

VVAO WOMEN ECONOMIC FORUM 2024



Sociëteit De Vereeniging, Haarlem
17 november 2024



Sophie Witteveen
Landelijk bestuursvoorzitter
VVAO

V·V·A·O·



VVAO EMANCIPATIE DASHBOARD 2024

- **Gelijke rechten** (onderwijs, kiesrecht, handelingsbekwaamheid, abortus)
- **Gelijke kansen** (economische zelfstandigheid; verdeling zorgtaken, kinderopvang)
- **Gelijke behandeling** (discriminatie, algoritmen, gezondheidszorg)
- **Gelijke beloning** (Transparantiewet)
- **Evenredige carrièrekansen** (doorstroming, voorkeursbeleid, wet Vrouwenquota)
- **Evenredige vertegenwoordiging** in besluitvorming (management, politiek)
- **Veiligheid** (geweld tegen vrouwen of seksuele intimidatie)



OPLEIDING





Sinds 2000 meer meisjes dan jongens in hbo en wo

Meer vrouwen dan mannen studeren af:
hbo 54,3% meisjes, universiteit 55,7% (CBS 2021).

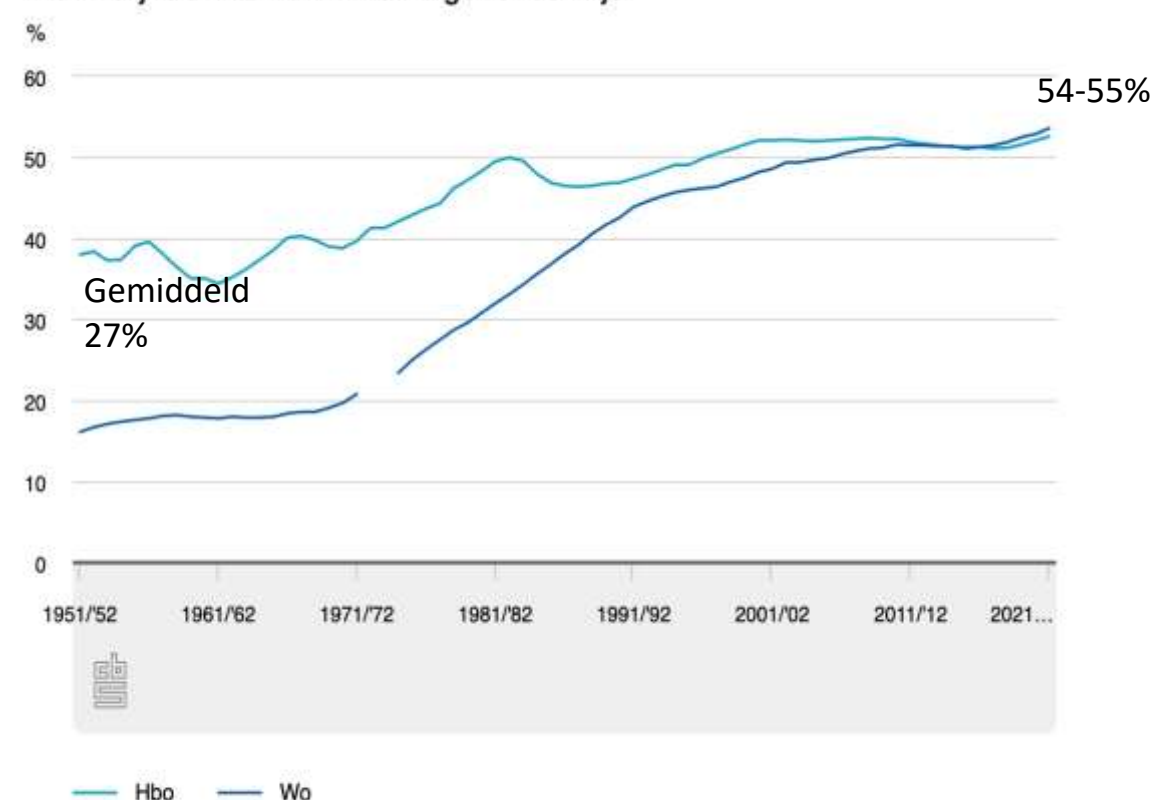
Vrouwen zijn gemiddeld een jaar jonger bij afstuderen dan mannen (EM 2024)

In de beroepsbevolking (15-65 jaar) heeft 44% van de vrouwen en 40% van de mannen een HBO- of Academische opleiding. Inmiddels zijn vrouwen onder 55 jaar vaker hoogopgeleid dan mannen (EM2024).

In de categorie 25-35 jaar is het aantal hoger-opgeleide vrouwen 59% (vs 50% van de mannen).
In de EU is dit gemiddeld 49% (EM 2024).

Bij promoties is het aandeel ook 50-50 (CBS 2021)

Vrouwelijke studenten in het hoger onderwijs

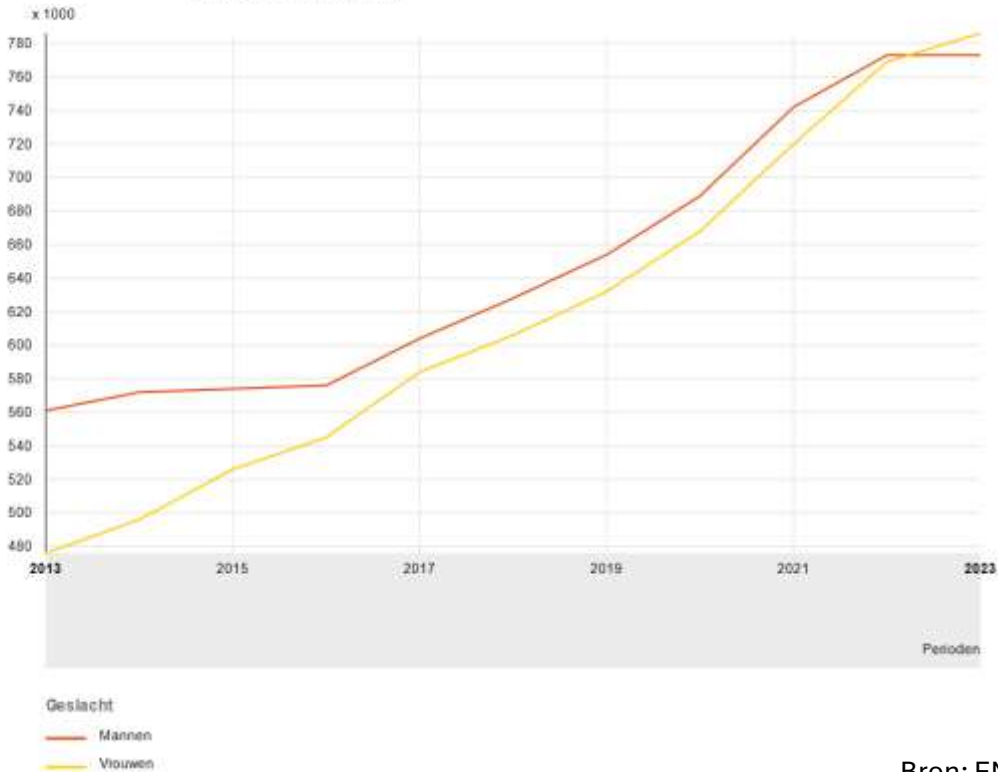


1) In 1972 en 1973 zijn geen gegevens bekend van ingeschrevenen bij het universitair onderwijs vanwege een inschrijvingsboycot.
Bron: CBS, Emancipatiemonitor 2023
* Voorlopige cijfers.

Meer meisjes studeren af en de tweede generatie doet het goed

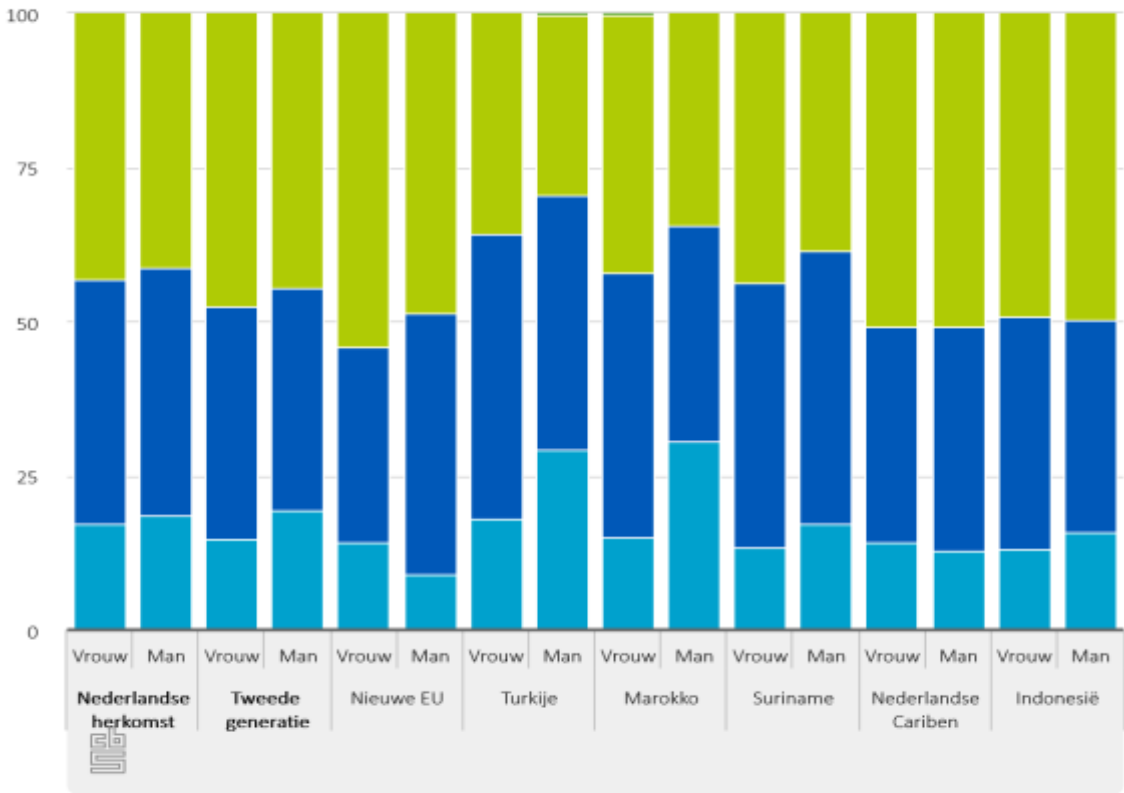
Bevolking; hoogst behaald onderwijsniveau en -richting

Onderwerp: Bevolking
Positie in het huishouden: Totaal personen
Onderwijsrichting: Totaal
Hoogst behaald onderwijsniveau: 321 Hbo-, wo-master, doctor
Leeftijd: Totaal
Populatie: 15 tot 65 jaar exclusief scholieren



2.3.4 Onderwijsniveau in Nederland geboren, 2021/2023

% van niet-onderwijsvolgenden 15 tot 65 jaar



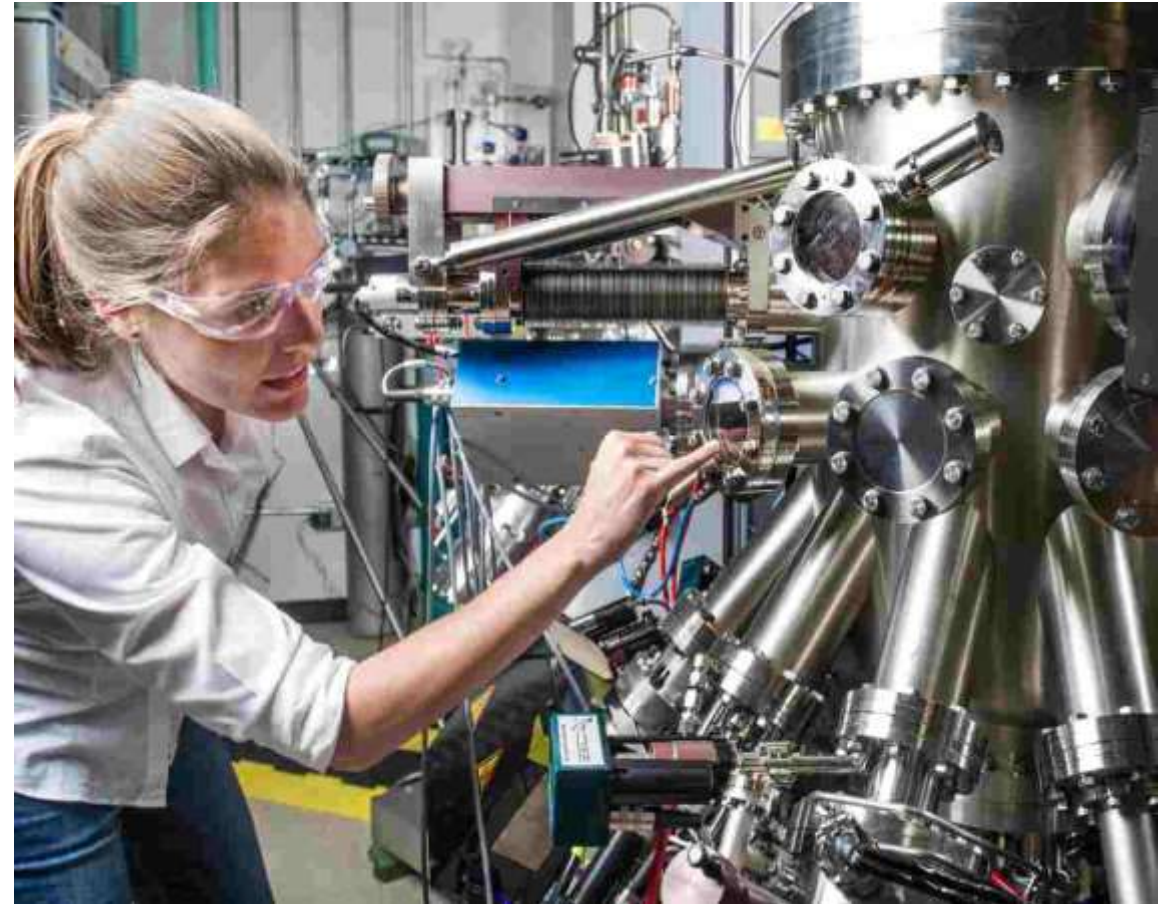
Bron: EM 2024

Basisonderwijs, vmbo, mbo1
Hbo, wo
Havo, vwo, mbo2-4
Weet niet of onbekend

Weinig vrouwen in STEM beroepen. Hebben wij een gelijke kans om de toekomst te bepalen?



