

Emancipatiemonitor 2012



# Emancipatiemonitor 2012

Redactie:

Ans Merens (SCP)  
Marijke Hartgers (CBS)  
Marion van den Brakel (CBS)

Sociaal en Cultureel Planbureau  
Centraal Bureau voor de Statistiek  
Den Haag, december 2012

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het SCP verricht deze taken in het bijzonder bij problemen die het beleid van meer dan één departement raken. De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het SCP te voeren beleid. Over de hoofdzaken hiervan heeft hij/zij overleg met de minister van Algemene Zaken; van Veiligheid en Justitie; van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties; van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap; van Financiën; van Infrastructuur en Milieu; van Economische Zaken; en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 9 januari 1899) heeft als taak het publiceren van betrouwbare en samenhangende statistische informatie, die inspeelt op de behoefte van de samenleving. Naast de verantwoordelijkheid voor de nationale (officiële) statistieken (sinds oktober 2010 inclusief de statistieken over Caribisch Nederland) is het CBS ook belast met de productie van Europese (communautaire) statistieken. De wettelijke grondslag voor het CBS is de "Wet op het Centraal Bureau voor de Statistiek" van 20 november 2003 (Staatsblad 2003, 516). Sinds 3 januari 2004 is het CBS een zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO).

De informatie die het CBS publiceert, omvat vele maatschappelijke aspecten, van macro-economische indicatoren als economische groei en consumentenprijzen, tot de inkomenssituatie van personen en huishoudens. Het onderzoeksprogramma (meerjarenprogramma en werkprogramma) van het CBS wordt vastgesteld door de Centrale Commissie voor de Statistiek (CCS). Dit is een onafhankelijke commissie die waakt over de onafhankelijkheid, onpartijdigheid, relevantie, kwaliteit en continuïteit van het statistische programma.

© Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag 2012  
SCP-publicatie 2012-35

Opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Figuren: Mantext, Moerkapelle

Vertaling samenvatting: Julian Ross, Carlisle, Engeland

Omslagontwerp: bureau Stijlzorg, Utrecht

Foto omslag: © Mischa Keijser | Hollandse Hoogte

ISBN 978 90 377 0630 7

NUR 740

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.repro-recht.nl](http://www.repro-recht.nl)). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.cedar.nl/pro](http://www.cedar.nl/pro)).

Sociaal en Cultureel Planbureau  
Parnassusplein 5  
2511 VX Den Haag  
Telefoon (070) 340 70 00  
Fax (070) 340 70 44  
Website: [www.scp.nl](http://www.scp.nl)  
E-mail: [info@scp.nl](mailto:info@scp.nl)

Centraal Bureau voor de Statistiek  
Henri Faasstraat 312  
Postbus 24500  
2490 HA Den Haag  
Tel. (088) 570 70 70  
Fax (070) 337 59 94  
Website: [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)  
Email: [www.cbs.nl/infoservice](mailto:www.cbs.nl/infoservice)

De auteurs van SCP-publicaties zijn per e-mail te benaderen via de website. Daar kunt u zich ook kosteloos abonneren op elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

## Inhoud

Voorwoord	9
Samenvatting	11
<b>1 Verborgen emancipatie</b>	<b>19</b>
<i>Ans Merens (SCP)</i>	
1.1 Emancipatiedoelen: van streefcijfers naar streefbeelden	19
1.2 Zevende Emancipatiemonitor	21
<b>DEEL A Participatie</b>	<b>23</b>
<b>2 Jongeren</b>	<b>25</b>
<i>Marijke Hartgers (CBS), Ans Merens (SCP) en Godelief Mars (CBS)</i>	
2.1 Inleiding	25
2.2 Onderwijsdeelname per niveau	26
2.3 Opleidingsniveau	31
2.4 Onderwijsrichting	33
2.5 Voortijdig schoolverlaten	36
2.6 Overgang onderwijs arbeidsmarkt	37
2.7 Jongeren op de arbeidsmarkt	40
2.8 Opvattingen en wensen over taakverdeling	43
2.9 Conclusies	48
Noot	50
<b>3 Vrouwen en de arbeidsmarkt</b>	<b>51</b>
<i>Godelief Mars en Marion van den Brakel (CBS), Wil Portegijs (SCP), Katja Chkalova en Marleen Geerdinck (CBS)</i>	
3.1 Inleiding	51
3.2 Deelname aan betaalde arbeid	53
3.3 Vrouwen in managementfuncties	57
3.4 Arbeidsduur	58
3.5 Inkomen en beloning	61
3.6 Opvattingen over het belang van werk en een eigen inkomen	68
3.7 Werkloosheid en redenen om niet te werken	70
3.8 Conclusies	73
Noten	75

<b>4</b>	<b>Laagopgeleide vrouwen</b>	<b>76</b>
	<i>Verdieping</i>	
	<i>Mariëlle Cloïn en Wil Portegijs (SCP)</i>	
4.1	De focus op laagopgeleide vrouwen	76
4.2	Inschatting van de kansen op de arbeidsmarkt	76
4.3	Vooral laagopgeleide vrouwen zelf negatief over kansen op de arbeidsmarkt	78
4.4	Verschillen in percepties tussen wel en niet-werkende laagopgeleide vrouwen	80
4.5	Wat beïnvloedt de arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen?	82
4.6	Aan het werk willen of niet? De gedragsintenties van laagopgeleide vrouwen	84
4.7	Conclusies	85
	Noot	86
<b>5</b>	<b>De combinatie van betaalde arbeid en zorgtaken</b>	<b>87</b>
	<i>Mariëlle Cloïn (SCP) en Harry Bierings (CBS)</i>	
5.1	Betaalde arbeid en zorgtaken, beleid en praktijk	87
5.2	Tijdsbesteding: m/v zijn ongeveer even druk, maar geven een andere invulling aan de tijd	88
5.3	Arbeidspatroon ouders en gebruik voorzieningen	90
5.4	Voorzieningen voor het combineren van arbeid en zorg	94
5.5	Opvattingen over de combinatie zorg voor kinderen en betaald werk	96
5.6	Conclusies	100
	Noten	101
<b>6</b>	<b>Flexibel werken</b>	<b>102</b>
	<i>Verdieping</i>	
	<i>Lian Kösters en Linda Moonen (CBS) en Mariëlle Cloïn (SCP)</i>	
6.1	Flexibel werken en de combinatie van arbeid en zorg	102
6.2	Mogelijkheid tot en gebruik van flexibel werken	102
6.3	Mogelijkheden voor flexibel werken	106
6.4	Belang van en tevredenheid met aspecten van flexibel werken	108
6.5	Werkgevers en flexibel werken	111
6.6	Voorwaarden voor (meer uren) betaald werk	111
6.7	Slotbeschouwing	113
	Noot	114
<b>7</b>	<b>Verdeling van onbetaalde arbeid tussen partners</b>	<b>115</b>
	<i>Verdieping</i>	
	<i>Wil Portegijs en Mariëlle Cloïn (SCP)</i>	
7.1	Ongelijke verdeling van onbetaalde arbeid	115
7.2	Attitude; wat wil ik...	115
7.3	Sociale normen; wat hoort...	117

7.4	Waargenomen controle; wat kan...	118
7.5	Gedragsintenties; veranderwensen en pogingen	120
7.6	Tussen wens en werkelijkheid	122
7.7	Slotbeschouwing	124
	Noten	125
<b>8</b>	<b>Vrouwen in topfuncties</b>	<b>126</b>
	<i>Ans Merens (SCP)</i>	
8.1	Inleiding	126
8.2	Vrouwen in topfuncties in het bedrijfsleven	127
8.3	Vrouwen in topfuncties in de non-profitsector	130
8.4	Opvattingen over vrouwen in topfuncties	133
8.5	Conclusies	134
<b>9</b>	<b>Emancipatiegezindheid van leidinggevenden</b>	<b>135</b>
	<i>Verdieping</i>	
	<i>Wilma Henderikse (VanDoorneHuiskes en partners)</i>	
9.1	Inleiding	135
9.2	Houding van leidinggevenden ten aanzien van vrouwen in hogere functies	136
9.3	Leidinggevenden over de geschiktheid van vrouwen voor leidinggevende functies	138
9.4	Leidinggevenden over de combinatie van leidinggeven en deeltijd	139
9.5	Leidinggevenden over ideale eigenschappen van leidinggevenden	140
9.6	Slotbeschouwing	142
	Noot	143
<b>DEEL B</b>	<b>Veiligheid</b>	<b>145</b>
<b>10</b>	<b>Geweld tegen vrouwen en meisjes</b>	<b>146</b>
	<i>Harry Huys (CBS), Lonneke van Noije (SCP), Frits Huls en Brigitte Hermans (CBS)</i>	
10.1	Inleiding	146
10.2	Door vrouwen en mannen ervaren geweld	148
10.3	Door politie geregistreerd geweld	154
10.4	Informatie uit registraties van hulpverleners	155
10.5	Huiselijk geweld: overige bronnen	157
10.6	Opvattingen over seksuele omgangsvormen en geweld tegen vrouwen	158
10.7	Conclusie	160
	Noten	162

11	Als angst voor geweld vrouwen de pas afsnijdt Verdieping <i>Lonneke van Noije</i>	163
11.1	Emancipatie van binnenuit	163
11.2	Theoretische achtergrond: de <i>fear-victimization-paradox</i>	163
11.3	Angst discrimineert	164
11.4	De impact van angst	171
11.5	Kans, ernst en weerbaarheid	173
11.6	Tot slot, vrouwen voelen zich banger, maar niet beperkt	180
	Noten	181
12	Epiloog <i>Ans Merens (SCP)</i>	182
12.1	Participatie	182
12.2	Veiligheid	186
12.3	Vooruitblik Noot	187
		188
	Summary	189
<b>Bijlagen (te vinden via <a href="http://www.scp.nl">www.scp.nl</a> bij Emancipatiemonitor 2012)</b>		
A	Gebruikte databestanden	
B4	De arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen, inclusief de invloed van sociale normen	
B6	Tevredenheid van werkgevers met aspecten van flexibel werken	
B8	Vertegenwoordiging van vrouwen in de top en subtop in de non-profitsector	
	Literatuur	197

## Voorwoord

Sinds 2000 komt eens per twee jaar de *Emancipatiemonitor* uit. De monitor is bedoeld om het emancipatieproces in Nederland te volgen en om na te gaan of dit zich ontwikkelt in de richting die in het emancipatiebeleid wordt nastreefd. Deze zevende *Emancipatiemonitor* geeft, net als de vorige edities, een actueel beeld van de positie van vrouwen en mannen op het terrein van onderwijs, arbeid, inkomen, combinatie van arbeid en zorg, topfuncties en geweld. Ten opzichte van vorige edities is de opzet van de monitor gewijzigd. Beschrijvende gegevens zijn beknopter weergegeven dan voorheen en soms ook niet meer in een afzonderlijk hoofdstuk opgenomen. In deze editie is daardoor meer ruimte voor thematische verdieping en opvattingen over emancipatievraagstukken.

Enkele belangrijke resultaten uit deze monitor zijn:

- De arbeidsdeelname en economische zelfstandigheid van vrouwen zijn gedurende de crisis (2009-2011) niet veranderd.
- Het gebruik van formele kinderopvang voor kinderen tot 4 jaar is gedaald van 49% in 2009 naar 44% in 2011; de opvang door familie of vrienden nam juist toe.
- Vrouwen zijn banger dan mannen voor een misdrijf, omdat ze zich minder weerbaar voelen en omdat ze de gevolgen van (seksueel) geweld als ernstiger inschatten.

In opdracht van de directie Emancipatie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (ocw) brengen het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) de *Emancipatiemonitor 2012* uit. Het CBS heeft daarbij de verantwoordelijkheid voor de analyses en beschrijving van de CBS-data. Het SCP is verantwoordelijk voor de analyse en beschrijving van de SCP-gegevens, evenals voor de inleiding en de conclusie van elk van de hoofdstukken. Ook de inleiding en de epiloog van de *Emancipatiemonitor* zijn door het SCP geschreven.

Aan deze *Emancipatiemonitor* hebben diverse CBS- en SCP-auteurs meegewerkt. Wij willen daarnaast drs. Wilma Henderikse (VanDoornenHuiskes en partners) danken voor haar hoofdstuk over de emancipatiegezindheid van leidinggevenden en dr. Katia Begall (Universiteit van Amsterdam) voor haar bijdrage aan het hoofdstuk over onveiligheidsgevoelens. Ten slotte willen we Wester Meijdam bedanken, die het project vanuit de opdrachtgever heeft begeleid.

Prof. dr. P. Schnabel  
Directeur SCP

Drs. G. van der Veen  
Directeur-Generaal CBS



## Samenvatting

De Emancipatiemonitor is bedoeld om het emancipatieproces in Nederland te volgen en na te gaan of dit zich ontwikkelt in de richting die in het emancipatiebeleid tot nu toe wordt nastreefd. Het doel van het Nederlandse emancipatiebeleid is de participatie van vrouwen in alle lagen en sectoren van de arbeidsmarkt te bevorderen en de veiligheid van vrouwen te vergroten. Om vast te stellen of deze doelen zijn gerealiseerd, wordt in deze zevende Emancipatiemonitor een groot aantal recente gegevens gepresenteerd over de positie van vrouwen en mannen op diverse terreinen. Daarnaast bevat de monitor een aantal thematische verdiepingen over onderwerpen die gerelateerd zijn aan het emancipatiebeleid of die relevant zijn vanuit wetenschappelijk of maatschappelijk oogpunt. De Emancipatiemonitor verschijnt eens per twee jaar en wordt uitgebracht door het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

### Deel A Participatie

#### Jongeren

- In groep acht van de basisschool scoren meisjes iets hoger dan jongens op het onderdeel taal uit de Eindtoets Basonderwijs van Cito. Jongens doen het omgekeerd een stuk beter dan meisjes op het onderdeel rekenen/wiskunde.
- Hoewel jongens in groep acht van de basisschool net iets beter scoren op de Citotoets dan meisjes, zijn meisjes in het voortgezet onderwijs en in het middelbaar beroeps-onderwijs oververtegenwoordigd in de hogere niveaus.
- Binnen het middelbaar beroepsonderwijs zijn de rendementen van meisjes hoger dan die van jongens. Meisjes behalen vaker een diploma. Jongens stromen vaker voorzeitig, zonder startkwalificatie, uit het onderwijs.
- De instroom in het hoger beroeps- en wetenschappelijk onderwijs telt meer vrouwen dan mannen. Bovendien ronden vrouwen vaker en sneller hun studie af dan mannen.
- Sinds 2000/’01 is het aandeel meisjes van 16 jaar en ouder dat onderwijs volgt nog meer toegenomen dan het aandeel bij de jongens. De achterstand in relatieve onderwijsdeelname die vrouwen hadden op mannen is in 2011/’12 per saldo ingehaald.
- In de bevolking van 25 tot 64 jaar zijn mannen gemiddeld nog iets hoger opgeleid dan vrouwen, maar vrouwen zijn bezig hun achterstand in te halen. In de jongste leeftijdsgroepen (tot 35 jaar) zijn vrouwen inmiddels hoger opgeleid dan mannen.
- De richtingkeuze in het onderwijs verschilt voor meisjes en jongens, maar in alle onderwijsniveaus neemt het verschil in richtingkeuze in meer of mindere mate af. De seksesegratie naar onderwijsrichting is het hoogst in vmbo en mbo.
- Na invoering van de vernieuwde tweede fase in havo en vwo steeg het aandeel meisjes binnen het profiel Natuur en Techniek. Dit heeft (nog) niet direct geresulteerd in een toename van het aandeel vrouwen binnen bètastudies in het hoger onderwijs.
- Jongeren met een mbo-diploma hebben direct na schoolverlaten vaker een baan dan jongeren zonder startkwalificatie. Het verschil tussen vrouwen en mannen is

minimaal. De meeste schoolverlaters werken in deeltijd; vrouwen nog vaker dan mannen. Onder de schoolverlaters met een voltijdbaan verdienen mannen duidelijk meer dan vrouwen.

- Jonge mannen zijn iets vaker economisch zelfstandig dan jonge vrouwen. Iedereen die door betaald werk minimaal een inkomen op bijstands niveau heeft (in 2011: 880 euro per maand) wordt als economisch zelfstandig beschouwd.
- Het verschil in arbeidsdeelname tussen vrouwen en mannen van 15 tot 27 jaar is met 4 procentpunt in 2011 veel minder groot dan onder de 27- tot 65-jarigen (17 procentpunt).
- In 2011 was de werkloosheid onder jonge vrouwen lager dan onder jonge mannen. Bij jonge vrouwen is de werkloosheid minder conjunctuurgevoelig dan bij jonge mannen. Jonge vrouwen zonder startkwalificatie hebben echter een hogere werkloosheid dan mannen.
- Bijna de helft van de jongeren van 16-26 jaar wil later de betaalde arbeid verdelen volgens het anderhalfverdienermodel (man fulltime, vrouw parttime). De overige helft kiest voor een gelijke verdeling van arbeidsuren: beiden fulltime of beiden deeltijd. Het kostwinnersmodel ziet vrijwel niemand meer als wenselijk.
- De helft van de jonge mannen wil later genoeg verdienen om een gezin van te kunnen onderhouden. Van de vrouwen bereidt 18% zich voor op een eventuele kostwinnerstaak.
- Een ruime meerderheid van de jongeren wil later het huishouden en met name de kinderzorg gelijk verdelen met hun partner. De rest wil dat de vrouw in het huis houden wat meer doet dan de man. Vrouwen hebben hierover wat traditionelere wensen dan mannen.

#### Vrouwen en de arbeidsmarkt

- Hoewel de situatie op de arbeidsmarkt door de crisis de afgelopen jaren is verslechterd, wisten vrouwen er hun positie te handhaven. Van 2008 op 2009 steeg de nettoarbeidsparticipatie van vrouwen van 20-64 jaar nog enigszins tot 64% om in 2010 en 2011 gelijk te blijven. Bij mannen was in 2009 en 2010 sprake van een lichte daling in het aandeel met een baan van minstens 12 uur per week. In 2011 bleef de nettoarbeidsparticipatie van mannen gelijk.
- Bij (gehuwd) samenwonende jonge moeders is de nettoarbeidsparticipatie gestegen, terwijl die bij jonge vaders met een partner licht afnam. Moeders met een partner en meerderjarige kinderen en oudere vrouwen werkten in 2011 vaker dan in 2008. Maar bij jonge vrouwen zonder kinderen nam de arbeidsdeelname af.
- Vooral laagopgeleide vrouwen hadden in 2011 vaker dan in 2008 werk van minstens 12 uur per week. Wel is hun arbeidsdeelname – met 33% onder vrouwen met alleen basisonderwijs – naar verhouding laag, net als die van Turkse en Marokkaanse vrouwen (rond 45%).
- Bijna driekwart van de vrouwen met een baan van minstens 1 uur per week werkt in deeltijd. Hoger opgeleide vrouwen werken het vaakst in grotere banen (minimaal 28 uur), evenals jonge vrouwen met een partner en zonder kinderen.

- Het gemiddelde aantal gewerkte uren door vrouwen ligt sinds 2006 op 26,4 uur per week, bij mannen is dat 38,2 uur. Moeders met een partner werken de minste uren, vaders met een partner de meeste.
- In het bedrijfsleven maken vrouwen een derde uit van alle werkers, in de niet-commerciële dienstverlening tweederde. Vooral de gezondheidszorg is met acht op de tien vrouwen een echte vrouwensector. De zorg is tevens de enige sector waarin meer vrouwen dan mannen een managementpositie bekleden. Maar net als in de andere sectoren blijft ook hier het aandeel vrouwelijke managers beduidend achter bij het aandeel vrouwen dat er werkzaam is.
- Mede door het hoge deeltijdpercentage is de economische zelfstandigheid onder vrouwen beduidend lager dan onder mannen: 52% tegenover 74%. Het aandeel economisch zelfstandige vrouwen is, na een forse stijging tussen 2001 en 2008, de laatste jaren stabiel.
- Bij moeders met een partner is de economische zelfstandigheid in tien jaar tijd steeds verder toegenomen. Vanaf 2008 vlakte die groei wat af.
- Een derde van de niet economisch zelfstandige vrouwen heeft geen eigen inkomen of volgt een opleiding of studie. Een derde ontvangt een uitkering, meestal wegens arbeidsongeschiktheid. Nog eens een derde deel heeft weliswaar betaald werk, maar verdient daarmee minder dan het bijstandsniveau.
- In 2009 verdienden vrouwen gemiddeld 80% van het bruto-uurloon van mannen. Rekening houdend met verschillen in onder meer werkervaring, opleidingsniveau en leidinggeven bleef er bij zowel de overheid als het bedrijfsleven een verschil van 8% over.
- Acht van de tien vrouwen had in 2011 het hele jaar door een eigen inkomen (ook: uitkering), bij de mannen was dat ruim negen van de tien.
- Vrouwen vinden het net als mannen leuk en belangrijk om betaald werk te hebben vanwege de zelfontplooiing en de contacten met anderen. Maar ze zijn minder dan mannen gericht op doorstroming naar een hogere functie en een hoger inkomen. Ook voelen zij veel minder vaak de financiële noodzaak om te werken.
- Onder vrouwen is de werkloosheid 5,3%, onder mannen 4,9%. Tijdens de crisis steeg het werkloosheidspercentage harder bij mannen, met als gevolg dat het sekseverschil in 2011 het kleinste is in tien jaar tijd.
- Vrouwen en mannen hebben ongeveer even vaak een uitkering: circa 16%. Bij alleenstaande moeders gaat het dikwijls om een bijstandsuitkering, evenals bij migrantenvrouwen.
- De zorg voor kinderen of gezin is voor vrouwen steeds minder vaak een reden om niet te willen of kunnen werken. Vergelijken met 2008 is het aantal vrouwen dat niet kan of wil werken vanwege zorgtaken met ruim 10% gedaald. Mannen noemen het zelden als reden om niet te willen of kunnen werken. Overigens is ziekte of arbeidsongeschiktheid voor zowel mannen als vrouwen de belangrijkste reden om niet te werken.

### Laagopgeleide vrouwen

- 45% van de laagopgeleide vrouwen denkt dat vrouwen met een lage opleiding (zoals zijzelf) weinig kans maken op betaald werk. Hoog (29%) en middelbaar opgeleide vrouwen (21%) en mannen (31%) zijn minder pessimistisch over de kansen van laagopgeleide vrouwen.
- Niet-werkende laagopgeleide vrouwen zien zichzelf als weinig interessant voor potentiële werkgevers: iets meer dan een derde (37%) denkt de taken die op hen afkomen bij een werkgever goed aan te kunnen en slechts 28% heeft een goed beeld van het type functies waarin zij terecht zouden kunnen komen. Werkende laagopgeleide vrouwen, maar met name hoger opgeleide vrouwen en mannen zijn hierover veel optimistischer.
- Naast de opvattingen over bijvoorbeeld de ideale taakverdeling tussen vrouwen en mannen zijn de percepties van laagopgeleide vrouwen belangrijk voor hun arbeidsparticipatie: de kans dat een laagopgeleide vrouw betaald werkt, is groter voor vrouwen die een positiever beeld hebben over hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt.
- Een deel van de laagopgeleide vrouwen ziet af van het zoeken van betaald werk, omdat zij denken geen werk te kunnen vinden (11%). Nog eens 18% kijkt wel eens om zich heen, maar is niet actief op zoek naar werk en 13% is er nu nog niet aan toe om (weer) betaald te gaan werken.

### Combinatie van arbeid en zorg

- Ouders met kinderen tot 4 jaar zijn afgemeten in de tijd die zij aan (de combinatie van) betaald en onbetaald werk besteden het drukst: in het totaal besteden zij iets meer dan 60 uur per week aan deze taken.
- Bij werkende paren met minderjarige kinderen komt de combinatie voltijd-deeltijd het meeste voor (56% in 2011). Vooral tussen 2001 en 2009 nam dit percentage toe, terwijl het kostwinnersmodel waarbij één persoon voltijds werkt (meestal de man) en de ander (meestal de vrouw) de zorgtaken op zich neemt aan belang inboette. Stellen zonder kinderen werken vaak beide voltijds (38%) of voltijds-deeltijds (37%).
- Steeds meer vrouwen blijven evenveel uren werken na de geboorte van het eerste kind. Tussen 2009 en 2011 steeg het percentage van 50% naar 54%, terwijl het percentage vrouwen dat minder ging werken daalde van 40% naar 35%. Eén op de tien vrouwen stopt met werken na de geboorte van het eerste kind.
- Vrouwen die net een eerste kind hebben gekregen werken gemiddeld 28 uur per week in een betaald baan. Na de geboorte van het tweede of volgende kind is dat ongeveer 24 uur. Pas als het jongste kind de basisschool verlaat, gaan moeders iets meer uren werken.
- Het gebruik van formele kinderopvang (kinderdagverblijf, gastouder) door werkende ouder(s) met kinderen tot 4 jaar is gedaald van 49% in 2009 naar 44% in 2011. De opvang door familie of vrienden nam juist toe, ook bij kinderen van 4-12 jaar. In gezinnen met hoogopgeleide moeders wordt het meest gebruik gemaakt van formele opvang: 59% tegenover 36% en 25% bij middelbaar en laagopgeleide moeders.
- Moeders (49%) nemen vaker ouderschapsverlof op dan vaders (27%).

- Ruim de helft van de mannen en ongeveer 30% van de vrouwen was in 2010 van mening dat vrouwen geschikter zijn als opvoeder dan mannen.
- De meeste Nederlanders vinden voor moeders een baan van twee tot drie dagen per week ideaal. Voor vaders is dat vier of vijf dagen per week.
- 24% van de vrouwen en 21% van de mannen is van mening dat het goed is als baby's (0 jaar) een aantal (twee of drie) dagen per week naar de kinderopvang gaan. De instemming is wat groter voor baby's van rond de 1 jaar en voor peuters, en neemt weer wat af voor kinderen in de basisschoolleeftijd. Er is de laatste jaren weinig veranderd in de opvattingen van Nederlanders over de opvang voor kinderen voor enkele dagen per week.

#### Flexibel werken

- Thuiswerken is in de afgelopen vijf jaar toegenomen. Bij vrouwen was de toename wat sterker dan bij mannen (23% naar 28% tegenover 28% naar 32%). In het onderwijs en in de informatie- en communicatie-sector wordt het meest thuis gewerkt, in de landbouw, vervoer en opslag en de bouw het minst.
- Een kwart van de werknemers, vrouwen en mannen, heeft zeggenschap over de werktijden. Werknemers in de sectoren openbaar bestuur en financiële instellingen hebben de meeste mogelijkheden om invloed uit te oefenen op hun begin- en eindtijden. Het minst kwam dit voor in de handel.
- Toch vinden zowel vrouwen als mannen interessant werk en een goede werksfeer belangrijker dan flexibel kunnen werken. Het zijn vooral moeders die waarde hechten aan flexibel werken.
- Een deel van de niet- en in deeltijdwerkende vrouwen en mannen geeft aan onder voorwaarden weer of meer uren te willen werken. Meer mogelijkheden om de werktijden op het privéleven af te stemmen, thuis te werken en vrij te kunnen nemen voor een ziek kind of familielid zijn veelgenoemde voorwaarden.
- De omvang van de uitbreiding van de arbeidsduur die men voor ogen heeft is bescheiden: niet-werkende vrouwen zouden onder bepaalde voorwaarden gemiddeld 9 uur per week aan het werk willen, deeltijders een halve dag (4 uur) per week langer.

#### Verdeling van onbetaalde arbeid

- De overgrote meerderheid van de Nederlanders vindt dat partners de onbetaalde arbeid gelijk zouden moeten verdelen. Maar in hun eigen leven hebben de meesten dat niet gerealiseerd, en hebben ook geen plannen dat alsnog te doen.
- Het ideaal van een gelijke verdeling botst met de inschatting van veel mensen dat in hun relatie de vrouw toch wat meer belang hecht aan de onbetaalde arbeid, en de man aan de betaalde arbeid.
- Veel mensen hebben in hun jeugd niet meegekregen dat een man thuis ook de handen uit de mouwen zou moeten steken. Mensen die dat wel hebben meegekregen, hebben de taken thuis vaker gelijk verdeeld, of zouden dat in elk geval willen.
- Veel mensen geven aan dat in hun relatie de vrouw toch wat handiger is in het huis houden en de zorg voor kinderen. Ook dat staat een gelijke verdeling van deze taken in de weg.

- Als vrouw en man even veel uren buitenhuis werken, dan is de kans groter dat ook het werk thuis gelijk wordt verdeeld, of dat men dat in elk geval zou willen.

#### Vrouwen in topfuncties

- Het aandeel vrouwen in de top van de honderd grootste bedrijven in Nederland is gestegen van 9% in 2009 naar 10% in 2011.
- In de non-profitsector werken meer vrouwen in topfuncties dan in het bedrijfsleven: 30% in de sociaaleconomische sector en de sector zorg en welzijn en 38% in maatschappelijke organisaties.
- Het aandeel vrouwelijke hoogleraren is toegenomen van 12% in 2009 tot 15% in 2011.
- Bij de rijksoverheid is het aandeel vrouwen onder hogere en topambtenaren gelijk gebleven op 26% in 2011.

#### Emancipatiegezindheid van leidinggevenden

- In vergelijking met eerder onderzoek lijkt sprake van een toegenomen acceptatie van vrouwen in hogere functies. Meer leidinggevenden vinden het belangrijk dat het aantal vrouwen in deze functies groeit en grossso modo worden vrouwen ook net zo geschikt gevonden voor een leidinggevende functie als mannen.
- Managers zijn positiever dan voorheen over de combinatie van leidinggeven en deeltijd. De meerderheid vindt dat deeltijd ook in hogere leidinggevende functies mogelijk is. En dat een leidinggevende functie niet samengaat met zorgtaken thuis vindt niet meer dan een vijfde.
- Uit het beeld dat leidinggevenden schetsen van de ideale manager blijkt dat feminine/vrouwelijke eigenschappen terrein gewonnen hebben op masculiene/mannelijke eigenschappen.

#### Deel B Veiligheid

##### Geweld tegen vrouwen en meisjes

- Uit de slachtofferenquête blijkt dat mannen vaker dan vrouwen slachtoffer zijn van mishandeling (1,3% versus 0,7%) en bedreiging (4,6% versus 2,5%). Vrouwen hebben vaker te maken met seksueel geweld (2,3% tegen 0,4%).
- Bij seksuele delicten is bij beide sekseen de dader in meer dan de helft van de gevallen niet bekend. Mishandeling en bedreiging van vrouwen vindt vaak in de privésfeer plaats: bij drie op de tien mishandelde vrouwen is de (ex-)partner of een familielid de dader. Deze geweldsdelicten tegen vrouwen vinden ook veel frequenter thuis plaats of op school of op het werk.
- Vrouwelijke werknemers zijn vaker dan mannelijke slachtoffer van externe agressie (bijvoorbeeld door klanten of patiënten), zoals intimidatie, fysiek geweld en seksuele intimidatie. Mannen hebben juist meer te maken met interne agressie, zoals pesten door collega's en leidinggevenden.
- Het aantal door de politie registreerde geweldsdelicten is in 2011 opnieuw afgenomen. Sinds 2007 is hier sprake van een dalende trend. Het aantal geregistreerde seksuele delicten daalt al vanaf 2005 fors.

- Van de ruim 77.000 slachtoffers van zeden- en geweldsmisdrijven die zich in 2011 bij Slachtofferhulp Nederland meldden, kwam 95% er vanwege een geweldsmisdrijf. De zedenmisdrijven betroffen negen van de tien keer een vrouw. Bij 30% van alle vrouwen die zich meldden was sprake van huiselijk geweld. Het betrof dan vooral mishandeling.
- Van zowel mannen als vrouwen vindt een ruime meerderheid dat vrouwen alle zeggenschap over hun seksuele gedrag moeten hebben. Ook vinden verreweg de meeste mensen dat de dader stevig moet worden aangepakt als vrouwen thuis worden mishandeld. Wel worden deze opvattingen nog altijd breder gedragen door vrouwen dan door mannen. Ten opzichte van 2010 heeft hierin geen verbetering plaatsgevonden.

