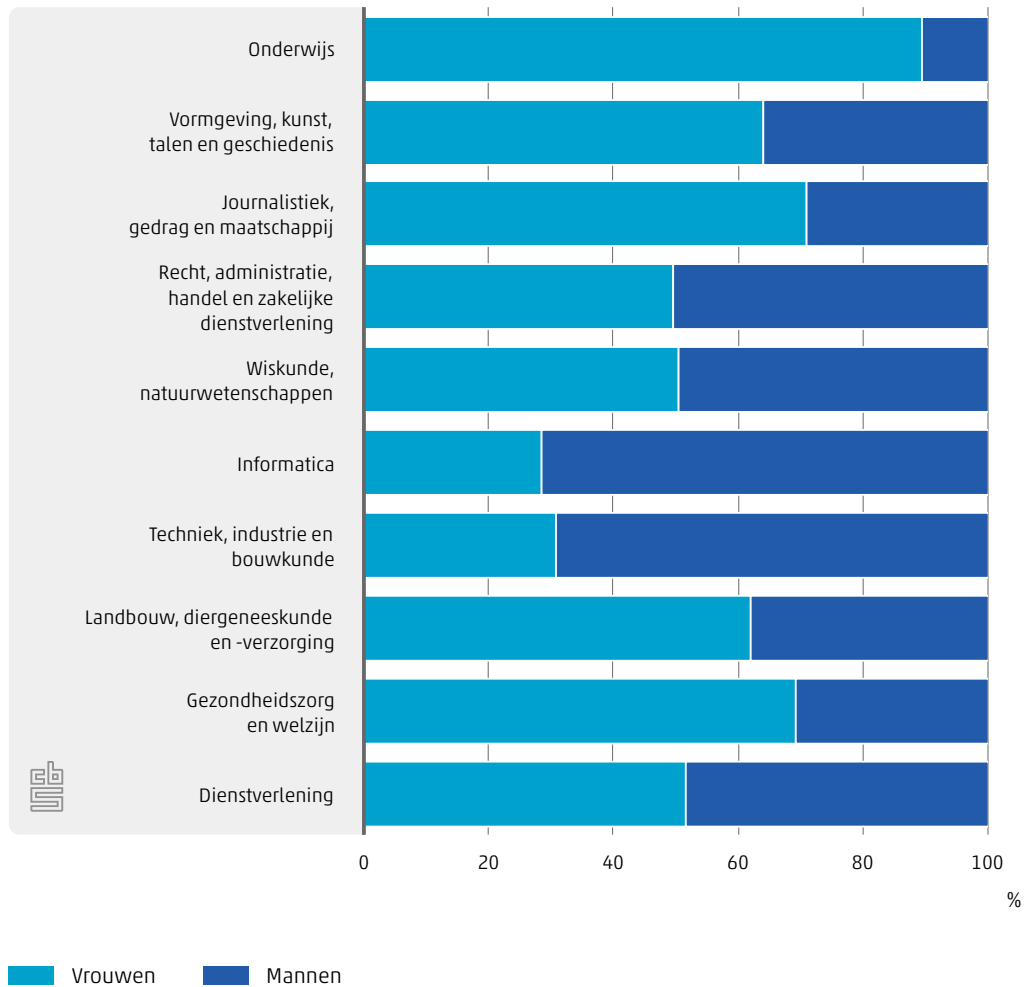
Op het hbo is het aandeel vrouwen onder eerstejaarsstudenten (zie Begrippen) in de studierichting *gezondheidszorg en welzijn* het grootst en in de studierichting *informatica* het kleinst. Het aandeel vrouwelijke informaticastudenten nam wel toe van ruim 6 procent in 2015/'16 tot ruim 13 procent in 2023/'24 (zie [StatLine](#)). Op het wo is het aandeel vrouwen het hoogst in de studierichting *onderwijs*. Het aandeel vrouwen in deze studierichting is in de afgelopen jaren nauwelijks veranderd. Het aandeel vrouwen is in de studierichtingen *informatica* en *techniek, industrie en bouwkunde* het laagst, maar het aandeel neemt wel toe. In 2015/'16 was het aandeel vrouwen 22 procent voor *informatica* en 26 procent voor *techniek, industrie en bouwkunde*. In 2023/'34 is dit toegenomen tot respectievelijk 29 procent en 31 procent.

2.2.2b Studenten per studierichting in vervolgonderwijs¹⁾, 2023/'24, eerstejaars hbo (studierichting)



¹⁾ Exclusief studenten met onbekende studierichting

2.2.2b Studenten per studierichting in vervolgonderwijs¹⁾, 2023/'24, wo (studierichting)



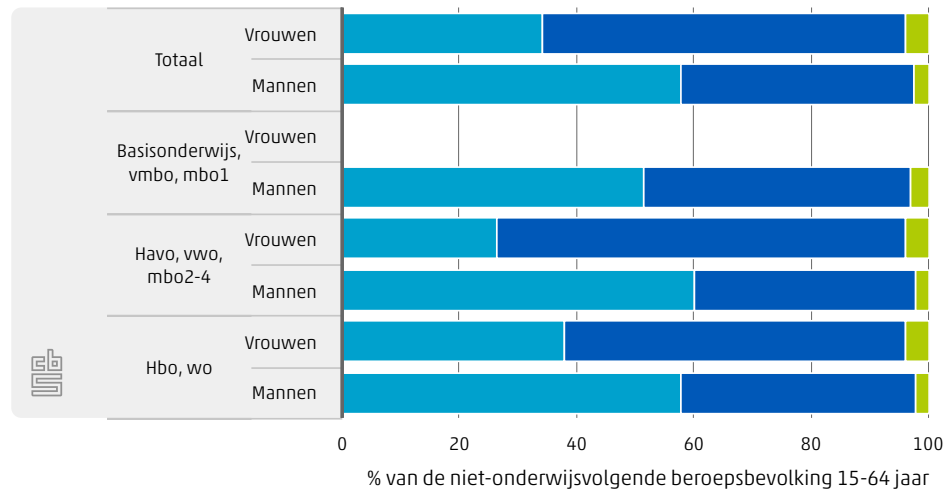
¹⁾ Exclusief studenten met onbekende studierichting

Mannen met een technische opleiding vaker werkzaam in de techniek dan vrouwen

Van alle vrouwen in de beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar die een technische opleiding hebben afgerond, had in 2023 iets meer dan 1 op de 3 (34 procent) een technisch beroep (zie Begrippen). Bij mannen met eenzelfde technische achtergrond lag dit met 58 procent een stuk hoger.

Het percentage met een technisch beroep verschilde het meest bij vrouwen en mannen met een mbo-diploma of daarmee vergelijkbaar (27 om 60 procent). Bij vrouwen met een technisch hbo- of wo-diploma lag het percentage met een technisch beroep hoger (38). Bij mannen was het juist wat lager (58 procent).

2.2.3 Technisch opgeleiden naar beroep, 2023¹⁾



■ Technisch beroep (incl. ICT) ■ Niet-technisch beroep
■ Werkloos of onbekend beroep

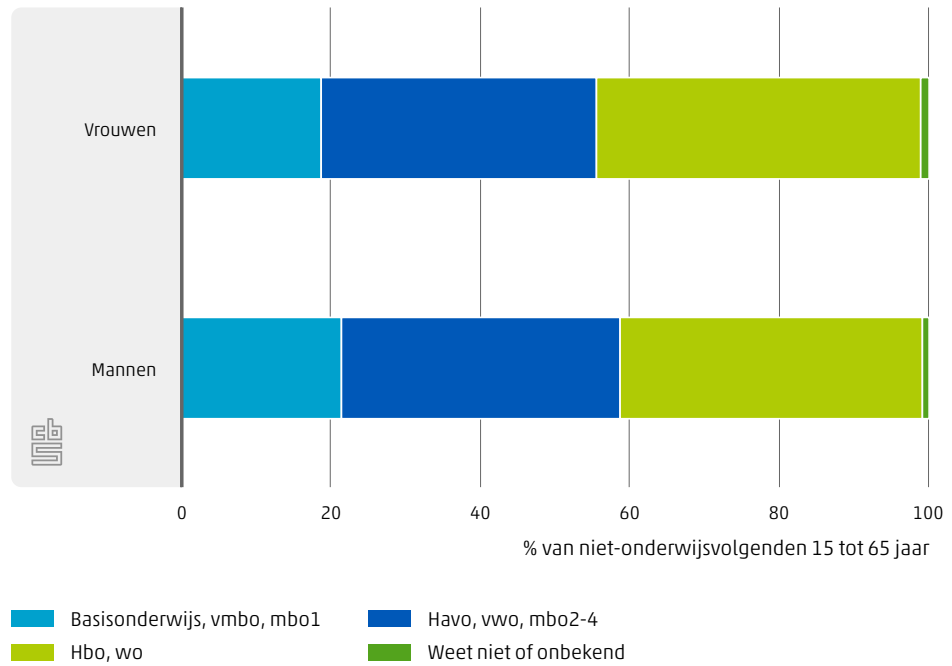
¹⁾ Van groepen waarvan EBB-steekproefomvang te klein is voor betrouwbare uitkomsten, worden geen cijfers getoond.

2.3 Hetzelfde onderwijsniveau?

Vrouwen vaker hbo'er of universitair geschoold dan mannen

In 2023 had 44 procent van de 15- tot 65-jarige niet-onderwijsvolgende vrouwen een hbo- of wo-diploma (zie Begrippen). Dit percentage is de afgelopen jaren gestegen, sinds 2021 met bijna 2 procentpunt. Bij de mannen had 40 procent een hbo- of wo-diploma, hetzelfde percentage als in 2021. Het percentage hbo- of universitair geschoolde mannen ligt sinds 2014 lager dan bij vrouwen. In vergelijking met 2013 is bij zowel mannen als vrouwen het percentage met dit onderwijsniveau gestegen. Wel was dat sterker bij vrouwen dan bij mannen en nam het verschil tussen beiden verder toe (zie [m/v stat](#)).

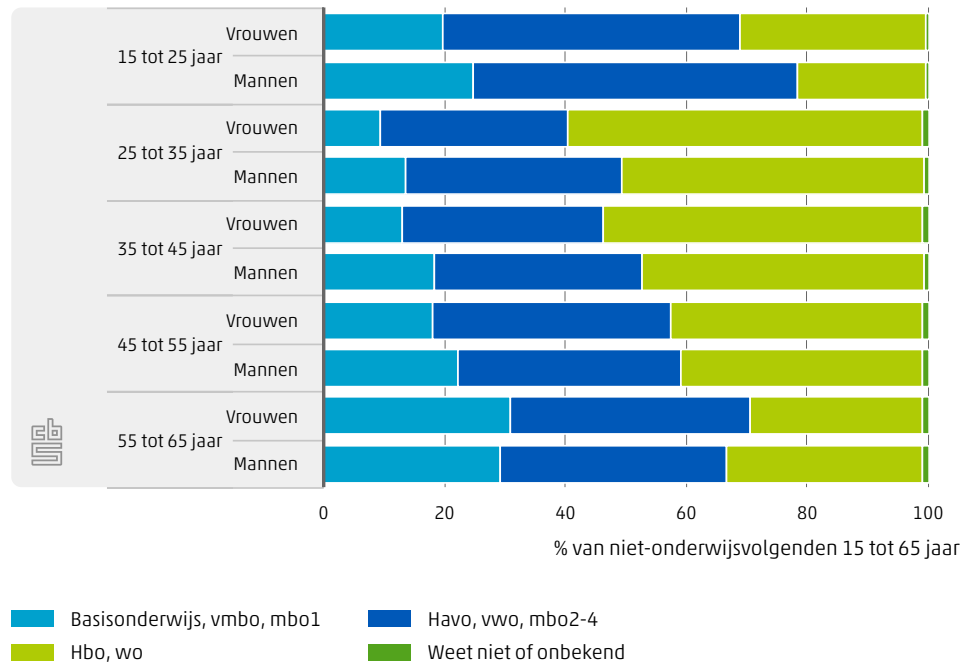
2.3.1 Onderwijsniveau bevolking, 2023



Alleen bij 55-plussers meer mannen hbo- of universitair geschoold

Tot 55 jaar waren vrouwen vaker hbo'er of universitair geschoold dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. Het verschil is kleiner naarmate de leeftijd hoger is. Bij de 55- tot 65-jarigen waren er naar verhouding meer mannen met een hbo- of wo-diploma dan vrouwen. In die leeftijdsgroep waren er meer vrouwen dan mannen met basisonderwijs of een vmbo-diploma (31 om 29 procent).

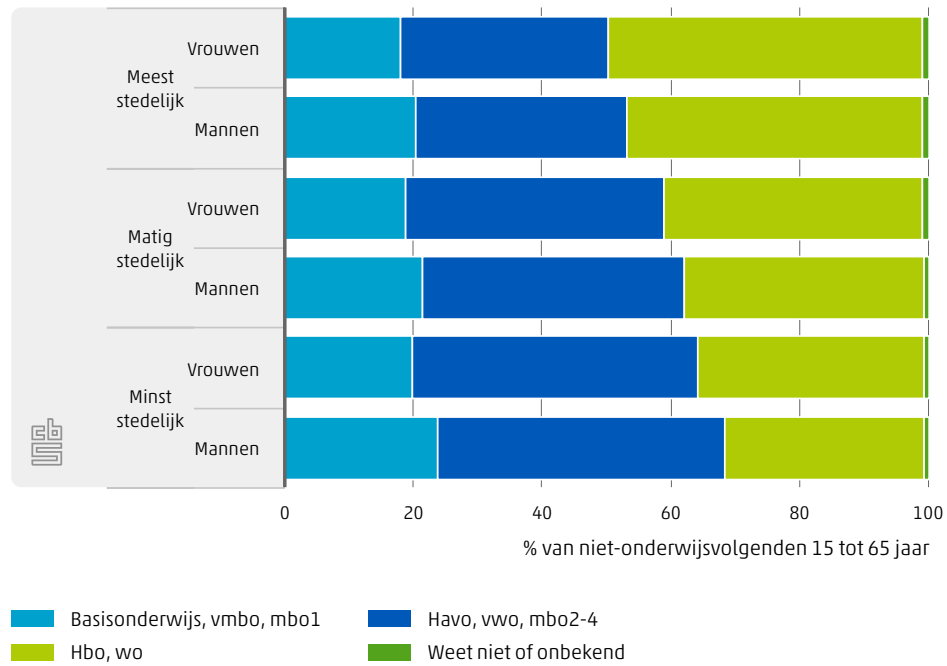
2.3.2 Onderwijsniveau bevolking naar leeftijd, 2023



In meest stedelijke gebieden bijna helft vrouwen hbo- of universitair geschoold

In 2023 had bijna de helft van de niet-onderwijsvolgende 15- tot 65-jarige vrouwen in een (zeer) sterk stedelijk gebied een afgeronde hbo- of universitaire opleiding. Hoe minder stedelijk (zie Begrippen), hoe minder hbo- en universitair geschoolde vrouwen er naar verhouding zijn. Dit is ook het geval bij mannen. In zowel de minst, de matig als de meest stedelijke gebieden was het percentage mannelijke hbo'ers of universitair geschoolden lager dan bij de vrouwen. Tegelijkertijd hadden mannen telkens vaker basisonderwijs of een vmbo-diploma. De percentages mannen en vrouwen met een havo-, vwo of mbo-diploma verschilden bij elke mate van stedelijkheid nauwelijks van elkaar.

2.3.3 Onderwijsniveau bevolking naar stedelijkheid, 2023

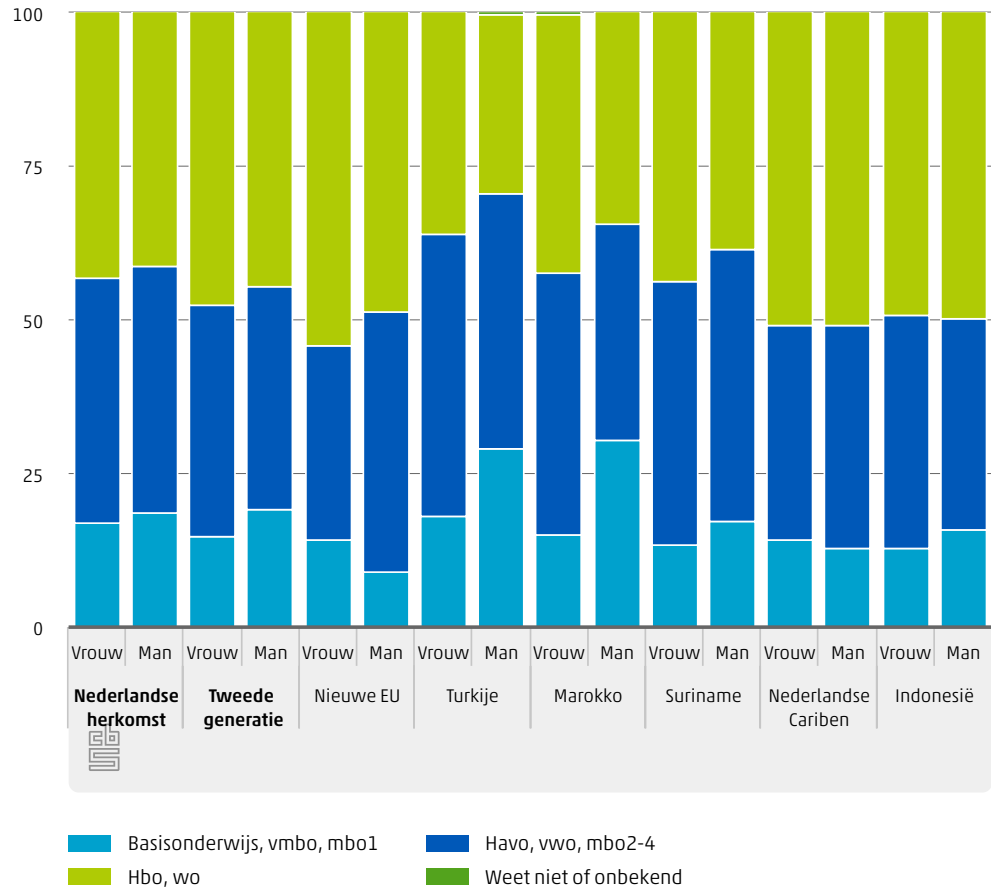


Vooral in Turkse en Marokkaanse tweede generatie meer mannen dan vrouwen met basisonderwijs of een vmbo-diploma

Basonderwijs of een vmbo-diploma hebben komt meer voor onder mannen dan vrouwen (zie figuur 2.3.1). Bij mensen geboren in Nederland met minstens een ouder elders geboren (tweede generatie, zie Begrippen) was het verschil tussen mannen en vrouwen het grootst bij een Turkse of Marokkaanse herkomst. In beide groepen lag het percentage in de periode 2021–2023 bij mannen rond de 30, tegenover respectievelijk 15 en 18 bij de vrouwen. Bij migranten uit Turkije of Marokko verschilden de percentages van mannen en vrouwen met basisonderwijs of een vmbo-diploma nauwelijks. Voor alle vier de groepen lag het tussen de 39 en 42 procent.

2.3.4 Onderwijsniveau in Nederland geboren en, 2021/2023

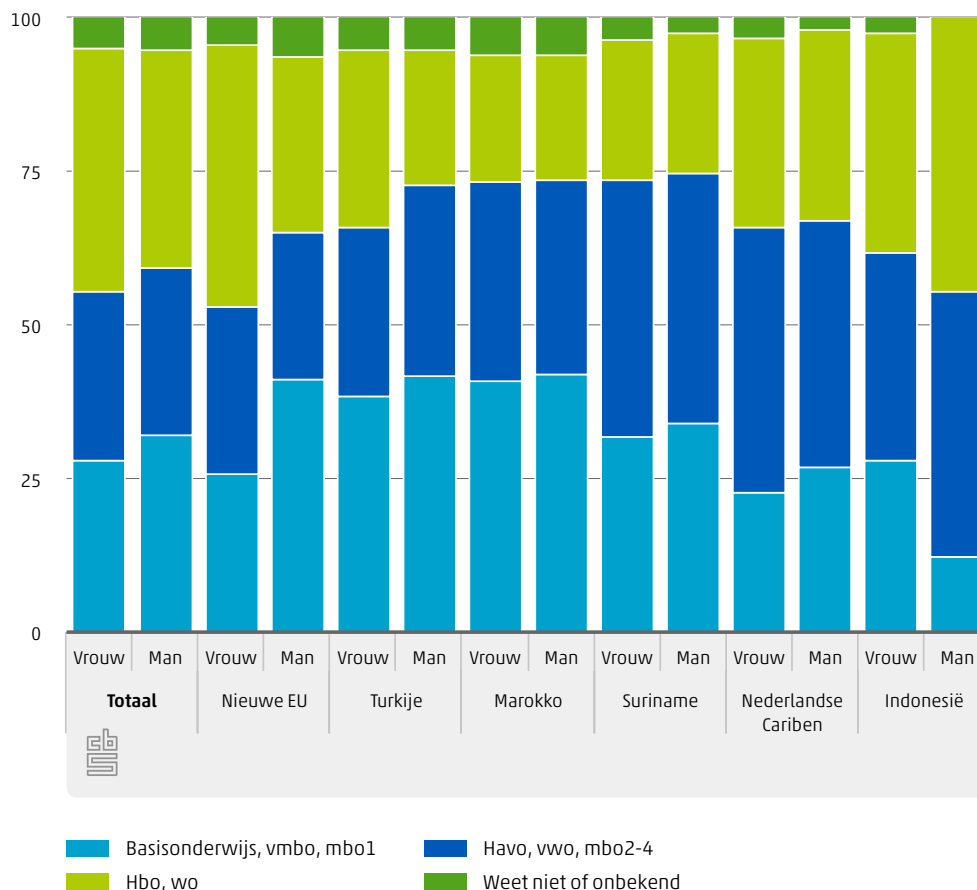
% van niet-onderwijsvolgenden 15 tot 65 jaar



Voor iedere herkomstgroep, behalve bij de Indonesische mannen, hebben mensen geboren in het buitenland vaker basisonderwijs of een vmbo-diploma dan mensen geboren in Nederland. Mensen geboren in Nederland zijn juist vaker hbo- of universitair geschoold. Bij migranten uit een van de nieuwste EU-landen (zie Begrippen) is het man-vrouwverschil in dit onderwijsniveau het grootst. Van de vrouwen was 43 procent hbo'er of universitair geschoold, van de mannen 29 procent.

2.3.5 Onderwijsniveau in buitenland geborenen, 2021/2023

% van niet-onderwijsvolgenden 15 tot 65 jaar



Voor een overzichtelijk 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 Rapportage Integratie en Samenleven (CBS, 2024).

2.4 Literatuur

Bokern, P. en Menger, J. (2024). [Twintigers: tegenwoordig en toen](#). Statistische Trends, september.

Buschman, E., Hogendoorn, B., en van der Houwen, K. (2024). [Technische vakken in het voortgezet onderwijs: verschillen tussen jongens en meisjes naar opleiding ouders](#). Statistische Trends, juli.

CBS (2023). [Jaarrapport Jeugdmonitor 2023](#).

CBS (2024). [Rapportage Integratie en Samenleven 2024](#).

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

OCW (2022b). Kamerbrief met visie op genderverschillen in het onderwijs. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 22 mei.

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

3 Werken

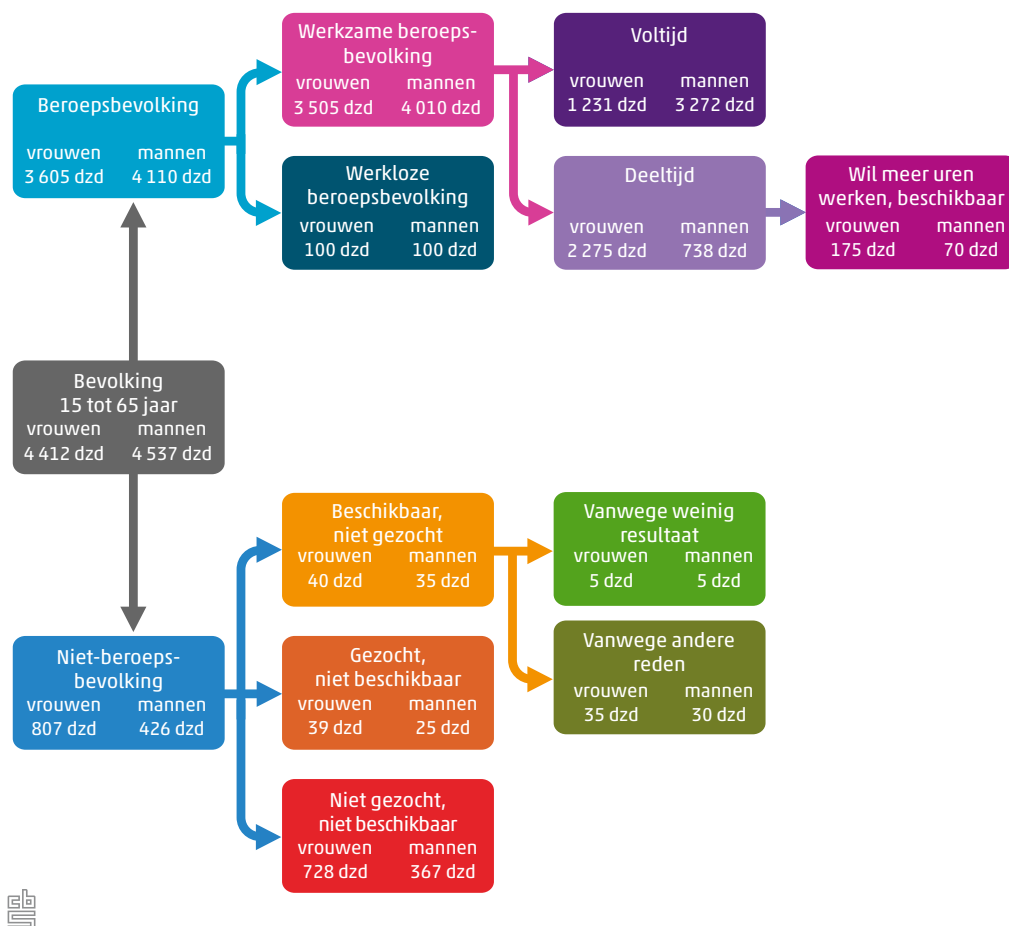
Hoeveel mannen en vrouwen hebben betaald werk? Hoeveel uur werken ze gemiddeld per week? Willen mannen en vrouwen die in deeltijd werken meer uren aan de slag? Wat zijn de belangrijkste redenen om deeltijds te werken? Zijn er ook mannen en vrouwen die juist minder willen werken? Hechten mannen en vrouwen 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](#) in 2023 ruim 8,9 miljoen inwoners van 15 tot 65 jaar die geen onderwijs (meer) volgden. De helft van hen waren vrouwen. Iedereen die werkt en ook iedereen die 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 7,7 miljoen mensen. De werkzame beroepsbevolking bestond uit 7,5 miljoen personen. Van die werkzame beroepsbevolking was 47 procent vrouw.

3.1.1 Niet-onderwijsvolgende (beroeps)bevolking van 15 tot 65 jaar, 2023

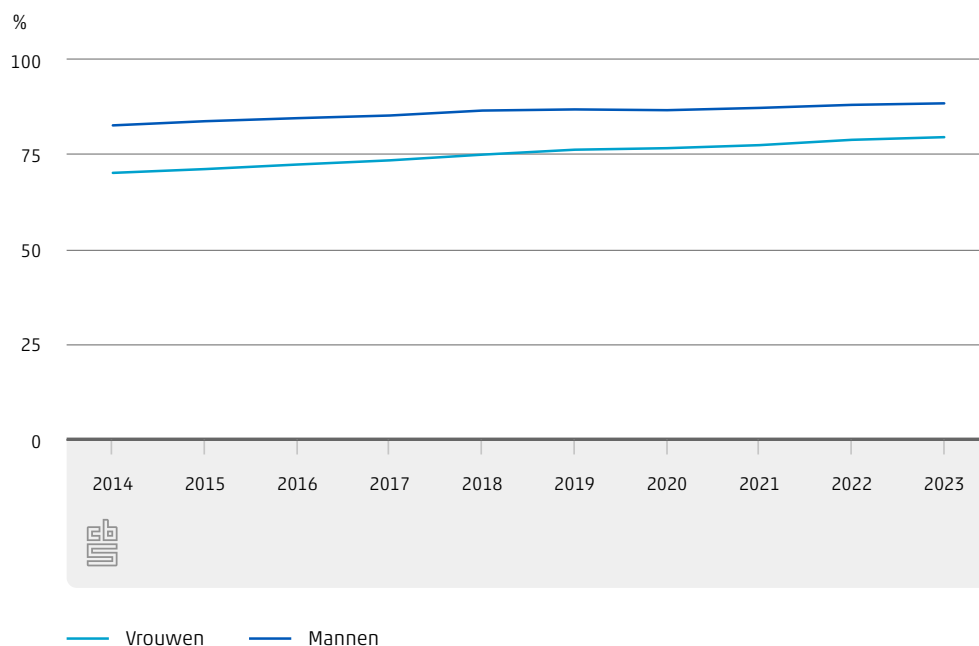


Arbeidsparticipatie bij vrouwen harder gestegen dan bij mannen

In 2023 had 79,5 procent van de niet-onderwijsvolgende vrouwen van 15 tot 65 jaar betaald werk, van de mannen was dit 88,4 procent. Bij zowel vrouwen als mannen is de netto-arbeidsparticipatie tussen 2014 en 2023 toegenomen. Wel vlakke de groei bij vrouwen in de coronajaren 2020 en 2021 even af. In de jaren daarna zette de groei echter weer door. Vanaf 2016 was de stijging bij vrouwen elk jaar groter dan die bij mannen, waardoor het verschil in arbeidsdeelname slonk.¹⁾

1) Meer details over ontwikkelingen in man-vrouw-verschillen in arbeidsparticipatie, in de bevolking van 15 tot 75 jaar, inclusief cijfers per leeftijdsgroep, zijn te vinden in dit [nieuwsbericht](#) van het CBS.

3.1.2 Nettoarbeidsparticipatie, niet-onderwijsvolgenden, 15 tot 65 jaar



(Reguliere) CBS-cijfers over de beroepsbevolking

De nettoarbeidsparticipatie van niet-onderwijsvolgende vrouwen van 15 tot 65 jaar (79,5 procent in 2023) is een stuk hoger dan het reguliere cijfer (68,9 procent) voor de bevolking van 15 tot 75 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. Doordat onderwijsvolgende jongeren doorgaans een korte werkweek hebben, komt de gemiddelde arbeidsduur van vrouwen en mannen in de Emancipatiemonitor hoger uit en zijn er minder mensen met een kleine baan.

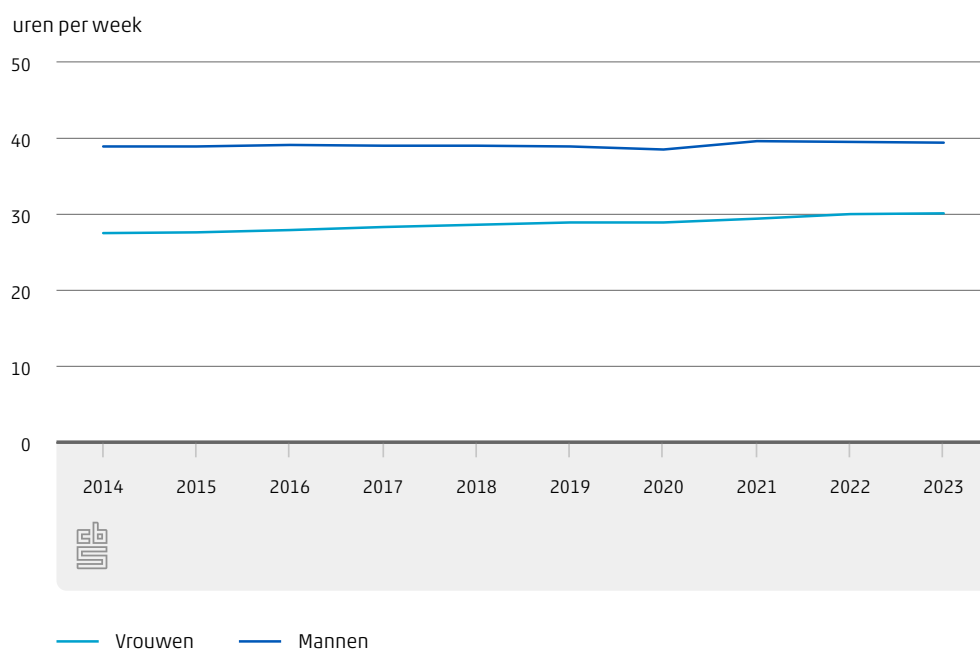
Cijfers over de beroepsbevolking komen uit de Enquête beroepsbevolking (EBB). Vanaf 2021 publiceert het CBS de cijfers over de beroepsbevolking op basis van een nieuwe meetmethode. Met ingang van dat jaar is een nieuwe EU-verordening van kracht die een verplichte kernvragenlijst voorschrijft, zodat alle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

Vanwege de wijzigingen in het onderzoeksdesign en de vragenlijst van de EBB zijn de cijfers over 2021 niet zonder meer vergelijkbaar met de cijfers tot en met 2020. De kerncijfers zijn herberekend voor de periode 2013–2020 om aan te sluiten op de uitkomsten vanaf 2021. Bij verdere detaillering van de uitkomsten naar baan- en persoonskenmerken kunnen er van 2020 op 2021 desondanks verschillen zijn als gevolg van de nieuwe methode. Voor meer informatie over de revisie van de EBB-cijfers, zie [dit CBS-artikel](#).

Werkweek van vrouwen steeds langer

De gemiddelde arbeidsduur per week van vrouwen is net als de arbeidsparticipatie sinds 2014 gestegen, al vlakke deze toename in 2023 af. In 2023 werkten mannen gemiddeld ruim 9 uur per week meer dan vrouwen. Het verschil is echter kleiner geworden. In 2014 was het verschil nog ruim 11 uur. Bedroeg de arbeidsduur van vrouwen in een normale of gemiddelde werkweek nog bijna 28 uur in 2014, in 2023 was dat opgelopen tot 30 uur. Bij mannen was de gemiddelde arbeidsduur met 39 uur in 2023 vergelijkbaar met die in voorgaande jaren.

3.1.3 Gemiddelde arbeidsduur, niet-onderwijsvolgende werkenden, 15 tot 65 jaar



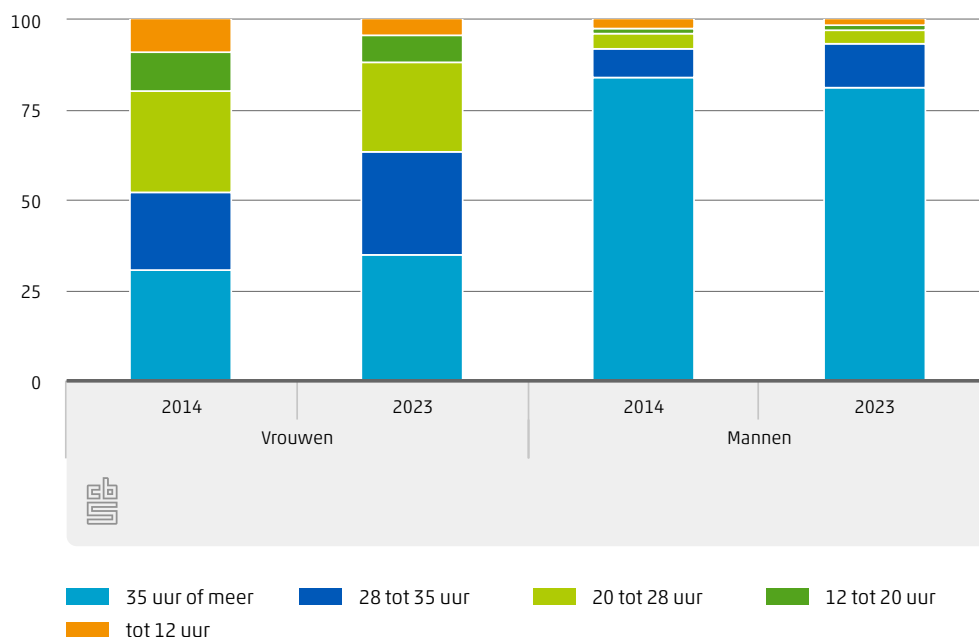
Meer vrouwen met grote deeltijdbaan

Vrouwen werken veel vaker in deeltijd dan mannen, maar er is daar wel iets veranderd. In 2023 werkte 65 procent van de werkende vrouwen in deeltijd. Twee jaar eerder was dit 67 procent en in 2014 was dit nog 69 procent. Bij mannen was een tegengestelde trend zichtbaar. Daar nam het aandeel deeltijders sinds 2014 juist toe van 16 naar 18 procent.

Het aandeel vrouwen met een grote deeltijdbaan (28 tot 35 uur) is de laatste tien jaar gestegen van 22 naar 29 procent. Met deze werkweken blijven zowel vrouwen als mannen in Nederland 'Europees kampioen' deeltijdwerken (zie hoofdstuk 8). In de [Emancipatienota 2022–2025](#) van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap wordt geconstateerd dat het hoge aandeel deeltijdwerkers veel vrouwen economisch kwetsbaar maakt en worden daarom beleidsmaatregelen beschreven die moeten stimuleren om meer uren te werken. Zo worden er pilots gefinancierd die gericht zijn op het stimuleren van meer uren werk in zowel het onderwijs als de zorg, bedrijfstakken waarin relatief veel vrouwen werkzaam zijn.

3.1.4 Wekelijkse arbeidsduur

% van niet-onderwijsvolgende werkenden, 15 tot 65 jaar

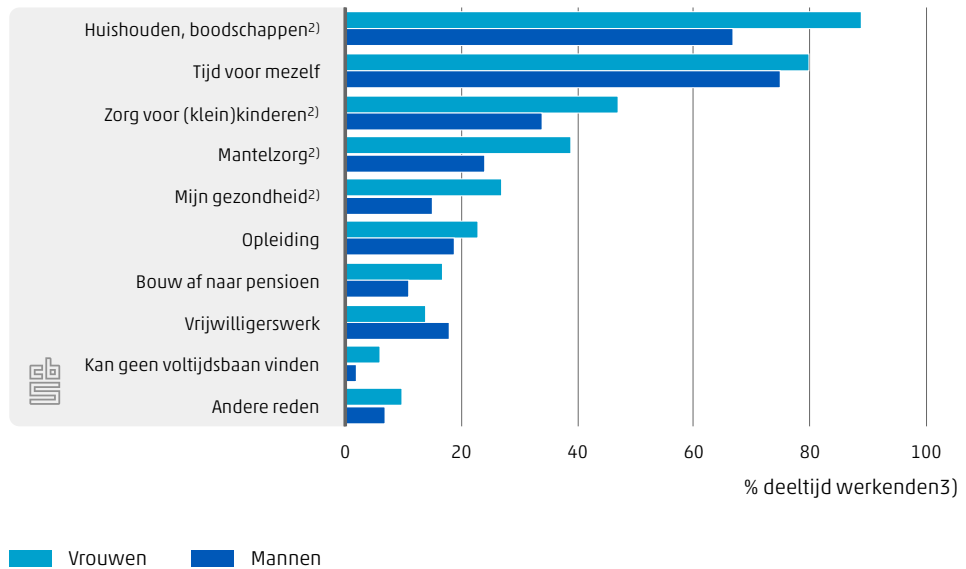


Vrouwen werken vooral in deeltijd om zorgtaken

Vrouwen die in deeltijd werken, geven gemiddeld meer redenen hiervoor dan deeltijds werkende mannen. Dit blijkt uit het onderzoek [Emancipatieopinions](#). Voor vrouwen speelt tijd voor het huishouden, boodschappen en andere klussen een belangrijke rol, net als tijd voor jezelf, hobby's, sport en sociale contacten. Bij mannelijke deeltijders is het hebben van tijd voor jezelf de meest genoemde reden om deeltijds te werken, 75 procent geeft dit aan. Overigens werken relatief weinig mannen in deeltijd (zie figuur 3.1.4). Zorg voor de (klein)kinderen is voor 47 procent van de vrouwen een reden om deeltijds te werken. Dit is voor mannen 34 procent. Van de werkende ouders met jonge kinderen tot twaalf jaar geeft 97 procent van de vrouwen aan dat de zorg voor de kinderen een reden is om deeltijds te werken, en 91 procent van de mannen (niet in figuur). Daarnaast is mantelzorg voor 39 procent van de in deeltijd werkende vrouwen een reden om dit te doen, terwijl dat bij mannen 24 procent is.²⁾

2) De vraagstelling voor mantelzorg is in 2024 aangepast van 'zorg voor mijn ouders of andere hulpbehoevende naasten' naar 'zorg voor mensen in mijn omgeving'. Hierdoor is een vergelijking met uitkomsten in eerdere edities niet mogelijk.

3.1.5 Redenen om deeltijd te werken, 2024¹⁾



¹⁾ Er konden meerdere redenen worden aangegeven

²⁾ Significant verschil tussen vrouwen en mannen ($p < 0,05$).

³⁾ Niet-onderwijsvolgenden van 16 tot 65 jaar die minder dan 35 uur per week werken.

Vrouwen vaker flexwerknemer, mannen vaker zelfstandige

Van de werkende vrouwen van 15 tot 65 jaar die geen onderwijs volgen, is 86 procent werknemer. Daarbinnen heeft 76 procent een vaste arbeidsrelatie en 24 procent een flexibele. Bij een vaste arbeidsrelatie gaat het om een dienstverband voor onbepaalde tijd én een vast aantal uren per week.

Bij werkende mannen is het aandeel werknemers lager (79 procent) en werken relatief meer mannen als zelfstandige. Van de mannelijke werknemers heeft 79 procent een vaste arbeidsrelatie en 21 procent een flexibele.

Vrouwen en mannen vinden werken even belangrijk voor eigen ontwikkeling

Vrouwen en mannen verschillen niet in de mate waarin ze het belangrijk vinden voor hun persoonlijke ontwikkeling om betaald werk te hebben. Ruim 4 van de 5 zijn het daar (helemaal) mee eens. Mannen en vrouwen hebben daarnaast ook even vaak plezier in het werk, al zeggen mannen met partner en kinderen dit vaker dan vrouwen in die situatie (zie tabel B3.1.1). Met de stelling dat betaald werk van belang is om bij te dragen aan de maatschappij zijn zowel onder mannen als vrouwen ongeveer 3 van de 5 het eens. Vrouwen zonder partner en kind vinden dit wel vaker dan mannen zonder partner en kind. Evenveel mannen als vrouwen onderschrijven de stelling dat betaald werk belangrijk is voor het maatschappelijk aanzien (2 van de 5).

3.1.6 Belang betaald werk en carrière maken¹⁾, 2024

	Vrouwen	Mannen
	% (helemaal) eens	
Betaald werk is belangrijk om mezelf persoonlijk te ontwikkelen	84	81
Ik vind het belangrijk om betaald werk te hebben omdat ik zo bijdraag aan de maatschappij	61	64
Ik vind het belangrijk om betaald werk te hebben vanwege de contacten met anderen	77	69
Betaald werk is voor mij belangrijk omdat het mij maatschappelijk aanzien geeft	37	41
Ik heb veel plezier in mijn werk	77	81
Ik werk liever niet voltijds, zodat ik tijd overhoud voor andere dingen	70	43
Ik ben bereid mensen in mijn privéleven minder aandacht te geven om carrière te maken	16	20
Ik zou graag in een toppositie willen werken	21	26
Ik wil in mijn werk doorgroeien naar een hogere functie	37	46

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

¹⁾ Bevolking van 16 tot 65 jaar, exclusief onderwijsvolgenden. Betreft zowel werkende als niet-werkende personen. Niet-werkende personen is gevraagd zich voor te stellen werk te hebben.

Vrouwen minder gericht op carrière maken

Mannen geven vaker aan in een toppositie te willen werken en door te willen groeien naar een hogere functie. Vrouwen geven vaker aan dat ze werk belangrijk vinden vanwege contacten met anderen. Dit betreft voornamelijk vrouwen zonder partner en kinderen. Vrouwen geven daarnaast vaker dan mannen aan dat ze liever niet voltijds werken om tijd over te houden voor andere dingen. Vrouwen met partner en kinderen zeggen dit bovendien vaker dan vrouwen zonder. Mannen en vrouwen geven in dezelfde beperkte mate aan bereid te zijn mensen in hun privéleven minder aandacht te geven om carrière te maken (zie [tabel B3.1.1](#)).

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 2023 werkte 31 procent van de vrouwen met een technische opleiding in een dergelijk beroep en van de mannen 51 procent³⁾ (zie [tabel B.3.1.2](#)). Ook onder vrouwen met een opleiding in de wiskunde of natuurwetenschappen was het aandeel met een technisch beroep iets lager dan bij de mannen (28 procent tegenover 30 procent). Mannen met een dergelijke opleiding hadden in 2023 ook vaker dan vrouwen een ICT-beroep, respectievelijk 19 en 7 procent. Ook zijn mannen met een informaticaopleiding vaker werkzaam in een ICT-beroep dan vrouwen. Bij de mannen was dit 58 procent, bij de vrouwen 34 procent.

³⁾ Deze percentages verschillen met die in figuur 2.2.3 door een andere indeling (zie Begrippen).

Vrouwen met een opleiding in de landbouw, diergeneeskunde of dierverzorging zijn weinig werkzaam in de agrarische beroepen (11 procent). Van deze vrouwen is het aandeel dat in een dienstverlenend beroep werkt het grootst (19 procent). Bij mannen met dezelfde opleiding is dit juist andersom, 38 procent had in 2023 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 64 en 58 procent. Ook mensen met een opleiding in het onderwijs werken meestal in een beroep dat aansluit bij hun opleiding. Vrouwen (57 procent) doen dit wel vaker dan mannen (52 procent).

Percentage vrouwen het hoogst in zorg- en welzijnsberoepen

Het aandeel vrouwen in de werkzame beroepsbevolking was in 2023 met 47 procent iets hoger dan in 2014 (46 procent). Per beroepsklasse varieert het aandeel vrouwen echter sterk. In de zorg- en welzijnsberoepen werken relatief de meeste vrouwen (79 procent in 2023), gevolgd door de pedagogische (72 procent) en dienstverlenende (65 procent) beroepen. Vrouwen zijn minder te vinden in de transport en logistieke beroepen, de technische beroepen de ICT-beroepen.

Het aandeel vrouwen nam sinds 2014 het sterkst toe in de beroepsklasse creatieve beroepen, met een groei van 8 procentpunt. Binnen openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen was er een groei van 5 procentpunt.

3.1.7 Vrouwen per beroepsklasse



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. Mannen en vrouwen verschillen in de mate waarin ze het daarmee eens zijn. Met de stelling dat vrouwen en mannen even geschikt zijn voor een baan in de techniek is 78 procent van de

vrouwen het (helemaal) eens. Dit is meer dan onder mannen, van wie 71 procent het eens is. Ook met de stelling dat mannen en vrouwen even geschikt zijn voor een baan in de zorg zijn meer vrouwen het eens dan mannen: 80 procent versus 72 procent. Dit verschil is wel kleiner geworden ten opzichte van 2022, toen 83 procent van de vrouwen het hiermee eens was en 69 procent van de mannen.

Vrouwen met een beroep in de transport of de logistiek wisselden het vaakst naar een ander beroep

Gemiddeld wisselde in 2023 per kwartaal 5 procent van de werkende vrouwen en mannen van beroep (zie tabel B.3.1.3). Bij gemiddeld 1 procent van de werkende vrouwen ging het om een wisseling binnen dezelfde beroepsklasse, terwijl 3 procent in een andere beroepsklasse is gaan werken.

Vrouwen met een transport- of logistiekberoep wisselden het vaakst naar een ander beroep. Het grootste deel van hen wisselde daarbij meteen ook naar een andere beroepsklasse: 6 procent. Het betrof hier vooral chauffeurs van auto's, taxi's en bestelwagens, en laders, lossers en vakkenvullers. Bij de mannen was dit 3 procent. Het kwam binnen deze beroepsklasse relatief weinig voor dat vrouwen naar een ander transport- of logistiekberoep wisselden (minder dan 1 procent). In bedrijfseconomische en administratieve beroepen kwam het juist relatief vaak voor dat vrouwen en mannen binnen diezelfde beroepsklasse van beroep wisselden (beide 2 procent). Vanuit dienstverlenende beroepen wisselden mannen juist vaker dan vrouwen naar een ander beroep in een andere beroepsklasse (5 procent tegenover 4 procent). Kelners, barpersoneel en keukenhulpen wisselden het vaakst naar een andere beroepsklasse.

3.2 Willen vrouwen meer werken, en mannen minder?

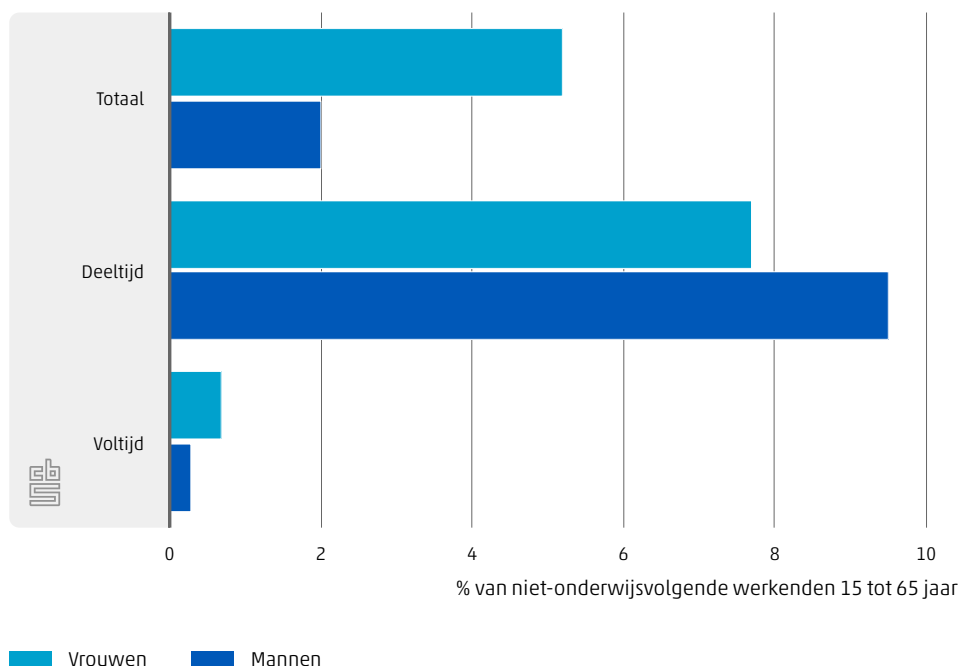
Meer vrouwelijke dan mannelijke deeltijders zouden meer uren willen werken

In deeltijd werkende vrouwen willen minder vaak dan mannen meer uren werken en zijn daarvoor binnen twee weken beschikbaar: 8 tegenover 10 procent. Deze mensen noemen we onderbenutte deeltijders (zie Begrippen). Omdat vrouwen vaker in deeltijd werken, zijn er wel aanmerkelijk meer vrouwelijke (175 duizend) dan mannelijke (70 duizend) onderbenutte deeltijders (zie figuur 3.1.1). Samen met de (semi)werklozen vormen zij het onbenut arbeidspotentieel (zie Begrippen). Voor meer informatie over het onbenut arbeidspotentieel zonder werk, zie hoofdstuk 6.

Aangezien mannen vooral voltijds en vrouwen vooral deeltijds werken (paragraaf 3.1) is het percentage onderbenutte deeltijders onder alle werkenden bij vrouwen groter: 5 tegen 2 procent. Onder de onderbenutte deeltijders is er ook een kleine groep voltijders. Of iemand meer wil werken en daarvoor beschikbaar is, wordt namelijk gevraagd als de hoofdbaan

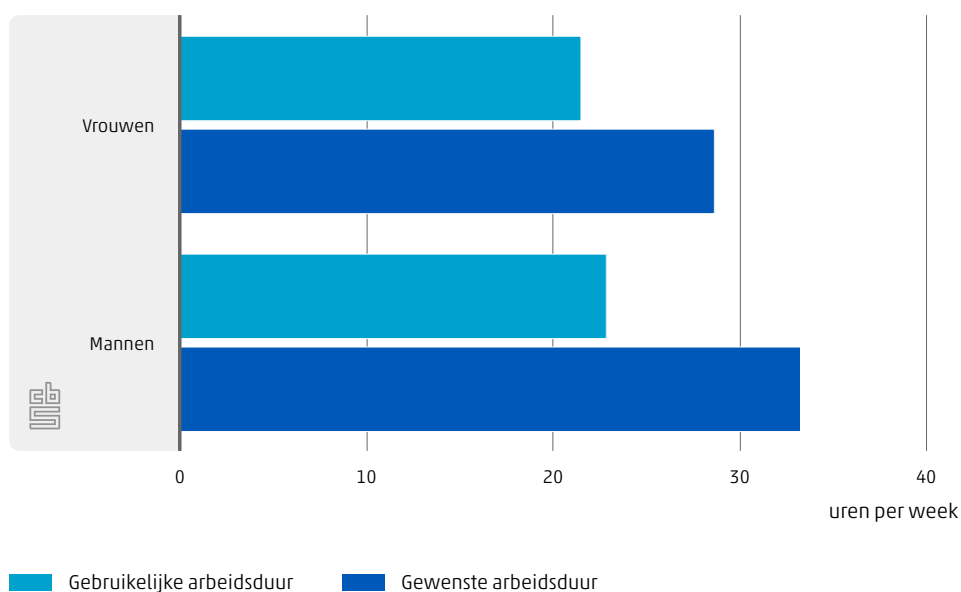
volgens de eigen opgave in deeltijd is. Een werkende die (in totaal) 35 uur of meer per week werkt, kan dus toch bij onderbenutte deeltijders meegerekend worden.

3.2.1 Onderbenutte deeltijders, 2023



Mannelijke onderbenutte deeltijders zouden gemiddeld ruim 33 uur per week willen werken. Dat is 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 7 uur omhooggaan naar 29 uur.

3.2.2 (Gewenste) arbeidsduur onderbenutte deeltijders¹⁾, 2023



¹⁾ Niet-onderwijsvolgend van 15 tot 65 jaar.

Werkende alleenstaande moeders willen en kunnen vaakst meer werken

Van de werkende vrouwen die alleenstaande ouder zijn, zou 8 procent meer uren willen werken en is daar ook direct voor beschikbaar (onderbenutte deeltijders). Dat is meer dan onder andere groepen vrouwen en meer dan onder mannen.

Vrouwen die meer willen werken en daarvoor direct beschikbaar zijn, zouden gemiddeld zo'n 7 uur extra willen werken. Vrouwen uit paren met kinderen jonger dan 12 jaar zouden hun werkweek iets meer willen uitbreiden dan vrouwen uit paren met oudere kinderen.