- Weinig vrouwen studeren *Science, Technology, Engineering en Mathematics (STEM-studies)*. Hierdoor blijft de genderkloof bestaan:
- De arbeidsmarkt is technologie-gedreven. In werk dat onze toekomst bepaalt, zoals ICT, is wereldwijd 10% vrouw. Een op de zeven uitvindingen in Europa is gedaan door een vrouw.
- Een STEM studie helpt de wereld te begrijpen en bij te dragen aan oplossingen voor complexe problemen van deze tijd o.g.v. klimaat, de energietransitie, circulaire economie, water- en voedselvoorziening en het genezen van ziektes.
- Vrouwen komen door hun studiekeuze voor gezondheidszorg, onderwijs, maatschappelijke onderwerpen en kunst- en cultuur vaker terecht in minder betaalde beroepen
- **Veel producten en technologieën zijn niet op de behoeften van vrouwen gericht. Als vrouwen hierin niet kunnen meedenken en meebeslissen, blijven we leven in een wereld geschapen door en voor mannen.** (Unicef rapport 2020)





Ratio m/v instroom bètatechniek in het hoger onderwijs

Studiekeuze: keuze voor een bètatechnische opleiding versus andere studies:

HBO: vrouwen 13%, mannen 36% en

WO: vrouwen 27%, mannen 45% (Techniekpakt 23/24).

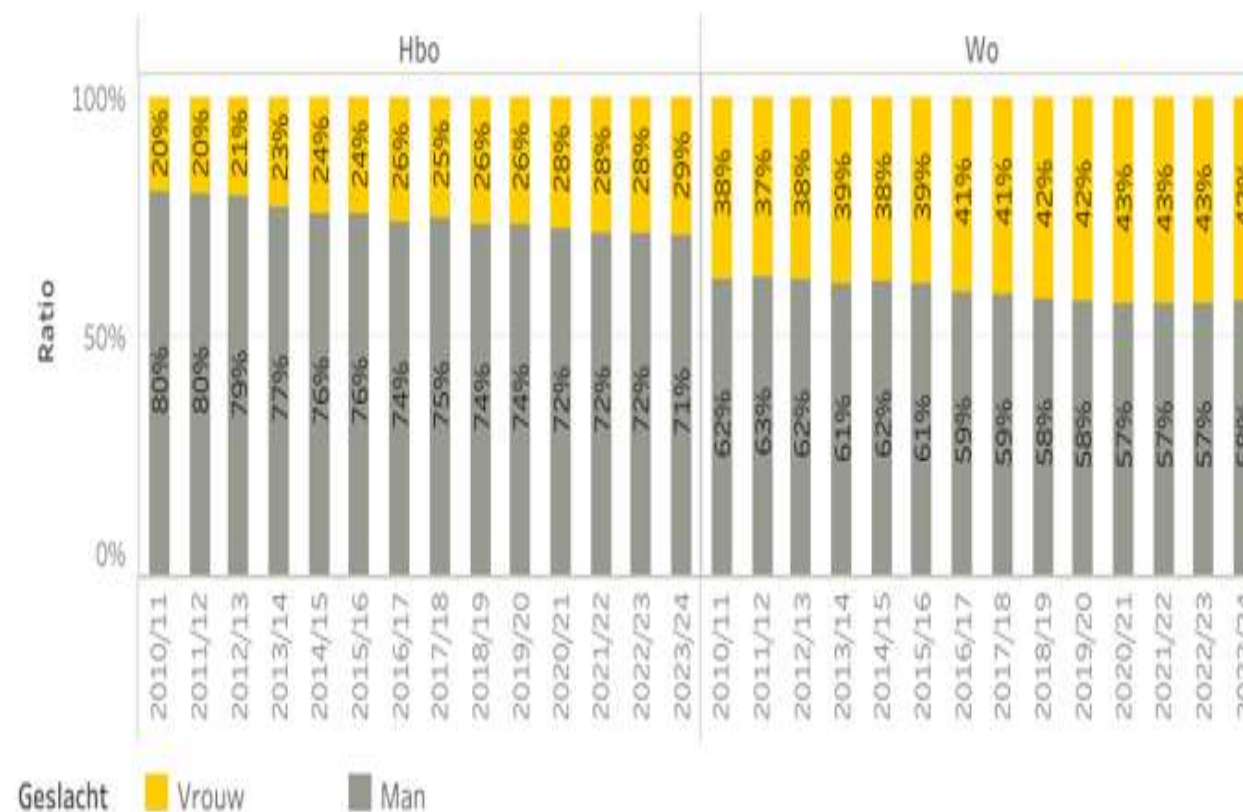
Instroom in bèta technisch hoger onderwijs:

Hbo: 29% vrouwen versus 71% mannen (2023/24).

Wo: 42% vrouwen versus 58% mannen (2023/24) .

Stijging instroom: Het aantal vrouwen nam het laatste decennium toe. In 2013/14 was de vertegenwoordiging vrouwen 23% (t.o.v. 77% man) in het hbo en 38% in het wo (t.o.v. 62% man).

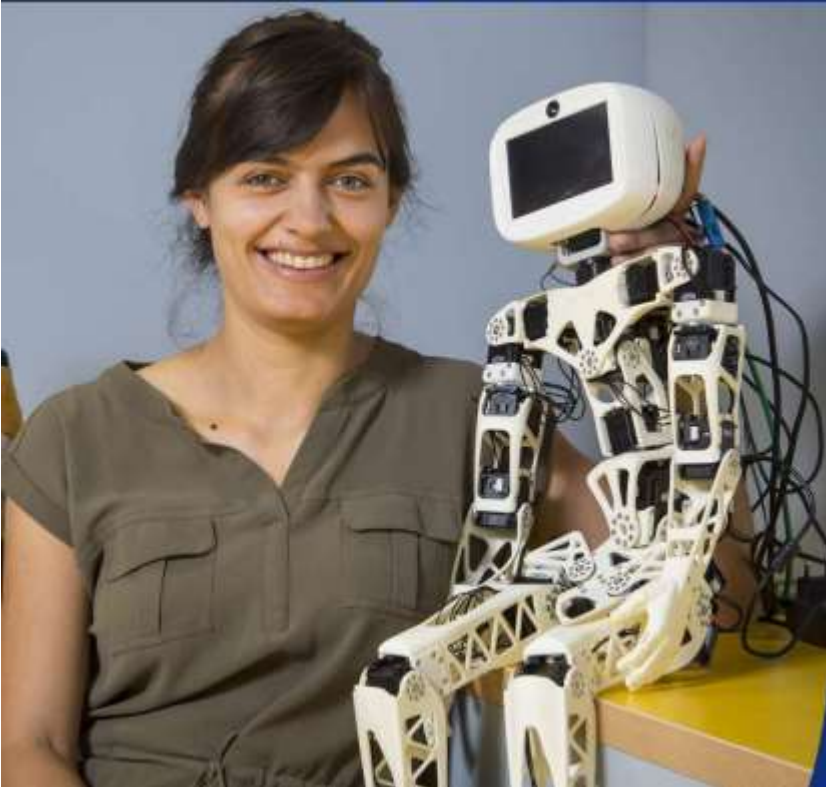
Ratio laatste 3 jaar stabiel gebleven. (Bron: CBS Monitor Techniekpakt juni 2024)



Bron: Monitor Techniekpakt 27/06/2024



Vrouwen in mannenberoepen?



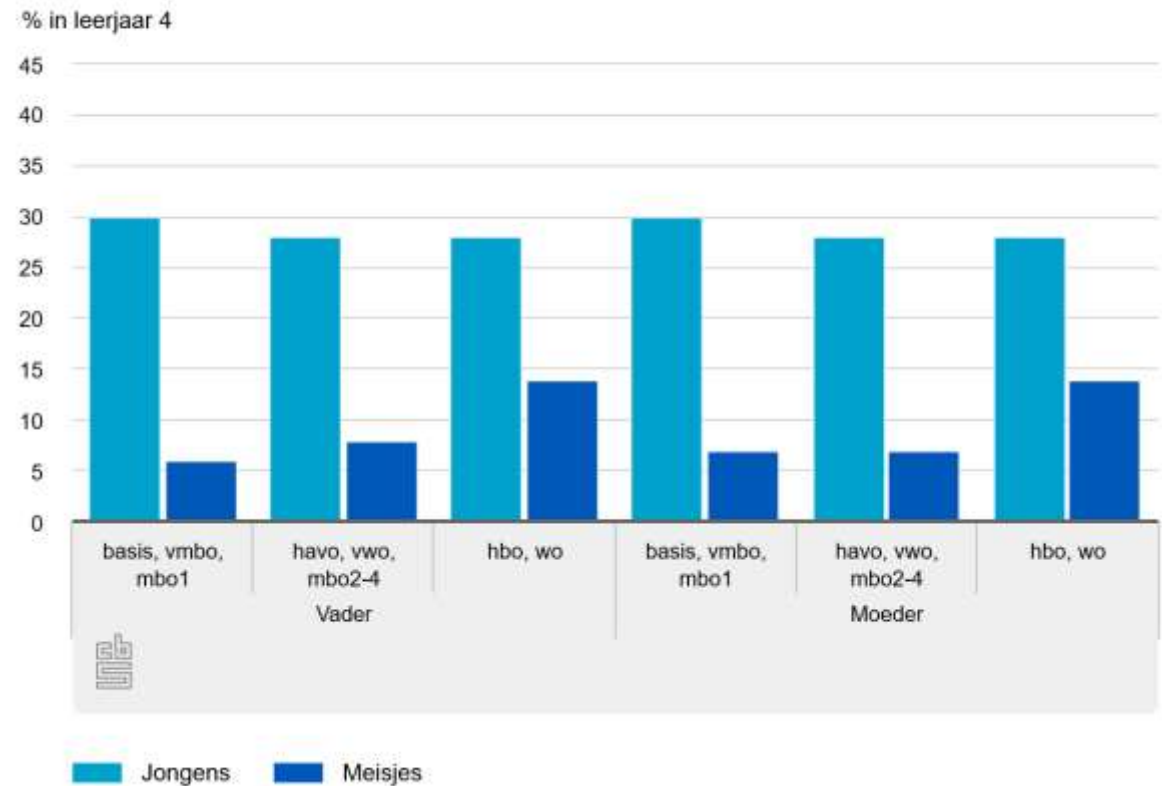
- Op elk keuzemoment (profiel-keuze, studiekeuze en beroepskeuze) kiezen veel vrouwen niet voor bèta, techniek en IT.
- 1/5 van de werkende vrouwen met een technische opleiding heeft een beroep in die richting (cijfers uit 2019), terwijl dat bij mannen iets meer dan de helft is (CBS, et al., 2020).
- De kans dat vrouwen in de eerste jaren het bèta, techniek en IT beroep verlaten is groter dan bij mannen.
- 52% van de vrouwelijke wetenschappers, ingenieurs en technologen stopt na 10 jaar (Mannen: 17%).
- Vrouwen die de sector verlaten, keren vaak niet terug (21% keert terug).
- Oorzaken:
 - Minder vertrouwen in eigen kunnen + “tech is voor mannen”
 - Genderbias, hogere eisen dan voor mannen, extra bewijzen
 - Als minder competent gezien, minder serieus genomen
 - Minderheid in masculiene werkomgeving, weinig rolmodellen
 - Part-time, thuiswerken, combineren werk/privé niet gefaciliteerd

Bron: VHTO Okt 2023

Een technisch opgeleide moeder beïnvloedt de studiekeuze positief

- Meisjes met hbo of wo-opgeleide ouders volgen vaker een technisch vakkenpakket dan andere meisjes.
Bij jongens is dat even vaak, onafhankelijk van het onderwijsniveau van de ouders.
- Leerlingen met technisch opgeleide ouders volgen vaker een technisch vakkenpakket dan leerlingen met niet-technisch opgeleide ouders.
- Bij dochters met een technisch opgeleide moeder volgt 21 % een technisch vakkenpakket in het voortgezet onderwijs, tegenover 10 % van de meisjes met een niet-technisch opgeleide moeder.
- Bij zoons van een technisch opgeleide moeder volgde 40 % een technisch vakkenpakket, bij een niet-technisch opgeleide moeder was dit 28 %.