#### Als angst voor geweld vrouwen de pas afsnijdt

- Meer vrouwen (31%) dan mannen (19%) voelen zich ‘wel eens’ onveilig. Dat is een afname ten opzichte van 2010. Ook voelen meer vrouwen (3,4%) dan mannen (1,6%) zich ‘vaak’ onveilig. Dit zijn wel meer vrouwen dan in 2010.
- De onveiligheidsgevoelens van vrouwen en mannen zijn in beide gevallen vooral ingegeven door het risico op geweld. Vrouwen denken daarnaast vaker dan mannen aan het risico op verkeersongelukken en brand.
- Mannen hebben zich in het voorgaande jaar het vaakst angstig gevoeld voor geweld-dadige beroving; vrouwen voor inbraak terwijl ze thuis zijn. Alleen voor mishandeling door een onbekende ervaren vrouwen *niet* meer angst dan mannen. De sekse-verschillen zijn het grootst bij inbraak terwijl men thuis is en voor seksueel geweld door onbekenden.
- Voor geweld door bekenden ervaren minder mensen angst dan voor geweld door onbekenden; ook hiervoor zijn vrouwen banger dan mannen. De angst voor geestelijke mishandeling door een bekende is groter dan die voor fysiek geweld, vooral onder vrouwen.
- In verreweg de meeste gevallen wordt de angst voor een bekende niet veroorzaakt door iemand in de naaste kring. Wel voelen vrouwen zich onveiliger dan mannen door ex-partners en uitwonende familieleden, terwijl mannen vaker iemand op het werk aanwijzen.
- Volgens ruim 70% van de mensen die zich in het voorgaande jaar wel eens angstig voelden, hebben deze gevoelens niet of nauwelijks invloed op hoe ze zich in het dagelijks leven voelen of gedragen. Volgens 7% van deze mensen hebben ze wel een (zeer) sterke invloed op het dagelijkse gevoelsleven en volgens 6% op hun gedrag. Hierin verschillen mannen en vrouwen niet. Toch past tot bijna 60% van de mannen en vrouwen hun gedrag wel in enige mate aan op openbare plekken die zij als onveilig ervaren.
- Terwijl vrouwen de kans op slachtofferschap bij *de helft* van acht gevraagde misdrijven hoger inschatzen dan mannen, schatten zij de gevolgen van *alle* acht misdrijven ernstiger in. Door de combinatie van deze twee factoren hebben vrouwen een hogere risicoperceptie. Vrouwen zeggen zich ook minder weerbaar te voelen in sociale interacties.

- De mate waarin mensen angst hebben voor geweld blijkt afhankelijk van hun risico-perceptie en hun gevoel van weerbaarheid. Het verschil in angst tussen mannen en vrouwen wordt in belangrijke mate verklaard door hun verschil in risicoperceptie.

### Epiloog

In de Epiloog van deze Emancipatiemonitor wordt nader gereflecteerd over de uitkomsten in samenhang met elkaar en in relatie tot het emancipatiebeleid. Hier wordt volstaan met de conclusie dat in de afgelopen jaren het emancipatieproces zich in sommige opzichten wel, maar in andere opzichten niet heeft ontwikkeld zoals in het emancipatiebeleid wordt nagestreefd. De doelstelling van vergroting van de arbeidsparticipatie en de economische zelfstandigheid van vrouwen is (nog) niet gerealiseerd; beide zijn in de afgelopen jaren gelijk gebleven. Maar het verschil met mannen is wel iets kleiner geworden. De seksesegregatie in het onderwijs is iets afgangen en het aantal vrouwen in topfuncties is gegroeid, zodat gesproken kan worden van een betere benutting van de talenten van vrouwen.

Wat betreft de doelstelling om de veiligheid van vrouwen te vergroten, lijkt er sprake van voorzichtige verbetering. Hoewel het ondervonden slachtofferschap de laatste jaren niet of nauwelijks is gedaald, registreerde de politie wel minder incidenten van seksueel geweld en mishandeling, en vergeleken met 2010 voelen minder vrouwen (en mannen) zich wel eens onveilig.

# 1 Verborgen emancipatie

Ans Merens (SCP)

Emancipatie als begrip of als ideologie is geen onderwerp meer voor grote debatten of diepgaande beschouwingen, maar er is nog wel steeds veel aandacht voor. Er wordt vaak gediscussieerd over ‘deelkwesties’. Zo staat de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt veel in de belangstelling als het gaat om het veelvuldig in deeltijd werken en de combinatie met zorgtaken thuis. Bij bezuinigingen op de kinderopvang rijst altijd direct de vraag welke gevolgen deze zullen hebben voor de arbeidsdeelname van ouders, vooral van de moeders. Ook het nut van quota om meer vrouwen in topfuncties te krijgen is een onderwerp dat regelmatig voor verhitte discussies zorgt.

Als achtergrond voor zulke kwesties is het nuttig dat er gegevens beschikbaar zijn die een actueel beeld geven van de positie van vrouwen en mannen op allerlei terreinen. In de Emancipatiemonitor, die tot stand komt in opdracht van de directie Emancipatie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW), geven we de laatste stand van zaken op dit terrein en gaan we in op actuele ontwikkelingen in de afgelopen jaren. Vervolgens kijken we hoe deze uitkomsten zich verhouden tot de doelstellingen van het emancipatiebeleid. De monitor is niet bedoeld als beleidsevaluatie; er wordt niet systematisch onderzocht welke effecten het emancipatiebeleid heeft gehad. Voordat we ingaan op de inhoud van de Emancipatiemonitor, bespreken we eerst de doelstellingen van het emancipatiebeleid.

## 1.1 Emancipatiedoelen: van streefcijfers naar streefbeelden

De Emancipatiemonitor is voor het eerst verschenen in 2000 met als doel om na te gaan of het emancipatieproces zich ontwikkelt in de richting die in het emancipatiebeleid wordt nagestreefd. Die richting werd aangegeven door de doelstellingen die in verschillende emancipatinota's en andere beleidsstukken van de diverse kabinetten zijn vastgelegd. In de emancipatinota's die sinds 1995 zijn verschenen (TK 1995/1996; TK 2000/2001; TK 2005/2006; TK 2007/2008), werd als algemene doelstelling van het emancipatiebeleid steeds geformuleerd: ‘Het bevorderen van gelijke rechten, kansen, vrijheden en (sociale) verantwoordelijkheden in de Nederlandse samenleving voor vrouwen en mannen.’ Die doelstelling werd geconcretiseerd in een aantal onderliggende doelstellingen en een groot aantal streefcijfers.

In de Beleidsbrief vrouwen- en homo-emancipatie die minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW), Van Bijsterveldt, in 2011 uitbracht, staat deze algemene doelstelling niet explicet genoemd, maar er komen wel elementen daaruit naar voren (TK 2010/2011a). Zo stelt zij dat emancipatie mensen de kans biedt het beste uit hun leven te halen en in vrijheid en in veiligheid te leven. Gelijkheid voor de wet en gelijkwaardigheid van vrouwen en mannen moet vanzelfsprekend zijn en daarom wordt discriminatie bestreden en ook zwaarder bestraft. In de uitwerking van het emancipatiebeleid wordt een accent gelegd op de terreinen veiligheid en participatie. Als doel van het

emancipatiebeleid voor vrouwen wordt in de beleidsbrief genoemd: ‘de veiligheid van vrouwen te vergroten en de participatie van vrouwen in alle lagen en sectoren van de arbeidsmarkt te bevorderen’. Anders dan in vorige emancipatielijstnota’s worden er geen streefcijfers meer geformuleerd voor de arbeidsdeelname van vrouwen, economische zelfstandigheid, zorgtakken van mannen en voor participatie van vrouwen in de politiek en in topfuncties. Er wordt nu alleen voor de beleidsterreinen participatie en veiligheid melding gemaakt van zogeheten *streefbeeld* voor 2015.

Een andere verschuiving ten opzichte van eerdere emancipatielijstnota’s is de rol die de overheid voor zichzelf ziet. Het kabinet ziet emancipatie primair als de verantwoordelijkheid van mensen, bedrijven en instellingen zelf. Ook op andere beleidsterreinen is in de afgelopen jaren sprake van een terugtredende overheid (Veldheer et al. 2012). In de beleidsbrief stelt de minister dat de eigen kracht en talenten van mensen zelf moeten worden ingezet en actief benut om voortgang te boeken. Alleen waar dit niet lukt en emancipatie geen kans krijgt, heeft de overheid een rol (TK 2010/2011a). In de uitwerking van de verschillende onderdelen van het emancipatiebeleid is die rol van de overheid ook zichtbaar. Er wordt samenwerking en dialoog gezocht met andere ministeries en maatschappelijke organisaties. Organisaties en burgers worden aangespoord zelf actie te ondernemen. Er wordt echter weinig melding gemaakt van maatregelen die vanuit de overheid worden gesubsidieerd, zoals eerder veel meer gebeurde.

We lichten de doelstellingen en streefbeeld van het emancipatiebeleid beknopt toe. De concrete onderdelen daarvan zullen worden besproken in de inleiding van de hoofdstukken van deze Emancipatiemonitor.

Op het terrein van *arbeidsparticipatie* is het streefbeeld voor 2015 dat er meer vrouwen participeren op de arbeidsmarkt. Arbeidsparticipatie maakt vrouwen financieel onafhankelijk van hun partner of een uitkering, en biedt kansen op ontplooiing. Een hogere arbeidsparticipatie wordt ook noodzakelijk geacht vanwege de vergrijzing van de Nederlandse bevolking en de daarmee verwachte tekorten op de arbeidsmarkt. Om de arbeidsparticipatie te verhogen moet er in de visie van het kabinet een andere opvatting worden ontwikkeld over de betekenis van werk en inkomen voor vrouwen, dat wil zeggen: het anderhalfverdienermodel moet plaatsmaken voor het tweeverdienermodel. Hiervoor is een cultuurverandering in het bedrijfsleven en bij vrouwen en mannen zelf nodig.

Anders dan in voorgaande emancipatielijstnota’s noemt de minister in de beleidsbrief geen streefcijfer voor de groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen in de komende jaren. Relevant in dit verband is dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een streefcijfer hanteert van 80% bruto-arbeidsdeelname van de totale bevolking van 20-64 jaar in 2020. Dit wordt verder toegelicht in hoofdstuk 3. Daarnaast heeft de Europese Commissie als doelstelling voor arbeidsparticipatie geformuleerd dat in 2020 75% van de Europeanen, mannen én vrouwen, van 20-64 jaar betaald werk verrichten (EC 2010).

Om de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten worden in de beleidsbrief fiscale maatregelen genoemd. Daarnaast wordt de ontwikkeling van brede scholen en dagarrangementen gestimuleerd.

Verder zijn er twee aparte beleidsprogramma's ontwikkeld, te weten het programma Talent en het programma Eigen Kracht. Deze programma's zijn gericht op specifieke doelgroepen en specifieke aspecten van werk. Ze worden in de hoofdstukken 2, 3, 4, 5, 6 en 8 verder toegelicht.

Op het terrein van *veiligheid* is het streefbeeld dat in 2015 de onveiligheid en de onveiligheidsgevoelens van vrouwen en meisjes zijn afgenoem. Het kabinet zal de aangiftebereidheid van geweld en de registratie van discriminatiemeldingen stimuleren. Samen met andere ministeries moeten een veilig leefklimaat worden bevorderd en de weerbaarheid van vrouwen worden verbeterd. Speciale doelgroep jongeren: de (seksuele) weerbaarheid van meisjes en jongens moet worden vergroot; zij moeten leren de grenzen van anderen te respecteren. Ook is er meer aandacht voor de opvang van en toeleiding naar de arbeidsmarkt voor slachtoffers van huiselijk en eergerelateerd geweld. In de hoofdstukken 10 en 11 wordt nader ingegaan op veiligheid.

## 1.2 Zevende Emancipatiemonitor

Vanwege de grotere focus in het emancipatiebeleid op cultuurverandering en verandering van opvattingen van burgers wijkt de opzet van deze zevende Emancipatiemonitor enigszins af van voorgaande edities. Basisgegevens over onderwijs, arbeid, inkomen, combinatie van arbeid en zorg, topfuncties en veiligheid worden beknopt weergegeven en soms ook niet meer in een afzonderlijk hoofdstuk opgenomen. Daarmee ontstaat er meer ruimte voor enkele thematische verdiepingen. Sommige verdiepingen zijn direct gerelateerd aan onderdelen van het emancipatiebeleid, zoals flexibel werken, laagopgeleide vrouwen en onveiligheidsgevoelens. Andere verdiepingen, zoals de opvattingen over taakverdeling en de opvattingen van leidinggevenden over vrouwen, hebben in algemene zin tot doel om de kennis over deze onderwerpen te vergroten vanwege de focus in het beleid op cultuurverandering. Doordat ook jongeren in het emancipatiebeleid aandacht krijgen, zal in deze monitor een afzonderlijk hoofdstuk aan hen worden gewijd. Daarin zal behalve voor hun schoolloopbanen en hun arbeidsmarktpositie ook aandacht zijn voor hun ideeën over de taakverdeling tussen vrouw en man.

Omdat de hoofdstukken over jongeren, arbeid, combinatie van arbeid en zorg en topfuncties sterk met elkaar samenhangen maar andersoortig zijn dan die over veiligheid en geweld, is in deze monitor gekozen voor een onderverdeling in deel A Participatie en deel B Veiligheid.

De cijfers in deze Emancipatiemonitor zijn zo actueel mogelijk. Voor de meeste gegevens betekent het dat de peildatum twee jaar is opgeschoven, vergeleken met de Emancipatiemonitor 2010. De meeste gegevens zijn afkomstig uit databestanden van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Daarnaast zijn, net als in voorgaande jaren, nieuwe data verzameld voor de Emancipatiemonitor. Er zijn drie onderzoeken uitgevoerd over onderwerpen waarvoor geen gegevens

beschikbaar waren in bestaande enquêtes. Ten eerste is er een enquête afgenomen onder de Nederlandse bevolking over hun opvattingen over emancipatievraagstukken (EMOP'12). Verder is er wederom een enquête gehouden onder grote bedrijven en andere arbeidsorganisaties over het aandeel vrouwen in topfuncties (VIB'12). Ten slotte zijn gegevens verzameld over het aandeel vrouwen in topfuncties in de vijfduizend grootste bedrijven in Nederland (Elite Group). In bijlage A (te vinden via [www.scp.nl](http://www.scp.nl) bij *Emancipatiemonitor 2012*) worden deze bronnen kort beschreven.

## DEEL A

# Participatie



## 2 Jongeren

Marijke Hartgers (CBS), Ans Merens (SCP) en Godelief Mars (CBS)

### 2.1 Inleiding

In het emancipatiebeleid vormen jongeren een speciale aandachtsgroep (TK 2010/2011). Binnen het zogeheten beleidsprogramma Talent (zie hoofdstuk 1) is een van de onderdelen ('actielijnen') 'Ambities van jongeren'. Kern daarvan is dat meisjes en jongens op jonge leeftijd leren hun talenten te herkennen en op basis daarvan keuzes voor de toekomst maken. Meisjes en jongens kiezen niet altijd op basis van talent. In de praktijk zijn seksestereotiepe opvattingen vaak nog medebepalend voor de opleidings- en beroepskeuze van jongeren.

In de beleidsbrief van minister Van Bijsterveldt staat dat binnen de loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) die jongeren op school krijgen, aandacht moet komen voor verschillen in keuzegedrag van jongens en meisjes (TK 2010/2011). Het kabinet stimuleert dat meer meisjes een technische opleiding volgen. Bij de promotie van technische opleidingen en beroepen spelen ook de verwachte tekorten aan technici in de komende jaren mee (De Bakker 2012). Daarnaast vindt het kabinet het van belang dat meer jongens kiezen voor een carrière in het primair onderwijs.

Door de aandacht in het emancipatiebeleid voor jongeren is dit hoofdstuk exclusief aan jongeren gewijd. Niet alleen zullen hun schoolprestaties en de overgang naar de arbeidsmarkt aan bod komen, ook hun opvattingen over de (toekomstige) taakverdeling met de partner krijgen aandacht. Allereerst presenteren we kerngegevens over het onderwijsniveau van scholieren en jongeren. Dat zal beknopter gebeuren dan in eerdere edities van de Emancipatiemonitor, omdat meisjes het al langere tijd beter op school doen dan jongens. Daarna gaan we in op de onderwijsrichting van meisjes en jongens. We gaan na hoe de segregatie zich in de afgelopen tien jaar heeft ontwikkeld en hoeveel meisjes en vrouwen een technische of exacte richting kiezen. Vervolgens komt de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt aan bod: het salaris en andere kenmerken van de eerste baan van schoolverlaters en hun arbeidsmarktperspectieven op de langere termijn. Ook gaan we in meer algemene zin in op de arbeidsmarktsituatie van jongeren, vooral op de werkloosheid en de vraag of zich daarbij sekseverschillen voordoen. Ten slotte komt aan de orde hoe scholieren en jongeren denken over de (toekomstige) taakverdeling tussen partners.

Als afbakening voor de groep jongeren is in dit hoofdstuk gekozen voor de leeftijdsgroep tot 27 jaar. Jongeren onder de 27 jaar worden geacht een opleiding te volgen of te werken. Zij hebben niet zonder meer recht op bijstand. In geval van werkloosheid krijgen zij van de gemeente eerst een werk- en/of leeraanbod (Rijksoverheid 2012).

## 2.2 Onderwijsdeelname per niveau

### Jongens scoren gemiddeld iets beter op Citotoets

In groep acht van de basisschool maken veel leerlingen de Eindtoets Basisonderwijs van Cito, beter bekend als de Citotoets. Het aantal goed beantwoorde opgaven op de onderdelen taal, rekenen/wiskunde en studievaardigheden is de basis voor de berekeningen van de zogeheten standaardscore voor elke leerling. Op basis van deze score (lopend van 501 tot en met 550) krijgen de leerlingen een advies voor een passend brugklasstype en schooltype (Hakkenes en De Wijs 2012).

Meisjes behaalden in 2011 met gemiddeld 535 punten een iets lagere score op de Cito-toets dan jongens (536 punten). Beide liggen nog net binnen de range waarvoor de theoretisch/gemengde leerweg van het vmbo (vmbo-g/t) wordt geadviseerd. Bij de diverse onderdelen van de Citotoets zijn de verschillen tussen jongens en meisjes groter. Meisjes scoorden gemiddeld iets hoger op het onderdeel taal, terwijl jongens het een stuk beter deden op het onderdeel rekenen/wiskunde. Ook op het onderdeel studievaardigheden scoorden jongens net iets beter dan meisjes.

### Kader 2.1 Onderwijssoorten en -niveaus

#### Praktijkonderwijs

<b>vmbo</b>	<b>voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs</b>
	basisberoepsgerichte leerweg (vmbo-b)
	kaderberoepsgerichte leerweg (vmbo-k)
	gemengde leerweg (vmbo-g)
	theoretische leerweg (vmbo-t)
<b>havo</b>	<b>hoger algemeen voortgezet onderwijs</b>
<b>vwo</b>	<b>voorbereidend wetenschappelijk onderwijs</b>
<b>vavo</b>	<b>voortgezet algemeen volwassenen onderwijs</b>
<b>mbo</b>	<b>middelbaar beroepsonderwijs</b>
	assistentopleiding (niveau 1)
	basisberoepsopleiding (niveau 2)
	vakopleiding (niveau 3)
	middenkaderopleiding (niveau 4)
	specialistenopleiding (niveau 4)
<b>hbo</b>	<b>hoger beroepsonderwijs</b>
<b>wo</b>	<b>wetenschappelijk onderwijs</b>
<b>promoties</b>	

### Meisjes vaker dan jongens in havo en vwo

Na de basisschool vervolgen de meeste leerlingen hun opleiding in het voortgezet onderwijs (vo). Met het advies van de basisschool, vaak ondersteund door een toets (meestal de Citotoets), komt de leerling in een brugklas van een school voor voortgezet onderwijs. In het derde leerjaar hebben de meeste leerlingen de definitieve keuze voor een onderwijssoort binnen het voortgezet onderwijs gemaakt. In het schooljaar 2011/12

zaten ruim 200.000 leerlingen in het derde leer- of verblijfsjaar (praktijkonderwijs) van het voortgezet onderwijs.

Hoewel jongens in groep acht van de basisschool gemiddeld iets hoger scoren op de Citotoets dan meisjes, blijken meisjes in het vo oververtegenwoordigd te zijn in de hogere niveaus. Uit onderzoek van Hakkenes en De Wijs (2012) blijkt ook dat van de leerlingen die deelnamen aan de Citotoets en begonnen met het geadviseerde schooltypeniveau, meer meisjes dan jongens uiteindelijk een diploma haalden van een hoger niveau.

Omgekeerd behaalden meer jongens dan meisjes een diploma van een lager niveau dan was geadviseerd.

Ook meisjes van niet-westerse herkomst zijn vaker dan jongens van niet-westerse herkomst op het vwo en de havo te vinden. Jongens, van vrijwel alle herkomstgroepen, zitten naar verhouding vaker in de beroepsgerichte leerwegen van het vmbo (vmbo-b/k). Daarnaast werd ook het praktijkonderwijs in alle herkomstgroepen in 2011/'12 vaker door jongens dan door meisjes bezocht.

### **Jongens na havo en vwo vaker naar de hoogst mogelijke vervolgopleiding**

Na het behalen van een vmbo-diploma stromen meisjes vaker door naar een hoger mbo-niveau dan jongens. Dit komt vooral doordat meisjes binnen het vmbo een diploma van een hoger niveau hebben behaald (CBS 2011). Binnen het mbo kiezen jongens vaker dan meisjes voor de combinatie van werken en leren in de beroepsbegeleidende leerweg. Meisjes kiezen in alle niveaus vaker voor de beroepsopleidende leerweg. Na het behalen van een havo-diploma stromen meisjes en jongens even vaak door naar het hbo. Daarnaast vervolgen jongens iets vaker dan meisjes de havo met het vwo, terwijl meisjes wat frequenter hun onderwijsloopbaan vervolgen in het mbo. Ook na het behalen van een vwo-diploma kiezen meisjes er vaker dan jongens voor om niet naar de hoogst mogelijke vervolgopleiding (het wetenschappelijk onderwijs) te gaan. Vooral autochtoon Nederlandse meisjes schrijven zich daarna relatief vaak in op het hbo.

### **Meisjes oververtegenwoordigd in hogere mbo-niveaus**

In het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) volgden in 2011/'12 ruim 523.000 jongeren een opleiding, van wie 47% meisjes (tabel 2.1). In het mbo zijn meisjes vooral in de hogere niveaus te vinden. In het derde en vierde niveau is het aandeel meisjes respectievelijk 51% en 52%, terwijl zij in de eerste twee niveaus maar ruim een derde van de leerlingen uitmaken. Autochtoon Nederlandse meisjes volgen minder vaak een mbo-opleiding dan meisjes uit de niet-westerse migrantengroepen. Maar voor alle herkomstgroepen geldt dat meisjes vaker dan jongens de hogere mbo-niveaus volgen.

Op alle mbo-niveaus is het rendement van meisjes hoger dan van jongens: meisjes behalen vaker een diploma (CBS 2011). Na het behalen van een mbo-diploma op het tweede of derde niveau stromen jongens in het algemeen vaker door naar een hoger mbo-niveau en vanuit mbo-4 ook vaker naar het hbo. Hiermee halen jongens dus iets van hun achterstand in.

Tabel 2.1

Aandeel meisjes per onderwijssoort, 2011/'12<sup>a</sup> (in procenten)

	totaal	autoch- toon Neder- lands	niet- westers migrant	Turks	Marok- kaans	Suri- naams	Antil- liaans/ Arubaans	overig niet- westers
vo, leerjaar 3	49	49	50	49	51	50	49	49
praktijkonderwijs	40	39	41	43	42	38	38	41
vmbo-bk	46	45	48	48	50	47	48	47
vmbo-gt	50	49	50	50	51	51	51	48
havo <sup>b</sup>	51	51	52	51	54	54	51	52
Vwo	53	53	54	55	52	54	56	54
mbo	47	46	50	49	50	52	52	49
niveau 4	52	51	54	55	55	56	55	52
niveau 3	51	50	55	51	55	58	61	53
niveau 2	35	33	43	43	41	42	45	43
niveau 1	39	37	39	37	34	41	38	42
hoger onderwijs, 1 <sup>e</sup> -jaars bach/doct								
wo	53	52	55	56	58	55	60	54
hbo	52	51	54	54	56	56	58	51
promoties (2010'11)	44							

a Voorlopige cijfers.

b Inclusief algemeen leerjaar.

Bron: CBS (Onderwijsstatistieken 2010/'11, 2011/'12)

### Vrouwen stromen al sinds 1999 vaker in in hbo én wo dan mannen

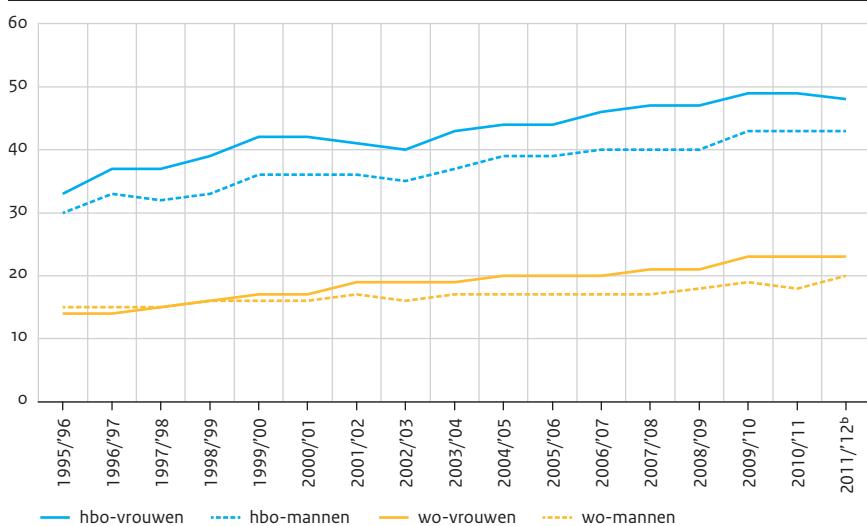
Het hoger onderwijs telt al enkele jaren meer vrouwelijke dan mannelijke studenten. In 2011/'12 was 52% van de eerstejaars bachelor in het hbo vrouw en 53% in het wetenschappelijk onderwijs. Onder studenten van niet-westerse herkomst is het aandeel vrouwen nog iets groter (zie tabel 2.1). In figuur 2.1 is te zien hoe de gemiddelde instroompercentages<sup>1</sup> van vrouwen en mannen zich in de loop van de tijd hebben ontwikkeld. Sinds 1995/'96 is de gemiddelde instroom in het hoger onderwijs bijna voortdurend gestegen. De instroom in het hbo was in alle jaren voor vrouwen groter dan voor mannen. De instroom in het wetenschappelijk onderwijs was in 1995/'96 en 1996/'97 nog iets groter voor mannen, maar vanaf 1999/'00 stroomden hier ook elk jaar relatief meer vrouwen dan mannen in.

De toename van de instroom in het hoger onderwijs betrof autochtone Nederlanders, maar relatief veel vaker studenten van niet-westerse herkomst. Een belangrijk deel van deze groei kan worden toegeschreven aan studiemigranten. Daarnaast nam toch ook

de gemiddelde instroom van studenten afkomstig uit de traditionele herkomstgroepen (Turkije, Marokko, Suriname, Antillen/Aruba) behoorlijk toe (Hartgers 2012).

**Figuur 2.1**

Instroopercentages in het hbo en wo, 1995/'96-2011/'12 (in procenten)<sup>a</sup>



a Eerstejaars bachelors en doctoraal.

b Voorlopige cijfers.

Bron: CBS (Onderwijsstatistieken 1995/'96-2011/'12)

### Vrouwen ronden vaker en sneller hun studie in het hoger onderwijs af dan mannen

Van de vrouwen die in 2005/'06 met een voltijdstudie in het hbo begonnen, had na vijf jaar 62% een bacheloropleiding met succes afgerond. Van de mannen was dit 46%. Na zes jaar was het rendement voor beide groepen gestegen, maar was het verschil tussen beide groepen nauwelijks afgangen: 70% bij de vrouwen en 55% bij de mannen. Veel meer mannen (26%) dan vrouwen (18%) waren inmiddels zonder een hogeronderwijsdiploma te hebben behaald gestopt met studeren, terwijl ook meer mannen (20%) dan vrouwen (12%) nog stonden ingeschreven in het hoger onderwijs.

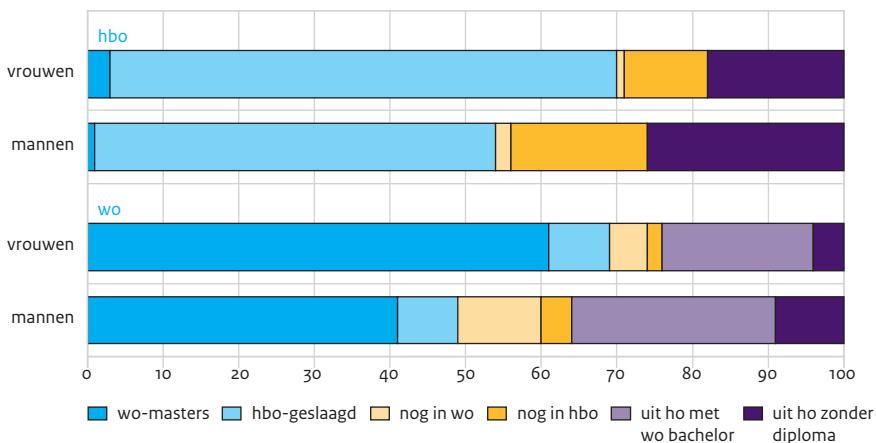
Uit het cohort van 2003/'04 blijkt dat acht jaar na de start in het hbo het verschil iets minder groot is: 78% van de vrouwen en 66% van de mannen behaalde een diploma in het hoger onderwijs. Het slagingspercentage van vrouwen van niet-westerse herkomst was met 67% vrijwel even hoog als dat van autochtoon Nederlandse mannen. Van de mannen met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaans/Arubaanse achtergrond had na acht jaar studie maar 47% een hogeronderwijsdiploma behaald.

Van het cohort studenten dat in 2004/'05 na het vwo met een voltijds wo-studie begon, had na zes jaar 42% van de vrouwen en 24% van de mannen een masterdiploma behaald.

Na zeven jaar studie steeg het rendement aanzienlijk, maar liep het verschil tussen vrouwen en mannen nog iets verder op (61% versus 41%). Meer mannen dan vrouwen waren inmiddels uit het hoger onderwijs gestroomd zonder een hogeronderwijsdiploma of alleen met een hbo- of wo-bachelordiploma. Van de vrouwen stond nog 7% en van de mannen nog 15% ingeschreven voor een studie in het hoger onderwijs.

**Figuur 2.2**

Wo-cohort 2004/'05<sup>a</sup> en hbo-cohort 2005/'06, stand na 7 jaar (wo) en 6 jaar (hbo), na een voltijd studie (in procenten)



a Wo met vooropleiding vwo.

Bron: CBS (Onderwijsstatistieken 2004/'05-2005/'06)

De gemiddeld langere studieduur van mannen in vergelijking met vrouwen is voor een deel te verklaren uit de keuze voor een studierichting. Mannen kiezen vaker dan vrouwen voor een wo-studie met een langere nominale studieduur, zoals technische en bètastudies. Maar ook als hiervoor wordt gecorrigeerd, blijken mannen minder vaak door te gaan tot het behalen van hun master en stromen zij vaker zonder hogeronderwijsdiploma of met een bachelor-diploma uit het hoger onderwijs dan vrouwen. Negen jaar na hun start in het voltijds wo in 2002/'03 had 77% van de vrouwen en 62% van de mannen met een vwo-vooropleiding een masterdiploma op zak. Vrouwen uit de niet-westerse migrantengroepen zitten, met uitzondering van de vrouwen van Marokkaanse herkomst, qua rendement en studieduur tussen de autochtone mannen en vrouwen in. Mannen van niet-westerse herkomst scoren het laagst (Hartgers 2012).

### Aandeel vrouwen in promoties blijft stijgen

In het begin van de jaren negentig werd nauwelijks een vijfde deel van de academische promoties gedaan door een vrouw. Daarna steeg het aandeel vrouwen in promoties gestaag, tot 42% in 2006/07 en 44% in 2010/11 (tabel 2.1). De stijging gaat gepaard met een groei van het totaal aantal promoties. Vrouwen promoveren vooral veel in de richting gezondheidszorg en welzijn. In 2010/11 was 55% van de nieuw-gepromoveerden in deze richting vrouw. Vrouwen waren ook goed vertegenwoordigd in de richtingen sociale wetenschappen en bedrijfskunde (48%), en landbouw en diergeneeskunde (47%). Het aandeel vrouwen was met een kwart het kleinst in de richting techniek, industrie en bouwkunde.