(Arbeidsduur) onderbenutte deeltijders naar huishoudenstype¹⁾, 2023

	Aandeel van niet- onderwijsvolgende werkenden, 15 tot 65 jaar	Gebruikelijke arbeidsduur	Gewenste arbeidsduur
	% uren per week		
Vrouwen			
Alleenstaand	5,3	22,5	29,6
Alleenstaande ouder	7,6	23,0	29,2
Lid ouderpaar	4,9	20,1	26,9
jongste kind tot 12 jaar	4,3	19,5	26,8
jongste kind 12 tot 18 jaar	5,5	21,5	28,0
jongste kind 18 jaar of ouder	6,0	19,9	26,2
Lid paar (geen ouder)	4,3	21,8	28,5
Mannen			
Alleenstaand	2,5	23,1	33,3
Alleenstaande ouder	2,4	.	.
Lid ouderpaar	1,0	25,2	34,1
Lid paar (geen ouder)	1,5	21,3	30,6

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

Vooral ontoereikend inkomen zou deeltijders aanzetten meer uren te werken

Twee derde van de vrouwen die deeltijd 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 zou voor 32 procent van de deeltijd werkende vrouwen een aanleiding zijn om meer te gaan werken. Werktijden beter kunnen afstemmen op het privéleven (27 procent), deels kunnen thuiswerken (23 procent), een baan dichterbij huis (10 procent) en gevraagd worden om meer te komen werken (10 procent) worden daarnaast genoemd als voorwaarden om meer te gaan werken. Mannen geven nagenoeg dezelfde voorwaarden aan.

3.2.3 Voorwaarden om meer te werken¹⁾, 2024

	Vrouwen	Mannen
	%	
Als het huishoudinkomen niet genoeg is om te leven zoals ik dat gewend ben	32	31
Als ik de tijden waarop ik werk (beter) kan afstemmen op mijn privéleven	27	26
Als ik een gedeelte van de werkweek thuis kan werken	23	19
Als ik een baan kan vinden die dicht(er) bij huis is	10	11
Als ik gevraagd zou worden (meer) te gaan om komen werken	10	11
Als ik een baan kan vinden met de gewenste uren	9	14
Als ik kinderopvang kan vinden ²⁾	5	5
Als mensen in mijn omgeving (ouders, burens, vrienden) mijn hulp niet meer nodig hebben	5	3
Andere voorwaarde	10	12

¹⁾ In deeltijd werkenden van 16 tot 65 jaar, exclusief onderwijsvolgenden. Meer antwoorden mogelijk.

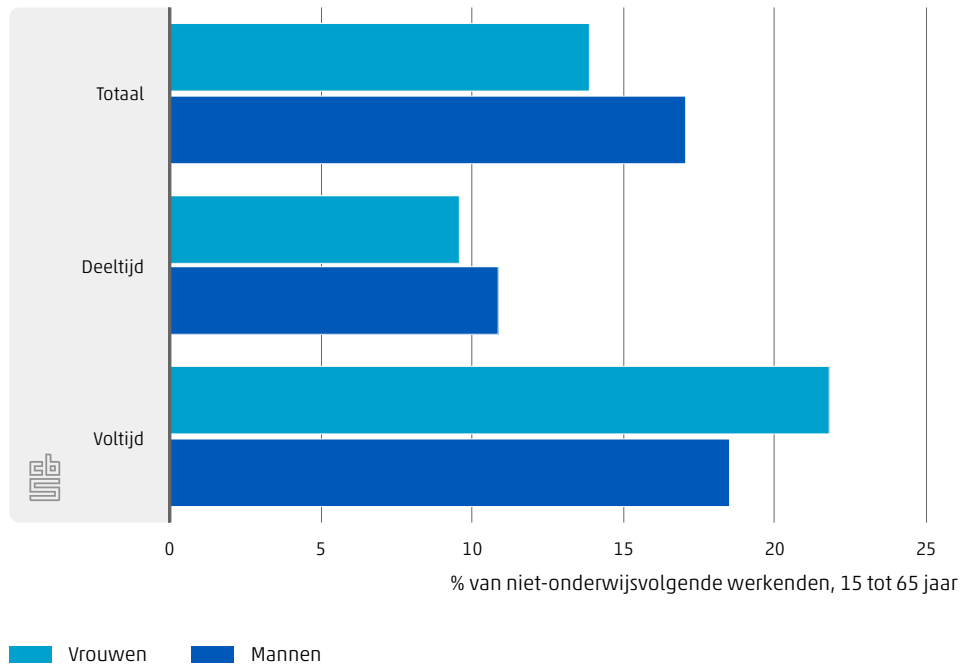
²⁾ Vraag gewijzigd ten opzichte van eerdere edities.

Van alle deeltijders geeft 5 procent aan dat het vinden van kinderopvang een voorwaarde is om meer te gaan werken. Onder deeltijders met kinderen tot 12 jaar is dat zowel bij vrouwen als mannen ruim 10 procent. Van de deeltijders die mantelzorg geven, zegt 17 procent meer te willen werken als de verzorgde (of verzorgden) geen hulp meer nodig heeft (of hebben). Ook hierin verschillen mannen en vrouwen niet.

Een zesde van de werkende mannen wil een kortere werkweek

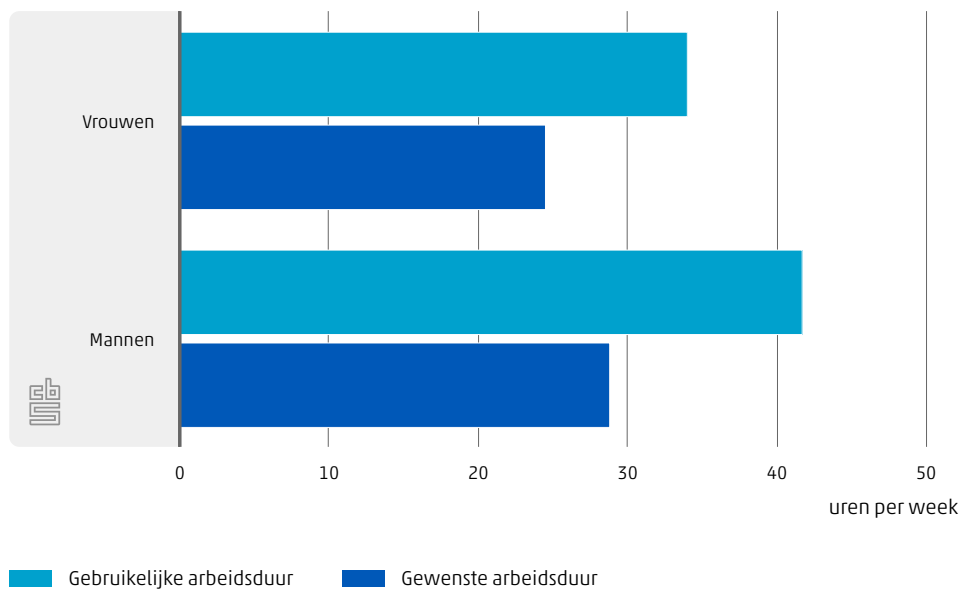
Mannen zeggen vaker dan vrouwen juist korter te willen werken dan ze nu doen: 17 tegenover 14 procent. Dit hangt opnieuw samen met het grotere aandeel mannen met een voltijdbaan. Van alle vrouwen die in 2023 voltijds werkten, zei 22 procent minder uren te willen werken, tegenover 10 procent van de deeltijds werkende vrouwen. Bij de voltijds werkende mannen was dit 18 procent, tegenover 11 procent van de deeltijds werkende mannen.

3.2.4 Minder willen werken, 2023



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.

3.2.5 (Gewenste) arbeidsduur bij minder willen werken¹⁾, 2023



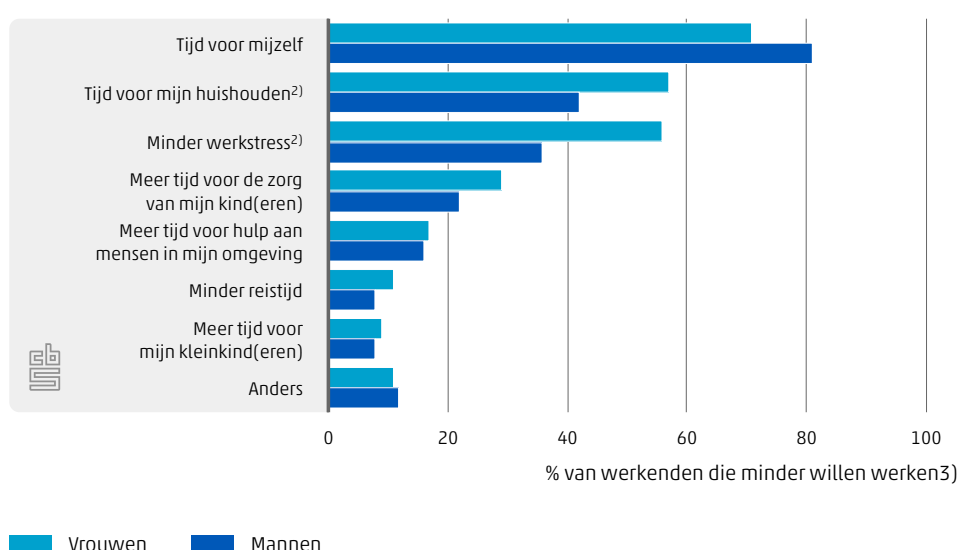
¹⁾ Niet-onderwijsvolgende werkenden van 15 tot 65 jaar.

Vrije tijd, huishouden en minder werkstress redenen om minder te willen werken

Tijd voor jezelf hebben is bij zowel mannen als vrouwen de meest genoemde reden om minder te willen werken. Bij vrouwen volgen daarna meer tijd hebben voor het huishouden, boodschappen en andere klussen (57 procent) en de werkstress verminderen (56 procent). Met 42 procent en 36 procent worden deze redenen minder vaak genoemd door mannen. Het hebben van tijd voor de kleinkinderen en de verkorting van reistijd zijn de minst genoemde redenen en worden door minder dan 1 van de 10 genoemd.

Meer tijd om voor de kinderen te zorgen noemt een minderheid als reden om de werktijd in te korten. Maar van de werkende moeders met kinderen tot twaalf jaar die minder willen werken geeft 79 procent dit aan. Bij vaders met kinderen in die leeftijd is het percentage vergelijkbaar.

3.2.6 Redenen om minder te willen werken, 2024¹⁾



1) Er konden meerdere redenen worden aangegeven.

2) Significant verschil tussen vrouwen en mannen ($p < 0,05$).

3) Werkenden van 16 tot 65 jaar (exclusief onderwijsvolgenden) die minder willen werken, ook als er minder wordt verdiend.

Vooral inkomsten reden om niet minder te willen werken

61 procent van de werkenden die hun werkweek niet willen inkrimpen geeft aan dat dit is omdat ze niet minder willen verdienen. Dit is voor mannen en vrouwen niet significant anders. Dit geldt ook voor de gerelateerde reden van niet meer goed rond te kunnen komen, die 20 procent noemt. Mannen zeggen vaker in minder uren het werk niet meer af te kunnen krijgen (22 procent), niet meer hetzelfde type werk te kunnen doen (17 procent) en dat het nadelig zou zijn voor de carrière (15 procent). Daarnaast geven ze ook vaker dan vrouwen aan dat de werkgever het niet wil (10 procent versus 4 procent). Vrouwen geven wel vaker aan een andere reden te hebben.

3.2.7 Waarom mensen niet minder willen werken?¹⁾, 2024

	Vrouwen	Mannen
	%	
Ik wil niet minder verdienen	58	65
Ik kan/wij kunnen dan niet meer goed rondkomen	19	21
Ik krijg mijn werk dan niet af	16	22
Ik voel me dan minder verbonden met mijn collega's	15	15
Ik kan dan niet meer hetzelfde type werk doen	10	17
Dat zou nadelig zijn voor mijn carrière	9	15
Mijn werkgever wil het niet	4	10
Andere reden	18	12

¹⁾ Werkenden van 16 tot 65 jaar die niet minder willen werken, exclusief onderwijsvolgenden. Significante verschillen tussen mannen en vrouwen ($p < 0,05$) zijn **vetgedrukt**.

3.3 Maakt onderwijsniveau uit?

Arbeidsdeelname vrouwen met basisonderwijs of een vmbo-diploma het laagst

De nettoarbeidsparticipatie van vrouwen (15 tot 65 jaar exclusief onderwijsvolgenden) met basisonderwijs of een vmbo-diploma is met 59,6 procent in 2023 substantieel lager dan die van vrouwen met een havo, vwo of mbo-diploma (80,3 procent) en vrouwen met een hbo- of universitair niveau (87,8 procent). Bij de mannen was de nettoarbeidsparticipatie op alle onderwijsniveaus hoger (respectievelijk 77,6, 89,5 en 93,5 procent) dan bij vrouwen. Op alle onderwijsniveaus is de arbeidsdeelname van vrouwen hoger dan tien jaar eerder (zie [m/v-stat](#)). De sterkste toename was te zien bij vrouwen met hoogstens een vmbo-diploma.

Vrouwen met hbo- of universitair niveau werken de meeste uren

De gemiddelde werkweek van vrouwen met een afgeronde bachelor- of masteropleiding is langer dan die van vrouwen met een havo, vwo of mbo-diploma of vrouwen met basisonderwijs of een vmbo-diploma. In 2023 werd er gemiddeld 26 uur per week gewerkt door vrouwen met basisonderwijs of een vmbo-diploma. Onder vrouwen met een havo, vwo of mbo-diploma was de gemiddelde arbeidsduur 29 uur en onder vrouwen met een hbo- of universitair-niveau was dit 33 uur. Daarmee werken bij de vrouwen de hbo'ers en universitair geschoolden gemiddeld bijna een werkdag langer dan degenen met basisonderwijs of een vmbo-diploma. Bij de mannen was er minder verschil in arbeidsduur naar onderwijsniveau. Mannen met basisonderwijs of een vmbo-diploma werkten gemiddeld 38 uur per week, en mannen met een mbo-niveau of daarmee vergelijkbaar en mannen met een hbo- of universitair-niveau werkten respectievelijk 40 en 39 uur per week.

Vrouwen met een afgeronde bachelor- of masteropleiding werken vaker in voltijd (werkweek van minimaal 35 uur) dan vrouwen met een havo, vwo of mbo-diploma en vrouwen met basisonderwijs of een vmbo-diploma (respectievelijk 45 procent tegenover 26 procent en 24 procent). De percentages voltijders liggen bij mannen met verschillende onderwijsniveaus dichter bij elkaar dan bij vrouwen. Van de mannen met basisonderwijs of

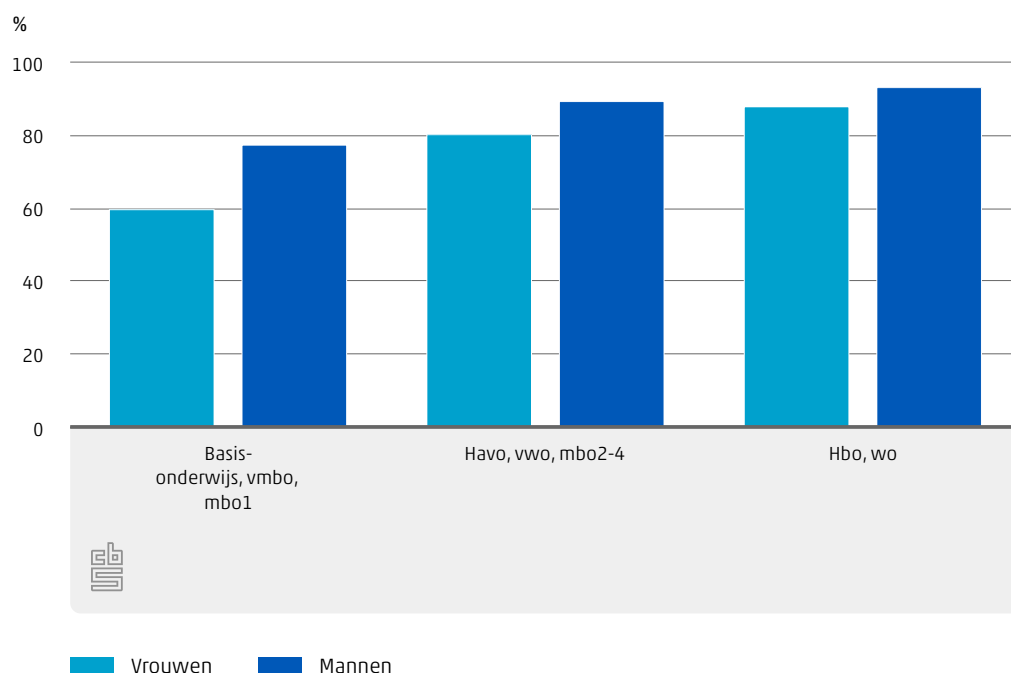
een vmbo-diploma werkte 77 procent voltijds, van de mannen met een mbo-niveau of daarmee vergelijkbaar 82 procent en van de mannen met een hbo- of universitair niveau 83 procent.

Op elk onderwijsniveau hebben mannen langere werkweken dan vrouwen en werken ze aanmerkelijk vaker voltijds. Onder hbo'ers en universitair geschoolden zijn de man-vrouwverschillen het kleinst.

Meeste onderbenutte deeltijders bij mensen met hoogstens een vmbo-diploma

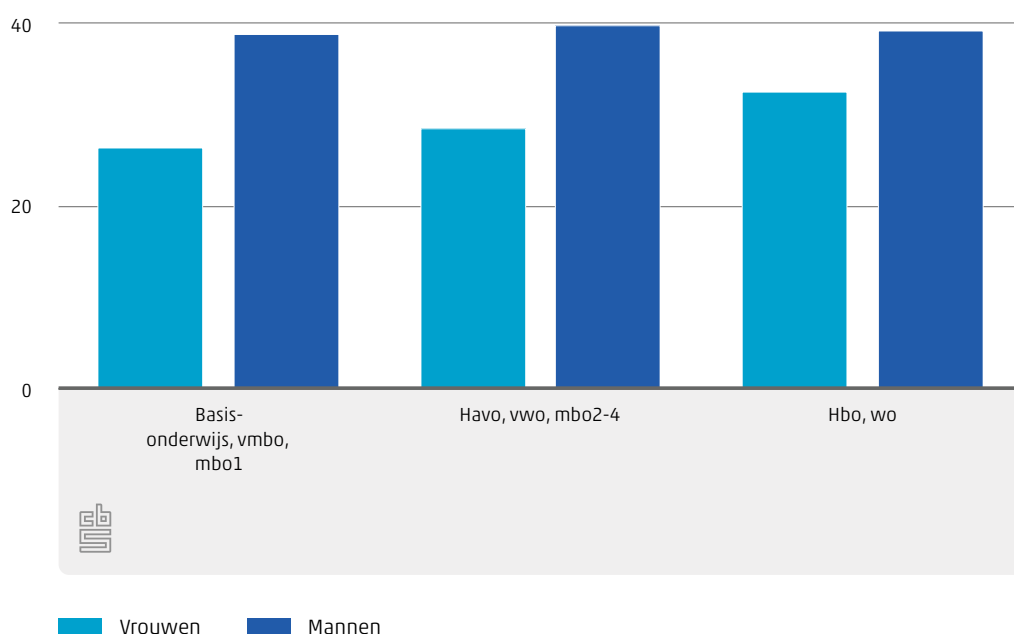
Het aandeel onderbenutte deeltijders is het grootst onder vrouwen met basisonderwijs of een vmbo-diploma (7 procent). Zij zouden meer uren willen werken dan zij op dit moment doen en zijn daarvoor op korte termijn beschikbaar. Bij de mannen met dit onderwijsniveau was dit aandeel lager (2 procent). Het verschil tussen vrouwen en mannen was kleiner bij de mensen met een havo, vwo of mbo-diploma en bij de mensen met een hbo- of universitair-niveau. Bij mannen is het aandeel onderbenutte deeltijders op alle onderwijsniveaus vrijwel even groot, bij de vrouwen is dit aandeel kleiner bij een mbo-niveau of daarmee vergelijkbaar en bij een afgeronde bachelor- of masteropleiding.

3.3.1 Arbeidsdeelname van niet-onderwijsvolgenden 15 tot 65 jaar, 2023, nettoarbeidsparticipatie



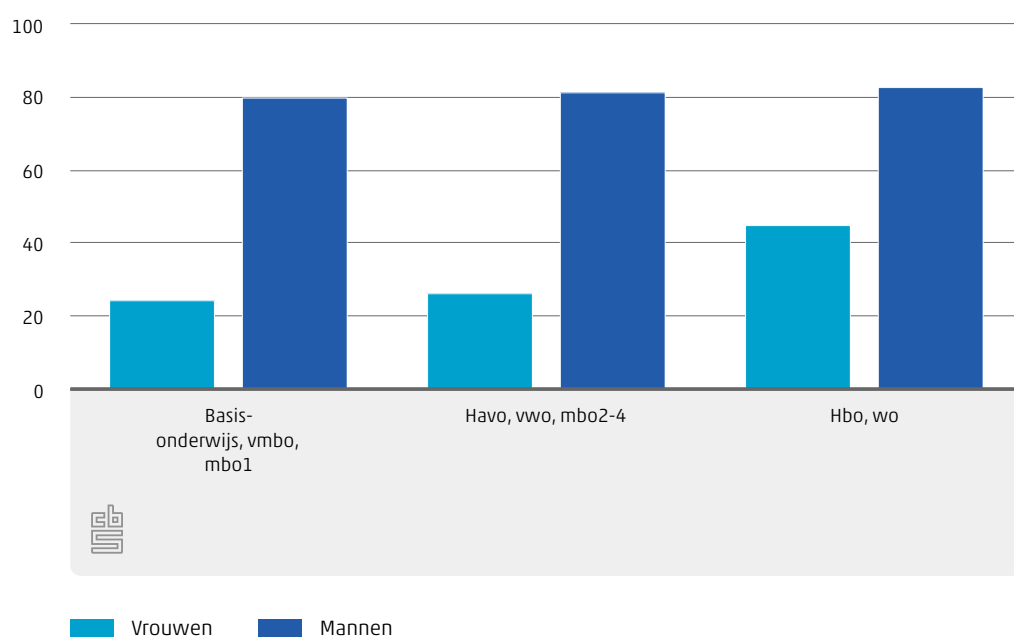
3.3.1 Arbeidsdeelname van niet-onderwijsvolgenden 15 tot 65 jaar, 2023, wekelijkse arbeidsduur

gemiddeld aantal uren van werkenden

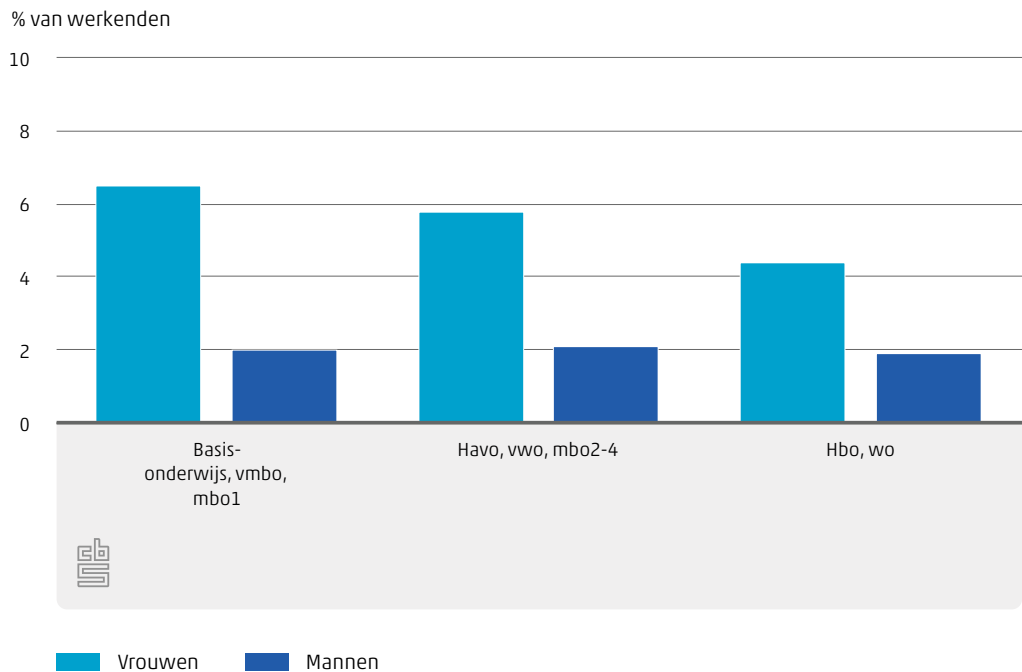


3.3.1 Arbeidsdeelname van niet-onderwijsvolgenden 15 tot 65 jaar, 2023, voltijders

% van werkenden



3.3.1 Arbeidsdeelname van niet-onderwijsvolgenden 15 tot 65 jaar, 2023, onderbenutte deeltijders



Vrouwen met een bachelor- of masteropleiding hechten meer aan werk

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

Hoewel vrouwen en mannen evenveel belang hechten aan het hebben van betaald werk voor hun persoonlijke ontwikkeling en hun bijdrage aan de maatschappij, geldt dit meer voor vrouwen met een afgeronde bachelor- of masteropleiding dan voor vrouwen met basisonderwijs of een vmbo-diploma. Ook geeft de eerstgenoemde groep vaker aan door te willen groeien naar een hogere functie of in een topfunctie te willen werken. Daarmee verschillen vrouwen met een afgeronde bachelor- of masteropleiding niet van mannen met een vergelijkbaar opleidingsniveau (zie [tabel B.3.3.1](#)).

3.4 Maakt herkomst uit?

Verschil arbeidsparticipatie vrouwen en mannen relatief groot bij migranten

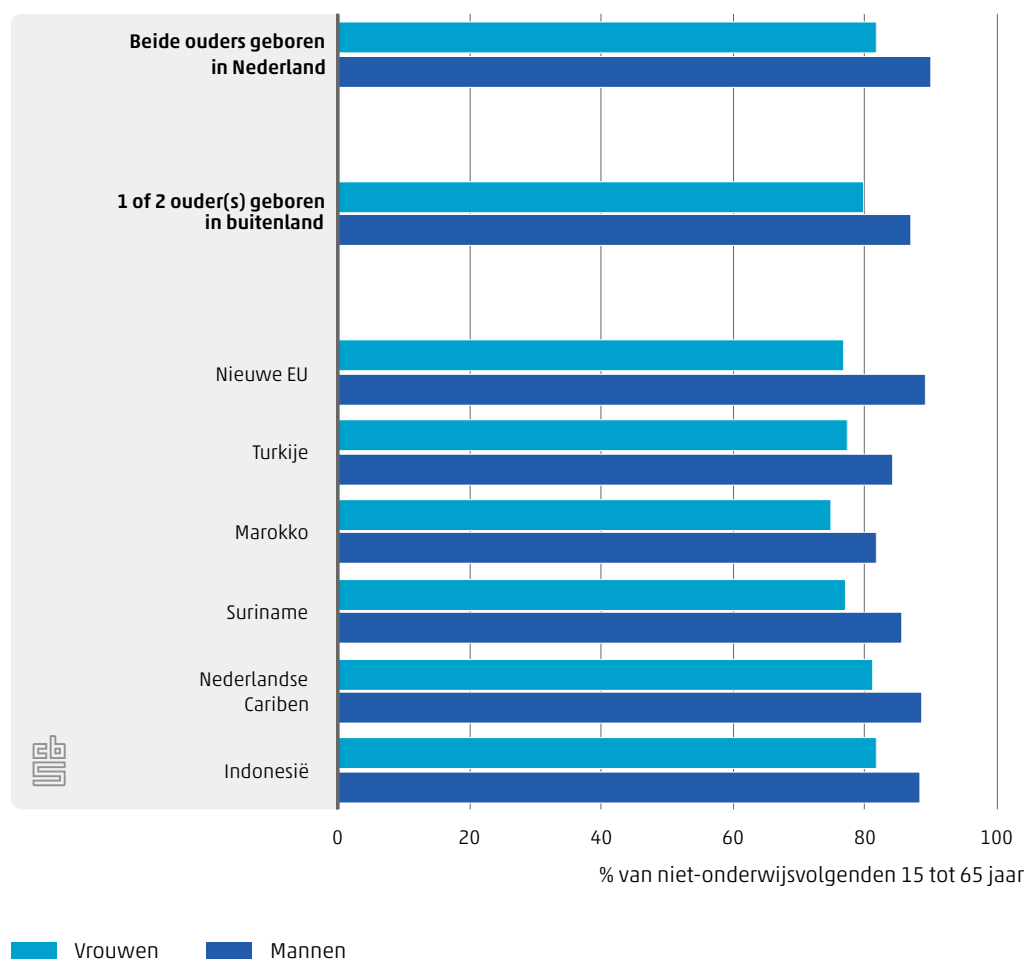
Mannen hebben vaker een betaalde baan dan vrouwen (zie paragraaf 3.1). Dat verschil tussen mannen en vrouwen is groter bij mensen die in het buitenland geboren zijn dan bij mensen die in Nederland geboren zijn. Onder degenen die in het buitenland zijn geboren (de migranten, zie Begrippen) had 64,6 procent van de vrouwen werk in de periode 2021 tot en

met 2023, tegenover 78,9 procent van de mannen. Vooral onder Turkse en Marokkaanse migranten is het verschil tussen vrouwen en mannen relatief groot. Bij beide groepen ging het om een verschil van 21,9 procentpunt. Bij migranten is het verschil relatief klein onder vrouwen en mannen afkomstig uit Indonesië (8,4 procentpunt) of de Nederlandse Cariben (8,5 procentpunt).

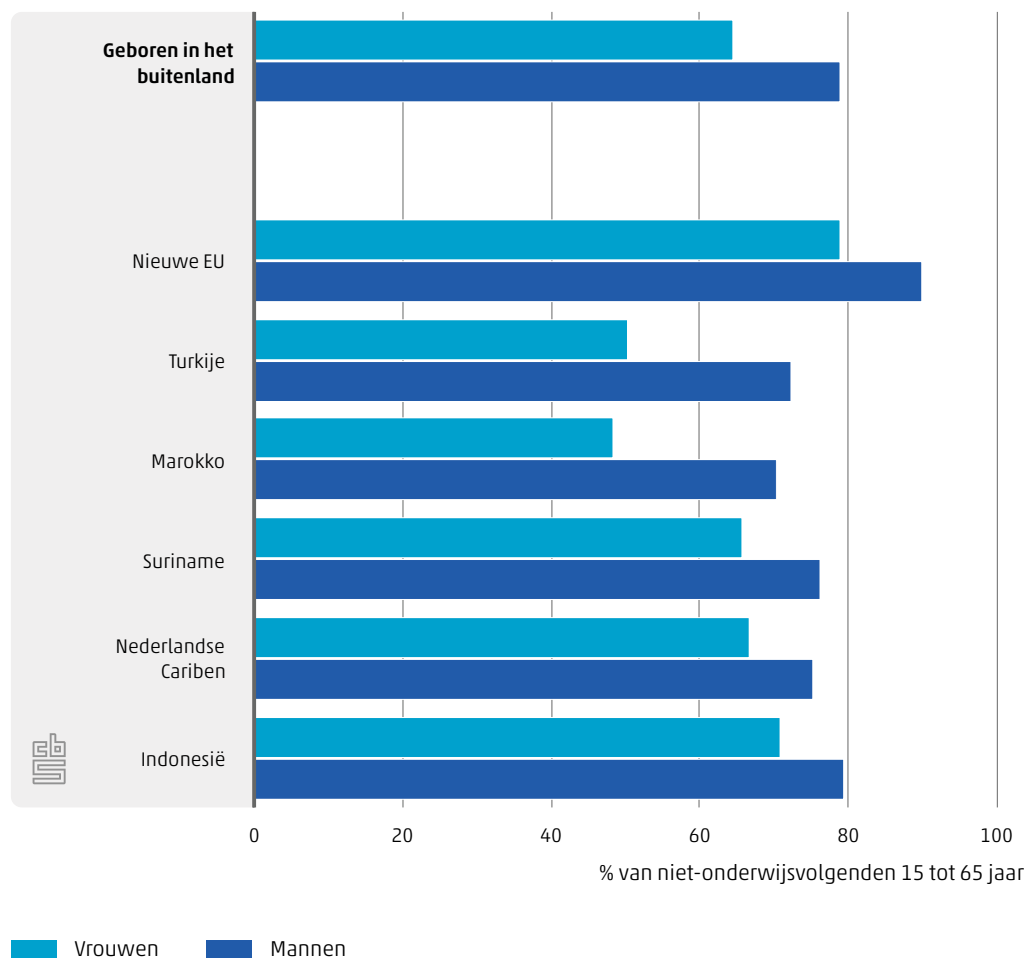
In de tweede generatie was het verschil tussen vrouwen en mannen het kleinst onder mensen waarvan één of beide ouders in Indonesië, Turkije of Marokko zijn geboren. Deze verschillen bedroegen respectievelijk 6,8 procentpunt, 6,9 procentpunt en 7,0 procentpunt. In de tweede generatie was het verschil het grootst tussen de vrouwen en mannen waarvan één of beide ouders in een nieuw EU-land zijn geboren (12,5 procentpunt).

Voor cijfers over arbeid naar herkomst (zie Begrippen) zijn de data over de jaren 2021 tot en met 2023 samengevoegd. Op deze manier wordt de precisie van de cijfers verbeterd.

3.4.1 Nettoarbeidsparticipatie, 2021/2023 , geboren in Nederland



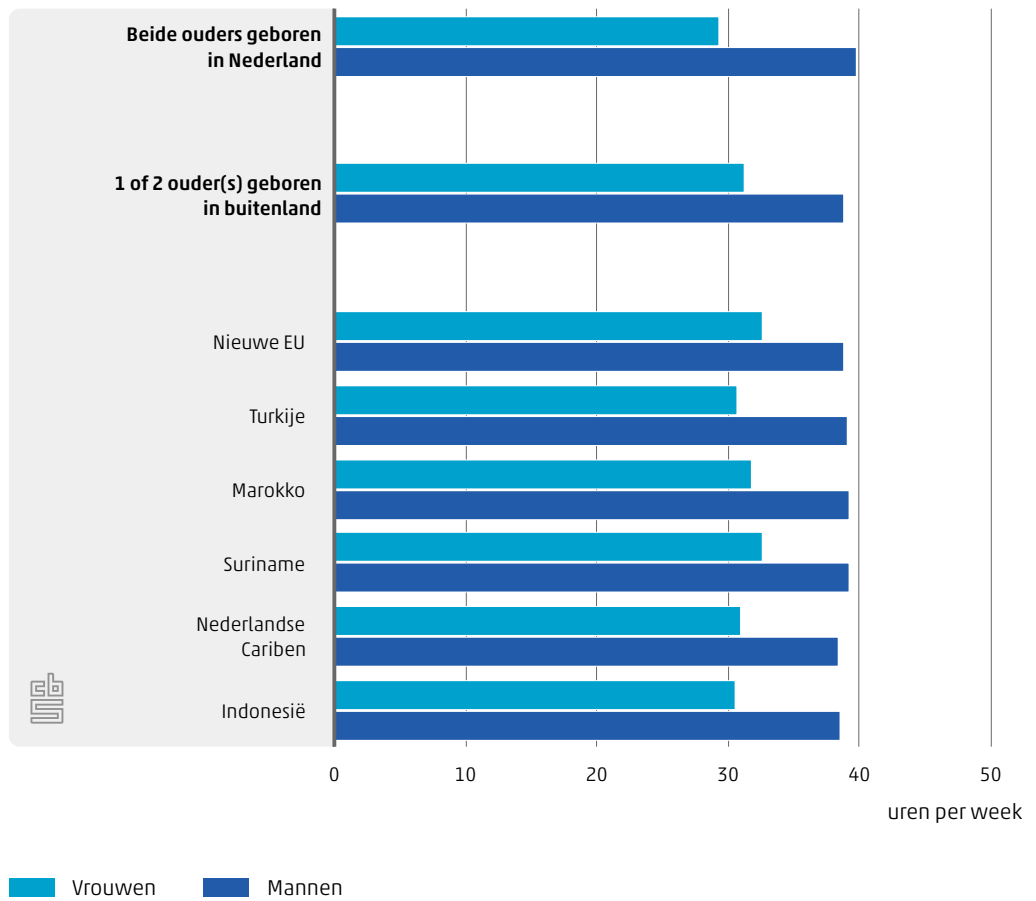
3.4.1 Nettoarbeidsparticipatie, 2021/2023 , geboren in buitenland



Man-vrouwverschil arbeidsduur het grootst bij Turkse migranten

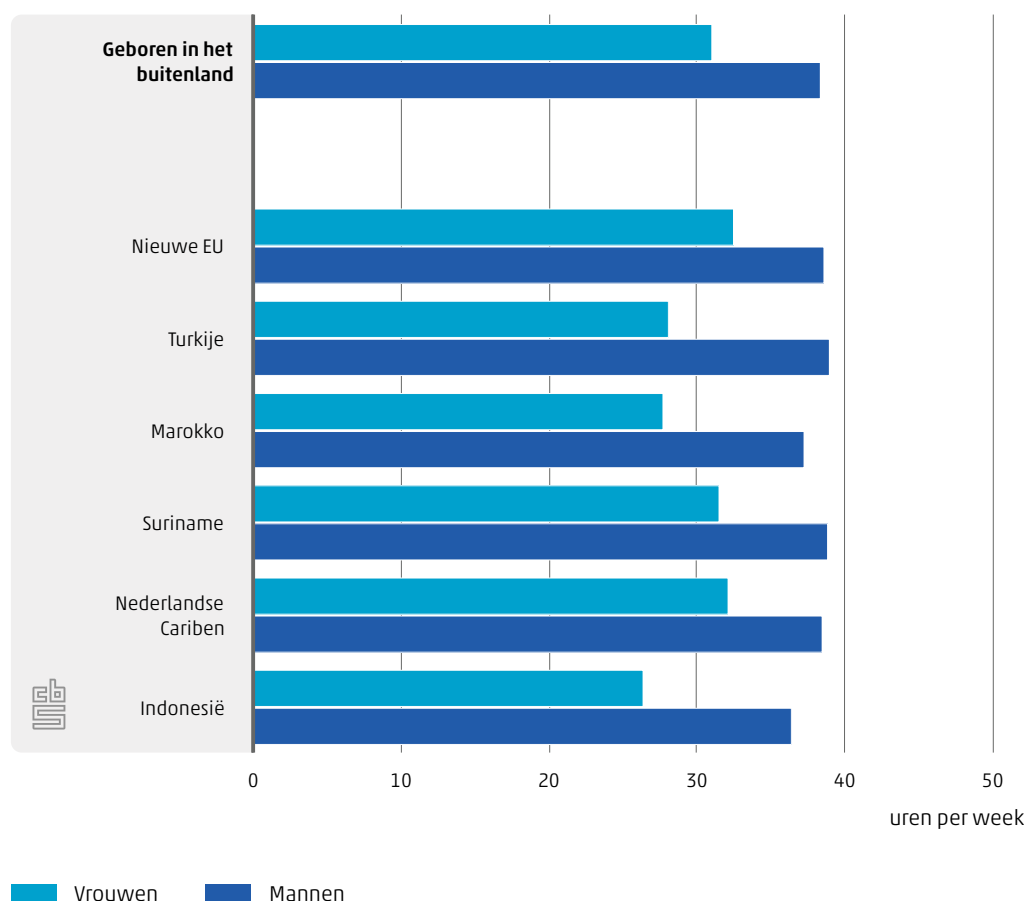
Mannen werkten in de periode 2021-2023 meer uren per week dan vrouwen: 39 tegenover 30 uur bij 15- tot 65-jarigen exclusief onderwijsvolgenden. Gekeken naar herkomst is het verschil in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen het grootst bij mensen die in Turkije zijn geboren. Binnen deze groep werkten de vrouwen gemiddeld 28 uur per week tegenover 39 uur bij de mannen. Het kleinst was het vrouw-manverschil onder mensen die in een nieuw EU-land (landen die in of na 2004 zijn toegetreden tot de EU) zijn geboren. Binnen deze groep werkten vrouwen 33 uur per week en mannen 39 uur per week.

3.4.2 Arbeidsduur werkenden¹⁾ 2021/2023, geboren in Nederland



¹⁾ Niet-onderwijsvolgend van 15 tot 65 jaar

3.4.2 Arbeidsduur werkenden¹⁾ 2021/2023, geboren in buitenland

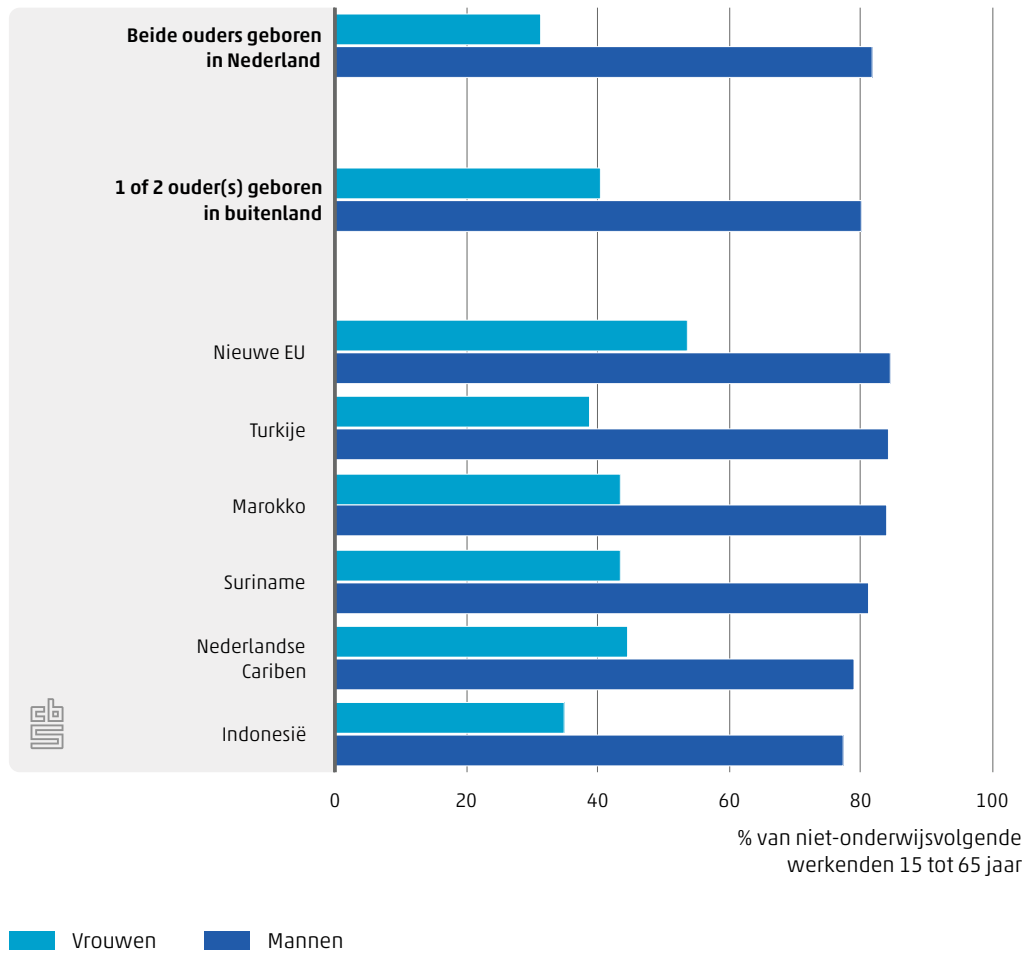


¹⁾ Niet-onderwijsvolgend van 15 tot 65 jaar

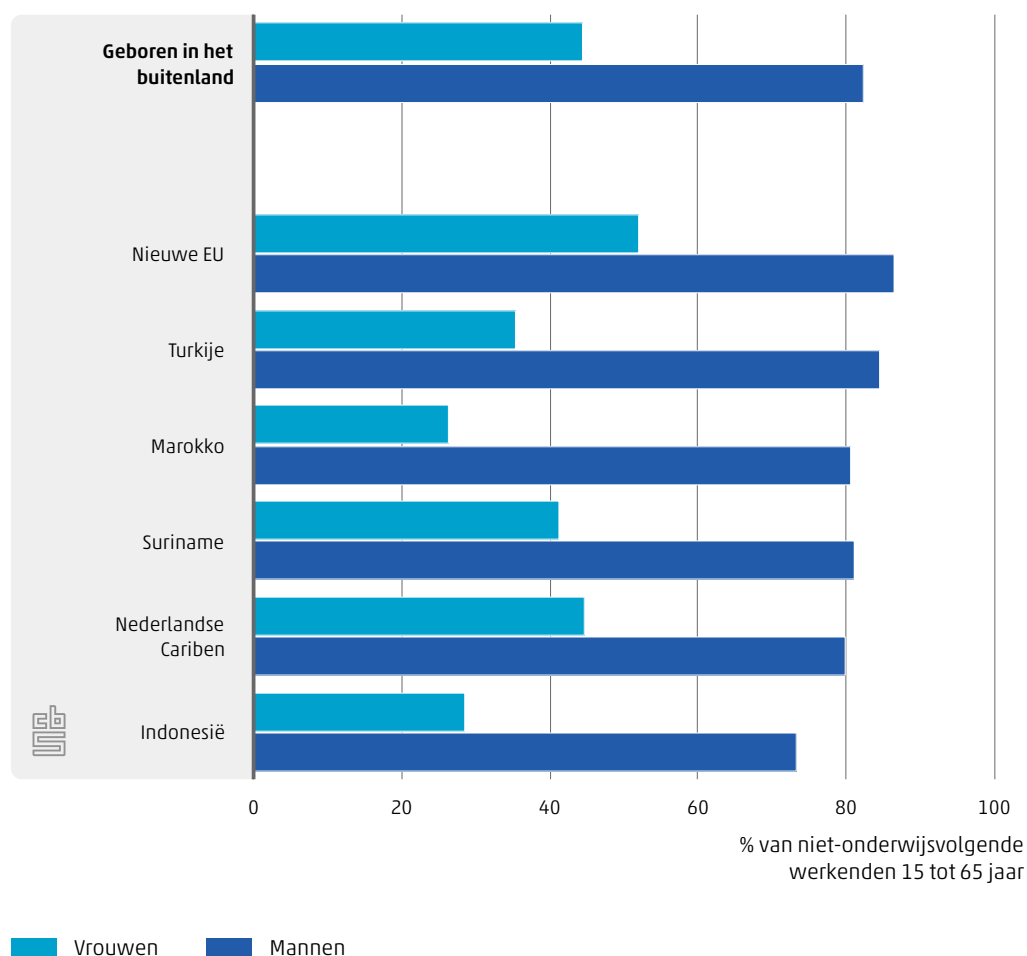
Relatief veel voltijders onder vrouwen met een nieuw EU-land als herkomst

Het verschil tussen werkende vrouwen en mannen in het percentage voltijders is het grootst onder mensen die in Marokko zijn geboren. Van de vrouwen in deze groep werkte 26 procent voltijds, tegenover 81 procent van de mannen. Maar ook bij de vrouwen en mannen die geboren zijn in Nederland en waarvan beide ouders ook geboren zijn in Nederland, is het verschil in het aandeel voltijders bovengemiddeld groot. Van de vrouwen in deze groep werkte 31 procent voltijds, tegenover 82 procent van de mannen. Onder werkende vrouwen met als herkomst een nieuw EU-land zijn juist relatief veel voltijders: meer dan de helft. Daarmee is ook het verschil ten opzichte van mannen het kleinst.

3.4.3 Voltijd (minstens 35 uur per week) werken, 2021/2023, geboren in Nederland



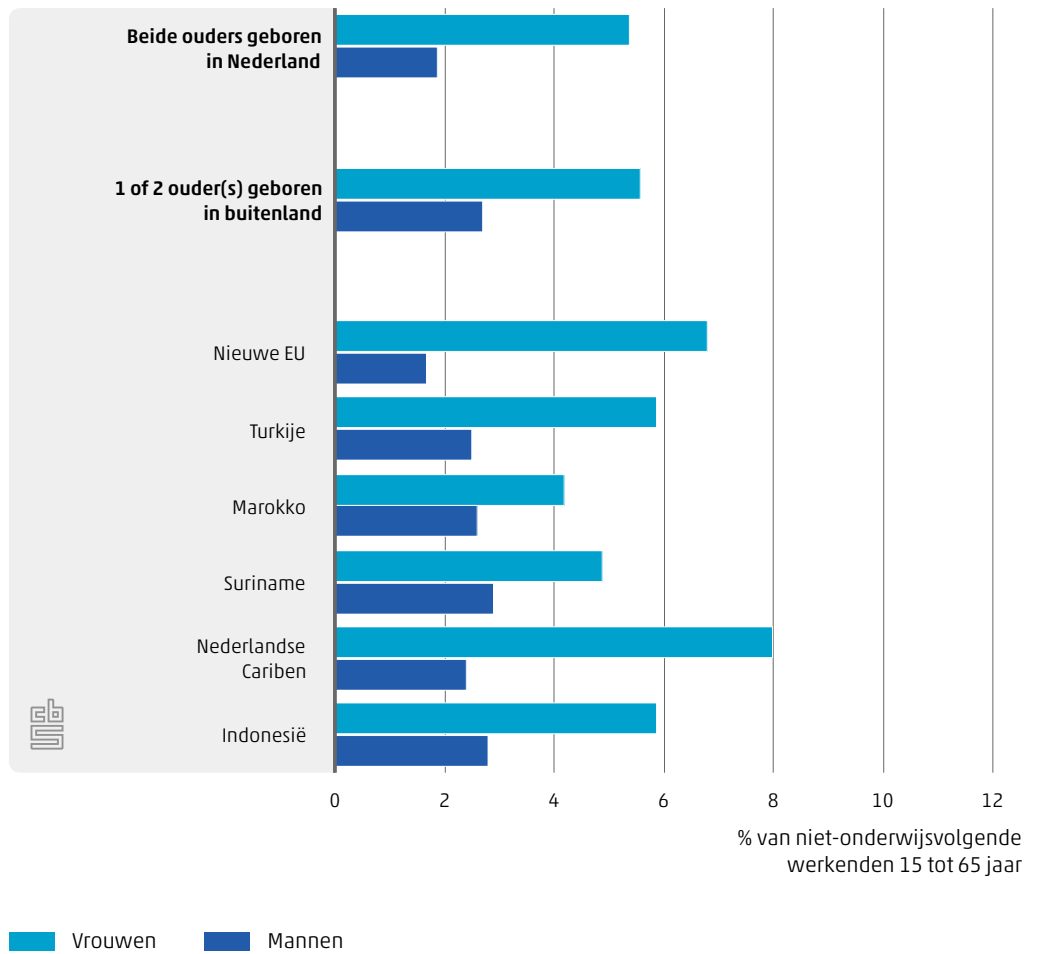
3.4.3 Voltijd (minstens 35 uur per week) werken, 2021/2023, geboren in buitenland



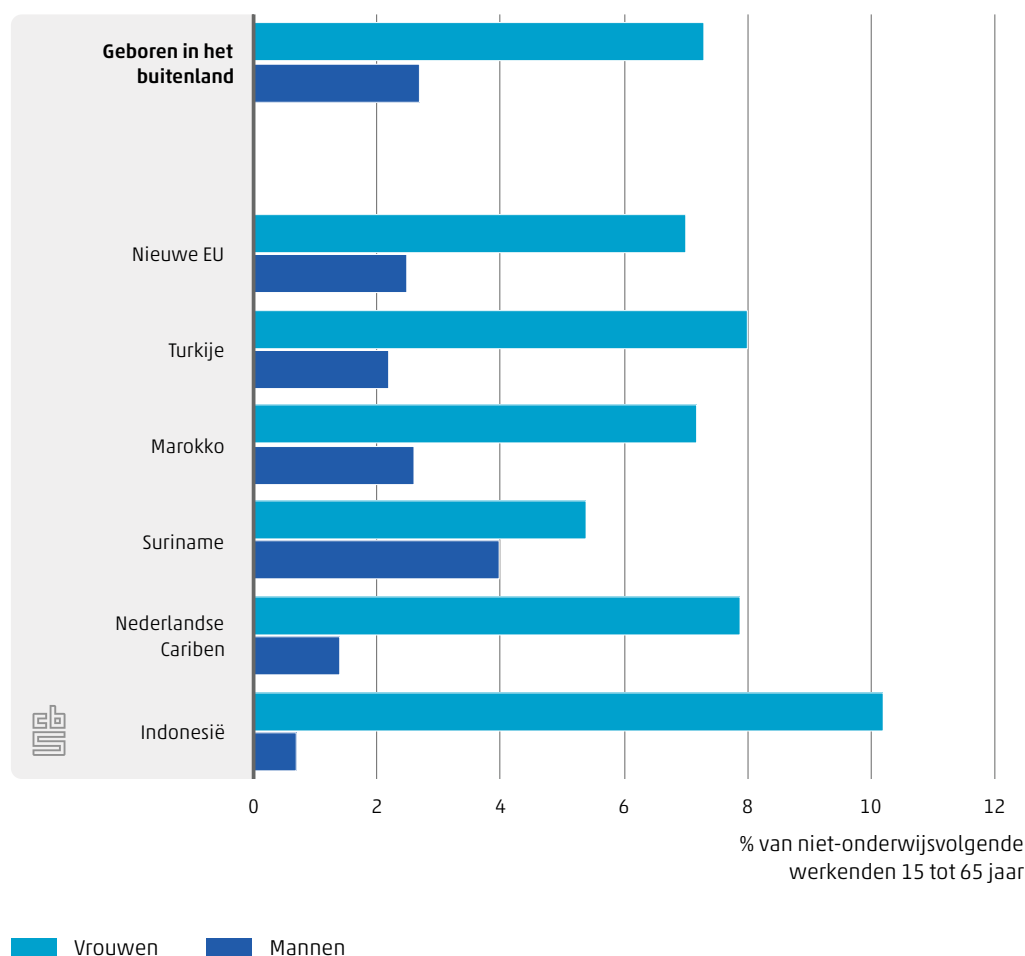
Man-vrouwverschil in aandeel onderbenutte deeltijders grootst bij Indonesische migranten

Het verschil in het aandeel onderbenutte deeltijders tussen vrouwen en mannen was het grootst onder de in Indonesië geboren. Van de werkende vrouwen behorende tot deze groep zou 10 procent meer uren willen werken dan ze op dit moment doen en daarmee ook direct kunnen starten. Bij de mannen ging het om 1 procent. Het kleinst was het verschil onder de in Suriname geboren. Het aandeel onderbenutte deeltijders bedroeg binnen deze groep bij de vrouwen 5 procent en bij de mannen 4 procent. Ook in de tweede generatie met een Marokkaanse herkomst was het verschil tussen vrouwen en mannen relatief klein. Van de vrouwen behorende tot deze groep wilde 4 procent meer uren werken en was daarvoor ook op korte termijn beschikbaar, tegenover 3 procent van de mannen.

3.4.4 Onderbenutte deeltijders, 2021/2023, geboren in Nederland



3.4.4 Onderbenutte deeltijders, 2021/2023, geboren in buitenland



3.5 Maakt stedelijkheid uit?

Groot vrouw-manverschil in aandeel voltijders in minst stedelijke gemeenten

Het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen (15 tot 65 jaar exclusief onderwijsvolgenden) was in 2023, ongeacht de stedelijkheidsgraad van de woongemeente (zie Begrippen), ongeveer 9 procentpunt. De nettoarbeidsparticipatie was het laagst onder degenen die in (sterk) verstedelijkte gebieden woonden. Bij de vrouwen ging het om 78,3 procent en bij de mannen om 87,2 procent.