Technisch vakkenpakket, naar onderwijsniveau ouders





Dashboard – gelijke kansen opleiding

- Zeker de helft van eerstejaars hbo/wo is vrouw.
- Het aandeel van vrouwen die afstuderen en promoveren is meer dan evenredig.
- Het aantal vrouwen met een hogere opleiding in de werkende leeftijd is relatief hoog en op gelijke voet met mannen.
- Positieve trend:
Vrouwen onder de 55 zijn vaker hoogopgeleid dan mannen.
- Actiepunt:
Meer vrouwen in STEM-studies nodig voor gendergelijkheid in het meedenken over toekomstige oplossingen o.g.v. technologie en innovatie, en dichten van de loonkloof.
- We moeten af van stereotypen en achterhaalde normen, waardoor vrouwen het zelfvertrouwen ontwikkelen dat zij in staat zijn hetzelfde te kunnen als mannen





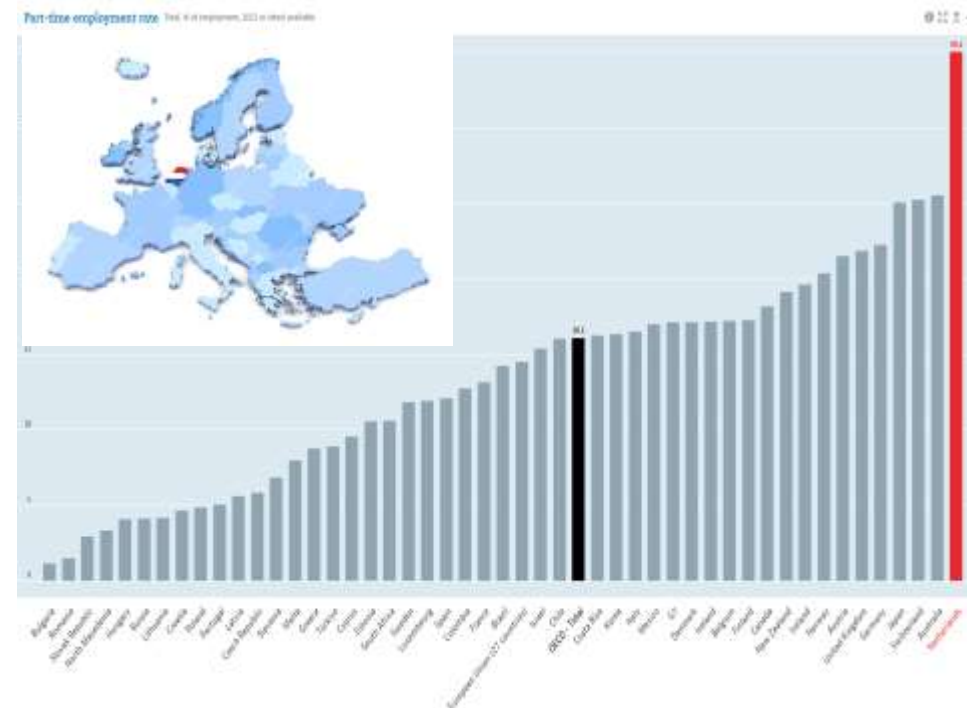
ARBEIDSPARTICIPATIE





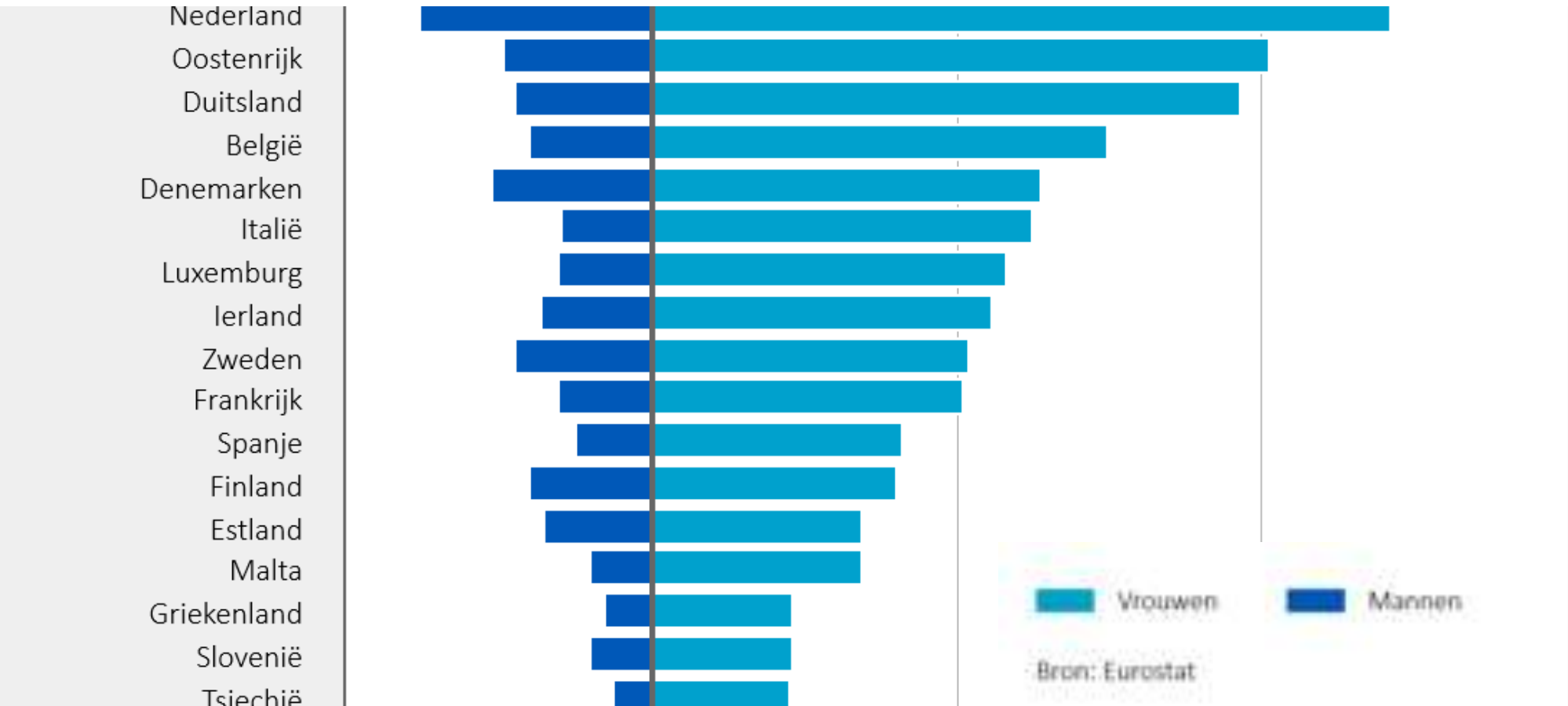
Bijna alle hogeropgeleide vrouwen werken. Gemiddeld 4 dagen

- De netto arbeidsparticipatie van hbo/wo vrouwen is relatief hoog met **87,8%** (alle vrouwen 75,9%) en bleef de laatste jaren stijgen. Die van hoogopgeleide mannen is nog wel hoger (93,5%) (alle mannen 86,8%). (CBS EM 2024).
- Hoe hoger het onderwijsniveau hoe meer uren. Hoogopgeleide vrouwen werkten in 2023 gemiddeld **33 uur** (alle vrouwen gemiddeld 30, andere niveaus 26-29 uur).
- **45%** van de hbo en universitair opgeleide vrouwen werkt voltijd. Dat is ruim twee keer zo vaak voltijds (>35 uur) als laagopgeleide vrouwen: 45% versus 25 % in 2023.
- Vaker dan laagopgeleide vrouwen vinden hoogopgeleide vrouwen betaald werk belangrijk voor hun zelfontplooiing, hun bijdrage aan de maatschappij en het maatschappelijk aanzien. Ook geven hbo/wo opgeleide vrouwen vaker aan plezier te hebben in hun werk en door te willen groeien naar een hogere functie (EM2024).



Bron: OESO 2023

Deeltijdwerken m/v in EU



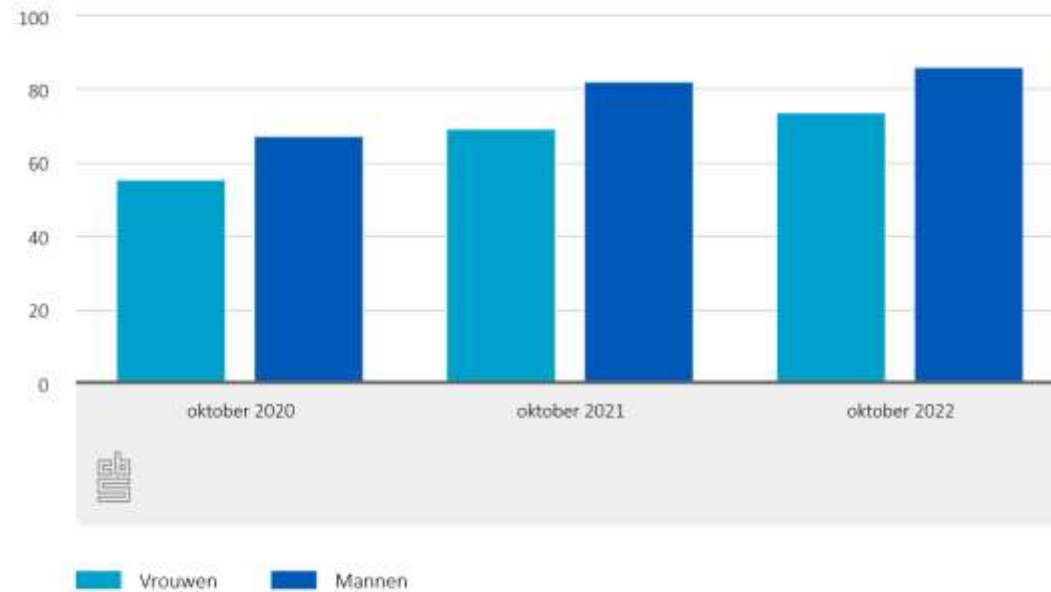
Voltijds werken na HBO en WO verschilt al bij m/v



Na afstuderen aan HBO

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

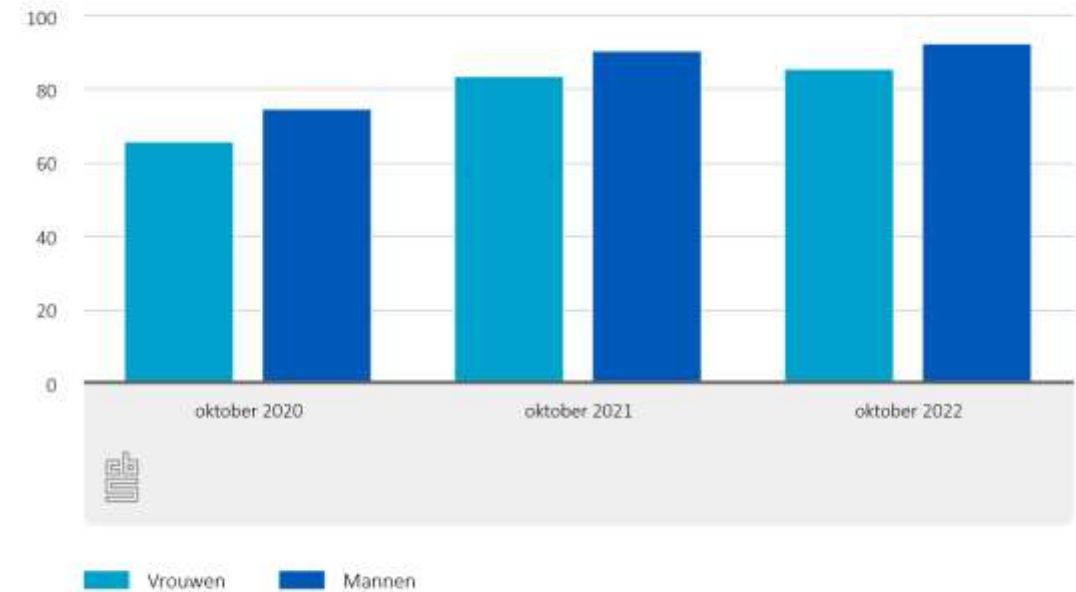
% van het totaal met werk.



Na afstuderen aan WO

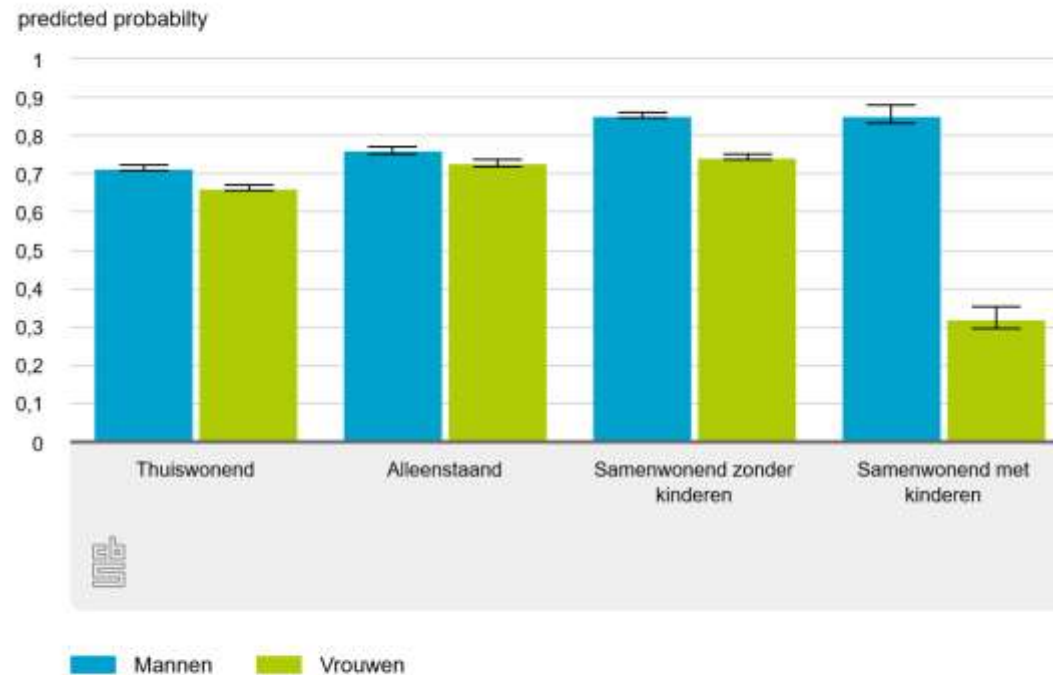
2.1.5 Voltijds¹⁾ werkende, gediplomeerde schoolverlaters uit 2019/'20, wo master

% van het totaal met werk.