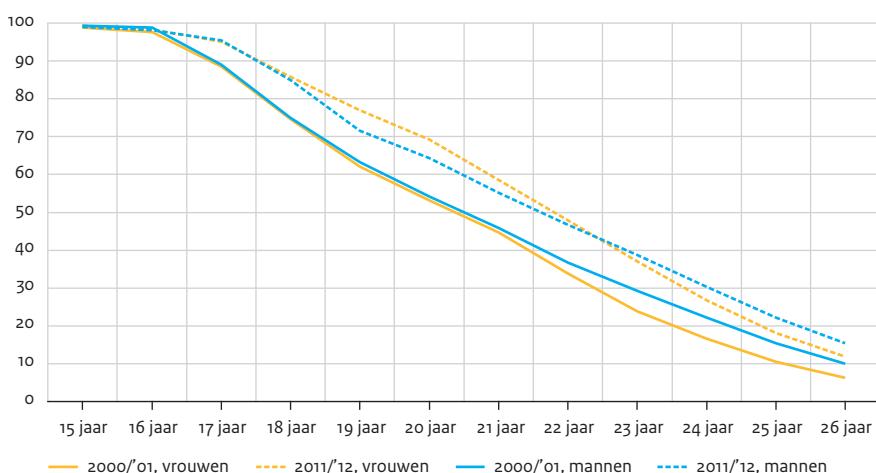
### 2.3 Opleidingsniveau

#### Groeí onderwijsdeelname van meisjes

Sinds 2000/01 is het aandeel jongeren van 16 jaar en ouder dat onderwijs volgt flink toegenomen, met name bij vrouwen. Dat is vooral te zien in de deelname aan het voltijdonderwijs (figuur 2.3). In vergelijking met het schooljaar 2000/01 volgden vrouwen in 2011/12 in elk leeftijdsjaar vaker voltijdonderwijs. Vooral in de leeftijd van 18 tot 25 jaar zijn veel meer vrouwen (voltijd-)onderwijs gaan volgen. Van de 20-jarige vrouwen bijvoorbeeld volgde 53% in 2000/01 een voltijdopleiding, tegen 69% in 2011/12. Van de mannen van 20 jaar steeg het aandeel voltijdonderwijsvolgenden van 54% naar 64% (zie ook Hartgers en Takkenberg 2012).

**Figuur 2.3**

Deelname aan voltijdonderwijs per leeftijdsjaar 2000/01, 2011/12<sup>a</sup> (in procenten)

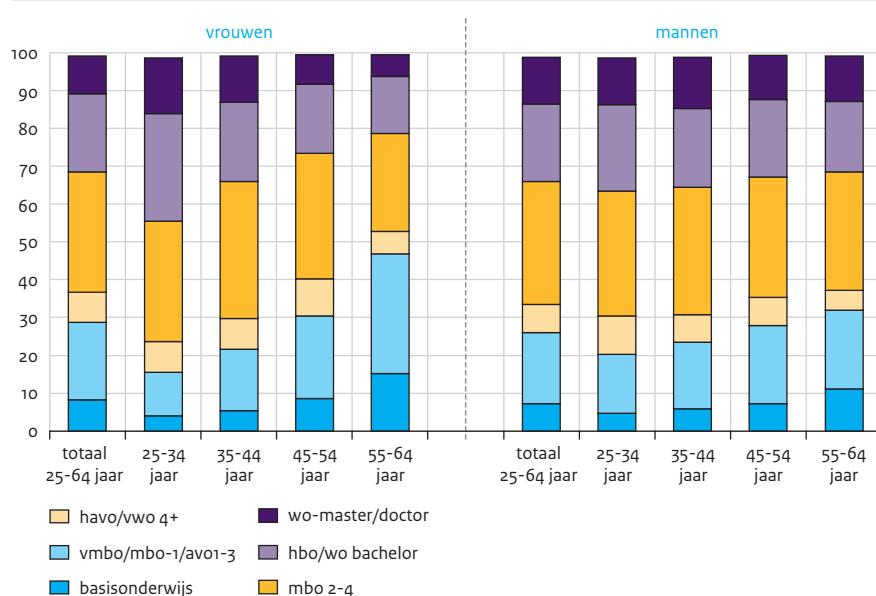


<sup>a</sup> 2011/12 voorlopige cijfers.

De groei bij mannen is, met uitzondering van de 15- en 16-jarigen, ook in elk leeftijdsjaar te zien, maar is veel minder groot dan bij vrouwen. De achterstand in relatieve onderwijsdeelname die vrouwen in 2000/'01 nog hadden op mannen, is in 2011/'12 per saldo ingehaald. Tot de leeftijd van 23 jaar is de onderwijsparticipatie van vrouwen zelfs groter dan van mannen. Vanaf 23 jaar volgen mannen relatief vaker voltijdonderwijs dan vrouwen. Dat komt doordat mannen dikwijls langer over hun studies doen. Vrouwen lopen in het algemeen minder studievertraging op door doublures en omwegen, en studeren daardoor op elk onderwijsniveau op jongere leeftijd af.

**Figuur 2.4**

Onderwijsniveau van de bevolking van 25-64 jaar, 2011 (in procenten)



Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking'11)

### Vrouwen halen hun achterstand in opleidingsniveau rap in

In de bevolking van 25 tot 65 jaar zijn mannen gemiddeld nog iets hoger opgeleid dan vrouwen, maar vrouwen zijn bezig om hun achterstand in te halen. Dat is te zien in figuur 2.4. De verdeling naar opleidingsniveau van mannen is over generaties heen veel minder in beweging dan die van vrouwen. In de oudste leeftijdsGroep (55 tot 65 jaar) was in 2011 het verschil in opleidingsniveau tussen vrouwen en mannen behoorlijk groot. Veel meer vrouwen dan mannen van 55 tot 65 jaar hadden geen startkwalificatie (47% versus 32%), terwijl veel meer mannen dan vrouwen van die leeftijd hoog opgeleid waren (31% versus 21%). In elke jongere generatie neemt het opleidingsniveau toe, maar bij vrouwen veel meer dan bij mannen. In de leeftijdsGroep van 25 tot 45 jaar hadden

vrouwen in 2011 al vaker een startkwalificatie dan mannen en in de leeftijdsgroep van 25 tot 35 jaar waren vrouwen ook vaker hoogopgeleid dan mannen (43% versus 35%). Vrouwen voltooiden vooral veel vaker een hbo-opleiding.

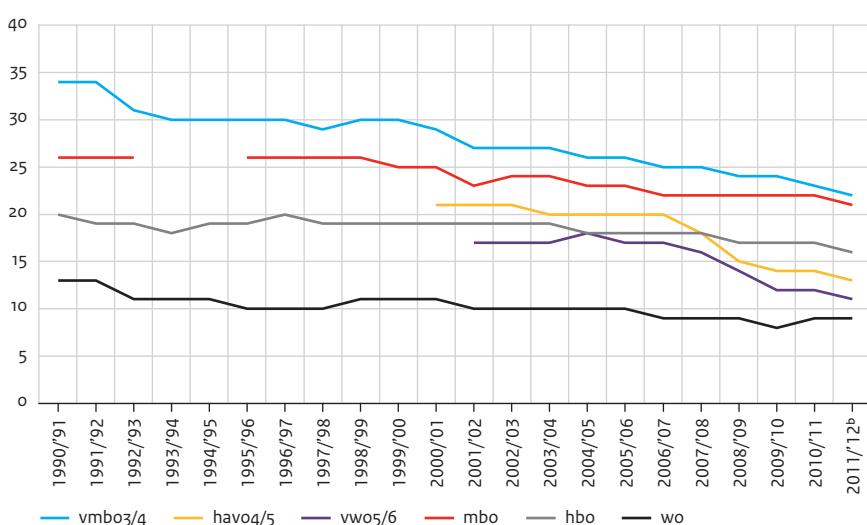
## 2.4 Onderwijsrichting

### Segregatie naar geslacht in onderwijsrichting neemt geleidelijk af

De richtingkeuze in het onderwijs verschilt voor meisjes en jongens. In alle onderscheiden onderwijsniveaus neemt het verschil in richtingkeuze in meer of mindere mate af (zie figuur 2.5). Meisjes kiezen traditioneel vooral voor de zorg en het onderwijs, en zijn ook oververtegenwoordigd in sociaal-culturele opleidingen. Jongens kiezen veel vaker voor natuur en techniek (CBS 2012a). In het vmbo en mbo is het verschil in richtingkeuze het grootst. In 2011/12 bedroeg de segregatie-index voor deze onderwijssoorten iets meer dan 20%. Dat wil zeggen dat één op de vijf leerlingen van richting zou moeten wisselen om een gelijke verdeling tussen meisjes en jongens te krijgen. In dat jaar koos 47% van de meisjes in vmbo-3/4 (excl. vmbo-t) voor de sector Zorg en Welzijn tegen 5% van de jongens. Van de jongens koos 41% voor de sector Techniek tegen 4% van de meisjes.

**Figuur 2.5**

Segregatie-index<sup>a</sup> voor keuze van onderwijsrichting (in procenten)



a Percentage van de onderwijsvolgenden dat van onderwijsrichting zou moeten veranderen om een gelijke verdeling van meisjes en jongens te krijgen.

b Voorlopige cijfers.

In het wetenschappelijk onderwijs verschillen meisjes en jongens het minst in hun keuze van studierichting. De segregatie-index zit al enkele jaren onder de 10%. De invoering van de vernieuwde tweede fase in havo en vwo (vanaf 2007/’08) zorgde in die onderwijssoorten voor een versnelde afname van de segregatie. Onderwijsdeelnemers van niet-westerse herkomst kiezen iets minder seksespecifiek dan autochtone Nederlanders. Dit komt met name doordat zowel meisjes als jongens uit deze groep vaker kiezen voor de economische richtingen en recht.

#### Toename aandeel vrouwen met NT-profiel in havo en vwo

Een belangrijke oorzaak van de ongelijke verdeling van vrouwen en mannen over de studierichtingen is dat vrouwen traditioneel erg weinig kiezen voor studies in de richting van natuur en techniek; met name binnen het vmbo en het mbo. Het aandeel vrouwen binnen de sector techniek bedroeg in 2011/’12 respectievelijk 8 en 17%. In 2005/’06 was in de havo ook maar één op de tien leerlingen binnen het profiel Natuur en Techniek (NT) vrouw, maar na de invoering van de vernieuwde tweede fase steeg dit aandeel tot 24% in 2011/’12. Ook in het vwo steeg in die tijd het aandeel vrouwen dat koos voor een NT-profiel aanzienlijk. Het hogere aandeel vrouwen binnen het NT-profiel in havo en vwo heeft (nog) niet direct geresulteerd in een toename van het aandeel vrouwen dat binnen het hoger onderwijs voor een studie natuur en/of techniek kiest. Sinds 1990/’91 is dit aandeel weliswaar toegenomen, maar het is juist de laatste jaren wat minder snel gegroeid (tot 17% vrouwen binnen de natuur- en techniekstudies op hbo-niveau en 19% binnen de wo-opleidingen in techniek, industrie en bouwkunde). Op wo-niveau daalde het aandeel vrouwen binnen natuurwetenschappen en informatica zelfs iets (van 36% in 2009/’10 tot 34% in 2011/’12).

**Tabel 2.2**

Aandeel vrouwen in Béta-richtingen (in procenten)

	1990/'91	2000/'01	2005/'06	2008/'09	2010/11	2011/'12 <sup>d</sup>
vmbo-3/4 totaal, excl. vmbo-t sector techniek	39 6	43 3	46 6	47 6	47 7	47 8
havo-4/5 totaal		53	51	51	51	51
NT/NG-profiel		36	36	41	42	43
NT-profiel		12	10	21	22	24
vwo-5/6 totaal <sup>a</sup>		54	53	54	54	53
NT/NG-profiel <sup>a</sup>		45	46	48	48	48
NT-profiel <sup>a</sup>		20	19	31	38	38
mbo totaal	41	46	47	47	47	47
sector techniek	9	11	13	15	17	17
natuur en techniek <sup>b</sup>			7	7	8	8
hbo totaal <sup>c</sup>	50	53	53	53	53	52
natuur en techniek <sup>b,c</sup>	14	12	12	15	17	17
wo totaal <sup>c</sup>	46	51	52	54	54	53
natuur en techniek <sup>b,c</sup>	21	22	20	25	27	26

<sup>a</sup> Voor vwo 2001/'02 i.p.v. 2000/'01.<sup>b</sup> Volgens de Isced-indeling: natuur (Isced 4) en techniek (Isced 5).<sup>c</sup> Eerstejaars bachelor en doctoraal.<sup>d</sup> Voorlopige cijfers.

Bron: CBS (Onderwijsstatistieken 1990/'91-2011/'12)

## 2.5 Voortijdig schoolverlaten

### Kader 2.2 Startkwalificatie en voortijdig schoolverlaten

Een jongere die het onderwijs verlaat zonder voldoende scholing te hebben gehad, zal minder gemakkelijk slagen op de arbeidsmarkt. De overheid acht een opleiding op ten minste het niveau van havo, vwo of mbo-niveau 2 (basisberoepsopleiding) hiervoor noodzakelijk. Leerlingen die van school gaan zonder een diploma op dit niveau, hebben geen startkwalificatie en zijn voortijdig schoolverlater.

Tabel 2.3

Schoolverlaters zonder startkwalificatie, naar herkomstgroep (in procenten)

	totaal		autochtoon			
	Nederlanders	niet-westers	vrouwen	mannen	vrouwen	mannen
<b>aandeel niet-schoolgaande jongeren 18-24 jaar</b>						
zonder startkwalificatie, 2011 <sup>a</sup>	8,0	12,1	7,2	11,3	10,5	15,4
<b>aandeel voortijdig schoolverlaters van het totaal aantal leerlingen jonger dan 23 jaar, 2011<sup>b</sup></b>						
	2,6	3,7	2,2	2,9	4,1	7,1
<b>totaal middelbaar beroepsonderwijs<sup>c</sup></b>						
assistentopleiding (niveau 1)	33,2	38,5	36,8	37,5	28,5	40,1
basisberoepsopleiding (niveau 2)	12,7	13,3	12,2	10,9	13,2	21,0
vakopleiding (niveau 3)	4,7	4,9	4,3	4,1	5,6	8,0
middenkader-/specialistenopleiding (niveau 4)	3,3	4,5	2,9	3,7	4,5	7,5
<b>totaal voortgezet onderwijs<sup>d</sup></b>						
leerjaar 1-2	0,5	1,0	0,4	0,7	1,1	1,8
havo/vwo 3-6	0,7	0,8	0,6	0,8	1,0	1,1
vmbo 3-4	2,4	2,5	2,3	2,1	2,7	3,9

a Op basis van de Enquête beroepsbevolking.

b Inclusief vavo.

c Aandeel voortijdig schoolverlaters van het totaal aantal leerlingen jonger dan 23 jaar in het mbo in 2010/'11 en per mbo-niveau. Bijvoorbeeld: 12,7 procent van de vrouwen in de basisberoepsopleiding stroomden zonder startkwalificatie uit het (bekostigd) onderwijs. Inclusief mbo'ers die alleen ingeschreven staan voor het doen van examens (extranei).

d Aandeel voortijdig schoolverlaters van het totaal aantal leerlingen jonger dan 23 jaar in het vo in 2010/'11 en per combinatie van onderwijssoort en leerjaar. Bijvoorbeeld: 2,4 procent van de meisjes in de leerjaren 3 en 4 van het vmbo stroomden zonder startkwalificatie uit het (bekostigde) onderwijs.

Bron: cbs (Onderwijsstatistieken 2010/'11, 2011/'12; Enquête beroepsbevolking '11)

### Meisjes hebben vaker startkwalificatie dan jongens

Meisjes hebben vaker een startkwalificatie dan jongens. In 2011 was 8% van de meisjes van 18 tot 25 jaar die niet meer naar school gaan, niet in het bezit van een startkwalificatie. Bij de jongens lag dit aandeel op 12%. Meisjes doen het in alle onderscheiden herkomstgroepen beter dan jongens. Terwijl autochtoon Nederlandse meisjes het minst vaak zonder startkwalificatie waren uitgestroomd, deden de meisjes van niet-westerse herkomst het gemiddeld beter dan de autochtone jongens. Jongens van niet-westerse herkomst hadden met ruim 15% het hoogste aandeel zonder startkwalificatie. Dat is een aanzienlijke afname vergeleken met 2004, toen het percentage nog 22% bedroeg. Bij autochtone jongens was de daling het laagst, autochtone meisjes verbeterden zich het meest.

Elk jaar komen er nieuwe voortijdig schoolverlaters (vsv'ers) bij. Van alle leerlingen die aan het begin van het schooljaar 2010/11 nog op een school voor voortgezet onderwijs (vo), voortgezet algemeen volwassenen onderwijs (vavo) of middelbaar beroepsonderwijs (mbo) zaten en jonger dan 23 jaar waren, had 3,2% een jaar later het onderwijs zonder startkwalificatie verlaten. Jongens doen dit in alle onderscheiden onderwijsniveaus vaker dan meisjes. De voortijdig uitval vanuit het mbo is hoger naarmate het niveau lager is. Vooral de uitval vanuit het eerste mbo-niveau is erg hoog. Dit komt onder meer doordat een diploma van deze assistentopleiding nog geen startkwalificatie oplevert, daarvoor moet worden doorgestroomd naar de hogere mbo-niveaus. Vrouwen van niet-westerse herkomst stromen vanuit mbo-1 vaak door en vallen dus minder dikwijls voortijdig uit dit niveau. Autochtoon Nederlandse vrouwen vallen relatief vaker dan mannen voortijdig uit de mbo-niveaus 2 en 3 (Hartgers 2012).

Sinds 2004/05 is het aandeel vsv'ers met 1,3 procentpunten gedaald. Onder jongens was de daling, relatief gezien, maar iets sterker dan onder meisjes. Een deel van de leerlingen die in een bepaald jaar voortijdig uitvallen, gaat later toch weer naar school en een deel van deze groep haalt daarna alsnog een startkwalificatie (Pijpers 2011).

### 2.6 Overgang onderwijs arbeidsmarkt

#### Mannen direct na schoolverlaten hoger maandloon

Van leerlingen die in 2008/09 nog onderwijs volgden maar het daaropvolgende schooljaar niet meer, is nagegaan hoe in september 2009 hun arbeidsmarktsituatie was. Daarbij zijn twee groepen beschouwd: de schoolverlaters vanuit vo, mbo en vavo zonder startkwalificatie (vsv'ers) en de schoolverlaters met een mbo-diploma.

Van de schoolverlaters met een mbo-diploma had bijna 90% direct na schoolverlaten betaald werk. Van de voortijdig schoolverlaters was dat maar ongeveer de helft. Het verschil tussen vrouwen en mannen was in beide groepen minimaal. Bijna alle schoolverlaters met betaald werk waren werkzaam als werknemer. Slechts weinig schoolverlaters hadden een voltijd dienstverband, maar bij mannen kwam dat vaker voor dan bij vrouwen. Van de vrouwen die met een mbo-diploma het onderwijs verlieten, had maar 15% een voltijd dienstverband, de overigen werkten in deeltijd.

Tabel 2.4

Arbeidsmarktsituatie van voortijdig schoolverlaters<sup>a</sup> en gediplomeerde mbo'ers<sup>b</sup> (in aantallen x 1000 en procenten)

	voortijdig schoolverlater		mbo-gediplomeerde schoolverlater	
	vrouwen	mannen	vrouwen	mannen
totaal schoolverlaters 2008/'09 (x 1000)	17,2	26,0	39,2	37,8
naar arbeidsmarktsituatie in september 2009				
wv. met betaald werk <sup>c</sup> (%)	50	51	87	86
als werknemer (x 1000)	8,5	13,1	33,9	32,5
wv. met voltijd dienstverband <sup>d</sup> (%)	6	15	15	36
wv. met inkomen (gemiddeld fiscaal maandloon)				
minder dan 1,2 keer minimum (jeugd)loon (%)	82	63	55	31
1,2 tot 1,5 keer minimum (jeugd)loon (%)	10	15	22	18
1,5 keer of meer minimum (jeugd)loon (%)	8	22	23	51

a Schoolverlaters zonder startkwalificatie jonger dan 23 jaar uit vo, mbo en vavo.

b Als gevolg van een revisie zijn de cijfers over 2009 niet te vergelijken met de cijfers over 2008 uit de vorige monitor.

c Betaald werk als zelfstandige of werknemer.

d Voltijd dienstverband volgens opgave van de werkgever.

Bron: CBS (Onderwijsstatistieken 2008/'09)

Ook in het gemiddelde maandloon zijn forse verschillen tussen vrouwen en mannen te constateren. Vrouwen verdienden in hun eerste baan na hun schoolverlaten in het algemeen minder dan mannen. En dat komt niet alleen doordat zij gemiddeld vaker in deeltijd werkten. Als alleen de groep voltijdwerkende werknemers wordt beschouwd, dan blijkt dat veel meer vrouwen dan mannen in een lage inkomensklasse zitten. Van de mbo-gediplomeerde mannen met een voltijd dienstverband als werknemer had ongeveer de helft in september na het schoolverlaten een maandloon van 1,5 keer of meer dan het minimum (jeugd)loon. Van de vrouwen was dat nog geen kwart.

### Arbeidsmarktperspectieven voor schoolverlaters van jongens- en meisjesopleidingen zijn goed

Meisjes kiezen nog relatief vaak voor een opleiding in de zorg en in het onderwijs, jongens gaan nog steeds massaal naar technische opleidingen (zie § 2.4). In het emancipatie- en onderwijsbeleid wordt ernaar gestreefd dat meer jongeren en vooral meisjes voor een technische opleiding kiezen. Een argument dat daarbij soms wordt gehanteerd, is dat met een technische opleiding de kansen op werk veel groter zijn en de beloning ook beter is dan met een diploma in de zorg. Om hierover meer te kunnen zeggen kijken we naar de prognoses van de arbeidsmarktperspectieven van schoolverlaters, die het Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) eens per twee jaar opstelt.

Voor typische meisjes- en jongensopleidingen, dat wil zeggen opleidingen die relatief veel door meisjes respectievelijk jongens worden gevolgd, zijn in tabel 2.5 de arbeidsmarktperspectieven en knelpunten in de personeelsvoorziening tot 2016 en het huidige maandloon (van werkzame schoolverlaters) weergegeven. Daaruit blijkt dat de arbeidsmarktperspectieven van technische opleidingen op alle niveaus goed zijn. Voor opleidingen in de zorg en het onderwijs geldt eveneens dat de vooruitzichten goed zijn. Alleen voor twee andere typische meisjesopleidingen, mbo en hbo sociaal-cultureel, zijn de vooruitzichten wat minder goed. In het algemeen kunnen we dus concluderen dat de komende jaren ‘meisjesopleidingen’ even goede kansen op werk opleveren als ‘jongensopleidingen’. Werkgevers in deze sectoren kunnen grote problemen verwachten om voldoende personeel te krijgen.

**Tabel 2.5**

Arbeidsmarktperspectief<sup>a</sup> tot 2016 en brutomaandsalaris van schoolverlaters van typische meisjes- en jongensopleidingen<sup>b</sup>

	arbeidsmarkt-perspectief	toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening	bruto maandloon werkzame schoolverlaters
'meisjesopleidingen'			
vmbo verzorging	goed	groot	744
mbo sociaal-cultureel	redelijk	enige	1702
mbo gezondheidszorg	goed	groot	1974
hbo onderwijs	goed	groot	2342
hbo sociaal-cultureel	matig	vrijwel geen	2108
hbo paramedisch	goed	groot	2544
wo letteren en sociaal-cultureel	goed	groot	2579
wo medisch	zeer goed	zeer groot	3028
'jongensopleidingen'			
vmbo techniek	goed	groot	884
mbo techniek	goed	groot	1793
hbo techniek	goed	groot	2449
wo techniek	goed	groot	2594

a Gebaseerd op de verwachte toekomstige vraag naar personeel, de uitstroom van werknemers en de instroom van afgestudeerden.

b Een opleiding is een meisjesopleiding respectievelijk jongensopleiding genoemd als minimaal 70% van de studenten vrouw respectievelijk man is.

Bron: ROA (2011: 72)

Ook als we naar de startsalarissen van schoolverlaters kijken, is het beeld van ‘meisjesopleidingen’ niet ongunstiger dan dat van ‘jongensopleidingen’. Op bijna elk opleidingsniveau blijkt dat sommige ‘meisjesopleidingen’ een lager salaris opleveren dan ‘jongensopleidingen’, maar andere ‘meisjesopleidingen’ juist een hoger salaris. Alleen op vmbo-niveau verdient een verzorgende minder dan een schoolverlater van een technische opleiding. Het eerder geschatte beeld van hogere startsalarissen van mannelijke

mbo-gediplomeerden ten opzichte van vrouwelijke mbo-gediplomeerden vinden we hier niet terug. Een mogelijke verklaring voor de verschillen is dat het in tabel 2.5 alleen om schoolverlaters met specifieke ('meisjes'- of 'jongens')opleidingen gaat.

## 2.7 Jongeren op de arbeidsmarkt

---

### Kader 2.3 Belangrijke arbeidsmarktbegrippen

In deze paragraaf gaat het bij arbeidsdeelname om de netto-arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen van 15 tot 27 jaar die *geen* onderwijs volgen, tenzij anders vermeld. De arbeidsmarktbegrippen die in deze Emancipatiemonitor worden gebruikt (zoals netto-arbeidsparticipatie) worden in hoofdstuk 3 toegelicht.

---

### Jonge vrouwen zijn net als jonge mannen minder vaak economisch zelfstandig

Voor het merendeel van de jongeren die onderwijs volgen, ligt de nadruk op school of studie; zij werken niet of minder dan 12 uur per week. Jonge vrouwen en mannen verschillen hierin niet van elkaar. In 2011 was de helft van alle vrouwen en mannen van 15 tot 27 jaar onderwijsvolgend en had daarnaast geen betaald werk of een baan voor minder dan 12 uur per week (zie figuur 2.6). In 2001 gold dat voor ruim 40% van alle jonge vrouwen en mannen.

De gestegen onderwijsdeelname gaat samen met een daling van de arbeidsparticipatie onder jongeren (onderwijsvolgend en niet-onderwijsvolgend samen). Het aandeel jonge vrouwen dat betaald werk heeft voor ten minste 12 uur per week is gedaald van 49% in 2001 naar 43% in 2011. Ook het aandeel werkende jonge mannen is gedaald. Als gevolg hiervan zijn jongeren minder vaak economisch zelfstandig dan aan het begin van het millennium. In 2011 was onder de 15-26-jarigen 23% van de vrouwen en 28% van de mannen economisch zelfstandig. In 2001 was dat nog 30% respectievelijk 38%.

Een klein deel van alle jongeren volgt geen onderwijs en heeft ook geen betaald werk voor 12 uur of meer per week. In 2011 ging het om 7% van alle jonge vrouwen en 6% van alle jonge mannen (onderwijsvolgend en niet-onderwijsvolgend samen). Drie op de tien van deze vrouwen en vier op de tien van deze jonge mannen is werkloos.

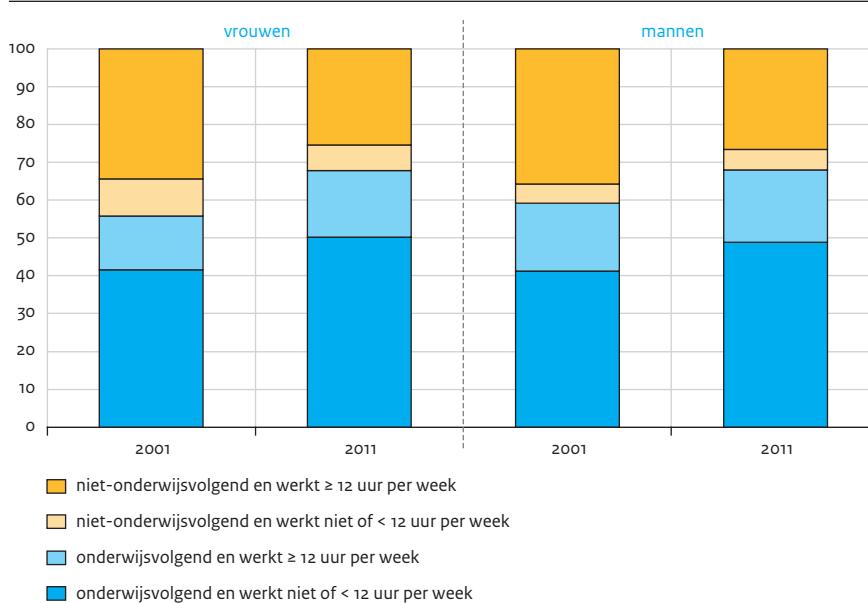
### Man-vrouwverschil in arbeidsdeelname kleiner onder jongeren dan in oudere bevolking

In 2011 werkte 79% van de vrouwen en 83% van de mannen van 15 tot 27 jaar. Het verschil tussen vrouwen en mannen is veel kleiner dan onder de 27-64-jarigen. Onder deze groep was de arbeidsparticipatie 65% bij de vrouwen en 82% bij de mannen. Dat komt vooral doordat jonge vrouwen vaker dan oudere vrouwen werken. Overigens zijn er bij de 27-64-jarigen onderling verschillen. Deze komen in hoofdstuk 3 aan bod.

Nederlandse vrouwen werken relatief vaak in deeltijd. Dat geldt ook voor jonge vrouwen. In 2011 had 53% van de werkende jonge vrouwen en 18% van de mannen een deeltijdbaan, dat wil zeggen een baan van 12 tot 35 uur per week.

Figuur 2.6

Jongeren (15-26 jaar) in onderwijs en werk, 2001 en 2011 (in procenten)



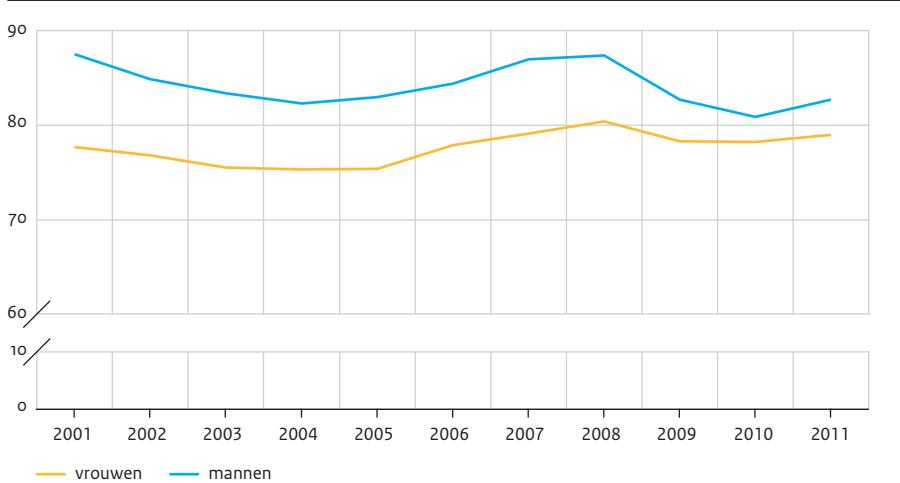
Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking '01, '11)

### Arbeidsdeelname gestegen onder jonge vrouwen

In 2011 verschilde de arbeidsdeelname tussen jonge vrouwen en mannen 4 procentpunt; in 2001 was dat nog 10 procentpunt. Het verschil tussen jonge vrouwen en mannen is deels kleiner geworden, doordat het aandeel werkende jonge vrouwen tussen 2004 en 2008 gestegen is. Het verschil is ook kleiner geworden door de ongunstige situatie op de arbeidsmarkt in 2009 en 2010. De arbeidsdeelname van jonge mannen daalde in deze jaren meer dan die van jonge vrouwen. In 2008, voordat de situatie op de arbeidsmarkt verslechterde, verschilde de arbeidsparticipatie van jonge mannen en vrouwen 7 procentpunt.