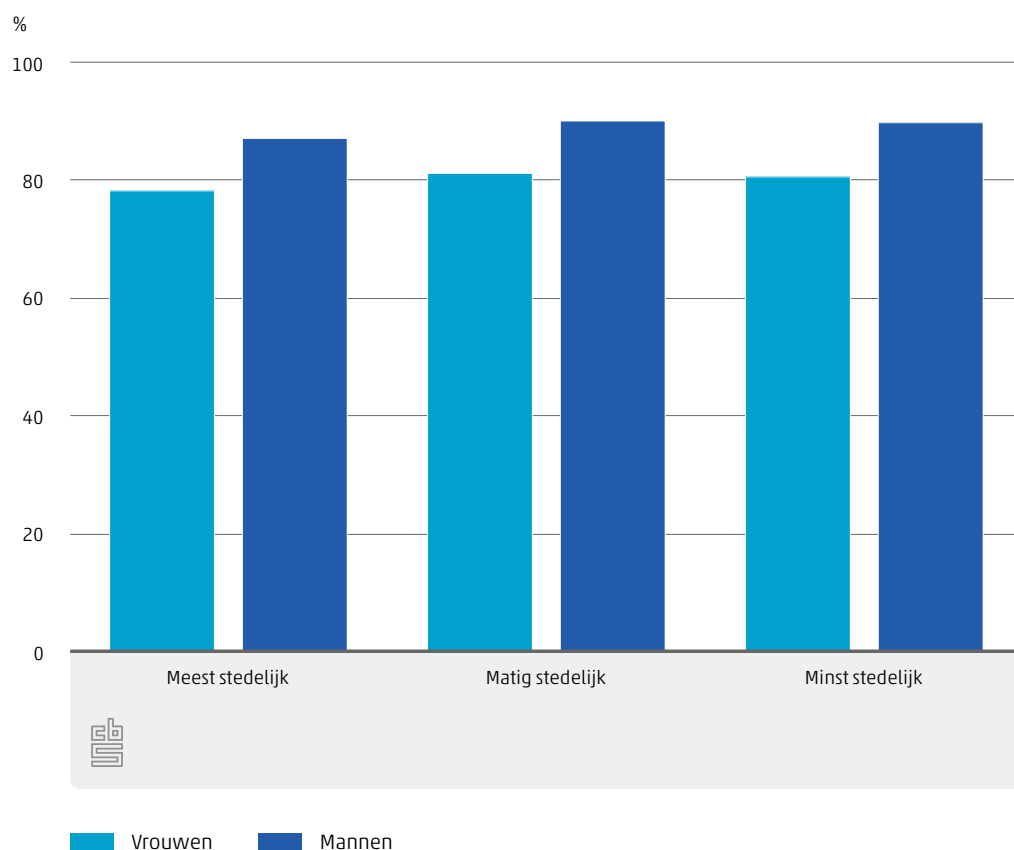
Mannen die in de minst stedelijke gebieden wonen werkten in 2023 gemiddeld meer uren per week dan mannen die in de matig of meest stedelijke gebieden woonden (respectievelijk 41, 40 en 39 uur). Bij de vrouwen was dit omgekeerd: degenen die in meest stedelijke gebieden woonden werkten juist meer uren per week dan de vrouwen in de matig of minst stedelijke gebieden woonden (31 uur tegenover 29 uur). Het verschil tussen vrouwen en mannen was daardoor het grootst in de minst stedelijke gebieden. Mannen werkten hier doorgaans bijna 12 uur meer per week dan vrouwen. Binnen matig

verstedelijkte gebieden bedroeg het verschil bijna 11 uur, en binnen de meest stedelijke gebieden ging het om bijna 8 uur per week.

Mannen in de meest stedelijke gebieden werkten in 2023 twee keer zo vaak als vrouwen voltijds. Bij de mannen ging het om 80 procent, bij de vrouwen om 40 procent. De verschillen tussen vrouwen en mannen zijn groter naarmate de stedelijkheidsgraad afneemt. Zo werkte in matig verstedelijkte gebieden 82 procent van de mannen voltijds, tegenover 30 procent van de vrouwen. En in de minst stedelijke gebieden ging het om 84 procent van de mannen tegenover 28 procent van de vrouwen.

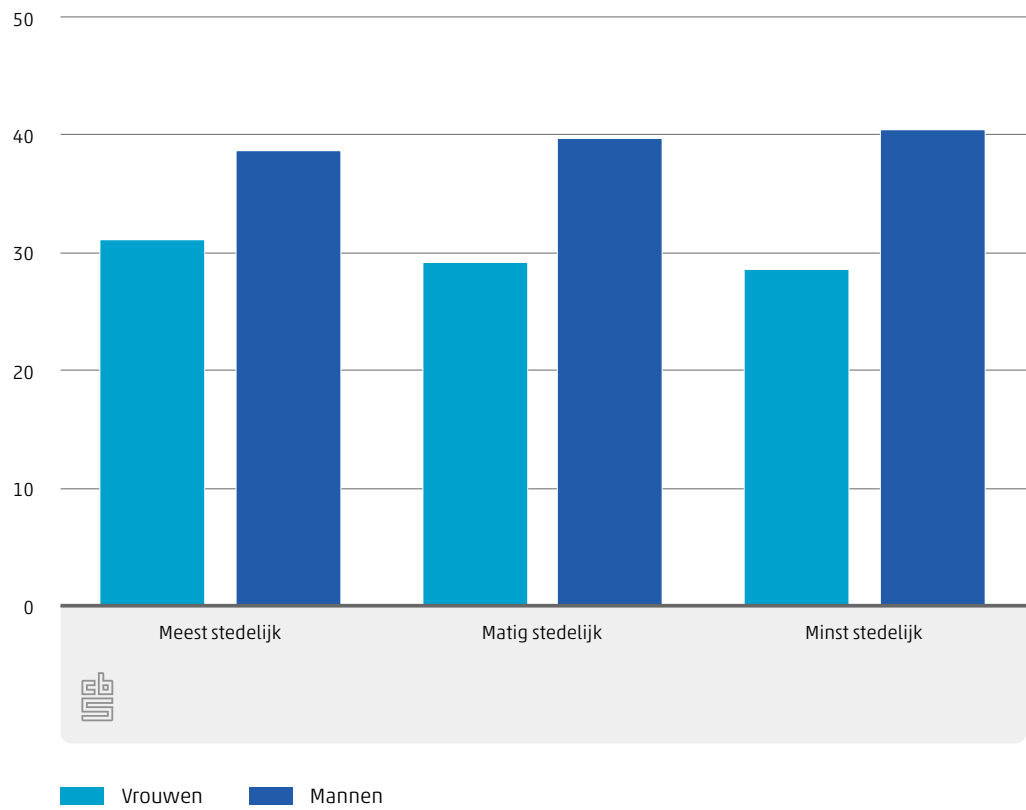
Het aandeel onderbenutte deeltijders verschilde bij werkende vrouwen in 2023 weinig naar mate van stedelijkheid. Bij mannen was het aandeel onderbenutte deeltijders het grootst in de meest stedelijke gemeenten en verschilde er het minst met vrouwen. Mannen in die gebieden werken ook vaker in deeltijd dan mannen in de minder stedelijke gebieden.

3.5.1 Arbeidsdeelname van niet-onderwijsvolgenden 15 tot 65 jaar, 2023, nettoarbeidsparticipatie



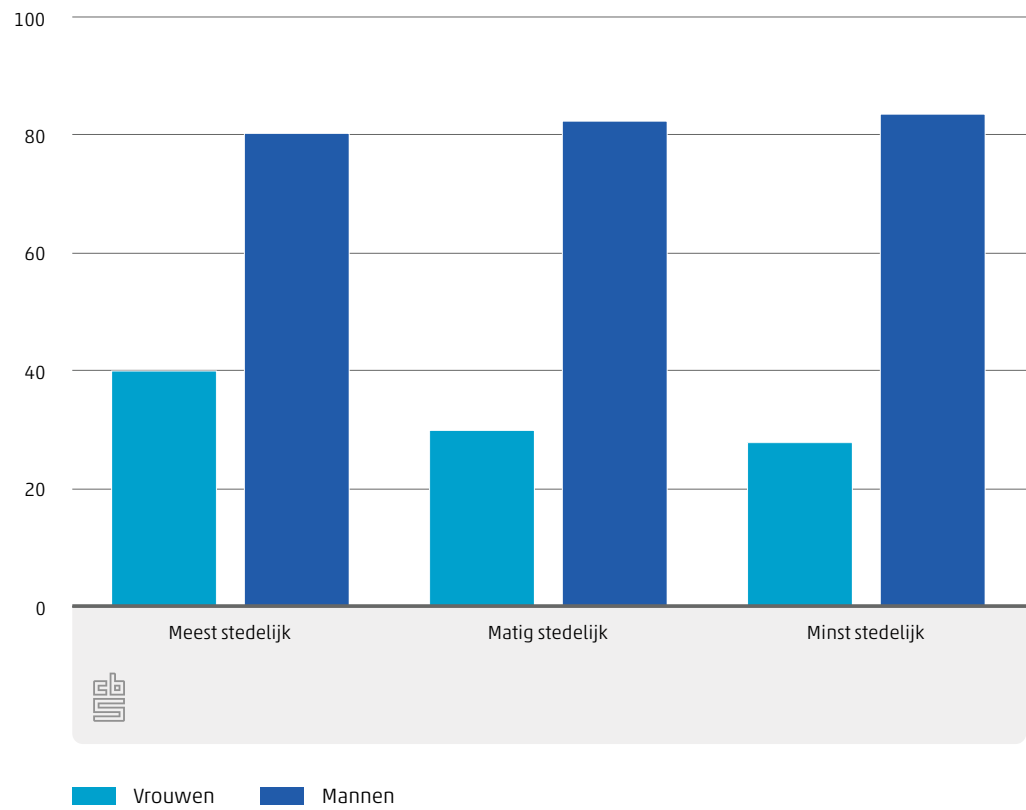
3.5.1 Arbeidsdeelname van niet-onderwijsvolgenden 15 tot 65 jaar, 2023, wekelijkse arbeidsduur

gemiddeld aantal uren van werkenden



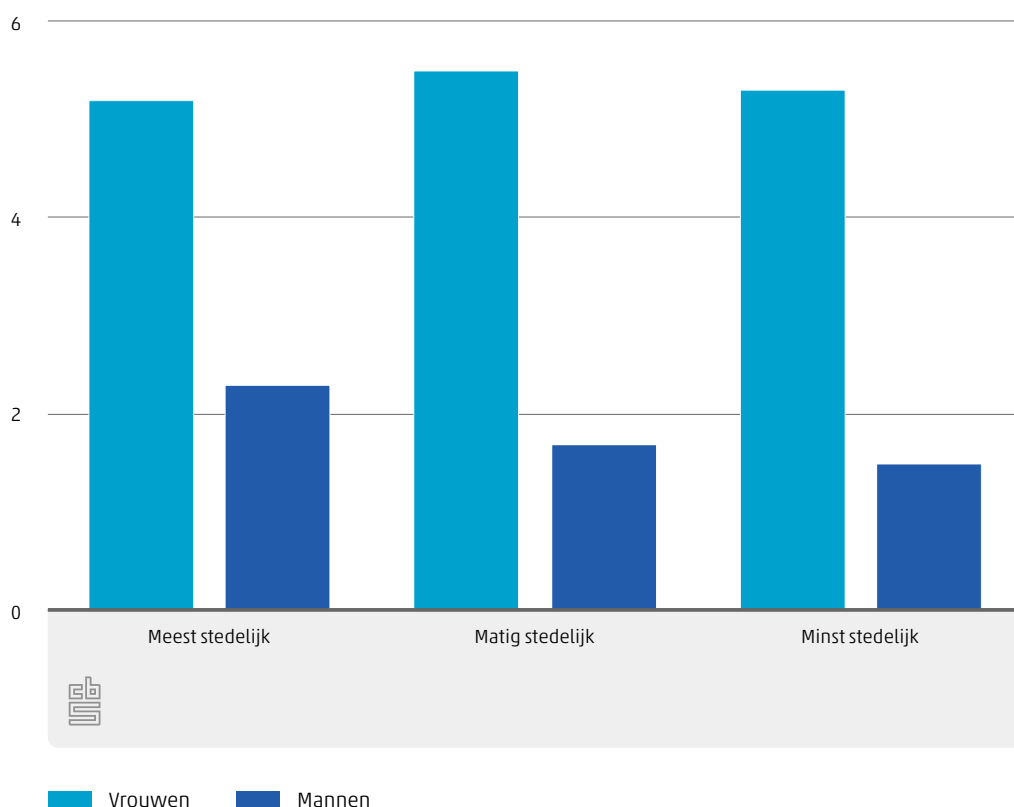
3.5.1 Arbeidsdeelname van niet-onderwijsvolgenden 15 tot 65 jaar, 2023, aandeel voltijders

% van werkenden



3.5.1 Arbeidsdeelname van niet-onderwijsvolgenden 15 tot 65 jaar, 2023, onderbenutte deeltijders

% van werkenden



Vrouwen in weinig stedelijk gebied hechten minder belang aan carrière maken

Vrouwen vinden vaker dan mannen dat betaald werk belangrijk is voor de contacten met anderen. Dit geldt echter niet voor mensen die in weinig of niet stedelijke gemeenten wonen. In die groep geven vrouwen en mannen even vaak aan werk belangrijk te vinden vanwege sociale contacten.

Mannen geven vaker dan vrouwen aan door te willen groeien naar een hogere functie of in een toppositie te willen werken (zie paragraaf 3.1). Dit geldt echter alleen voor mannen en vrouwen die weinig of niet stedelijk wonen. In die gebieden hechten vrouwen minder aan carrière maken dan mannen. Vrouwen die in matig of (zeer) sterk stedelijk gebied wonen zeggen even vaak als mannen in die gebieden graag in een topfunctie te willen werken en door te willen groeien naar een hogere functie (zie [tabel B3.5.1](#)).

3.6 (Hoeveel) werken in elke levensfase?

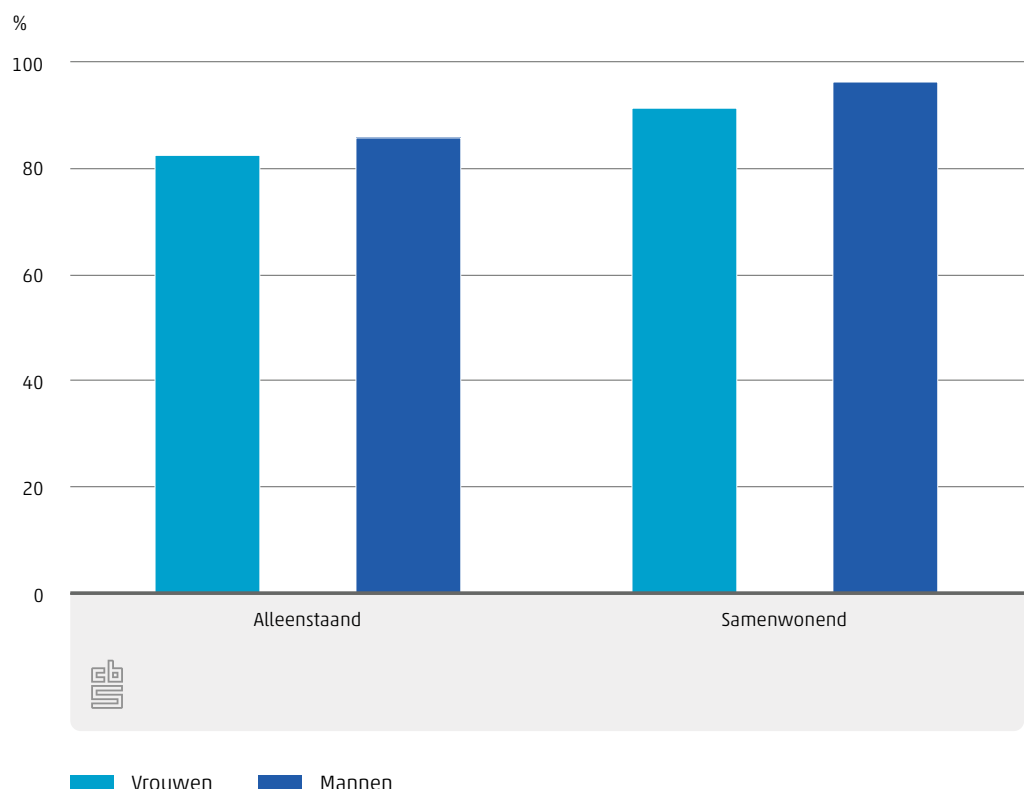
Deze paragraaf laat zien dat de verschillen in arbeidsparticipatie en arbeidsduur tussen niet-onderwijsvolgende mannen en vrouwen niet gelijk zijn in verschillende fasen van het leven. De volgende groepen komen daarbij aan bod:

- 15- tot 45-jarigen zonder minderjarige kinderen, met daarbinnen een onderscheid tussen alleenstaanden en samenwonenden.
- Vaders en moeders met minderjarige kinderen die deel uitmaken van een (echt)paar, met daarbinnen een onderscheid op basis van de leeftijd van het jongste kind.
- Alleenstaande ouders met minderjarige kinderen, met daarbinnen een onderscheid op basis van de leeftijd van het jongste kind.
- 45- tot 65-jarigen zonder minderjarigen kinderen, met daarbinnen een onderscheid tussen alleenstaanden en samenwonenden.

Zonder kinderen verschilt de arbeidsparticipatie aanvankelijk weinig

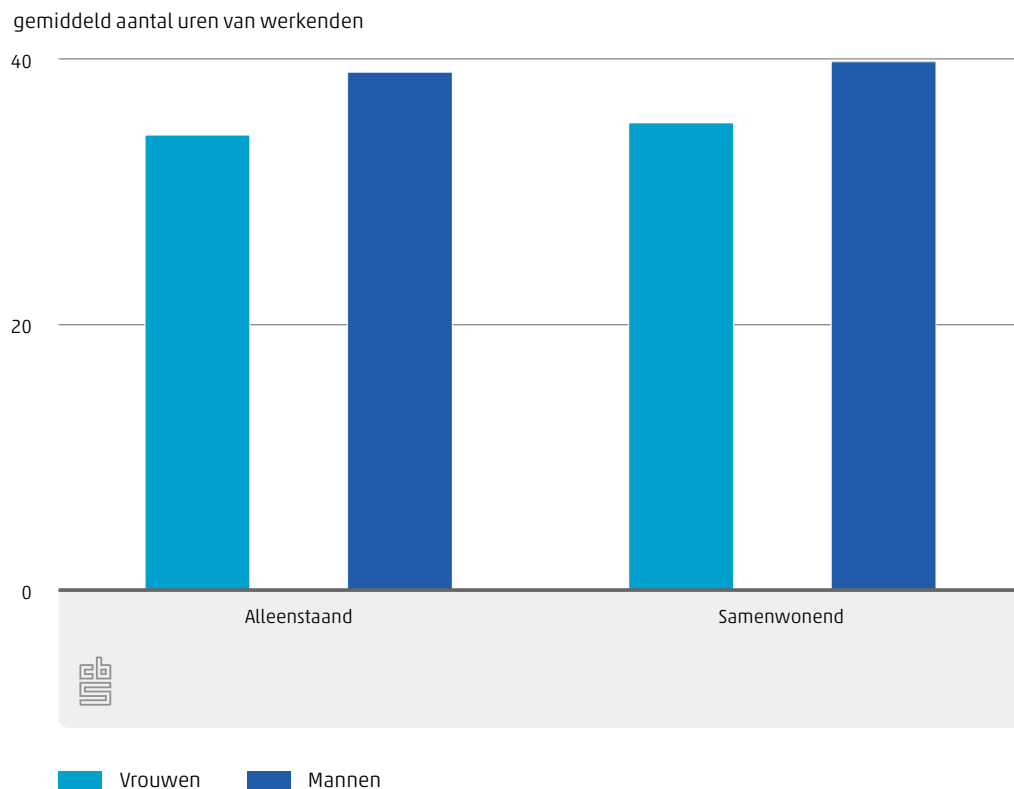
Tot de leeftijd van 45 jaar verschilt de nettoarbeidsparticipatie van vrouwen en mannen relatief weinig als ze (nog) geen kinderen hebben. Alleenstaande vrouwen in deze leeftijdsgroep werken wel minder uren dan alleenstaande mannen. Bij samenwonenden zonder kinderen loopt de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen iets meer uiteen dan bij alleenstaanden, maar de verschillen zijn kleiner dan die tussen mannen en vrouwen mét kinderen.

3.6.1 Arbeidsdeelname van 15- tot 45-jarigen¹⁾ zonder minderjarige kinderen, 2023, nettoarbeidsparticipatie



¹⁾ Exclusief onderwijsvolgenden

3.6.1 Arbeidsdeelname van 15- tot 45-jarigen¹⁾ zonder minderjarige kinderen, 2023, wekelijkse arbeidsduur



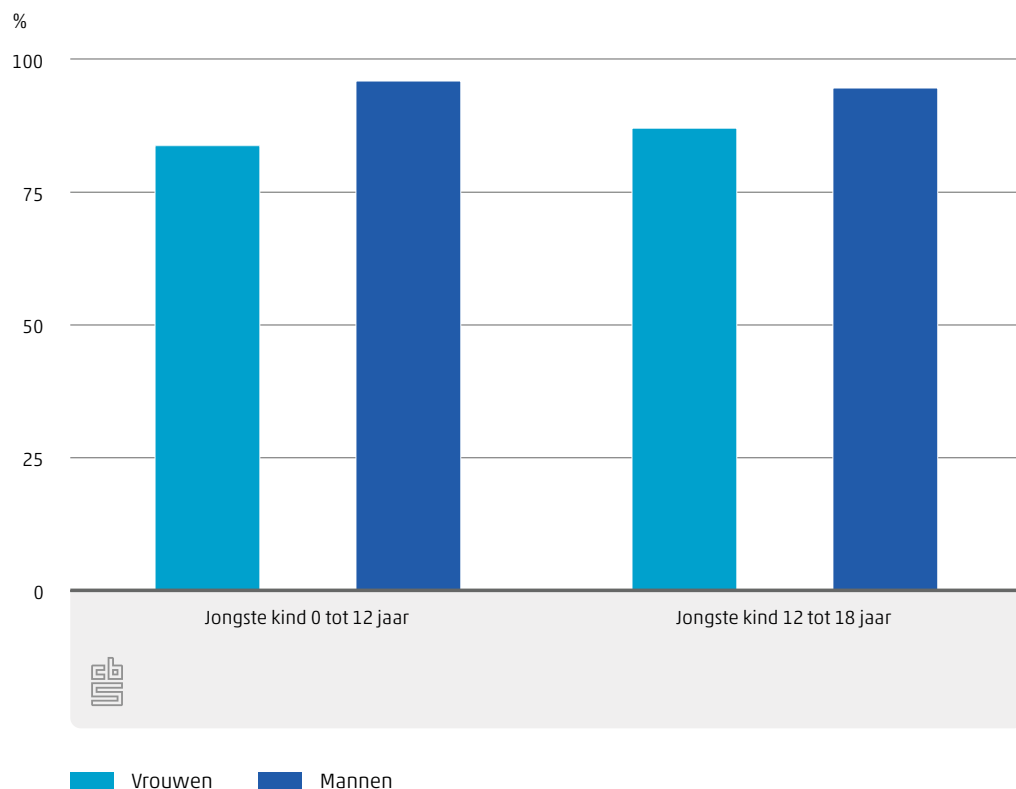
¹⁾ Exclusief onderwijsvolgenden

Moeders met kinderen in middelbare-schoollleeftijd werken meer

Met kinderen in de middelbare-schoollleeftijd is de arbeidsparticipatie van vrouwen hoger (87,2 procent) dan wanneer er (ook) jongere kinderen zijn (83,8 procent). Bij mannen is de arbeidsparticipatie juist wat hoger als er (ook) jongere kinderen zijn.

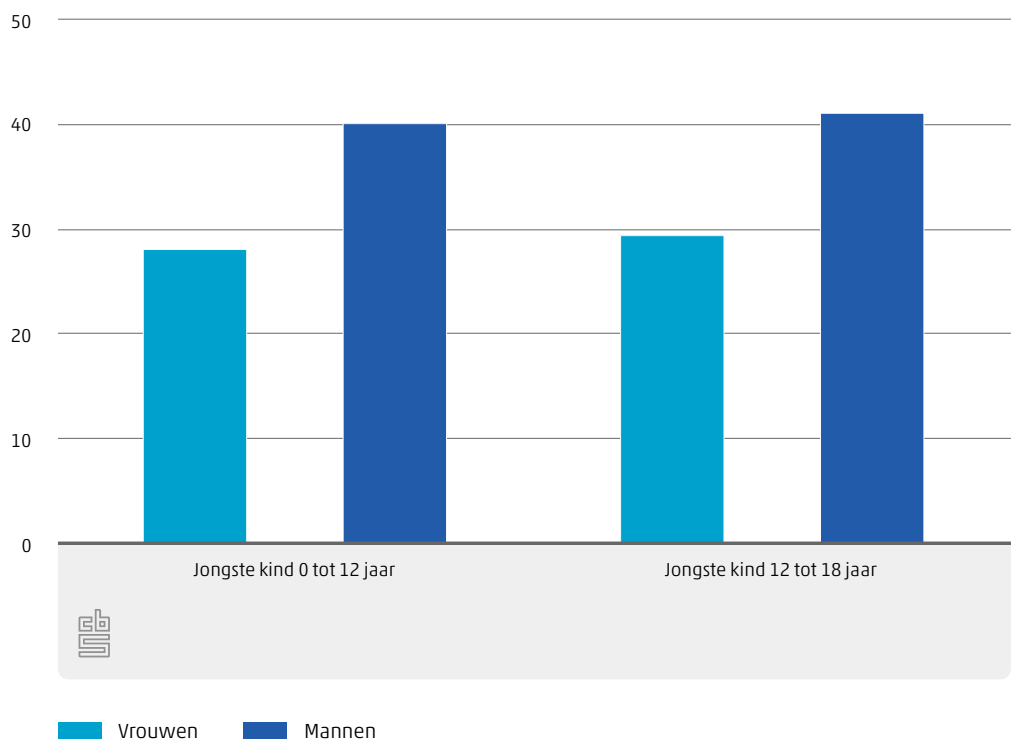
De gemiddelde arbeidsduur is bij zowel vrouwen als mannen iets hoger met een jongste kind van 12 tot 18 jaar dan met een jongste kind tot twaalf jaar. Het maakt voor het man-vrouw-verschil in arbeidsduur nauwelijks uit hoe oud de kinderen zijn.

3.6.2 Arbeidsdeelname van ouders met partner¹⁾, 2023, nettoarbeidsparticipatie



¹⁾ 15- tot 65-jarigen exclusief onderwijsvolgenden

3.6.2 Arbeidsdeelname van ouders met partner¹⁾, 2023, wekelijkse arbeidsduur gemiddeld aantal uren van werkenden

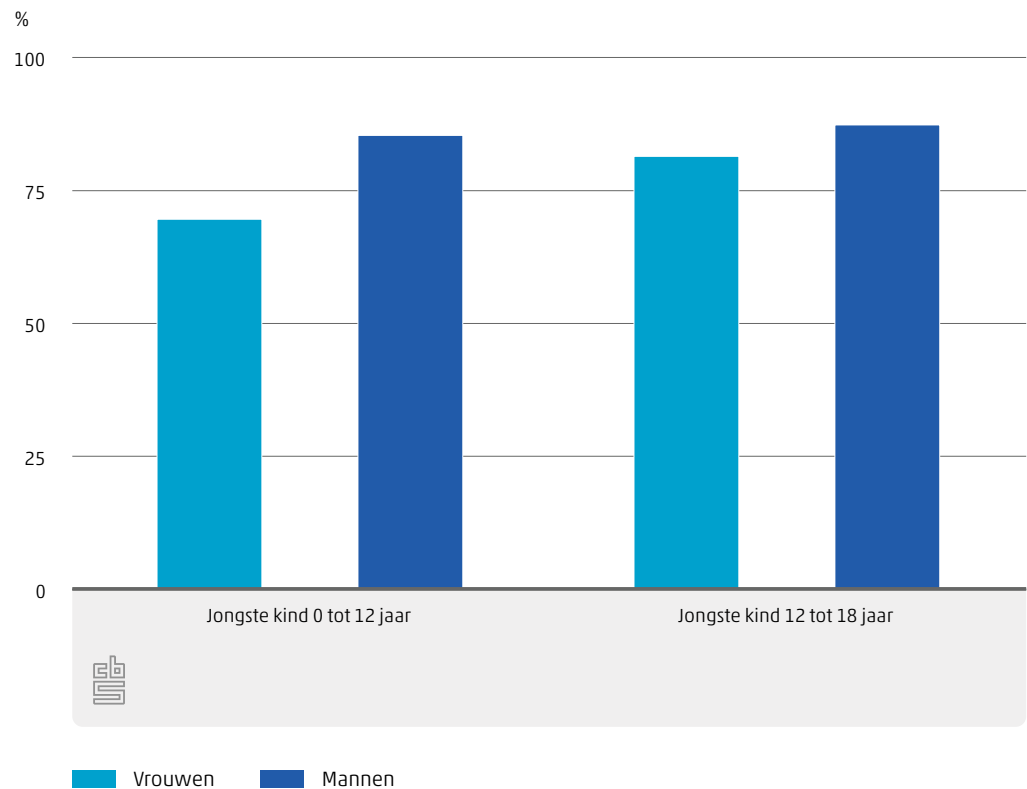


¹⁾ 15- tot 65-jarigen exclusief onderwijsvolgenden

Man-vrouwverschil arbeidsdeelname kleiner bij alleenstaande ouders dan bij samenwonende

Alleenstaande vrouwen met minderjarige kinderen werken weliswaar minder uren dan alleenstaande vaders, maar het verschil in arbeidsduur tussen deze twee groepen is kleiner dan bij de samenwonende vrouwen en mannen met minderjarige kinderen. Het verschil in arbeidsparticipatie en arbeidsduur tussen alleenstaande vaders en moeders is kleiner als het jongste kind 12 tot 18 jaar is. Alleenstaande moeders met een kind jonger dan twaalf jaar participeren relatief weinig op de arbeidsmarkt.

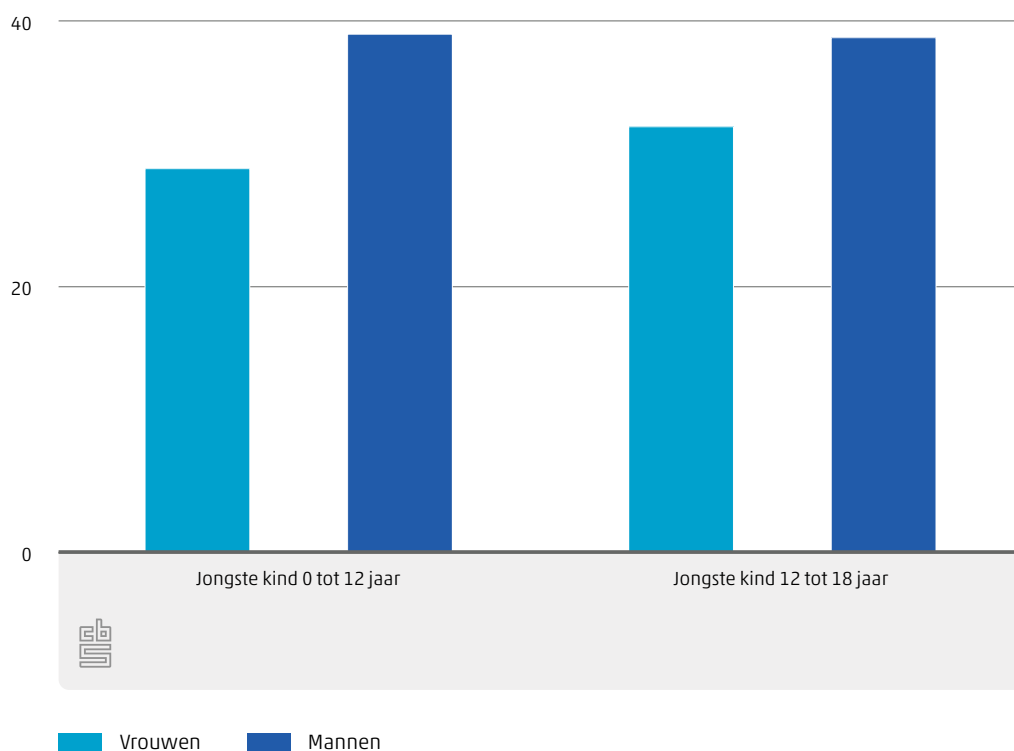
3.6.3 Arbeidsdeelname van alleenstaande ouders¹⁾, 2023, nettoarbeidsparticipatie



¹⁾ 15- tot 65-jarigen exclusief onderwijsvolgenden

3.6.3 Arbeidsdeelname van alleenstaande ouders¹⁾, 2023, wekelijkse arbeidsduur

gemiddeld aantal uren van werkenden

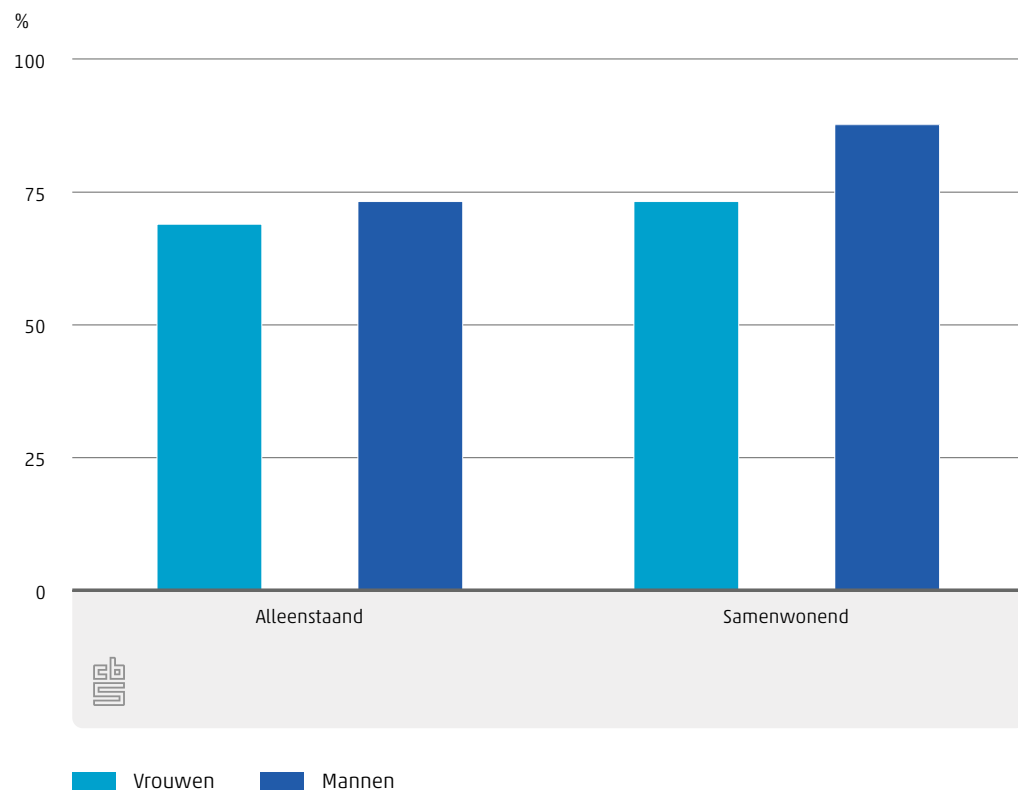


¹⁾ 15- tot 65-jarigen exclusief onderwijsvolgenden

Man-vrouwverschil arbeidsdeelname grootst bij samenwonende 45-plussers zonder kinderen

In de groep samenwonenden van 45 jaar of ouder zonder minderjarige kinderen had 73,5 procent van de vrouwen werk, tegenover 87,7 procent van de mannen. De gemiddelde arbeidsduur van de samenwonende vrouwen bedroeg 28 uur, tegenover 39 uur bij de mannen. Bij de alleenstaande 45-plussers lagen de arbeidsdeelname en de gemiddelde arbeidsduur van vrouwen en mannen dicht bij elkaar.

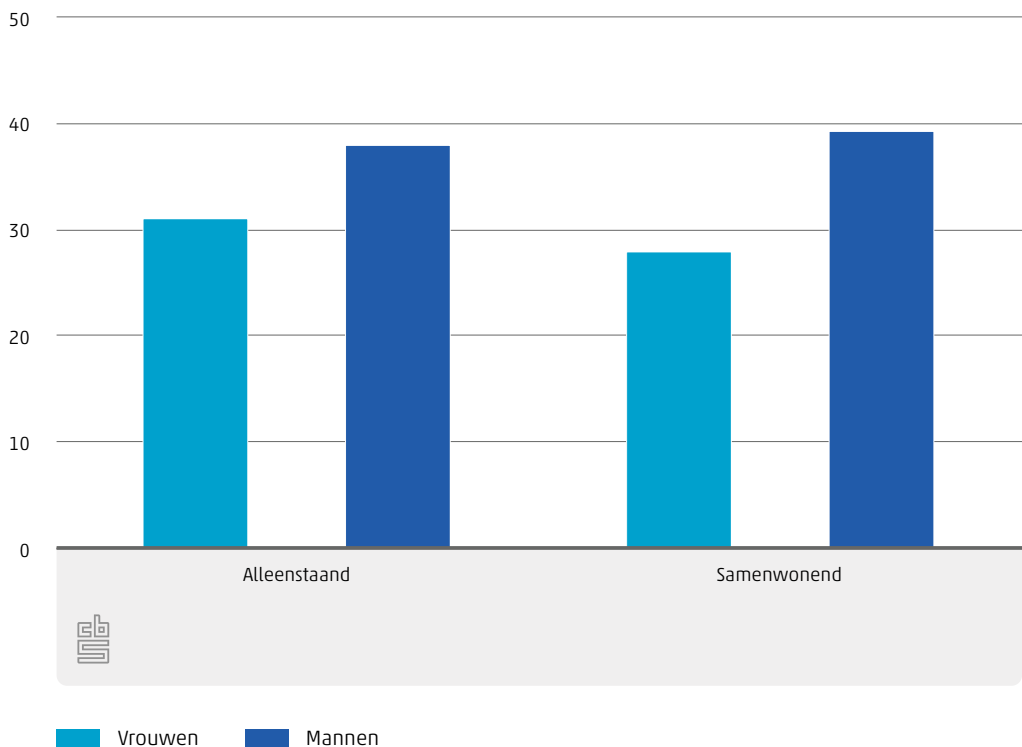
3.6.4 Arbeidsdeelname van 45- tot 65-jarigen¹⁾ zonder minderjarige kinderen, 2023, nettoarbeidsparticipatie



¹⁾ Exclusief onderwijsvolgenden

3.6.4 Arbeidsdeelname van 45- tot 65-jarigen¹⁾ zonder minderjarige kinderen, 2023, wekelijkse arbeidsduur

gemiddeld aantal uren van werkenden



¹⁾ Exclusief onderwijsvolgenden

Jongere generaties vrouwen werken meer uren dan oudere

Door naar mannen en vrouwen van verschillende geboortegeneraties te kijken, zijn ontwikkelingen in beeld te brengen in (verschillen) in het aantal gewerkte uren. Dan blijkt dat jongere generaties vrouwen op elke leeftijd meer uren werken dan oudere. Cijfers hierover zijn te vinden in de [Emancipatiemonitor 2022](#) (paragraaf 3.1). Bij mannen is er vooral vanaf 55 jaar verschil tussen geboortegeneraties: de jongere generaties hebben in die leeftijd langere werkweken.

3.7 Komen er meer vrouwen in topfuncties?

Groot deel beursgenoteerde bedrijven voldoet aan ingroeiquote

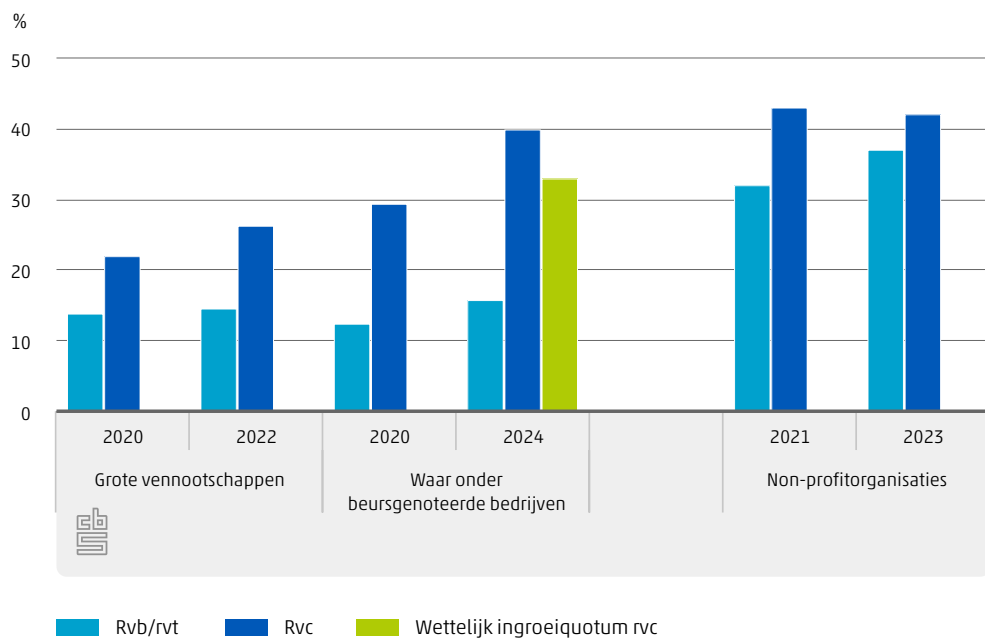
Het wettelijk ingroeiquote voor het aandeel vrouwen in raden van commissarissen (rvc, zie kader) werd in 2024 gehaald door 73 van de 82 beursgenoteerde bedrijven voor wie deze wet geldt. Het ingroeiquote ligt op 33 procent en het gerealiseerde percentage was 40 procent. In 2022 was dat 39 procent, en in 2020 lag het nog op 30 procent (Lückerath-Rovers, 2024). Voor alle circa 5 000 grote vennootschappen tezamen, waarvoor dus voor

ruim tachtig het wettelijk ingroeiquotum geldt en de rest gestimuleerd wordt hierbij aan te sluiten, lag het aandeel vrouwen in de raden van commissarissen lager: 26 procent van de leden was in 2022 vrouw. Wel was dit een toename ten opzichte van 2020, toen het aandeel nog op 22 procent lag.

In de raden van bestuur (rvb), die meer macht hebben dan de raden van commissarissen, nam het aandeel vrouwen ook iets toe: van 12 naar 16 procent bij de beursgenoteerde bedrijven en van 14 naar 15 procent bij het totaal van de grote vennootschappen. Binnen de beursgenoteerde bedrijven lag het percentage raden van bestuur zonder vrouwen in 2024 op 70. Van de raden van commissarissen had 9 procent nog geen enkele vrouw.

In de non-profitsector was het aandeel vrouwen aan de top hoger. In 2023 was 42 procent van de leden van de raden van commissarissen vrouw en 37 procent van de leden van de raden van toezicht (vergelijkbaar met de raad van bestuur in het bedrijfsleven). Ten opzichte van 2021 was dit bij de raden van commissarissen een daling, bij de raden van toezicht was er een stijging.

3.7.1 Vrouwen in top van bedrijven en organisaties



Bronnen: ser.diversiteitsportaal.nl; genderdiversiteitoverheid.nl; Female Board Index 2024

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).

Beleid over streefcijfers en quotumregeling voor grote bedrijven

In de wetgeving op het gebied van emancipatie 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 minimaal

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 daarover uitleg geven. Deze wet leidde tot weinig groei van het aandeel topvrouwen, waardoor het toenmalige kabinet in navolging van het SER-advies *Diversiteit in de top* (SER, 2019) een wetsvoorstel indiende met verdergaande maatregelen. Dat wetsvoorstel werd 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 ruim tachtig 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 te bestaan, en ook minstens een derde uit mannen. 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 maatregelen 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). Hiervan moeten zij rekenschap geven door de gegevens jaarlijks openbaar te maken.

Steeds meer vrouwelijke topambtenaren

Bij de rijksoverheid is het percentage vrouwen onder de topambtenaren toegenomen van 43 in 2022 naar 46 in 2023 (zie ABD, 2024). Het streefcijfer van 30 procent topvrouwen dat de rijksoverheid zichzelf eerder had gesteld, was al in 2014 gerealiseerd.

Minder sterke groei aandeel vrouwelijke hoogleraren

Het percentage vrouwelijke hoogleraren is toegenomen van 26 eind 2021 naar 28 eind 2022. Wel is de toename van het aandeel vrouwelijke hoogleraren sinds acht jaar niet zo gering geweest als in 2022. De al eerder ingezette toename van het aandeel vrouwelijke hoogleraren 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, 2023). Onder universitaire docenten (UD's) en universitair hoofddocenten (UHD's) zijn met respectievelijk 46 en 34 procent meer vrouwen dan onder hoogleraren (zie [OCW in Cijfers](#)). In alle drie de groepen neemt het aandeel vrouwen al jaren vrijwel onafgebroken toe (zie LNVH, 2023).

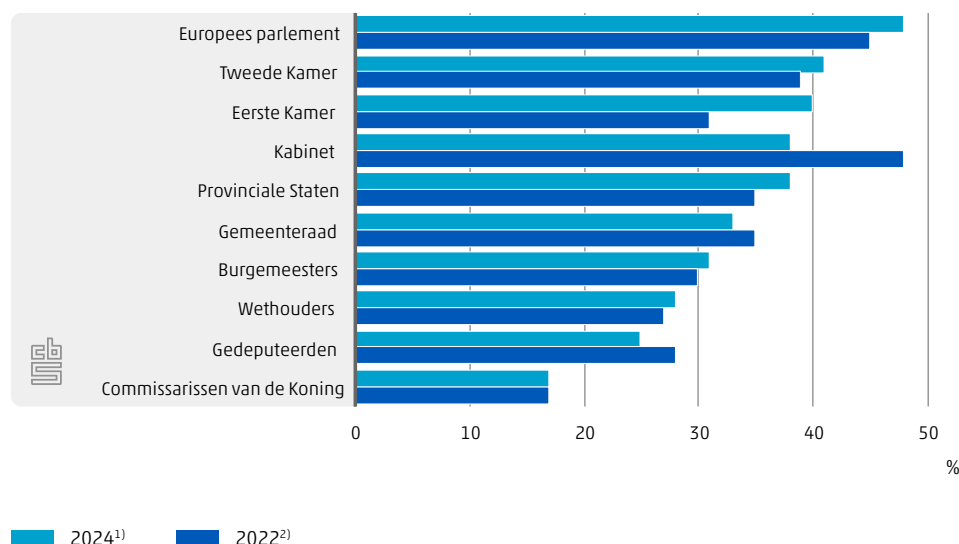
Grote toename aandeel vrouwen in Eerste Kamer

De vertegenwoordiging van vrouwen in politieke functies en de ontwikkeling in de tijd verschilt per functie. Het grootste aandeel vrouwen is te vinden in het Europees Parlement (48 procent). De vertegenwoordiging van vrouwen in de Eerste Kamer lag begin 2024 op 40 procent. Dit is ruim hoger dan de 31 procent van 2022. In de Tweede Kamer is het aandeel vrouwen na de Tweede Kamerverkiezingen van november 2023 iets toegenomen, van 39 naar 41 procent. Het nieuwe kabinet, dat op 2 juli werd beëdigd, bestaat voor 38 procent uit vrouwen, fors lager dan de 48 procent twee jaar geleden.

De vertegenwoordiging van vrouwen in de Provinciale Staten is van 2022 op 2023 toegenomen van 35 naar 38 procent. Onder de commissarissen van de Koning bevond zich lange tijd slechts één vrouw. Sinds 2020 zijn dat er twee. Hiermee ligt het aandeel op 17 procent (2 van de 12). Het percentage vrouwen onder de gedeputeerden (de leden van het dagelijks bestuur van een provincie) daalde na de provinciale statenverkiezingen van 2023 van 28 naar 25.

In de lokale politiek is het aandeel vrouwen iets toegenomen onder de burgemeesters en wethouders. Binnen de in totaal ruim 8 duizend raadsleden lag het percentage vrouwen eind 2023 op 33, iets lager dan de 35 van begin 2022.

3.7.2 Vrouwen in politieke functies



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

¹⁾ Voor de cijfers over provinciale staten, gemeenteraad, burgemeesters, wethouders en gedeputeerden is eind 2023 het peilmoment.

²⁾ Cijfers zoals in Emancipatiemonitor 2022.

Nog steeds meer mannen in topfuncties

Hoewel in een aantal bedrijfstakken het aandeel vrouwen in topfuncties stijgt, zijn mannen nog steeds in de meerderheid. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties kan onder andere te maken hebben met de gemiddelde arbeidsduur van vrouwen, die korter is dan die van mannen. Merens (2022) concludeerde dat arbeidsduur de belangrijkste determinant is voor het lage aandeel vrouwen in het management.

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, waarbij vrouwen dit vaker vinden dan mannen, zo blijkt uit onderzoek [Emancipatieopinions](#). 74 procent van de vrouwen vindt het goed dat bedrijven zich inspinnen voor een gelijkere verhouding tussen mannen en vrouwen in de top, terwijl 54 procent van de mannen het daarmee eens is. Vrouwen vinden het ook vaker goed dat vrouwenorganisaties zich inspinnen voor meer vrouwen in topfuncties (69 procent

versus 50 procent). Mannen en vrouwen zijn daarentegen even vaak van mening dat mensen die evenveel werken – ongeacht het geslacht – evenveel kans hebben op een topfunctie.

3.7.3 Opinies over topfuncties van bevolking 16 jaar en ouder, 2024

	Vrouwen	Mannen
	% (helemaal) eens	
De komende vijf jaar zouden er veel meer vrouwen in topfuncties moeten komen	62	40
Vrouwen en mannen die evenveel werken hebben evenveel kans op een topfunctie	52	55
Het is goed dat vrouwenorganisaties zich inspannen voor meer vrouwen in topfuncties	69	50
Het is goed wanneer een land een vrouwelijke minister-president heeft	52	37
Het is goed dat grote bedrijven een gelijkere verhouding tussen mannen en vrouwen in de top van hun bedrijf moeten proberen te halen	74	54
Mannen willen vaker carrière maken dan vrouwen	46	41

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

Op de vraag of een man of vrouw geschikter is om een topfunctie te vervullen, geeft een meerderheid aan dat dit niet uitmaakt. Dit geldt echter voor meer vrouwen (91 procent) dan mannen (87 procent). Mannen zeggen daarnaast vaker een man geschikter te vinden voor een topfunctie (10 procent tegenover 5 procent), terwijl vrouwen vaker aangeven een vrouw geschikter te vinden (4 procent tegenover 3 procent).

3.8 Literatuur

ABD (2024). [Jaarverslag Algemene Bestuursdienst 2023](#).

LNVH (2023). [Monitor vrouwelijke hoogleraren 2023](#). Utrecht: Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. Utrecht: Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.

Lückerath-Rovers, M. (2024). [De Nederlandse Female Board Index 2024](#). Tilburg University/TIAS School for Business and Society.

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

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

4 Verdienen

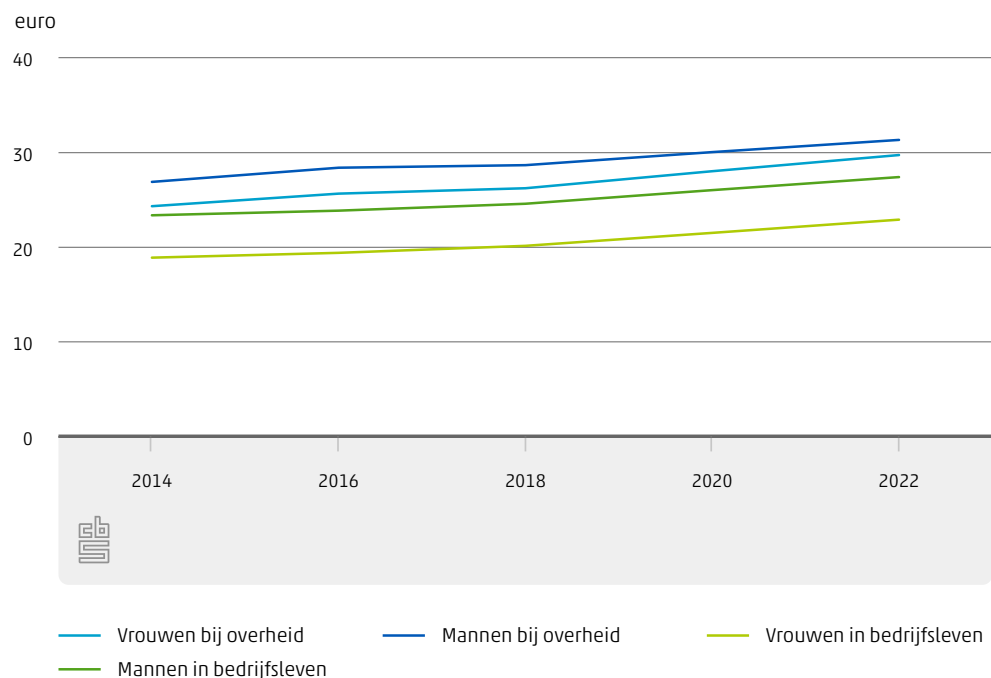
In dit hoofdstuk staat het inkomen dat mannen en vrouwen met betaald werk verdienen centraal. Hoe groot is het uurloonverschil tussen mannen en vrouwen? Is dit verschil kleiner geworden? Hoeveel mannen en vrouwen verdienen minimaal het bijstandsniveau en zijn daarmee economisch zelfstandig? En welke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

4.1 Neemt het loonverschil tussen mannen en vrouwen af?

Verschil in uurloon groter in bedrijfsleven dan bij overheid

In 2022 was binnen de overheid het gemiddelde bruto-uurloon (zie Begrippen) van vrouwen 1,60 euro lager dan dat van mannen. In 2014 was dit verschil ruim een euro meer. In het bedrijfsleven ligt het bruto-uurloon van vrouwen alle onderzochte jaren ongeveer 4,50 euro lager dan dat van mannen. Wel is het loon van zowel vrouwen als mannen gestegen, waardoor het loonverschil in 2022 enkele procentpunten kleiner is dan in 2014.