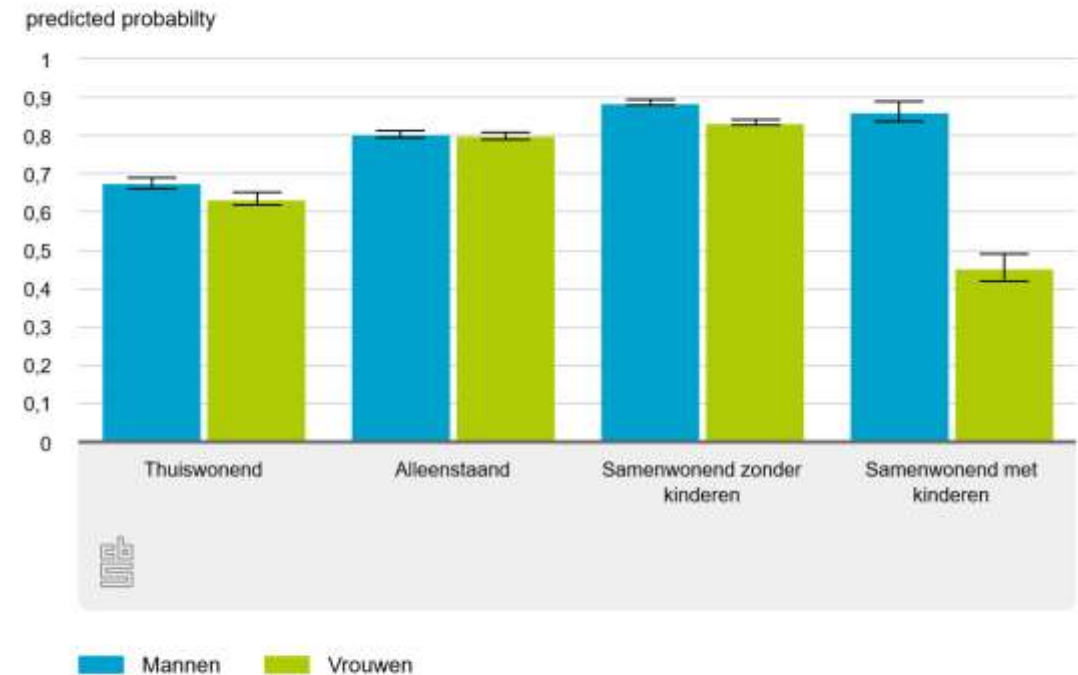
Vrouwen nemen meer zorgtaken op zich dan mannen

3.1.4 Een voltijd baan 1 jaar na uitstroom uit het hbo 1)



1) Kans en 95%-betrouwbaarheidsinterval geschat op basis van model 2C, zie Tabellenbijlage.

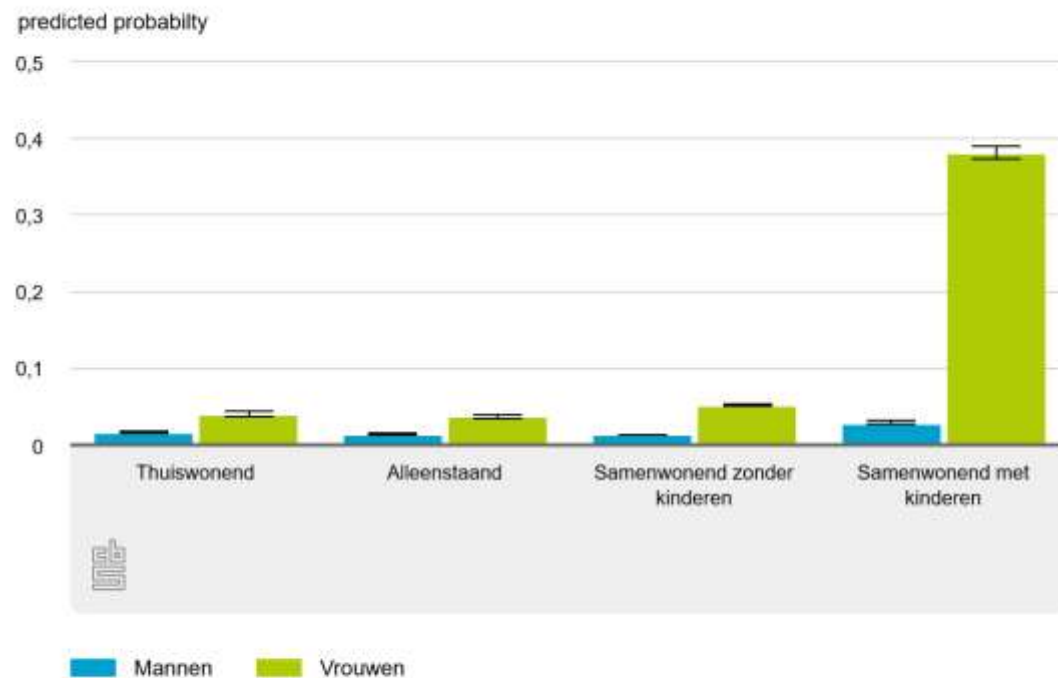
3.1.5 Een voltijd baan 1 jaar na uitstroom uit het wo 1)



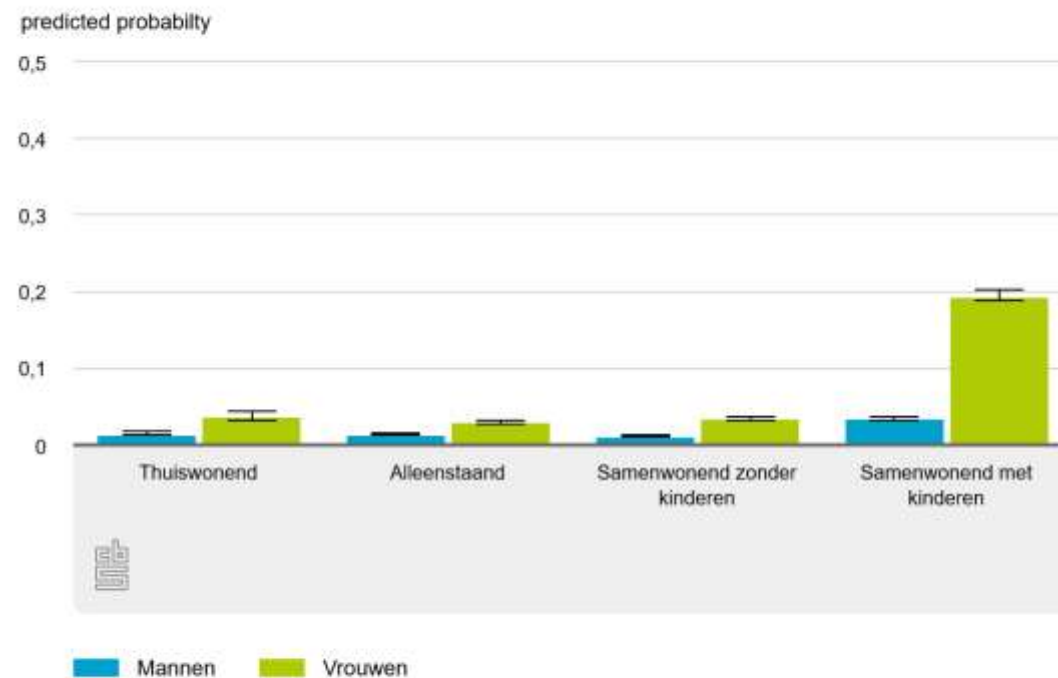
1) Kans en 95%-betrouwbaarheidsinterval geschat op basis van model 3C, zie Tabellenbijlage.

Vrouwen gaan voorsorteren op kinderen

3.3.2 Van voltijd naar deeltijd 1): hbo'ers

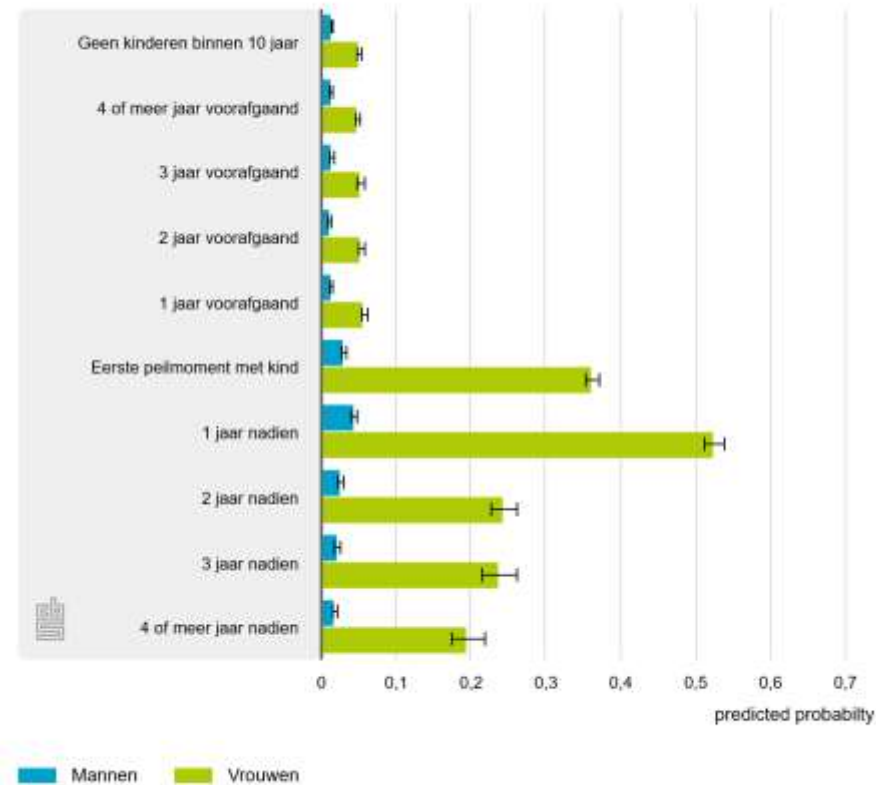


3.3.3 Van voltijd naar deeltijd 1): wo'ers



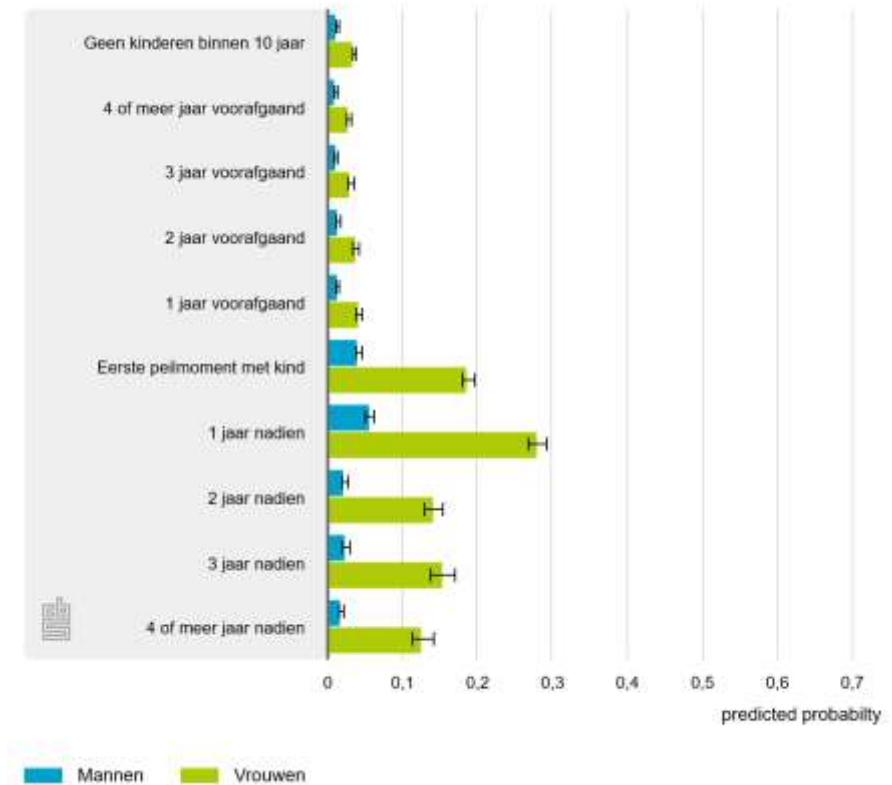
Na komst eerste kind neemt deeltijd werken een vlucht

3.3.5 Van voltijd naar deeltijd 1): samenwonende hbo'ers



1) Kans en 95%-betrouwbaarheidsinterval geschat op basis van model 8, zie Tabellenbijlage.

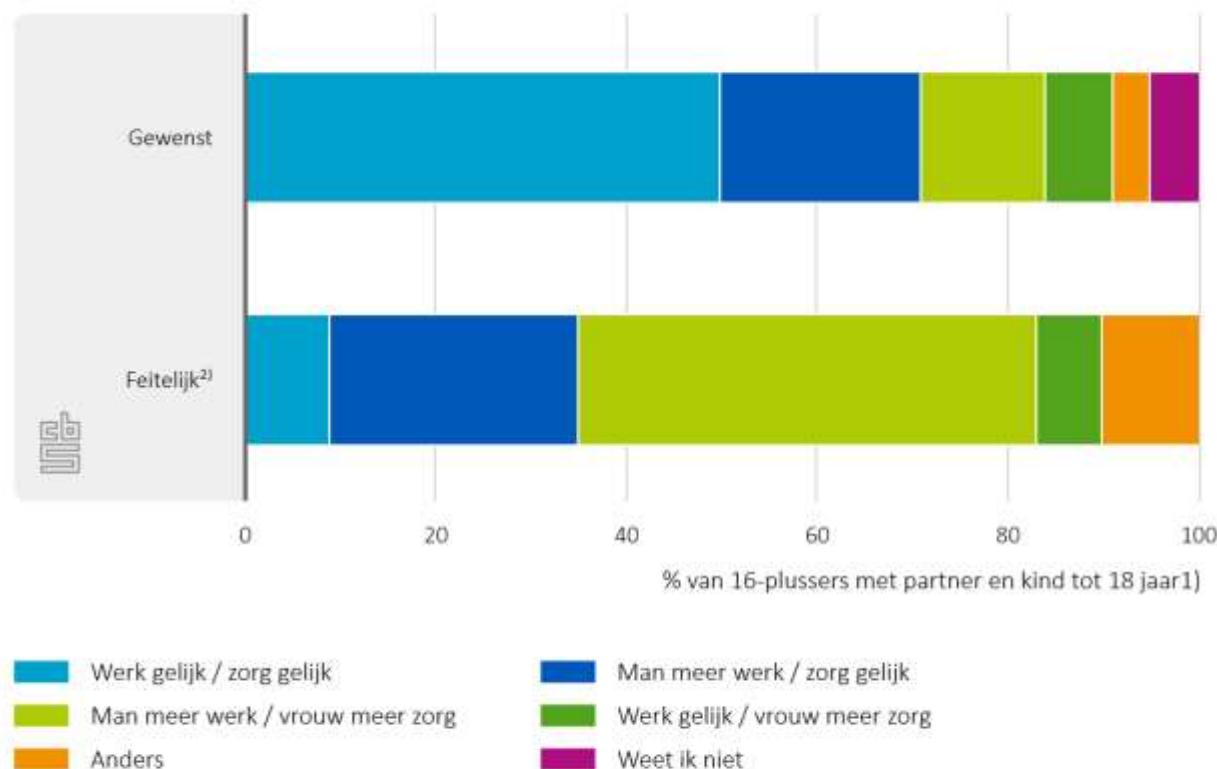
3.3.6 Van voltijd naar deeltijd 1): samenwonende wo'ers



1) Kans en 95%-betrouwbaarheidsinterval geschat op basis van model 9, zie Tabellenbijlage.