Figuur 2.7

Netto-arbeidsparticipatie van niet-onderwijsvolgende jongeren (15-26 jaar), 2001-2011 (in procenten)



Bron: cbs (Enquête beroepsbevolking'01-'11)

### Werkloosheid minder conjunctuurgevoelig bij jonge vrouwen dan bij jonge mannen

Onder jonge vrouwen was de werkloosheid in 2011 lager dan onder jonge mannen. De werkloosheid was 7,1% bij de vrouwen en 8,2% bij de mannen. In de periode 2001-2011 waren in sommige jaren meer vrouwen dan mannen werkloos. In andere jaren was dit andersom. Onder jonge mannen nam de werkloosheid in periodes van oplopende werkloosheid harder toe dan onder jonge vrouwen en in periodes van dalende werkloosheid ook weer harder af. Bij jonge vrouwen is de werkloosheid minder conjunctuurgevoelig dan bij jonge mannen. Zij werken namelijk relatief veel in sectoren die minder gevoelig zijn voor ontwikkelingen van de conjunctuur, zoals de gezondheidszorg en het onderwijs, terwijl jonge mannen vaker in conjunctuurgevoelige sectoren zoals de ICT werken (Beckers et al. 2007). Overigens was de werkloosheid onder jonge vrouwen en mannen in de eerste helft van 2012 hoger dan in 2011.

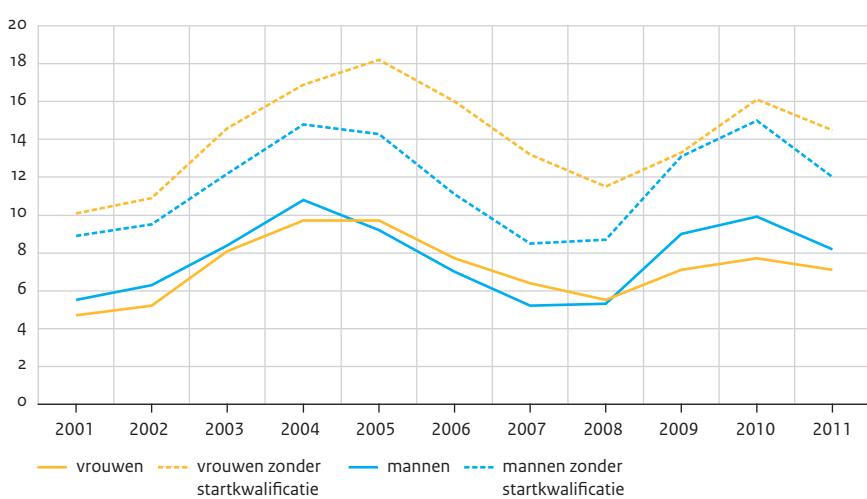
### Jonge vrouwen zonder startkwalificatie vaker werkloos dan jonge mannen

Onder jongeren zonder startkwalificatie is de werkloosheid veel hoger dan onder jongeren met startkwalificatie. Vooral jonge vrouwen zonder startkwalificatie zijn vaker werkloos. In de hele periode 2001-2011 kenden zij een hogere werkloosheid dan mannen. In 2011 was de werkloosheid bij de jonge vrouwen zonder startkwalificatie 15% en bij de jonge mannen 12%. Jonge vrouwen zonder startkwalificatie willen of kunnen bovendien relatief vaak geen betaald werk voor ten minste 12 uur per week hebben; in 2011 betrof het een kwart van deze vrouwen. Bij jonge vrouwen met startkwalificatie was dat 6%. Jonge vrouwen zonder startkwalificatie willen of kunnen vooral niet werken vanwege

ziekte of arbeidsongeschiktheid (36% van de jonge vrouwen die niet wilden of konden werken) of vanwege de zorg voor het gezin of huishouden (29%).

**Figuur 2.8**

Werkloosheid van niet-onderwijsvolgende jongeren (15-26 jaar), totaal en zonder startkwalificatie, 2001-2011 (in procenten)



Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking '01-'11)

## 2.8 Opvattingen en wensen over taakverdeling

Kinderen leren al op jonge leeftijd in hun omgeving wat passende rollen zijn voor vrouwen en mannen. Ideeën over taakverdeling of over mannen- en vrouwenberoepen worden in het denken van kinderen verankerd, waardoor het moeilijk zou zijn dit los te laten op latere leeftijd (Trice en Rush 1995). Vanuit deze invalshoek is het interessant om te zien welke opvattingen scholieren en jongeren hebben over de taakverdeling tussen vrouwen en mannen. We gaan daarbij hier en in de volgende hoofdstukken uit van het traditionele man-vrouwgezin met kinderen.

**Veel scholieren willen een gelijke verdeling van de taken thuis, maar minder van het betaalde werk**

In het Health Behavior in School-Aged Children (HBSC)-onderzoek zijn aan scholieren enkele algemene stellingen voorgelegd over de taakverdeling tussen vrouwen en mannen. Hoewel deze stellingen niet specifiek gaan over de wensen van scholieren over hun eigen toekomst, kunnen ze wel een indicatie geven van hun opvattingen over de taakverdeling. In het algemeen zijn veel meer scholieren voorstanders van een gelijke verdeling van het onbetaalde werk dan van het betaalde werk tussen vrouwen en mannen. Bij de

kinderzorg is de instemming hiervoor het grootste (bijna alle meisjes en driekwart van de jongens). Bij het huishoudelijk werk is dat wat minder, maar geldt het nog wel voor de meerderheid. Maar ten aanzien van het betaalde werk vindt de helft van de meisjes en een minderheid (40%) van de jongens dat mannen en vrouwen dat gelijk moeten verdeelen. In het algemeen zijn meisjes (veel) vaker dan jongens van mening dat de taken gelijk verdeeld moeten worden, vooral als het gaat om de taken thuis.

Tabel 2.6

Opvattingen over taakverdeling tussen mannen en vrouwen, scholieren<sup>a</sup> van 12-16 jaar resp. 14-18 jaar, 2009 resp. 2011 (in procenten (helemaal) mee eens)<sup>b</sup>

	meisjes		jongens	
	2009	2011	2009	2011
Mannen en vrouwen moeten evenveel buitenhuis werken.	51	52	42	41
Mannen en vrouwen moeten evenveel doen in het huishouden.	72	77	50	54
Mannen en vrouwen moeten evenveel voor de kinderen zorgen.	91	87	79	74
N	617	617	444	444

a In de tabel zijn alleen scholieren opgenomen die in 2009 en 2011 aan het HBSC hebben deelgenomen.

b Alle verschillen tussen meisjes en jongens zijn significant.

Bron: Trimbos Instituut/uu/SCP (HBSC'09-'11)

De longitudinale opzet van het HBSC maakt het mogelijk de opvattingen van scholieren in de tijd te volgen. In de tabel zijn lichte verschuivingen tussen 2009 en 2011 zichtbaar in de aandelen meisjes en jongens die het (helemaal) eens zijn met de stellingen. Nadere analyse (niet in tabel) laat zien dat de opvattingen van scholieren niet stabiel zijn. Slechts een derde van hen gaf dezelfde mening over de verdeling van het werk buitenhuis, twee derde bij de stelling over het huishouden en de helft bij de stelling over kinderzorg. De rest veranderde in beide richtingen van mening, bij het huishouden wat meer van tegenstander in voorstander en bij kinderzorg meer vice versa. Jongens veranderden iets vaker van opvatting dan meisjes.

Hoger opgeleiden zijn in het algemeen vaker voorstanders van een gelijke taakverdeling tussen mannen en vrouwen dan lager opgeleiden (Keuzenkamp et al. 2000; Merens et al. 2006). Bij de hier ondervraagde scholieren in het HBSC blijkt dat voor een deel ook op te gaan. Jongens en meisjes die op het vwo zitten, vinden vaker dan scholieren op lagere onderwijslijnen dat mannen en vrouwen het betaalde werk gelijk moeten verdelen (niet in tabel). Verder zijn hoger opgeleide jongens vaker voorstander van een gelijke verdeling van huishoudelijk werk dan lager opgeleide jongens. Onder de meisjes zijn er op dit punt geen significante verschillen. Evenmin doen zich tussen de scholieren verschillen naar opleidingsniveau voor als het gaat om de verdeling van de zorg voor de kinderen. Ouders hebben op allerlei terreinen een belangrijke voorbeeldfunctie voor hun

kinderen. Zo blijkt uit literatuur dat dochters van wie de moeder een baan had (of heeft), meer uren werken dan dochters van wie de moeder geen baan had (Cloïn 2010; Van Putten 2009). De vraag is hier of er nu ook samenhang is tussen het gedrag van de moeder en de opvattingen van de scholieren.

Uit de HBS-data blijkt niet dat meisjes van wie de moeder een baan heeft, vaker voorstander zijn van een gelijke verdeling van betaald werk. Wel blijken jongens daar vaker voor te zijn als hun moeder buitenshuis werkt. Als de vader *geen* baan heeft, willen jongens relatief vaker een gelijke verdeling met hun partner dan jongens met een werkende vader. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de financiële gevolgen van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid van de vader enigszins kunnen worden gecompenseerd door de inkomsten van een baan van de moeder.

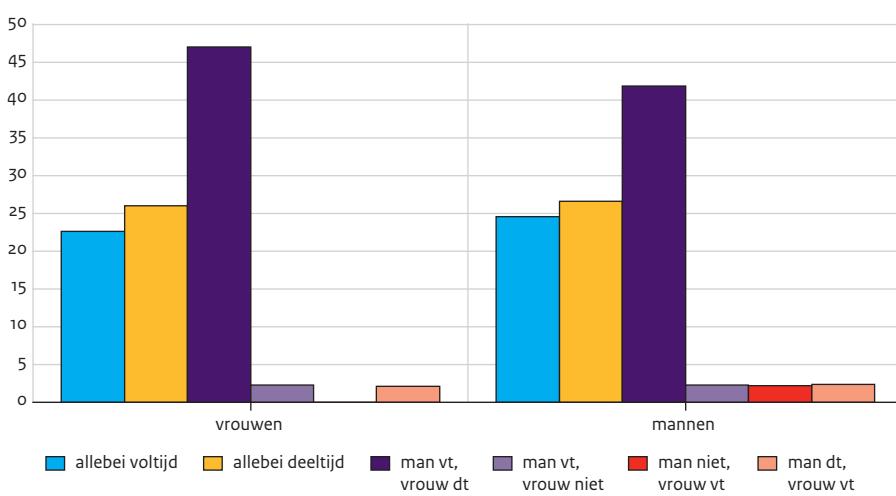
#### **Jongeren willen gelijke taakverdeling of een anderhalfverdienerverdeling; kostwinnersmodel is verdwenen**

Voor de jongeren van 16 tot 27 jaar hebben we specifieker gegevens dan voor de scholieren over hun wensen over de toekomstige taakverdeling met hun partner. Uit de EMOP-enquête blijkt dat ongeveer de helft van de jonge vrouwen én mannen later ongeveer evenveel uren wil werken als de partner (figuur 2.9). Daarbij is evenveel animo voor allebei fulltime of allebei parttime. Bijna de helft van de jongeren (42% van de mannen en 47% van de vrouwen) wenst een verdeling waarbij de man fulltime werkt en de vrouw parttime – de anderhalfverdienerverdeling. Andere combinaties van de verdeling van het werk tussen de partners komen vrijwel niet voor. Het traditionele kostwinnersmodel – man werkt voltijds, vrouw heeft geen baan – is nauwelijks nog een optie in de toekomstbeelden van jonge vrouwen en mannen. Dat is een belangrijke verandering ten opzichte van een vergelijkbaar onderzoek tien jaar geleden (Portegijs et al. 2002); toen was er nog een substantiële groep (20% van de vrouwen en 40% van de mannen) die deze taakverdeling met de partner wenste.

De verschillen zijn groter, als we kijken naar het belang dat jonge mannen en vrouwen hechten aan het later verdienen van een eigen inkomen (tabel 2.6). Een aanzienlijk deel van de jonge mannen – bijna de helft – zegt genoeg te willen verdienen om daarvan zijn gezin alleen (als kostwinner) te kunnen onderhouden. Van de vrouwen wil slechts 19% zoveel verdienen. Veel meer vrouwen dan mannen willen genoeg verdienen om bij te kunnen dragen aan het huishoudinkomen of om zelf (eventueel met kinderen) van te kunnen leven. Voor zulke wensen volstaat een minder hoog inkomen dan voor het vervullen van de kostwinnersrol nodig is. Verder zijn er maar weinig vrouwen én mannen die het helemaal niet uitmaakt hoeveel ze verdienen of die alleen geld willen verdienen voor persoonlijke uitgaven. In hoofdstuk 3 wordt verder ingegaan op het belang van een eigen inkomen voor vrouwen en mannen.

Figuur 2.9

Wensen van jongeren van 16-26 jaar over toekomstige verdeling van betaald werk, 2012 (in procenten)



BRON: SCP (EMOP'12)

Tabel 2.7

Wensen over het belang van zelf geld verdienen, jongeren van 16-26 jaar, 2012 (in procenten)

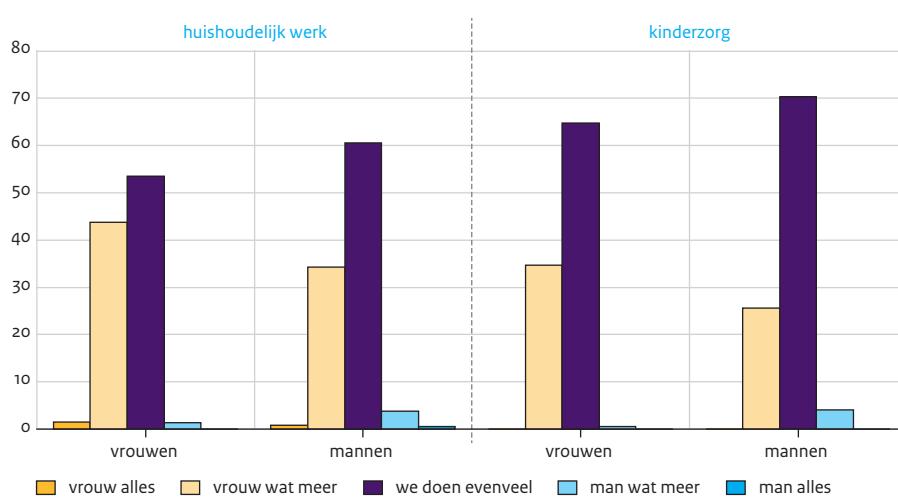
	vrouwen	mannen
Het maakt me niet veel uit.	8	7
Ik wil genoeg verdienen voor mijn persoonlijke uitgaven.	11	9
Ik wil genoeg verdienen om bij te dragen aan het huishoudinkomen.	24	18
Ik wil genoeg verdienen om zelf (evt. met kinderen) om van te leven.	38	18
Ik wil genoeg verdienen om mijn gezin alleen van te kunnen onderhouden.	18	49

Bron: SCP (EMOP'12)

Ten aanzien van het huishoudelijk werk en de zorg voor de kinderen wil een meerderheid van de jongeren een gelijke verdeling (figuur 2.10). Mannen zijn hier zelfs iets vaker voorstanders van dan vrouwen. Een minderheid wenst een meer ongelijke verdeling. Een derde van de mannen en 44% van vrouwen wil dat de vrouw wat meer doet in het huishouden dan de man. Een wat kleinere groep (een kwart van de mannen en een derde van de vrouwen) wil dat de vrouw meer tijd besteedt aan de kinderen dan de man. Een heel kleine groep wenst dat de man wat meer doet in het huishouden. Vrijwel niemand vindt dat al het huishoudelijk werk en de zorg voor de kinderen op de vrouw moet neerkomen. In het algemeen zien we dat jonge vrouwen iets traditionelere wensen over de taakverdeling hebben dan de mannen.

Figuur 2.10

Wensen van jongeren (van 16-26 jaar) over toekomstige verdeling van huishoudelijk werk en kinderzorg, 2012 (in procenten)



Bron: SCP (EMOP'12)

Opvallend is dat de wensen van jonge vrouwen en mannen maar weinig verschillen naar opleidingsniveau. Alleen bij het belang van een eigen inkomen blijken er significante verschillen te zijn tussen lager en hoger opgeleide vrouwen (niet in tabel). Bij de andere onderdelen van de taakverdeling zijn die verschillen er niet.

Vergelijken we de wensen over de verdeling van betaald werk van jonge vrouwen en mannen met de arbeidsduur van hun ouders, dan zien we alleen bij de wensen van jonge mannen een samenhang met de arbeidsduur van hun moeders (niet in tabel). Hoe meer uren zij werkt, des te vaker willen jonge mannen voor de toekomst een gelijke verdeling van het betaald werk met hun partner.

Het is natuurlijk de vraag in hoeverre wensen die respondenten in een enquête aangeven ook in daden zullen worden omgezet. Het blijft met andere woorden ‘zeg-gedrag’. vergeleken met de oudere bevolking vertonen de jongeren wel een iets grotere voorkeur voor een gelijke taakverdeling (zie hiervoor verder hoofdstuk 5). We weten ook dat de taakverdeling vaak veel traditioneler wordt als paren een kind krijgen (zie hoofdstuk 5). Het is dus nog maar de vraag of jongeren later hun wensen in daden zullen omzetten. Los daarvan kunnen de opvattingen van jongeren in de loop van de tijd nog in verschillende richtingen veranderen (zie bv. Du Bois-Reymond et al. 1992, 1998).

## 2.9 Conclusies

### Vrouwen doen het nog steeds beter in het onderwijs dan mannen

Al jaren doen meisjes en vrouwen het in het onderwijs beter dan hun mannelijke leeftijdgenoten. Ook in de afgelopen jaren was dat weer het geval. Ze volgen vaker de hogere typen van voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs, blijven daar minder vaak zitten en vertonen minder voortijdige schooluitval dan jongens. In het hbo en wetenschappelijk onderwijs studeren meer vrouwen dan mannen, en ze studeren ook sneller af dan de mannen. Migrantenmeisjes en -vrouwen volgen het patroon van de autochtoon Nederlandse meisjes en vrouwen; sinds enkele jaren doen ze het in verschillende opzichten beter dan migrantenjongens en -mannen. Maar de onderwijsprestaties van migrantenmeisjes en -vrouwen blijven achter bij die van autochtoon Nederlandse meisjes en vrouwen.

Dat vrouwen het beter doen dan mannen in het onderwijs, wil overigens niet zeggen dat de mannen in de loop van de tijd slechter zijn gaan presteren. Ook het opleidingsniveau van mannen stijgt nog steeds. De stijging van het opleidingsniveau van vrouwen is echter veel sneller gegaan. Nu doorleren voor meisjes net zo vanzelfsprekend is geworden als voor jongens, blijkt dat meisjes in het voortgezet en hoger onderwijs beter presteren dan jongens. Er is in de afgelopen tien jaar veel gediscussieerd over de slechtere prestaties van jongens. Verklaringen als de feminisering van het basisonderwijs en Het Nieuwe Leren worden steeds weer genoemd, maar konden door wetenschappelijk onderzoek (ITS 2004, 2010) niet worden bevestigd. De laatste jaren wordt als verklaring gewezen op het opstandige gedrag en de groepsdruk onder tienerjongens, waardoor hard werken en vlijt als 'onmannelijk' worden beschouwd (Neuvel 2011).

### Segregatie naar onderwijsrichting iets afgangen

Wat betreft onderwijsrichting gaan de veranderingen veel langzamer dan in het onderwijsniveau. Nog steeds kiezen relatief veel meisjes voor zorg en onderwijs en jongens voor techniek en bètaopleidingen. Deze verschillen in richtingkeuze zijn in de afgelopen jaren in het voortgezet onderwijs wel minder geworden, vooral op havo/vwo-niveau.

Dit heeft echter recent niet geresulteerd in een stijging van het aandeel vrouwen in technische en bèta-studies in het hoger onderwijs. In de afgelopen jaren bleef het aandeel vrouwen in deze studies ongeveer gelijk, terwijl er in eerdere jaren wel sprake was van een stijging. Het is de vraag in hoeverre de veranderingen in segregatie het gevolg zijn van het beleid. De afname van de segregatie op havo/vwo is versneld door de invoering van de vernieuwde tweede fase (vanaf 2007/'08) (CBS 2012a). Maar deze verandering was niet specifiek bedoeld om de segregatie te laten afnemen.

Een veel gebruikt argument om meer vrouwen over te halen om te kiezen voor een baan in de techniek, is de ruime werkgelegenheid en goede beloning. Voor de komende jaren zijn de vooruitzichten voor allerlei technische opleidingen inderdaad erg gunstig. Maar dat geldt evenzeer voor opleidingen die veel vrouwen volgen, zoals verzorgende opleidingen en lerarenopleidingen. Ook de startsalarissen in deze opleidingen zijn niet structureel ongunstiger dan die van de technische opleidingen.

### Arbeidsmarktpositie van jonge vrouwen niet beter dan die van jonge mannen

Logisch gevolg van de betere onderwijsprestaties is dat vrouwen – zowel autochtone vrouwen als migrantenvrouwen – vaker dan mannen beschikken over een startkwalificatie, dat wil zeggen minstens een diploma op mbo-niveau 2 of havo- of vwo-niveau. Dit wordt in het beleid beschouwd als een minimale toerusting voor de arbeidsmarkt. In de totale bevolking tot 35 jaar zijn vrouwen nu zelfs hoger opgeleid dan mannen. Toch vertaalt dit hogere onderwijsniveau zich (nog) niet in een gunstiger arbeidsmarktpositie van jonge vrouwen (ten opzichte van jonge mannen). Weliswaar vinden vrouwen en mannen die van een mbo-opleiding af komen even vaak werk, maar als we de totale groep bekijken die beschikbaar is voor de arbeidsmarkt – 70% van de jongeren volgt nog onderwijs – dan blijkt de arbeidsparticipatie van vrouwen iets lager te zijn dan die van mannen en zijn ze minder vaak economisch zelfstandig. Dat verschil kan deels worden verklaard doordat jonge vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen en een klein deel van deze – veelal laagopgeleide – vrouwen geen baan heeft vanwege de zorg voor kinderen. Daarnaast doen zich tussen voltijd werkende mannen en vrouwen met een mbo-diploma ook in hun eerste baan al beloningsverschillen voor.

Wel is de werkloosheid van jonge vrouwen op dit moment (iets) lager dan die van mannen. Dat komt vooral doordat vrouwen in sectoren werken (zorg en onderwijs) waar de crisis minder ingrijpt dan bij de mannen (bouw, industrie, transport). In veel opzichten lijken de posities van jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt op die van oudere vrouwen en mannen, al zijn de verschillen bij de jongeren wel wat geringer.

### Veel jongeren willen later gelijke taakverdeling met partner, maar mannen voelen zich vaker toekomstig kostwinner

Veruit de meeste scholieren (van 12-18 jaar) vinden dat vrouwen en mannen het huis-houden en de zorg voor kinderen gelijk moeten verdelen. Veel minder vaak (40% van de jongens en de helft van de meisjes) tonen ze zich voorstanders van een gelijke verdeling van het betaalde werk. De opvattingen van scholieren blijken niet stabiel te zijn; na twee jaar was ongeveer de helft van mening veranderd.

Voor de jongeren van 16 tot 27 jaar zijn specifieker gegevens dan voor de scholieren verzameld, namelijk over hun eigen wensen voor de toekomstige taakverdeling. Van de jongeren die (nog) niet samenwonnen – dat geldt voor de overgrote meerderheid –, ziet (ruim) de helft van de vrouwen én mannen een gelijke verdeling van het betaalde en onbetaalde werk met de toekomstige partner voor zich. De anderen voelen meer voor het anderhalfverdienermodel: de man heeft een fulltimebaan en de vrouw een part-timebaan, thuis doet de vrouw meer dan de man. Mannen en vrouwen verschillen hierin weinig, mannen hebben soms zelfs iets vaker voorkeur voor een gelijke taakverdeling. De financiële verantwoordelijkheid wordt echter door veel meer mannen sterker gevoeld dan door vrouwen: zij willen in de toekomst genoeg inkomen verdienen om als kostwinner te kunnen fungeren, terwijl vrouwen een bijdrage aan het huishoudinkomen willen leveren of voor zichzelf genoeg willen verdienen.

Vrijwel geen enkele jongere heeft als toekomstbeeld het kostwinnersmodel, waarbij alleen de man het inkomen verdient. Dat is een belangrijke verandering, want tien jaar

geleden wenste nog een substantiële minderheid van vrouwen en, vooral van mannen deze taakverdeling met de partner.

De jongeren geven wat vaker een voorkeur aan voor een gelijke taakverdeling dan de oudere bevolking. De taakverdeling tussen partners wordt echter vaak veel traditioneler als zij een kind krijgen. Het is dus nog maar de vraag of jongeren later hun wensen in daden zullen omzetten. Los daarvan kunnen de opvattingen van jongeren op zichzelf in de loop van de tijd nog in verschillende richtingen veranderen.

#### Noot

- 1 De gemiddelde instroompercentages zijn berekend door voor elke onderscheiden groep het aantal eerstejaarsstudenten per leeftijd (tot 50 jaar) te delen op het bevolkingsaantal van die leeftijd (het geringe aantal instromers van 50 jaar en ouder is gedeeld op de bevolking van 40-49 jaar). De som van de quotiënten geeft weer welk deel van de bevolking van die groep op enige leeftijd begint aan een opleiding in hbo en wo.

## 3 Vrouwen en de arbeidsmarkt

Godelief Mars en Marion van den Brakel (CBS), Wil Portegijs (SCP),  
Katja Chkalova en Marleen Geerdinck (CBS)

### 3.1 Inleiding

Het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen blijft een centrale doelstelling in het emancipatiebeleid. Het sluit aan bij de algemene doelstelling om de bruto-arbeidsparticipatie van 20 tot 65-jarigen te verhogen tot 80% in 2020 (TK 2010/2011b)<sup>1</sup>. Mannen zitten daar nu al boven, dus met name vrouwen zullen meer moeten gaan werken. Het kabinet-Rutte I legde zich daarbij niet vast op een concreet streefdoel. In de recentste Beleidsbrief vrouwen- en homo-emancipatie van april 2011 (TK 2010/2011a) zijn *streefbeelden* gepresenteerd. Een ervan is dat de overheid ‘de arbeidsparticipatie van vrouwen wil verhogen’. De minister doelt daarbij niet alleen op een verdere stijging van het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt, maar ook dat vrouwen meer uren gaan werken (TK 2011/2012b). Sinds 2005 wordt het veelvuldig in (kleine) deeltijdbanen werken door vrouwen steeds meer gezien als een probleem (TK 2005/2006) en is het verhogen van het aantal gewerkte uren door vrouwen zeker zo relevant geworden als het verder verhogen van het aandeel vrouwen met betaald werk. Ook in de beleidsbrief wordt deeltijdwerk als probleem genoemd en wordt de minister van SZW aangehaald, die in een algemeen overleg met de Tweede Kamer als visie heeft gepresenteerd dat Nederland van een ‘anderhalf- naar een tweeverdienerssamenleving moet overstappen’. Voor de doorgroei naar dit tweeverdienermodel is volgens het kabinet een cultuuromslag nodig. Daarvoor wil ze het signaal afgeven dat de ‘verzorging van kinderen gecombineerd kan worden met betaalde arbeid en de ambitie om door te groeien’. Het kabinet doet dit door de overdraagbare heffingskorting af te bouwen, formele kinderopvang te subsidiëren, in te zetten op brede scholen en dagarrangementen voor kinderen en flexibel werken door ouders te stimuleren.

Ook is er aandacht voor het doorbreken van horizontale en verticale seksesegregatie. Het actieprogramma Talent heeft tot doel de ‘deelname van vrouwen te verhogen op alle niveaus en in alle sectoren van de arbeidsmarkt’. Op de verticale seksesegregatie wordt in dit hoofdstuk kort ingegaan en verder in hoofdstuk 8. Om de beroepensegregatie (horizontale segregatie) aan te pakken richt men zich op jongeren, omdat hun studiekeuzes sterk bepalend zijn voor de uiteindelijke beroepskeuzes (zie hiervoor hoofdstuk 2). Het actieprogramma Eigen kracht ten slotte richt zich op de laagopgeleide vrouw, die veel minder vaak betaald werk heeft dan hoger opgeleide vrouwen. Ook voor hen zou betaald werk vanzelfsprekender moeten worden. De aandacht gaat vooral uit naar de zogenaamde ‘nuggers’, niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Gezocht wordt naar wegen om hen te bereiken en te motiveren om zich op de arbeidsmarkt te begeven. Verder zet men in op het verminderen van het aandeel laaggeletterde vrouwen.

Ten slotte blijft het verkleinen van het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen een punt van aandacht. In het regeerakkoord van het kabinet-Rutte II staat het centraal op de emancipatieagenda (Regeerakkoord 2012).

Betaalde arbeid blijft dus een heel belangrijk issue binnen het emancipatiebeleid. Het biedt vrouwen ontsplooingsmogelijkheden en maakt hen minder financieel afhankelijk van een partner of uitkering. Bovendien zijn vrouwen op de arbeidsmarkt nodig om de verwachte structurele tekorten door de vergrijzing op te vangen. Deze tekorten worden al sinds 2005 genoemd als een van de redenen waarom ook vrouwen meer, en meer uren, zouden moeten werken. In 2011 hebben de eerste babyboomers de pensioensgerechtigde leeftijd bereikt, maar tot tekorten heeft dat vooralsnog niet geleid. Dit komt onder andere omdat oudere werknemers steeds langer blijven doorwerken<sup>2</sup> en de werkloosheid door de economische crisis oploopt. In dit hoofdstuk zullen we zien of vrouwen desondanks hun positie op de arbeidsmarkt verder hebben kunnen versterken. We beginnen met de netto arbeidsparticipatie (§ 3.2) en de horizontale en verticale seksesegregatie (§ 3.3). In paragraaf 3.4 komt de arbeidsduur van vrouwen (en mannen) aan bod. Vervolgens gaan we in op inkomensverschillen tussen vrouwen en mannen en op economische zelfstandigheid (§ 3.5). In paragraaf 3.6 worden de opvattingen van vrouwen en mannen over het belang van werk, carrière en een (groot) eigen inkomen geschetst en we eindigen het hoofdstuk met de werkloosheid en afhankelijkheid van uitkeringen.

Anders dan in de vorige Emancipatiemonitoren gaan de cijfers in dit hoofdstuk over de mensen van 20-64 jaar. Hiermee sluiten we aan op de inmiddels ook in het emancipatiebeleid gehanteerde definitie. Jongeren van 15-19 jaar zitten doorgaans nog op school, hebben wellicht een klein bijbaantje, maar dit zegt nog niets over hun latere arbeidsparticipatie of arbeidsduur. Daarom kunnen zij beter buiten beschouwing worden gelaten. Het betekent wel dat de in dit hoofdstuk gepresenteerde cijfers (ook die over voorgaande jaren) afwijken van die in de vorige monitoren.

### 3.2 Deelname aan betaalde arbeid

---

#### Kader 3.1 Belangrijke arbeidsmarktbegrippen

In deze Emancipatiemonitor worden de volgende arbeidsmarktbegrippen gebruikt. Daarbij wordt in dit hoofdstuk 3 uitgegaan van vrouwen en mannen van 20 tot 65 jaar.