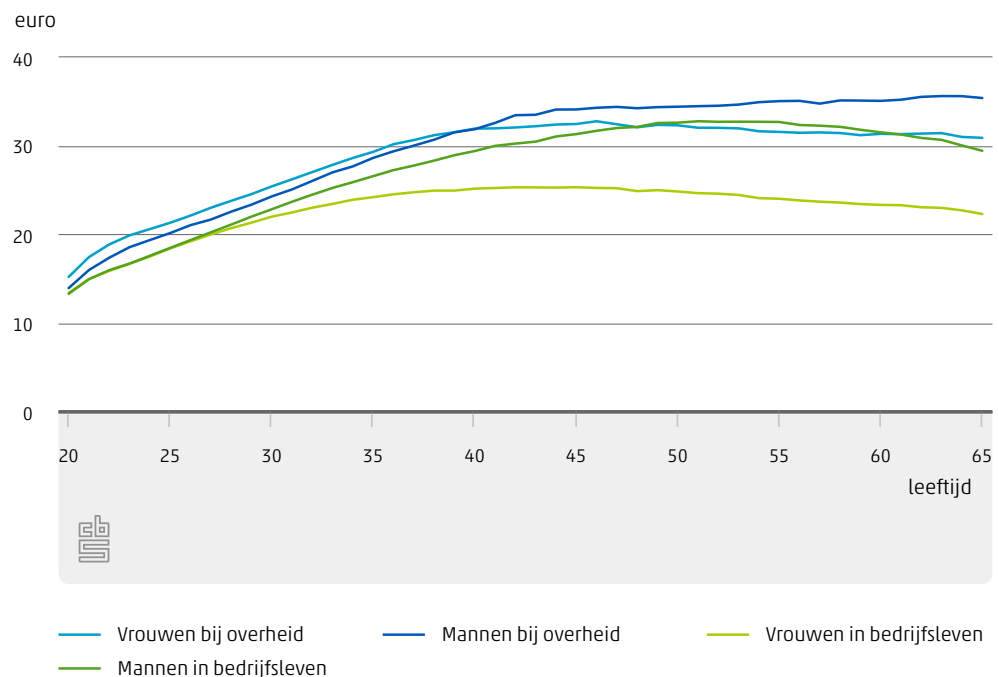
4.1.1 Gemiddeld bruto-uurloon werknemers



Loonverschillen het grootst op hogere leeftijden

Tot een leeftijd van ongeveer 40 jaar stijgen de lonen van zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers. Binnen de overheid verdienen vrouwen tot deze leeftijd gemiddeld evenveel of meer dan mannen. Boven de 40 jaar stijgt het gemiddelde loon van mannen nog en is dan hoger dan dat van vrouwen. In het bedrijfsleven is het gemiddelde loon van mannen al vanaf ongeveer 30 jaar hoger dan dat van vrouwen. Boven de 50 jaar is dit loonverschil het grootst.

4.1.2 Gemiddeld bruto-uurloon werknemers, 2022



Methodewijziging

Deze paragraaf beschrijft uitkomsten van het onderzoek van de [Monitor Loonverschillen 2022](#). De methode van dit onderzoek is in 2022 gewijzigd. Daardoor wijken de uitkomsten in deze paragraaf af van de uitkomsten in de vorige editie van de Emancipatiemonitor. De trends zijn echter wel hetzelfde. De methodewijziging betrof zowel een aanpassing van de onderzoekspopulatie als verbetering van de methode om statistisch gecorrigeerde cijfers te berekenen. Meer informatie over de wijzigingen is te vinden in de publicatie [Methodewijziging Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen](#).

Europese richtlijn loontransparantie

In het voorjaar van 2023 hebben het Europees parlement en de Europese raad een richtlijn vastgesteld 'ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen' (EU, 2023). Zoals ook uit deze paragraaf blijkt is er sprake van een loonverschil tussen mannen en vrouwen met vergelijkbaar werk. De Europese richtlijn loontransparantie somt maatregelen op om dit loonverschil

terug te dringen. Een belangrijke ervan is dat werkgevers duidelijkheid moeten geven aan werknemers (en sollicitanten) hoe de beloning en de ontwikkeling daarvan tot stand komt. Desgevraagd moeten ze werknemers informatie geven over hun individuele beloningsniveau en het gemiddelde beloningsniveau van mannelijke en vrouwelijke collega's met gelijk of gelijkwaardig werk. Verder moeten ze ook met regelmaat informatie geven over de loonverschillen tussen mannen en vrouwen binnen hun organisatie. Deze maatregelen moeten bijdragen aan een betere positie van werknemers doordat zij meer inzicht krijgen in (mogelijke) loonverschillen. De landen van de Europese Unie moeten de richtlijn vóór de zomer van 2026 implementeren. Toenmalig minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Van Gennip gaf in december 2023 in een Kamerbrief aan dat ze werkt aan een spoedige implementatie van deze richtlijn in Nederlandse wetgeving (SZW, 2023). In hoofdstuk 8 staat een internationale vergelijking van loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

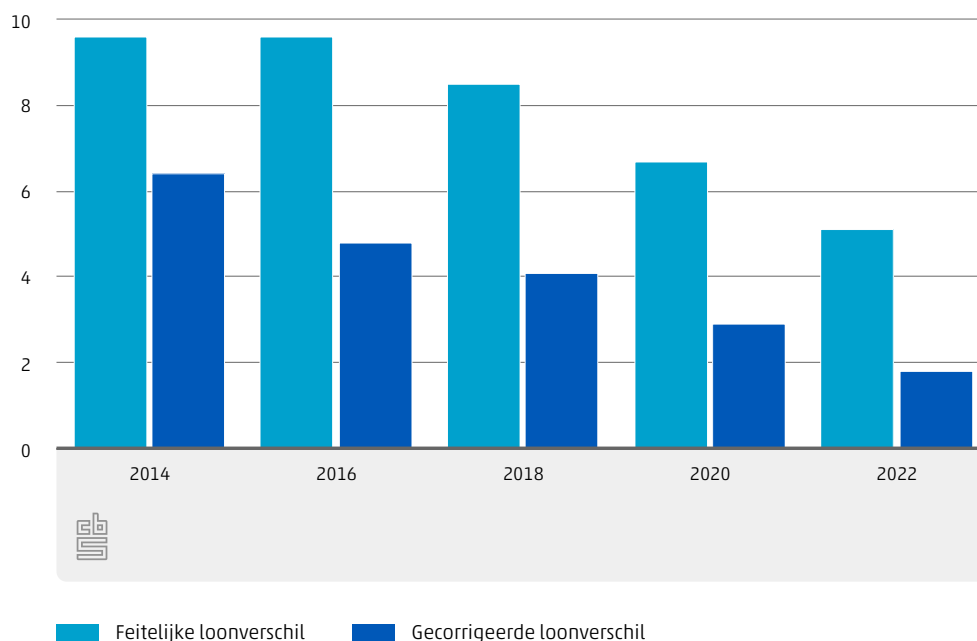
Loonverschil bij de overheid sterk afgenomen

Bij de overheid nemen de loonverschillen tussen vrouwen en mannen af. Lag in 2014 het loon van vrouwen gemiddeld nog 9,6 procent lager dan dat van mannen, in 2022 was dit loonverschil bijna gehalveerd tot 5,1 procent. Bij de berekening van dit gemiddelde loonverschil is geen rekening gehouden met verschillen tussen persoons- en baankenmerken van mannen en vrouwen. Verschillen in bijvoorbeeld leeftijd, ervaring of beroepsniveau kunnen een deel van de loonverschillen verklaren (zie kader 'Feitelijke en statistisch gecorrigeerde loonverschillen'). Als met deze (en andere) achtergrondverschillen rekening gehouden wordt, zijn de loonverschillen tussen vrouwen en mannen die bij de overheid werken minder groot en zijn deze sinds 2014 ook sterker afgenomen. In 2014 was het statistisch gecorrigeerde loonverschil 6,4 procent; in 2022 was dit loonverschil afgenomen tot 1,8 procent.

Een sterk verklarende factor voor het loonverschil tussen mannen en vrouwen bij de overheid is dat vrouwen een relatief groot deel van hun arbeidsverleden in deeltijd gewerkt hebben (Van der Vliet, Bosman, Hoogendoorn, Van Wissen-Floris, en Zweerink, 2023). Zij bouwen hierdoor minder werkervaring op. Ook bekleden vrouwen bij de overheid minder vaak een leidinggevende functie dan mannen. Beide factoren vergroten het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Hier staat tegenover dat vrouwen bij de overheid gemiddeld hoger opgeleid zijn dan mannen. Dit verkleint juist hun loonverschil met mannen.

4.1.3 Loonverschillen tussen werknemers bij de overheid

% dat vrouwen minder verdienen dan mannen



Feitelijke en statistisch gecorrigeerde loonverschillen

Het CBS berekent feitelijke en statistisch gecorrigeerde loonverschillen voor werknemers in het bedrijfsleven en bij de overheid. Het feitelijke loonverschil is het procentuele verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannen en het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwen.

Bij de berekening van het statistisch gecorrigeerde loonverschil zijn uurloonen vergeleken tussen mannen en vrouwen met vergelijkbare achtergrondkenmerken. Het statistisch gecorrigeerde loonverschil is berekend met behulp van regressieanalyse. In deze analyse is gekeken in welke mate geslacht nog een rol speelt in de verloning van werknemers wanneer er rekening wordt gehouden met diverse factoren waarvan bekend is dat ze invloed hebben op de hoogte van lonen. Denk bijvoorbeeld aan de gevolgde opleiding, het wel of niet leidinggeven en de bedrijfstak waarin werknemers werkzaam zijn. In het huidige onderzoek zijn de loonverschillen tussen mannen en vrouwen statistisch gecorrigeerd voor de volgende factoren:

- Kenmerken van de werknemer: leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, onderwijsrichting, aantal jaren in dienst bij huidige werkgever, loopbaanonderbrekingen, gemiddelde deeltijdfactor per maand in de afgelopen vijftien jaar, woonregio, stedelijkheid van de woongemeente;
- Kenmerken van de werkgever: bedrijfstak, aantal werkzame personen in de organisatie;
- Kenmerken van de baan: beroepsniveau, beroepsrichting, contract voor bepaalde/ onbepaalde tijd, voltijd/deeltijd, soort arbeidsrelatie, leidinggevende functie.

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. (2023).

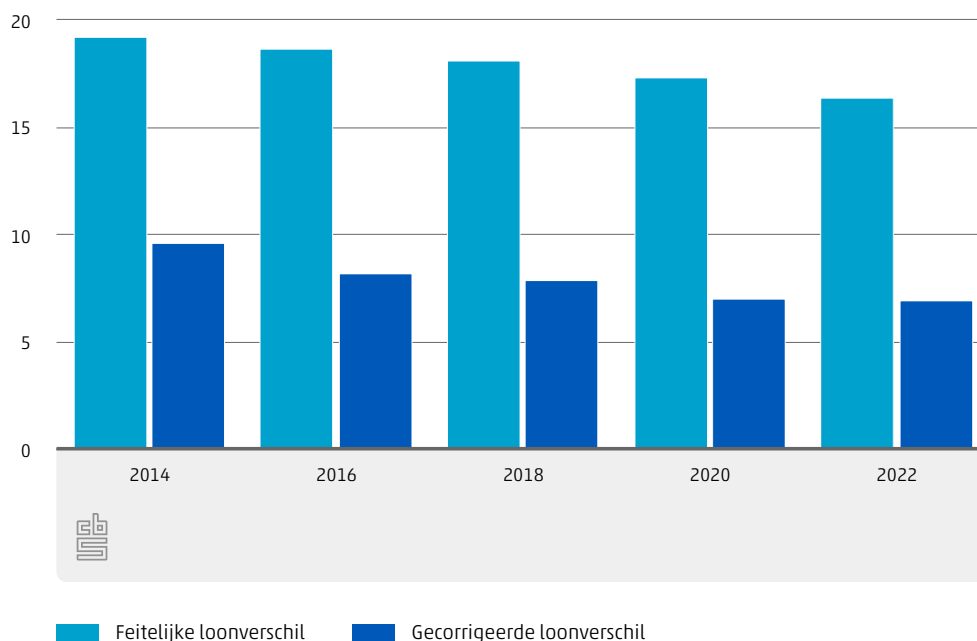
Loonverschil in het bedrijfsleven neemt langzaam af

In het bedrijfsleven neemt het procentuele loonverschil tussen vrouwen en mannen veel langzamer af dan bij de overheid. In 2014 was het gemiddelde loon van vrouwen 19,2 procent lager dan dat van de mannen; in 2022 was dat 16,4 procent. Rekening houdend met verschillen in achtergrondkenmerken, zijn de loonverschillen tussen vrouwen en mannen in het bedrijfsleven kleiner. In 2014 lag het statistische gecorrigeerde loon van vrouwen 9,6 procent lager dan dat van mannen; in 2022 was dat 6,9 procent lager. Ook het statistisch gecorrigeerde loonverschil tussen vrouwen en mannen in het bedrijfsleven nam sinds 2014 dus af, maar bleef tussen 2020 en 2022 gelijk.

Net als bij de overheid is een arbeidsverleden van deeltijdwerk een sterke verklarende factor voor het loonverschil tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven. En ook in het bedrijfsleven bekleden vrouwen minder vaak een leidinggevende functie dan mannen. Dit vergroot, naast andere factoren, het loonverschil tussen mannen en vrouwen.

4.1.4 Loonverschillen tussen werknemers in het bedrijfsleven

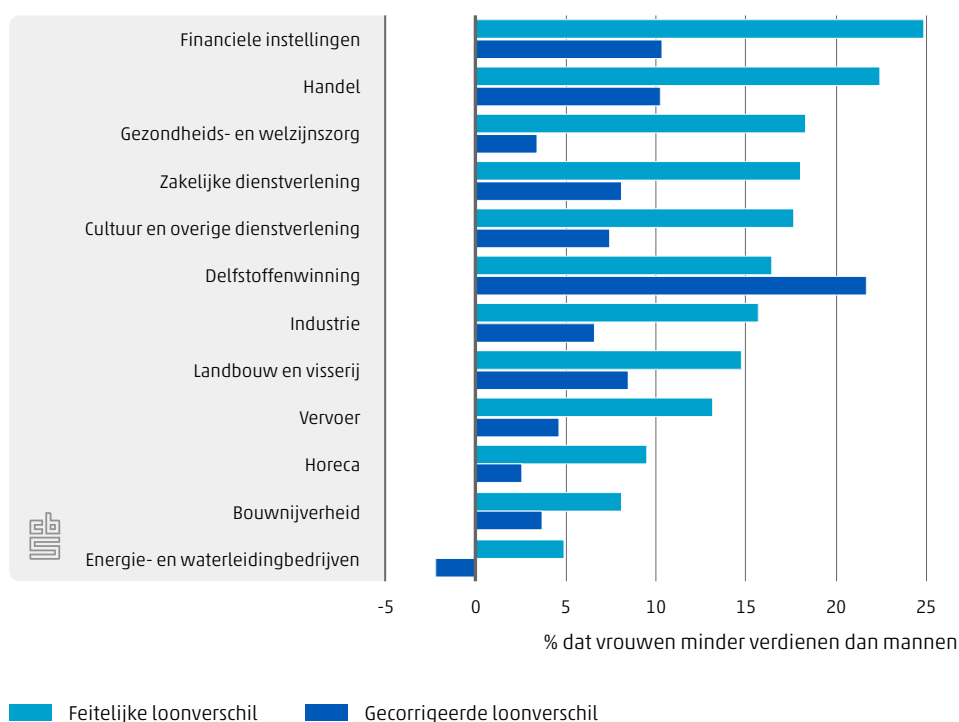
% dat vrouwen minder verdienen dan mannen



Grootste loonverschillen binnen financiële instellingen en handel

De loonverschillen tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven zijn niet in elke bedrijfstak even groot. De feitelijke loonverschillen zijn het grootst binnen de financiële instellingen en de handel. In deze bedrijfstakken ligt het gemiddelde loon van vrouwen meer dan 20 procent lager dan het gemiddelde loon van mannen. In de bouwnijverheid en de kleinere bedrijfstak van energie- en waterleidingbedrijven is het loonvoordeel van mannen ten opzichte van vrouwen het kleinst. Als rekening gehouden wordt met verschillen in achtergrondkenmerken verschuift het beeld. De loonverschillen binnen de financiële instellingen en de handel blijven tot de grootste behoren, met een 10 procent lager loon voor vrouwen, maar de verschillen met andere bedrijfstakken zijn kleiner geworden. Het statistisch gecorrigeerde loonverschil is het grootst in de kleine bedrijfstak van de delfstoffenwinning. De statistische correctie verklaart vooral veel van het loonverschil tussen vrouwen en mannen binnen de gezondheids- en welzijnszorg. Het feitelijke loonverschil is met 18,3 procent ruim vijf keer zo hoog als het statistisch gecorrigeerde loonverschil van 3,4 procent. Dit komt onder andere doordat er in de lager betaalde beroepen in de gezondheidszorg, zoals de niet-specialistische verpleging, relatief veel vrouwen werken. Bovendien werken verpleegkundigen vaak in deeltijd (CBS, 2022a).

4.1.5 Loonverschillen werknemers in het bedrijfsleven naar bedrijfstak, 2022



4.2 Neemt de economische zelfstandigheid toe?

Economische zelfstandigheid vrouwen in 2023 minder hard gegroeid

In 2023 was 69,5 procent van alle niet-onderwijsvolgende vrouwen van 15 jaar tot de AOW-leeftijd economisch zelfstandig (zie Begrippen), zo blijkt uit gegevens uit het [Integraal Inkomens- en Vermogensonderzoek \(IIV\)](#). Deze vrouwen verdienen netto minstens het bijstandsniveau (1 200 euro per maand in 2023). Zij verdienen dit met arbeid of een eigen onderneming. Het aandeel economische zelfstandige vrouwen groeit al jaren, wat in lijn is met één van de doelstellingen van het emancipatiebeleid (zie OCW, 2022). In coronajaar 2020 vlakke de groei bij vrouwen wel af, maar dat herstelde zich. In 2023 vlakke de groei echter opnieuw af. De lonen stegen in 2023 minder sterk dan het minimumloon (CBS, 2024a) en de daaraan gekoppelde bijstand. Het verdiende inkomen kwam daardoor minder snel boven de bijstand uit.

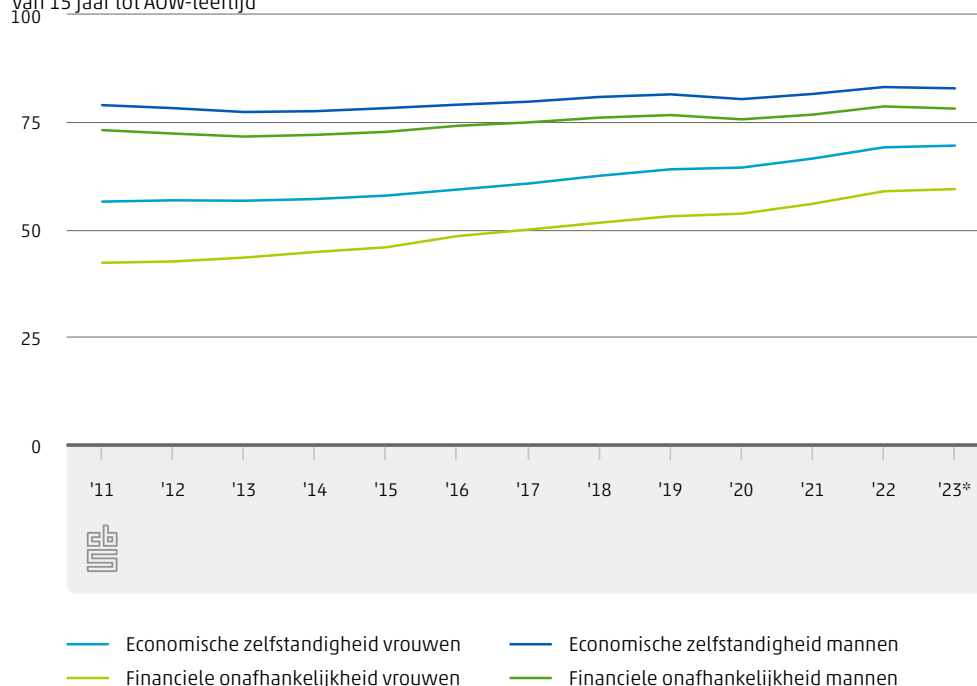
Gedurende de economische crisis van 2009–2013 bleef het aandeel economisch zelfstandige vrouwen min of meer gelijk. Tussen 2014 en 2019 was er een relatief sterke toename. Daarbij speelt de gestegen arbeidsduur een rol: vrouwen werken steeds vaker in een grote deeltijd baan van 28 tot 35 uur per week (zie [m/v-stat](#)). Langer geleden, in de jaren tachtig en negentig, was het vooral de sterke toename van de arbeidsparticipatie die bijdroeg aan de stijging van het aandeel economisch zelfstandigen vrouwen (CBS, 2024b). Bij mannen volgt het aandeel economisch zelfstandigen de conjunctuur. In de economische crisis van 2009–2013 en ook in 2020 daalde het. In 2021 en 2022 steeg het aandeel weer, maar de groei stakte in 2023 en kwam uit op 82,8 procent.

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 (zie OCW, 2022). Daarbij ligt de drempelwaarde hoger: het netto verdiende inkomen moet minstens het minimumloon (1 720 euro per maand in 2023) bedragen. 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 dan vrouwen (78 tegen 59 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

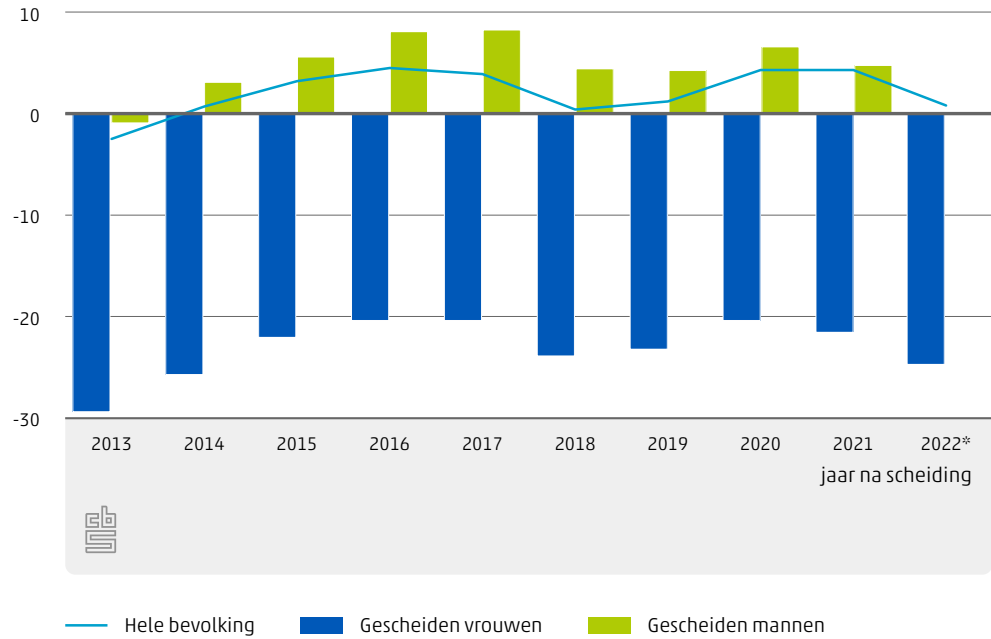


Bij echtscheiding verliezen vrouwen kwart aan koopkracht

Bij de meeste vrouwen vermindert de koopkracht sterk bij een echtscheiding, terwijl die bij mannen doorgaans toeneemt. Bij vrouwen die in 2021 scheidden, was de koopkracht in het jaar na de scheiding in doorsnee 24,6 procent lager dan in het jaar voor de scheiding. Dit betekent dat de helft van de gescheiden vrouwen meer verlies had, de andere helft minder (of vooruitgang in koopkracht). Bij mannen die in 2021 scheidden, veranderde de koopkracht nauwelijks (in doorsnee 0,1 procent). Bij zowel mannen als vrouwen beweegt de koopkrachtverandering bij een scheiding mee met de ontwikkeling van de koopkracht in de bevolking. Bij een relatief gunstige koopkrachtontwikkeling (zoals in 2016, 2017, 2020 en 2021) is het koopkrachtverlies na een scheiding bij vrouwen bijvoorbeeld kleiner dan in jaren met een relatief ongunstige koopkrachtontwikkeling. Hoewel steeds meer vrouwen economisch zelfstandig zijn, neemt het koopkrachtverlies bij een echtscheiding niet af. Dat komt doordat het wegvallen van dat inkomen van de partner vooral economisch zelfstandige vrouwen hard in de portemonnee raakt. Meer economische zelfstandigheid van de vrouw gaat namelijk meestal samen met een hoger inkomen van de partner (Van den Brakel, Herbers en Arts, 2020).

Koopkrachtverandering

doorsnee %-verandering t.o.v. twee jaar eerder



4 op de 5 vrouwen willen economisch zelfstandig zijn

Het merendeel van de bevolking van 16 tot 65 jaar (exclusief onderwijsvolgenden) vindt het belangrijk economisch zelfstandig te zijn. Dit blijkt uit het onderzoek [Emancipatieopinions](#). Meer mannen dan vrouwen (91 tegen 80 procent) geven aan dat ze economisch zelfstandig willen zijn. In de praktijk zijn beide het echter minder vaak (zie figuur 4.2.1). Mannen vinden het ook vaker dan vrouwen belangrijk om zoveel te verdienen dat in het eigen levensonderhoud en dat van de (eventuele) kinderen kan worden voorzien. In de meeste relaties heeft de man het meeste inkomen (Van den Brakel, 2023) en in lijn daarmee geven mannen ook vaker aan dat zij wel moeten werken, omdat het inkomen niet gemist kan worden.

Niet alleen economische zelfstandigheid, maar ook het verdienen van geld om het financieel goed te hebben vinden relatief veel mensen belangrijk en daar liggen de cijfers van mannen en vrouwen minder ver uiteen. Desalniettemin vinden meer mannen dan vrouwen het belangrijk geld te verdienen om het financieel goed te hebben. Daarnaast geven mannen ook vaker aan door te willen groeien naar een hoger salaris dan vrouwen.

4.2.2 Belang inkomen en economische zelfstandigheid¹⁾, 2024

	Vrouwen	Mannen
	% (helemaal) eens	
Ik wil in mijn werk doorgroeien naar een hoger salaris	62	71
Ik vind het belangrijk geld te verdienen zodat ik/wij het financieel goed hebben	85	91
Ik vind het belangrijk om zelf zoveel te verdienen dat ik in mijn eigen levensonderhoud en dat van mijn eventuele kinderen kan voorzien	78	90
Ik moet wel werken, mijn inkomen kan niet gemist worden	59	79
Ik vind het belangrijk dat ik economisch zelfstandig ben	80	91

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

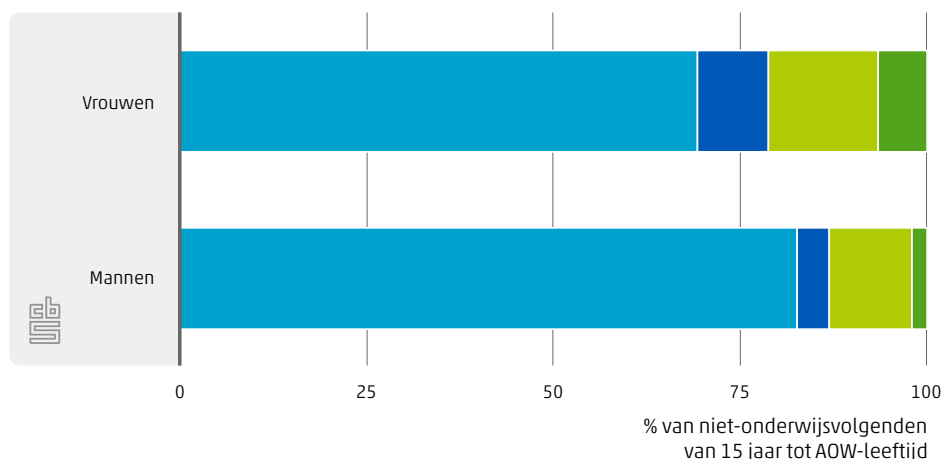
¹⁾ Bevolking van 16 tot 65 jaar, exclusief onderwijsvolgenden.

Meer mannen dan vrouwen vinden voldoende inkomen en economische zelfstandigheid belangrijk. Dit verschil is er echter vooral tussen mannen en vrouwen met een partner (al dan niet met kinderen). Vrouwen met een partner vinden inkomen en economische zelfstandigheid minder belangrijk dan mannen in die situatie. Tussen vrouwen en mannen zonder partner en kinderen is geen statistisch significant verschil in het aandeel dat voldoende inkomen en economische zelfstandigheid belangrijk vindt. Alleenstaande ouders vinden een eigen inkomen en economische zelfstandigheid even vaak van belang als ouders met een partner (zie [tabel B.4.2.1](#)).

Van de niet-economisch zelfstandigen hebben vrouwen vaker werk

Van zowel de mannen als de vrouwen die niet-economisch zelfstandig zijn, was het merendeel afhankelijk van een uitkering. Maar vaker dan mannen hebben niet-economisch zelfstandige vrouwen wel werk. Het inkomen uit dat werk is echter 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). 6 procent van de vrouwen had geen eigen inkomen. Vaak hebben deze vrouwen een partner met inkomen.

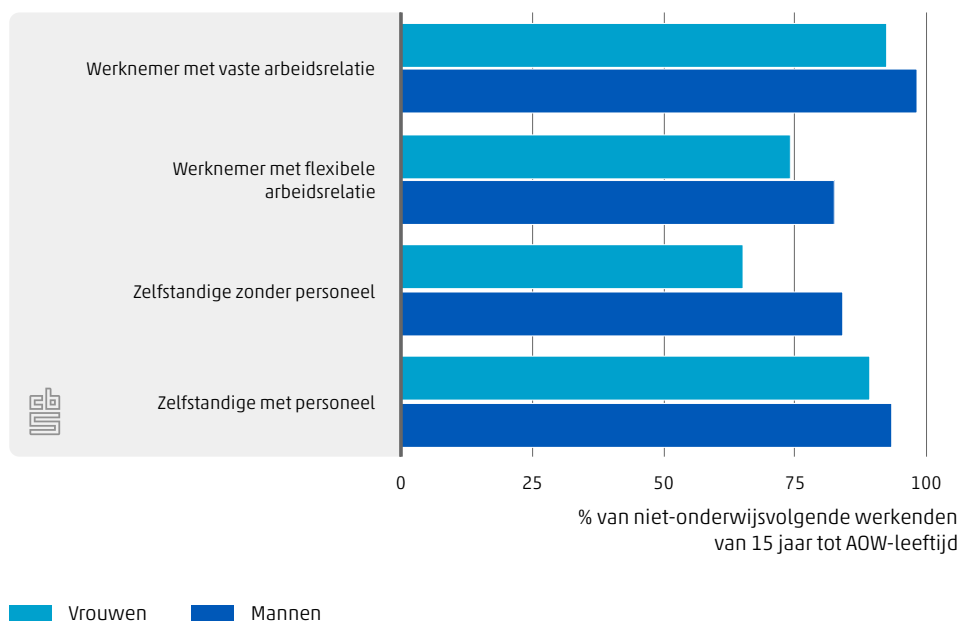
4.2.3 Economische zelfstandigheid en sociaaleconomische positie, 2023*



Werkende mannen vaker economisch zelfstandig dan werkende vrouwen

In 2022 was 93 procent van de werkende mannen economisch zelfstandig, tegenover 85 procent van de werkende vrouwen. Een vast arbeidscontract levert vrijwel altijd een inkomen boven het bijstandsniveau op. Met een flexibel contract waren bijna 8 op de 10 werkenden economisch zelfstandig, vrouwen met 74 procent minder vaak dan mannen (82 procent). Vrouwen die actief zijn als zelfstandige zonder personeel waren met 65 procent het minst vaak economisch zelfstandig. Dit heeft niet alleen te maken met de relatief korte werkweek van vrouwelijke zzp'ers (zie StatLine). 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, 2022¹⁾



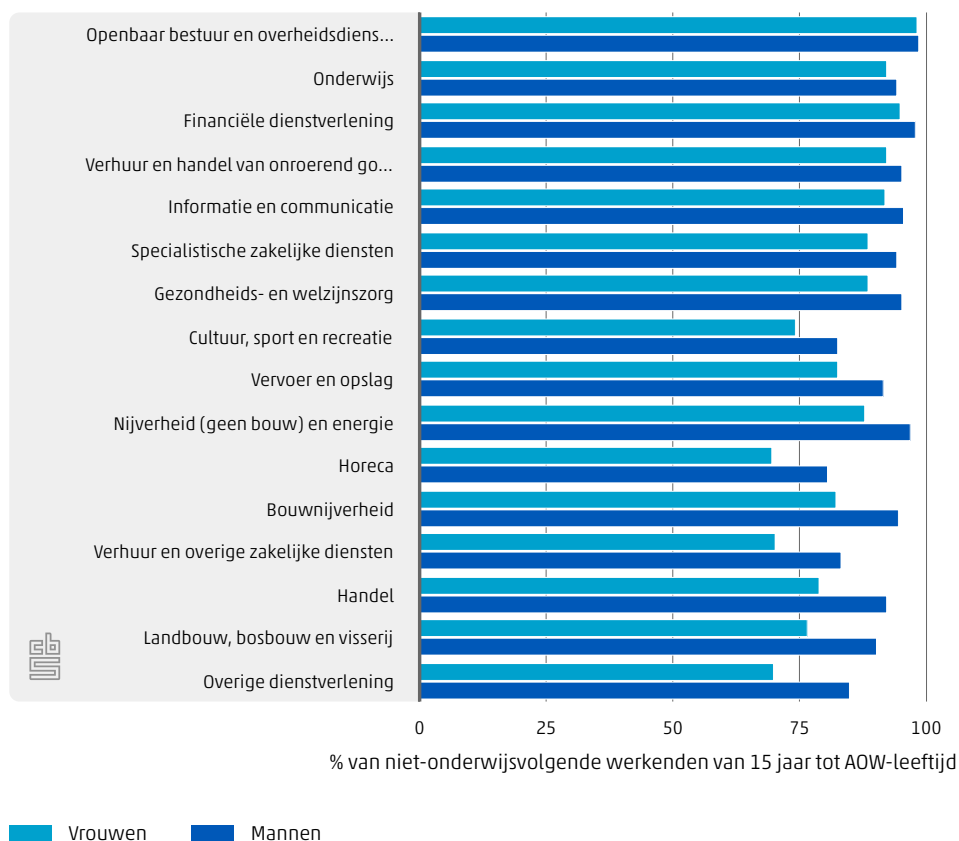
¹⁾ Meest recente cijfers over positie in de werkring betreffen 2022.

Man-vrouwverschil economische zelfstandigheid het grootst in overige dienstverlening

Het verschil in economische zelfstandigheid tussen werkende mannen en vrouwen bedroeg 8 procentpunt in 2022. Het man-vrouwverschil was relatief klein in het openbaar bestuur en overheidsdiensten en in het onderwijs. Met 15 procentpunt was het verschil in economische zelfstandigheid tussen mannen en vrouwen het grootst in de overige dienstverlening. In die sector vallen bijvoorbeeld kappers en schoonheidsspecialisten, beroepen met een relatief laag inkomen en waarin relatief veel vrouwen werken.

Werkenden in het openbaar bestuur en overheidsdiensten en in de financiële dienstverlening zijn het vaakst economisch zelfstandig. Bijna iedereen had in deze sectoren een inkomen boven het bijstandsniveau. Werkenden in de cultuur, sport en recreatie, verhuur en overige zakelijke dienstverlening, overige dienstverlening en horeca zijn het minst vaak economisch zelfstandig. In deze sectoren was het aandeel economisch zelfstandige vrouwen minder dan 75 procent, onder mannen was het aandeel minder dan 85 procent.

4.2.5 Economische zelfstandigheid werkenden per bedrijfstak, 2022¹⁾



4.3 Maken onderwijsniveau en herkomst uit?

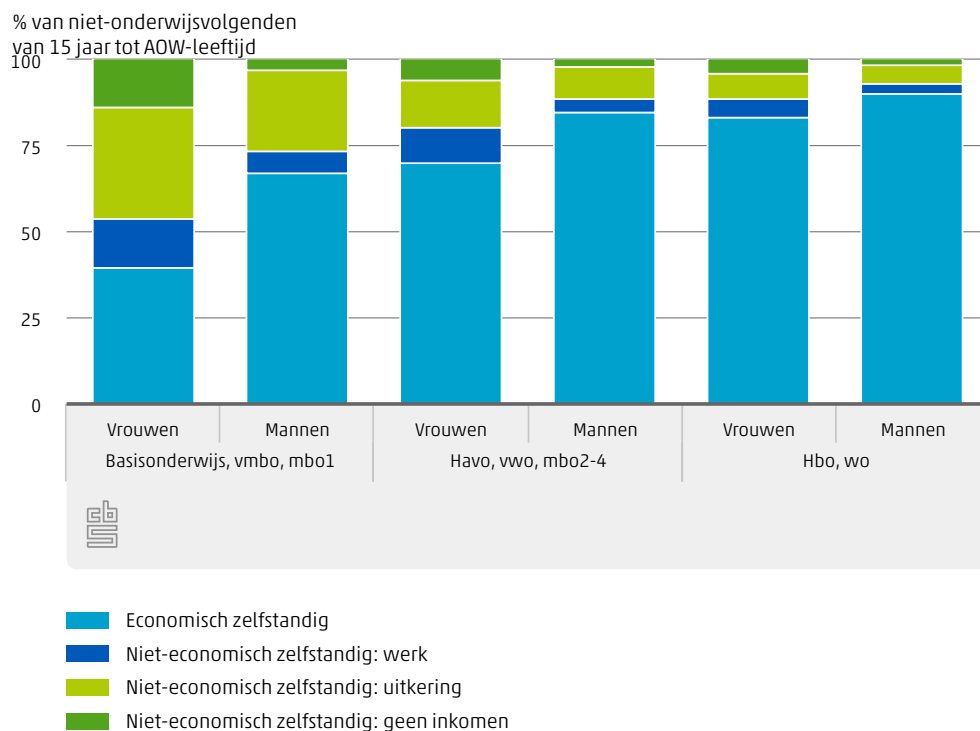
Hbo of universitair geschoolde vrouwen vaakst economisch zelfstandig

In 2023 was het aandeel economisch zelfstandigen onder vrouwen 13 procentpunt lager dan onder mannen. Ook op elk onderwijsniveau zijn mannen vaker economisch zelfstandig dan vrouwen. Het kleinst is het man-vrouwverschil bij hbo of universitair geschoolden, en het grootst bij degenen met basisonderwijs of een vmbo-diploma. In die laatste groep is het man-vrouwverschil in het aandeel economisch zelfstandigen 27 procentpunt.

Het aandeel economisch zelfstandigen was met 84 procent onder vrouwen met een afgeronde hbo- of universitaire opleiding hoger dan onder vrouwen met een havo, vwo of mbo-diploma (70 procent). Bij vrouwen met alleen basisonderwijs of een vmbo-diploma was het met 40 procent een stuk lager. Hbo of universitair geschoolden werken vaker en meer uren, en verdienen per uur meer (zie paragraaf 3.3 en Van der Vliet et al., 2023). Vrouwen met basisonderwijs of een vmbo-diploma hebben verreweg het vaakst een uitkering, meestal is dat een bijstandsuitkering. Ook hebben ze het vaakst geen eigen inkomen. Deze vrouwen werken ook relatief vaak zónder daarmee economisch zelfstandig te

zijn. Onder vrouwen met een afgeronde hbo- of universitaire opleiding komt het veel minder voor dat ze werken zonder economisch zelfstandig te zijn.

4.3.1 Economische zelfstandigheid en sociaaleconomische positie, 2023*



Vooral hbo'ers en universitair geschoolde vrouwen hechten aan economische zelfstandigheid

Vrouwen met basisonderwijs of een vmbo-diploma hechten minder belang aan inkomen en economische zelfstandigheid dan vrouwen met een ander onderwijsniveau. Dit verschil naar onderwijsniveau is voor een deel ook te zien bij mannen, maar er zijn ook stellingen over inkomen en economische zelfstandigheid waar mannen met verschillend onderwijsniveau evenveel waarde aan hechten. Vooral mannen met basisonderwijs of een vmbo-diploma vinden inkomen en economische zelfstandigheid vaker belangrijk dan vrouwen met dit onderwijsniveau (zie [tabel B.4.3.1](#)).

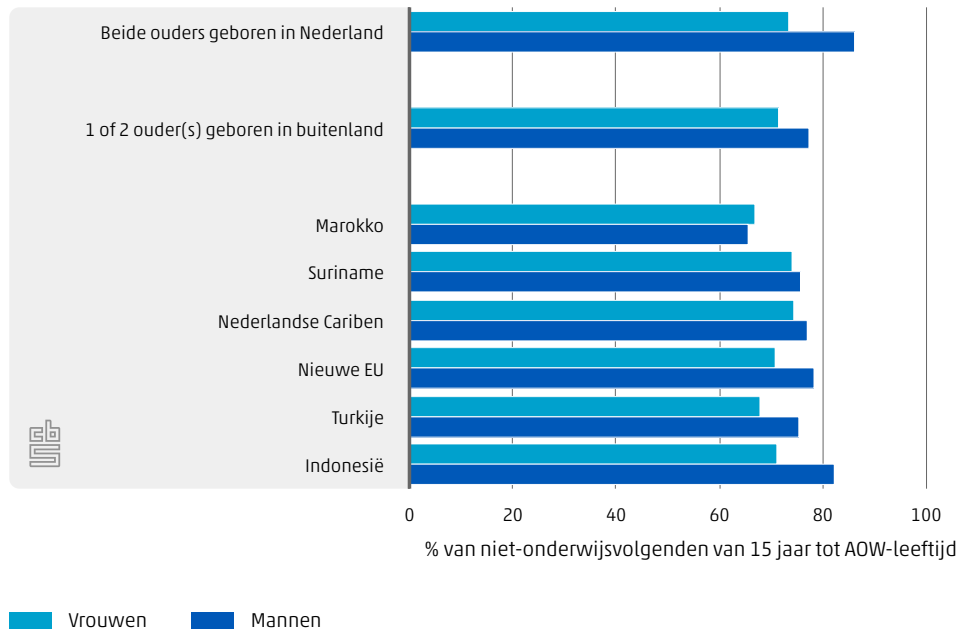
Tweede generatie Marokkaanse vrouwen vaker economisch zelfstandig dan mannen

Mannen zijn vaker economisch zelfstandig dan vrouwen en dat is in de verschillende herkomstgroepen niet anders. Bij degenen die in Nederland geboren zijn is het verschil in economische zelfstandigheid tussen mannen en vrouwen het grootst bij een Nederlandse herkomst (beide ouders geboren in Nederland). Binnen deze groep is 73 procent van de vrouwen economisch zelfstandig tegenover 86 procent bij de mannen. Ook in de tweede generatie, dus met minstens een ouder in het buitenland geboren (zie Begrippen), van Indonesische herkomst is het man-vrouwverschil relatief groot. In de Surinaamse en Marokkaanse tweede generatie zijn de verschillen in economische zelfstandigheid tussen

mannen en vrouwen het kleinst. De Marokkaanse tweede generatie is zelfs de enige groep waarin het verschil omgekeerd is: vrouwen zijn vaker economisch zelfstandig dan mannen (67 tegen bijna 66 procent).

Tweede-generatievrouwen afkomstig uit Indonesië, Suriname, Nederlands-Cariben of de nieuwste EU-landen (zie Begrippen) zijn door hun gemiddeld hoge arbeidsparticipatie en lange werkweek relatief vaak economisch zelfstandig, ongeveer even vaak als vrouwen met een Nederlandse herkomst. Dit in tegenstelling tot de tweedegeneratie vrouwen met een Turkse of Marokkaanse herkomst: zij hebben in verhouding vaak een uitkering of geen inkomen (zie CBS, 2024c).

4.3.2 Economische zelfstandigheid bij in Nederland geboren en, 2023*



Verskil economische zelfstandigheid mannen en vrouwen relatief groot bij migranten

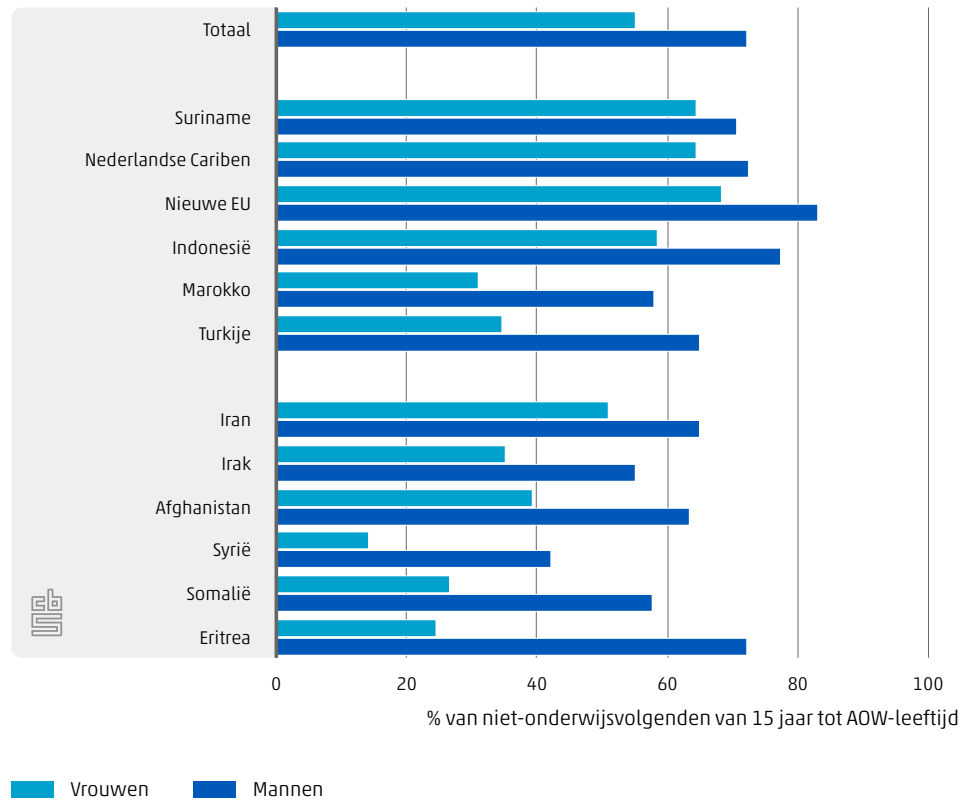
Onder de in het buitenland geboren en is het verschil tussen mannen en vrouwen groter dan gemiddeld. Bij de migranten was 55 procent van de vrouwen economisch zelfstandig in 2023 en 72 procent van de mannen, een verschil van 17 procentpunt.

Bij de migranten was het man-vrouwverschil het grootst onder degenen met als herkomst Eritrea, met 48 procentpunt. Het aandeel economisch zelfstandigen onder migrantenmannen uit Eritrea is ruim 3 keer zo hoog als onder migrantenvrouwen met deze herkomst. Van de vrouwen uit de vluchtelingenlanden Syrië, Somalië en Eritrea heeft de meerderheid een uitkering, meestal een bijstandsuitkering (zie CBS, 2024c). Deze vrouwen zijn minder vaak economisch zelfstandig dan vrouwen met een Iraakse, Iraanse of Afghaanse herkomst. De man-vrouwverschillen bij migranten uit Irak, Iran en Afghanistan zijn kleiner dan die van migranten uit Syrië, Somalië en Eritrea.

Onder migranten met als herkomst Suriname of de Nederlandse Cariben zijn de verschillen in economische zelfstandigheid tussen mannen en vrouwen het kleinst (respectievelijk 6 en 8 procentpunt). Deze verschillen zijn kleiner dan die in de groep met een Nederlandse

herkomst (13 procentpunt). Het man-vrouwverschil van Iraanse migranten ligt het dichtst in de buurt van degenen met een Nederlandse herkomst.

4.3.3 Economische zelfstandigheid bij in buitenland geboren, 2023*



4.4 Maakt stedelijkheid uit?

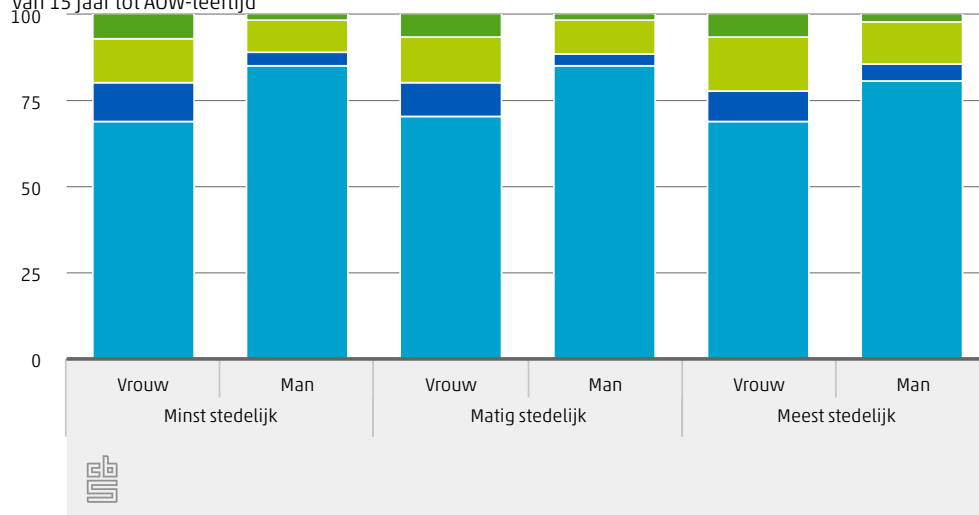
Man-vrouw verschil kleinst in meest stedelijke gemeente

In zowel de meest, matig als minst stedelijke gemeenten (zie Begrippen) zijn mannen vaker economisch zelfstandig dan vrouwen. Het grootst is het man-vrouwverschil in de minst stedelijke gemeenten. Hier was 86 procent van de mannen in 2023 economisch zelfstandig tegen 69 procent van de vrouwen, een verschil van 16 procentpunt. In matig stedelijke gemeenten was het verschil bijna even groot. In de meest stedelijke gebieden was het verschil 12 procentpunt.

Vrouwen in de minst stedelijke gebieden zijn overigens even vaak economisch zelfstandig als vrouwen in de meest stedelijke gebieden (69 procent). Het verschil wordt dus gemaakt door de mannen. In de meest stedelijke gemeenten hebben vrouwen het vaakst een uitkering, meestal is dat een bijstandsuitkering. In de minst stedelijke gebieden komt het juist iets vaker voor dat vrouwen werken zonder economisch zelfstandig te zijn.

4.4.1 Economische zelfstandigheid en sociaaleconomische positie, 2023*

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



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

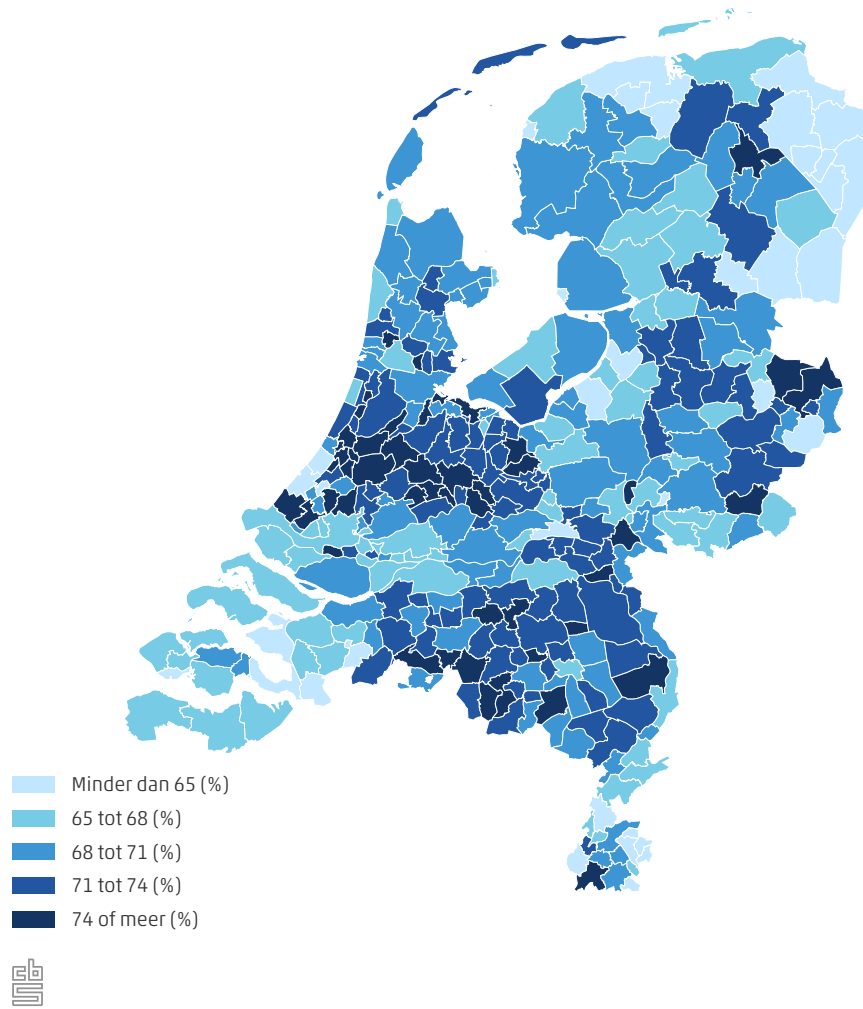
Vrouwen vaakst economisch zelfstandig in Rozendaal

In alle gemeenten zijn mannen vaker economisch zelfstandig dan vrouwen. Het kleinst was het man-vrouwverschil in Groningen (5 procentpunt), het grootst op Urk. In die laatste gemeente was het aandeel economisch zelfstandigen onder mannen in 2023 bijna 31 procentpunt hoger dan onder vrouwen. Gemiddeld in Nederland was dat 13 procentpunt. In de vier grote steden was het man-vrouwverschil kleiner dan het landelijk gemiddelde: in Utrecht en Amsterdam was dit 7 procentpunt, in Rotterdam en Den Haag 11 procentpunt.