Theorie en praktijk van verdeling zorgtaken

5.1.1 Verdeling betaald werk en zorg voor kinderen, 2024



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

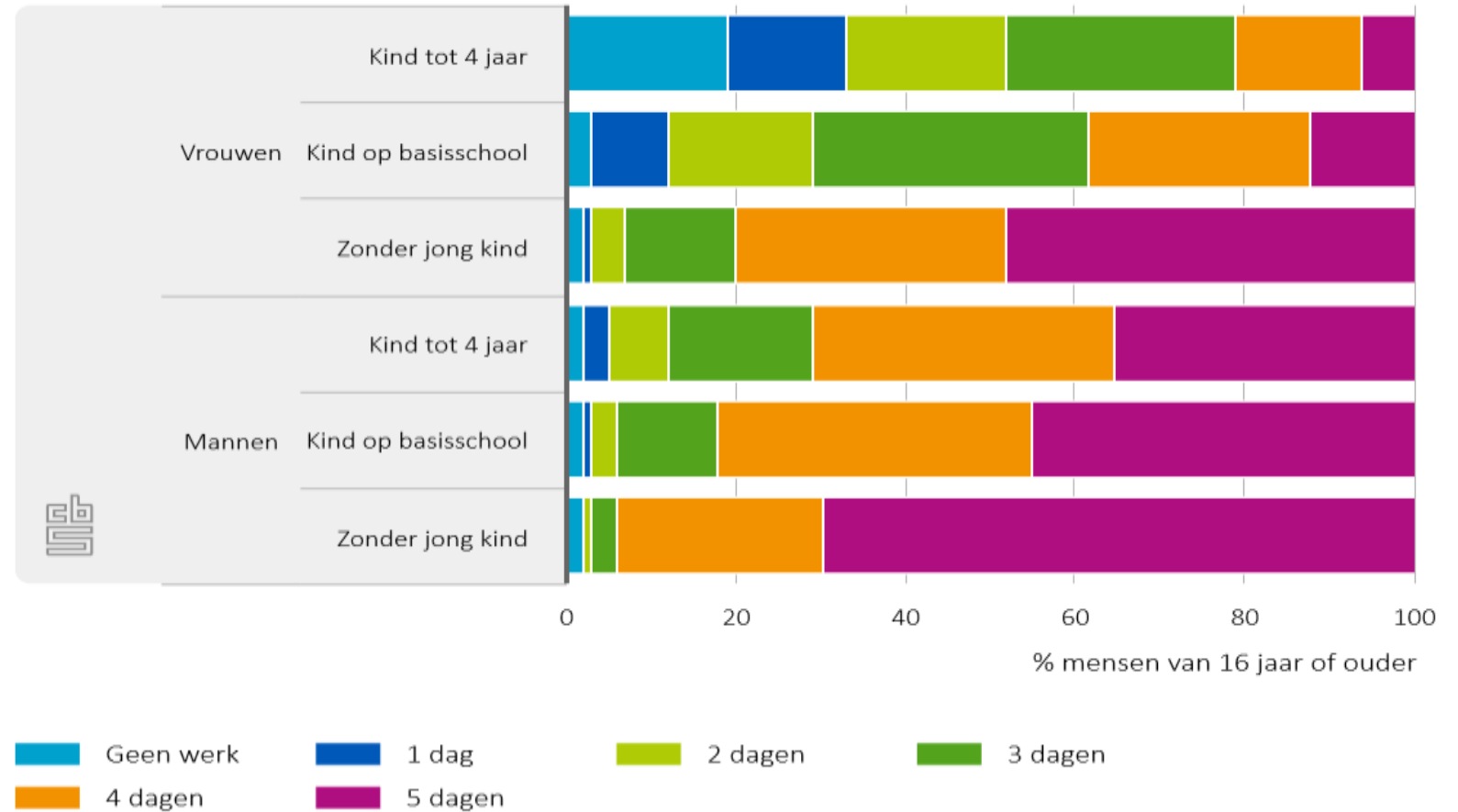
2) Bij de feitelijke verdeling is sprake van gelijkheid als er maximaal 4 uur verschil is.

- Ruim 4 van de 10 partners met jonge kinderen – vaders even vaak als moeders – gaven in 2022 aan dat zij betaald werk en zorg voor de kinderen het liefst gelijk zouden verdelen met hun partner. Bij degenen die (nog) geen kinderen hadden was dat een meerderheid (54%).
- De werkelijke verdeling van zorgtaken en betaald werk is in de afgelopen decennia minder ongelijk geworden, maar is nog altijd aanzienlijk ‘traditioneler’ dan de gerapporteerde idealen: 1 op de 10 ouders met minderjarige kinderen gaf aan zorgtaken en betaald werk gelijk te verdelen. Bij nagenoeg alle andere ouders besteedde de vader meer tijd aan betaald werk en/of de moeder meer tijd aan zorgtaken (EM 2024, CBS 2022a).

Socialisatiemechanisme – het moederschapsideaal vs de moeder als rolmodel

5.1.5 Mening over geschikte arbeidsduur voor vrouwen en mannen, 2024

- Of de moeder wel of niet werkt is van invloed op de latere loopbaan van de dochter, bijvoorbeeld of de dochter wel of niet werkt, het aantal werkuren, en het inkomen.
- Vrouwen die zijn opgevoed door een werkende moeder werken meer uren dan vrouwen waarvan de moeder niet werkte.



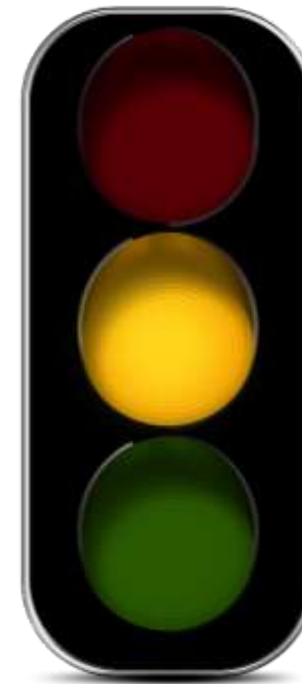


Dashboard – Arbeidsparticipatie en arbeidsduur

- Arbeidsparticipatie hoogopgeleide vrouw relatief hoog en blijft stijgen
- Jongere generaties vrouwen werken op elke leeftijd meer dan oudere.
- Arbeidsduur van alle vrouwen neemt toe en hoogopgeleide vrouwen werken gemiddeld bijna een dag meer dan laagopgeleide vrouwen.
- Deeltijd is de trend. Vrouwen gaan al kort na afstuderen minder werken dan mannen. 2/3 werkt part-time. Een meerderheid van de NL bevolking is niet overtuigd dat een kinderdagverblijf goed is voor babies.
- Bij samenwonen en kinderen krijgen gaan vrouwen vaak minder uren werken, mannen niet.

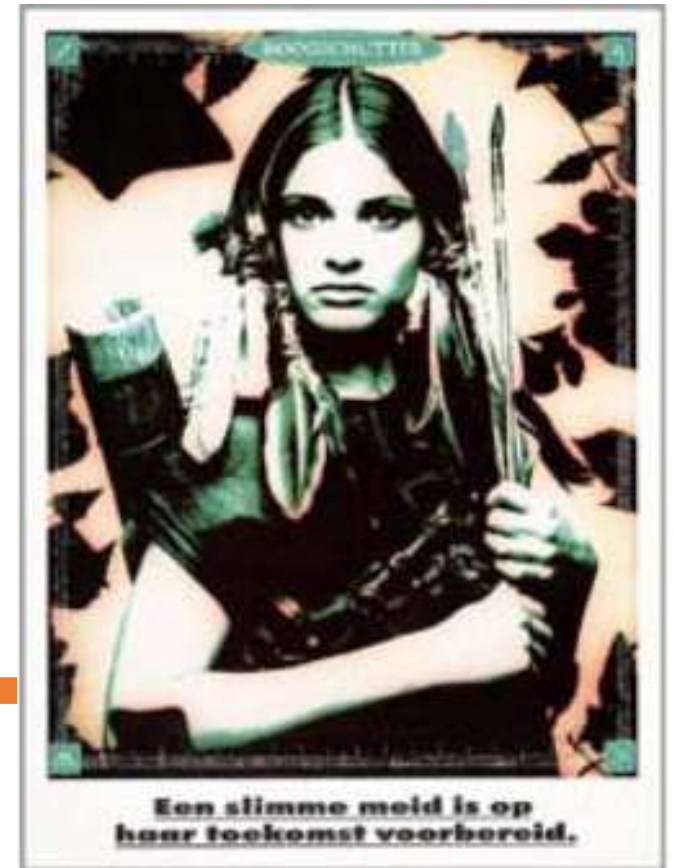
Gevolgen:

- Vrouwen dragen minder bij aan BBP.
- Vrouwen dragen financiële gevolgen voor henzelf. Inkomen vrouwen neemt een derde af na geboorte eerste kind.
- Arbeidsduur is de belangrijkste determinant is voor het lage aandeel vrouwen in het management (EM 2024)





ECONOMISCHE EN FINANCIËLE ZELFSTANDIGHEID



Een slimme meid is op
haar toekomst voorbereid.

Financiële zelfredzaamheid neemt toe

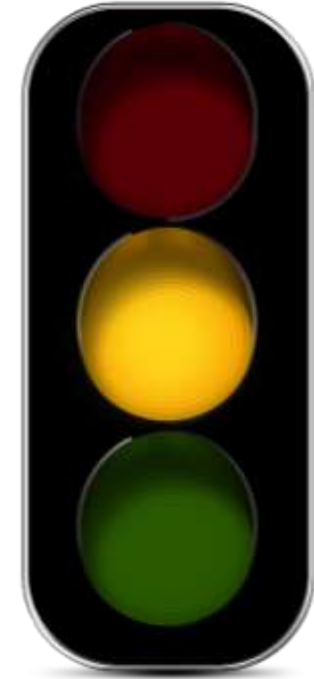


	Mannen 2020	Vrouwen 2020	Mannen 2021	Vrouwen 2021	Mannen 2022	Vrouwen 2022
Economische zelfstandigheid	80.2%	64.3%	81.5%	66.5%	82.7%	68.8% verschil 13,9
Economische zelfstandigheid hoogopgeleiden	88.6%	80.8%	89.8%	82.4%	90.3%	83.4% Verschil 6,9
Financiële onafhankelijkheid	75.3%	53.5%	76.7%	56%	78.1%	59.4%
Financiële onafhankelijkheid hoogopgeleiden	85.6%	74.8%	86.8%	76.7%	91%	83.6%

Dashboard – Financieel onafhankelijk



- Vrouwen nog steeds minder economisch en financieel onafhankelijk dan mannen maar zelfstandigheid neemt wel gestaag toe.
- Positieve trend: De financiële onafhankelijkheid van hogeropgeleide vrouwen is 24% hoger dan die van vrouwen in het algemeen.
- Actiepunt: Meer financieel bewustzijn nodig.