- De netto-arbeidsparticipatie drukt uit welk aandeel van de totale bevolking tot de werkzame beroepsbevolking behoort. Als in de tekst wordt gesproken van arbeidsparticipatie of deelname, gaat het om de netto-arbeidsparticipatie, tenzij anders vermeld.
  - De bruto-arbeidsparticipatie drukt uit welk aandeel van de totale bevolking tot de beroepsbevolking behoort.
  - Het werkloosheidspercentage drukt uit welk aandeel van de beroepsbevolking tot de werkloze beroepsbevolking behoort.
  - De beroepsbevolking bestaat uit de werkzame en werkloze beroepsbevolking.
  - De werkzame beroepsbevolking bestaat uit personen die in Nederland wonen en betaald werk hebben voor ten minste 12 uur per week.
  - De werkloze beroepsbevolking bestaat uit personen die in Nederland wonen en geen betaald werk hebben of betaald werk hebben voor minder dan 12 uur per week, die minstens 12 uur per week willen werken, daarvoor direct beschikbaar zijn en bovendien in de voorstaande vier weken actief hebben gezocht naar werk.
- 

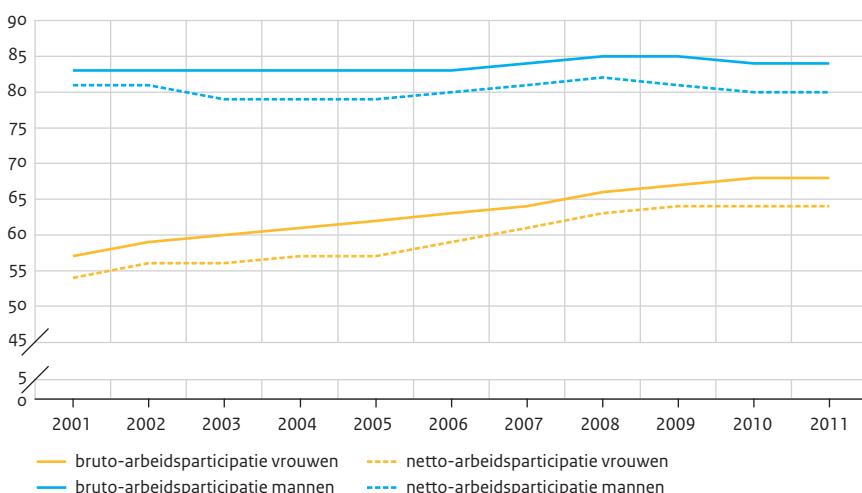
#### Arbeidsdeelname van vrouwen tussen 2009 en 2011 gelijk gebleven

De arbeidsparticipatie van vrouwen is in de afgelopen tien jaar gestegen. In 2011 werkte 64% van de vrouwen van 20 tot 65 jaar ten minste 12 uur per week, terwijl dat in 2001 nog 54% was. Na 2008 is de stijging van de netto-arbeidsparticipatie afgevlakt. Van 2009 tot en met 2011 bleef de participatiegraad op hetzelfde niveau. In deze periode verslechterde de situatie op de arbeidsmarkt door de economische crisis. Bij mannen daalde de netto-arbeidsparticipatie in 2009 en 2010 licht en bleef in 2011 gelijk.

De bruto-arbeidsparticipatie als indicator voor de arbeidsdeelname is minder gevoelig voor conjuncturele ontwikkelingen dan de netto-arbeidsparticipatie. Tussen 2001 en 2011 is de bruto-arbeidsparticipatie van vrouwen van 20 tot 65 jaar gestegen van 57% naar 68%. Bij mannen was het percentage steeds (bijna) 85%.

**Figuur 3.1**

Bruto-arbeidsparticipatie en netto-arbeidsparticipatie, bevolking van 20-64 jaar, 2001-2011  
(in procenten)



Bron: cbs (Enquête beroepsbevolking'01-'11)

### Arbeidsdeelname harder gestegen onder laagopgeleide dan onder hoogopgeleide vrouwen

Hoger opgeleiden werken vaker dan lager opgeleiden. Dat geldt voor vrouwen nog meer dan voor mannen. Van de tien vrouwen met minimaal een hbo-opleiding werken er acht, tegenover vijf op de tien vrouwen met een vmbo-opleiding. Wel is de afgelopen vijf jaar onder laagopgeleide vrouwen (basisonderwijs en vmbo) de arbeidsparticipatie het meest toegenomen. Zo had in 2006 ruim een kwart van de vrouwen met alleen basisonderwijs een betaalde baan, in 2011 was dat een derde.

### Arbeidsparticipatie jonge vrouwen zonder kinderen na 2008 afgenomen

Gehuwde of samenwonende vrouwen van 20 tot 40 jaar zonder (thuiswonende) kinderen werken het vaakst van alle vrouwen. In 2011 had 84% van hen een betaalde baan. Zowel bij jonge vrouwen als bij jonge mannen zonder kinderen is de arbeidsparticipatie tussen 2008 en 2011 afgenomen. Bij alleenstaanden was de daling het sterkst. Dit heeft ermee te maken dat er onder de jongeren sinds de economische crisis een groeiende tendens is om te kiezen voor een studie of opleiding, in plaats van de arbeidsmarkt op te gaan (zie § 3.7).

**Tabel 3.1**

Netto-arbeidsparticipatie naar onderwijsniveau, bevolking van 20-64 jaar, 2006-2011 (in procenten)

	vrouwen				mannen			
	2006	2008	2010	2011	2006	2008	2010	2011
totaal <sup>a</sup>	59	63	64	64	80	82	80	80
basisonderwijs	26	31	31	33	61	64	62	63
vmbo	42	46	47	48	78	80	76	76
havo, vwo	55	58	57	56	66	70	66	65
mbo	66	69	69	70	83	85	83	84
hbo, wo bachelor	77	80	79	79	86	88	86	85
wo master, doctor	78	80	82	82	86	89	88	88

a Inclusief onderwijsniveau onbekend.

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking '06-'11)

### Gestage toename arbeidsdeelname van oudere vrouwen

Vrouwen van 40 tot 65 jaar zonder (thuiswonende) kinderen participeren het minst vaak op de arbeidmarkt. Iets minder dan de helft van hen had in 2011 betaald werk. Bij deze vrouwen is de arbeidsparticipatie in de periode 2006-2011 wel elk jaar toegenomen. Hetzelfde geldt voor alleenstaande en (gehuwd) samenwonende moeders met uitsluitend meerderjarige kinderen. Ook deze vrouwen zijn doorgaans boven de 40 jaar.

### Alleenstaande moeders met jonge kinderen werken minder vaak dan moeders met partner

Bij de moeders met alleen meerderjarige kinderen is er weinig verschil in de arbeidsparticipatie tussen alleenstaande moeders en moeders met een partner. Bij beide groepen moeders ligt deze rond de 63%. Anders is dat bij de moeders met kinderen tot 18 jaar. Bij deze moeders werken de alleenstaande moeders aanmerkelijk minder dan moeders met een partner: 64% versus 72%. Onder de moeders met jonge kinderen is de arbeidsdeelname tussen 2006 en 2008 toegenomen. Bij de alleenstaande moeders bleef de participatiegraad na 2008 constant, terwijl deze bij de (gehuwd) samenwonende moeders van 2008 tot 2010 nog iets groeide; in 2011 bleef deze gelijk.

### Surinaamse vrouwen hebben relatief vaak een (voltijd)baan

De arbeidsparticipatie van niet-westerse migranten is in het algemeen lager dan die van autochtone Nederlanders. Dat geldt zowel voor vrouwen als voor mannen. Van de niet-westerse mannen werkt een even groot deel als van de autochtone vrouwen, namelijk 67%. Vrouwen van Surinaamse herkomst hebben vaker een betaalde baan dan vrouwen uit de andere drie grote niet-westerse herkomstgroepen. Ze werken bijna net zo dikwijls als autochtone vrouwen. Ook hebben ze vaker dan andere niet-westerse vrouwen een voltijdabaan. Jarenlang, tot 2003, was de arbeidsdeelname van vrouwen van Surinaamse

herkomst groter dan die van autochtone vrouwen. Daarna steeg de participatiegraad bij autochtone vrouwen sneller dan bij van vrouwen van Surinaamse herkomst.

**Tabel 3.2**

Netto-arbeidsparticipatie, naar positie in het huishouden, bevolking van 20-64 jaar, 2006-2011  
(in procenten)

	vrouwen				mannen			
	2006	2008	2010	2011	2006	2008	2010	2011
<b>eenpersoonshuishouden</b>								
20-39 jaar	73	74	72	70	76	80	73	71
40-64 jaar	44	49	50	53	63	68	65	65
<b>lid van paar zonder kinderen</b>								
20-39 jaar	85	86	85	84	93	95	92	92
40-64 jaar	40	44	47	49	63	68	69	70
<b>lid van paar met minderjarige kinderen</b>								
lid van paar met alleen meerderjarige kinderen	64	70	72	72	93	95	93	93
ouder zonder partner met minderjarige kinderen	53	60	61	63	83	86	85	86
ouder zonder partner met meerderjarige kinderen	56	64	64	64	82	82	85	86
meerderjarig kind	59	62	64	65	72	76	72	75
ander lid	60	62	55	55	69	70	64	64
	52	59	57	59	65	69	64	61

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking'06-'11)

### Tweede generatie vrouwen van Turkse en Marokkaanse afkomst vaker aan het werk dan eerste generatie

Vrouwen van Turkse en Marokkaanse herkomst kennen de laagste arbeidsparticipatie van de niet-westerse migrantengroepen. De tweede generatie, voor zover niet onderwijsvolgend, werkt vaker dan de eerste generatie. Zeven op de tien 25- tot 45-jarige tweede generatie vrouwen van Turkse afkomst hebben een baan, tegenover vijf op de tien van de eerste generatie van dezelfde leeftijd. Bij Marokkaanse vrouwen is dat vergelijkbaar.

**Tabel 3.3**

Netto-arbeidsparticipatie naar herkomst, bevolking van 20-64 jaar, 2011 (in procenten)

	vrouwen	mannen
autochtone Nederlanders	67	82
niet-westerse migranten	51	67
onder wie van		
Turkse herkomst	47	72
Marokkaanse herkomst	42	68
Surinaamse herkomst	64	70
Antilliaanse/Arubaanse herkomst	55	60

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking'11)

### 3.3 Vrouwen in managementfuncties

#### Gezondheidszorg gedomineerd door vrouwen

Van de werkzame beroepsbevolking bestaat 44% uit vrouwen. Deze vrouwen zijn echter niet gelijk over de verschillende sectoren verdeeld. Vooral de gezondheidszorg is een echte vrouwensector: acht op de tien werkenden in deze sector zijn vrouwen. Daarnaast is ook in het onderwijs en in de sector cultuur en overige dienstverlening het aandeel vrouwen met zes op de tien werkenden naar verhouding hoog. In alle overige sectoren zijn vrouwen ondervertegenwoordigd. Dit geldt met name voor de industrie en bouwnijverheid, waar vrouwen 17% van de werkenden uitmaken.

#### Vrouwen naar rato vertegenwoordigd in hogere en wetenschappelijke beroepen

Het percentage vrouwen in hogere en wetenschappelijke beroepen is met 43% vrijwel even hoog als hun aandeel in de totale werkzame beroepsbevolking. In de sectoren waar in het algemeen veel vrouwen actief zijn, werken ook veel vrouwen in hogere en wetenschappelijke beroepen. Wel is hun aandeel in deze beroepen in de zorg en de cultuursector lager dan je op grond van hun aandeel in het totaal aantal werken in deze sectoren zou verwachten. Zo oefenen vrouwen in de gezondheidszorg 71% van de hogere en wetenschappelijke beroepen uit, terwijl 81% van alle werkenden er vrouw is.

In het onderwijs, waar vrouwen eveneens een meerderheid van de werkenden uitmaken, zijn vrouwen naar verhouding wel goed vertegenwoordigd in de hogere wetenschappelijke beroepen.

#### Kader 3.2 Hogere en wetenschappelijke beroepen en managers

##### *Hogere en wetenschappelijke beroepen*

Onder hogere en wetenschappelijke beroepen verstaan we beroepen die volgens de Standaard Beroepen Classificatie (SBC) op hbo of wetenschappelijk niveau zijn.

##### *Hogere en wetenschappelijke managers*

Of er sprake is van een hogere of wetenschappelijke manager wordt in de Enquête beroepsbevolking (EBB) bepaald aan de hand van de Standaard Beroepen Classificatie (SBC). Binnen de SBC zijn twee codes gereserveerd voor managementfuncties: één voor managers op hbo-niveau en één voor managers op wetenschappelijk niveau. Om een managementcode toebedeeld te krijgen moet de respondent aan een aantal voorwaarden voldoen in zijn of haar beroep. Ten eerste moet een manager direct of indirect leiding geven aan minimaal vijftig personen. Ten tweede moeten de voornaamste werkzaamheden bestaan uit leidinggeven en/of beleid voeren. Ten slotte bepaalt het niveau van de werkzaamheden of het een hbo- of een wetenschappelijke managementfunctie betreft. Hier zijn de hogere en wetenschappelijke managers samengenomen, omdat het maar om betrekkelijke kleine aantallen gaat.

#### In managementposities zijn vrouwen ondervertegenwoordigd

Van de hogere en wetenschappelijke managers is 29% vrouw. Dit aandeel is veel lager dan het aandeel vrouwen in de werkzame beroepsbevolking. De gezondheidszorg is de enige

sector waarin er meer vrouwelijke dan mannelijke managers zijn (60%). Net als in de andere sectoren blijft echter ook in de zorg het aandeel vrouwelijke managers achter bij het aandeel vrouwen dat er werkzaam is.

Tabel 3.4

Aandeel vrouwen in hogere en wetenschappelijke beroepen en in management, naar bedrijfstak, werkzame beroepsbevolking van 20-64 jaar, 2010 (in absolute aantallen x 1000 en in procenten)

	totaal		w.o. hogere en wetenschappelijke beroepen		w.o. managers	
	totaal	aandeel vrouwen	totaal	aandeel vrouwen	totaal	aandeel vrouwen
	(x 1000)	(%)	(x 1000)	(%)	(x 1000)	(%)
bedrijfsleven	4394	31	1093	26	55	15
landbouw en visserij	165	27	.	.	.	.
industrie en bouwnijverheid	1316	17	206	18	.	.
commerciële dienstverlening	2912	38	880	28	41	18
niet commerciële dienstverlening	2645	66	1224	59	75	40
openbaar bestuur	540	39	236	38	30	26
onderwijs	543	62	445	62	16	40
gezondheids- en welzijnszorg	1256	81	434	71	22	60
cultuur en overige dienstverlening	306	57	109	45	.	.
totaal <sup>a</sup>	7200	44	2367	43	133	29

a Inclusief overige bedrijfstakken en onbekend.

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking '10)

### 3.4 Arbeidsduur

In deze paragraaf komt de arbeidsduur van de gehele werkzame bevolking aan bod. Hier toe behoren ook personen die betaald werk hebben voor minder dan 12 uur per week en dus niet tot de werkzame beroepsbevolking horen.

#### Toename arbeidsparticipatie vrouwen vooral deeltijdwerkers

De toename van de arbeidsdeelname van vrouwen in de afgelopen tien jaar heeft zich vrijwel volledig voorgedaan in deeltijdbanden. In 2011 werkten 19.000 meer vrouwen in een voltijdbaan en 441.000 meer vrouwen met een deeltijdbaan dan in 2001. Doordat vooral het aantal vrouwen met een deeltijdbaan is toegenomen, daalde het aandeel vrouwen met een voltijdbaan: van 30% in 2001 naar 27% in 2011. Vooral het aantal vrouwen met deeltijdbanden voor 20 uur of meer per week is gegroeid. In 2011 werkten 950.000 vrouwen in een deeltijdbaan van 20 tot 28 uur per week, 251.000 meer dan tien jaar eerder. Het aantal vrouwen met een baan van 28 tot 35 uur per week steeg met 262.000 tot 777.000 (zie ook Lautenbach en Mars 2012).

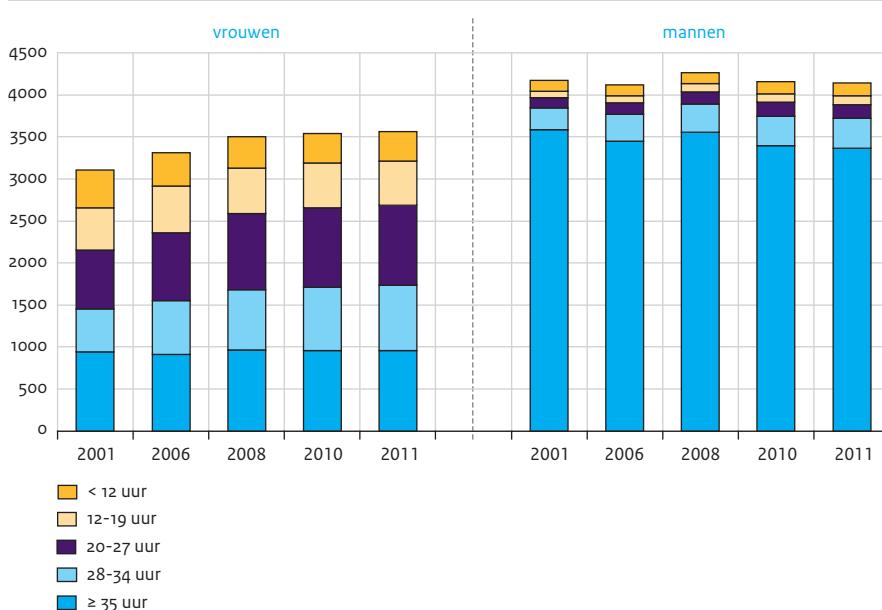
### Arbeidsduur vrouwen sinds 2006 niet toegenomen

Vrouwen werken veel vaker dan mannen in deeltijd. In 2011 had 73% van alle werkende vrouwen een deeltijdbaanaan, tegenover 19% van de mannen. Tussen 2001 en 2011 zijn meer vrouwen in grote deeltijdbanen gaan werken, terwijl het aantal vrouwen met een baan voor minder dan 12 uur per week afnam. Vanaf 2008 daalde ook het aantal vrouwen met een baan van 12 tot 20 uur per week. Door deze verschuiving van kleinere naar grotere deeltijdbanen is de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van vrouwen tussen 2001 en 2006 gestegen van 25,8 tot 26,4 uur. Daarna bleef de arbeidsduur gelijk.

Mannen zijn in de afgelopen tien jaar gemiddeld één uur per week minder gaan werken. Werkten ze in 2001 nog 39,2 per week, in 2011 was dat 38,2 uur. Wanneer mannen in deeltijd werken, doen zij dat vooral in een grote deeltijdbaanaan van 28 tot 35 uur per week. Het aantal mannen met een baan van deze omvang groeide tussen 2001 en 2011 van 257.000 naar 359.000.

Figuur 3.2

Werkzame bevolking van 20-64 jaar naar wekelijkse arbeidsduur, 2001-2011 (in absolute aantallen x 1000)



Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking '01-'11)

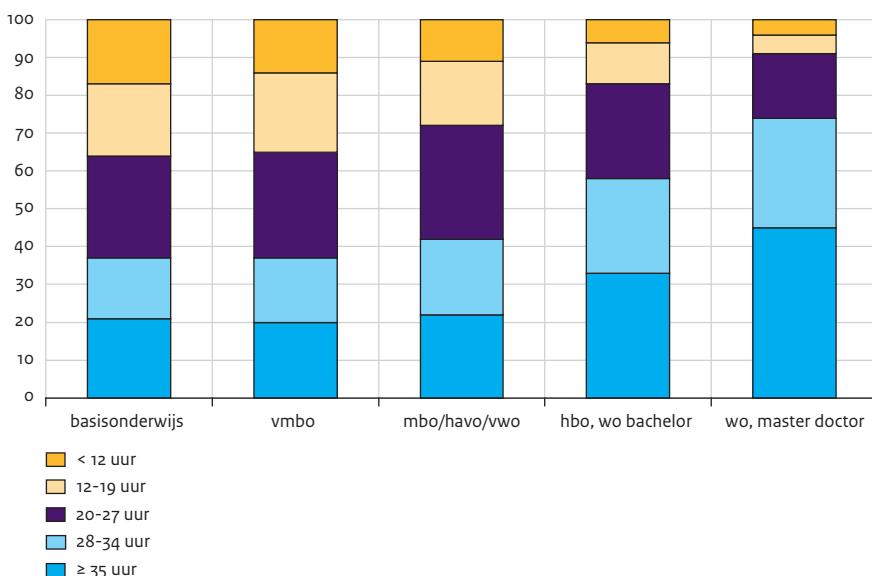
### Hoger opgeleide vrouwen werken het vaakst in grotere banen

Vrouwen werken vaker in grote banen naarmate ze hoger opgeleid zijn. In 2011 werkte 74% van de universitair opgeleide werkzame vrouwen en 58% van de vrouwen met een hbo-opleiding 28 uur of meer per week. Respectievelijk 45% en 33% had een voltijdbaan.

Van de werkzame vrouwen met alleen basisonderwijs of maximaal vmbo- of mbo-niveau werkte de meerderheid minder dan 28 uur per week. Een wekelijkse arbeidsduur van 20 tot 28 uur was bij hen favoriet, drie op de tien had een baan van deze omvang. Rond de 20% van deze vrouwen had een voltijdabaan.

Figuur 3.3

Werkzame bevolking naar wekelijkse arbeidsduur en onderwijsniveau, vrouwen van 20-64 jaar, 2011 (in procenten)



Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking'11)

### Hoogste gemiddelde arbeidsduur bij jonge samenwonende vrouwen zonder kinderen

(Gehuwd) samenwonende vrouwen van 20 tot 40 jaar zonder kinderen werken niet alleen het vaakst van alle vrouwen (zie § 3.2), ze hebben ook de hoogste gemiddelde arbeidsduur, namelijk 32,6 uur per week. Vrouwen van 40 tot 65 jaar in eenzelfde huis-houdenstype werken gemiddeld 25,6 uur per week. Ook onder mannen met een partner zonder kinderen maken de 40-plussers minder uren per week dan de 20- tot 40-jarigen. Behalve bij de jonge vrouwen met partner, ligt ook bij de alleenstaande vrouwen en de alleenstaande moeders met uitsluitend meerderjarige kinderen het aantal gewerkte uren boven het gemiddelde.

**Moeders met partner werken de minste uren, vaders met partner de meeste uren**  
 Werkende moeders met thuiswonende kinderen en een partner hebben met gemiddeld zo'n 24 uur per week de kortste werkweek van alle vrouwen. Vaders met een partner werken juist meer uren dan andere mannen. Vooral als de kinderen onder de 18 jaar zijn, is hun wekelijkse arbeidsduur met gemiddeld 40,6 uur per week hoog.

#### Alleenstaande moeders werken meer uren dan moeders met partner

Hoewel de arbeidsdeelname van alleenstaande moeders met jonge kinderen beduidend lager is dan die van moeders met een partner, werken ze wanneer ze een baan hebben wel gemiddeld meer uren per week, namelijk 27,8 uur. Bij moeders met uitsluitend meerderjarige kinderen in het gezin, is het verschil tussen de alleenstaande en de moeders met partner zelfs nog groter: 30,3 uur tegenover 23,5 uur.

**Tabel 3.5**

Wekelijkse arbeidsduur, naar positie in het huishouden, werkzame bevolking van 20-64 jaar, 2011  
 (in uren)

	vrouwen	mannen
eenpersoonshuishouden		
20-39 jaar	29,9	35,0
40-64 jaar	30,6	37,4
lid van paar zonder kinderen		
20-39 jaar	32,6	38,9
40-64 jaar	25,6	37,6
lid van paar met minderjarige kinderen	24,0	40,6
lid van paar met alleen meerderjarige kinderen	23,5	39,9
ouder zonder partner met minderjarige kinderen	27,8	38,1
ouder zonder partner met alleen meerderjarig kinderen	30,3	38,4
meerderjarig kind	24,1	31,5
ander lid	27,5	32,6
totaal	26,4	38,2

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking'11)

### 3.5 Inkommen en beloning

Een zelfstandig bestaan (een baan en dus eigen inkomen) van vrouwen is sinds 2000 een van de hoofddoelstellingen in het emancipatiebeleid (TK 2007/2008; TK 2010/2011a). Vooral doordat de arbeidsparticipatie van vrouwen in tien jaar tijd is toegenomen, zijn steeds meer vrouwen in staat zichzelf financieel te onderhouden. In 2011 was 52% van de vrouwen van 20 tot en met 64 jaar economisch zelfstandig. In 2001 was dat nog 45%.<sup>3</sup>

### Kader 3.3 Economische zelfstandigheid

Economische zelfstandigheid is een begrip dat beleidsmatig verbonden is met het bestaansminimum: iemand wordt als economisch zelfstandig beschouwd als het individuele netto inkomen uit arbeid en eigen onderneming op of boven de drempelwaarde ligt van de beleidsnorm voor het individuele inkomensminimum. Die drempelwaarde is gelijkgesteld aan 70% van het wettelijke netto minimumloon, ofwel de netto bijstand van een alleenstaande. De drempelwaarde stijgt of daalt van jaar tot jaar overeenkomstig de ontwikkeling van het sociale minimum. In 2011 bedroeg de grens voor economische zelfstandigheid 880 euro per maand.

### Economische zelfstandigheid bij vrouwen stabiel sinds 2008

De grootste toename in economische zelfstandigheid bij vrouwen deed zich voor tussen 2005 en 2008: van 46% naar 52%. Daarna is het percentage niet meer gegroeid. Bij mannen lag het percentage dat zichzelf financieel kan bedrukken in de jaren 2001-2011 steeds rond de 76%, met een kleine daling in 2010 naar 74%. Zij hadden in die periode meer last van de laagconjunctuur, doordat zij vaker in gevoeligere sectoren werken (Janssen en Souren 2011).

Het verschil in economische zelfstandigheid tussen mannen en vrouwen is dus vooral tussen 2005 en 2008 afgenomen. De voornaamste verklaring hiervoor is dat vrouwen vaker zijn gaan ofwel blijven werken. Steeds minder vrouwen stoppen met werken of werkten korter na de geboorte van hun eerste kind (zie hoofdstuk 5). Ook nam het aantal vrouwen met een baan van 12 uur per week of meer tussen 2001 en 2011 toe. De groei van de arbeidsdeelname deed zich vrijwel volledig voor in de grotere deeltijdbanen van 20 tot 35 uur per week (zie ook §3.4 en Lautenbach en Mars 2012).

Na 2008 nam, zoals eerder opgemerkt, bij mannen de arbeidsparticipatie en ook economische zelfstandigheid iets af. Bij vrouwen veranderde er wat dat betreft juist niets, zodat het verschil in economische zelfstandigheid tussen beide seksen nog verder afnam.

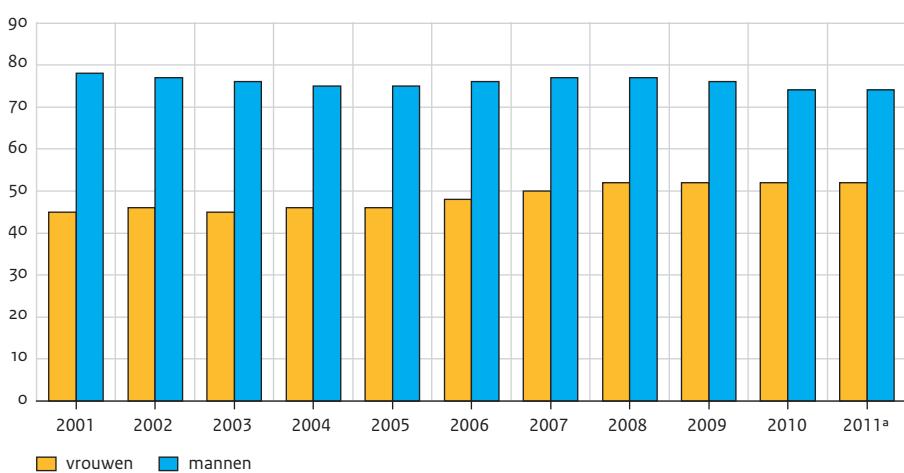
### Kader 3.4 Financiële kwetsbaarheid

Van de vrouwen die niet economisch zelfstandig zijn, heeft een derde geen eigen inkomen of volgt een opleiding of studie. Een derde ontvangt een uitkering, meestal wegens arbeidsongeschiktheid. En nog eens een derde heeft weliswaar betaald werk, maar verdient daarmee minder dan het bijstands niveau.

Vrouwen zonder eigen inkomen zijn vrijwel altijd getrouwde of samenwonend. De zorg voor het huishouden of gezin wordt door hen het vaakst opgevoerd als reden om niet te werken. Vrouwen met werk die niet economisch zelfstandig zijn hebben meestal een baan van minder dan 12 uur per week. Een kwart van de deze vrouwen zou meer uren willen werken (Van den Brakel 2012).

Figuur 3.4

Aandeel economisch zelfstandigen, personen van 20-64 jaar, 2001-2011 (in procenten)

<sup>a</sup> Voorlopige cijfers

Bron: CBS (Inkomensstatistiek '01-'11)

### Steeds meer moeders met partner economisch zelfstandig

Tussen 2001 en 2011 is het aandeel economisch zelfstandigen onder gehuwde of samenwonende moeders steeds verder toegenomen, hoewel die groei sinds 2008 wat afvlakt. Bij moeders met minderjarige kinderen was in elk geval per saldo sprake van een flinke stijging: van 42% in 2001 naar 59% in 2011. Bij moeders van wie het jongste kind jonger was dan 4 jaar was in 2011 zelfs 63% economisch zelfstandig. Ook bij moeders met meerderjarige kinderen en bij alleenstaande moeders nam de financiële zelfredzaamheid toe. Bij vaders veranderde er weinig tussen 2001 en 2011.

Jonge alleenstaande vrouwen en mannen tot 40 jaar waren in 2011 minder vaak economisch zelfstandig dan in 2001. Dit komt voornamelijk doordat het in de groep jongeren tot 30 jaar een trend is om steeds langer door te leren (Hartgers en Takkenberg 2012). Bij oudere alleenstaande vrouwen van 40 tot 65 jaar nam de financiële autonomie juist toe. Dit geldt ook voor de vrouwelijke helft van oudere stellen zonder kinderen of van wie de kinderen al het huis uit zijn. Bedroeg het aandeel economisch zelfstandigen bij hen nog 29% in 2001, in 2011 was dit opgelopen naar 42%.

**Tabel 3.6**

Aandeel economisch zelfstandigen naar positie in het huishouden en leeftijd van het jongste thuiswonende kind, personen 20-64 jaar, 2001 en 2011 (in procenten)

	vrouwen		mannen	
	2001	2011 <sup>a</sup>	2001	2011 <sup>a</sup>
<b>eenpersoonshuishouden</b>				
20-39 jaar	66	57	73	62
40-64 jaar	42	51	64	63
<b>lid van paar zonder kinderen</b>				
20-39 jaar	80	72	90	82
40-64 jaar	29	42	66	69
<b>lid van paar met minderjarige kinderen</b>				
jongste kind 0-3 jaar	47	63	92	90
jongste kind 4-11 jaar	39	56	91	89
jongste kind 12-17 jaar	42	57	89	89
<b>lid van paar met alleen meerderjarige kinderen</b>				
ouder zonder partner met minderjarige kinderen	34	48	81	82
jongste kind 0-3 jaar	30	40	81	77
jongste kind 4-11 jaar	40	52	75	73
jongste kind 12-17 jaar	50	59	74	78
ouder zonder partner met meerderjarige kinderen	44	54	73	72
meerderjarig kind	49	37	64	54
ander lid	39	43	69	63
<b>totaal</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>78</b>	<b>74</b>

a Voorlopige cijfers.

Bron: CBS (Inkomensstatistiek'01-'11)

### Vrouwen uit Suriname dikwijls economisch zelfstandig

Vrouwen van niet-westerse herkomst zijn beduidend minder vaak economisch zelfstandig dan autochtone vrouwen, maar vrouwen van Surinaamse herkomst vormen hierop een uitzondering. In 2010 was van de Surinaamse vrouwen 56% economisch zelfstandig, bij autochtone vrouwen was dat 55% (Moonen et al. 2012). Ook vrouwen van Antilliaanse/Arubaanse herkomst zijn in verhouding vaak economisch zelfstandig (45%). Dit hangt samen met de al eerder genoemde hogere arbeidsparticipatie van vrouwen uit Suriname en uit de Antillen/Aruba (zie § 3.2). Ook werken zij relatief veel uren per week. Vrouwen van Turkse en Marokkaanse herkomst zijn het minst vaak economisch zelfstandig (28%). Bij deze vrouwen is het verschil met mannen vrij groot. Ook bij de autochtone bevolking is het verschil in economische zelfstandigheid tussen vrouwen en mannen groot, omdat autochtone vrouwen vaak in deeltijd werken.

### Kader 3.5 Ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen

Het CBS heeft ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen berekend voor werk-nemers in het bedrijfsleven en bij de overheid. Voor 2009 is eerst bepaald wat het verschil in bruto-uurloon is tussen mannen en vrouwen (ongecorrigeerd beloningsverschil). Vervolgens is geanalyseerd in hoeverre deze beloningsverschillen worden verklaard door achtergrond-kenmerken als werkervaring, beroeps- en opleidingsniveau en leidinggeven. Het deel van het verschil dat niet wordt verklaard, is het gecorrigeerde beloningsverschil (voor meer informatie: Geerdinck et al. 2012).