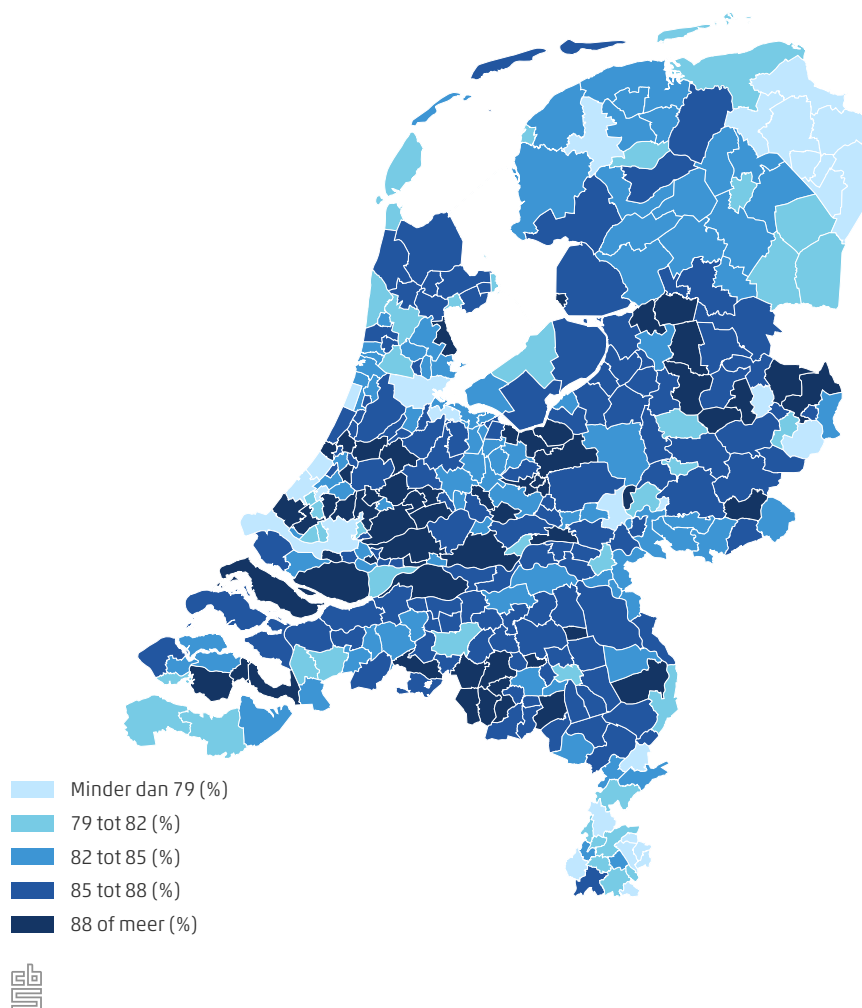
Vrouwen in Rozendaal waren met 79 procent het vaakst economisch zelfstandig. Op de tweede en derde plek stonden Zoeterwoude en Bunnik (beide 78 procent). Van de vier grote steden had Utrecht het hoogste aandeel economisch zelfstandige vrouwen (76 procent). Daarna volgden Amsterdam (71 procent) en Den Haag en Rotterdam (beide 65 procent). Onderaan de lijst staan gemeenten als Urk, Pekela, Heerlen, Vaals, en Kerkrade. In deze gemeenten was het aandeel economisch zelfstandige vrouwen kleiner dan 60 procent.

In de gemeenten Staphorst, Scherpenzeel en Molenlanden waren mannen met bijna 91 procent het vaakst economisch zelfstandig. In de vier grote steden is het aandeel economisch zelfstandige mannen lager dan gemiddeld.

4.4.2 Economisch zelfstandige vrouwen, 2023*



4.4.3 Economisch zelfstandige mannen, 2023*

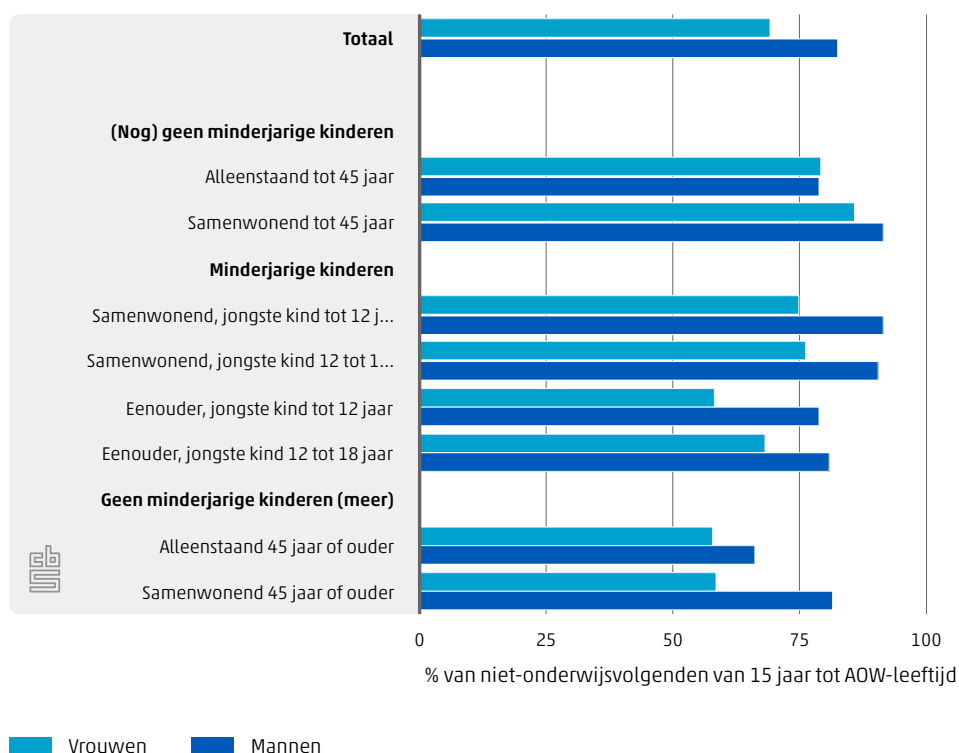


4.5 Maakt levensfase uit?

Zonder kinderen weinig man-vrouwverschil in economische zelfstandigheid

Tot de leeftijd van 45 jaar zijn alleenstaande vrouwen iets vaker economisch zelfstandig dan alleenstaande mannen als ze (nog) geen kinderen hebben. Hierbij speelt het hogere uurloon van jonge vrouwen een rol (zie paragraaf 4.1). Bij samenwonenden zonder kinderen loopt de economische zelfstandigheid van mannen en vrouwen iets meer uiteen dan bij alleenstaanden, maar de verschillen in economische zelfstandigheid zijn een stuk kleiner dan die tussen mannen en vrouwen met kinderen.

4.5.1 Economisch zelfstandig, 2023*



9 van de 10 vaders met partner zijn economisch zelfstandig

Drie kwart van de samenwonende moeders met een jongste kind tot 12 jaar was in 2023 economisch zelfstandig, tegenover ruim 90 procent van de samenwonende vaders met een kind in die leeftijd. Met een jongste kind van 12 tot 18 jaar waren deze percentages vrijwel gelijk. Het man-vrouwverschil heeft vooral met arbeidsduur te maken. Vaders werken doorgaans voltijds, terwijl moeders meestal een deeltijdbaan hebben (zie paragraaf 3.6).

Vergeleken met 2021 is het verschil tussen moeders met een partner en vaders met een partner bijna 4 procentpunt kleiner geworden. Dat is zowel zo in de groep met een jongste kind tot 12 jaar als met een jongste kind van 12 tot 18 jaar (zie CBS, 2022b). Het kleinere verschil komt doordat moeders met een partner vaker een grote deeltijdbaan hebben (CBS, 2024d) en dus vaker economisch zelfstandig zijn.

Man-vrouwverschil kleiner bij alleenstaanden met ouder kind

Bijna 6 op de 10 alleenstaande moeders van wie het jongste kind jonger is dan 12 jaar waren economisch zelfstandig in 2023, tegenover bijna 8 op de 10 alleenstaande vaders met een kind in die leeftijd. Dit is minder dan gemiddeld en dat heeft te maken met de verhoudingsgewijs lage arbeidsdeelname van alleenstaande vaders en moeders met een kind tot 12 jaar (zie paragraaf 3.6). Het verschil tussen vaders en moeders is kleiner als het jongste kind 12 tot 18 jaar is. Het aandeel economisch zelfstandigen onder vaders en moeders met een

kind tot 12 jaar is minder dan gemiddeld, al was er vooral in de groep alleenstaande ouders met een kind tot 4 jaar na coronajaar 2020 sprake van groei (zie [m/v-stat](#)).

Man-vrouwverschil grootst bij samenwonende 45-plussers zonder minderjarige kinderen

In de groep samenwonenden van 45 jaar of ouder zonder minderjarige kinderen was 59 procent van de vrouwen economisch zelfstandig, tegenover 82 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 minder, maar bij beide is het aandeel economisch zelfstandigen substantieel kleiner dan bij alleenstaande 45-minners.

4.6 Literatuur

Brakel, M. van den, D. Herbers en K. Arts (2020). [Financiële gevolgen van echtscheiding](#). Statistische Trends, juli.

Brakel, M. van den (2023). [Inkomen van tweeverdieners: hoeveel beide partners \(willen\) bijdragen](#). CBS, Statistische Trends.

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

CBS (2022a). [Nederland in cijfers](#). Den Haag/Heerlen: CBS.

CBS (2022b). [Emancipatiemonitor 2022](#).

CBS (2024a). [Verdiende lonen in 2023 meer gestegen dan cao-lonen](#). CBS-nieuwsbericht, 1 mei.

CBS (2024b). [Van 20 naar 70 procent economisch zelfstandige vrouwen in 45 jaar | CBS](#). CBS-nieuwsbericht, 29 mei.

CBS (2024c). Rapportage Integratie en Samenleven 2024.

CBS (2024d). [In steeds minder gezinnen werkt alleen de vader](#). CBS-nieuwsbericht, 8 maart.

EU (2023). [Richtlijn \(EU\) 2023/970 van het Europees parlement en de raad](#). Publicatieblad van de Europese Unie, 17 mei.

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

SZW (2023). Brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal betreffende CBS Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2022. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 7 december.

Van der Vliet, R., F. Bosman, B. Hogendoorn, J. van Wissen-Floris en J. Zweerink (2023). Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2022. Den Haag/Heerlen: CBS.

5 Werken en zorgen

Dit hoofdstuk laat zien hoe ouderstellen betaald werken combineren met zorgtaken. Werkt de een meer en zorgt de ander meer voor de kinderen? Of zijn werk en zorg gelijk verdeeld? Sluit de werk-zorgverdeling aan bij wat de ouders willen? En wat betekent de verdeling financieel voor vaders en moeders? Hoeveel ouders maken gebruik van voorzieningen om werken en zorgen te kunnen combineren, zoals kinderopvang en geboorteverlof? Naast de zorg thuis, is er soms ook de zorg voor een zieke naaste. Verlenen mannen en vrouwen even vaak mantelzorg? En gaat mantelzorgen ten koste van werk of andere activiteiten?

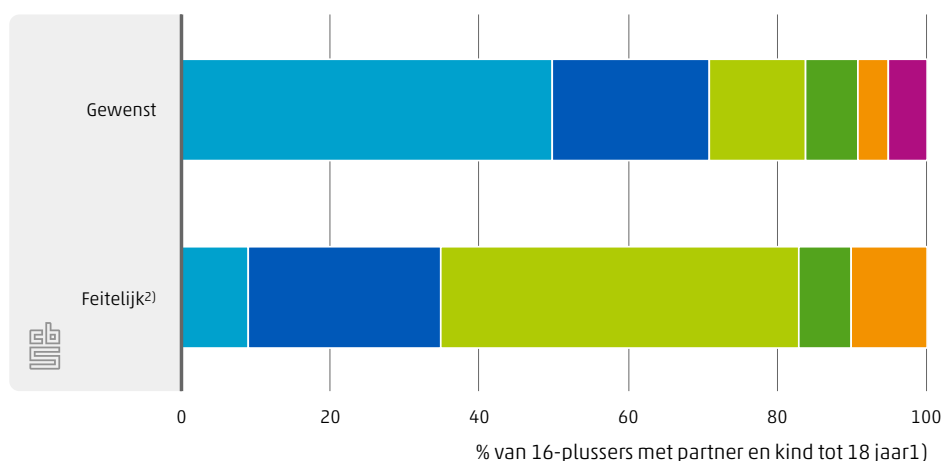
5.1 Hoe gaat dat samen?

Meeste ouders willen zorg voor de kinderen gelijk verdelen

Van de ouders met een partner en een kind jonger dan 18 jaar ziet 57 procent het liefst dat man en vrouw gelijkelijk betaald werk verrichten. 50 procent vindt dat daarbij ook de zorg voor hun kind(eren) gelijk verdeeld zou moeten zijn, terwijl 7 procent liever ziet dat de vrouw evenveel werkt en meer van de zorg voor de kinderen op zich neemt. Een derde ziet de vader het liefst meer werken. Het merendeel van hen vindt dan wel dat de zorg voor de kinderen gelijk moet worden verdeeld. Vaders en moeders denken niet aantoonbaar anders over de gewenste verdeling.

5 procent van de partners met een minderjarig kind weet niet welke verdeling van werk en zorg ze zouden willen. Onder 16- tot 45-jarigen zonder kind is dit voor 13 procent het geval. Deze groep zonder kinderen blijkt nog vaker dan de ouders van minderjarige kinderen voorstander te zijn van een gelijke verdeling van werk en zorg (58 procent; zie [tabel B.5.1.2](#)).

5.1.1 Verdeling betaald werk en zorg voor kinderen, 2024



- Werk gelijk / zorg gelijk
- Man meer werk / zorg gelijk
- Man meer werk / vrouw meer zorg
- Werk gelijk / vrouw meer zorg
- Anders
- Weet ik niet

¹⁾ Ouders in een man-vrouwkoppel waarin minstens één partner betaald werkt.

²⁾ Bij de feitelijke verdeling is sprake van gelijkheid als er maximaal 4 uur verschil is.

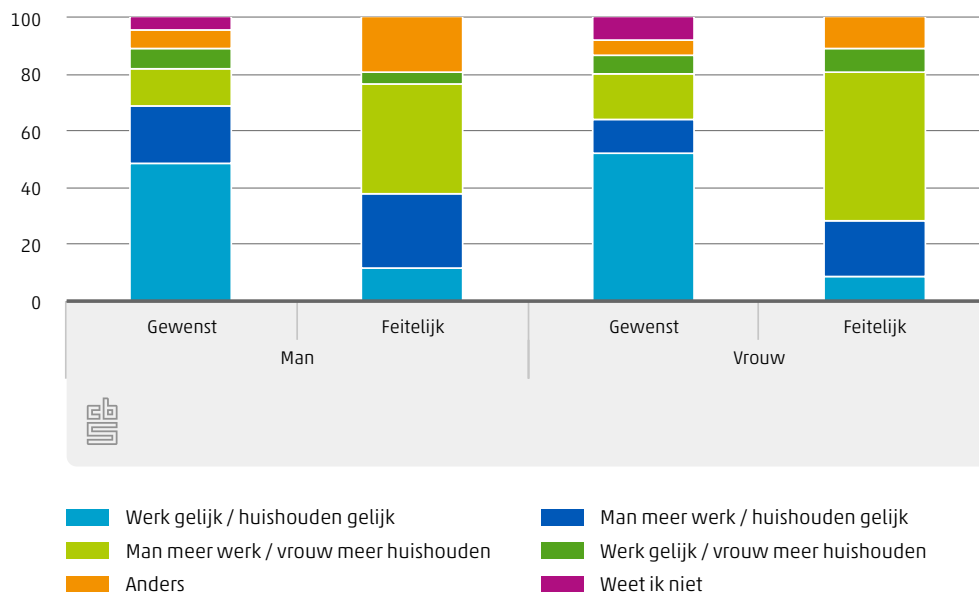
De praktijk is 'traditioneler' dan de wens die ouders van minderjarige kinderen hebben over de verdeling van werk en zorg. 9 procent geeft aan werk en zorg gelijk te verdelen, terwijl dat de wens is voor 50 procent. Daarnaast zegt 48 procent van de ouders dat de man meer werkt en de vrouw een groter deel van de zorg op zich neemt, terwijl 13 procent dat als gewenst ziet. Vrouwen zeggen bovendien vaker dat dit het geval is dan mannen (54 tegen 42 procent; niet in figuur). Hoewel vrouwen meer voor de kinderen zorgen, vindt het merendeel niet dat vrouwen geschikter zijn om kleine kinderen op te voeden dan mannen. Mannen hebben die mening overigens wel vaker dan vrouwen: 36 procent van de mannen van 16 jaar of ouder is het (helemaal) eens met de stelling dat een vrouw geschikter is om kleine kinderen op te voeden dan een man, terwijl 16 procent van de vrouwen het hiermee eens is.

Zorg voor het huishouden

De helft (51 procent) van de 16-plussers met een partner zou het betaalde werk en de huishoudelijke taken bij voorkeur gelijk verdelen en 10 procent geeft aan dit ook te doen. Daar staat tegenover dat 46 procent zegt dat de vrouw in de praktijk meer huishoudelijke taken op zich neemt en de man meer werkt, terwijl dat door 15 procent werd aangeduid als de gewenste situatie. Vrouwen geven bovendien vaker dan mannen aan dat hun partner meer werkt en zij meer huishoudelijke taken doen (53 procent tegenover 38 procent van de mannen).

Verdeling betaald werk en zorg voor huishouden, 2024

% van 16-plussers met partner¹⁾



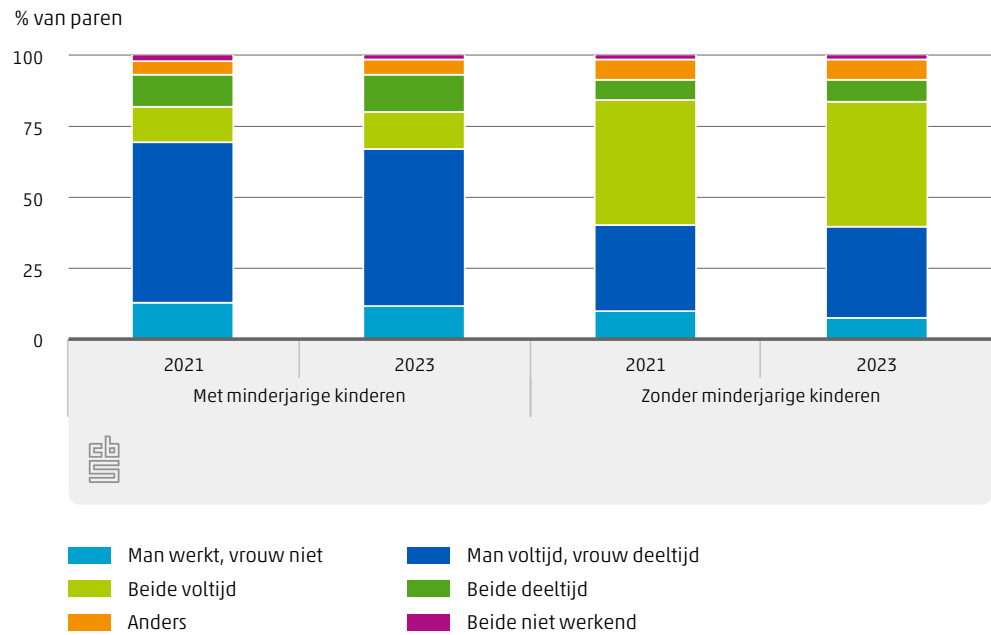
¹⁾ Bevolking van 16 jaar of ouder in man-vrouwkoppel waarin minstens één partner betaald werkt.

Ruim helft werkende ouderstellen is 'anderhalfverdiener'

Het aantal paren waar beide partners (elk 25 tot 50 jaar) voltijds werken was in 2023 net zo groot als in 2021. Deze werkverdeling komt het meest voor bij paren zonder minderjarige kinderen. In beide jaren had 44 procent van deze stellen een dergelijke werkverdeling. Zijn er kinderen jonger dan 18, dan werkten beide partners in 13 procent van de gevallen voltijds. In paragraaf 3.6 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 deeltijd werkende vrouw het vaakst voor (55 procent). In situaties waarin de ene partner voltijds en de andere deeltijds werkt, spreken we van 'anderhalfverdieners'. Het gaat bij paren met minderjarige kinderen steeds vaker om 'grote' anderhalfverdieners. Dit zijn stellen waarbij de vrouw een deeltijdbaan van 20 tot 35 uur per week heeft (zie [m/v-stat](#)).

5.1.2 Werkpatroon paren¹⁾ (beiden 25 tot 50 jaar)

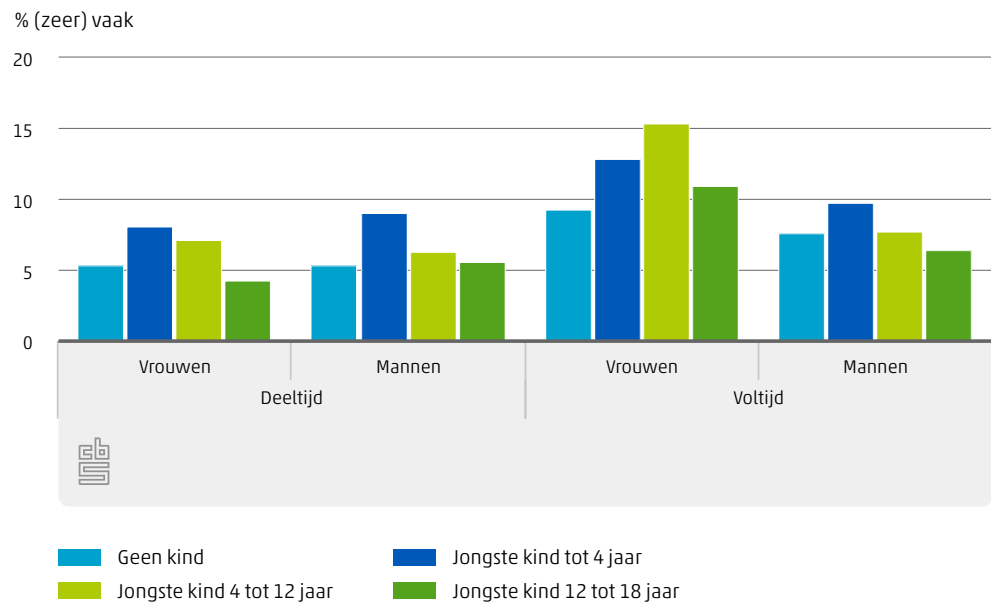


¹⁾ Alleen man-vrouwkoppels.

Bij voltijds werkende moeders vaakst disbalans werk en privé

Vrouwen met een voltijd baan als werknemer van wie het jongste kind 4 tot 12 jaar is, ervaren vaker een disbalans tussen werk en privé dan in voltijd werkende vaders met een jongste kind in die leeftijd: 15 procent tegen 8 procent in 2023. Voltijds werkende mannen ervaren juist het vaakst een disbalans tussen werk en privé wanneer het jongste kind jonger dan 4 jaar is. Bij de in deeltijd werkende ouders was de ervaren disbalans onder zowel vrouwen als mannen kleiner dan bij voltijders. Onder disbalans tussen werk en privé wordt het verwaarlozen van familie- of gezinsactiviteiten door het werk verstaan (TNO/CBS, 2024).

5.1.3 Disbalans werk en privé bij werknemers (15 tot 75 jaar), 2023

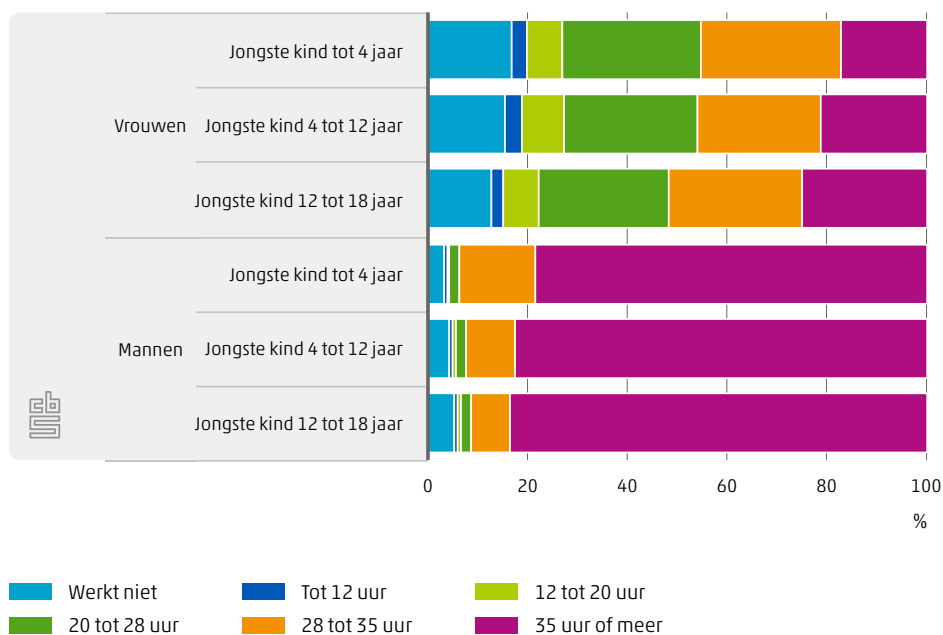


Meeste moeders werken 20 tot 35 uur per week

Ruim de helft (53 procent) van de moeders met partner en kinderen jonger dan 18 jaar werkt 20 tot 35 uur per week. Een minderheid van de moeders werkt voltijds (minstens 35 uur per week). Hoe ouder het jongste kind, des te groter is wel het aandeel moeders dat voltijds werkt.

Vaders met partner en kinderen jonger dan 18 jaar werken voor het overgrote deel voltijds. Een grote deeltijdbaan (28 tot 35 uur) komt het meest voor bij vaders van kinderen die nog niet naar school gaan.

5.1.4 Arbeidsduur (per week) van ouders met partner, 2023

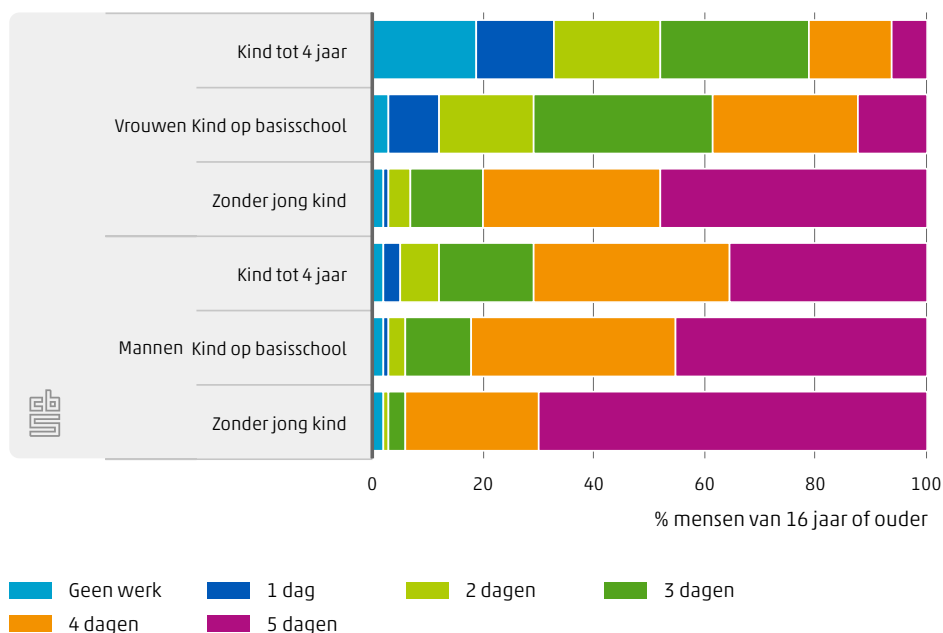


Meerderheid vindt dat moeder met jong kind hooguit vier dagen moet werken

Dat vaders meer werken dan moeders sluit aan bij de mening van de bevolking van 16 jaar of ouder. Wel vindt men dat vaders en moeders minder zouden moeten werken dan ze in de praktijk doen. Een minderheid (21 procent) van de bevolking vindt dat moeders met kinderen tot 4 jaar minstens vier dagen per week zouden moeten werken. In de praktijk werkt 45 procent van deze moeders op zeker vier dagen (minstens 28 uur per week). Met kinderen op de basisschool wordt minstens vier dagen werken vaker geschikt gevonden.

Vaders met kinderen jonger dan 4 of in de basisschoolleeftijd zouden volgens de meeste mensen vier of vijf dagen per week moeten werken. Daarbij is voltijds werken minder vaak gewenst voor vaders met kinderen tot 4 jaar: 35 tegen 45 procent. In de praktijk werken de meeste vaders met kinderen tot 12 jaar voltijds (figuur 5.1.4). Zijn er geen jonge kinderen (meer), dan vindt de meerderheid dat mannen én vrouwen minstens vier dagen zouden moeten werken.

5.1.5 Mening over geschikte arbeidsduur voor vrouwen en mannen, 2024



Vrouwen en mannen kijken verschillend naar de geschikte arbeidsduur van werkende ouders. 42 procent van de mannen vindt dat vaders met kinderen tot 4 jaar voltijds zouden moeten werken, terwijl 29 procent van de vrouwen dit vindt. Voor vaders met kinderen op de basisschool wordt een voltijds werkweek ook vaker als geschikt gezien door mannen (52 procent) dan door vrouwen (39 procent). Mannen vinden overigens ook vaker dan vrouwen dat moeders met kinderen vanaf 4 jaar voltijds zouden moeten werken, terwijl moeders van kinderen tot 4 jaar juist niet zouden moeten werken.

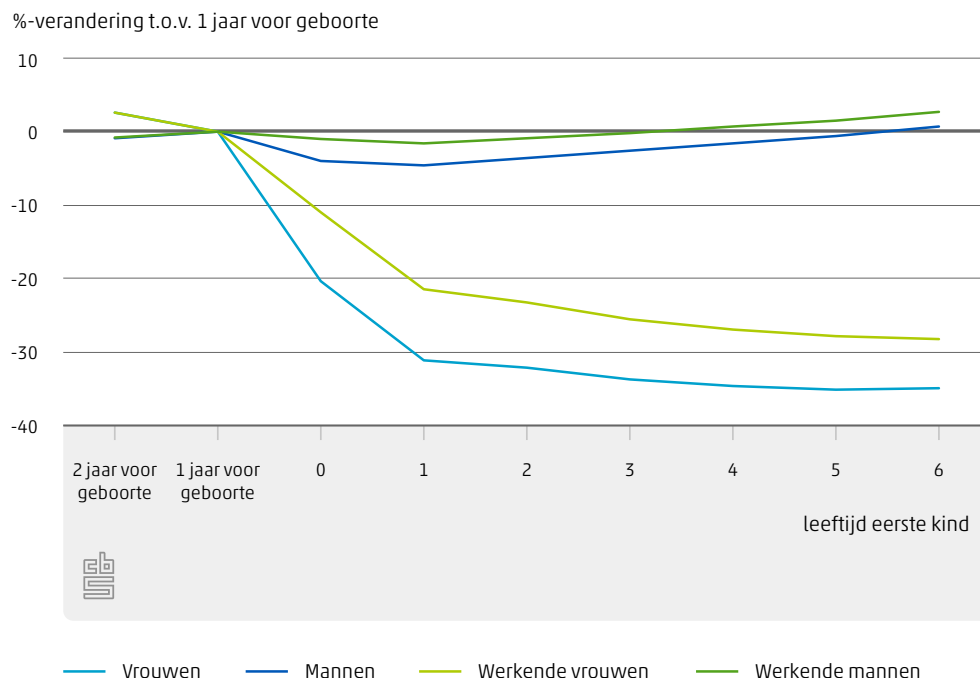
5.2 Wat verandert financieel na de komst van een kind?

Vrouwen verdienen ruim een derde minder na geboorte eerste kind

Gemiddeld werkten moeders met een partner en minderjarige kinderen iets minder dan 30 uur per week in 2023 (paragraaf 3.6). Bij vrouwen tot 45 jaar met een partner en zonder kinderen was dat 35 uur. Bij mannen met een partner is er weinig verschil in arbeidsduur tussen vaders en niet-vaders. De gemiddeld kortere werkweek van vrouwen als er kinderen zijn, gaat samen met minder verdienen na de geboorte van het eerste kind. Van de vrouwen die in de periode 2014–2016 hun eerste kind kregen en voor de geboorte werkten, was het inkomen (zie Begrippen) zes jaar na de geboorte 35 procent lager dan in het jaar voor de geboorte. Bij mannen is geen sprake van een 'babyboete' (zie kader). Hun inkomen was zes jaar na de geboorte 1 procent hoger.

Het inkomen van vrouwen daalt het meest in het jaar van de geboorte en het jaar erna. Daarna is er jaarlijks nog een afname, maar minder sterk. In de periode kort na de geboorte maakt een deel van de vrouwen gebruik van (onbetaald of deels betaald) ouderschapsverlof (zie paragraaf 5.3). Gemiddeld duurt dat verlof ruim een jaar (CBS, 2022), en pas daarna schreeven moeders hun arbeidsduur eventueel terug.

5.2.1 Inkomen uit werk bij geboorte eerste kind in 2014-2016



Van de vrouwen die moeder werden in 2014–2016 en na de geboorte bleven werken, was het inkomen zes jaar later met 28 procent afgenomen. Bij mannen was het inkomen toen bijna 3 procent hoger.

Berekening 'babyboete'

Om de inkomensverandering bij de geboorte van het eerste kind te bepalen, is gebruikgemaakt van de CBS-Inkomensstatistiek van de jaren 1994–2022 met fiscale gegevens over de inkomens van de Nederlandse bevolking. De onderzoekspopulatie bestaat uit mannen en vrouwen die in de periode 1996–2016 hun eerste kind (eventueel een meerling) kregen en voor de geboorte werkzaam waren. Van deze populatie is voor mannen en vrouwen afzonderlijk het inkomen uit werk bestudeerd in de twee jaren voor de geboorte (vanwege anticipatie-effecten), het jaar van de geboorte en de zes jaren erna. Met een periode van zes jaar houden we rekening met de grootste ontwikkelingen. Zo vinden bij vrouwen aanpassingen in arbeidsduur vooral in de eerste jaren na de geboorte plaats (CBS, 2022). Ook het effect van eventuele volgende kinderen is met een periode van zes jaar voldoende afgedekt. De meeste mensen hebben immers twee kinderen, en het tweede kind wordt doorgaans binnen enkele jaren na het eerste geboren (zie [StatLine](#)).

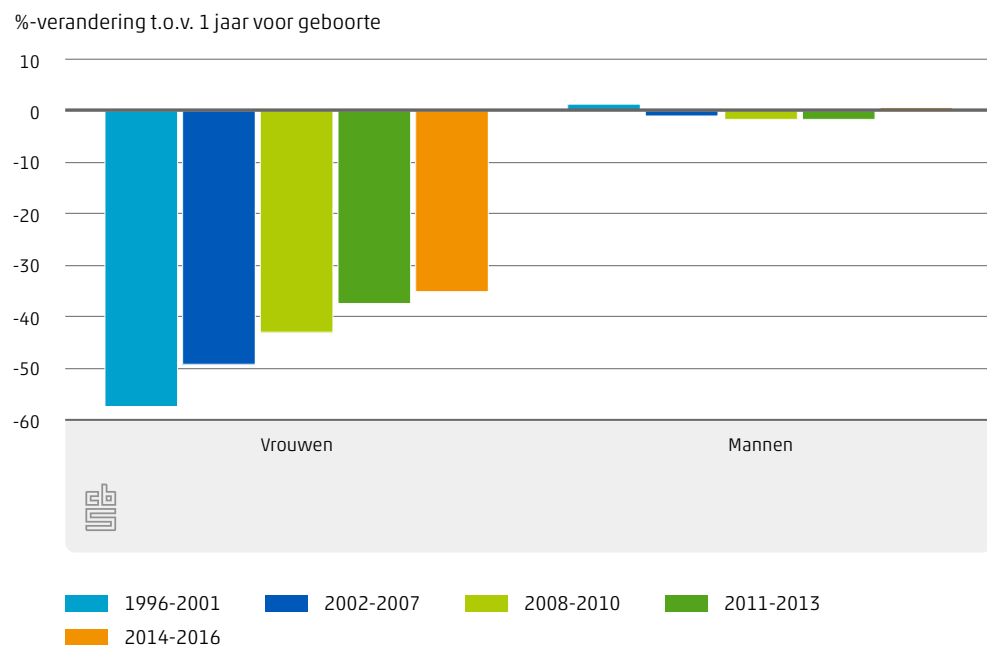
Voor de analyse is de event study methode toegepast (zie Kleven, Landais en Sogaard, 2019). Dit houdt in dat veranderingen in het inkomen van mannen en vrouwen rondom de geboorte geschat worden met een lineaire regressieanalyse, waarbij rekening gehouden is met loopbaanverschillen (via de leeftijd van de ouder) en conjuncturele ontwikkelingen. Om de ontwikkeling van de inkomensverandering in beeld te brengen, zijn zes geboortecohorten tussen 1996 en 2016 bestudeerd. De 'babyboete' (internationaal aangeduid met 'child penalty') relateert het uit de analyse geschatte inkomen na de geboorte aan het geschatte inkomen van mannen en vrouwen een jaar voordat het kind werd geboren.

Steeds minder inkomensachteruitgang bij moeders

Het inkomen van vrouwen loopt steeds minder terug na de geboorte van het eerste kind. Dat komt vooral door de gestegen arbeidsduur van vrouwen. Bij vrouwen die in 1996–2001 voor het eerst moeder werden en voor de geboorte werkten, was de achteruitgang na zes jaar 57 procent. Hoe recenter het eerste kind geboren werd, hoe kleiner de inkomens-terugloop van vrouwen was. Wel gaat de afname steeds langzamer. Bij vrouwen die hun eerste kind kregen in 2014–2016 is de afname van de 'babyboete' ten opzichte van de geboorteperiode ervoor kleiner dan bij vrouwen die eerder moeder werden.

Vergeleken met moeders veranderde er bij vaders sinds midden jaren '90 weinig. Het inkomen in het zesde levensjaar van het eerste kind ten opzichte van het jaar voor de geboorte varieerde tussen bijna 2 procent achteruitgang (2011–2013) en bijna 2 procent vooruitgang (1996–2001). Het verschil in de 'babyboete' tussen vaders en moeders is dus kleiner geworden. Dat is vooral terug te voeren op de gestegen arbeidsduur van vrouwen. Ook speelt mee dat prille moeders minder vaak stoppen met werken, waardoor hun arbeidsdeelname steeds minder verschilt met die van vaders (CBS, 2022). Het afgenomen uurloonverschil tussen mannen en vrouwen (hoofdstuk 4) speelt eveneens een rol.

5.2.2 Inkomen uit werk na 6 jaar, per geboorteperiode eerste kind

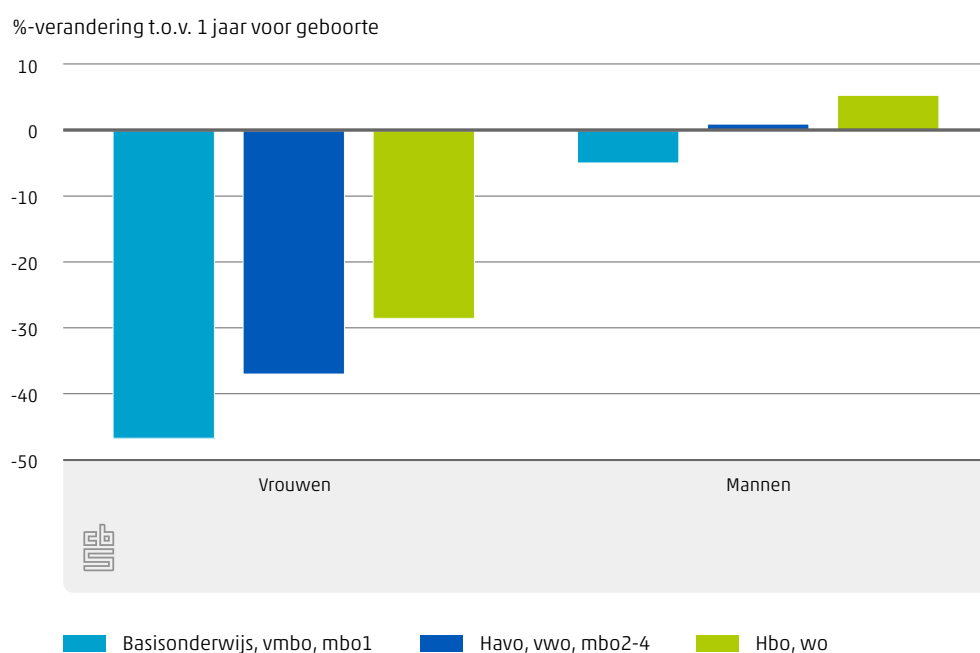


'Babyboete' vrouwen kleinst bij hbo- of wo-geschoolden

Vrouwen met een afgeronde hbo- of wo-opleiding die in 2014-2016 hun eerste kind kregen en voor de geboorte werkten, gingen er gemiddeld 28 procent in inkomen op achteruit. Bij vrouwen met een vmbo-diploma of daarmee vergelijkbaar was dat 47 procent, en bij vrouwen met een havo-, vwo- of mbo-diploma 37 procent. Het verschil komt vooral doordat hbo- of universitair opgeleide vrouwen hun arbeidsduur na de geboorte van de eerste het minst terugschroeven (CBS/SCP, 2020). Hun 'babyboete' ligt dan ook het dichtst bij die van mannen met hetzelfde onderwijsniveau.

Bij mannen waren de verschillen tussen de drie onderwijsniveaus kleiner. Met basisonderwijs of een vmbo-diploma was de 'babyboete' 5 procent. Met mbo-, hbo- of universitair niveau of vergelijkbaar ging het inkomen van mannen erop vooruit.

5.2.3 Inkomen uit werk na 6 jaar bij geboorte eerste kind in 2014-2016



5.3 Wie zorgt voor de kinderen?

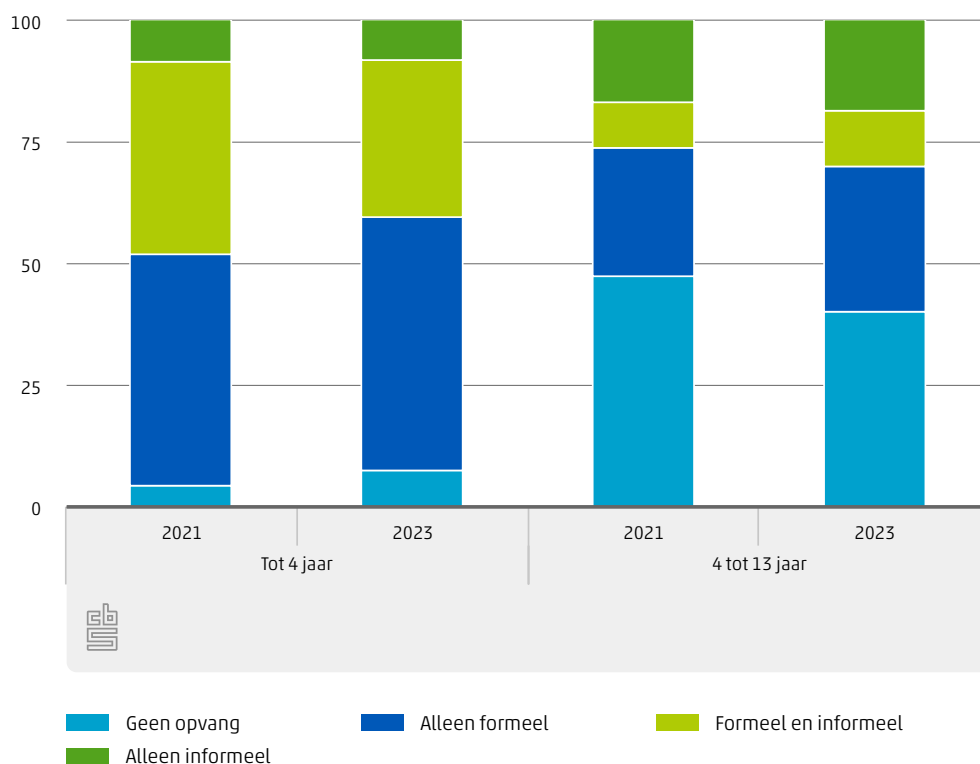
Gebruik formele opvang vooral bij kinderen tot 4 jaar

Werkende ouders van wie het jongste kind jonger is dan 4 jaar maken veel vaker gebruik van formele opvang dan ouders van wie de jongste 4 tot 13 jaar oud is: 52 procent versus 30 procent in 2023. Onder formele opvang verstaan we kinderdagverblijf, buitenschoolse opvang en gastouderopvang. Ook combineren ouders met een kind tot 4 jaar deze opvang vaker met (on)betaald oppassen door familie, vrienden of burens (informele opvang). Ouders met een jongste kind in de basisschoolleeftijd laten hun kind(eren) juist vaker alleen informeel opvangen.

Met de jongste op de basisschool maakt 40 procent helemaal geen gebruik van kinderopvang. Dat zijn er minder dan in coronajaar 2021. De afname ging gepaard met een toename in het gebruik van formele opvang. Ook ouders met een jongste kind tot 4 jaar maken meer gebruik van formele opvang dan in 2021. Bij hen ging dat gepaard met een afname in het gebruik van informele opvang.

5.3.1 Gebruik kinderopvang naar leeftijd jongste kind

% van huishoudens met werkende ouder(s)¹⁾



¹⁾ Tweeoudergezinnen waarin beide ouders werken en eenoudergezinnen waarin de ouder werkt.

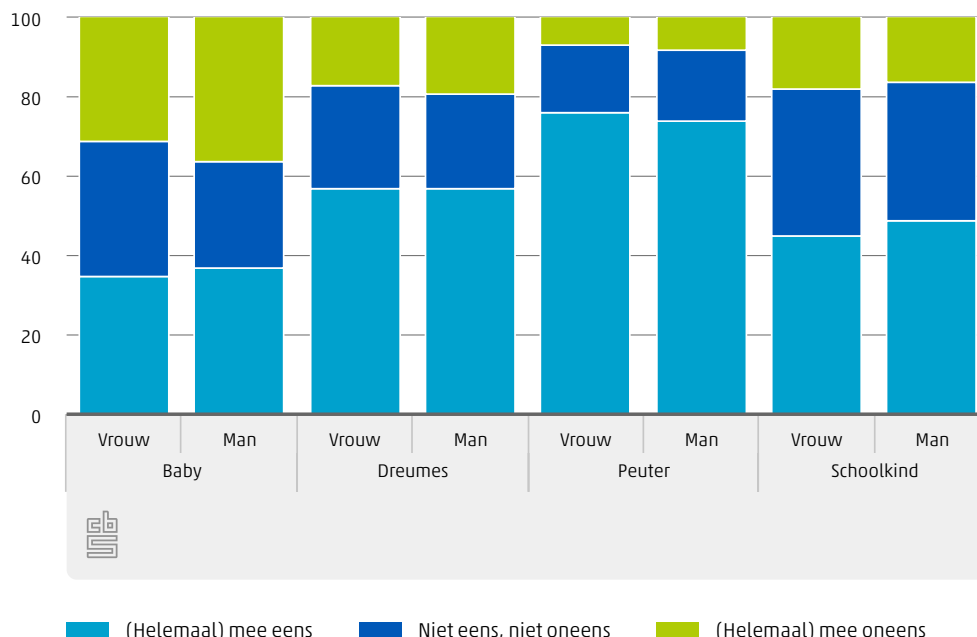
Evenveel vrouwen en mannen vinden kinderdagverblijf goed voor kleine kinderen

Of formele kinderopvang goed gevonden wordt voor een kind verschilt naar de leeftijd van het kind. Ruim een derde van de bevolking van 16 jaar of ouder vindt het goed dat een baby (0 jaar) een aantal dagen (twee of drie) per week naar een kinderdagverblijf gaat. Voor dreumesen (1 jaar) is het aandeel voorstanders 57 procent en 75 procent denkt dat het goed is voor peuters (2 of 3 jaar) om een aantal dagen per week naar de kinderopvang te gaan. Mannen en vrouwen staan even vaak positief tegenover kinderopvang voor baby's, dreumesen en peuters en tegenover buitenschoolse opvang van kinderen in de basisschoolleeftijd.

Tegelijkertijd zijn er ook mensen die juist (helemaal) niet overtuigd zijn van de meerwaarde van formele kinderopvang. Vooral als het gaat om baby's komt die terughoudende mening voor. Mannen zijn het bovendien vaker oneens dan vrouwen dat kinderopvang goed is voor baby's (36 procent tegenover 31 procent).

5.3.2 Kinderdagverblijf/bsv goed voor kind, 2024

% van mensen van 16 jaar of ouder



Hbo- en universitair geschoolden zijn vaker dan anders opgeleiden van mening dat kinderopvang goed is voor een kind tot 4 jaar, zowel mannen als vrouwen. Over buitenschoolse opvang is er bij vrouwen vrijwel geen verschil in mening naar onderwijsniveau, terwijl bij mannen hetzelfde patroon is als bij opvang voor kinderen tot 4 jaar (zie [tabel B.5.3.1](#)).

In 2022 vond een even grote groep kinderopvang voor baby's goed. Wel zijn vrouwen en mannen positiever geworden over de opvang van dreumesen. De meerwaarde van kinderopvang voor peuters lag al hoog en is op een vergelijkbaar niveau gebleven. Daar waar buitenschoolse opvang in 2022 nog als goed werd gezien door ruim de helft, is die groep nu wat kleiner (zie [tabel B.5.3.2](#)).

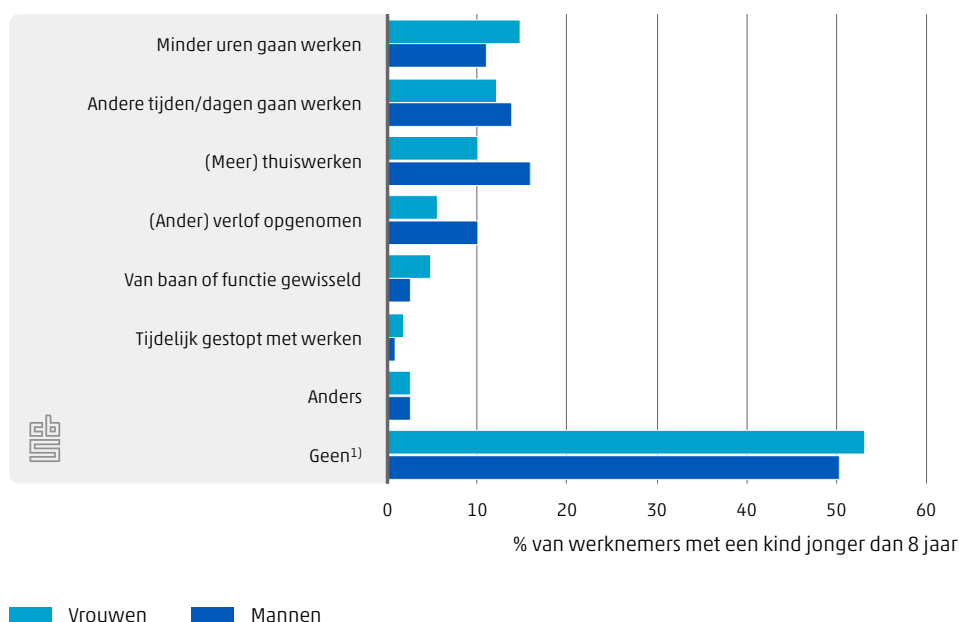
Beleid om werk en zorg voor kinderen te kunnen combineren

Om gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te realiseren, is volgens de [Emancipatienota 2022-2025](#) van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) de inzet op een gelijke verdeling van arbeid en zorg cruciaal. De overheid faciliteert dit grofweg op twee manieren: door zorgtaken (deels) uit handen te nemen en door mogelijkheden om (tijdelijk) minder of flexibeler te werken. Kinderopvang is een voorbeeld van het eerste type maatregel, ouderschaps- en geboorteverlof van het tweede type. Het huidige kabinet wil, net als het vorige kabinet, een hoge inkomens-onafhankelijke vergoeding voor de kosten van de kinderopvang voor alle werkende ouders. Het geboorteverlof voor prille vaders is sinds de invoering in 2019 steeds verder verruimd. Verder krijgen werknemers sinds augustus 2022 de eerste negen weken van het ouderschapsverlof gedeeltelijk doorbetaald.

Moeders nemen iets vaker ouderschapsverlof dan vaders

In 2023 had 32 procent van de vrouwelijke werknemers (niet onderwijsvolgend van 15 tot 65 jaar) met kinderen tot 8 jaar maximaal een jaar geleden ouderschapsverlof opgenomen. Bij de mannen ging het om 27 procent.¹⁾ Het opnemen van ouderschapsverlof is niet de enige aanpassing die werknemers in het werk kunnen doen om voor een kind te zorgen. Van de vrouwelijke werknemers met kinderen tot 8 jaar gaf 15 procent aan dat zij de afgelopen twaalf maanden minder uren zijn gaan werken. Bij de mannen was dit 11 procent. Mannen geven juist vaker aan dat zij op andere tijden of dagen zijn gaan werken (14 procent tegenover 12 procent van de vrouwen). Ook geven zij vaker aan dat ze (meer) zijn gaan thuiswerken (16 procent tegenover 10 procent van de vrouwen) of (ander) verlof hebben opgenomen (10 tegenover 6 procent van de vrouwen). Bij zowel vrouwen als mannen komt het relatief weinig voor dat zij van baan of functie zijn gewisseld of tijdelijk stopten met werken om voor hun kind te kunnen zorgen. Ruim de helft van de vrouwen en mannen heeft (behalve eventueel ouderschapsverlof) geen aanpassingen gedaan in het werk.

5.3.3 Aanpassingen in het werk, 2023



¹⁾ Behalve eventueel ouderschapsverlof.

1 op de 12 neemt om financiële redenen geen ouderschapsverlof

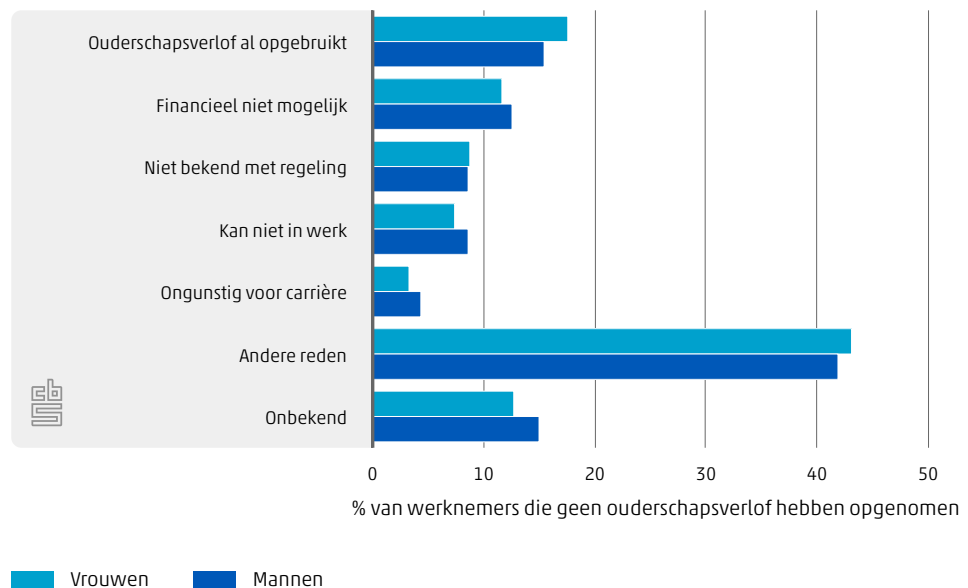
Op andere (niet bekende) redenen na was de meest genoemde reden om geen ouderschapsverlof te nemen bij zowel mannen als vrouwen dat het verlof al opgebruikt is. Bij de vrouwen ging het om 18 procent, bij de mannen om 16 procent. Van de mannen gaf 13 procent aan dat het financieel niet mogelijk was om ouderschapsverlof op te nemen, van de vrouwen 12 procent. Andere redenen die werden genoemd om geen ouderschapsverlof op te nemen, waren dat dit niet mogelijk was in het werk (9 procent van de mannen en

¹⁾ Een vergelijking met voorgaande jaren is niet mogelijk, omdat het vragenblok in de EBB over werken en zorgen in 2023 aangepast is. Er wordt nu ook niet meer gevraagd naar de duur van het verlof.