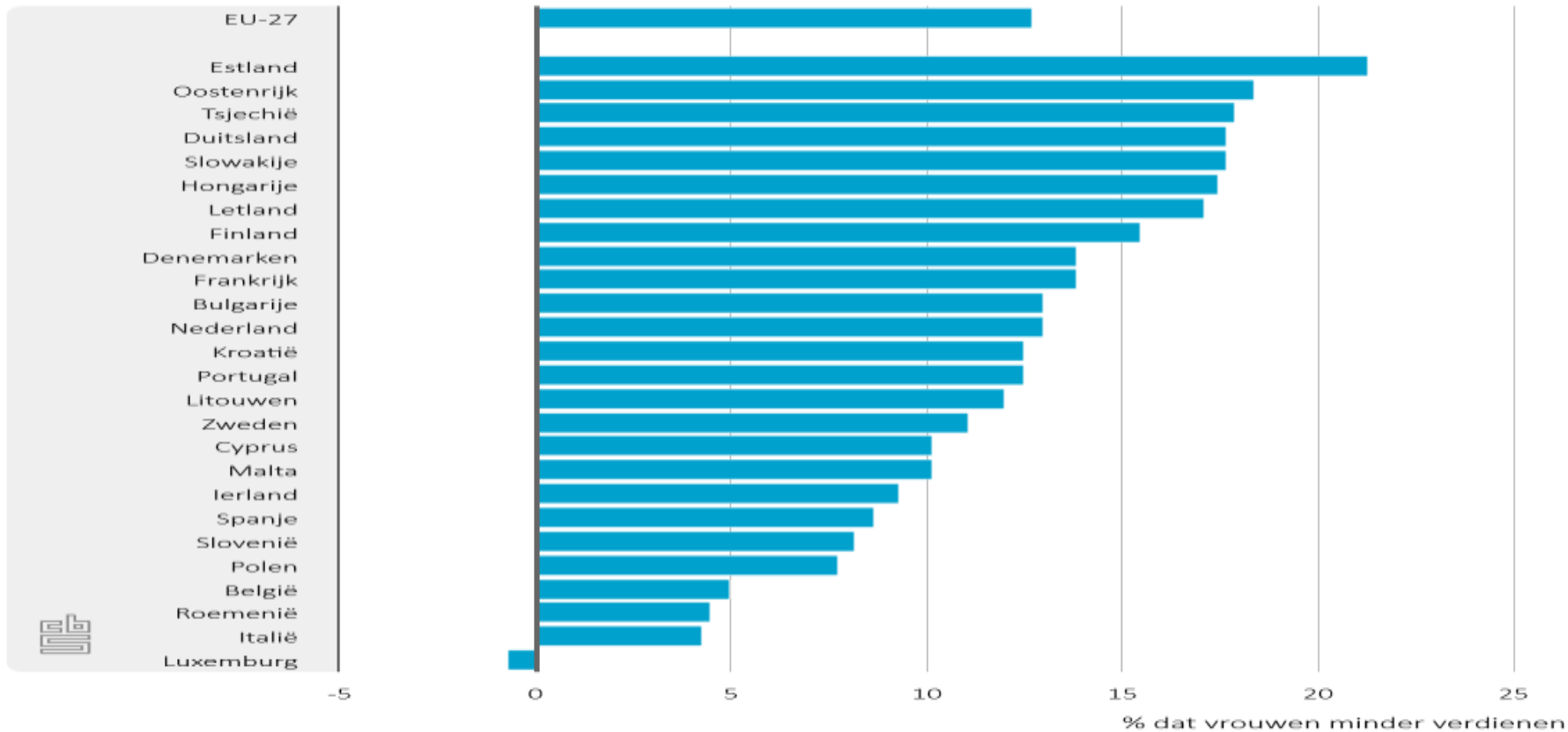
GENDER PAY





Nederland met loonkloof middenmoter in EU: NL 13%

8.1.3 Loonverschil tussen vrouwen en mannen in EU1), 2022



Bron: Eurostat

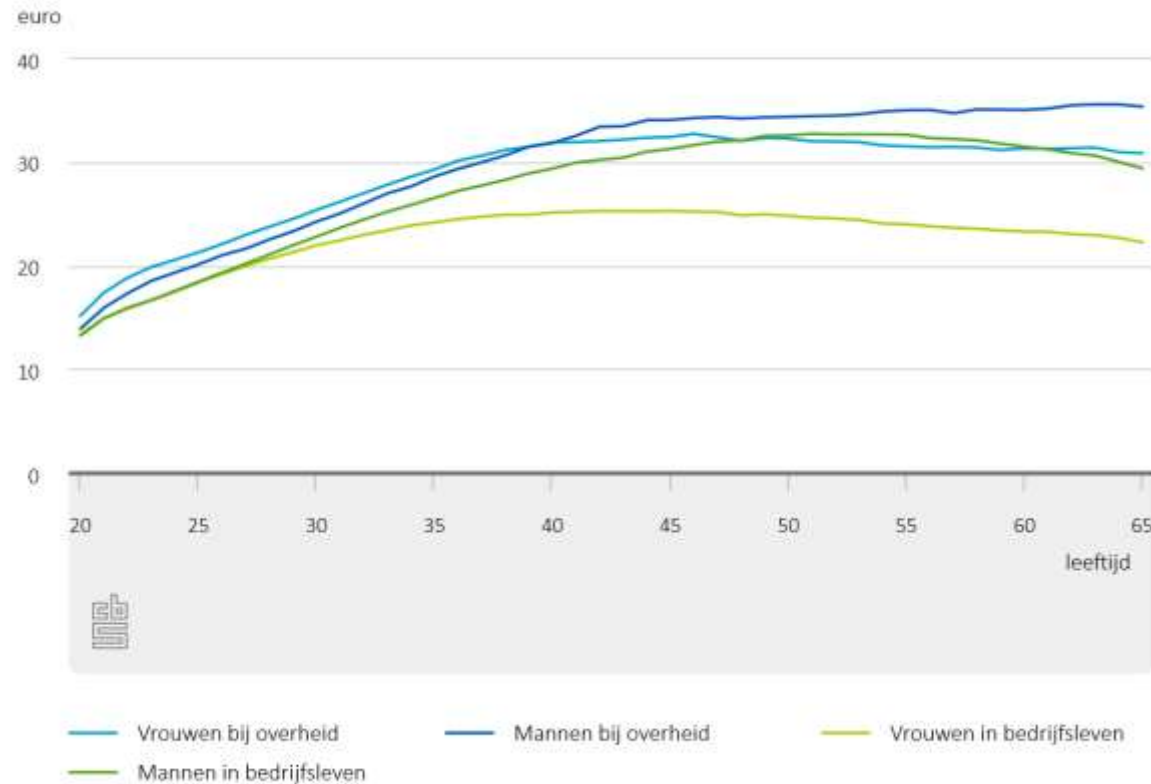
1) Exclusief Griekenland, het laatst bekende cijfer (10,4 procent) betreft 2018.

Bron: Emancipatiemonitor 2024



Loonkloof neemt toe met de leeftijd

4.1.2 Gemiddeld bruto-uurloon werknemers, 2022



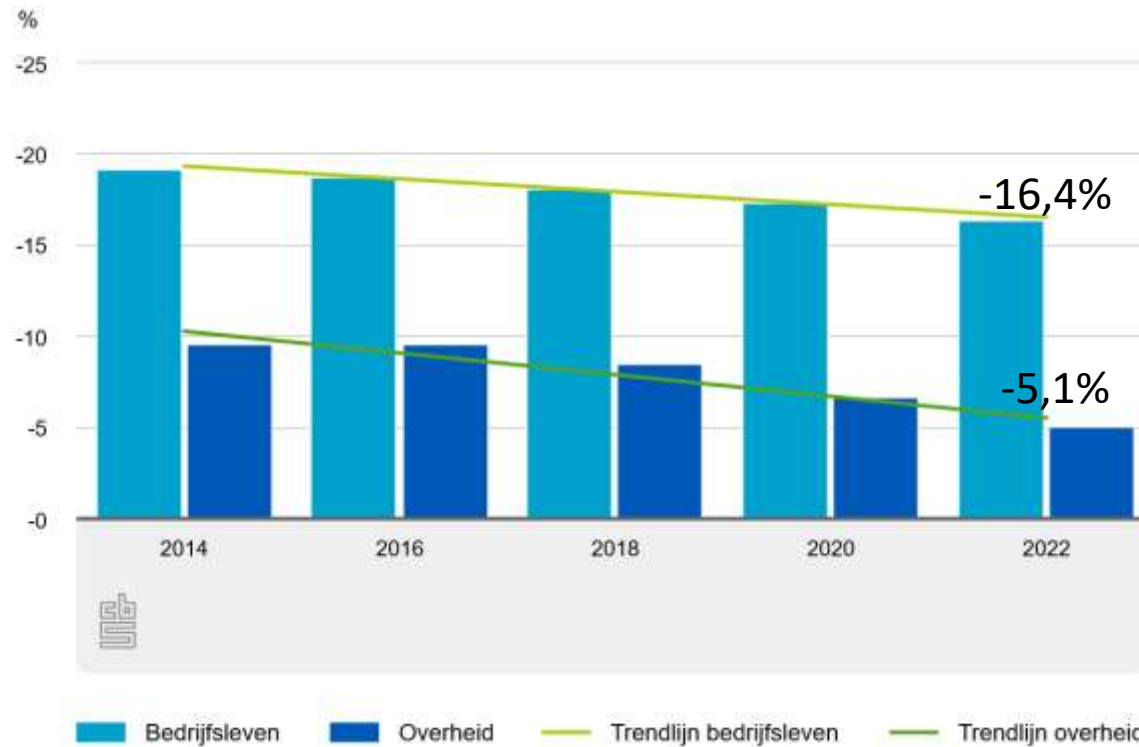
- Tot een leeftijd van ongeveer 40 jaar stijgen de lonen van zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers. Binnen de overheid verdienen vrouwen tot deze leeftijd gemiddeld evenveel of meer dan mannen.
- Boven de 40 jaar stijgt het gemiddelde loon van mannen nog en is dan hoger dan dat van vrouwen. In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

Bron: EM 2024

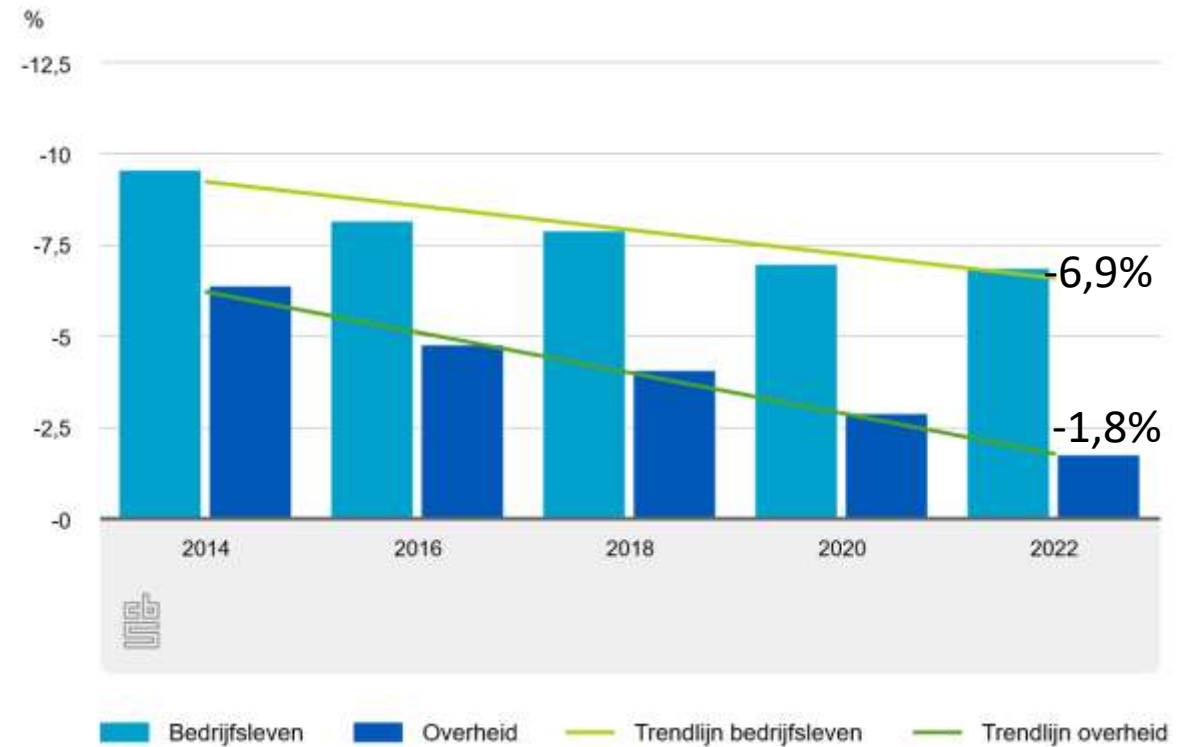


Overheid of bedrijfsleven maakt verschil voor loonkloof

Ongecorrigeerde loonverschillen tussen vrouwen en mannen, 2014-2022



Gecorrigeerde loonverschillen tussen vrouwen en mannen, 2014-2022



NIEUWS | 02 oktober 2023

Opleidingsniveau is een factor



NYENRODE
BUSINESS UNIVERSITEIT

intermediar



V.V.A.O.

Onderzoek: Salariskloof tussen mannen en vrouwen is gegroeid

🕒 Leestijd van ongeveer 1 minuut

Het verschil tussen wat mannen en vrouwen gemiddeld verdienen, is de afgelopen twee jaar groter geworden.

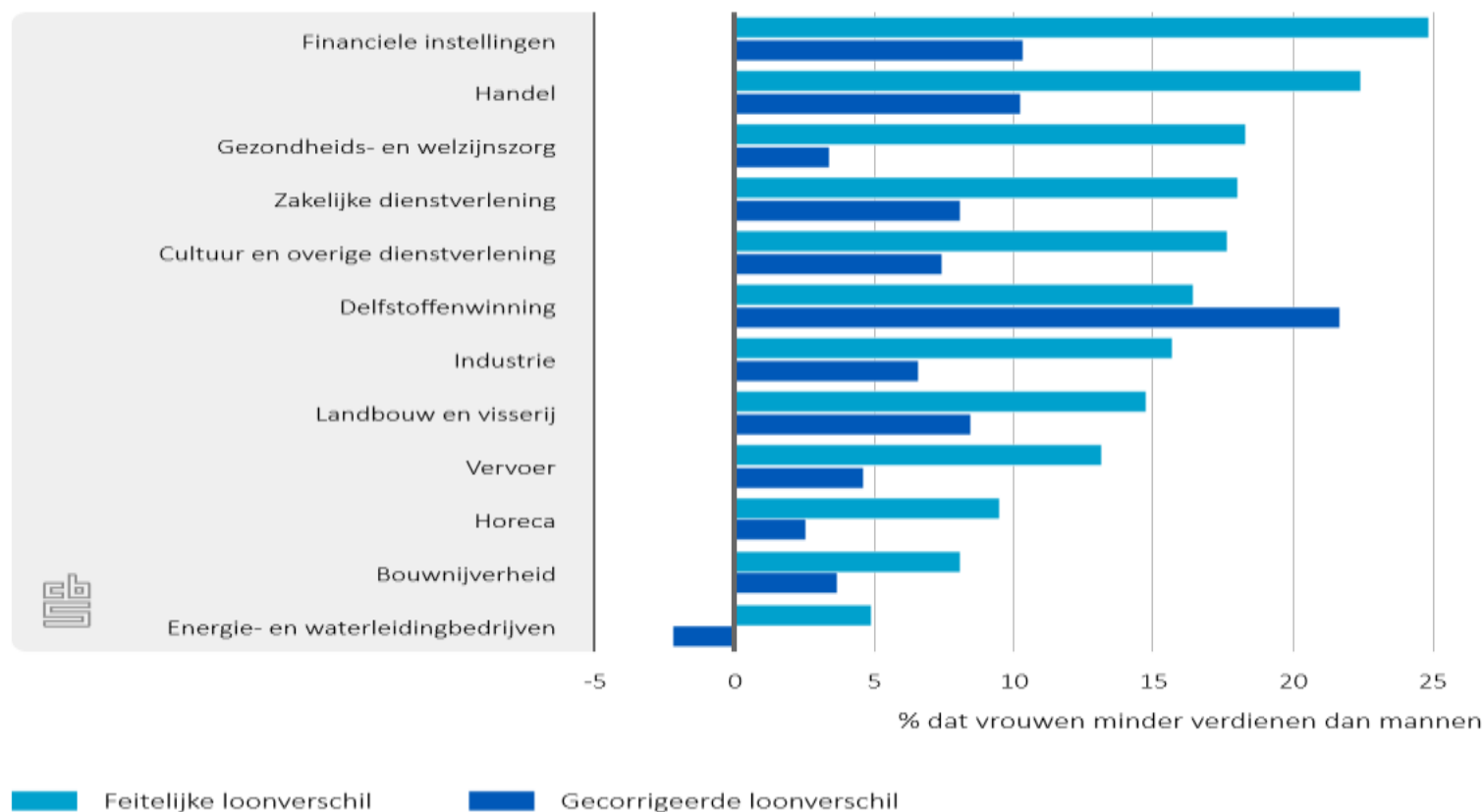
Dat melden platform Intermediair en de Nyenrode Business Universiteit op basis van tweejaarlijks onderzoek. Was het verschil in salaris in 2021 nog 5 procent, de loonkloof is dit jaar gestegen naar 7,4 procent.