### Deel beloningsverschil tussen vrouwen en mannen onverklaard

In 2009 bedroeg het gemiddelde uurloon van mannen 22,25 euro en van vrouwen 17,75 euro. Bij de overheid is het uurloon van vrouwen (21,97 euro) 14% lager dan dat van mannen (25,59 euro). Na correctie voor achtergrondkenmerken neemt het belonings-verschil af naar 8%. Voor de overheid is het beloningsverschil voor meer dan een derde verklaarbaar door andere verschillen tussen mannen en vrouwen dan alleen het geslacht zelf. Na correctie zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen het kleinste bij de politie, gemeenten en provincies. Bij de rechterlijke macht verdienen vrouwen na correctie zelfs meer dan mannen. In het onderwijs is er ongecorrigeerd geen beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Wanneer echter gecorrigeerd wordt voor achtergrondkenmerken, verdienen vrouwen minder. Dit betekent dat vrouwen bijvoorbeeld hoger opgeleid zijn of meer werkervaring hebben dan mannen, maar wel hetzelfde bruto-uurloon ontvangen.

In het bedrijfsleven verdienen mannen 21,77 euro en vrouwen 17,01 euro per uur en is het ongecorrigeerde verschil in uurloon tussen vrouwen en mannen 21%. Door te corrigeren voor andere achtergrondkenmerken dan geslacht wordt in het bedrijfsleven zelfs meer dan de helft van het beloningsverschil verklaard; het gecorrigeerde belonings-verschil is namelijk ook voor het bedrijfsleven 8%. In de horeca werd bijna het gehele beloningsverschil van 17% verklaard door de achtergrondkenmerken, waarna slechts 2% beloningsverschil overblijft. Daarentegen verklaren de achtergrondkenmerken voor de bouwnijverheid niets van het beloningsverschil.

De gecorrigeerde beloningsverschillen zijn vergeleken met 2008 niet substantieel veranderd.

Tabel 3.7

Ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in het bedrijfsleven en overheidssectoren, 2009 (in procenten)

		ongecorrigeerd	gecorrigeerd
bedrijfsleven	totaal	-21	-8
	landbouw en visserij	-20	-6
	delfstoffenwinning	-33	-23
	industrie	-20	-12
	energie- en waterleidingbedrijven	-22	-10
	bouwnijverheid	-19	-20
	handel	-29	-7
	horeca	-17	-2
	vervoer, opslag en communicatie	-16	-10
	financiële instellingen	-31	-10
	zakelijke dienstverlening	-27	-8
	openbaar bestuur	-6	-4
	onderwijs	0	-6
	gezondheids- en welzijnszorg	-26	-9
	cultuur en overige dienstverlening	-21	-8
overheid	totaal	-14	-8
	rijksoverheid	-17	-8
	onderwijs	-20	-10
	defensie	-16	-9
	politie	-14	-4
	rechterlijke macht	-11	21
	gemeenten	-10	-5
	provincies	-14	-6
	waterschappen	-9	-16

Bron: CBS (o.a. Enquête beroepsbevolking, Statistiek Werkgelegenheid en Lonen, Gemeentelijke Basisadministratie)

Tabel 3.8

Vrouwen en mannen 20-64 jaar naar sociaaleconomische categorie en huishoudenspositie, 2001 en 2011<sup>a</sup> (in procenten van het totaal)

	vrouwen						mannen					
	2001			2011			2001			2011		
	totaal	alleen- staande	lid paar	totaal	alleen- staande	lid paar	totaal	alleen- staande	lid paar	totaal	alleen- staande	lid paar
met eigen inkomen	82	90	100	83	88	99	99	99	100	99	99	97
gedurende hele jaar	73	82	90	77	81	90	93	93	90	95	94	84
met betaald werk <sup>b</sup>	56	64	57	61	71	57	78	77	65	75	85	62
w.v. zelfstandige	5	6	5	6	7	5	7	11	12	9	11	14
zonder betaald werk	17	17	33	16	10	34	21	15	16	24	19	9
w.v. ontvanger												
werkloosheidssuitkering	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1
ontvanger bijstand	4	3	7	1	1	16	4	2	2	7	1	1
arbeidsongeschikte	5	5	7	6	3	5	6	5	4	6	6	4
pensioenontvanger	4	3	7	5	1	5	3	4	3	2	9	1
student	3	4	8	3	3	4	7	2	3	4	2	3
gedurende deeljaar	8	8	10	6	7	8	13	6	10	4	5	13
zonder eigen inkomen	18	10	0	17	12	1	12	1	0	1	1	3

<sup>a</sup> Voorlopige cijfers.<sup>b</sup> Deze cijfers komen niet overeen met de netto arbeidsparticipatie door verschillen in bron en definitie.

Bron: CBS (Inkomensstatistiek '01-'11)

### Vrouwen tegenwoordig veel minder vaak zonder inkomen

In 2011 had 10% van de vrouwen van 20 tot 65 jaar geen eigen inkomen. Dat was in 2001 nog 18%. De stijging van vrouwen met een eigen inkomen komt vrijwel geheel door de toegenomen arbeidsparticipatie; het aandeel uitkeringsontvangers is niet gestegen. Zoals in paragraaf 3.2 beschreven, betraden vooral tijdens de economische bloei in 2006 en 2007 veel vrouwen de arbeidsmarkt, en ook tijdens de recessiejaren daarna groeide hun arbeidsparticipatie. Met name moeders met een partner hebben steeds vaker een baan en dus een eigen inkomen (Janssen en Portegijs 2011).

Vrouwen hadden in 2011 gemiddeld ongeveer even vaak als mannen voornamelijk inkomen uit een uitkering: 17% respectievelijk 16%. Van de alleenstaande vrouwen en alleenstaande moeders had een derde een uitkering. Alleenstaande moeders haalden hun inkomen relatief vaak uit een bijstandsuitkering (16%). Van de alleenstaande vaders moest 22% van een uitkering rondkomen. Zij ontvingen dikwijls een bijstands- of arbeidsongeschiktheidsuitkering, maar nog vaker studeerden zij nog. Bijna twee derde van de vrouwen had in 2011 het gehele jaar door betaald werk. Bij de mannen was dat ruim driekwart. Vrouwen en ook mannen met een partner en kinderen hadden het vaakst een betaald baan: respectievelijk 71% en 85%.

### 3.6 Opvattingen over het belang van werk en een eigen inkomen

#### Vrouw minder gericht op hogere functie

De overgrote meerderheid van de vrouwen geeft aan veel plezier te hebben in hun werk. Ook vinden ze betaald werk, net als mannen, belangrijk vanwege de contacten met anderen en de kansen om zichzelf te ontplooien. Op de andere stellingen over het belang van betaald werk zien we wel verschillen tussen vrouwen en mannen. Mannen waarderen betaald werk iets vaker dan vrouwen ook omdat ze daarmee een steentje bijdragen aan de maatschappij en omdat het maatschappelijk aanzien geeft. Groter zijn de verschillen tussen vrouwen en mannen wat betreft de behoefte om carrière te maken. Mannen geven bijna 2,5 keer zo vaak aan dat ze graag een toppositie zouden willen bereiken.

#### Mannen hechten meer belang aan een goed inkomen

Nog maar weinig mannen en vrouwen (11%) vinden dat het voor jongens belangrijker is dan voor meisjes om later een eigen inkomen te hebben. Ook is er grote overeenstemming dat een eigen inkomen de zelfstandigheid binnen een relatie vergroot (84% van zowel mannen als vrouwen is het hiermee eens). Terughoudender zijn de respondenten over het belang van een *gelijk* inkomen. Krap een kwart van de vrouwen en mannen is van mening dat het beter is voor het evenwicht in een relatie als man en vrouw ongeveer evenveel verdienen (cijfers niet in tabel). Mannen en vrouwen vinden dus in gelijke mate een eigen inkomen voor vrouwen belangrijk, maar dat hoeft niet een even hoog inkomen te zijn. Dat zien we ook terug als we hun vragen naar het belang van een inkomen voor henzelf. Op alle stellingen over het belang van een (hoog) inkomen wordt door mannen significant vaker ingestemd dan vrouwen. Met name voelen mannen veel vaker dan vrouwen de financiële noodzaak om te werken. En ze streven er veel vaker dan

vrouwen naar om zoveel te verdienen dat ze in hun eigen levensonderhoud, en dat van hun kinderen, kunnen voorzien.

**Tabel 3.9**

Opvattingen over het belang van betaalde arbeid, vrouwen en mannen (16-64 jaar), 2012  
(in procenten 'geheel/enigszins mee eens')<sup>a</sup>

	vrouwen	mannen
Ik heb veel plezier in mijn werk.	84	85
Betaalde arbeid is belangrijk vanwege de contacten met anderen.	67	69
Betaalde arbeid is belangrijk voor mijn zelfontplooiing en zelfontwikkeling.	79	82
Betaalde arbeid is belangrijk omdat je zo een steentje bijdraagt aan de maatschappij.	<b>60</b>	<b>69</b>
Betaalde arbeid is belangrijk omdat het je maatschappelijk aanzien geeft.	<b>34</b>	<b>42</b>
Ik ben bereid mijn familie wat tekort te doen om carrière te maken.	5	9
Ik wil in mijn werk doorgroeien naar een hogere functie.	29	42
Ik wil in mijn werk veel bereiken.	36	54
Ik zou graag een toppositie willen bekleden.	10	24

a Geordend van geen verschil tussen vrouwen en mannen tot groot verschil tussen vrouwen en mannen (= sterke correlatie). Significante verschillen zijn vetgedrukt.

Bron: SCP (EMOP'12)

**Tabel 3.10**

Opvattingen over het belang van inkomen, vrouwen en mannen (16-64 jaar), 2012 (in procenten 'geheel/enigszins mee eens')<sup>a</sup>

	vrouwen	mannen
Ik wil in mijn werk doorgroeien naar een hoger salaris.	50	67
Ik vind het belangrijk te zorgen dat mijn gezin het financieel goed heeft.	77	93
Ik vind het belangrijk om een goed inkomen te hebben.	58	83
Ik moet wel werken, anders redden we het financieel niet.	50	83
Ik vind het belangrijk om zelf zoveel te verdienen dat ik in mijn eigen levensonderhoud (en dat van mijn kinderen) kan voorzien.	54	90

a Geordend van geen verschil tussen vrouwen en mannen tot groot verschil tussen vrouwen en mannen (= sterke correlatie). Alle verschillen tussen v/m significant.

Bron: SCP (EMOP'12)

Uit onderzoek onder niet-economisch-zelfstandige vrouwen blijkt dat zij zich vaak niet bewust zijn van de financiële risico's die ze lopen. Zij voelen zich met een klein inkomen al financieel onafhankelijk en houden zich niet bezig met de mogelijkheid dat het inkomen van hun partner, door scheiding, ziekte of werkloosheid, wellicht ooit kleiner wordt of wegvalt (De Hoog en Van Egten 2012).

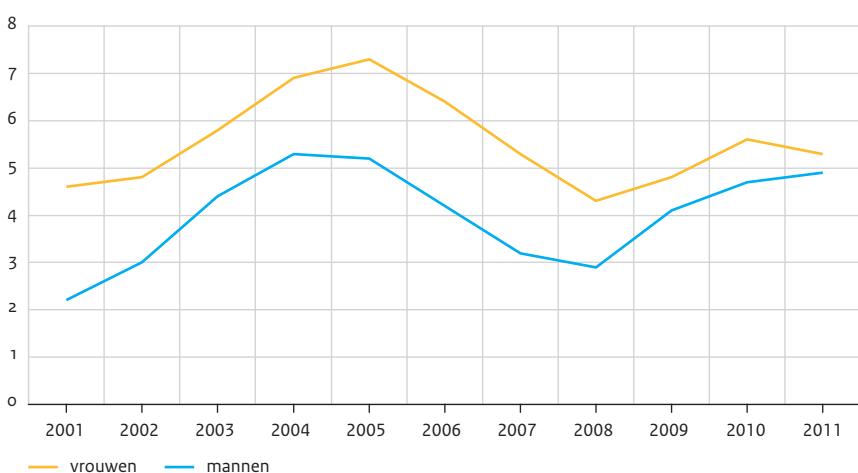
### 3.7 Werkloosheid en redenen om niet te werken

#### Man-vrouwverschil in werkloosheid niet eerder in afgelopen tien jaar zo klein geweest

Onder vrouwen is de werkloosheid in het algemeen groter dan onder mannen. In 2011 was het werkloosheidspercentage bij vrouwen 5,3 en bij mannen 4,9. Het verschil tussen vrouwen en mannen is sinds 2001 niet zo klein geweest. De werkloosheidspercentages van vrouwen en mannen zijn dichter bij elkaar komen te liggen, doordat de werkloosheid in 2009 en 2010 harder is gestegen bij de mannen dan bij de vrouwen. Ook in 2002-2004 slonk het verschil tussen mannen en vrouwen toen de werkloosheid opliep, om daarna in 2006 en 2007 toen de werkloosheid daalde, weer groter te worden. Dat de werkloosheid bij vrouwen een ander patroon kent dan die bij mannen hangt ermee samen dat vrouwen vaker werken in sectoren die minder gevoelig zijn voor de conjunctuur, zoals de gezondheidszorg en het onderwijs, terwijl mannen juist meer actief zijn in conjuncturgevoeliger sectoren, zoals de bouw, de industrie en de zakelijke dienstverlening.

**Figuur 3.5**

Werkloosheidspercentage van bevolking van 20-64 jaar, 2001-2011 (in procenten)



Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking '01-'11)

#### Verband tussen werkloosheid en opleidingsniveau bij vrouwen sterker dan bij mannen

Zowel bij vrouwen als bij mannen is de werkloosheid in de regel lager naarmate het onderwijsniveau hoger is. Voor vrouwen geldt dat in nog sterkere mate dan voor mannen. In 2011 bedroeg de werkloosheid bij vrouwen met een hoog onderwijsniveau 3,7%. Bij middelbaar opgeleide vrouwen was dat 5,3% en bij laagopgeleide vrouwen 8,1%.

Hoogopgeleide mannen hadden een iets hogere werkloosheid dan hoogopgeleide vrouwen, namelijk 3,9%. Bij de middelbaar en laagopgeleide mannen waren de werkloosheidspercentages met 4,8 respectievelijk 6,5 lager dan bij vrouwen met hetzelfde onderwijsniveau.

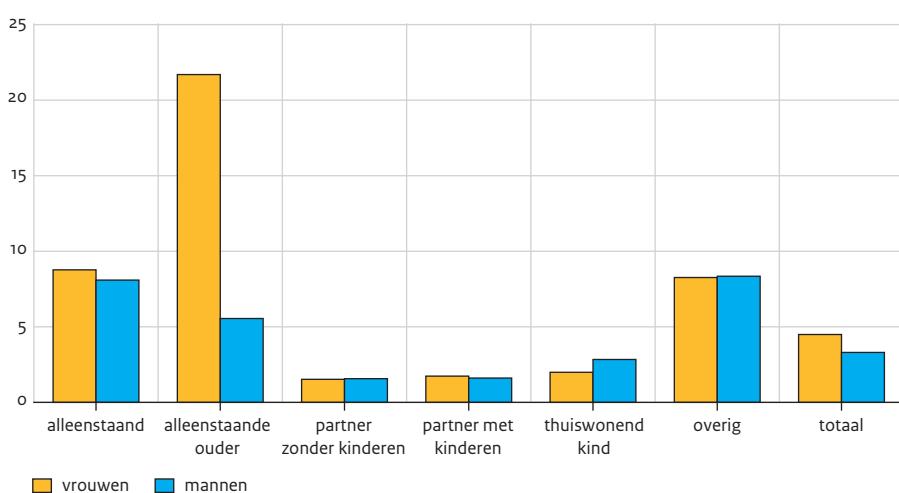
#### Alleenstaande moeders vaker in de bijstand<sup>4</sup>

Eind september 2011 ontvingen in Nederland 396.000 personen van 20 tot 65 jaar een bijstandsuitkering. Dit is 3,9% van de Nederlandse bevolking van die leeftijd. Vrouwen ontvingen iets vaker een bijstandsuitkering dan mannen: 4,5% tegenover 3,3%<sup>5</sup>. Dit verschil tussen mannen en vrouwen is vrij constant over de verschillende leeftijdsgroepen. Autochtone vrouwen waren minder vaak afhankelijk van een bijstandsuitkering dan migrantenvrouwen: slechts 2,7% van de autochtone vrouwen ontving bijstand tegenover 10,8% van de niet-westerse vrouwen. Bij mannen was dit verschil met respectievelijk 1,9% en 8,6% iets kleiner.

De bijstandsafhankelijkheid varieert met de leeftijd: hoe hoger de leeftijd, hoe hoger het aandeel dat bijstand ontvangt. Ook het verschil in bijstandsafhankelijkheid tussen autochtonen en migranten neemt met de leeftijd toe. Vooral bij vrouwen loopt dit verschil tussen autochtone en niet-westerse bijstandontvangers behoorlijk op: in de leeftijdscategorie van 55 tot 65 jaar had 3,6% van alle autochtone vrouwen een bijstandsuitkering tegenover 14,1% van alle migrantenvrouwen. Bij de jongste leeftijdscategorie was dit nog respectievelijk 1,6% en 4,4 %.

Figuur 3.6

Aantal bijstandontvangers en huishoudpositie als percentage van de bevolking 20-64 jaar ultimo september 2011



Bron: cbs (Soociaal Statistisch Bestand'11)

Er zijn grote verschillen tussen mannen en vrouwen als men kijkt naar de huishoudsituatie van de bijstandontvangers. Veel vrouwen in de bijstand zijn alleenstaande moeders, terwijl mannen veelal een alleenstaande huishouding voeren. Ook wonen mannelijke bijstandontvangers vaker bij hun ouders in ten opzichte van vrouwen. Alleenstaande moeders in de bijstand zijn voor een groot deel van niet-westerse afkomst. Van de alleenstaande migrantenmoeders is één op de drie afhankelijk van de bijstand. Bij autochtone vrouwen is dit één op zeven. Onder de alleenstaande moeders van Marokkaanse afkomst is het aandeel bijstandontvangers het hoogst: ruim 50% (zie ook Ferber 2011).

#### **Meer vrouwen dan mannen willen werk, maar zijn niet direct beschikbaar of niet actief op zoek**

Naast de werklozen is er nog een groep die geen betaald werk heeft, maar dit wel wil. In tegenstelling tot de werklozen zijn deze personen niet direct beschikbaar voor werk of zijn hier niet actief naar op zoek. Deze groep bestaat uit meer vrouwen dan mannen. Onder de werklozen zijn juist mannen in de meerderheid. In 2011 waren er 219.000 vrouwen en 133.000 mannen die betaald werk wilden, maar hiervoor niet direct beschikbaar waren of niet actief naar zochten.

#### **Steeds minder vrouwen willen niet werken**

Er zijn ook mensen die geen 12 uur of meer per week willen of kunnen werken. In 2011 betrof dit twee keer zoveel vrouwen als mannen: 1.400.000 versus 700.000. Tussen 2006 en 2011 is het aantal vrouwen dat geen baan van minstens 12 uur per week wil of kan hebben, afgerekend. Vooral de zorg voor gezin of huishouden is voor steeds minder vrouwen een reden om niet te werken.

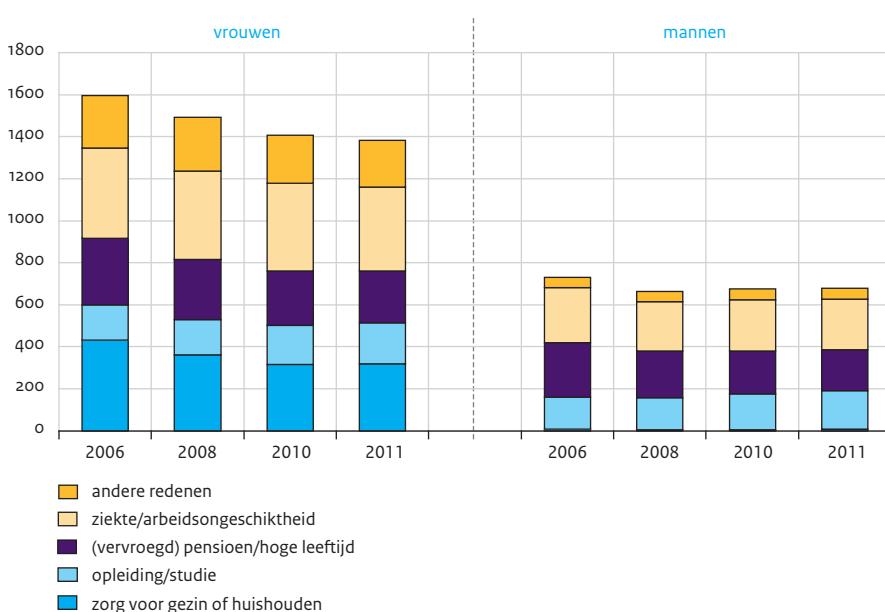
#### **Ziekte of arbeidsongeschiktheid belangrijkste reden om niet te werken**

In 2011 gaven 399.000 vrouwen aan niet te kunnen werken door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Dat komt neer op 8% van alle vrouwen van 20 tot 65 jaar. Van de mannen die niet konden werken, noemden 239.000 ziekte of arbeidsongeschiktheid als reden daarvoor. Daarmee was dit zowel voor vrouwen als mannen de belangrijkste reden om niet te werken. Op de tweede plaats bij vrouwen stond de zorg voor het gezin of huishouden; 319.000 vrouwen wilden of konden om deze reden niet werken. In 2006 stond de zorg voor het gezin nog op nummer één. Bij mannen was vervroegde pensionering of hoge leeftijd de op een na belangrijkste reden om niet te werken. Dit werd door 197.000 mannen genoemd.

In 2010 en 2011 waren er meer vrouwen en mannen dan in 2008 die geen betaald werk wilden, doordat ze een opleiding volgden. In reactie op de ongunstige arbeidsmarkt kozen jonge mannen en vrouwen er vaker voor om onderwijs te volgen in plaats van een baan te zoeken (zie ook Hoksbergen en Lautenbach 2010). In 2011 gaven drie op de tien jongeren van 20 tot 25 jaar aan geen betaald werk te willen vanwege het volgen van een opleiding. In 2008 was dat nog 26%.

Figuur 3.7

Redenen om geen betaald werk voor 12 uur of meer per week te willen, bevolking van 20-64 jaar  
(in absolute aantallen x 1000)



Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking '06-'11)

### 3.8 Conclusies

#### Arbeidsparticipatie en arbeidsduur vrouwen niet gestegen

De netto arbeidsparticipatie van vrouwen is, zoals we in dit hoofdstuk hebben kunnen zien, sinds 2009 niet toegenomen. De gemiddelde arbeidsduur van vrouwen ligt al sinds 2006 op 26,4 uur per week. Net de helft van de vrouwen is economisch zelfstandig en ook dit aandeel is sinds 2008 niet meer gestegen. Ongetwijfeld is een belangrijk deel van deze stagnatie op het conto van de economische malaise te schuiven. Ook bij mannen gaat het immers niet goed, sterker nog, de crisis hakt er bij hen nog harder in. Zij werken relatief vaak in sectoren die conjunctuurgevoelig zijn (zoals de bouw en transport). We zien dan ook dat de werkloosheid met name bij de mannen is gestegen, en daarmee is hun netto arbeidsparticipatie en het aandeel economisch zelfstandigen de afgelopen jaren zelfs wat gedaald. Daarmee zijn de verschillen tussen vrouwen en mannen kleiner geworden.

### Moeders en oudere vrouwen wel steeds vaker betaald werk

Toch hebben veel groepen vrouwen zelfs in de afgelopen crisisjaren hun positie op de arbeidsmarkt verbeterd. De crisis komt vooral hard aan bij jongeren die zich nog geen (vaste) plek op de arbeidsmarkt hebben verworven (Vrooman 2009). Dat zien we ook in onze cijfers. Jonge vrouwen (20-40 jaar) zonder kinderen hebben minder vaak betaald werk dan een aantal jaren geleden, en bij jonge mannen was de daling nog sterker. Maar onder moeders van minderjarige kinderen is het aandeel met betaald werk ook de afgelopen jaren verder gestegen (de alleenstaande moeders uitgezonderd). Ruim zeven op de tien vrouwen met partner en minderjarige kinderen hebben betaald werk en deze (grote) groep is ook relatief vaak economisch zelfstandig (59%). Bij moeders met thuiswonende meerderjarige kinderen nam de arbeidsparticipatie eveneens toe, evenals bij de oudere vrouwen zonder thuiswonende kinderen. Wellicht speelt ook hier de economische crisis een bemiddelende rol. De positie op de arbeidsmarkt van de vaders is namelijk wel iets verslechterd. Het is denkbaar dat (dreigende) werkloosheid bij de vader er soms toe heeft geleid dat de vrouw is blijven werken waar zij anders wellicht zou zijn gestopt. Ook speelt cohortvervanging ongetwijfeld een rol. Elk jaar bestaat elke groep voor een groter deel uit vrouwen die hun werk niet of maar kort hebben onderbroken. Als we bijvoorbeeld kijken naar de alleenstaande of samenwonende 40-plus vrouwen zonder kinderen, dan zijn daarin de oudsten 65 geworden en vallen daarmee niet meer in deze groep. De meesten van hen zullen niet of nauwelijks hebben gewerkt sinds ze kinderen hebben gekregen. Aan de andere kant wordt de groep steeds versterkt door jongere vrouwen van wie de kinderen net het huis uit zijn. Zij hebben veel vaker een belangrijk deel van hun leven gewerkt. Deze cohortvervanging draagt bij aan een stijgende arbeidsparticipatie, zelfs als de vrouwen zelf niet meer gaan werken dan ze al deden.

### Beloningsverschil niet kleiner geworden

Het uurloon van vrouwen ligt lager dan dat van mannen. Ook als gecorrigeerd wordt voor de in het algemeen wat jongere leeftijd van werkende vrouwen, hun geringere arbeidsduur en werkervaring, dan nog blijft er een verschil in beloning bestaan dat de afgelopen twee jaar niet kleiner is geworden. Een van de verklaringen hiervoor is dat vrouwen bij hun (aanstaande) werkgever minder onderhandelen over hun inschaling. Bijvoorbeeld omdat ze andere prioriteiten hebben, zoals aangepaste werktijden. Maar ook blijken vrouwen, zoals we in dit hoofdstuk hebben kunnen zien, minder belang te hechten aan het doorgroeien naar een hogere functie en een hoger inkomen dan mannen.

### Segregatie neemt niet af

In de niet-commerciële dienstverlening maken vrouwen twee derde uit van alle werkers, in het bedrijfsleven een derde (horizontale segregatie). Deze verschillen zijn de afgelopen jaren iets toegenomen. In veel sectoren blijken vrouwen bovendien ondervertegenwoordigd op de hogere/wetenschappelijke functie en in alle sectoren in management (verticale segregatie). In de niet commerciële dienstverlening is de verticale segregatie iets afgangen, in het bedrijfsleven niet.

## Noten

- 1 Dit streefdoel is genoemd in de Rijksbegroting voor 2012 van het ministerie van SZW. In de begroting voor 2013 is deze doelstelling per abuis weggevallen.
- 2 Onder andere omdat de prepensioenregelingen sinds 2006 zijn versoepeld.
- 3 In voorgaande monitoren werd de economische zelfstandigheid steeds bepaald voor de bevolking van 15 tot 65 jaar. De percentages zijn dan lager (48% van de vrouwen in 2011), doordat relatief weinig jongeren economisch zelfstandig zijn (Van den Brakel 2012).
- 4 Als gevolg van geringe populatieverschillen kunnen de cijfers iets afwijken van cijfers op Statline ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)).
- 5 Deze cijfers komen niet overeen met die in tabel 3.8 door verschillen in bron en definitie.

## 4 Laagopgeleide vrouwen

### Verdieping

Mariëlle Cloïn en Wil Portegijs (SCP)

#### 4.1 De focus op laagopgeleide vrouwen

In de beleidsbrief vrouwen- en homo-emancipatie 2011-2015 (TK 2010/2011a) wordt de komst van het actieprogramma Eigen Kracht aangekondigd. Dit programma, dat voornamelijk op lokaal niveau moet gaan plaatsvinden, heeft tot doel laagopgeleide vrouwen zonder betaald werk te motiveren de stap naar betaald werk te zetten. Dit past bij de doelstelling om ‘meer vrouwen aan de slag te krijgen’. Verschil met voorheen is dat de aandacht nu specifiek uitgaat naar laagopgeleide vrouwen. De belangrijkste reden daarvoor is dat juist hun arbeidsparticipatie laag is. De inzet is met name om via een cultuurverandering laagopgeleide vrouwen aan de slag te krijgen. Het moet voor alle vrouwen, niet alleen voor de hoger opgeleide, vanzelfsprekend worden om betaald te werken.

In deze bijdrage gaan we in op diverse factoren die van invloed zijn op de arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen. Hieronder vallen vrouwen met hoogstens een vmbo-diploma of gelijkwaardig. Onderzoek toont aan dat de arbeidsbeslissingen binnen deze groep onder meer afhangen van emancipatieopvattingen, voorkeuren voor een bepaalde taakverdeling en de financiële situatie van het huishouden. Dat geldt echter voor een belangrijk deel ook voor middelbaar- en hoogopgeleide vrouwen: laagopgeleide vrouwen hebben weliswaar traditionelere opvattingen en bevinden zich doorgaans in een slechtere positie in financiële termen (zoals een laag gezinsinkomen), maar zij maken niet een wezenlijk andere afweging dan hoger opgeleide vrouwen (Cloïn 2010). Zowel de opvattingen van vrouwen, economische hulpbronnen en de sociale context (zowel de huidige als die waarin zij opgroeide) blijken belangrijk voor de arbeidsparticipatie van vrouwen, ook voor de laagopgeleiden onder hen (o.a. Rismann et al. 1999; Hakim 2002; Crompton 2006; Debacker 2008). Hoewel deze factoren relevant zijn, blijft de lage arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen voor een deel onverklaard. Daarom kijken we in deze bijdrage verder.

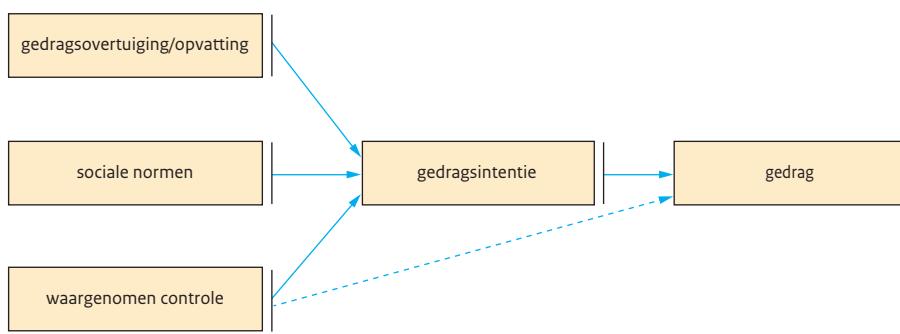
#### 4.2 Inschatting van de kansen op de arbeidsmarkt

We sluiten aan bij de *theory of planned behavior* van Ajzen en Fishbein (1975, 2005) en Ajzen (1991). In deze theorie wordt gedrag verklaard vanuit verschillende factoren. Deels zijn dit factoren die eerder in onderzoek naar de arbeidsparticipatie van vrouwen aan bod kwamen, zoals hun attitudes ofwel opvattingen (bv. ‘mannen en vrouwen moeten het betaald werk gelijk verdelen’), de specifieke opvattingen voor de eigen situatie (cfr. Hakim 2000) en de sociale normen in de omgeving. De sociale normen worden in de theorie aangeduid als de subjectieve norm, waarbij het gaat om de perceptie die men

heeft van de steun dan wel de druk in de omgeving, zoals de opvattingen en het gedrag van familie, vrienden en anderen in de omgeving.

**Figuur 4.1**

De theory of planned behavior



Bron: Ajzen (1991: 182), eigen bewerking

Daarnaast veronderstelt de theorie dat controle-overtuigingen belangrijke determinanten zijn voor het gedrag. De controle-overtuiging, ook wel de waargenomen gedragscontrole genoemd, verwijst naar de mogelijkheden die mensen voor zichzelf zien en de verwachting die men heeft over het kunnen uitvoeren van het gedrag (Ajzen 1991; Ajzen en Fishbein 2005).

In deze bijdrage gaat de aandacht in het bijzonder uit naar de waargenomen controle van laagopgeleide vrouwen met betrekking tot hun positie op de arbeidsmarkt. De vraag die centraal staat, luidt in hoeverre de gepercipieerde kansen van laagopgeleide vrouwen op de arbeidsmarkt een aanvullende verklaring bieden voor hun arbeidsparticipatie. Laten laagopgeleide vrouwen zich ontmoedigen omdat zij (naast andere factoren) voor zichzelf weinig mogelijkheden zien op de arbeidsmarkt?