7 procent van de vrouwen), dat het ongunstig was voor de carrière (4 procent van de mannen en 3 procent van de vrouwen) en niet bekend zijn met de regeling (9 procent van zowel de mannen als de vrouwen).

Wordt er verder ingezoomd op de groep vrouwen en mannen die aangeeft dat het in het werk niet kan om ouderschapsverlof te nemen, dan is de vaakst genoemde reden voor vrouwelijke werknemers dat het ongebruikelijk was op het werk om ouderschapsverlof op te nemen. Mannen gaven juist het vaakst aan dat het te druk was op het werk om ouderschapsverlof op te nemen.

5.3.4 Reden geen ouderschapsverlof¹⁾ bij werknemers met kind tot 8 jaar, 2023



¹⁾ Meerdere antwoorden mogelijk.

Ruim helft vaders neemt volledige geboorteverlof op

Naast het ouderschapsverlof gedurende de eerste acht levensjaren van het kind, kunnen werknemers van wie de partner bevallen is kort na de geboorte van het kind betaald geboorteverlof (zie Begrippen) opnemen. In 2023 nam 89 procent van de vaders direct na de geboorte van het kind verlof op. Het geboorteverlof werd in 2019 ingevoerd. Toen konden werknemers 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. Ruim de helft (53 procent) van de kersverse vaders in 2023 heeft gebruik gemaakt van de volledige zes weken geboorteverlof, 14 procent nam vijf weken geboorteverlof, 12 procent vier weken en de rest was ongeveer gelijk verdeeld over een tot en met drie weken (Alejandro Perez en Souren, 2024).

11 procent van de vaders met een kind tot 1 jaar heeft geen (aanvullend) geboorteverlof opgenomen in 2023. Redenen die vaders hiervoor noemen, zijn dat het financieel niet mogelijk is, dat het op het werk niet kan en dat het slecht kan zijn voor de carrière.

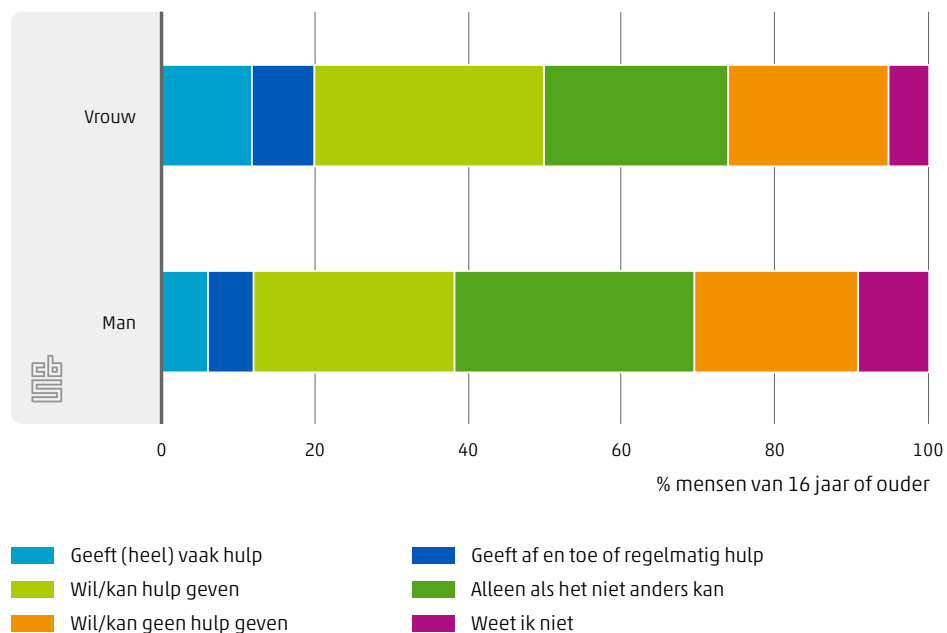
5.4 Wie zorgt voor de zieke naaste?

Meer vrouwen dan mannen geven mantelzorg

12 procent van de vrouwen geeft aan (heel) vaak hulp te geven aan mensen in hun omgeving met gezondheidsproblemen die langer dan een maand hulp nodig hebben. Dat is 2 keer zoveel als mannen. In af en toe hulp geven verschillen mannen en vrouwen niet. Ook zijn er evenveel mannen en vrouwen die zeggen zeker hulp te willen of kunnen geven als de situatie zich voor zou doen. Bij voltijders is wel verschil: onder voltijds werkende vrouwen is er een grotere bereidheid om hulp te geven dan onder voltijds werkende mannen.

Verder geven mannen vaker aan dan vrouwen alleen hulp te willen geven als het niet anders kan, en ook dat ze het niet weten. Ook zijn mannen het vaker eens met de stelling dat een vrouw geschikter is om voor hulpbehoevende naasten te zorgen (30 procent tegen 19 procent van de vrouwen).

5.4.1 Bereidheid om hulp te geven aan mensen in omgeving, 2024

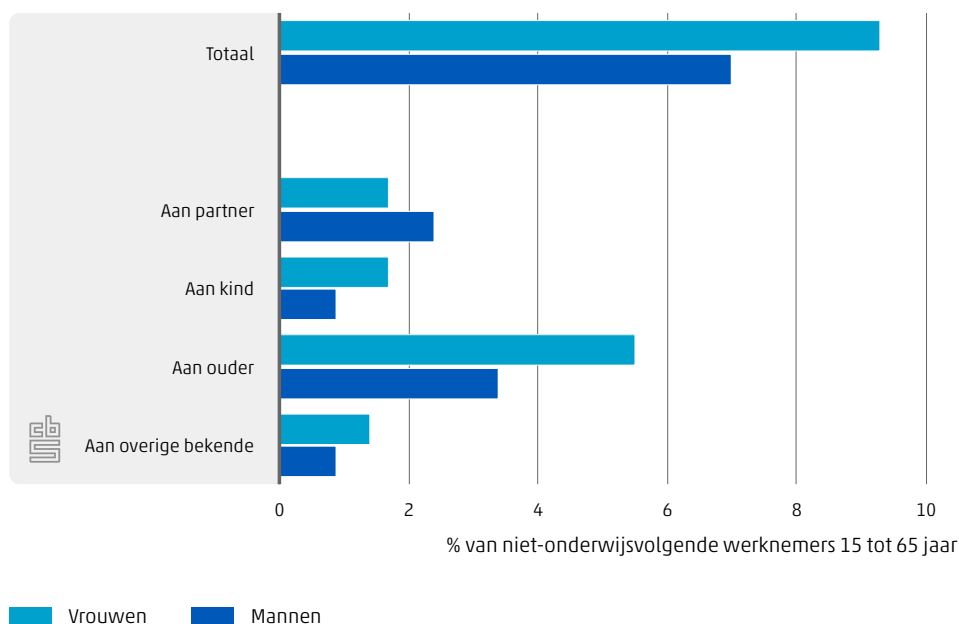


Van diegenen die daadwerkelijk hulp geven, zegt het merendeel minder vrije tijd over te houden (66 procent). Er is echter ook een groep voor wie het geven van hulp vooral ten koste gaat van de tijd die aan het huishouden en/of de zorg voor het gezin kan worden besteed (10 procent) of de werktijd (7 procent). Deze percentages verschillen niet tussen mannen en vrouwen.

Vrouwen zorgen vaker dan mannen langdurig voor zieke ouder

Vrouwelijke werknemers gaven in 2023 vaker langdurige zorg dan mannen: 9 procent tegen 7 procent. Daarbij geldt zorg als langdurig als het meer dan twee weken is (zie ook Begrippen). Verreweg het vaakst ging die zorg naar een ouder. Langdurige zorgverlening aan een partner, een kind of een overige bekende, kwam minder vaak voor. Vrouwen verleenden vaker zorg aan een zieke ouder, kind of overige bekende, terwijl mannen vaker zorg verleenden aan een zieke partner.

5.4.2 Verlenen van langdurige zorg¹⁾, 2023



¹⁾ Iemand kan voor meer mensen zorgen.

Werkenden met zieke naaste doen weinig beroep op zorgverlofregelingen

In 2023 verleende 9 procent van de werknemers voor korte duur (maximaal twee weken) zorg aan een zieke naaste. Bij de vrouwen was dit 10 procent en bij de mannen 7 procent. De meeste werknemers die dergelijke zorg verleenden, hebben daarvoor geen verlof opgenomen. Van degenen die kortdurend zorgden, maakte 13 procent van de vrouwen en 9 procent van de mannen gebruik van het daartoe bestemde kortdurend zorgverlof (zie Begrippen). Mannen maakten vaker dan vrouwen gebruik van ADV- of vakantiedagen.

Beleid om werk en mantelzorg te combineren

In het [Regeerprogramma](#) geeft het kabinet Schoof aan dat het van belang is dat mensen de ruimte hebben om voor hun naasten te zorgen. Daarom wordt gewerkt aan het vergroten van de bekendheid van het recht op flexibel werken, wat werknemers in kunnen zetten om werk en mantelzorg te combineren. Ook wil het kabinet het verlofstelsel (administratief) vereenvoudigen. Daartoe worden het kort- en langdurend

zorgverlof samengevoegd tot het 'mantelzorgverlof'. Aan de SER is daarnaast een advies gevraagd over een toekomstbestendige combinatie van werk en mantelzorg.

Werknemers die gedurende een langere periode voor een zieke naaste zorgden, maakten zelden gebruik van de regeling voor langdurend (niet betaald) 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 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.

5.4.3 Gebruik van (zorg)verlof door niet-onderwijsvolgende werknemers van 15 tot 65 jaar, 2023

		Vrouwen	Mannen
	x 1 000		
Langdurige zorg verleend		280	220
waarvan ¹⁾	%		
kortdurend zorgverlof		12	14
langdurend zorgverlof		1	2
adv/vakantieverlof		26	33
calamiteiten-, bijzonder of onbetaald verlof		12	16
Geen verlof		55	48
	x 1 000		
Kortdurige zorg verleend		312	225
waarvan ¹⁾	%		
kortdurend zorgverlof		13	9
adv/vakantieverlof		16	25
calamiteiten-, bijzonder, langdurend of onbetaald verlof		12	11
Geen verlof		64	60

¹⁾ Iemand kan meerdere soorten verlof hebben opgenomen.

5.5 Literatuur

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

CBS (2022). [Emancipatiemonitor 2022](#).

Alejandro Perez, S. en M. Souren (2024). [Monitor Arbeid, zorg en kinderopvang 2023](#). CBS-longread.

Kleven, H., C. Landais en J.E. Sogaard (2019) Children and gender inequality: evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209.

TNO/CBS (2024). [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023: Resultaten in vogelvlucht](#). Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

6 Niet werken

In dit hoofdstuk staan mannen en vrouwen zonder betaald werk centraal. Het maakt uit of iemand op zoek is naar werk en daarvoor beschikbaar is, of niet. Daarom is er onderscheid in drie groepen: de werklozen (op zoek naar werk en beschikbaar), de semiwerklozen (op zoek naar werk maar niet beschikbaar, of omgekeerd), en de mensen die niet op zoek en niet beschikbaar zijn. Neemt de werkloosheid af? Hoeveel mannen en vrouwen werken niet? Waarom hebben zij geen betaald werk en onder welke voorwaarden zouden zij dat wel willen?

6.1 Hoeveel mannen en vrouwen zijn werkloos?

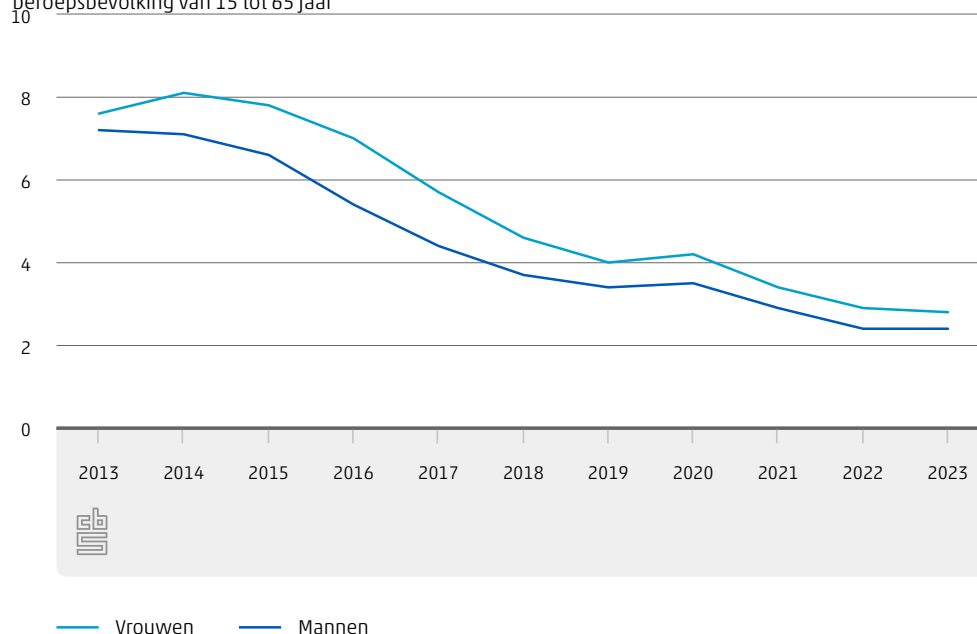
Evenveel werkloze vrouwen als mannen

In totaal hadden 1,4 miljoen niet-onderwijsvolgenden van 15 tot 65 jaar geen betaald werk in 2023. Daarvan waren er 200 duizend op zoek naar werk en daarvoor op korte termijn beschikbaar en dus werkloos. De rest, 1,2 miljoen, wordt niet tot de beroepsbevolking gerekend (zie figuur 3.1.1). Het aantal werkloze mannen en vrouwen was even groot, beide groepen bestonden uit 100 duizend mensen. Als percentage van de beroepsbevolking is de werkloosheid bij de vrouwen wel iets hoger dan bij mannen, namelijk 2,8 om 2,4. Er zijn namelijk meer mannen dan vrouwen met betaald werk (zie hoofdstuk 3).

Het werkloosheidspercentage bij de vrouwen is in de periode 2014–2023 gedaald, met uitzondering van 2020, toen de coronapandemie begon. In 2023 was het percentage 2,8, een lichte daling ten opzichte van 2022 (2,9 procent). Bij de mannen is eenzelfde patroon te zien over de jaren, waarbij het percentage werklozen in 2022 en 2023 gelijk bleef op 2,4. Hierdoor is het verschil tussen mannen en vrouwen weer iets kleiner geworden. Dat is een trend die vanaf 2017, met uitzondering van 2020, geleidelijk plaatsvond.

6.1.1 Werkloosheid

% van niet-onderwijsvolgende beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar



CBS-cijfers over de (niet-) beroepsbevolking

De cijfers die in de Emancipatiemonitor worden getoond over de werkloosheid en de niet-beroepsbevolking verschillen met de reguliere cijfers die het CBS over dit onderwerp publiceert. Het verschil komt door de afbakening van de populatie. In tegenstelling tot de reguliere cijfers worden in de monitor de onderwijsvolgenden en de 65- tot 75-jarigen niet gerekend tot de doelpopulatie. Zo is het reguliere werkloosheidspercentage iets hoger doordat de werkloosheid bij onderwijsvolgende jongeren relatief hoog is.

Cijfers over de (niet-)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 werkloze beroepsbevolking liggen volgens de nieuwe methode op een hoger niveau dan die in de edities van de Emancipatiemonitor van 2020 en eerder. 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 EBB in deze editie niet verder teruggekeken dan 2013. Voor meer informatie over de revisie van de EBB-cijfers, zie dit [CBS-artikel](#).

Bij cijfers naar herkomst zijn de data over de jaren 2021 tot en met 2023 samengevoegd. Op deze manier wordt de precisie van de cijfers verbeterd.

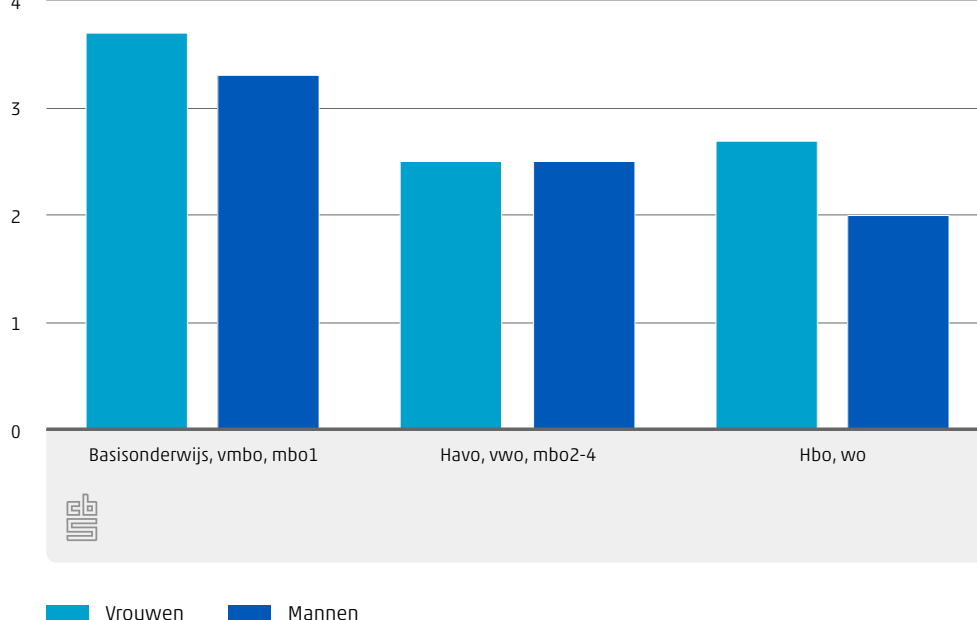
Man-vrouwverschil werkloosheid grootst bij hbo- en universitair geschoolden

In 2023 was 2,7 procent van de vrouwelijke beroepsbevolking met een afgeronde hbo- of universitaire opleiding werkloos. Bij mannen met hetzelfde onderwijsniveau ging het om 2,0 procent. Dat verschil is meer dan bij de anders opgeleiden. Bij zowel mannen als vrouwen was het werkloosheidspercentage het hoogst onder mensen met basisonderwijs of een vmbo-diploma. Bij de vrouwen lag dit in 2023 op 3,7 procent en bij de mannen op 3,3 procent.

Bij mannen was het werkloosheidspercentage van hbo'ers en universitair geschoolden lager dan van mannen met een (v)mbo-niveau of daarmee vergelijkbaar. Dit was niet het geval bij vrouwen. Voor het eerst sinds 2013 was het percentage hoger bij vrouwen met een afgeronde hbo- of wo-studie dan bij vrouwen met een havo, vwo of mbo-diploma. In de afgelopen jaren is het werkloosheidspercentage van de vrouwen met een vmbo-niveau of daarmee vergelijkbaar het sterkst gedaald, in 2021 lag het nog op 5,2 (zie [m/v-stat](#)).

6.1.2 Werkloosheid naar onderwijsniveau, 2023

% van niet-onderwijsvolgende beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar



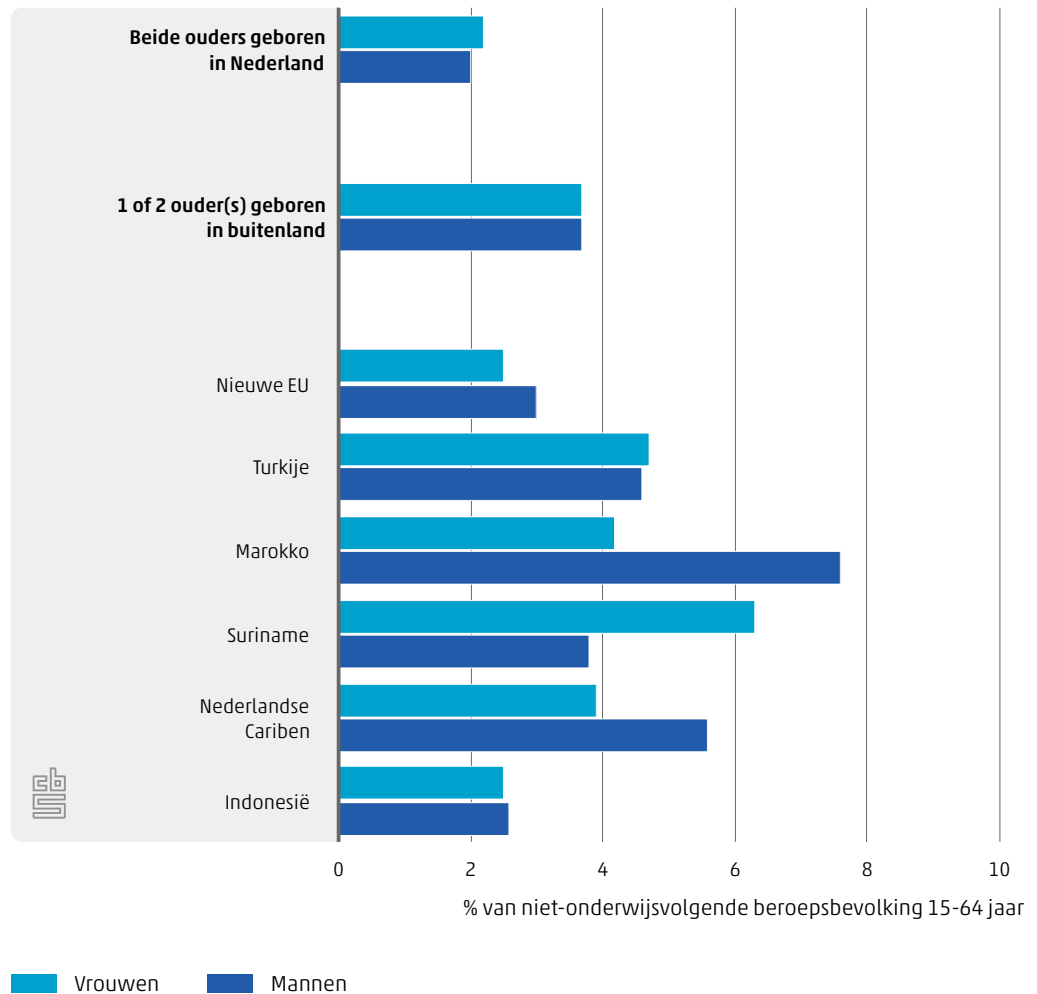
Vrouwen in het buitenland geboren vaker werkloos dan mannen

Het werkloosheidspercentage van vrouwen die geboren zijn in Nederland en waarvan beide ouders geboren zijn Nederland lag in de periode 2021/2023 met 2,2 iets hoger dan bij mannen met dezelfde herkomst (2,0). Voor mannen en vrouwen die geboren zijn in Nederland, maar met minstens een in het buitenland ouder (de tweede generatie, zie Begrippen) was het werkloosheidspercentage gelijk in dezelfde periode (3,7). Binnen de tweede generatie waren in sommige herkomstgroepen wel verschillen. Zo was het werkloosheidspercentage in de tweede generatie Marokkanen bij mannen (7,6) hoger dan bij de vrouwen (4,2). Dit was ook het geval bij de tweede generatie met als herkomst de

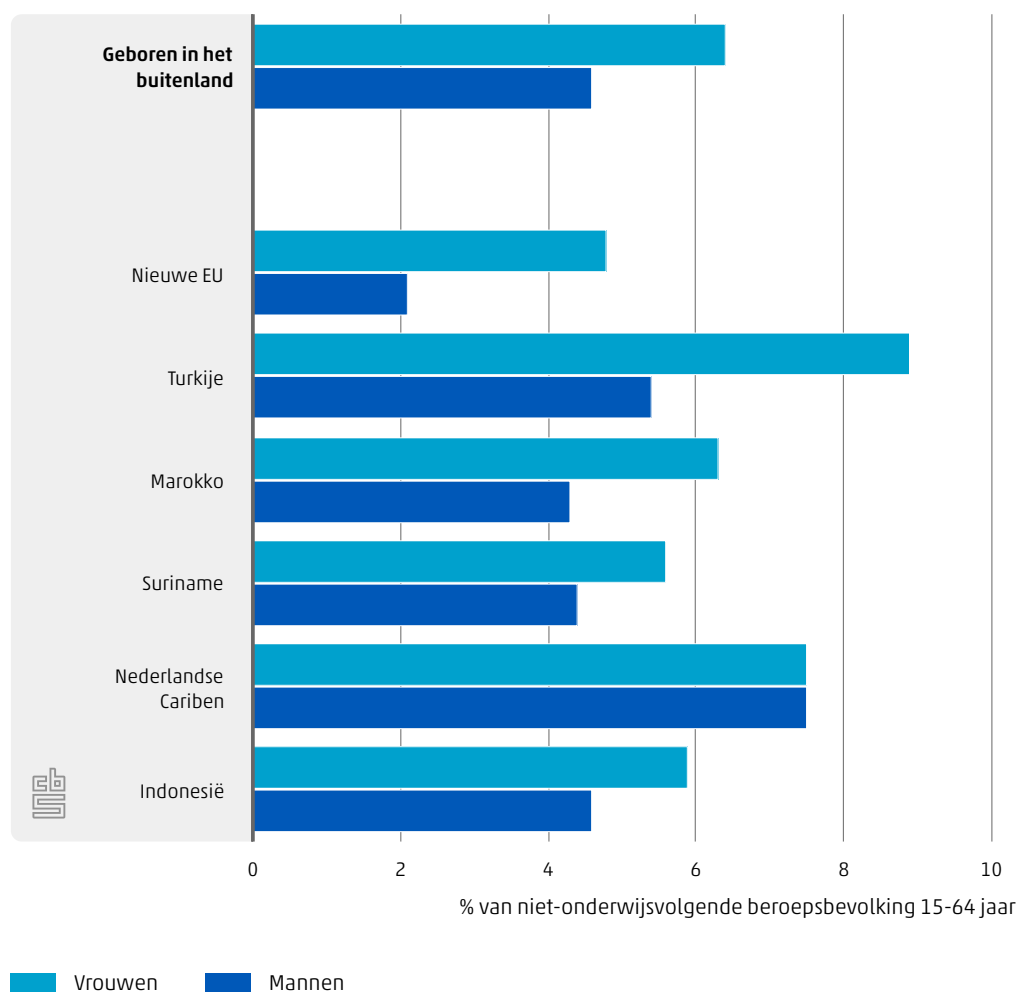
Nederlandse Cariben (5,6 tegenover 3,9 procent). Bij mensen met een Surinaamse herkomst was het tegenovergesteld, hier waren naar verhouding meer werkloze vrouwen in de beroepsbevolking (6,3 procent) dan mannen (3,8 procent).

Het verschil in werkloosheid tussen mannen en vrouwen geboren in het buitenland was groter dan tussen mannen en vrouwen die in Nederland geboren zijn (met of zonder Nederlandse herkomst). Bij de migranten zijn vrouwen vaker werkloos dan mannen. Zo was 6,4 procent van de migrantenvrouwen werkloos in 2023 en lag dit bij de mannen lager (4,6 procent). Het grootste man-vrouwverschil was bij migranten uit de nieuwste EU-lidstaten en uit Turkije.

6.1.3 Werkloosheid, 2021/2023, geboren in Nederland



6.1.3 Werkloosheid, 2021/2023, geboren in buitenland



6.2 Wie zijn niet op zoek of beschikbaar voor werk, en waarom?

Het kabinet Schoof neemt diverse maatregelen om de huidige krapte op de arbeidsmarkt (zie [Regeerprogramma](#)) terug te dringen. Zo is het streven om het onbenut arbeidspotentieel aan te spreken van mensen die nu nog niet meedoen op de arbeidsmarkt en om de arbeidsduur van werkenden te vergroten. De arbeidsparticipatie van vrouwen is lager dan die van mannen. Zijn mannen en vrouwen om andere redenen niet (of in deeltijd) aan het werk? En onder welke voorwaarden zouden ze aan het werk willen of meer uren willen werken? Voor de onderbenutte deeltijders staan de antwoorden op deze vragen in paragraaf 3.2. Deze paragraaf gaat in op de mannen en vrouwen die niet tot de beroepsbevolking horen.

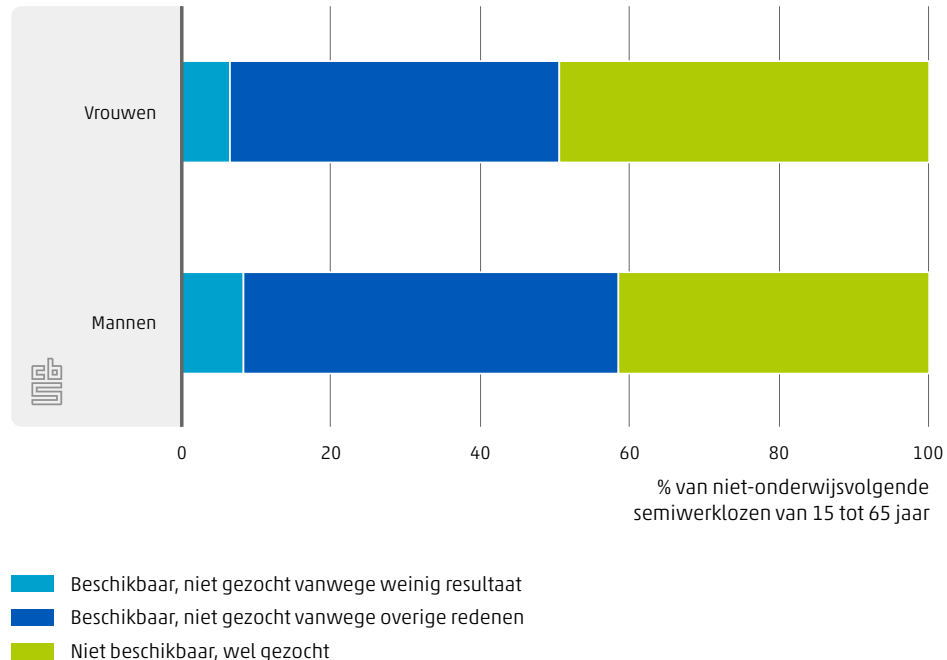
Bijna twee keer zoveel vrouwen als mannen in de niet-beroepsbevolking

Naast de werkloze beroepsbevolking waren er 1,2 miljoen niet-onderwijsvolgende mensen van 15 tot 65 jaar die geen betaald werk hadden in 2023, waarvan 807 duizend vrouwen en 426 duizend mannen. In tegenstelling tot de werklozen hebben deze mensen niet recent gezocht naar werk en/of waren ze niet direct beschikbaar voor werk en behoren daarom niet tot de beroepsbevolking. In deze paragraaf wordt deze zogenoemde niet-beroepsbevolking in verschillende groepen onderscheiden, zie ook figuur 3.1.1. De semiwerklozen zijn mensen die gezocht hebben naar werk maar niet beschikbaar zijn, of ze hebben niet gezocht maar zijn wel beschikbaar voor werk. In 2023 waren er 138 duizend semiwerklozen, waarvan ruim de helft vrouw was (78 duizend). De rest van de niet-beroepsbevolking zijn mensen die niet naar werk hebben gezocht en niet beschikbaar zijn.

Mannen vaker semiwerkloos omdat ze niet naar werk zoeken

Vergeleken met 2021 is het aantal semiwerklozen, net zoals het aantal werklozen, gedaald. In dat jaar ging het nog om 172 duizend mensen. De verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen is nagenoeg gelijk gebleven. Bij de semiwerkloze vrouwen was bijna de helft semiwerkloos doordat ze niet beschikbaar waren voor werk, maar wel hadden gezocht (49 procent in 2023). Dit was bij de mannen minder (41 procent). Bij de mannelijke semiwerklozen kwam het dus iets vaker voor dat ze wel beschikbaar waren, maar niet naar werk zochten.

6.2.1 Reden semiwerkloosheid, 2023



Zorgtaken vooral bij vrouwen reden om niet te werken

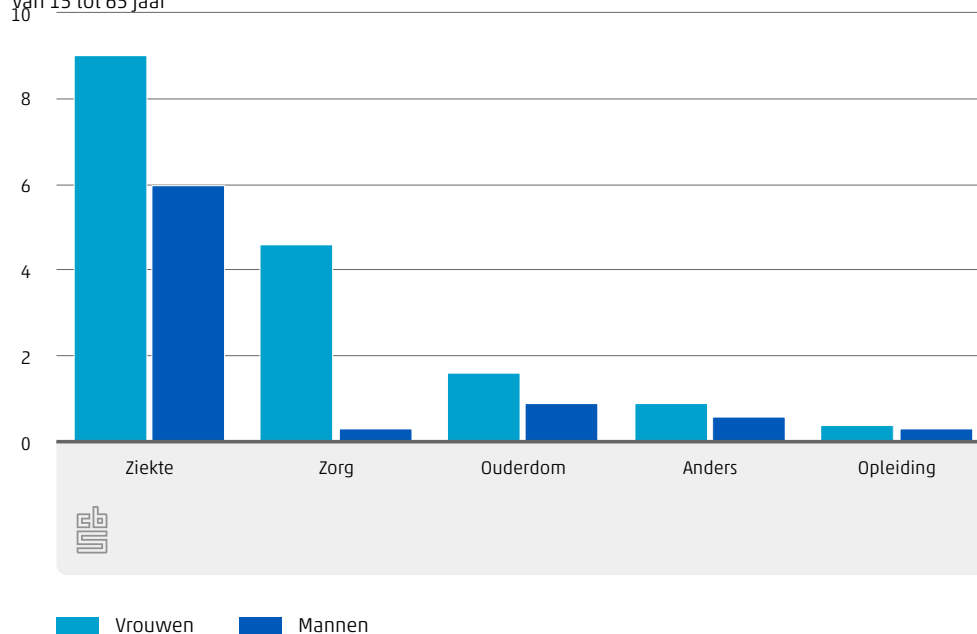
In 2023 gaf 17 procent van de niet-onderwijsvolgende 15- tot 65-jarigen vrouwen aan niet naar werk te zoeken en niet beschikbaar te zijn. Ten opzichte van 2021 is dit percentage gedaald, toen betrof het 18. Het percentage lag bij de vrouwen hoger dan bij de mannen. Van de mannen was 8 procent niet op zoek en niet beschikbaar voor werk in 2023. Ook bij hen daalde het percentage licht ten opzichte van 2021 (9).

De meest voorkomende reden dat vrouwen niet naar werk zoeken en niet beschikbaar zijn, was ziekte: 9 procent van de niet-onderwijsvolgende 15- tot 65-jarigen vrouwen gaf dit in 2023 aan. Vrouwen hebben over het algemeen een minder goede gezondheid (zie paragraaf 1.2) en hun lagere arbeidsparticipatie houdt hiermee verband (Harbers en Hoeymans, 2013). Ook voor mannen was ziekte de voornaamste reden om niet te zoeken of beschikbaar te zijn voor werk. Bij hen ging het om 6 procent. Niet werken vanwege zorg voor het gezin of het huishouden stond bij vrouwen met 5 procent op de tweede plek. Bij de mannen kwam dit veel minder vaak voor (minder dan 1 procent).

In tegenstelling tot de reguliere CBS-cijfers over de niet-beroepsbevolking zijn ouderdom en opleiding nauwelijks redenen om niet te werken. Dit komt doordat 65-plussers en onderwijsvolgenden hier buiten beschouwing blijven (zie kader in paragraaf 6.1).

6.2.2 Reden niet gezocht en niet beschikbaar voor werk, 2023

% van niet-onderwijsvolgenden
van 15 tot 65 jaar



Vrouwen met kinderen werken minder vaak dan vrouwen zonder kinderen, bij mannen andersom

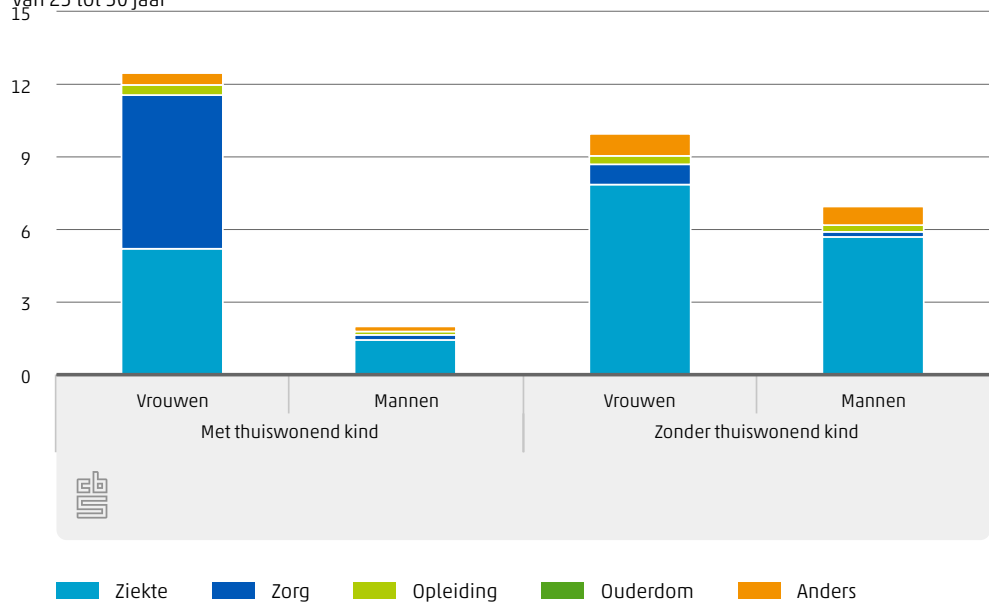
Niet werken vanwege zorg speelt vooral bij vrouwen met kinderen. Voor een vergelijking van niet-werkende vrouwen en mannen met of zonder thuiswonende kinderen is de doelpopulatie hier verder ingeperkt tot 25 tot 50 jaar. Hoewel de groepen hierdoor beter

vergelijkbaar zijn qua leeftijd, ligt de gemiddelde leeftijd bij mannen en vrouwen zonder kinderen desondanks lager dan bij ouders met thuiswonende kinderen (34 om 40 jaar).

In 2023 had 10 procent van de 25- tot 50-jarige niet-onderwijsvolgende vrouwen zonder kinderen niet gezocht naar werk en waren ze ook niet beschikbaar. Bij mannen zonder kinderen was dit 7 procent. Bij beide groepen waren de meeste mensen niet aan het werk vanwege ziekte, maar waren er naar verhouding meer vrouwen vanwege zorg voor het huishouden of gezin niet aan het werk. Bij mannen en vrouwen met kinderen was de verdeling anders. Bij de moeders was in totaal 12 procent niet beschikbaar en niet op zoek naar werk en werkte 6 procent niet vanwege zorg. Bij de vaders lag het totale percentage op 2 en werkte minder dan 1 procent niet vanwege zorg.

6.2.3 Reden niet gezocht en niet beschikbaar voor werk naar kinderen, 2023

% van niet-onderwijsvolgenden
van 25 tot 50 jaar

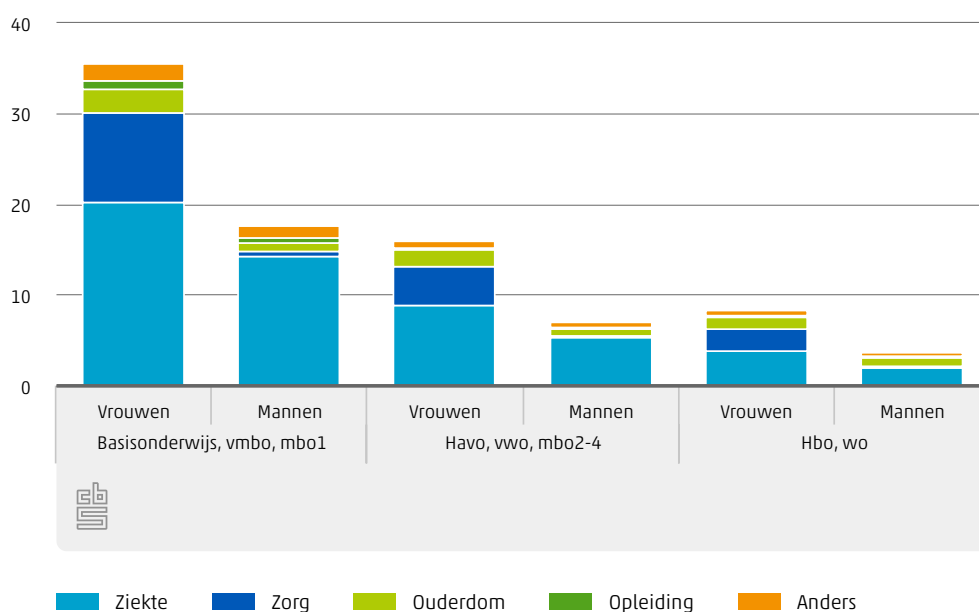


Ruim 1 op 3 vrouwen met vmbo of vergelijkbaar niveau niet beschikbaar en niet op zoek naar werk

Bij elk van de drie onderwijsniveaus lag het percentage vrouwen dat niet gezocht heeft en niet beschikbaar is voor werk ongeveer 2 keer zo hoog als bij de mannen. Bij mensen met basisonderwijs of een vmbo-diploma was het percentage dat niet beschikbaar was en niet gezocht had het hoogst en bij hbo'ers en universitair geschoolden het laagst. Daarnaast was bij alle onderwijsniveaus ziekte de meest genoemde reden om niet te werken, zowel bij de mannen als de vrouwen. Bij de vrouwen waren zorgtaken telkens de tweede voornaamste reden om niet te werken, terwijl dit bij de mannen vaker ouderdom of een andere reden was.

6.2.4 Reden niet gezocht en niet beschikbaar voor werk naar onderwijsniveau, 2023

% van niet-onderwijsvolgenden van 15 tot 65 jaar



Vrouwen geboren in het buitenland werken vaker niet vanwege zorg

Bij vrouwen van 15 tot 65 jaar (exclusief onderwijsvolgenden) geboren in het buitenland was zorg voor het huishouden of het gezin bij 10 procent de reden om niet naar werk te zoeken of beschikbaar te zijn in 2021/2023. Dat is ongeveer 2 keer zo veel als gemiddeld van alle vrouwen in diezelfde periode. Bij de migrantenmannen lag dit percentage op 1 procent. In totaal was 27 procent van de migrantenvrouwen niet beschikbaar en niet op zoek naar werk, wat ook aanmerkelijk meer was dan bij de mannen (14 procent).

In alle onderscheiden herkomstgroepen (zie daarvoor figuur 6.1.4), lag het percentage vrouwen dat vanwege zorg niet werkte hoger dan bij de mannen. De grootste verschillen zaten bij mensen met Marokkaanse en Turkse herkomst, zowel voor diegenen die geboren zijn in Nederland als in het buitenland.

1 op de 3 vrouwen zonder werk zou willen werken

Er zijn meer vrouwen dan mannen die -om uiteenlopende redenen- niet werken. Een derde van de niet-werkende vrouwen zou onder bepaalde voorwaarden betaald werk willen. De meest genoemde voorwaarden voor deze vrouwen om (weer) te gaan werken zijn een baan met de gewenste uren (17 procent), het (beter) kunnen afstemmen van de werktijden op het privéleven (15 procent) en een baan dicht bij huis (13 procent). Twee derde van de vrouwen die niet werken zou onder geen enkele voorwaarde (opnieuw) gaan werken. Een deel van deze groep is (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt of met vervroegd pensioen (zie paragraaf 6.1 en hoofdstuk 9). De gewenste arbeidsduur van de niet-werkende vrouwen die wél zouden willen werken als aan hun voorwaarden werd voldaan, zou gemiddeld 20 uur per week zijn.

6.2.5 Voorwaarden vrouwen om (weer) te gaan werken¹⁾, 2024

	%
Als ik een baan kan vinden met het gewenste aantal uren	17
Als ik de tijden waarop ik werk kan afstemmen op mijn privéleven	15
Als ik een baan kan vinden dicht bij huis	13
Als ik een gedeelte van de werkweek thuis kan werken	10
Als het huishoudinkomen niet meer genoeg is om te leven zoals ik dat gewend ben	6
Als ik gevraagd zou worden ergens te komen werken	4
Als ik kinderopvang kan vinden ²⁾	4
Als mensen in mijn omgeving (ouders, burens, vrienden) mijn hulp niet meer nodig hebben	3
Andere voorwaarde	10

¹⁾ Niet-werkende vrouwen van 16 tot 65 jaar, exclusief onderwijsvolgenden. Meer antwoorden mogelijk.

²⁾ Van de niet-werkende vrouwen met kinderen tot 12 jaar zou bijna 13 procent weer willen werken als ze kinderopvang kunnen vinden.

Meeste niet-werkende vrouwen vinden werken en genoeg verdienen belangrijk

Niet-werkende vrouwen hechten veelal minder belang aan werk dan werkende vrouwen. Met 88 procent geven de meeste werkende vrouwen bijvoorbeeld aan dat betaald werk belangrijk is om jezelf persoonlijk te ontwikkelen, terwijl deze mening 69 procent van de niet-werkenden is toebedeeld. Dat is nog altijd een meerderheid. Niet-werkende vrouwen geven wel vaker aan bereid te zijn mensen in hun privésfeer minder aandacht te geven om carrière te maken (20 procent tegenover 15 procent) en in een topositie te willen werken (27 procent tegenover 20 procent).

Ook een eigen inkomen en economische zelfstandigheid worden belangrijker gevonden door werkenden dan niet-werkenden. Bijna 9 van de 10 werkende vrouwen vinden het belangrijk geld te verdienen om het financieel goed te hebben en om in het levensonderhoud van zichzelf (en eventuele kinderen) te kunnen voorzien. Van de niet-werkende vrouwen geven 6 van de 10 dit aan. Ook zegt de meerderheid genoeg te willen verdienen om het financieel goed te hebben en zichzelf en hun kinderen te kunnen onderhouden.

6.2.6 Belang dat vrouwen hechten aan betaald werk, carrière maken en eigen inkomen¹⁾, 2024

	Niet-werkenden	Werkenden
	% (helemaal) eens	
Betaald werk is belangrijk om mezelf persoonlijk te ontwikkelen	69	88
Ik vind het belangrijk om betaald werk te hebben omdat ik zo bijdraag aan de maatschappij	44	65
Ik vind het belangrijk om betaald werk te hebben vanwege de contacten met anderen	54	82
Betaald werk is voor mij belangrijk omdat het mij maatschappelijk aanzien geeft	32	38
Ik werk liever niet voltijds, zodat ik tijd overhoud voor andere dingen	75	69
Ik ben bereid mensen in mijn privéleven minder aandacht te geven om carrière te maken	20	15
Ik zou graag in een topositie willen werken	27	20

6.2.6 Belang dat vrouwen hechten aan betaald werk, carrière maken en eigen inkomen¹⁾, 2024 (vervolg)

	Niet-werkenden	Werkenden
	% (helemaal) eens	
Ik vind het belangrijk geld te verdienen zodat ik/wij het financieel goed hebben	66	89
Ik vind het belangrijk om zelf zoveel te verdienen dat ik in mijn eigen levensonderhoud en dat van mijn eventuele kinderen kan voorzien	68	80
Ik vind het belangrijk dat ik economisch zelfstandig ben	58	86

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

¹⁾ Volgens niet-werkenden en werkenden van 16 tot 65 jaar, exclusief onderwijsvolgenden.

6.3 Literatuur

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

7 Sociaal veilig leven

Zijn er meer mannen of juist meer vrouwen slachtoffer van geweld? Hoe vaak komt huiselijk geweld voor? En 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? Hoe denken mannen en vrouwen over seksuele intimidatie en wat moet er volgens hen gebeuren bij huiselijk geweld? In dit hoofdstuk staan slachtofferschap van geweld en de veiligheidsbeleving van mannen en vrouwen centraal.

7.1 Neemt geweld tegen vrouwen af?

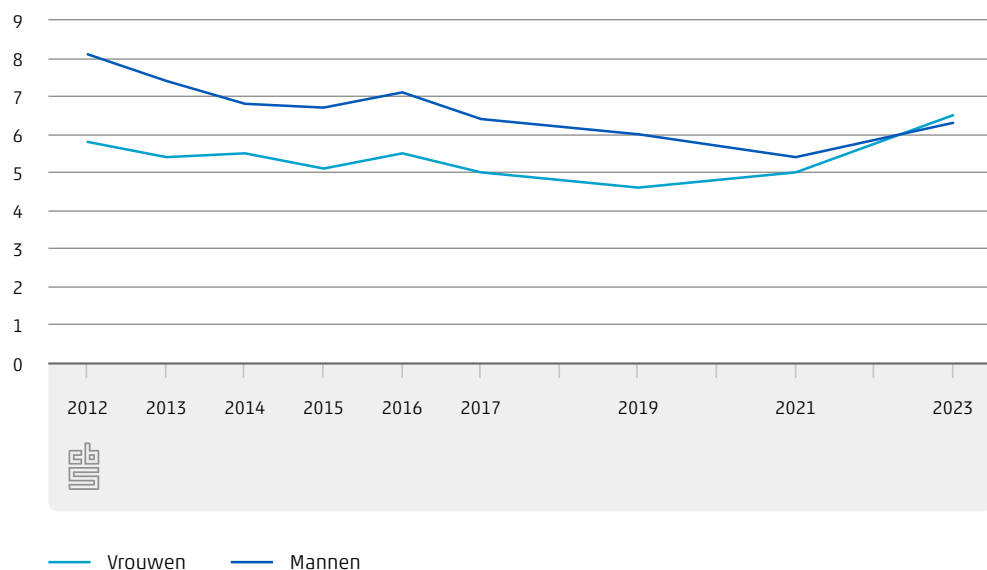
Afgelopen jaren stijging in geweld tegen vrouwen

Uit cijfers van de [Veiligheidsmonitor](#) (CBS, 2024a) blijkt dat in 2023 6,4 procent van de inwoners van Nederland (15 jaar of ouder) slachtoffer is geworden van een of meerdere geweldsdelicten. Het percentage verschilt niet tussen mannen en vrouwen. Onder geweldsdelicten vallen mishandeling, bedreiging en seksueel geweld. Concreet ging het om 496 duizend vrouwelijke slachtoffers en 470 duizend mannelijke slachtoffers.

De drie types geweldsdelicten vertonen wel verschillen tussen mannen en vrouwen in slachtofferpercentages. Zo zijn mannen meer dan vrouwen slachtoffer van bedreiging (5,4 procent bij mannen, 3,9 procent bij vrouwen) en mishandeling (1,4 procent tegen 0,9 procent). Het slachtofferpercentage van seksueel geweld ligt bij vrouwen dan weer 5 keer zo hoog als bij mannen (3,1 tegenover 0,6 procent).

7.1.1 Slachtoffers geweld¹⁾

% van 15 jaar of ouder



¹⁾ 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.

Sinds 2012 is het slachtofferschap van geweld bij mannen sterk afgenomen. Waar in 2012 nog 8 procent slachtoffer werd van een geweldsdelict, ligt dit percentage in 2021 op ruim 5 procent. Tussen 2021 en 2023 vond er echter een stijging plaats, al bleef het percentage lager dan in 2012. Bij vrouwen was er daling tussen 2012 en 2019, maar minder sterk dan bij mannen, van 6 naar 5 procent. Tussen 2019 en 2023 is het aandeel vrouwen dat slachtoffer werd van een geweldsdelict gestegen, en komt het in 2023 hoger uit dan in 2012.

Vooraf jonge vrouwen slachtoffer van geweld

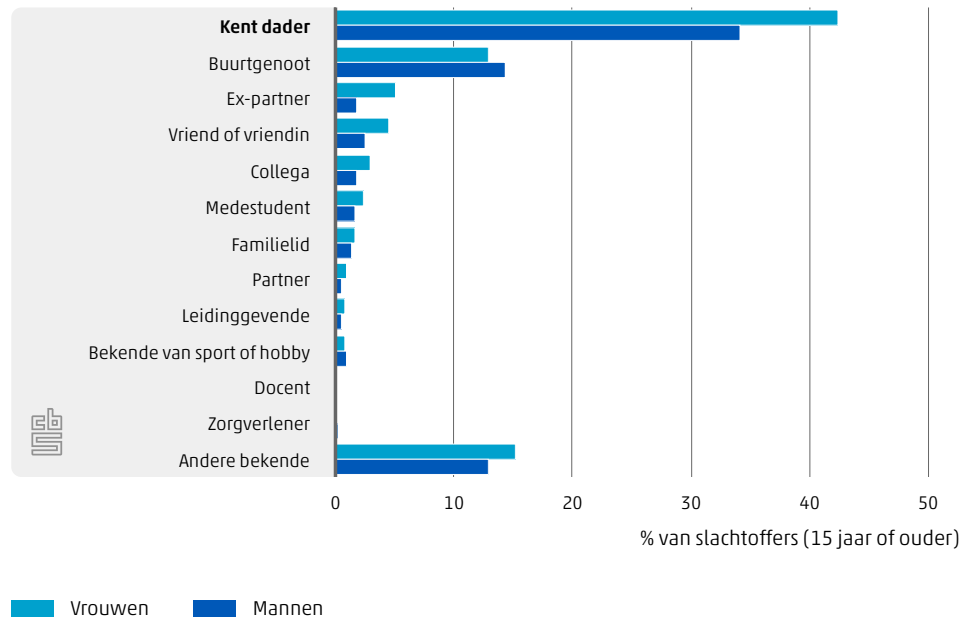
Zowel bij vrouwen als mannen geldt dat jongeren een grotere kans hebben om slachtoffer te worden van geweld. Bij vrouwen is dit leeftijdseffect sterker dan bij mannen. Zo zijn jonge vrouwen tussen 15 en 25 jaar het meest slachtoffer (16 procent in 2023), terwijl vrouwen van 65 jaar of ouder het minst slachtoffer zijn (2 procent). Bij mannen ligt het slachtofferpercentage van die leeftijdsgroepen op respectievelijk 10 en 3 procent (zie [m/v-stat](#)). Vooral bij seksueel geweld lopen jonge vrouwen een relatief hoog risico slachtoffer te worden: 12 procent van de 15- tot 25-jarige vrouwen geeft aan hier in 2023 slachtoffer van geweest te zijn. Bij mannen van deze leeftijd ligt het slachtofferpercentage lager, namelijk op 1 procent. Wat betreft bedreiging en mishandeling zijn het juist de jonge mannen die het meest slachtoffer worden met respectievelijk 7 en 3 procent, tegenover respectievelijk 5 en 2 procent bij jonge vrouwen.

Mensen van wie beide ouders in Nederland geboren zijn, zijn minder vaak slachtoffer van geweld dan mensen van wie minstens een ouder buiten Nederland is geboren (tweede generatie). Zo was 5 procent van de tweede-generatievrouwen in 2023 slachtoffer van seksueel geweld, tegenover 3 procent van de vrouwen van Nederlandse herkomst. Ook het geboorteland van de persoon zelf hangt samen met slachtofferschap van geweld. Zo zijn mensen die in Nederland geboren zijn meer slachtoffer van bedreiging dan migranten, maar is het omgekeerd bij mishandeling. Binnen de herkomstgroepen zijn net als in de bevolking mannen vaker slachtoffer van bedreiging en mishandeling, en vrouwen vaker van seksueel geweld.