De onderzoekers concluderen dat het opleidingsniveau een rol speelt bij de grootte van het verschil. **Hoe hoger de genoten opleiding, hoe groter het verschil in salaris, in het nadeel van vrouwen.** Voor een aantal sectoren in de opleidingscategorie 'laag' geldt zelfs dat het bruto jaarsalaris van vrouwen hoger is dan dat van mannen.

Maar over de gehele linie steeg het inkomen van mannen dus sterker dan dat van vrouwen. Zo stegen de salarissen van mannen met een 'laag' opleidingsniveau met 15 procent, voor vrouwen was dat 7 procent. Binnen de categorie 'midden' ging het om stijgingen van respectievelijk 16 procent en 8 procent. Mannen met een hoog opleidingsniveau gingen er ten slotte 18 procent op vooruit ten opzichte van 2021. Vrouwen binnen deze categorie verdienden gemiddeld 14 procent meer.

Loonkloof verschild per sector

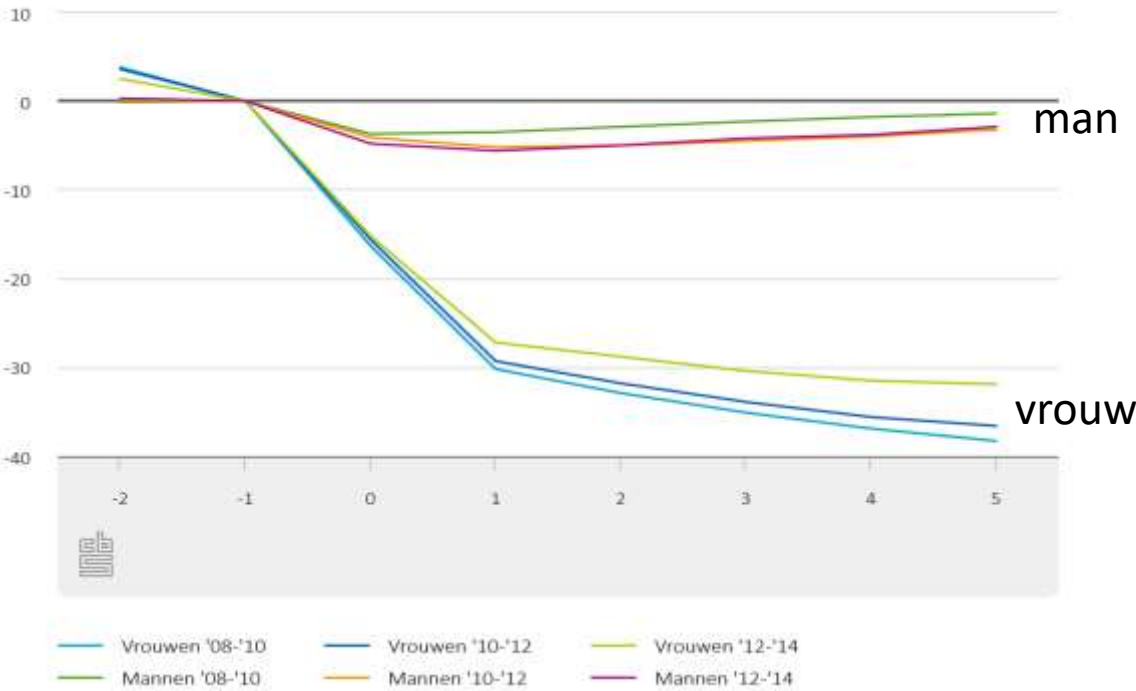
4.1.5 Loonverschillen werknemers in het bedrijfsleven naar bedrijfstak, 2022



Babyboete neemt iets af

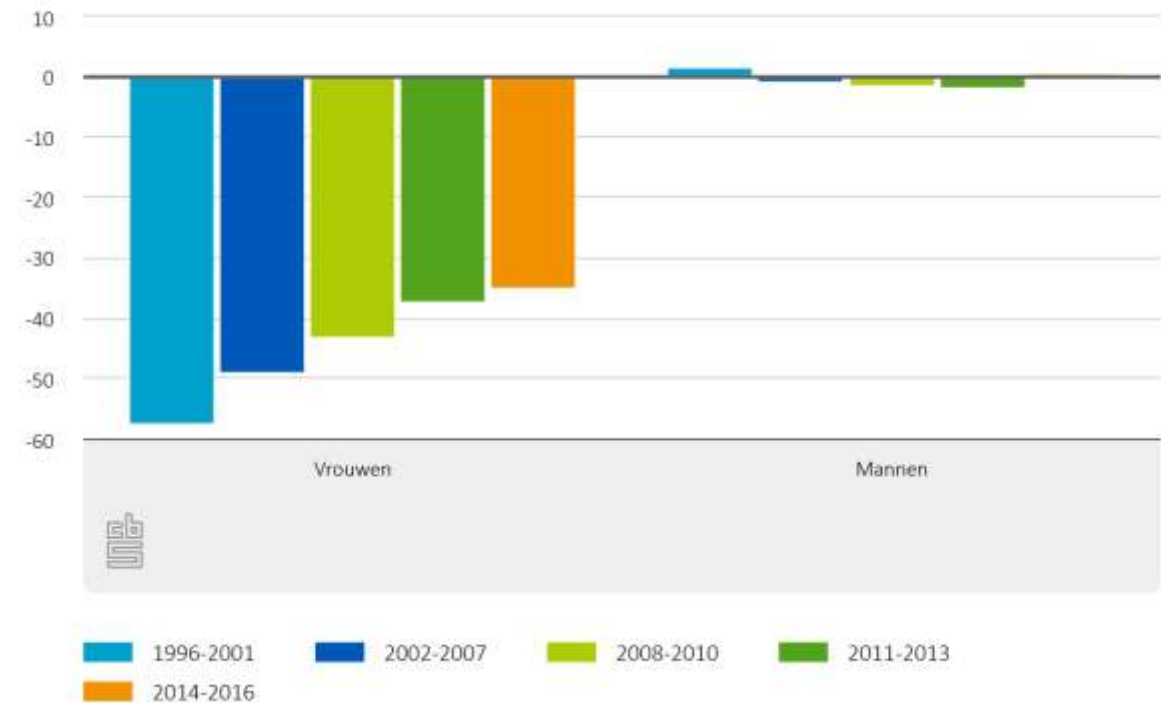
Inkomen twee jaar voor en vijf jaar na geboorte eerste kind

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



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

%-verandering t.o.v. 1 jaar voor geboorte





This Danish LinkedIn trend (unintentionally) maintains traditional gender bias

30 November 2023 ▪ Research news item

A peculiar social media trend is happening in Denmark. When browsing LinkedIn, one might notice new mothers profiling themselves with work experience gained from motherhood. They say that time management, people management, multitasking, and creating and maintaining a tight schedule are all thanks to their new status as mothers. It appears they come out of their maternity leave stronger than ever.

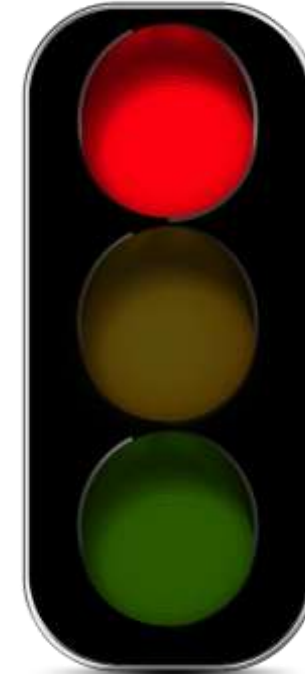
Moeder worden is “upskilling”

- **Zwangerschap: gemiste carrierekans? Gat in je CV? Minder inkomen? Meer onbetaalde zorgtaken? Depressief als je niet aan het moederschapsideaal kan voldoen?**
- LinkedIn profielen: *“Mother with a capital M,” “Maternity leave: My most competence-giving project management training.”*
Een kans om mijn professionele competenties te versterken.
- Er worden marktwaarden, ondernemerschap en managementtaal gebruikt voor zorgtaken. De unieke skills die je tijdens het verlof opdoet worden haast gezien als een vereiste voor success in je loopbaan. Veerkracht, zelfvertrouwen, een positieve houding waarbij je je geest en lichaam erop instelt om moeilijke levensmomenten aan te kunnen en door zelfmanagement weer op te staan.
- Moederschap leidt nu tot persoonlijke groei, je leert multi-tasking, productiviteit, efficiency en planning, onder druk kunnen presteren, oplossingsgerichtheid, aanpassingsvermogen en empathie, doorzettingsvermogen. Het wordt beschreven als “tough project management, prioriteiten stellen, snel kunnen beslissen.”
- De “upskilling” discussie is een manier van moeders om de dominante visie op zwangerschapsverlof als gat in je cv aan te kaarten, waarbij zorgtaken hergewaardeerd worden als relevant voor je werk vanuit de “neoliberale feministische taal van zelfverbetering en het kapitaliseren van persoonlijke relaties, hier de zorg voor het kind. Levenskeuzes zijn een investering in jezelf. Je bent succesvol als je een happy work-family balance hebt. De lastige, geestdodende taken van het moederschap, depressiviteit en weer op gewicht komen, worden nu als “assets” gebracht.



Dashboard – Loonkloof

- Loonkloof bestaat nog steeds maar hij wordt wel iets ingelopen.
- De loonkloof kan mede worden verklaard door verschillen in:
 - Opleidingsniveau
 - Bedrijfstak
 - Beroepsniveau en managementtaken
 - Part-time werken en zorgtaken
- Actiepunt:
Loonkloof hogeropgeleide vrouwen is hoger dan gemiddeld: 19-22%.





GLAZEN PLAFOND



Opinie over vrouwen naar de top

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**.

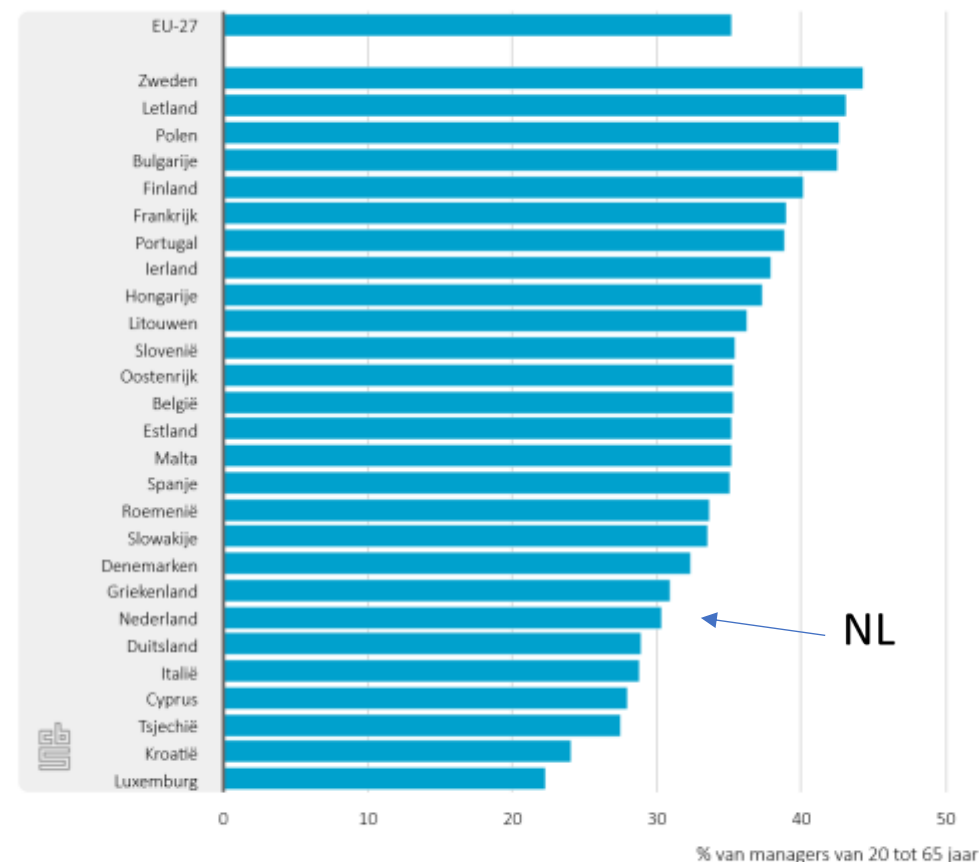
Bron: EM 2024

Nederland in achterhoede: weinig vrouwelijke managers



- Vrouwelijke managers in EU 35%, Zweden 44%, Nederland 30% (was 25% in 2021) (EM 2024).
- Bedrijfsleven: 1 op de 3 leidinggevende functies bekleed door een vrouw. Overheid: 2 op de 5 leidinggevendenden is vrouw. (CBS 2020)
- Global Gender Index 2023 (World Economic Forum) rang Nederland #76 m.b.t. economische participatie en kansen.
- Een 'kritische massa' van 30% vrouwen in besluitvormende organen is het omslagpunt om ideeën, waarden en gedragingen van vrouwen impact te laten hebben op organisatorische besluitvorming.