Uit onderzoek is bekend dat laagopgeleiden in het algemeen negatiever zijn over hun kansen op de arbeidsmarkt dan hoger opgeleiden (Lautenbach en Mars 2012b). Dat geldt in het bijzonder voor vrouwen. Ook recent kwalitatief onderzoek (Ter Berg en Schothorst 2011; Van Ommeren et al. 2011) wijst erop dat laagopgeleide vrouwen hun kansen op de arbeidsmarkt somber inschatten. De theorie van het *planned behaviour* volgend, luidt de veronderstelling dat iemand eerder betaald zal (willen) gaan werken, wanneer men verwacht een goede kans te hebben op het daadwerkelijk vinden van werk. Andersom zal iemand die lage verwachtingen heeft en slechts een kleine kans denkt te hebben op het vinden van werk buitenhuis, eerder geneigd zijn zich niet op de arbeidsmarkt te (willen) begeven. In de literatuur wordt dit laatste ook wel aangeduid als het *discouraged worker effect* (zie bv. Finegan 1981 in Van Echtelt 2010: 59). Deze term verwijst naar de geringe kans die men meent te hebben op het vinden van werk, waardoor men ervan afziet om zich beschikbaar te stellen (Van Bekkum et al. 2012). Overigens zullen mensen vaak niet

direct aangeven dat zij vanwege de geringe kansrijkheid niet (willen) participeren, maar worden andere dingen belangrijk in het leven (Van Echtelt 2010).

Het gaat in deze bijdrage nadrukkelijk om de waargenomen, dus gepercipieerde kansen op de arbeidsmarkt, en niet op de reële kans. Over de mate waarin de kansen voor laagopgeleiden al dan niet ongunstiger zijn (geworden), zijn de meningen verdeeld. Recent onderzoek wijst erop dat hun positie weliswaar ongunstiger is vergeleken met middelbaar en hoger opgeleiden, maar ook dat hun positie niet wezenlijk verslechterd is de laatste decennia, en onder vrouwen zelfs is verbeterd (Josten 2010). Wij volgen hier de theorie die stelt dat met name de waargenomen controle van belang is, die niet noodzakelijkerwijs in overeenstemming hoeft te zijn met de reële kansen en dus ook niet op vergelijkbare wijze van invloed hoeft te zijn op het gedrag. Waar het in de theorie vooral om gaat, is dat als iemand zichzelf kansrijk acht, de kans op actie ook werkelijk groter kan zijn (Ajzen 1991).

In wat volgt, gaat de aandacht uit naar zowel de meer algemene kansen van (laag-opgeleide) vrouwen op de arbeidsmarkt als naar de kansen die zij zichzelf toedichten (bv. in hoeverre men denkt interessant te zijn voor een werkgever). Ook maken we het onderscheid tussen de percepties van enerzijds laagopgeleide vrouwen zelf en anderzijds die van hoger opgeleide vrouwen en mannen. Vervolgens gaan we in een verklarende analyse na in hoeverre de gepercipieerde arbeidsmarktkansen van laagopgeleide vrouwen relevant zijn ter verklaring van hun arbeidsparticipatie (wel of niet werken) naast bijvoorbeeld de opvattingen over de combinatie van betaalde arbeid en zorgtaken en hun sociale omgeving. Ten slotte staan we stil bij is de gedragsintentie van de niet-werkende laagopgeleide vrouwen: hoeveel van hen zijn op zoek naar betaald werk of twijfelen hierover, mogelijk omdat ze menen dat ze weinig kansen hebben of zij hier (nog) niet aan toe zijn?

#### 4.3 Vooral laagopgeleide vrouwen zelf negatief over kansen op de arbeidsmarkt

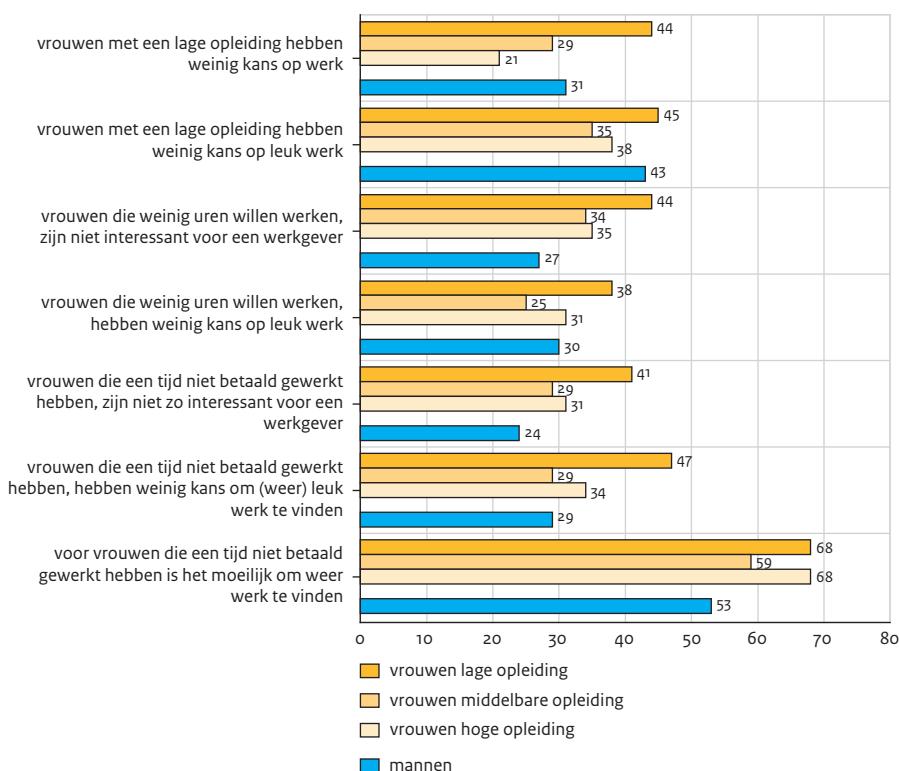
Is het hebben van een laag opleidingsniveau een belemmering op de arbeidsmarkt? Desgevraagd is 45% van de laagopgeleide vrouwen, bijna de helft dus, van mening dat het met de kansen van laagopgeleide vrouwen op de arbeidsmarkt slecht gesteld is. Zij denken dat vrouwen met een lage opleiding (zoals zijzelf) weinig kans maken op betaald werk. Hoger opgeleide vrouwen (29-21%) en mannen (31%) zijn minder pessimistisch over de kansen van laagopgeleide vrouwen, al zijn ze wel ongeveer net zo vaak als laagopgeleide vrouwen van mening dat *leuk* werk voor laagopgeleide vrouwen moeilijk te vinden is (rond de 40%). Laagopgeleide vrouwen zelf zien dus een lage opleiding het sterkst als struikelblok.

Naast hun lage opleidingsniveau hebben laagopgeleide vrouwen vaker dan gemiddeld kleine deeltijdbanen en zijn zij oververtegenwoordigd onder de herintreedsters. Ook hier geldt dat laagopgeleide vrouwen sceptischer zijn wat de kansen op de arbeidsmarkt betreft dan hoger opgeleide vrouwen en mannen. Zij denken het vaakst dat werkgevers niet zitten te wachten op vrouwen die maar een paar uur per week willen werken (44%) en tevens dat het de kans op leuk werk verkleint (38%). De slechtste arbeidsmarktkansen ziet men in het algemeen echter voor herintreedsters. Tegen de 70% van de

laagopgeleide vrouwen (en overigens ook van de hoogopgeleide vrouwen) en iets meer dan de helft van de mannen ziet de arbeidsmarktperspectieven voor vrouwen die er een tijd uit zijn geweest somber in.

Figuur 4.2

Opvattingen over kansen op de arbeidsmarkt voor vrouwen, naar opleidingsniveau (alleen vrouwen), personen van 16 jaar en ouder, 2012 (in procenten (helemaal) mee eens)



Bron: SCP (EMOP'12)

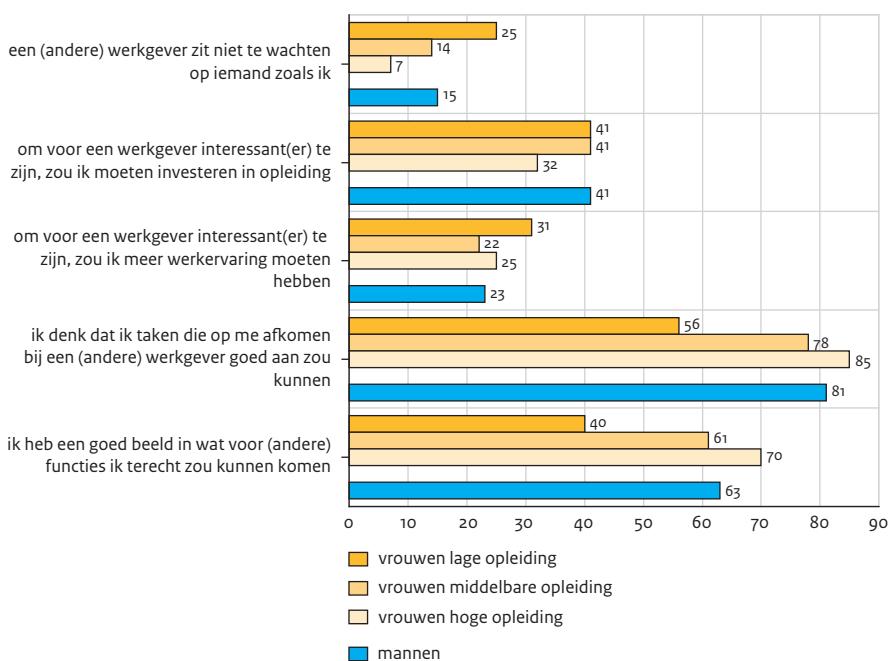
### Laagopgeleide vrouwen negatief over hun eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt

Hoe zien vrouwen en mannen hun eigen kansen op de arbeidsmarkt? Zijn laagopgeleide vrouwen ook op dit front negatiever? Dat laatste blijkt inderdaad het geval: een kwart van de laagopgeleide vrouwen denkt niet dat een (andere) werkgever op hen zit te wachten. Zij zijn daarmee onzekerder dan hoger opgeleide vrouwen (14% middelbaar en 7% van de hoogopgeleide vrouwen) en mannen (15% gemiddeld). Daarnaast denkt ook een substantieel deel van de laagopgeleide vrouwen dat een opleidingsinvestering nodig is om de kansen bij een (andere) werkgever te vergroten (31%), al zijn hier de verschillen

met middelbaar opgeleide vrouwen en mannen niet zo groot. Dat zijn ze wel, als het gaat over de inschatting van de mogelijkheden bij een (andere) werkgever. Slechts iets meer dan de helft van de laagopgeleide vrouwen denkt taken bij een( andere) werkgever goed aan te kunnen, tegenover ongeveer 80% van de hoger opgeleide vrouwen en mannen. Ook zegt slechts 40% zich een beeld te kunnen vormen van andere functies waarin zij terecht zouden kunnen, tegenover 60-70% van de hoger opgeleide vrouwen en mannen.

**Figuur 4.3**

Opvattingen over de eigen kansen op de arbeidsmarkt naar opleidingsniveau, vrouwen van 16 jaar en ouder, 2012 (in procenten (helemaal) mee eens)



Bron: SCP (EMOP'12)

#### 4.4 Verschillen in percepties tussen wel en niet-werkende laagopgeleide vrouwen

Doel van het emancipatiebeleid is dat meer laagopgeleide vrouwen betaald gaan werken. De theorie van het *planned behavior* volgend, kan het zo zijn dat niet-werkende vrouwen pessimistischer zijn en (mede) daardoor de arbeidsmarkt niet betreden (en laagopgeleide vrouwen die optimistischer waren wel). Het is echter ook mogelijk dat werkende laagopgeleide vrouwen door opgedane ervaring positiever zijn geworden (leereffect). In dat laatste geval is dus niet uitsluitend de perceptie relevant, maar ook de ervaring die iemand al dan niet heeft opgedaan. De theorie gaat er evenwel vanuit dat de percepties invloed hebben op het gedrag, en ook kwalitatief onderzoek wijst erop

dat in het bijzonder niet-werkende laagopgeleide vrouwen ervan uitgaan dat er voor hen op de arbeidsmarkt slechts geringe mogelijkheden zijn (cfr. Ter Berg en Schothorst 2011; Van Ommeren et al. 2011). Evenwel is het hier niet te achterhalen waar de mogelijke verschillen in gepercipieerde arbeidsmarktkansen tussen werkende en niet werkende laagopgeleide vrouwen precies op terug te voeren zijn.

Desalniettemin blijkt dat de niet-werkende laagopgeleide vrouwen (om een realistisch beeld te krijgen zijn hier alleen de vrouwen tot 65 jaar geselecteerd) duidelijk minder mogelijkheden zien en negatiever zijn over hun eigen arbeidsmarktperspectieven dan werkende laagopgeleide vrouwen. Zo ziet rond de helft van de niet-werkende vrouwen weinig kansen voor laagopgeleide vrouwen, terwijl maar een kwart van de werkende laagopgeleide vrouwen dat met hen eens is. Voornamelijk over de kansen van herintredsters zijn de niet-werkende laagopgeleide vrouwen negatief. Meer dan de helft is van mening dat herintredsters niet interessant zijn voor een werkgever of geen leuk werk kunnen vinden, en maar liefst driekwart denkt dat het moeilijk is om na een periode niet gewerkt te hebben weer betaald werk te vinden. Werkende laagopgeleide vrouwen delen die mening veel minder (23%).

**Tabel 4.1**

Opvattingen over de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt en de eigen kansen op de arbeidsmarkt, werkende en niet-werkende laagopgeleide vrouwen tot 65 jaar, 2012 (in procenten (helemaal) mee eens)<sup>a</sup>

	wel werkzaam	niet werkzaam
Vrouwen met een lage opleiding hebben weinig kans op werk.	26	52
Vrouwen met een lage opleiding hebben weinig kans op leuk werk.	35	44
Vrouwen die weinig uren willen werken, zijn niet interessant voor een werkgever.	28	47
Vrouwen die weinig uren willen werken, hebben weinig kans op leuk werk.	28	39
Vrouwen die een tijd niet betaald gewerkt hebben, zijn niet zo interessant voor een werkgever.	22	51
Vrouwen die een tijd niet betaald gewerkt hebben, hebben weinig kans om (weer) leuk werk te vinden.	27	53
Voor vrouwen die een tijd niet betaald gewerkt hebben, is het moeilijk om weer werk te vinden.	23	75
Een (andere) werkgever zit niet te wachten op iemand zoals ik.	18	34
Om voor een werkgever interessant(er) te zijn, zou ik moeten investeren in opleiding.	37	46
Om voor een werkgever interessant(er) te zijn, zou ik meer werkervaring moeten hebben.	18	48
Ik denk dat ik taken die op me afkomen bij een (andere) werkgever goed aan zou kunnen.	71	37
Ik heb een goed beeld in wat voor (andere) functies ik terecht zou kunnen komen.	48	29

a Alle verschillen tussen wel en niet-werkzame laagopgeleide vrouwen significant.

De niet-werkende laagopgeleide vrouwen zien zichzelf als een weinig interessante groep voor potentiële werkgevers. Veel sterker dan werkende laagopgeleide vrouwen denken zij dat een werkgever niet op hen zit te wachten (34% van de niet-werkende versus 18% van de werkende laagopgeleide vrouwen). Ook vinden zij vaker dan de werkende vrouwen dat zij onvoldoende opleiding en/of werkervaring hebben. Ze zijn bovendien veel onzekerder over hun eigen capaciteiten: bijna de helft heeft naar eigen zeggen geen goed beeld van het soort taken dat zij zouden kunnen of het type functie waarin zij zouden kunnen instromen (cfr. Van Ommeren et al. 2011).

#### 4.5 Wat beïnvloedt de arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen?

In hoeverre zijn de gepercipieerde arbeidsmarktkansen van invloed op de arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen? Wat is de invloed van de gepercipieerde arbeidsmarktkansen als er tegelijkertijd met achtergrondkenmerken (zoals huishoudensamenstelling) en de opvattingen van vrouwen over de ideale taakverdeling rekening wordt gehouden? De multivariate analyse laat zien dat voor de kans dat een laagopgeleide vrouw betaald werkt, niet uitmaakt hoe oud ze is, of ze jonge kinderen heeft en of ze alleen woont of met een partner (cfr. Cloïn 2010). Ook is er geen effect van stedelijkheidsgraad (een achtergrondkenmerk waarvoor eveneens gecontroleerd werd) gevonden. Hetzelfde geldt voor welstand. Er gaat dus geen aantoonbaar effect uit van de financiële situatie van het huishouden ('welstand') op de arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen. Hierbij geldt wel dat er geen onderscheid gemaakt is tussen enerzijds het inkomen van de vrouw zelf (als ze dat heeft) en anderzijds andere inkomsten in het huishouden (zoals dat van de partner of uitkering). Het is hier echter niet de bedoeling om de invloed van financiële variabelen afzonderlijk na te gaan, maar om in kaart te brengen of de financiële situatie van het huishouden eventueel invloed heeft op de arbeidsparticipatie. Dat blijkt niet het geval.

Anders is het beeld bij de gepercipieerde arbeidsmarktkansen. Deze zijn in de analyse meegenomen door de antwoorden op de stellingen uit tabel 4.1 samen te voegen, zodat er een score ontstaat die de mate aangeeft waarin vrouwen

- 1 in het algemeen de kansen van laagopgeleide vrouwen inschatten (inclusief vrouwen die weinig uren willen werken en herintredende vrouwen) (in figuur 4.4 aangeduid als 'kansrijk'); en
- 2 zichzelf een bepaalde mate van kansrijkheid op de arbeidsmarkt toedichten (in figuur 4.4 'eigen kans').

Voor beide schalen geldt dat een hogere score staat voor een positiever beeld.

Het blijkt dat het beeld dat laagopgeleide vrouwen hebben over de kansen op de arbeidsmarkt, zowel in algemene termen als voor zichzelf, van invloed is op hun arbeidsparticipatie, gecontroleerd voor hun opvattingen over de ideale taakverdeling en de andere kenmerken die in de analyse zijn meegenomen. De kans dat een laagopgeleide vrouw betaald werkt, is groter voor vrouwen die positiever zijn over de algemene kansen op de arbeidsmarkt. Hetzelfde geldt (en zelfs in iets sterkere mate) voor laagopgeleide vrouwen die positief zijn over hun eigen kansrijkheid (een werkgever zit te wachten op iemand zoals ik etc.). De kans dat een laagopgeleide vrouw betaald werkt, neemt toe naarmate

zij hoger scoort op de schaal die haar gepercipieerde arbeidsmarktkans meet, evenals bij een hogere score op de schaal over de eigen gepercipieerde arbeidsmarktkansen. Hoewel dit resultaat in lijn is met de verwachting, biedt deze analyse geen compleet beeld. Het is bijvoorbeeld niet mogelijk om na te gaan in hoeverre die perceptie van vrouwen gebaseerd is op eerdere ervaringen of of dat het puur beeldvorming betreft. Het werkverleden van de vrouwen is niet bekend en kon daarom ook niet in de analyse worden opgenomen. Dat is jammer, omdat (een periode van) niet werken (loopbaanonderbreking) kan zorgen voor lagere baankansen door bijvoorbeeld achteruitgang in vaardigheden en andere vormen van menselijk kapitaal. De bevinding geeft echter wel aan dat het voor de kans dat een laagopgeleide vrouw betaald werkt uitmaakt hoe zij zelf haar kansen (zowel in algemene termen als toegespitst op haar eigen situatie) ziet.

De analyse laat vervolgens zien dat onder laagopgeleide vrouwen met een moderne opvatting over de taakverdeling tussen vrouwen en mannen arbeidsparticipatie vaker voorkomt dan onder vrouwen die het kostwinnersmodel prefereren. Hierbij is gebruikgemaakt van een vraag waarbij de vrouwen moesten aangeven wat het meest aansluit bij hun eigen ideeën over de taakverdeling tussen man en vrouw (Hakim 2002):

- 1 *een gezin waarin beide partners een even zware baan hebben, en het huishoudelijk werk en de zorgtaken gelijk verdelen (gelijke taakverdeling);*
- 2 *een gezin waarin de vrouw een minder zware baan heeft dan de man, en zij het grootste deel van het huishouden en de zorg voor de kinderen op zich neemt (anderhalf); en*
- 3 *een gezin waarin alleen de man buitenhuis werkt en de vrouw zorgt voor de kinderen en het huishouden (kostwinner).*

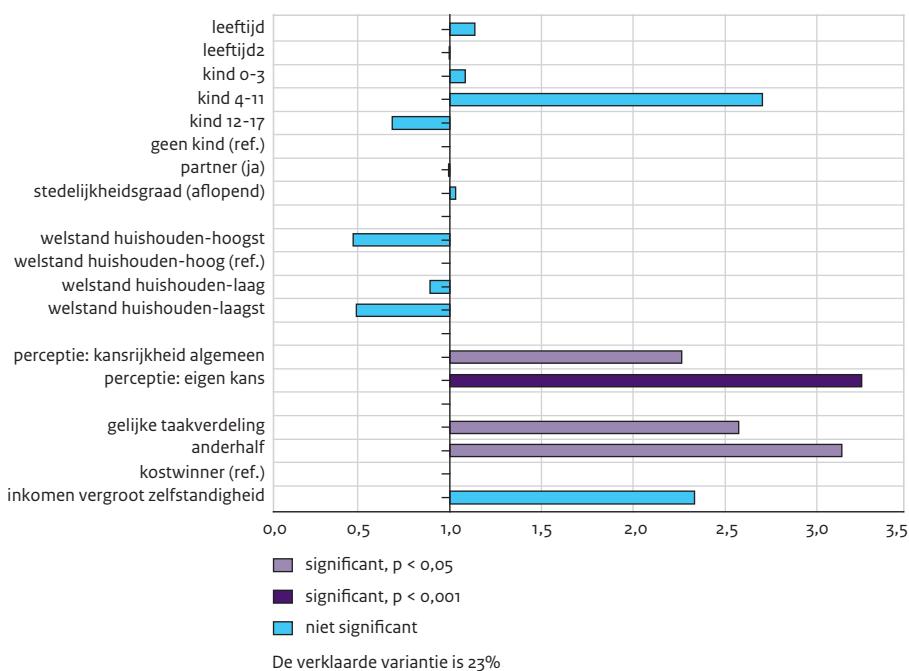
Ofvrouwen het al dan niet eens zijn met de stelling dat een eigen inkomen de zelfstandigheid in de relatie vergroot, heeft geen significante invloed.

De sterkste positieve effecten op de kans op arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen gaan uit van de gepercipieerde kansen en voorkeuren voor taakverdeling.

Zoals aangegeven, zijn ook de sociale context en de normen in de sociale omgeving een factor om rekening mee te houden. Vragen hierover zijn echter alleen aan vrouwen met een partner voorgelegd en kunnen dus niet in de analyse voor alle laagopgeleide vrouwen worden meegenomen. Uit een aanvullende analyse toegespitst op laagopgeleide vrouwen met een partner blijken de sociale normen geen invloed uit te oefenen op de arbeidsparticipatie (zie internetbijlage B4 via [www.scp.nl](http://www.scp.nl) bij *Emancipatiemonitor 2012*). De overige effecten blijven gelijk als in figuur 4.4.

Figuur 4.4

Logistische-regressieanalyse: de kans dat een laagopgeleide vrouw (tot 65 jaar) participeert op de arbeidsmarkt, 2012 (odds ratio's)



Bron: SCP (EMOP'12)

#### 4.6 Aan het werk willen of niet? De gedragsintenties van laagopgeleide vrouwen

Tot slot staat de vraag centraal in hoeverre de niet-werkende laagopgeleide vrouwen wel aan het werk willen. Bij het beantwoorden van deze vraag is het onderscheid gemaakt tussen vrouwen die op zoek zijn naar werk (13%), die wel eens om zich heenkijken, maar niet actief op zoek zijn naar werk (18%) en die niet op zoek zijn (68%). Zo uitgesplitst, blijkt dat de overgrote meerderheid van 86% (18%+68%) van de niet-werkende laagopgeleide vrouwen niet actief op zoek is naar betaald werk. Toch is er bij een deel van hen mogelijk wel ruimte voor arbeidsparticipatie (in de toekomst): 18% geeft aan nu al wel eens om zich heen te kijken en een deel van de laagopgeleide vrouwen die zegt niet op zoek te zijn, geeft als (een van de) reden(en) op ontmoedigd te zijn (11%) of er nog niet aan toe te zijn (13%). Hoewel het niet is gezegd dat deze vrouwen binnen afzienbare tijd de stap richting betaald werk willen en zullen zetten, geeft het wel aan dat het antwoord op de vraag of iemand op zoek is naar werk voor een deel van de vrouwen niet eenvoudig met 'ja' of 'nee' te beantwoorden is (cfr. Van Ommeren et al. 2011). Ook als zij aangeven

niet op zoek te zijn, is dat voor een deel van hen omdat zij lage verwachtingen hebben van hun kansen op de arbeidsmarkt.

**Tabel 4.2**

'Bent u op dit moment op zoek naar betaald werk? Ook 1 uur per week of een korte periode telt al mee', niet-werkende laagopgeleide vrouwen, 2012 (in procenten)

ja	13
ik kijk wel eens om me heen, maar ben niet actief op zoek naar werk	18
nee, wv. <sup>a</sup>	68
Ik kan toch geen werk vinden.	11
Ik ben er (nog) niet aan toe om te werken.	13
Ik kan/wil niet werken vanwege zorg voor gezin/huishouden, opleiding/studie, ziekte/arbeidsongeschiktheid/gezondheid of vut/pensioen/hoge leeftijd.	56

a Meerdere antwoorden mogelijk.

Bron: SCP (EMOP'12)

#### 4.7 Conclusies

Laagopgeleide vrouwen zijn in het algemeen vrij negatief over hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Zowel voor laagopgeleide vrouwen in het algemeen (alsook voor vrouwen die slechts een baan van beperkte omvang in uren willen of hebben, en herintredsters) als voor henzelf, zijn zij negatiever over het kunnen vinden van (ander) betaald werk. Tevens kunnen zij zich veel moeilijker een voorstelling maken van typen taken of functies die zij zouden kunnen verrichten en denken zij vaker dat zij over te weinig werkervaring beschikken om voor een werkgever interessant te zijn.

Samen met bijvoorbeeld hun opvattingen over de taakverdeling tussen vrouwen en mannen blijken dergelijke percepties (het gaat nadrukkelijk om inschattingen, niet om reële kansen op betaald werk) van invloed op de arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen. Dit wijst erop dat een deel van de laagopgeleide vrouwen ervan afziet of niet begint aan het zoeken van betaald werk, omdat zij de kans dat dit iets voor hen oplevert toch al gering achten. Uiteraard moet er een bepaalde bereidheid bestaan om te gaan participeren op de arbeidsmarkt, maar tegelijk kan de grotere onzekerheid die vooral niet-werkende laagopgeleide vrouwen parten speelt hen er eveneens van weerhouden om de stap richting de arbeidsmarkt te zetten.

Noot

- 1 De variabele ‘welstand’ bestaat uit vijf categorieën die samen voor een bepaalde combinatie van het opleidingsniveau van de hoofdkostwinner en het huishoudinkomen (uit diverse bronnen) staan. De indeling varieert van een laag opleidingsniveau en een minimum inkomen (minder dan € 12.000) oplopend tot aan een hoog opleidingsniveau en (meer dan) twee keer modaal inkomen (€ 61.000-€ 73.000 of meer). Aangezien de analyse is toegespitst op laagopgeleide vrouwen, die vaak moeten rondkomen van een betrekkelijk laag inkomen, zijn de twee hoogste categorieën samengevoegd.

## 5 De combinatie van betaalde arbeid en zorgtaken

Mariëlle Cloïn (SCP) en Harry Bierings (CBS)

### 5.1 Betaalde arbeid en zorgtaken, beleid en praktijk

Het combineren van betaald werk en zorgtaken (huishouden, zorg voor kinderen) vraagt voortdurend om afstemming. Vanuit het emancipatiebeleid wil men die afstemming onder meer faciliteren ‘via de mogelijkheden die flexibel werken biedt’ (TK 2010/2011a: 8). Meer zeggenschap over de werktijden en in algemene termen een ruimer tijdskader in de samenleving (waar naast de werktijden, ook openingstijden van publieke en private voorzieningen onder vallen) moet individuen meer vrijheid geven bij de indeling van hun tijd. Een betere combineerbaarheid van arbeid en zorg kan vervolgens bijdragen aan een hogere arbeidsparticipatie (SER 2011; TK 2011/2012c). Veelal is de inzet om initiatieven op deze terreinen te stimuleren. Zo vinden in enkele gemeenten experimenten plaats met dagarrangementen en brede scholen (een doorlopend aanbod van opvang en onderwijs voor kinderen) (TK 2011/2012b). Voor een deel ziet men de verantwoordelijkheden echter ook elders liggen, zoals bij werkgevers en werknemers. In algemene termen komt de combinatie van arbeid en zorg in het emancipatiebeleid ook aan bod bij het streven naar een cultuurverandering (TK 2010/2011a). Er moet een positievere houding ontstaan jegens het idee dat de zorg voor jonge kinderen kan samengaan met een carrière, zo staat in de beleidsbrief te kezen (TK 2010/2011a: 8). De opvattingen in Nederland over het combineren van arbeid en zorg moeten hiertoe veranderen (*Ibid.*). Het uiteindelijke doel van de cultuurverandering is verhoging van de arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid van vrouwen (TK 2011/2012a: 1). Het streven naar de gewenste cultuurverandering op zichzelf kent weinig beleidmatige ondersteuning. Wel kunnen bijvoorbeeld werkgevers een ‘erkenning maatwerken’ krijgen, een soort keurmerk dat aangeeft dat het bedrijf een optimale combinatie werk en privé mogelijk maakt door bijvoorbeeld flexibele werkregelingen en het creëren van een open cultuur (TK 2011/2012c). Daarnaast zijn er recentelijk wijzigingen doorgevoerd in de Wet arbeid en zorg (WAZO) en de Arbeidstijdenwet. Om te kunnen voldoen aan de op Europees niveau gestelde richtlijnen is in de wet opgenomen dat werknemers na afloop van het ouderschapsverlof om een tijdelijke aanpassing van de arbeidstijden kunnen verzoeken (Staatsblad 2012). Tegelijk zijn door de gestegen kosten in de kinderopvang verdere bezuinigingen onvermijdelijk. De aandacht voor de (her)verdeling van de (zorg) taken thuis (zoals het streven naar een groter zorgaandeel van mannen) is uit het beleid verdwenen.

Dit hoofdstuk gaat over hoe Nederlanders arbeid en zorg combineren. Wat zijn de verschillen in de tijd die vrouwen en mannen aan arbeid en zorgtaken besteden en zet de trend dat steeds meer vrouwen blijven werken als zij voor het eerst moeder worden verder door? Klopt het beeld, veelal opgeroepen door populaire media, dat de zogeheten papadag in de lift zit en mannen minder gaan werken als zij vader worden? Niet alleen de feitelijke taakverdeling, maar ook de opvattingen over arbeid en zorg kunnen aan

veranderingen onderhevig zijn. De opvattingen over onder meer kinderopvang en de arbeidsparticipatie van moeders zijn relevant in het licht van de cultuurverandering die het kabinet nastreeft.

## 5.2 Tijdsbesteding: m/v zijn ongeveer even druk, maar geven een andere invulling aan de tijd

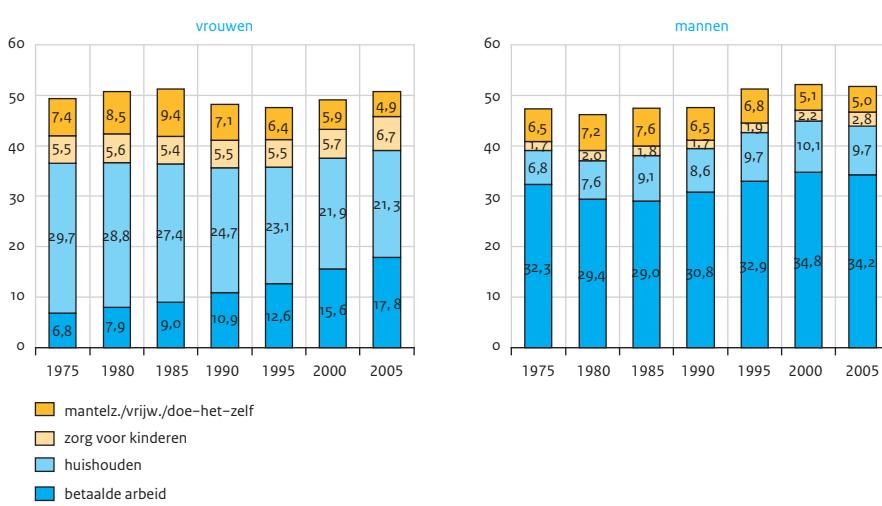
Hoe en waaraan vrouwen en mannen hun tijd besteden, blijkt duidelijk uit het Tijdsbestedingsonderzoek (TBO). De gegevens hebben betrekking op de periode 1975-2005. Recentere gegevens (2011) zijn nog niet beschikbaar voor publicatie<sup>1</sup>. Aangezien tijdsbesteding in het algemeen slechts langzaam verandert, is het niet zo problematisch dat de laatste waarneming uit 2005 dateert, hoewel het mogelijk is dat er in de afgelopen jaren verschuivingen hebben plaatsgevonden die hier nog buiten beeld blijven.