Meeste geweld tegen vrouwen door onbekende

Ongeveer 4 op 10 geweldsslachtoffers gaven in 2023 aan dat ze de dader kennen. Vrouwen kennen de dader vaker dan mannen (43 tegenover 34 procent), en dan vooral als het gaat om bedreiging of mishandeling (zie [tabel B7.1.1](#)). Bij die twee delicten geven zowel mannen als vrouwen voornamelijk aan dat de dader een buur of een andere bekende was. Bij seksueel geweld was de dader relatief vaak een vriend, een collega of een andere bekende. Daders die relatief weinig genoemd worden bij alle geweldsdelicten zijn onder meer docenten en zorgverleners. Deze patronen van meest en minst voorkomende daders zijn vergelijkbaar tussen mannen en vrouwen, al geven bij bedreiging en mishandeling vrouwen meer dan mannen aan dat de dader een ex-partner was.

7.1.2 Dader ¹⁾ geweldsdelicten, 2023

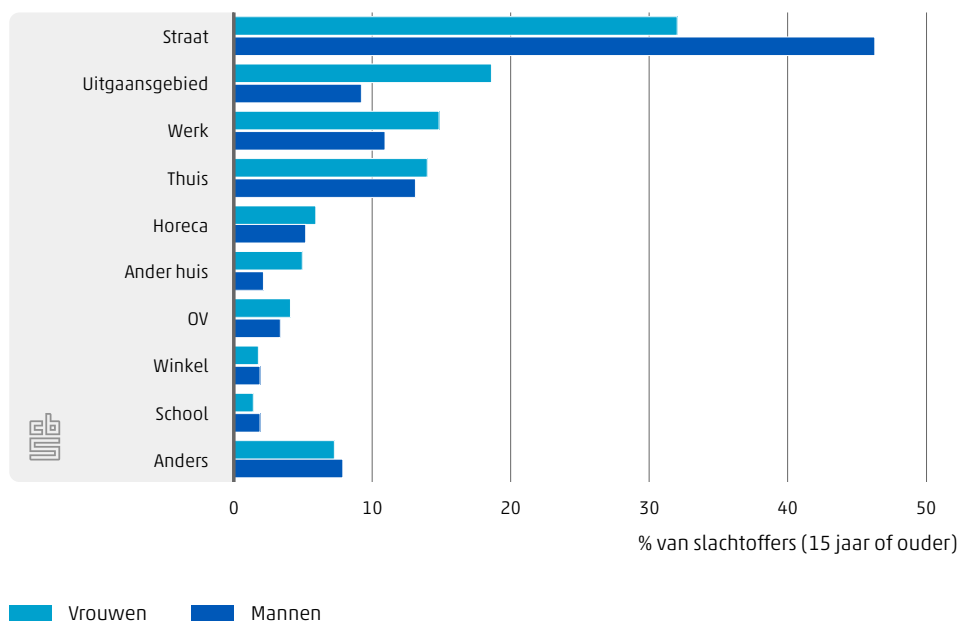


¹⁾ Meerdere antwoorden mogelijk.

Geweldsdelicten gebeuren het meest op straat

Mannen en vrouwen die slachtoffer van geweld werden, geven het meest aan dat dit geweld op straat plaatsvond (zie tabel B7.1.2). Vooral bij mannen is dit het geval (46 procent, en 32 procent bij vrouwen). Ook uitgaansgebied, het eigen huis en het werk worden door mannen en vrouwen relatief veel genoemd als de locatie waar het incident voorviel. Het minst vermelden slachtoffers een school of winkel als locatie (elk 2 procent). In vergelijking met mannen werden vrouwen meer slachtoffer in uitgaansgebied, op het werk of bij iemand anders thuis.

7.1.3 Locatie¹⁾ geweldsdelicten, 2023



¹⁾ Meerdere antwoorden mogelijk.

Mishandeling bij vrouwen meer dan bij mannen in de thuissituatie

Mishandeling en bedreiging vinden voornamelijk plaats op straat, en dit bij mannen meer dan bij vrouwen (zie [tabel B7.1.2](#)). In vergelijking met mannen ondervinden vrouwen deze delicten relatief vaak thuis. Een ander verschil is dat vrouwen meer bedreigd worden op het werk en meer bij iemand anders thuis mishandeld worden. Mannen ervaren dan weer meer dan vrouwen bedreiging in uitgaansgebied. Seksueel geweld vindt voornamelijk plaats in uitgaansgebied, en dit zowel bij mannen als vrouwen.

Vrouwen vaker slachtoffer van huiselijk geweld

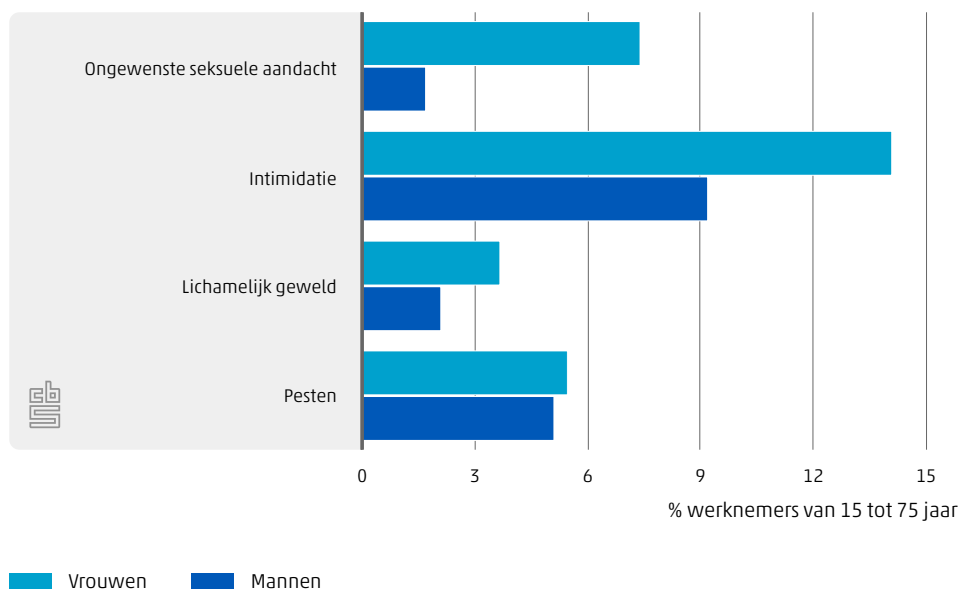
In de Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Grensoverschrijdend gedrag (CBS, 2023) geven vrouwen vaker dan mannen aan dat zij in de twaalf maanden voor het onderzoek slachtoffer zijn geweest van een of meerdere vormen van huiselijk geweld: 10 procent van de vrouwen en 8 procent van de mannen van 16 jaar of ouder. 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. Dat blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO en CBS (2023). Het verschil is vooral groot bij ongewenste seksuele aandacht. Vrouwen hebben hier met 8 procent in 2023 ruim 4 keer zo vaak last van

als mannen. Bovendien zijn meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers slachtoffer van intimidatie (14 tegen 9 procent) en lichamelijk geweld (4 tegen 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). Ook vrouwelijke zelfstandig ondernemers melden in 2023 vaker last te hebben van ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en pestgedrag, terwijl mannelijke ondernemers iets vaker last hebben van lichamelijk geweld (zie ook [StatLine](#)).

7.1.4 Slachtoffers van ongewenst gedrag op het werk, 2023



Bron: CBS, TNO (NEA)

Beleidsdoelen geweld tegen vrouwen

De Nederlandse overheid erkent dat vrouwen in vergelijking met mannen een sociaal onveiligere leven leiden in Nederland. Om deze ongelijkheid te verkleinen, nam de overheid de afgelopen jaren verschillende maatregelen (zie [Rijksoverheid](#)), waaronder de volgende:

- Het project 'Veilige Steden' zet in op het voorkomen van geweld tegen vrouwen in de openbare ruimte. Het ministerie van OCW en gemeenten willen hiermee de veiligheid van vrouwen in de openbare ruimte en het uitgaansleven bevorderen. Aan de samenwerking doen twaalf gemeenten mee, zowel binnen als buiten de Randstad. Het programma biedt de mogelijkheid voor uitbreiding van de samenwerking met meer gemeenten en voor extra inzet op communicatie en bewustwording over gendergerelateerd geweld.
- Het kabinet maakte de afgelopen kabinetsperiode bestaand beleid en beleidsplannen rondom gendergerelateerd geweld gendersensitief en -responsief. Zo versterkte het de aanpak voor intieme terreur en psychische mishandeling waarbij onder meer gender een mogelijke rol speelt als oorzaak van dit geweld.
- In 2022 werd Mariëtte Hamer aangesteld als onafhankelijke regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, voor een periode van drie jaar. Vanuit haar signaleringsfunctie adviseert zij het kabinet gevraagd en ongevraagd

bij de totstandkoming en uitvoering van het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Daarnaast is zij aanjager en ondersteuner van het maatschappelijke gesprek dat moet bijdragen aan de cultuurverandering die het kabinet nastreeft.

- **In juli 2023 werd de Wet seksuele misdrijven aangenomen door de Tweede Kamer. Deze wet bevat verschillende nieuwe delicten, zoals schuldverkrachting en seksuele intimidatie. Daarmee wordt bijgedragen aan betere bescherming tegen seksueel geweld.**
- **Het Rijk ondersteunt verschillende programma's die zich inzetten voor een veiligere samenleving voor vrouwen, zoals [alliantie Act4Respect](#) en [Emancipator](#).**
- **De Europese Raad besloot op 1 juni 2023 tot bekrachtiging van het Verdrag van Istanbul. Ook Nederland heeft dit verdrag ondertekend en zich zo gecommitteerd aan het leveren van data rond geweld tegen vrouwen. Een eerste uitvraag heeft plaatsgevonden in 2021 en data voor de verschillende lidstaten zijn terug te vinden op de [website van Eurostat](#) en in hoofdstuk 8.**

Vooral vrouwen slachtoffer van seksueel grensoverschrijdend gedrag

In 2022 gaf 18 procent van de vrouwen van 16 jaar of ouder aan in de afgelopen twaalf maanden slachtoffer te zijn geweest van seksueel grensoverschrijdend gedrag (CBS, 2023). Dat percentage ligt meer dan dubbel zo hoog als bij mannen (8 procent). Het gaat hierbij voornamelijk om offline seksuele intimidatie, wat plaatsvindt in de 'echte' wereld (en dus niet online) maar waarbij geen fysiek contact is (bijvoorbeeld ongewenst aangestaard worden op een seksuele manier). Van offline seksuele intimidatie was 14 procent van de vrouwen slachtoffer, tegenover 4 procent van de mannen. Ook van online seksuele intimidatie zijn vrouwen vaker slachtoffer dan mannen (8 tegen 4 procent). Hetzelfde geldt voor fysiek seksueel geweld, waarvan 5 procent van de vrouwen slachtoffer was in 2022 tegenover 2 procent van de mannen. Voor alle drie de vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag geldt dat het met name jonge vrouwen en vrouwen met een biseksuele oriëntatie zijn die vaak slachtoffer worden.

Meer vrouwen dan mannen slachtoffer van online stalking

Vrouwen hadden in 2023 meer te maken met online stalking dan mannen: 1,0 procent tegenover 0,6 procent (CBS, 2024b). Online pesten komt met 1 procent even veel voor bij mannen als bij vrouwen. Van zowel stalken als pesten online worden vooral jonge vrouwen tussen 15 en 25 jaar slachtoffer (beide vormen 2 procent). Tussen mannelijke of vrouwelijke slachtoffers zijn geen significante verschillen in het percentage dat negatieve gevolgen ondervond. Slachtoffers van pesten ervaren wel meer negatieve gevolgen dan slachtoffers van stalken (55 tegenover 44 procent). Vooral emotionele gevolgen worden bij beide genoemd (54 procent bij online pesten, 43 procent bij online stalken).

Meeste verdachten van geweldsmisdrijven zijn mannen

In 2023 werden ruim 32 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, bedreiging en stalking, en seksuele misdrijven. Veel meer mannen dan vrouwen waren verdachte van een geweldsmisdrijf: 88 procent was een man en 12 procent een vrouw.

Ruim de helft van de vermoorde vrouwen door (ex-)partner omgebracht

In 2023 kwamen 41 vrouwen en 84 mannen om door moord of doodslag (zie [Statline](#)). In 2003 lag het totaal aantal slachtoffers nog bijna dubbel zo hoog. Daarna daalde het aantal geleidelijk tot 2016, vooral bij mannen. Na een piek in 2017, stabiliseerde het aantal slachtoffers van moord of doodslag in de periode 2018–2021 tot gemiddeld 123 per jaar. In 2022 steeg het aantal slachtoffers opnieuw, tot 143, en viel in 2023 terug naar 125 (CBS, 2024c).

Bij meer dan de helft van de vrouwen die in de periode 2014–2023 werden vermoord, was de vermoedelijke dader een (ex-)partner. Bij vrouwen tussen 20 en 60 jaar was dit 70 procent. 2 op de 10 vrouwelijke slachtoffers werden door een familielid om het leven gebracht, en 1 op de 10 door een kennis. Vrouwelijke slachtoffers werden vaak in hun eigen woning met een steekwapen of door wurging omgebracht.

Bij mannen die de afgelopen tien jaar zijn vermoord, was de dader minder vaak in beeld dan bij vrouwen (80 tegen 96 procent). De (vermoedelijke) dader was bij 5 procent van de vermoorde mannen een (ex-)partner en bij 11 procent een familielid. Mannen werden vaker dan vrouwen door een kennis om het leven gebracht (29 procent). Bij 12 procent ging het om een afrekening in het criminele circuit. Dit kwam bij vrouwen nauwelijks voor. Driekwart van de mannelijke slachtoffers werd omgebracht met een vuur- of steekwapen.

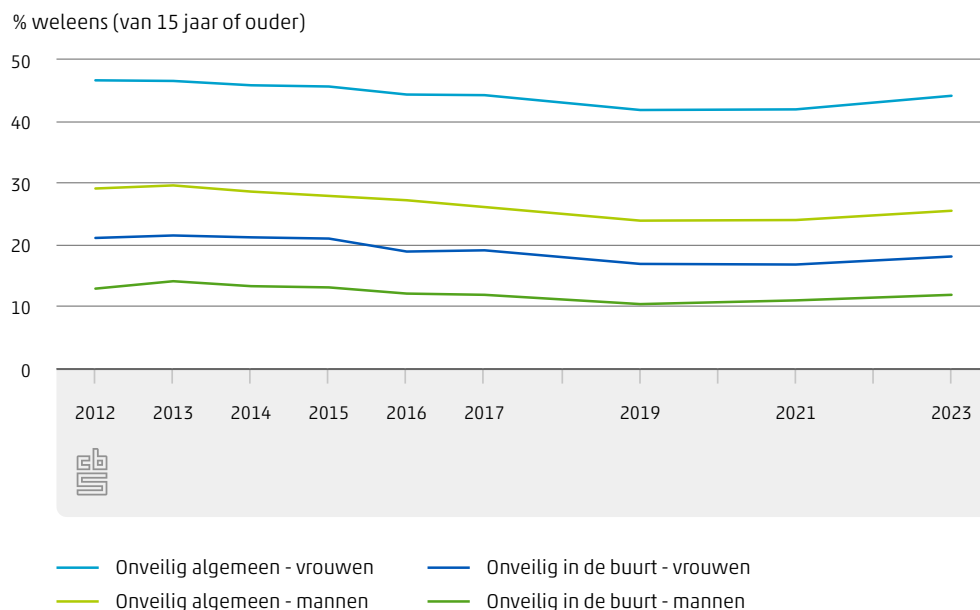
7.2 Hoe veilig voelen vrouwen zich?

Vrouwen voelen zich onveiliger dan mannen, ook in de eigen buurt

Ongeveer 35 procent van de Nederlanders voelde zich in 2023 over het algemeen weleens onveilig. Bij vrouwen komen deze onveiligheidsgevoelens meer voor dan bij mannen (44 tegenover 26 procent). Tussen 2012 en 2021 zijn onveiligheidsgevoelens bij mannen en vrouwen gedaald, maar in 2023 zijn ze weer licht gestegen. In alle leeftijdsgroepen voelen meer vrouwen dan mannen zich weleens onveilig (zie [m/v-stat](#)). Vooral jonge vrouwen voelen zich onveilig: 61 procent van de 15- tot 25-jarige vrouwen geeft aan zich weleens onveilig te voelen. Mannen van 65 jaar of ouder geven met 19 procent het minst aan zich

weleens onveilig te voelen. Bij vrouwen nemen de onveiligheidsgevoelens af naarmate ze ouder worden, terwijl ze bij mannen stabiel blijven tussen de 15 en 65 jaar.

7.2.1 Onveiligheidsgevoelens¹⁾



¹⁾ 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.

Ook in de eigen buurt voelen vrouwen zich onveilig(er) dan mannen (18 tegenover 12 procent in 2023), en dat is ook in elke leeftijdsgroep zo (zie [m/v-stat](#)). Het verschil is het grootst bij jongeren tot 25 jaar. Hoe jonger, hoe onveilig(er) vrouwen zich voelen in de buurt. Bij mannen zijn het niet de jongeren die zich het meest onveilig voelen, maar de 25- tot 45-jarigen.

Ook 's avonds op straat en 's avonds alleen thuis voelen meer vrouwen dan mannen zich onveilig (49 tegenover 18 procent voor 's avonds op straat, 37 tegenover 17 procent voor 's avonds alleen thuis). In beide situaties zijn het opnieuw vooral jonge vrouwen die hier last van hebben.

Bijna helft vrouwen weleens bang slachtoffer te worden

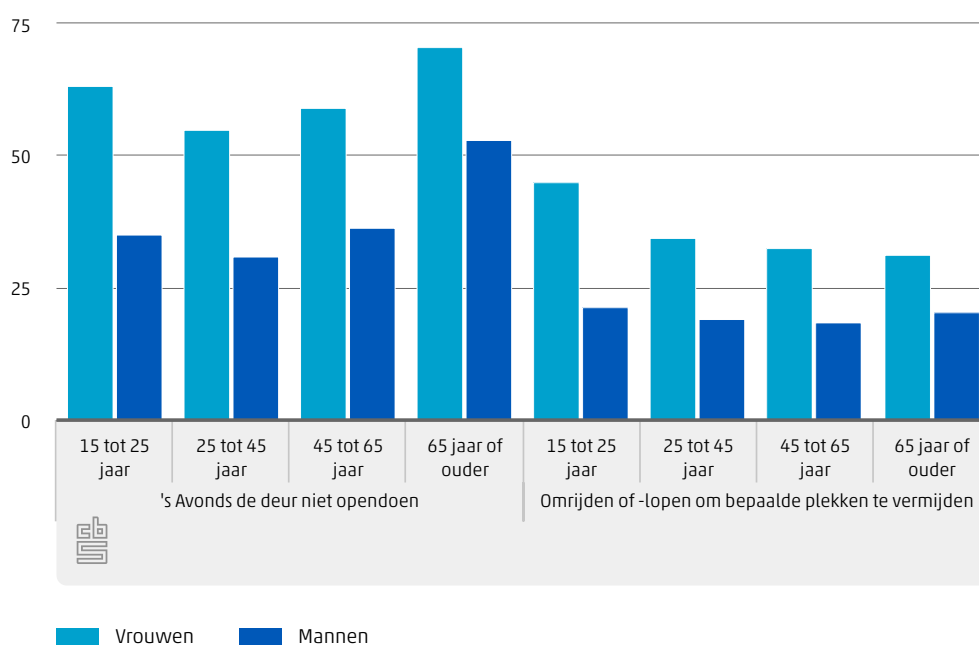
Ongeveer 45 procent van de vrouwen geeft aan dat ze weleens bang zijn om slachtoffer te worden van criminaliteit. Dat is meer dan bij mannen (33 procent). In elke leeftijdsgroep achten vrouwen de kans om slachtoffer te worden groter in dan mannen, vooral bij jongeren. Vrouwen van 65 jaar of ouder hebben hier minder last van dan jongere leeftijdsgroepen. Bij mannen zijn het juist de jongeren van 15 tot 25 jaar die hier relatief weinig last van hebben (29 procent).

Vrouwen lopen meer om ter vermijding

De helft van de inwoners van Nederland geeft aan dat ze weleens de deur niet opendoen 's avonds uit veiligheidsoverwegingen, en meer dan een kwart loopt of rijdt weleens om om bepaalde plekken te vermijden. Beide vormen van vermijdingsgedrag komen (op elke leeftijd) meer voor bij vrouwen dan bij mannen. Vooral vrouwen van 65 jaar of ouder doen de deur 's avonds liever niet open (70 procent), terwijl vrouwen jonger dan 25 jaar het meest omlopen -of rijden (45 procent). Ook bij mannen zijn het voornamelijk de 65-plussers die de deur niet opendoen (53 procent). Mannen tussen de 25 en 65 jaar lopen of rijden het minst om (19 procent).

7.2.2 Vermijdingsgedrag, 2023

% weleens (van 15 jaar of ouder)



Meer vrouwen dan mannen respectloos behandeld

8 procent van de vrouwen zegt weleens respectloos behandeld te zijn door bekenden zoals familie of vrienden. Dit is meer dan bij mannen (6 procent in 2023). Het gaat dan om gedrag dat naar eigen inschatting de grenzen van goed fatsoen overschrijdt. Ook worden vrouwen meer dan mannen respectloos behandeld door onbekenden op straat, in het openbaar vervoer, of door personeel van winkels of bedrijven. Mannen geven wel meer dan vrouwen aan dat ze respectloos zijn behandeld door overheidspersoneel.

7.2.3 Respectloze behandeling en discriminatie, 2023



Vrouwen meer gediscrimineerd op basis van geslacht

Met 11 procent geven vrouwen iets meer dan mannen (10 procent) aan dat ze zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd hebben gevoeld. Dit is vergelijkbaar met de cijfers van 2021 (Akkermans & Kloosterman, 2022). De gronden waarop vrouwen en mannen zich gediscrimineerd voelen, verschillen. Zo geven vrouwen meer aan zich gediscrimineerd gevoeld te hebben op basis van geslacht, zwangerschap, handicap of leeftijd. Mannen voelen zich meer gediscrimineerd op basis van ras, seksuele oriëntatie, politieke opvattingen of nationaliteit.

Slachtoffers van discriminatie geven het vaakst aan dat ze dit ervoeren door een ongelijke behandeling, benadeling of voortrekken van bepaalde groepen, en dit vaker bij vrouwen dan bij mannen. Ook ervaren meer vrouwen dan mannen discriminatie door een opmerking, roddelen of een gevoel dat dit gebeurde. De situatie waarin slachtoffers discriminatie ervaren is voornamelijk op straat (evenveel bij mannen als bij vrouwen). Vrouwen ervaren meer dan mannen discriminatie op het werk, in winkels en in het openbaar vervoer, terwijl mannen dit meer ervaren bij het uitgaan of het zoeken naar een woning.

Vrouwen en mannen meestal eens over seksuele omgangsvormen

Seksuele omgangsvormen zijn in de afgelopen jaren in toenemende mate onderwerp van maatschappelijk debat. Over het algemeen zijn er voor vrouwen en mannen duidelijke grenzen in seksuele omgang: 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. Met deze stellingen was ook in 2022 het merendeel het eens, maar toen wel significant minder mannen dan vrouwen. Daarnaast vinden weinig mensen – zowel

mannen als vrouwen – dat de man op seksueel gebied de eerste stap hoort te zetten. Ook vinden de meesten dat de samenleving te lang heeft weggekeken van seksuele intimidatie van vrouwen. Met 78 procent vinden vrouwen dat wel vaker dan mannen (68 procent).

Een kleiner deel vindt dat mannen hun seksuele zin doordrijven. Onder zowel mannen als vrouwen zijn 4 van de 10 het hiermee eens. Eveneens bijna 4 van de 10 mannen zijn van mening dat vrouwen gedrag van mannen te snel opvatten als seksuele intimidatie. Daarover zijn minder vrouwen het eens (3 van de 10). Ruim een derde van de mannen en vrouwen denkt dat melden van seksueel overschrijdend gedrag nadelig is voor je werk. Met de stelling en dat het voor mannen niet meer te begrijpen is wat er wel en niet mag in de omgang met vrouwen is ongeveer een kwart het eens.

7.2.4 Opvattingen over seksuele omgangsvormen en seksuele intimidatie onder bevolking van 16 jaar of ouder, 2024

	Vrouwen	Mannen
	% (helemaal) eens	
Als een vrouw 'nee' zegt tegen seksuele toenadering, bedoelt ze ook 'nee'	95	94
Het is goed dat vrouwen het niet pikken als mannen ongevraagd seksuele opmerkingen maken	88	85
De samenleving heeft te lang weggekeken van de seksuele intimidatie van vrouwen	78	68
Jongens en mannen drijven vaak hun zin door in seksuele relaties	42	37
Het melden van seksueel grensoverschrijdend gedrag is nadelig voor je baan	35	36
Vrouwen vatten gedrag van mannen te snel op als seksuele intimidatie	29	39
Het is voor mannen niet te begrijpen wat wel en niet mag in de omgang met vrouwen	24	22
Als een man op straat naar een vrouw fluit is dat voor haar een compliment	17	16
Op seksueel gebied hoort een man de eerste stap te zetten	8	7

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

Vrouwen en mannen hebben andere opvattingen over huiselijk geweld

Daar waar de opvattingen van mannen en vrouwen over seksuele omgangsvormen en seksuele intimidatie veelal overeenstemmen, wijken de meningen van vrouwen en mannen iets van elkaar af als het gaat over huiselijk geweld. 90 procent van de vrouwen is van mening dat de man het huis zou moeten verlaten als hij zijn vrouw mishandelt, en 69 procent dat het beter is als het slachtoffer de relatie verbreekt als er geweld heeft plaatsgevonden. Met 84 procent en 62 procent delen minder mannen deze opvattingen. De stelling dat er bij mishandeling van vrouwen twee schuld hebben waar er twee vechten onderschrijven minder mensen. Met 14 procent zijn mannen het er wel vaker meer eens dan vrouwen (9 procent). Ook vinden meer mannen (8 procent) dan vrouwen (5 procent) dat mensen die zeggen mishandeld te zijn door hun (ex-)partner vaak overdrijven. Mannen en vrouwen hebben slechts beperkt begrip voor een man die terugslaat als zijn vrouw begint met slaan (ruim een kwart). Daarnaast denkt bijna 10 procent van zowel mannen als vrouwen dat de politie zich terughoudend op moet stellen bij geweld in de privésfeer.

7.2.5 Opvattingen over huiselijk geweld tegen vrouwen onder bevolking van 16 jaar of ouder, 2024

	Vrouw	Man
	% (helemaal) eens	
Wanneer een man zijn vrouw mishandelt, zou hij het huis moeten verlaten en niet de vrouw	90	84
Het is beter als het slachtoffer meteen de relatie verbreekt als er geweld in de relatie heeft plaatsgevonden	69	62
Het is begrijpelijk dat een man terugslaat als zijn vrouw begint met slaan	26	29
Bij mishandeling van vrouwen geldt: waar twee vechten hebben twee schuld	9	14
Bij geweld in de privésfeer moet de politie zich terughoudend opstellen	8	9
Mensen die zeggen mishandeld te zijn door hun (ex-)partner overdrijven vaak	5	8

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

7.3 Literatuur

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

CBS (2023). [Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Grensoverschrijdend gedrag 2022](#).

CBS (2024a). [Veiligheidsmonitor 2023](#).

CBS (2024b). [225 duizend Nederlanders slachtoffer van stalken in 2023](#). CBS-nieuwsbericht, 17 mei.

CBS (2024c). [125 mensen vermoord in 2023](#). CBS-nieuwsbericht, 29 augustus.

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

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

TNO/CBS (2023). [NEA 2023 Resultaten in vogelvlucht](#). Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

8 Gelijk in Europees perspectief?

In dit hoofdstuk wordt op diverse terreinen de man-vrouwgelijkheid in Nederland afgezet tegen die in andere lidstaten van de Europese Unie. In welke landen hebben vrouwen vrijwel even vaak betaald werk als mannen, en in welke is dit verschil in arbeidsdeelname groot? Waar worden de langste werkweken gemaakt? Waar is het loonverschil het kleinst? In welke lidstaten verdelen vaders en moeders de zorgtaken het meest gelijk? En waar ervaren vrouwen het meeste geweld tegen hen?

8.1 Leren, werken en verdienen

Meeste EU-landen behalen onderwijsdoelstelling voor vrouwen, maar niet voor mannen

In alle lidstaten zijn vrouwen van 25 tot 35 jaar vaker hoogopgeleid dan mannen in die leeftijd. Gemiddeld in de EU was 49 procent van de vrouwen in deze leeftijd hoogopgeleid in 2023, van de mannen 38 procent. Voor Nederland liggen die aandelen substantieel hoger: 59 procent van de jonge vrouwen en de helft van de jonge mannen is hoogopgeleid. Nederlandse vrouwen voldoen al twaalf 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. Voor vrouwen voldeden in 2023 22 lidstaten aan de doelstelling, voor mannen waren dat er acht. Cyprus had met 69 procent de meeste hoogopgeleide jonge vrouwen, Ierland had de meeste hoogopgeleide mannen (59 procent). In Roemenië waren vrouwen en mannen het minst vaak hoogopgeleid (Eurostat, 2024a).

Bètastudie weinig in trek bij vrouwen in Nederland

Bètastudies (natuur- en wiskunde, informatica, techniek, industrie en bouwkunde) kunnen in de EU traditioneel rekenen op een minderheid aan vrouwen. In 2022 was 32 procent van bètastudenten in het hoger onderwijs (bachelor of master) vrouw (Eurostat, 2024b). Nederlandse vrouwen namen met 28 procent de vijfde plek van onderen in¹⁾, al is het aandeel wel gestegen in negen jaar tijd (zie ook paragraaf 2.1). Hekkenluiters waren Hongarije en België (beide ruim 25 procent). In Zweden was het aandeel vrouwen in bètastudies met 38 het hoogst. In alle EU-landen zijn vrouwen oververtegenwoordigd in opleidingen in de zorg en welzijn, met als koploper Estland. Daar was 84 procent van de studenten zorg en welzijn vrouw. Nederland nam met driekwart vrouwen in zorgopleidingen de dertiende plek in. In Malta was het aandeel met 63 procent het kleinst.

¹⁾ Het 2022-cijfer van Nederland is niet beschikbaar. Daarom is hier uitgegaan van het percentage vrouwelijke bètastudenten in 2021.

Internationale doelen over man-vrouwgelijkheid

Niet alleen in Nederland, maar ook in de Europese Unie en daarbuiten zijn er doelstellingen op het gebied van emancipatie. Het streven naar gelijke behandeling en gelijke participatie van mannen en vrouwen staat al decennialang op de agenda van de Europese Commissie (EC). Belangrijke doelstellingen van de door de EC opgestelde '2020-2025 Gender Equality Strategy' (EC, 2020) zijn het uitbannen van geweld tegen vrouwen, gelijkheid op de arbeidsmarkt met gelijke participatie in verschillende sectoren van de economie, gelijk loon en pensioen, het dichten van de kloof op het gebied van zorg, en het bereiken van evenwicht in de besluitvorming en in de politiek. Het European Institute for Gender Equality (EIGE) van de EC speelt in belangrijke rol in de kwantitatieve monitoring van man-vrouwgelijkheid op deze gebieden.

Op mondiaal niveau zijn de Sustainable Development Goals (SDG's) opgesteld door de Verenigde Naties om een einde te maken aan onder meer ongelijkheid (UN, 2024). SDG 5 draait om gelijke behandeling en een gelijkwaardige positie van mannen en vrouwen in de samenleving. De EU- en VN-doelen voor gelijkheid van mannen en vrouwen zijn in grote lijnen hetzelfde. Het CBS (2024) brengt jaarlijks in kaart hoe ver Nederland is met de SDG's in vergelijking met andere EU-lidstaten.

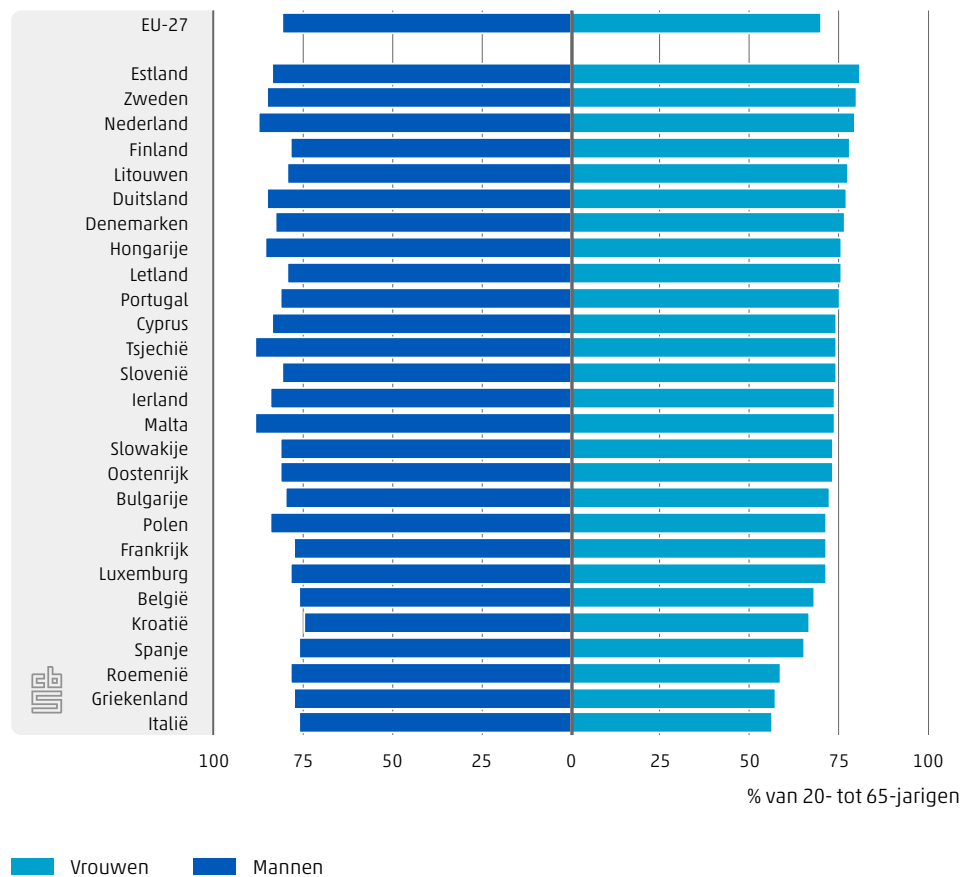
Relatief veel Nederlandse vrouwen werken

Bijna 80 procent van de 20- tot 65-jarige²⁾ vrouwen in Nederland had in 2023 betaald werk. Gemiddeld in de Europese Unie is de nettoarbeidsparticipatie van vrouwen ruim 70 procent (Eurostat, 2024c). Nederlandse vrouwen nemen de derde plek in op de EU-ranglijst en staan daarmee op dezelfde plek als twee jaar eerder (CBS, 2022). Zweden, koploper in 2021, is van plek gewisseld met Estland maar de arbeidsdeelname van vrouwen verschilt weinig tussen beide lidstaten. Ook in de meeste andere landen werkte ongeveer drie kwart van de vrouwen, maar in Italië, Griekenland en Roemenië is dat duidelijk minder. In deze landen werkte tussen 55 en 60 procent van de vrouwen.

De arbeidsdeelname van mannen verschilt minder tussen de lidstaten. In Tsjechië is het percentage met betaald werk net als twee jaar eerder het grootst, op de voet gevolgd door Malta. Daarna komen de Nederlandse mannen, die even hoog op de ranglijst staan als in 2021. In de top drie loopt de arbeidsdeelname echter weinig uiteen: rond 88 procent. De Kroatische mannen staan onderaan de ranglijst met een arbeidsdeelname van bijna drie kwart. Ook in Spanje, België en Italië ligt de arbeidsdeelname van mannen op dat niveau.

2) 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).

8.1.1 Arbeidsdeelname in de EU, 2023



Bron: Eurostat

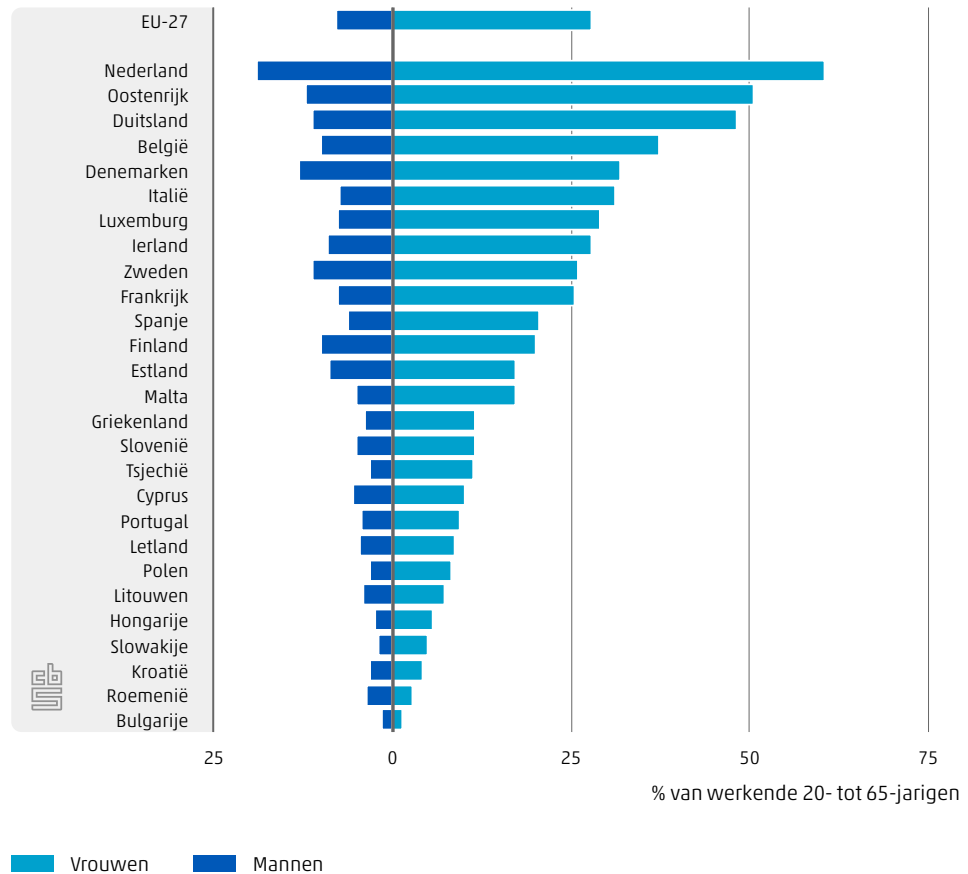
In Finland is er nauwelijks verschil tussen mannen en vrouwen in de arbeidsdeelname. Ook in Litouwen, Estland en Letland zijn de verschillen in verhouding klein. De grootste verschillen (bijna 20 procentpunt) zijn te vinden in Griekenland, Italië en Roemenië. Nederland is met een verschil van bijna 8 procentpunt een middenmoter. In Duitsland, Slowakije, Kroatië en Oostenrijk is het man-vrouwverschil even groot als in Nederland.

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 in 2023 (Eurostat, 2024d). Vrouwen en mannen in Nederland overtreffen alle andere lidstaten in deeltijdwerken. Bijna 19 procent van de mannen en 61 procent van de vrouwen van 20 tot 65 jaar werkt in deeltijd (zie ook hoofdstuk 3). Na Nederland werken vrouwen in Oostenrijk (51 procent) en Duitsland (48 procent) het vaakst in deeltijd. In alle andere lidstaten heeft een ruime meerderheid van de werkende vrouwen een voltijdbaan. Onder Bulgaarse vrouwen komt een deeltijdbaan het minst voor: vrijwel alle vrouwen die er werken doen dat voltijds.

Ook onder Bulgaarse mannen komt deeltijdwerken met 1 procent zelden voor. In Slowakije en Hongarije werken mannen eveneens nauwelijks in deeltijd. Bovenaan de ranglijst staan na Nederland de lidstaten Denemarken (13 procent) en Oostenrijk (12 procent). Ook in Duitsland en Zweden werken in verhouding veel mannen deeltijds.

8.1.2 Deeltijdwerken in de EU, 2023

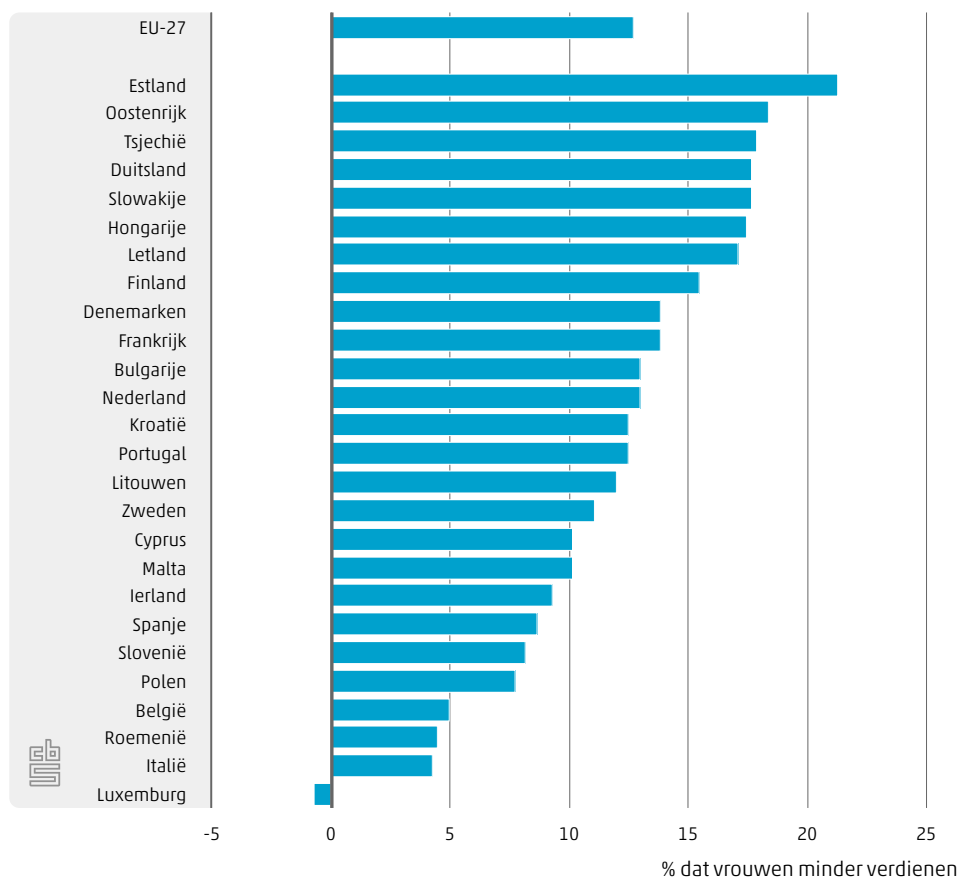


Bron: Eurostat

Nederland middenmoter qua loonverschil tussen mannen en vrouwen

Het gemiddelde bruto-uurloon van mannen is in vrijwel alle EU-lidstaten hoger dan dat van vrouwen (Eurostat, 2024e). Alleen in Luxemburg verdienen vrouwen net iets meer dan mannen. In Estland is het verschil tussen werkende mannen en vrouwen met ruim 21 procent het grootst, op enige afstand gevolgd door Oostenrijk (18 procent). Nederland heeft met 13 procent een gemiddeld loonverschil. In Italië, Roemenië en België zijn de loonverschillen tussen mannen en vrouwen verhoudingsgewijs klein. De loonverschillen gaan hier over bedrijven met minstens tien werknemers, exclusief landbouw en visserij en openbaar bestuur. Ze zijn daarom iets anders dan de (ongecorrigeerde en gecorrigeerde) loonverschillen die het CBS publiceert (zie [StatLine](#) en paragraaf 4.1).

8.1.3 Loonverschil tussen vrouwen en mannen in EU¹⁾, 2022



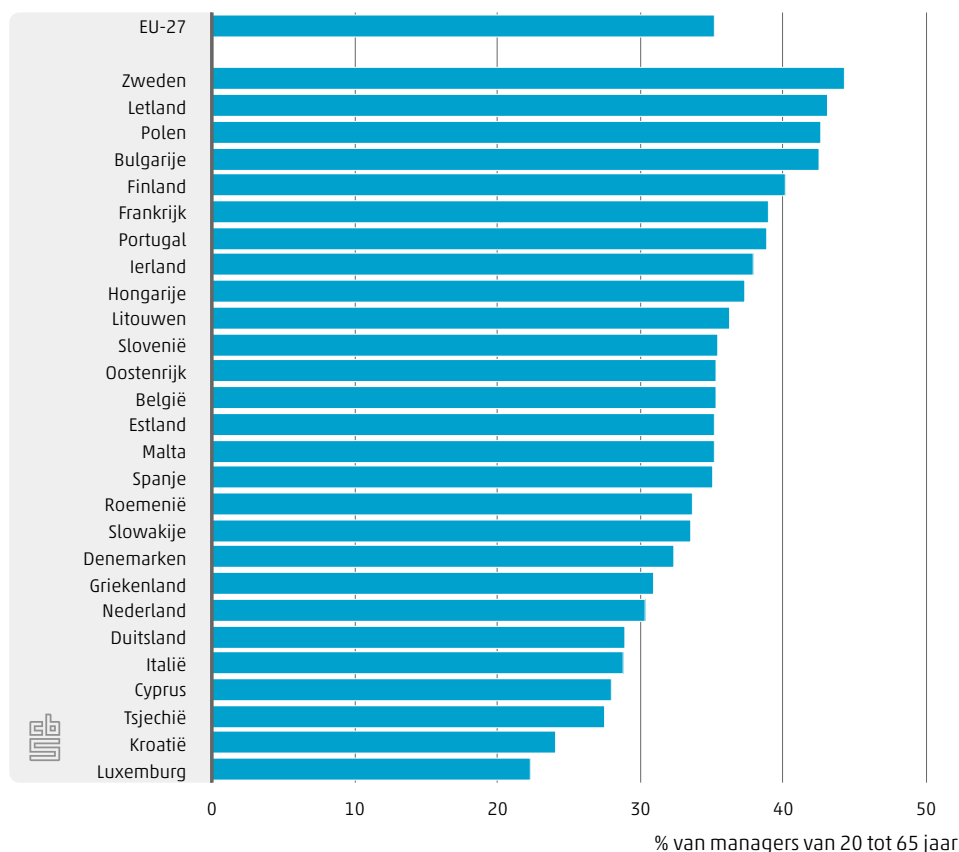
Bron: Eurostat

¹⁾ Exclusief Griekenland, het laatst bekende cijfer (10,4 procent) betreft 2018.

Bijna 3 van de 10 managers in Nederland zijn vrouw

Het percentage vrouwelijke managers in Nederland is met 30 procent een van de laagste van de EU. Alleen in Duitsland, Italië, Cyprus, Tsjechië, Kroatië en Luxemburg is het minder. Het EU-gemiddelde bedraagt 35 procent. Zweden voert de ranglijst aan met een percentage van 44 procent vrouwen onder de managers. Ook enkele andere Oost-Europese landen (Letland, Polen en Bulgarije) kennen een bovengemiddeld aandeel vrouwelijke managers (Eurostat, 2024f).

8.1.4 Vrouwelijke managers in EU, 2023



Bron: Eurostat

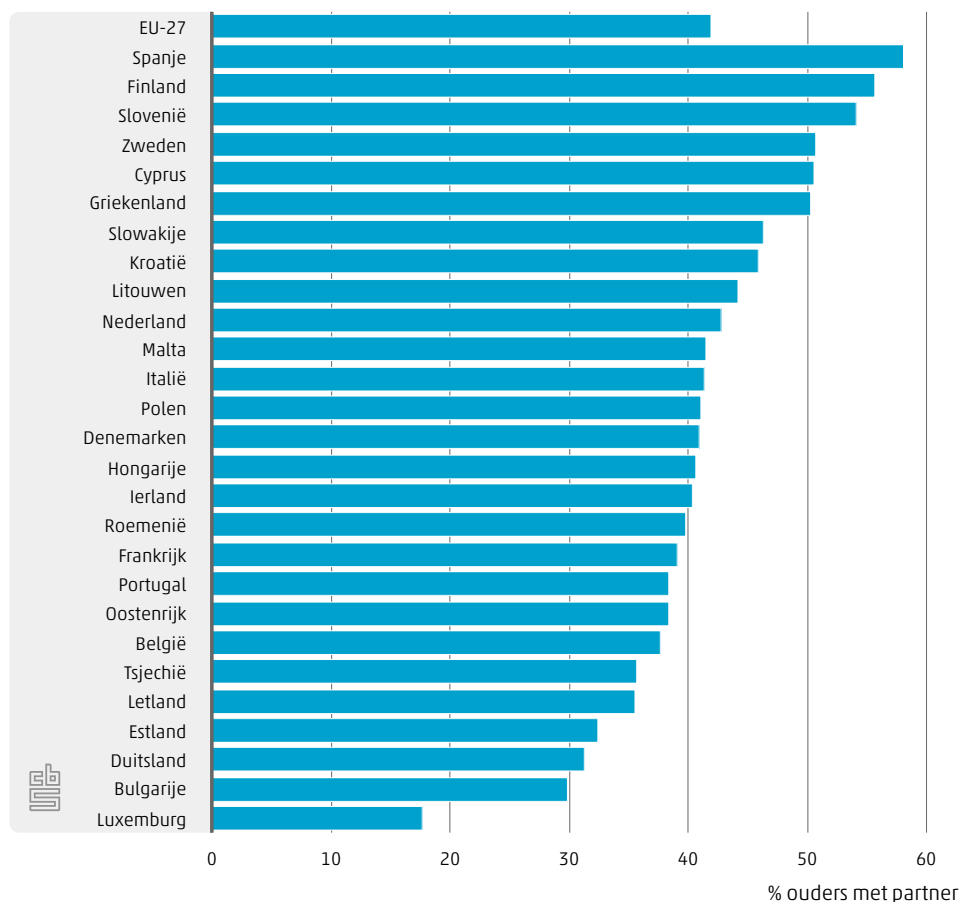
8.2 (Gezond en sociaal veilig) leven

Minderheid ouders in EU heeft zorg voor kinderen gelijk verdeeld

In de Europese Unie zeggen ruim 4 van de 10 ouders dat ze evenveel doen aan de persoonlijke en lichamelijke verzorging van hun kind(eren) als hun partner. Dat blijkt uit een in 2022 gehouden enquête van het European Institute for Gender Equality onder de EU-bevolking van 16 jaar of ouder (EIGE, 2023a). In zes lidstaten geeft een kleine meerderheid van de ouders aan de zorgtaken gelijk te verdelen met hun partner. In Spanje is het met 58 procent het vaakst. In de andere 21 lidstaten gaat het om een minderheid. Luxemburgse ouderstellen zorgen het minst vaak in gelijke mate voor hun kinderen (18 procent). Nederland neemt met 43 procent een middenpositie in.

Op Malta na zeggen in alle lidstaten vaders vaker dan moeders dat de persoonlijke en lichamelijke verzorging van de kinderen gelijk verdeeld is. Ook bij andere zorgaspecten – zoals begeleiding en emotionele steun, hulp bij huiswerk en bij vrijetijdsactiviteiten van de kinderen – vinden in vrijwel alle lidstaten meer vaders dan moeders de zorg gelijk verdeeld (EIGE, 2023a).

8.2.1 Gelijke verdeling persoonlijke en lichamelijke verzorging eigen kinderen, 2022



Bron: EIGE

In Nederland relatief weinig man-vrouwverschil in huishoudelijke zorg

Van de vrouwen (16 jaar of ouder) in Nederland geeft 70 procent aan dagelijks tijd te besteden aan huishoudelijke taken. Van de Nederlandse mannen is dat 55 procent. Dit verschil is vergeleken met andere EU-lidstaten klein. In vier landen (Spanje, Zweden, Portugal en Estland) is er nog minder verschil tussen mannen en vrouwen. Gemiddeld in de EU doet 66 procent van de vrouwen en 47 procent van de mannen dagelijks huishoudelijke taken (EIGE, 2023b). In Kroatië, Bulgarije en Hongarije lopen mannen en vrouwen het meest uiteen in het doen van huishoudelijke taken. Ruim 80 procent van de vrouwen in die landen zegt dagelijks voor het huishouden te zorgen, tegen ongeveer de helft van de mannen.

Nederland middenmoter bij sekseverschil gezondheid

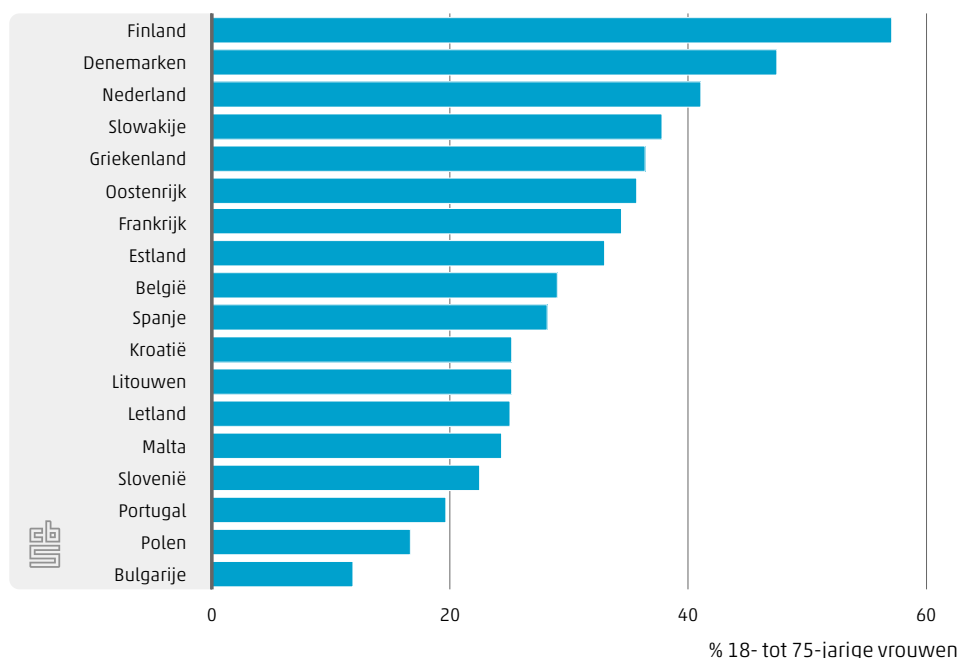
In alle EU-landen ervaren meer mannen dan vrouwen hun gezondheid als (zeer) goed. Gemiddeld in de EU ging het in 2023 om ruim 70 procent van de mannen en ruim 65 procent van de vrouwen, een verschil van 5 procentpunt. Bij een rangschikking van de man-verschillen van klein naar groot nam Nederland in 2022 de twaalfde plaats in.

In Luxemburg en Cyprus waren er nauwelijks verschillen tussen de percentages mannen en vrouwen die zeiden een (zeer) goed gezondheid te hebben. Ook in Ierland was het verschil klein. Vooral in Oost-Europese landen waren de man-vrouwverschillen groot, met als koploper Roemenië (Eurostat, 2024g).