8.1.4 Vrouwelijke managers in EU, 2023

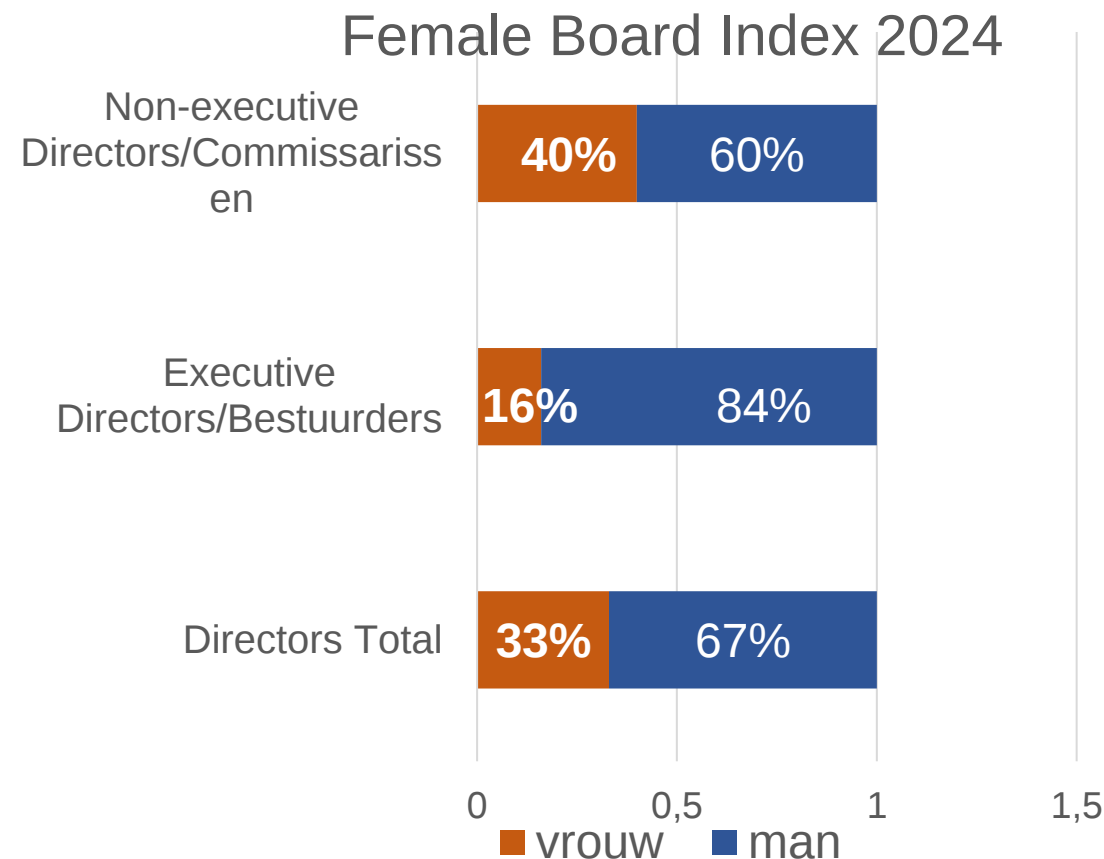


Bron: Eurostat

Vrouwen in Raden van Bestuur en Commissarissen (beursgenoteerd)



- **Trend benoemingen:** Record aantal nieuwe vrouwelijke bestuurders: 33% is vrouw in 2024 vs 16% in 2023. Bij benoemingen van nieuwe commissarissen is de verhouding al drie jaar ongeveer gelijk (2024: 47% vrouw vs 53%)
- **Verschil zittende:** 16% bestuurders is vrouw in 2024, een stijging van 1% t.o.v. 2023. Het % vrouwelijke commissarissen stabiliseert op 40% in 2024 (38% in 2022 en 39% in 2023).
- **Effect quotum:** 89% van de beursondernemingen (in 2023: 90%) voldoen aan quotum min. 33% vrouw in de RvC. Maar 70% van de ondernemingen hebben in 2024 geen vrouw in de RvB; wel 14 nieuwe mannen in RvB benoemd.
- **57% van de vrouwelijke commissarissen komt uit het buitenland** tegen 42% bij de mannen ('24). Gemiddeld is 48% van de commissarissen (2023: 47%) niet-Nederlands
- **41% van de vrouwelijke bestuurders komt uit het buitenland**, dit is 34% bij de mannen.('24). Gemiddeld is 35% vd bestuurders (2023:36%).54% van de **nieuwe** vrouwelijke commissarissen is niet-Nederlands (bij de mannen is dit 41%) in 2024.
- Vrouwen in RvB en RvC gemiddeld 4-5 jaar jonger dan mannen in 2024 en Vrouwen zitten zo'n 2 jaar korter in RvB en RvC dan hun mannelijke collega's ('24)



Verzadigingseffect en “drop to the top”

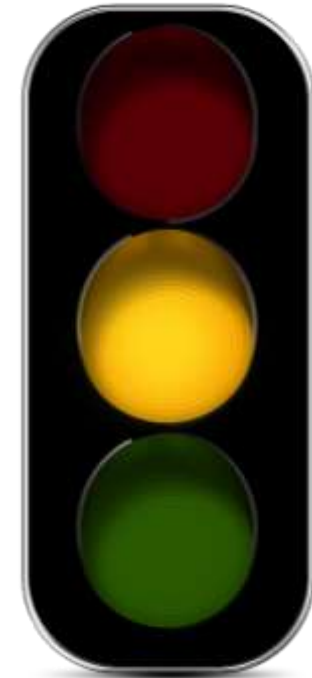
- In bestuursraden waar in 2021 sprake was van evenredige vertegenwoordiging (40-60 %) daalde het aandeel vrouwen tussen 2021 en 2023 van gemiddeld 47 naar gemiddeld 42 %.
- Voor de toezichtsorganen met een evenredige vertegenwoordiging in 2021 daalde het gemiddelde aandeel vrouw van 45 % naar 44 %.
- In onderzoek dat de kans op de benoeming van een vrouw afneemt naarmate er al meer vrouwen in de raden zitten.
- Verzadiging treedt met name op vlak na het behalen van streefcijfers en targets. Hierdoor daalt het aandeel vrouw nog voordat er sprake is van een 50/50-verdeling.
- Effect van *drop to the top*. De aanwezigheid van vrouwen in startposities is gemiddeld 46 procent, maar eenmaal bij de C-suite is dat percentage gedaald naar gemiddeld 25%.



Dashboard Glazen Plafond



- Het aantal vrouwen in management en topfuncties is onevenredig en is m.u.v. commissarissen nog onder de 30% grens.
- Positieve trend:
Door het vrouwenquotum stijgen de aantallen vrouwen in de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen.
- Actiepunt:
Meer vrouwen in de subtop om de doorstroom te bevorderen.





POLITIEKE VERTEGENWOORDIGING



 **fd.** [Mijn nieuws](#) [Net binnen](#) [Beurs](#) [Krant](#) [Podcasts](#) [FD Persoonlijk](#)

EU-landen negeren verzoek om vrouwen naar Brussel af te vaardigen

 **Mathijs Schiffers**

Voorzitter Ursula von der Leyen van de Europese Commissie wil dat elk land een man en een vrouw nomineert, maar de lidstaten komen bijna uitsluitend met mannelijke kandidaten.



De Telegraaf [NIEUWS](#) [SPORT](#) [ENTERTAINMENT](#) [FINANCIËEL](#) [VROUW](#) [LIFESTYLE](#) [WAT U ZEGT](#)

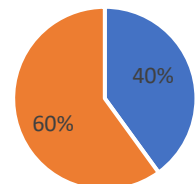
Tweede vrouwelijke generaal voor Defensie





Vertegenwoordiging van NL vrouwen in de politiek

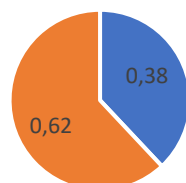
Eerste Kamer
2024



■ vrouw ■ man

Bron: Parlement.com 2024

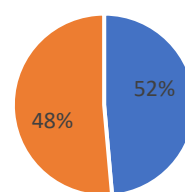
Tweede Kamer
2024



■ vrouw ■ man

Bron: Parlement.com 2024

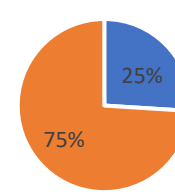
Europarlement
2024



■ vrouw ■ man

Bron: Europarl.Europa.eu/
CBS EM 2022

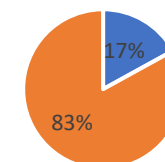
Gedeputeerde Staten
2024



■ Vrouw ■ Man

Bron: EM 2024

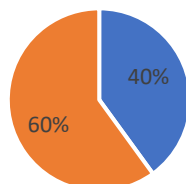
Commissaris van
de Koning



■ vrouw ■ man

Bron: Rijksoverheid.nl 2024

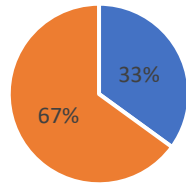
Provinciale Staten
2024



■ vrouw ■ man

Bron: Stichting Stem op een vrouw

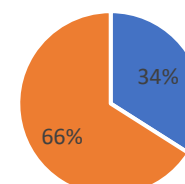
Gemeenteraad
2024



■ vrouw ■ man

Bron: Ned. Ver. v. Raadsleden/
EM 2024

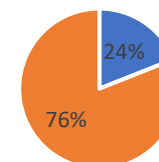
Waterschappen
2024



■ vrouw ■ man

Bron: Stichting Stem op een vrouw

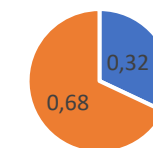
Dijkgraven
2024



■ Vrouw ■ Man

Bron:
Lokaalbestuur.nl '24

Burgermeesters
2024



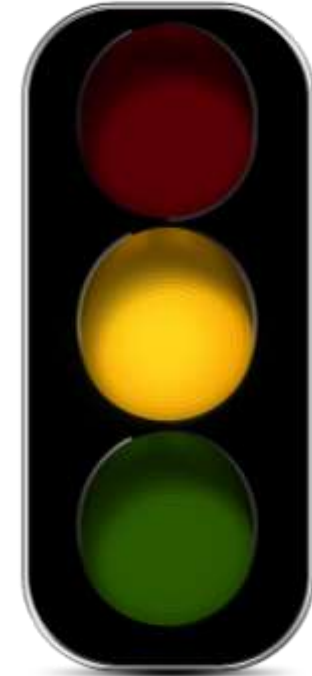
■ vrouw ■ man

Bron: Burgermeesters.nl '24



Dashboard – Vertegenwoordiging en meebeslissen

- Vrouwen zijn nog ondervertegenwoordigd.
- Positieve trend:
De aantallen stijgen en er is meer aandacht voor empowerment van vrouwen in de politiek en het tegengaan van seksisme.
- Actiepunt:
Directeur Devika Partiman van Stem op een Vrouw :
'Er moet de komende jaren gewerkt worden aan een meer inclusieve cultuur in de politiek. Alleen zo blijven de vrouwen die nu (extra) verkozen zijn ook daadwerkelijk politiek actief.'



Dashboard hoogopgeleide vrouwen



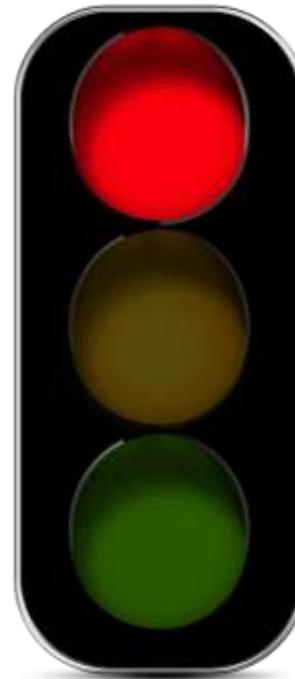
Opleiding



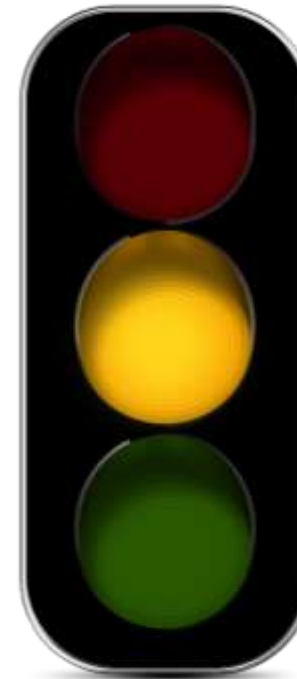
Arbeidsparticipatie



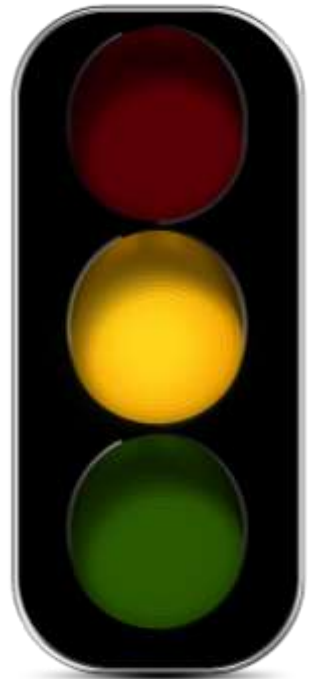
Financiële
onafhankelijkheid



Loonkloof



Carrièrekansen



Vertegenwoordiging

Einde VVAO Emancipatie Dashboard 2024

WOMEN ECONOMIC FORUM

17 november 2024



V·V·A·O·