Vrouwen in Nederland ervaren relatief vaak geweld

In Nederland gaven ruim 4 van de 10 vrouwen (18 tot 75 jaar) in 2021 aan in hun volwassen leven te maken te hebben gehad met fysiek of seksueel geweld. Deze cijfers over geweld tegen vrouwen zijn afkomstig uit een in achttien EU-landen gehouden pilotonderzoek (Eurostat, 2023).³⁾ Na Finland (57 procent) en Denemarken (48 procent) komt geweld tegen vrouwen daarmee in Nederland het meest voor. In Bulgarije en Polen gaven vrouwen het minst vaak aan in hun volwassen leven met fysiek of seksueel geweld geconfronteerd te zijn geweest. Ook uit eerder onderzoek (FRA, 2014) bleek dat in Scandinavische en West-Europese landen vrouwen relatief vaak melding maken van geweld tegen hen.

8.2.2 Fysiek of seksueel geweld tegen vrouwen¹⁾, 2021



Bron: Eurostat

¹⁾ Het onderzoek is in 18 van de 27 EU-lidstaten gehouden.

³⁾ Naar verwachting eind 2024 zullen cijfers beschikbaar zijn van alle lidstaten van de Europese Unie.

8.3 (On)gelijkheid in één getal

Nederland scoort in EU gedeelde tweede plek op man-vrouwgelijkheid

Op de Gender Equality Index 2023 (zie kader) heeft Zweden net als in voorgaande jaren de hoogste score (82), op afstand gevolgd door Nederland en Denemarken (beide 78). Ten opzichte van andere EU-landen is in Nederland vooral gelijkheid tussen mannen en vrouwen in tijdsbesteding en gezondheid. Hoewel Nederland gemiddeld scoort op de gelijkheid in ervaren gezondheid en zorg voor de kinderen (paragraaf 8.2), is er juist veel gelijkheid op andere subdomeinen zoals sociale activiteiten en zorgen voor mensen in de eigen omgeving, en het doen van fysieke activiteiten en gezond eten.

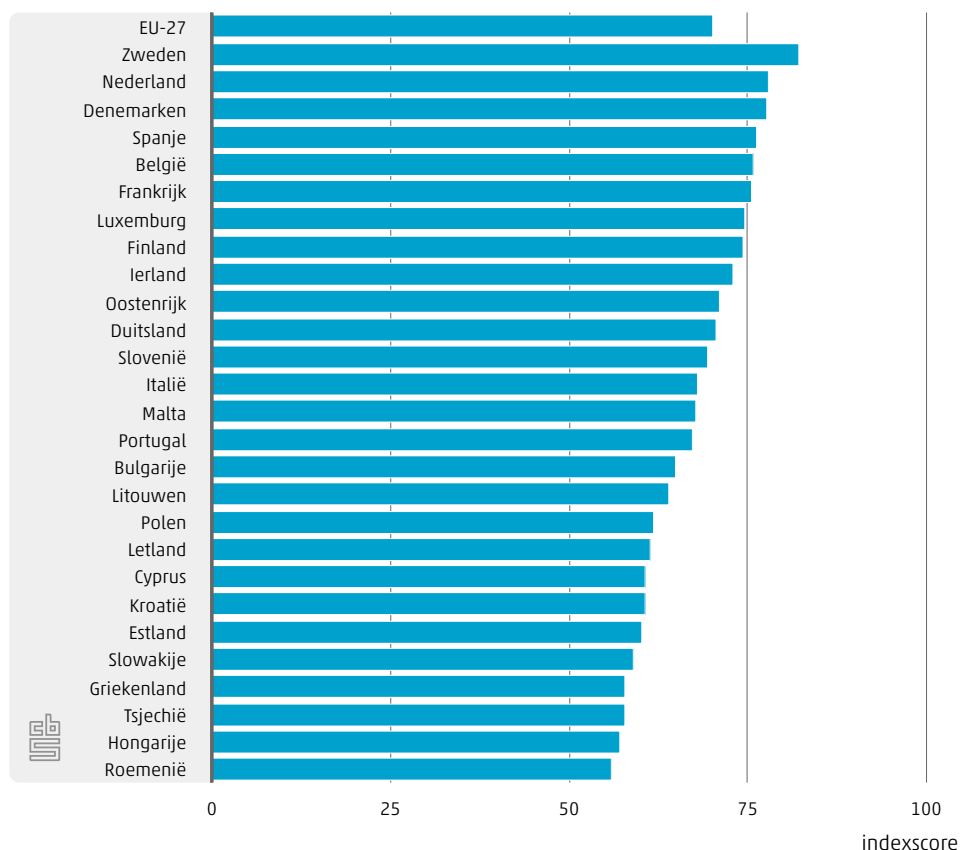
De laagste scores op de Gender Equality Index hebben Roemenië en Hongarije. In 2022 nam Nederland met een score van 77 nog de derde plaats in, en Denemarken de tweede. De scores van beide landen verschillen in beide jaren echter nauwelijks. De stijging van Nederland heeft vooral te maken met meer man-vrouwgelijkheid op de domeinen kennis (meer gelijkheid in deelname aan onderwijs) en besluitvorming (meer gelijkheid bij topfuncties in de sociale sector).

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, 2023c). De index van 2023 is grotendeels gebaseerd op data uit 2022 en 2021.⁴⁾

⁴⁾ De 2024-index was bij het samenstellen van deze Emancipatiemonitor nog niet gepubliceerd.

8.3.1 Gender equality index, 2023



Bron: EIGE

Naast de Gender Equality Index van EIGE, bestaan er nog andere indices die gender(on)gelijkheid weergeven. Met die indices worden meer landen dan alleen EU-lidstaten vergeleken op man-vrouwgelijkheid. De Gender Inequality Index (GII) en de Gender Development Index (GDI) van de Verenigde Naties (UN, 2023a en 2023b) richten zich op ongelijkheid op het gebied van onderwijs (kennis), arbeid, levensstandaard en gezondheid. Nederland neemt de vijfde 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, 2023) 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 (2024). Deze meet ongelijkheden in economische participatie, opleidingsniveau, gezondheid en politieke participatie. Nederland neemt op deze index de 28e plaats in van 146 landen. Tot slot is er de Glass Ceiling Index van het tijdschrift The Economist (2024). 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 23e plaats. IJsland, Zweden en Noorwegen vormen de top-3.

8.4 Literatuur

CBS (2022). [Emancipatiemonitor 2022](#).

CBS (2024). [Monitor Brede Welvaart en de Sustainable Development Goals 2024](#) | CBS.

EC (2020). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025. Brussels: European Commission.

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 (2023a). [Distribution of childcare within the household, by type of childcare task](#). Geraadpleegd 25 maart 2024.

EIGE (2023b). [Days per week spent on housework](#). Geraadpleegd 25 maart 2024.

EIGE (2023c). [Gender Equality Index 2023](#). Vilnius: European Institute for Gender Equality.

Eurostat (2023). [Women who have experienced violence by any perpetrator, by type of violence](#). Geraadpleegd 23 april 2024.

Eurostat (2024a). [Population by educational attainment level, sex and age \(%\) – main indicators](#). Geraadpleegd 13 mei 2024.

Eurostat (2024b). [Students enrolled in tertiary education by education level, programme orientation, sex and field of education](#). Geraadpleegd 29 augustus 2024.

Eurostat (2024c). [Employment and activity by sex and age – annual data](#). Geraadpleegd 21 maart 2024.

Eurostat (2024d). [Part-time employment and temporary contracts – annual data](#). Geraadpleegd 21 maart 2024.

Eurostat (2024e). [Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev.2 activity – structure of earnings survey methodology](#). Geraadpleegd 21 maart 2024.

Eurostat (2024f). [Employees by sex, age, professional status and occupation \(1 000\)](#). Geraadpleegd 21 maart 2024.

Eurostat (2024g). [Self-perceived health by sex, age and income quintile](#). Geraadpleegd 24 juni 2024.

FRA (2014). Violence against women: an EU-wide survey. Main results. Wenen: European Union Agency for Fundamental Rights.

OECD (2023). [Social Institutions and Gender](#). Parijs: Organisation for Economic Cooperation and Development.

The Economist (2024). [The Economist's glass-ceiling index](#). Geraadpleegd 25 maart 2024.

UN (2023a). [Human development reports. Gender Inequality Index \(GII\)](#). New York: United Nations. Geraadpleegd op 25 maart 2024.

UN (2023b). [Human development reports. Gender Development Index \(GDI\)](#). New York: United Nations. Geraadpleegd op 25 maart 2024.

UN (2024). [Sustainable Development Goals | United Nations Development Programme \(undp.org\)](#).

World Economic Forum (2024). [Global Gender Gap Report 2024](#). Davos: World Economic Forum. Geraadpleegd 13 augustus 2024.

9 Leven met beperkingen

In dit hoofdstuk komt aan bod in welke mate vrouwen en mannen met een beperking door een gezondheidsprobleem (kunnen) deelnemen aan de maatschappij. Het gaat dan om de aspecten werk, inkomen, onderwijs en maatschappelijke participatie. De nadruk ligt daarbij op verschillen tussen mannen en vrouwen. Verschillen vrouwen met een beperking in hun maatschappelijke deelname van mannen met een beperking?

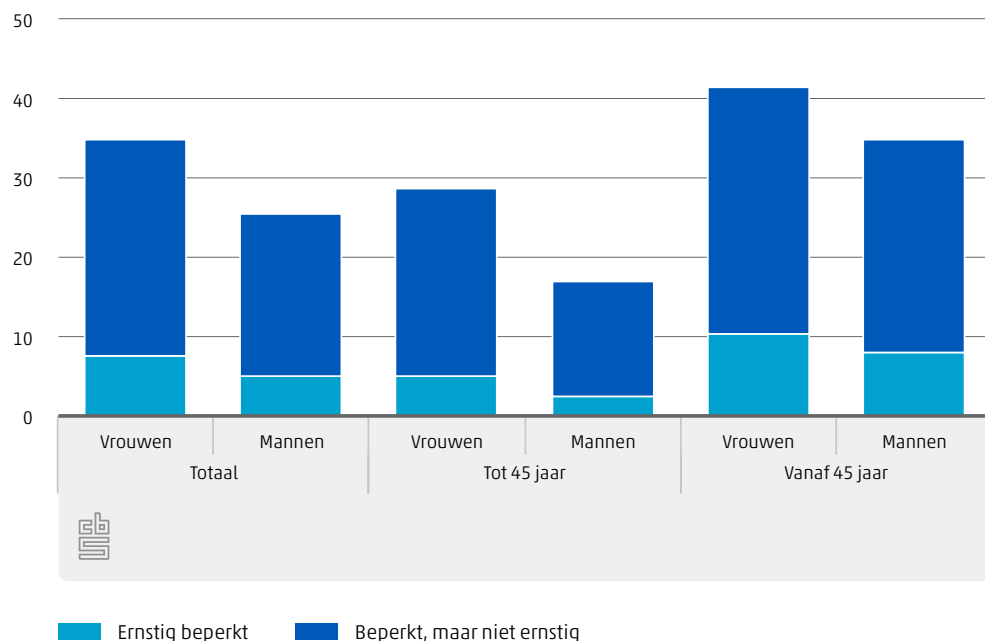
9.1 Hoeveel mensen hebben een beperking?

Meer vrouwen dan mannen met een beperking

In 2023 had 30 procent van de niet-onderwijsvolgende 15- tot 65-jarigen te maken met een beperking (zie kader): 6 procent had een ernstige beperking, 24 procent een niet ernstige. Vrouwen geven vaker aan een beperking te hebben dan mannen: 35 tegen 26 procent. Met name in de leeftijdsgroep tot 45 jaar hebben vrouwen relatief vaak (dus ten opzichte van mannen) te maken met beperkingen, zowel ernstige als niet ernstige.

9.1.1 Beperkingen, 2023

% van niet-onderwijsvolgenden, 15 tot 65 jaar



Emancipatiebeleid en beperkingen

Sinds 2016 geldt in Nederland het VN-verdrag handicap. Het doel van dat verdrag is dat de positie van mensen met een beperking verbetert. Het programma Onbeperkt meedoen! van de Rijksoverheid had als doel om veel onderdelen van het verdrag uit te voeren.

Dit programma liep van 2018 tot en met 2021. In Nederland houdt het College voor de Rechten van de Mens toezicht op de uitvoering van het verdrag, zie [VN-verdrag Handicap | Rechten van mensen met een beperking | Rijksoverheid.nl](#). In de [Emancipatienota 2022-2025](#) wordt ook expliciet aandacht besteed aan beperkingen. Zo is er bij het onderwerp over afstand tot de arbeidsmarkt speciale aandacht voor vrouwen met een beperking. In september 2024 bracht het VN-comité voor de rechten van mensen met een beperking een kritisch [rapport](#) uit over de situatie in Nederland. In het rapport worden bijvoorbeeld zorgen geuit over het ontbreken van wet- en regelgeving over gendergelijkheid in relatie met de rechten van mensen met beperking(en).

Doelpopulatie en afbakening

Dit hoofdstuk gaat over mensen van 15 tot 65 jaar, niet onderwijsvolgend en woonachtig in particuliere huishoudens. Dat laatste betekent dat mensen in instellingen buiten beschouwing blijven. Hier vallen ook instellingen onder voor mensen met een verstandelijke, lichamelijke of zintuiglijke handicap. In 2023 woonde 1,1 procent van de bevolking van 15 tot 65 jaar in een instelling.

Als afbakening van beperkingen is gekozen voor de Global Activity Limitations Indicator (GALI). Het gaat daarbij om langdurige beperkingen bij activiteiten die mensen gewoonlijk doen als gevolg van een gezondheidsprobleem (zie ook paragraaf 1.2).

Op basis van de GALI kunnen drie groepen onderscheiden worden:

1. Mensen zonder beperking.
2. Mensen die wel een beperking hebben, maar geen ernstige.
3. Mensen met een ernstige beperking.

In dit hoofdstuk worden de tweede en de derde groep soms samengevoegd tot 'mensen met een beperking'. Dat is gedaan als er in de brononderzoeken onvoldoende waarnemingen waren om betekenisvolle uitspraken te kunnen doen over alle groepen.

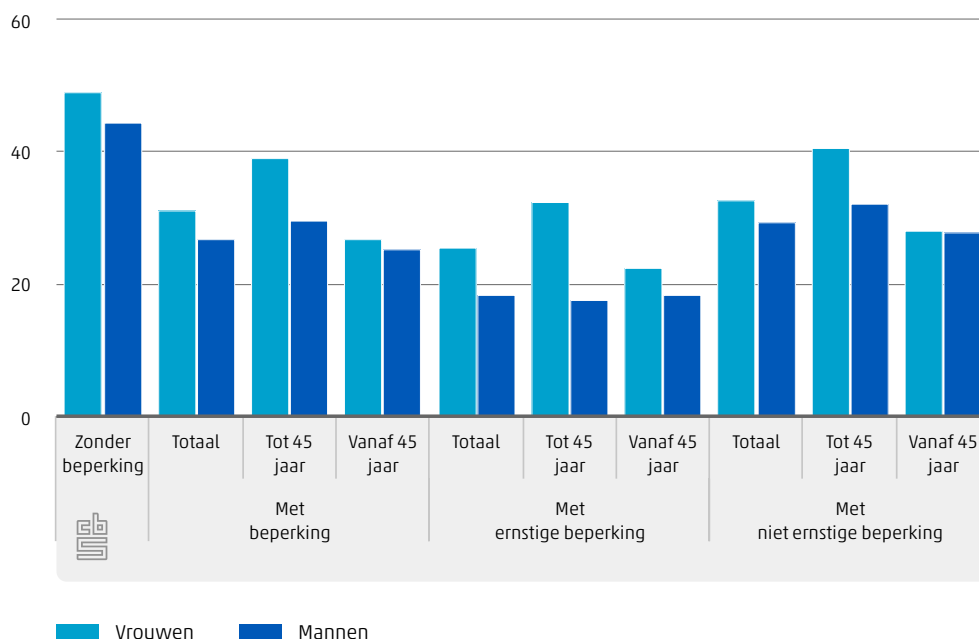
9.2 Wat is hun onderwijsniveau, arbeidsdeelname en inkomen?

Vrouwen met beperking vaker hbo'er of universitair geschoold dan mannen

Onder vrouwen met een beperking is het aandeel met een afgeronde bachelor- of masteropleiding hoger dan onder mannen met een beperking: 31 procent tegen 27 procent. Met name in de groep met een ernstige beperking is het aandeel hbo- of universitair geschoolden hoger onder vrouwen dan onder mannen. Dit is het duidelijkst te zien in de leeftijdsgroep tot 45 jaar. In die leeftijd hebben vrouwen met een ernstige beperking bijna twee keer zo vaak een afgeronde bachelor- of masteropleiding als mannen: 32 tegen 18 procent.

9.2.1 Hbo of universitair geschoolden, 2023

% van niet-onderwijsvolgenden, 15 tot 65 jaar



Bij zowel vrouwen als mannen is het aandeel hbo- of universitair geschoolden onder mensen met een beperking lager dan onder mensen zonder beperking. Met een ernstige beperking zijn mannen en vrouwen minder vaak hbo- of universitair opgeleid dan met een niet ernstige.

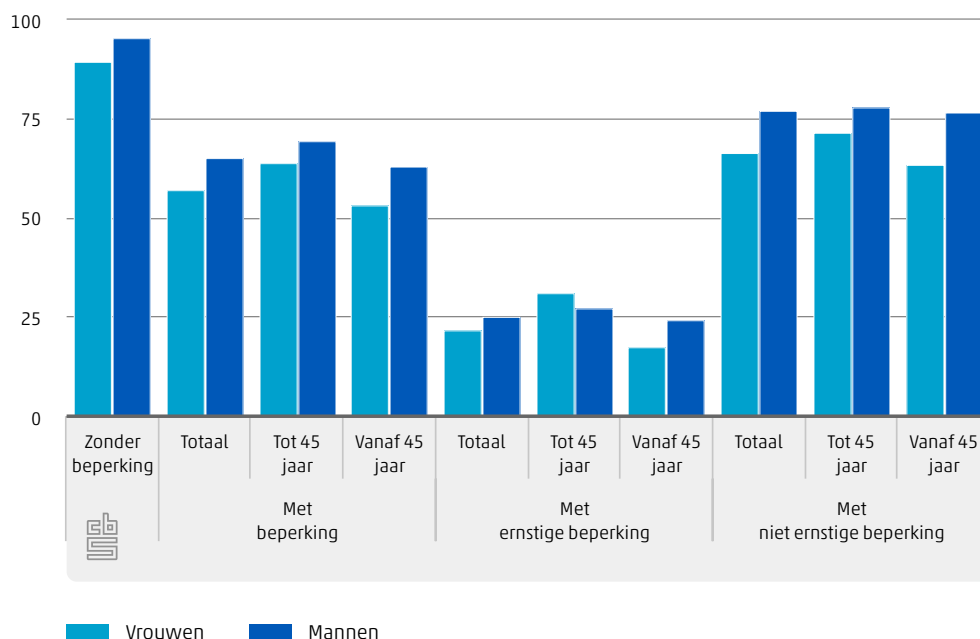
Lagere arbeidsparticipatie bij vrouwen met beperking

De nettoarbeidsparticipatie van vrouwen met een beperking is lager dan die van mannen met een beperking: 57 tegen 65 procent. Dat is een verschil van 8 procentpunt. In de groep zónder beperkingen is dit verschil kleiner: 6 procentpunt. Het man-vrouwverschil is het grootst in de groep met een niet-ernstige beperking.

Binnen de hele groep met een beperking is het vrouw-man-verschil in arbeidsparticipatie kleiner bij de mensen tot 45 jaar dan bij 45- tot 65-jarigen.

9.2.2 Arbeidsparticipatie, 2023

% van niet-onderwijsvolgenden, 15 tot 65 jaar



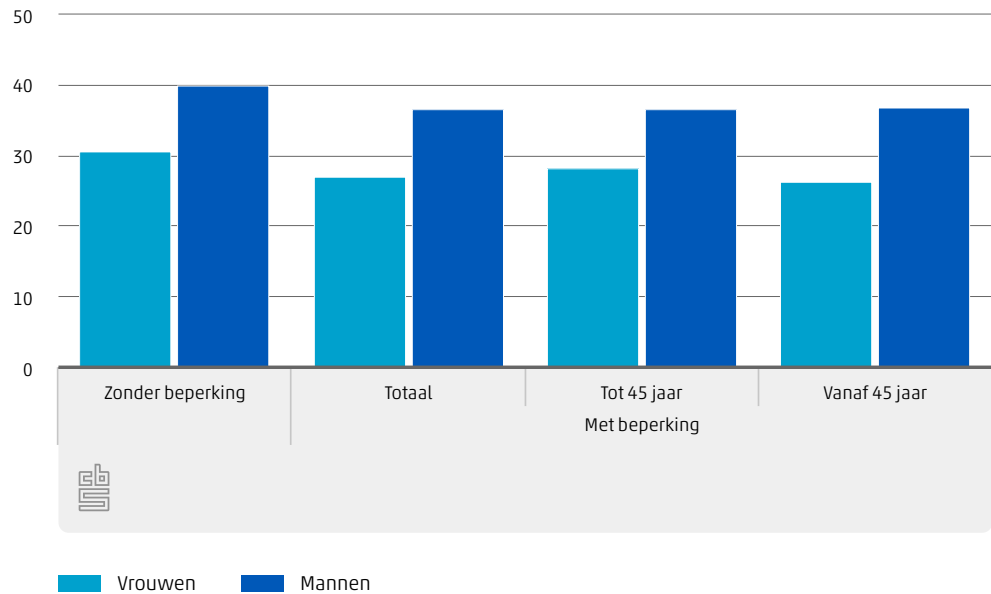
Bij zowel vrouwen als mannen is de arbeidsparticipatie onder mensen met een beperking lager dan onder mensen zonder beperking. In de groep met een beperking werken mannen en vrouwen met een niet ernstige beperking ongeveer 3 keer zo vaak als mannen en vrouwen met een ernstige beperking.

Werktijd verschilt ook tussen mannen en vrouwen met beperking

Werkende vrouwen en mannen met een beperking hebben niet even lange werkweken. De gemiddelde arbeidsduur van vrouwen met een beperking is met 27 uur lager dan die van mannen met een beperking (37 uur). Bij mensen zonder beperking is het man-vrouwverschil 9 uur. Wel werken zij meer uren dan mannen en vrouwen met een beperking. Het man-vrouwverschil in arbeidsduur is bij mensen met een beperking in de leeftijdsgroep tot 45 jaar kleiner dan in de leeftijdsgroep van 45 tot 65 jaar.

9.2.3 Gemiddelde arbeidsduur¹⁾, 2022

uren per week



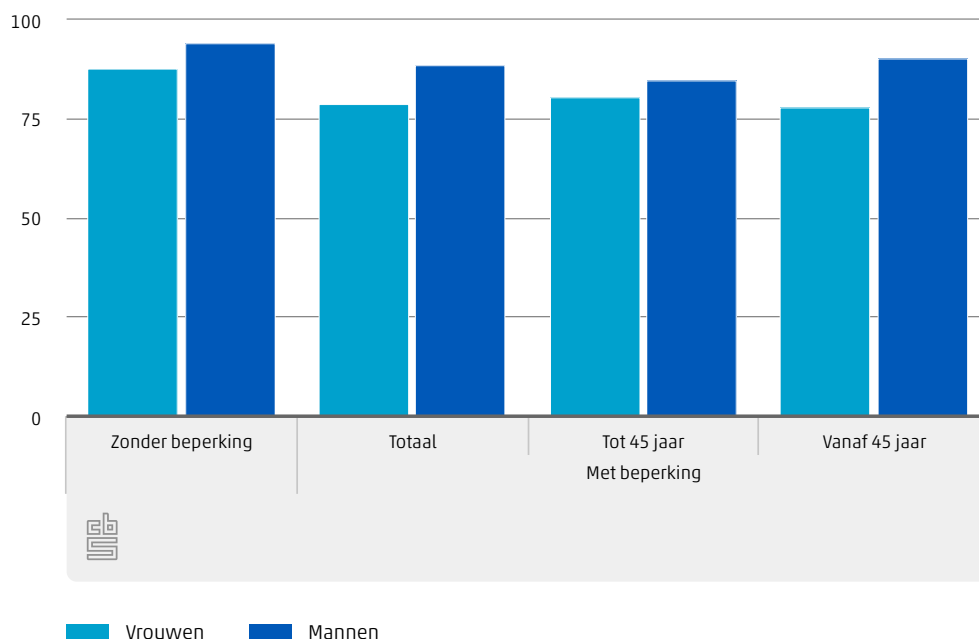
¹⁾ niet-onderwijsvolgende werkzame bevolking, 15 tot 65 jaar

Vrouwen met beperking minder vaak economische zelfstandig

Samenhangend met de gemiddeld kortere werkweek, zijn werkzame vrouwen met een beperking ook minder vaak economisch zelfstandig. Van de werkzame vrouwen met een beperking verdiende 79 procent minstens het bijstandsniveau, van de mannen met een beperking was dat 88 procent. Het verschil tussen vrouwen en mannen met een beperking is groter bij de 45- tot 65-jarigen dan in de groep tot 45 jaar.

9.2.4 Economische zelfstandigheid, 2022

% van niet-onderwijsvolgende werkzame bevolking, 15 tot 65 jaar



Werkzame vrouwen en mannen met een beperking zijn minder vaak economische zelfstandig dan hun geslachtsgenoten zonder beperking. Dit verschil is bij vrouwen groter dan bij mannen.

9.3 Hoe zijn de arbeidsomstandigheden?

Verschilt de arbeidsbelasting, hier uitgedrukt via ervaren werkdruk en autonomie in het werk, tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers met een arbeidsbelemmering (zie kader)? En hoe zit dat met de tevredenheid met het werk en het hebben van arbeidsongevallen?

Vrouwelijke werknemers met beperking ervaren meer werkdruk en minder autonomie

Meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers met een belemmering gaven in 2023 aan werkdruk te ervaren: 51 tegen 43 procent. Vrouwen met een belemmering gaven dit ook vaker aan dan vrouwen zonder arbeidsbelemmering.

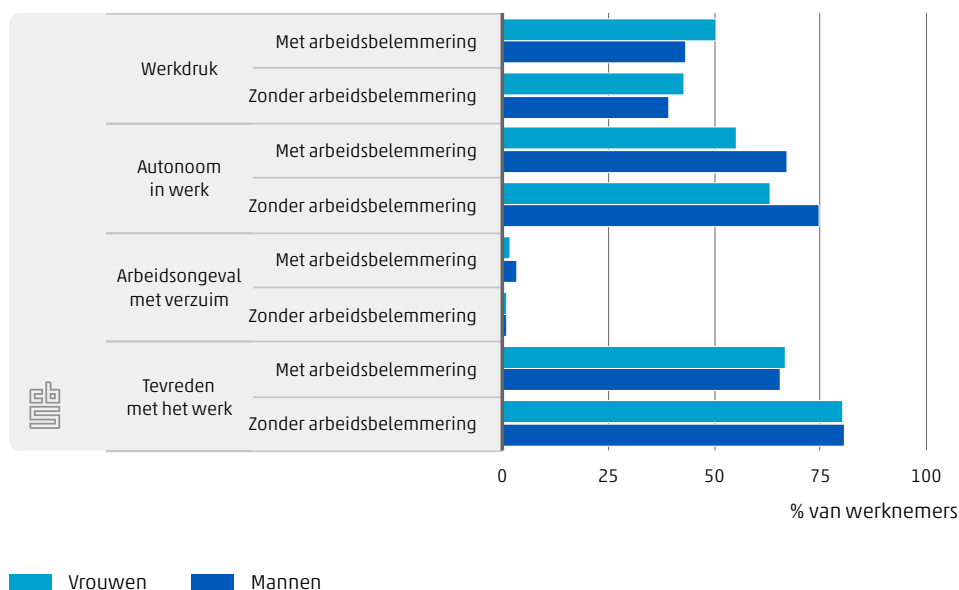
Vrouwelijke werknemers met een belemmering zeiden minder vaak autonomie te hebben in hun werk dan mannelijke werknemers met een arbeidsbelemmering: 55 tegen 67 procent. Ook waren ze minder vaak autonoom in hun werk dan vrouwen zonder belemmering.

Tussen vrouwen en mannen met een belemmering was er geen verschil in het aandeel dat in 2023 aangaf in de afgelopen twaalf maanden een arbeidsongeval te hebben gehad dat leidde tot ten minste één dag verzuim. Vrouwen met een arbeidsbelemmering hadden hier wel vaker mee te maken dan vrouwen zonder belemmering.

Geen verschil in werktevredenheid tussen vrouwen en mannen met belemmering

Het wel of niet hebben van een hoge werkdruk en autonomie in je werk en het krijgen van een arbeidsongeval kan impact hebben op de werktevredenheid van werknemers. Tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers met een arbeidsbelemmering is echter geen noemenswaardig verschil in werktevredenheid. De werktevredenheid van vrouwelijke werknemers met een belemmering is wel lager dan die van vrouwen zonder belemmering. Dat sluit aan bij de bevinding dat ze minder autonomie en meer werkdruk ervaren.

9.3.1 Arbeidsbelasting, arbeidsongevallen en werktevredenheid, 2023



Bron: NEA (CBS/TNO)

Indicatoren over arbeidsomstandigheden

De gegevens uit paragraaf 9.3 zijn afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van CBS en TNO. De doelpopulatie van de NEA bestaat uit werknemers. Zelfstandigen zijn dus niet meegenomen in de cijfers. Op basis van de NEA zijn beperkingen volgens de GALI-indicator niet te bepalen. Wel wordt aan werknemers met een langdurige ziekte, aandoening of belemmering gevraagd of zij daardoor worden belemmerd bij het uitvoeren van werk. Op basis daarvan is een indeling gemaakt in vrouwen en mannen met en zonder arbeidsbelemmering. De groepen met een belemmering zijn verder onder te verdelen naar leeftijd en naar mate van belemmering, maar door het beperkte aantal waarnemingen in de deelgroep met een sterke arbeidsbelemmering en daarmee samenhangend de grote marges, presenteert deze paragraaf totaalcijfers.

In de NEA wordt vaak of altijd heel veel werk moeten doen gebruikt als een indicator voor werkdruk. Regelmatig zelf kunnen beslissen over de manier waarop je je werk uitvoert is een indicator voor autonomie.

9.4 Waarom niet werken?

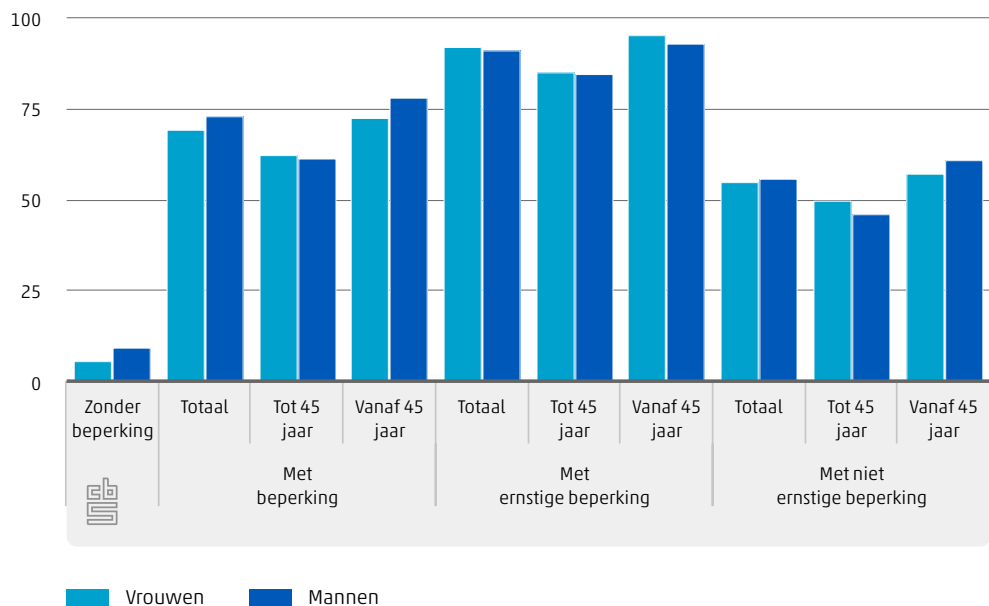
Vooral vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid

Een deel van de niet onderwijsvolgende 15- tot 65-jarigen werkt niet. In 2023 betrof dat ruim 900 duizend vrouwen en ruim 500 duizend mannen. Er kunnen verschillende redenen zijn waarom mensen niet werken. Ze kunnen bijvoorbeeld wel op zoek zijn naar werk en ook beschikbaar zijn, en dus werkloos zijn (zie hoofdstuk 3). Mensen die niet op zoek zijn naar werk en niet beschikbaar zijn voor werk, hebben daar verschillende redenen voor.

Ziekte of arbeidsongeschiktheid als reden om niet te werken komt logischerwijs veel meer voor bij mensen met dan zonder een beperking. 69 procent van de niet-werkzame vrouwen met een beperking gaf dit aan als reden om niet te participeren op de arbeidsmarkt. Bij mannen met een beperking was dat 73 procent. Ook onder de niet-werkzame mensen met een ernstige beperking is er weinig verschil tussen mannen en vrouwen, maar is ziekte of arbeidsongeschiktheid wel beduidend vaker de reden om niet te werken. Bij mensen zonder beperking wordt ziekte of arbeidsongeschiktheid veel minder vaak opgegeven als reden om niet te werken. Er is daar echter wel een relatief groot verschil tussen vrouwen en mannen, waarbij mannen deze reden vaker noemen.

9.4.1 Niet beschikbaar voor werk en niet op zoek vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid, 2023

% van niet-onderwijsvolgende, niet-werkzame bevolking, 15 tot 65 jaar



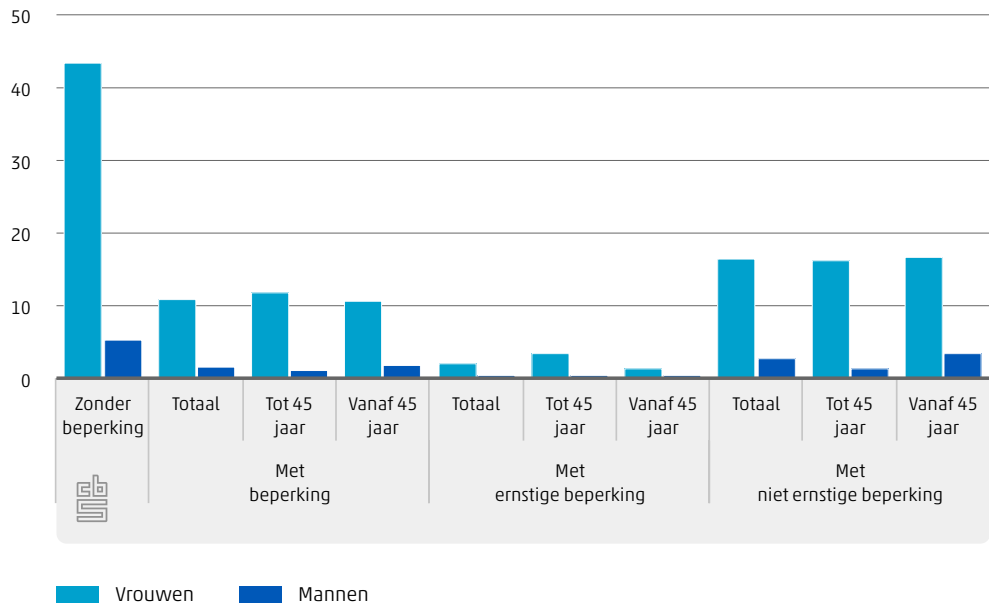
Zorgtaken vooral voor vrouwen met niet-ernstige beperking een reden

Waar mannen en vrouwen met een beperking ziekte of arbeidsongeschiktheid vrijwel even vaak aangeven als reden om niet te werken, is dat niet het geval bij zorgtaken. 11 procent van de niet-werkzame vrouwen met een beperking gaf in 2023 zorg voor gezin of

huishouden op als reden om niet werkzaam te zijn. Bij mannen met een beperking was dat 2 procent. In de leeftijd tot 45 jaar, de leeftijd waarin mensen vaak jonge kinderen hebben, was dit verschil het grootst: 12 tegen 1 procent.

9.4.2 Niet beschikbaar voor werk en niet op zoek vanwege zorg voor gezin of huishouden, 2023

% van niet-onderwijsvolgende, niet-werkzame bevolking, 15 tot 65 jaar



Zorg voor gezin of huishouden wordt vooral door vrouwen met een niet ernstige beperking genoemd als reden om niet te werken. Ook onder mensen zonder beperkingen is de zorg voor gezin of huishouden veel vaker voor vrouwen dan voor mannen een reden om niet te participeren op de arbeidsmarkt.

9.5 Hoe is de maatschappelijke participatie?

Niet alleen via de arbeidsmarkt doen mensen 'mee' in de maatschappij. Ook het hebben van contacten met familie en vrienden, deelnemen aan verenigingsactiviteiten en het doen van vrijwilligerswerk zijn vormen van participatie. Voor mensen met een beperking is maatschappelijke participatie niet altijd even goed haalbaar als voor mensen zonder beperking. Dat kan op zijn beurt samengaan met gevoelens van eenzaamheid bij mensen met een beperking. Of maatschappelijke participatie en eenzaamheidsgevoelens verschillen tussen mannen en vrouwen met een beperking is onderwerp van deze paragraaf. De uitkomsten komen uit het onderzoek [Sociale Samenhang & Welzijn](#) van 2022. In dat onderzoek is, behalve naar verschillende vormen van participatie ook gevraagd naar het hebben van beperkingen. Daarbij is de vraagstelling van de GALI gebruikt, echter zonder het aspect van de langdurigheid van de beperking.

Vrouwen met beperking hebben meer sociale contacten dan mannen met beperking

Van de vrouwen met een beperking heeft een groter deel minimaal wekelijks contact met familie dan van de mannen met een beperking: 87 tegen 80 procent. Tussen vrouwen met en zonder beperking is er geen verschil.

Ook heeft van de vrouwen met een beperking een groter deel minimaal wekelijks contact met vrienden dan van de mannen met een beperking. Tussen vrouwen met en zonder beperking is er ook een verschil: het aandeel met wekelijks contact is bij vrouwen met een beperking lager dan bij vrouwen zonder beperking (71 tegen 78 procent)

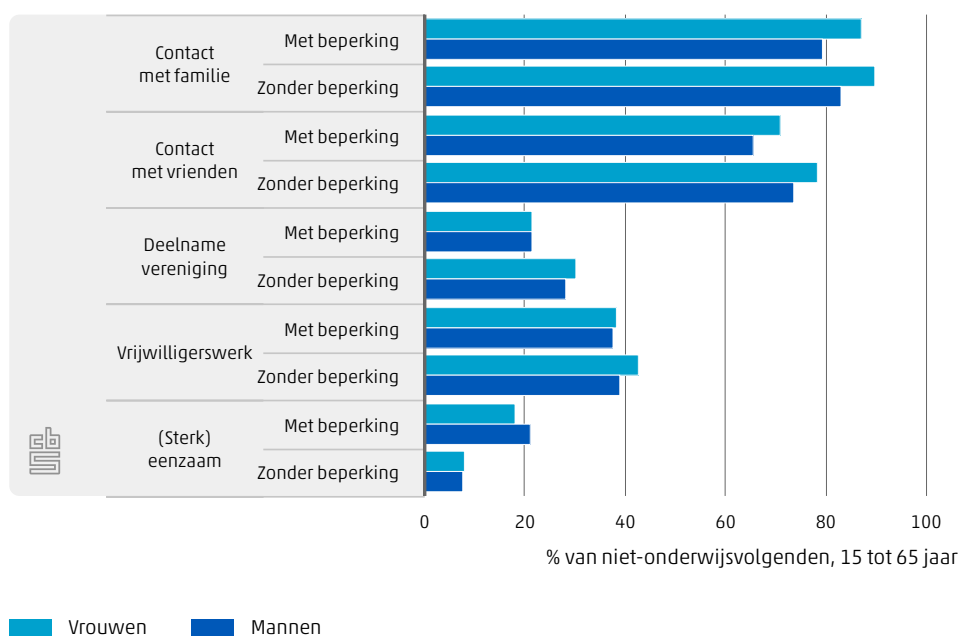
Geen verschillen bij verenigingsactiviteiten en vrijwilligerswerk

De wekelijkse deelname aan verenigingsactiviteiten is vergelijkbaar tussen vrouwen en mannen met een beperking. Wel is het zo dat vrouwen met een beperking minder vaak aan zo'n activiteit deelnamen dan vrouwen zonder beperking (21 tegen 30 procent). Vrouwen en mannen met een beperking doen ook even vaak vrijwilligerswerk. Vrouwen zonder beperking doen dit wel vaker dan vrouwen met een beperking.

Mensen met beperking, ongeacht geslacht, vaker sterk eenzaam

Tussen vrouwen en mannen met een beperking is geen verschil in het aandeel dat aangeeft sterk eenzaam te zijn. Wel komt eenzaamheid veel meer voor bij vrouwen en mannen met een beperking dan bij vrouwen en mannen zonder beperking.

9.5.1 Sociale contacten, maatschappelijke participatie en eenzaamheid, 2022



Begrippen

Alcoholrichtlijn

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.

Angst- of depressiegevoelens

Met behulp van de Mental Health Inventory 5 (MHI-5) kunnen de gevoelens van angst- of depressie van respondenten worden gemeten. De MHI-5 bestaat uit 5 vragen die steeds betrekking hebben op hoe mensen (12 jaar of ouder) zich in de afgelopen vier weken voelde.

Gevraagd wordt:

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?

Respondenten kunnen voor iedere vraag kiezen uit de volgende zes antwoordcategorieën: voortdurend, meestal, vaak, soms, zelden of nooit. Op basis van de antwoorden kan een somscore worden berekend, met een minimale somscore van een persoon gelijk aan 0 en de maximale score gelijk aan 100, waarbij een lagere score meer gevoelens van angst of depressie aangeeft. Bij een score van 76 of lager heeft een respondent significante angst- of depressiegevoelens ervaren in de afgelopen vier weken.

Deze indicator 'angst- of depressiegevoelens' vervangt de oude indicator 'psychische klachten' (voorheen 'psychische ongezond') met ingang van september 2024. De oude indicator maakte ook gebruik van de MHI-5; mensen met een score van lager dan 60 werden gezien als mensen met een slechte psychische gezondheid. Onderzoekers van Trimbos-instituut hebben echter recent [vastgesteld](#) dat het afkappunt van 60 zoals eerder gebruikt, om een aantal redenen niet langer voldeed. Zie deze [factsheet](#) voor meer uitleg.

Beperkingen

Gevraagd is of iemand sinds zes maanden of langer beperkt is in activiteiten die mensen/kinderen gewoonlijk doen. Hieronder vallen zowel de mensen die aangeven dat ze 'ernstig beperkt' zijn als de mensen die aangeven dat ze 'wel beperkt maar niet ernstig' zijn. Deze internationaal gebruikte en afgestemde indicator voor gezondheidsbeperking wordt de GALI-indicator genoemd. GALI staat voor Global Activity Limitation Indicator. De indicator wordt bepaald voor personen van 4 jaar of ouder.

Beroepsbevolking

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.

Beweegrichtlijnen

De Beweegrichtlijnen zijn eind 2017 opgesteld door de Gezondheidsraad. 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](#).

Bruto-uurloon

Het bruto-uurloon is het loon voor aftrek van de loonheffing, de werknemerspremies voor pensioen en vut, het spaarloon en de premies voor werknemersverzekeringen. Werkgeversbijdragen behoren niet tot het bruto uurloon. Ook bijzondere 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.

Economisch zelfstandig

Economische zelfstandigheid is een begrip dat beleidsmatig verbonden is met het bestaansminimum. Iemand wordt als economisch zelfstandig beschouwd als het individuele netto jaarinkomen uit arbeid en eigen onderneming minstens de drempelwaarde van de beleidsnorm voor het individuele inkomensminimum is. Die drempelwaarde is gelijkgesteld aan 70 procent van het wettelijke netto minimumloon, oftewel de netto bijstand van een alleenstaande in het verslagjaar. In 2023 bedroeg de grens voor economische zelfstandigheid 1 200 euro per maand. Economische zelfstandigheid wordt in de Emancipatiemonitor vastgesteld bij mensen van 15 jaar tot AOW-leeftijd exclusief scholieren en studenten.

Eerstejaarsstudent

Bij het hoger onderwijs is een eerstejaarsstudent iemand die voor het eerst ingeschreven is in het hoger onderwijs. Bij meerdere inschrijvingen in een jaar telt alleen de hoofdschrijving. Een ingeschrevene die de overstap maakt van het hbo naar het wo (of omgekeerd van het wo naar het hbo) is twee maal eerstejaarsstudent: één maal in het hbo en één maal in het wo.

Ervaren gezondheid

Ervaren (of subjectieve) gezondheid weerspiegelt het oordeel over de eigen gezondheid en wordt in de CBS-Gezondheidsenquête 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.

Financieel onafhankelijk

Financiële onafhankelijkheid wordt door het emancipatiebeleid omschreven als voldoende financiële armslag hebben om jezelf en je eventuele kinderen te kunnen onderhouden. De bijstand van een alleenstaande, oftewel 70 procent van het wettelijke netto minimumloon, is beleidsmatig het uitgangspunt voor het minimale bestaansminimum van een individu. Iemand wordt als financieel onafhankelijk beschouwd als het individuele netto jaarinkomen uit arbeid en eigen onderneming minimaal 100 procent van het wettelijke netto minimumloon in het verslagjaar is. In 2023 kwam dat neer op minstens 1 720 euro netto per maand verdienen.

Formele kinderopvang

Onder formele opvang wordt verstaan:

- dagopvang voor kinderen van 0 tot 4 jaar;
- buitenschoolse opvang – zowel voor als na schooltijd als in schoolvakanties – voor basisschoolkinderen;
- opvang door ouderparticipatiecrèches of door gastouders via een gastouderbureau.

Geboorteverlof

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.

Havo

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.

Herkomst

De herkomstindeling die het CBS hanteert 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 worden de tweede generatie genoemd. Is iemand zelf en ook beide ouders geboren in Nederland, dan heeft diegene een Nederlandse herkomst. Voor herkomstland is een hoofdindeling gemaakt op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden. In de Emancipatiemonitor worden behalve de klassieke migratielanden Turkije, Marokko, Suriname, de Nederlandse Cariben en Indonesië ook de nieuwste EU-lidstaten als groep onderscheiden. Tot deze zogenoemde 'nieuwe-EU' behoren landen die in of na 2004 zijn toegetreden tot de Europese Unie. Dat zijn: 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.

Verschillen tussen vrouwen en mannen in een bepaalde herkomstgroep, kunnen samenhangen met andere kenmerken, zoals onderwijsniveau en leeftijd. Meer informatie over deze samenhang is te vinden in de CBS-publicatie [Integratie en Samenleven 2024](#).

Hoger beroepsonderwijs (hbo)

Het hoger beroepsonderwijs 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.

Hoger onderwijs (ho)

Het hoger onderwijs omvat het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs.

Inkomen

In deze publicatie gaat het om het persoonlijk primair inkomen. Dat is het inkomen uit werk en bestaat uit het bruto jaarinkomen uit arbeid en uit eigen onderneming. Inkomen uit arbeid bestaat uit het bruto loon (inclusief de werknemers- en werkgeversbijdrage in de premies voor de sociale verzekeringen), bonussen, spaarloon en de beloning van arbeid die niet in dienstbetrekking is verricht. Ook loon in natura zoals de waarde van het privégebruik van de auto van de werkgever is gerekend tot het bruto inkomen. Inkomen uit eigen onderneming is het fiscaal resultaat uit onderneming vermeerderd met het bedrag van de ondernemersaftrek en de investeringsaftrek.

Levensverwachting

De levensverwachting is het aantal jaren aan dat een persoon van een bepaalde leeftijd naar verwachting (nog) zal leven, onder de aanname van gelijkblijvende leeftijdsspecifieke sterftékansen.

Levensverwachting in als goed ervaren gezondheid

De levensverwachting in als goed ervaren gezondheid geeft het aantal jaren dat een persoon bij de geboorte naar verwachting in goede gezondheid zal leven, onder de aanname dat de sterftekansen en de prevalenties van (on)gezondheid gelijk blijven aan die in het peiljaar. De prevalentie van (on)gezondheid is daarbij bepaald op basis van de vraag 'Hoe is over het algemeen uw gezondheidstoestand?' in de CBS-Gezondheidsenquête. Mensen die deze vraag beantwoorden met 'goed' of 'zeer goed' worden gezond genoemd.

Levensverwachting zonder beperkingen

De levensverwachting zonder beperkingen is het aantal jaren dat een persoon bij de geboorte naar verwachting (nog) zal leven zonder beperkingen, onder de aanname dat de sterftekansen en de prevalenties van het hebben van beperkingen gelijk blijven aan die in het peiljaar. Voor het berekenen van levensverwachting zonder beperkingen zijn gegevens gebruikt over de Global Activity Limitation Indicator (zie begrip Beperkingen), uitgevraagd in de CBS-Gezondheidsenquête.

Mediane uurloon

De mediaan van het bruto uurloon is de middelste van de naar grootte gerangschikte uurlonen. Dit betekent dat precies de helft van de populatie een lager of even hoog uurloon heeft. In hoofdstuk 2 van deze publicatie 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 2019/'20. Zij worden gevolgd in de eerste twee jaar na afstuderen. Deze cijfers verschillen met die in hoofdstuk 4. Daar wordt het *gemiddelde* uurloon van alle werknemers (per leeftijd) voor 2022 besproken.

Middelbaar beroepsonderwijs (mbo)

Het middelbaar beroepsonderwijs kent de volgende niveaus:

- Niveau 1 Entreeopleiding tot assisterend 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 mbo kent de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) en de beroepsopleidende leerweg (bol). De beroepsbegeleidende leerweg is meer praktijkgericht, waarbij meer wordt gewerkt en minder naar school wordt gegaan, dan de beroepsopleidende leerweg.

Extranei studenten zijn studenten die uitsluitend ingeschreven staan om examen te doen.

Sectorkamer is de studierichting binnen het mbo. Het is een indeling van opleidingen in functionele groepen.

Obesitas

Bij obesitas (ernstig overgewicht) gaat het om het percentage mensen met een BMI (Body Mass Index) van 30 of hoger. De BMI is het quotiënt van het lichaamsgewicht in kilogrammen en het kwadraat van de lengte in meters (kg/m^2). Bij een BMI van 25 of hoger is sprake van overgewicht. Voor personen jonger dan 20 jaar gelden andere grenswaarden. Deze waarden hangen af van de leeftijd en het geslacht.

Onbenut arbeidspotentieel

Het onbenut arbeidspotentieel bestaat in de Emancipatiemonitor uit de 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: werkenden die meer willen gaan werken en hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn.

Onderwijsniveau

In de Emancipatiemonitor wordt het hoogst behaalde onderwijsniveau vastgesteld van de bevolking van 15 tot 65 jaar (of 15 jaar tot AOW-leeftijd) exclusief onderwijsvolgenden. Er is onderscheid in drie niveaus.

- Basisonderwijs, vmbo, mbo1: dit omvat onderwijs op het niveau van basisonderwijs, het vmbo, de eerste 3 leerjaren van havo/vwo en de entreeopleiding, de voormalige assistentenopleiding (mbo1).
- Havo, vwo, mbo2-4: dit omvat de bovenbouw van havo/vwo, de basisberoepsopleiding (mbo2), de vakopleiding (mbo3) en de middenkader- en specialistenopleidingen (mbo4).
- Hbo, wo: dit omvat onderwijs op hbo- of universitair niveau.

Ouderschapsverlof

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 UWW krijgen.

Pensionering

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), werkgerelateerde pensioenen, nabestaandenpensioenen, lijfrenten en uitkeringen in het kader van de Algemene nabestaandenwet (ANW).

Roken

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. Vanaf 2018 was de inleidende tekst voor deze vraag: '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 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.'

Stedelijkheidsgraad

In deze publicatie is de stedelijkheidsgraad van een gemeente als indelingscriterium gebruikt. De indeling van gemeenten naar stedelijkheid is gebaseerd op de omgevingsadressendichtheid van de gemeente. Allereerst is voor ieder adres binnen een gemeente de adressendichtheid vastgesteld van een gebied met een straal van 1 km rondom dat adres. De omgevingsadressendichtheid van een gemeente is de gemiddelde waarde hiervan voor alle adressen binnen die gemeente. De vijf stedelijkheidsklassen zijn gebaseerd op klassegrenzen van 2 500, 1 500, 1 000 en 500 adressen per km². De volgende klassen worden onderscheiden:

1. Zeer sterk stedelijk (omgevingsadressendichtheid van 2 500 of meer.
2. Sterk stedelijk (omgevingsadressendichtheid van 1 500 tot 2 500.
3. Matig stedelijk (omgevingsadressendichtheid van 1 000 tot 1 500.
4. Weinig stedelijk (omgevingsadressendichtheid van 500 tot 1 000.
5. Niet stedelijk (omgevingsadressendichtheid van minder dan 500.

In deze publicatie zijn de klassen 1 en 2 samengevoegd tot 'minst stedelijke gemeenten' en de klassen 4 en 5 tot 'meest stedelijke gemeenten'. Klasse 3 (matig stedelijk) is apart gehouden.

Technische opleiding

De technische opleidingen in hoofdstuk 2 zijn afgebakend op basis van de zogenaamde International Standard Classification of Education (ISCED) uit 2013. De exacte indeling van technische opleidingen is terug te vinden in bijlage 1 van de tabel 'EBB 5399 ILO definitie' op de [website van het CBS](#). Deze afbakening van technische opleidingen is door het ministerie van EZK en in samenspraak met verschillende stakeholders opgesteld.

Technisch beroep

De indeling van technische beroepen is gebaseerd op de [Beroepenindeling-ROA-CBS \(BRC\)](#) uit 2014 die standaard door het CBS gebruikt wordt, maar is in hoofdstuk 2 breder dan alleen de beroepsklasse 'Technische beroepen' van hoofdstuk 3. Deze afbakening van Technische beroepen is door het ministerie van EZK en in samenspraak met verschillende stakeholders opgesteld. De exacte indeling van technische beroepen is terug te vinden in bijlage 2 van de tabel 'EBB 5399 ILO definitie' op de [website van het CBS](#).

Top en subtop van een organisatie

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.

Voortijdig schoolverlater

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.

Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo)

Het 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.

Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vwo)

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.

Wetenschappelijk onderwijs (wo)

Het 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.

Zorgverlof

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.

Medewerkers

Sebastian Alejandro Perez
Karlijn Bakker
Marion van den Brakel
Mirthe Bronsveld – de Groot
Jan-Willem Bruggink
Peteke Feijten
Sofieke Kevenaar
Mathilde Kennis
Kim Knoops
Jannes Kromhout
Hendrika Lautenbach
Noortje Pouwels – Urlings
Maartje Tummers – van der Aa
Rik van der Vliet

(Eind)redactie

Marion van den Brakel
Jan-Willem Bruggink