In de periode 1975-2005 is de tijdsbesteding van vrouwen meer veranderd dan die van mannen. Medio jaren zeventig besteedden vrouwen nauwelijks tijd aan betaald werk (6,8 uur per week) en veel tijd aan het huishouden (29,7 uur). Dertig jaar later, in 2005, beslaat betaalde arbeid bij vrouwen bijna 18 uur per week en is de tijdsaan spraak van het huishouden met ruim 8 uur per week verminderd tot iets meer dan 21 uur per week. Bij mannen zijn de veranderingen in tijdsbesteding over dezelfde periode beperkter. Het tijdsbeslag van betaalde arbeid is iets toegenomen. Dat geldt eveneens voor de tijdsinvestering in huishoudelijke taken, al is er op dat front sinds 1995 geen sprake meer van een toename. De tijd die gaat naar de zorg voor kinderen, is zowel onder vrouwen als onder mannen toegenomen. Dat wekt wellicht verbazing, omdat met name vrouwen in dezelfde periode meer uren zijn gaan werken, en betaald werk als een concurrent kan worden gezien voor de tijd die beschikbaar is voor de zorg voor kinderen. Onderzoek toont echter aan dat in Nederland de toegenomen werkijd van ouders niet ten koste is gegaan van de tijd die zij aan en met hun kinderen besteden (Sayer en Gornick 2012). Ook besteden werkende moeders (die vrijwel altijd in deeltijd werken) nauwelijks minder tijd aan de zorg voor de kinderen dan moeders die niet buitenhuis werken. Dat zou te maken hebben met het Nederlandse ‘zelfzorgethos’ waarbij ouders naast hun betaalde werk zelf de kinderzorg grotendeels voor hun rekening nemen.

Mantelzorg, vrijwilligerswerk en doe-het-zelfklussen meegerekend, komt de tijdsbesteding van vrouwen en mannen tussen de 20 en 65 jaar in uren per week neer op iets boven de 50 uur in 2005. Dat vrouwen en mannen ongeveer even drukbezeten zijn, laat onverlet dat zij hun tijd ook in 2005 nog altijd heel verschillend besteden. Wel zijn vrouwen en mannen in hun tijdsbestedingspatroon iets meer op elkaar gaan lijken tussen 1975 en 2005. Dat komt voornamelijk doordat het aandeel van vrouwen in de tijd besteed aan betaalde arbeid convergeert in de tijd en zij minder tijd aan het huishouden zijn gaan besteden.

Figuur 5.1

Tijd besteed aan betaalde en onbetaalde arbeid (huishouden, zorg voor kinderen en mantelzorg/vrijwilligerswerk/doe-het-zelf werkzaamheden)<sup>a</sup> personen 20-64 jaar, 1975-2005 (in uren per week)



a Inclusief reistijd.

Bron: SCP (TBO '75-'05)

### Drukte niet gelijk verdeeld

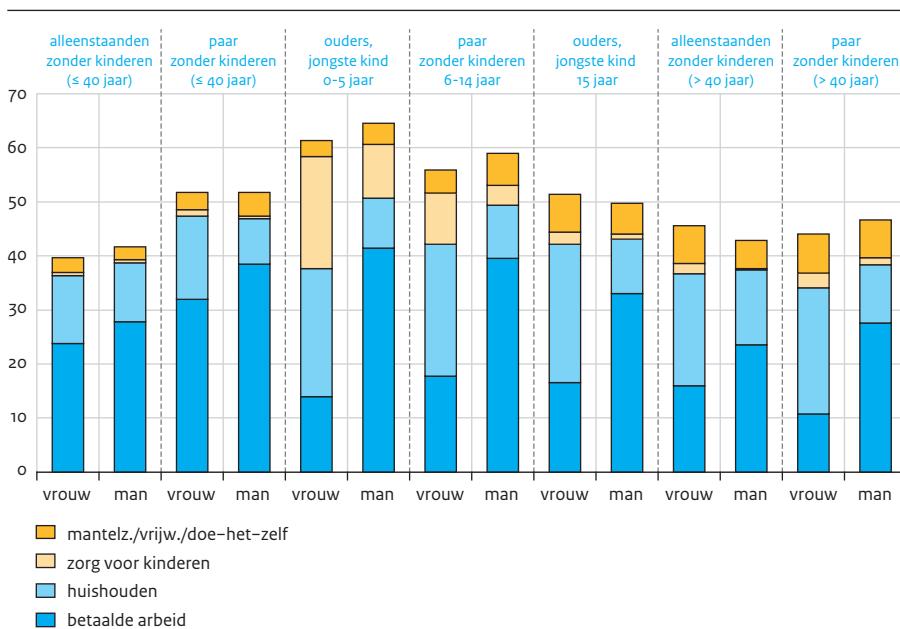
Natuurlijk zijn bepaalde bevolkingsgroepen drukker dan andere. Ouders met jonge kinderen zijn veel tijd kwijt aan (de combinatie van) betaalde en onbetaalde arbeid. Dat geldt in het bijzonder voor ouders van kinderen tot 5 jaar. Het tijdsbeslag van betaalde en onbetaalde taken telt voor vrouwen in deze levensfase op tot 61,4 uur per week, waarvan het leeuwendeel gaat naar het huishouden en de zorg voor kinderen (opgeteld 44,4 uur per week). Aan betaald werk besteden zij 14 uur per week. Mannen besteden in de gezinsfase met zeer jonge kinderen juist de meeste tijd aan betaald werk: gemiddeld 41,5 uur per week in 2005. Dat wijst erop dat mannen hun arbeidsduur niet in grote getale structureel terugbrengen om een substantieel deel van de zorgtaken voor hun rekening te nemen, al besteden zij in het totaal ook bijna 20 uur per week aan het huishouden en de zorg voor kinderen. Dat samen met nog bijna 4 uur per week voor andere onbetaalde bezigheden (mantelzorg, vrijwilligerswerk, doe-het-zelfklussen) maakt dat mannen met kinderen tot 5 jaar het drukst zijn van de onderscheiden groepen, een fractie drukker ook dan vrouwen in dezelfde levensfase.

Ouders met iets oudere kinderen (6-14 jaar) zijn eveneens relatief druk met hun taken, maar wel al in iets mindere mate dan wanneer de kinderen jonger zijn en de meeste zorg vragen. Daarna volgen de jonge vrouwen en mannen die deel uitmaken van een paar, maar (nog) geen kinderen hebben. Vrouwen werken in die levensfase gemiddeld de meeste uren (32 uur per week). Het verschil in tijdsbesteding tussen vrouwen en mannen

is in die fase van de levensloop relatief beperkt, al gaat er ook dan bij vrouwen meer tijd in het huishouden zitten en bij mannen in betaald werk. Gemiddeld genomen zijn de jongere (tot en met 40 jaar) en de oudere alleenstaanden (41 jaar en ouder) van de onderscheiden groepen het minst druk, ook vergeleken met degenen die wel een partner hebben, maar die (nog) geen kinderen of geen thuiswonende kinderen (meer) hebben.

Figuur 5.2

Tijd besteed aan betaalde en onbetaalde arbeid (huishouden, zorg voor kinderen en mantelzorg/vrijwilligerswerk/doe-het-zelf werkzaamheden)<sup>a</sup> naar leeftijd / aanwezigheid kinderen, personen 20-64 jaar, 2005 (in uren per week)



a Inclusief reistijd.

Bron: SCP (TBO'05)

### 5.3 Arbeidspatroon ouders en gebruik voorzieningen

**Bij paren met kinderen werken steeds vaker beide ouders, combinatie voltijd-deeltijd favoriet**

Nederland telde in 2011 ruim 1,3 miljoen (echt)paren (beiden 25-50 jaar) met minderjarige kinderen. Bij ruim zeven op de tien van deze paren hadden in 2011 beide partners een betaalde baan. Bij stellen zonder minderjarige kinderen (inclusief meerderjarige kinderen dus) was dat bijna acht op de tien. In vergelijking met paren zonder minderjarige kinderen, werkten beide partners in paren met minderjarige kinderen vaker in

een combinatie van deeltijd- en voltijdbaai (56% tegenover 37%). De combinatie voltijd-voltijd komt niet zo vaak voor, terwijl dit voor paren zonder minderjarige kinderen naast de combinatie voltijd-deeltijd de meest voorkomende categorie is. Ook tien jaar geleden was onder ouderparen met minderjarige kinderen het voltijd-deeltijdmodel al het meest favoriet. De populariteit hiervan is wel toegenomen: het aandeel steeg van 45% in 2001 tot 56% in 2011. Vanaf 2009 is er sprake van een stabilisatie. De combinatie waarbij één persoon voltijds werkt (meestal de man) en de ander (meestal de vrouw) de zorg voor het huishouden en de kinderen op zich neemt, kwam in 2011 bij 23% van de stellen met kinderen tot 18 jaar voor. In 2001 lag dit percentage nog op 39%.

Tabel 5.1

Paren met en zonder minderjarige kinderen, (paren van 25 tot 50 jaar), 2001-2011 (in absolute aantallen x 1000 en procenten)<sup>a</sup>

	2001	2003	2005	2007	2009	2011
paren met minderjarige kinderen (x 1000)	1496	1512	1461	1408	1362	1323
voltijd-voltijd (in %)	6	6	6	7	8	8
voltijd-deeltijd (in %)	45	46	48	53	56	56
deeltijd-deeltijd (in %)	5	6	6	6	7	7
voltijd (in %)	39	35	33	28	24	23
deeltijd (in %)	3	4	4	3	3	4
geen werkenden (in %)	2	4	3	3	2	3
paren zonder minderjarige kinderen (x 1000)	630	585	562	551	553	538
voltijd-voltijd (in %)	39	35	36	40	39	38
voltijd-deeltijd (in %)	36	38	37	37	38	37
deeltijd-deeltijd (in %)	4	4	4	4	4	4
voltijd (in %)	17	17	17	14	14	15
deeltijd	3	4	4	3	3	4
geen werkenden	2	2	3	2	2	2

a Voltijd: 35 uur of meer per week; deeltijd: 12 tot 35 uur per week; geen werk: 0 tot 12 uur per week.

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking'01-'11)

**Ruim de helft van de moeders met een pasgeboren kind blijft evenveel werken**  
Na de geboorte van het eerste kind werken vrouwen gemiddeld minder uren dan vóór de geboorte van het kind. Wel is het aandeel prille moeders dat minder gaat werken of stopt met werken<sup>2</sup> in de loop van de tijd steeds verder gedaald, namelijk van 60% in 2001 tot 45% in 2011. Ook blijven steeds meer moeders direct na de geboorte van het eerste kind evenveel uren werken als voor de geboorte. In 2001 betrof het 38% van de moeders, in 2011 was dat 54%. Mannen passen hun arbeidspatroon nauwelijks aan wanneer ze vader worden: 95% bleef in 2011 evenveel uren werken of ging meer uren werken. Dit aandeel is sinds 2001 nauwelijks veranderd.

**Tabel 5.2**

Verandering in het arbeidspatroon van werkende ouders<sup>a</sup> na de geboorte van het eerste kind, 2001-2011 (in procenten)

	2001	2006	2009	2011
vrouwen				
stopte met werken	19	12	9	10
bleef werken, minder uren	41	37	40	35
bleef werken, evenveel uren	38	50	50	54
bleef werken, meer uren	2	2	2	2
mannen				
stopte met werken of ging minder werken	6	8	9	5
bleef werken, evenveel of meer uren	94	92	91	95

a 12 uur of meer werk per week.

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking'01-'11)

### Middelgrote deeltijdbaantje komt het meest voor bij vrouwen na geboorte eerste kind

Bijna de helft van de vrouwen die in de periode 2009/2011 (nog) geen kinderen hadden, had een voltijdbaantje. Kort na de geboorte van het eerste kind had de grootste groep (31%) een middelgrote deeltijdbaantje (20 tot 28 uur), slechts 19% werkte nog voltijds. Als het kind 1 jaar oud is, komt bij moeders een middelgrote deeltijdbaantje vaker voor dan kort na de geboorte van het eerste kind. Een voltijdbaantje komt dan nog bij 10% van de moeders voor. Daarbij speelt een rol dat de contractuele arbeidsduur meestal pas formeel wordt aangepast, nadat het ouderschapsvakantie is opgebruikt. De arbeidsduur van mannen verandert nauwelijks bij de geboorte van het eerste kind.

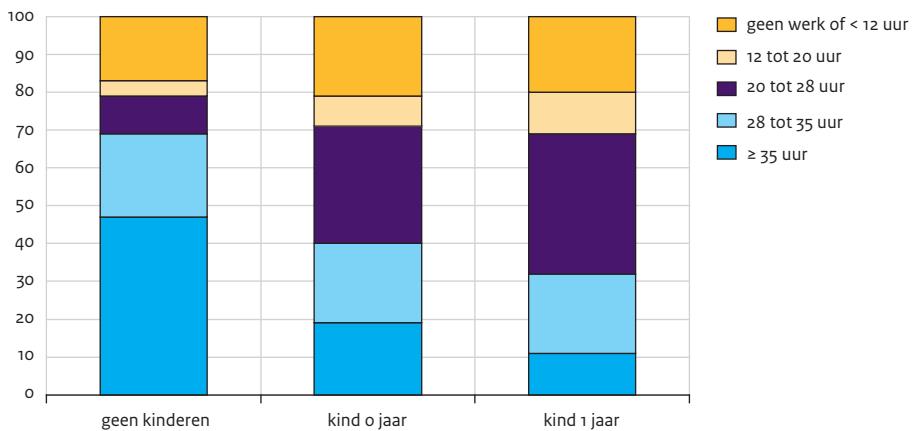
### Vrouwen gaan iets meer werken als het jongste kind de basisschool verlaat

Hiervoor is vastgesteld dat vrouwen die betaald blijven werken direct na de geboorte van het eerste kind per week minder uren werken. In plaats van de oorspronkelijke 33 uur werken zij nog 28 uur per week (gemiddelde over periode 2005/2010). Bij moeders van wie het eerste kind 1 jaar oud is, ligt de wekelijkse arbeidsduur met 26 uur gemiddeld nog iets lager (zie ook Bierings en Souren 2011). Een belangrijk moment waarna de arbeidsduur weer zou kunnen toenemen, is als een kind de schoolgaande leeftijd heeft bereikt. De cijfers bevestigen deze veronderstelling echter niet (figuur 5.4). Werkzame moeders met het eerste kind in de middelbare schoolleeftijd (vanaf 12 jaar) werken wel weer iets meer uren per week.

De meerderheid van de huishoudens telt meer dan één kind. Vóór de geboorte van het tweede kind werkten moeders circa 25 uur, voorafgaand aan het derde kind was dat 24 uur per week. Daarna is de arbeidsduur stabiel rond de drie dagen per week tot ongeveer het twaalfde levensjaar van het jongste kind en neemt dan iets toe. Moeders met meer dan één kind hebben in elk geval een gemiddeld kortere werkweek dan moeders met één kind.

Figuur 5.3

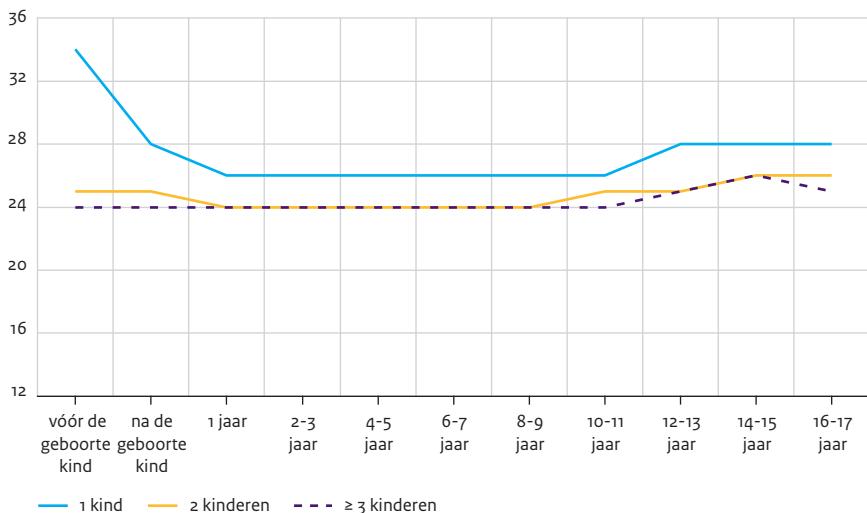
Wekelijkse arbeidsduur van vrouwen (25 tot 50 jaar), voor en na de geboorte van het eerste kind, 2009/2011 (in procenten)



Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking '09-'11)

Figuur 5.4

Gemiddelde arbeidsduur van werkzame vrouwen<sup>a</sup>, vóór de geboorte van een kind en naar leeftijd van het jongste kind, 2005/2010 (in uren per week)



a Zowel voor als na geboorte werkzaam voor 12 uur of meer per week.

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking '05-'10)

## 5.4 Voorzieningen voor het combineren van arbeid en zorg

### Minder gebruik van formele kinderopvang bij huishoudens met twee werkende partners

Tot de formele kinderopvang behoren het kinderdagverblijf, de buitenschoolse opvang en gastouders. vergeleken met 2009 is het gebruik van formele kinderopvang in huishoudens met twee werkende partners en kinderen van 12 jaar en jonger in 2011 afgenomen. In 2011 maakte 28% van deze huishoudens gebruik van formele kinderopvang als voornaamste vorm van kinderopvang. Tussen 2005 en (eind) 2009 was nog sprake van een toenemend gebruik; op het hoogtepunt in 2009 gebruikte 30% van de ‘werkende’ huishoudens formele kinderopvang als voornaamste vorm van kinderopvang. Het zijn vooral de huishoudens met een hoog inkomen waarvoor formele kinderopvang het belangrijkst is. Huishoudens met een laag of middeninkomen maken vaak vooral gebruik van onbetaalde opvang door familie of vrienden (De Vries 2011).

Tabel 5.3

Voornaamste vorm van kinderopvang voor huishoudens met kinderen van 12 jaar en jonger waarvan beide ouders werken<sup>a</sup> naar leeftijd jongste kind, 2009-2011 (in absolute aantallen x 1000 en procenten)

	2009		2011	
	(x 1000)	(in %)	(x 1000)	(in %)
jongste kind 0-3 jaar				
geen kinderopvang	73	17	72	17
voornamelijk formele opvang (kinderdagverblijf of gastouder)	211	49	188	44
voornamelijk opvang door familie/vrienden	117	27	147	34
voornamelijk opvang door betaalde oppas of peuterspeelzaal	26	6	20	5
totaal	427	100	427	100
jongste kind 4-12 jaar				
geen kinderopvang	247	44	234	41
voornamelijk formele opvang (buitenschoolse opvang of gastouder)	91	16	97	17
voornamelijk opvang door familie/vrienden	199	35	222	39
voornamelijk opvang door betaalde oppas	28	5	19	3
totaal	565	100	572	100
totaal	992		998	

a 12 uur of meer per week. Inclusief alleenstaande ouders die 12 uur of meer per week werken.

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking'11)

De teruggang in het gebruik van formele kinderopvang van 2009 op 2011 manifesteert zich bij huishoudens met kinderen van 0-3 jaar. Dit hangt mogelijk samen met de stijging in 2011 van het aandeel dat ouders bijdragen aan de kosten van de opvang. Als voornaamste vormen van kinderopvang zijn kinderdagverblijven en gastouders voor deze huishoudens iets minder vanzelfsprekend geworden (49% van de huishoudens in 2009

en 44% in 2011). Maar ook in 2011 is voor de meeste werkende huishoudens met kinderen rond de peuterleeftijd formele opvang nog steeds de voornaamste vorm van kinderopvang. Daarna volgen familie en vrienden. Voor basisschoolkinderen is deze vorm van opvang wel de voornaamste.

#### Formele kinderopvang vooral bij hoger opgeleide moeders

In werkende huishoudens met hoogopgeleide moeders wordt vaker gebruikgemaakt van formele kinderopvang (59%) dan in huishoudens met laag- of middelopgeleide moeders (36% en 25%).

Tabel 5.4

Gebruik van formele opvang door huishoudens met kinderen van 12 jaar en jonger waarvan beide ouders werken<sup>a</sup> naar opleidingsniveau moeder, 2011 (in absolute aantallen x 1000 en procenten)

	x 1000	in %
laag	33	25
middelbaar	165	36
hoog	231	59
geen vrouw in huishouden of onbekend	5	32
<b>totaal</b>	<b>434</b>	<b>43</b>

a 12 uur of meer per week. Inclusief alleenstaande ouders die 12 uur of meer per week werken.

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking'11)

#### Vaders met ouderschapsverlof: anderhalf jaar lang 8 uur per week

Ouderschapsverlof biedt zowel vaders als moeders in loondienst de mogelijkheid om de zorg voor een kind tot 8 jaar, betaald of onbetaald door de werkgever, binnen het eigen huishouden te organiseren. In 2011 kreeg de helft van de werknemers met ouderschapsverlof niet doorbetaald, 40% kreeg een deel en 10% kreeg alles betaald. Voor mannen en vrouwen golden dezelfde percentages.

Sinds 1 januari 2009 bedraagt het ouderschapsverlof 26 weken; daarvoor was het 13 weken. Van het recht op ouderschapsverlof maakten ook weer in 2011 vrouwen meer gebruik dan mannen. Van de vrouwen en de mannen met recht op ouderschapsverlof nam in 2011 (vergeleken met 2009) een beduidend hoger percentage ook ouderschapsverlof op. Bijna de helft van de moeders die recht hadden op ouderschapsverlof nam dit ook op, bij de vaders was dit iets meer dan een kwart. Moeders met ouderschapsverlof maakten hiervan gemiddeld een jaar lang gebruik voor 10 uur per week. Bij vaders met dit verlof bedroeg de duur anderhalf jaar 8 uur per week. In vergelijking met 2009 is de ouderschapsverlofduur bij mannen beduidend meer dan bij vrouwen toegenomen.

Tabel 5.5

Gebruik van ouderschapsverlof, werknemers<sup>a</sup> 15-64 jaar, 2003-2011 (in absolute aantallen x 1000, procenten, uren per week en maanden)

	vrouwen	mannen
werknemers die recht hebben op ouderschapsverlof <sup>a</sup> (x 1000)		
2003	115	153
2007	120	141
2009	128	135
2011	128	137
werknemers die ouderschapsverlof hebben opgenomen (aandeel van het totale aantal rechthebbenden) (%)		
2003	42	15
2007	42	18
2009	41	19
2011	49	27
gemiddelde omvang ouderschapsverlof (uren/week)		
2003	12	8
2007	10	8
2009	11	7
2011	10	8
gemiddelde duur ouderschapverlof (maanden)		
2003	8	10
2007	9	11
2009	10	13
2011	12	18

a Werknemers met betaald werk van 12 uur per week of meer en met kind(eren) van 0 tot 8 jaar.

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking '03-'11)

## 5.5 Opvattingen over de combinatie zorg voor kinderen en betaald werk

Vrijwel iedereen heeft wel een mening over wat wel of niet hoort rondom betaald werk in combinatie met de zorg voor kinderen. Deze opvattingen vormen de context waarbinnen ouders hun keuzes maken en weerspiegelen tevens hoe er in de samenleving tegen bepaalde keuzes van vrouwen en mannen wordt aangekeken.

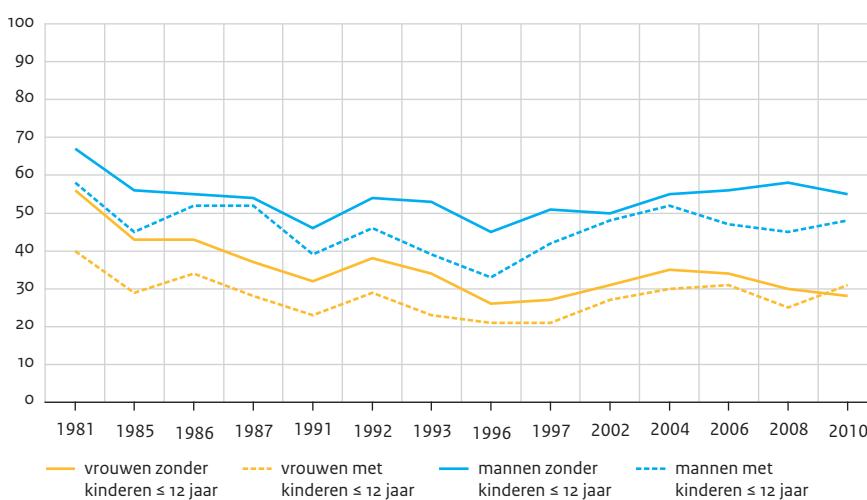
### Vooral mannen vinden vrouwen geschikter als opvoeder

Ruim de helft van de mannen en ongeveer 30% van de vrouwen is van mening dat vrouwen geschikter zijn als opvoeder dan mannen. Vooral mannen die zelf geen jonge kinderen hebben, zijn deze mening iets vaker toegedaan dan vrouwen. Daar waar de meningen van mannen met en zonder kinderen in eerdere jaren wat uit elkaar leken te gaan lopen, zijn zij in 2010 weer wat naar elkaar toegetrokken. Vrouwen die zelf jonge kinderen hebben, lijken voor het eerst iets sterker overtuigd van hun grotere

geschiktheid als opvoeder dan vrouwen zonder jonge kinderen, maar nog altijd veel minder vaak dan mannen.

Figuur 5.5

Stelling: 'Een vrouw is geschikter om kleine kinderen op te voeden dan een man', bevolking 16-74 jaar, 1981-2010 (in procenten (sterk) mee eens)



Bron: SCP (cv'81-'10)

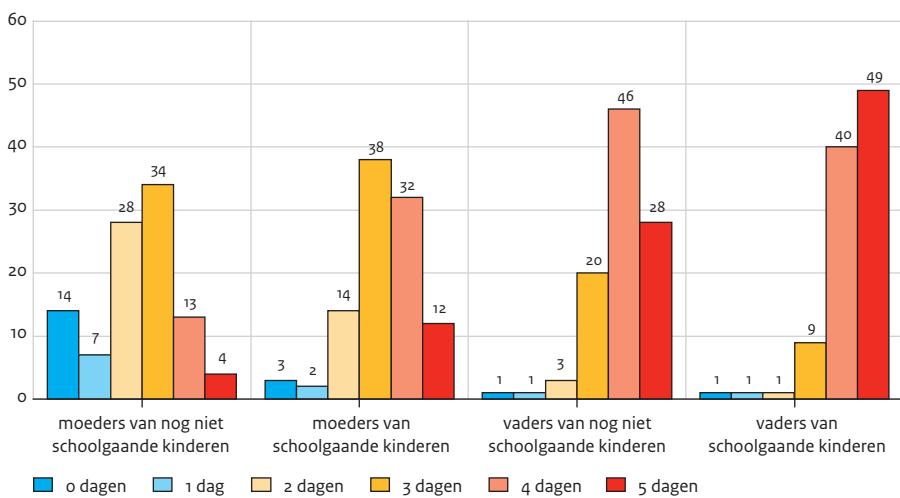
Ideaalbeeld: moeders werken twee tot drie dagen per week buitenhuis, vaders vier of vijf dagen

Mogelijk vanuit het idee dat vrouwen geschikter zijn voor de opvoeding vindt het grootste deel van de bevolking een baan van twee tot drie dagen per week voor moeders met kinderen tot 4 jaar ideaal. Wanneer de kinderen op school zitten, ziet men moeders het liefst drie tot vier dagen per week buitenhuis werken. Voltijds werkende moeder en moeders die niet werken of een kleine deeltijdbaan hebben, vindt men het minst ideaal, en ook minder dan in voorgaande jaren (cfr. Cloïn en Souren 2011: 130).

Voor vaders ligt dat anders. Zij werken idealiter, naar mening van de ondervraagde Nederlanders, vier dagen (kinderen nog niet naar school) of vijf dagen (kinderen op school) per week. Langzaam lijkt er in de loop van de jaren meer sympathie te ontstaan voor het idee van de vierdaagse werkweek voor vaders met jonge kinderen (cfr. Cloïn en Souren 2011: 130). De gegevens eerder in dit hoofdstuk wijzen er echter op dat veel mannen in de praktijk vaak niet minder gaan werken na de komst van hun eerste kind.

Figuur 5.6

Opvattingen over de ideale arbeidsduur in dagen per week, naar gezinssituatie, bevolking vanaf 16 jaar, 2012 (in procenten)



Bron: SCP (EMOP'12)

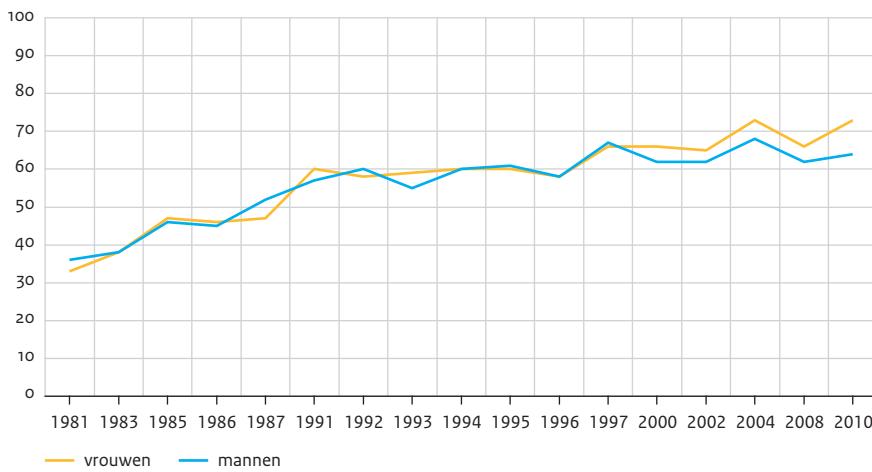
Er zijn betrekkelijk weinig verschillen in opvattingen over de ideale arbeidsduur tussen verschillende leeftijdsgroepen. Jongeren denken niet veel traditioneler of progressiever dan de leeftijdsgroepen tussen 27 en 65 jaar (niet in figuur/tabel). De oudste leeftijdsgroep denkt iets traditioneler – voor de moeder wordt een kleinere baan en voor de vader een grotere baan ideaal gevonden – maar de verschillen zijn niet heel groot. Uit een uitgebreide analyse (Portegijs en Merens 2010) bleek dat ook bij diverse opvattingen over de taakverdeling generaties in het algemeen weinig van elkaar verschillen. Alleen over de geschiktheid van vrouwen voor de zorg van de kinderen (zelfde stelling als in figuur 5.5) bleken vroege generaties traditioneler te denken dan de middengeneratie (geboren tussen 1955 en 1984). Ook jonge vrouwen (geboren na 1985) onderschreven vaker de geschiktheid van vrouwen dan de middengeneratie.

#### Acceptatie werkende moeders verandert nauwelijks

Wat vinden mensen van de combinatie werkende moeder en kinderopvang? In 2010 vond 73% van de vrouwen en 64% van de mannen het niet bezwaarlijk of zelfs aanbevelenswaardig dat moeders betaald werken in combinatie met kinderopvang. Ten opzichte van enkele decennia geleden heeft de acceptatie van werkende moeders die gebruikmaken van kinderopvang een enorme vlucht genomen. De laatste jaren echter vlakte de mate van instemming wat af, voornamelijk onder mannen. In 2010 is er bij mannen weinig veranderd. Het aandeel vrouwen dat instemt met werkende moeders met kind(eren) op de crèche, is sinds eind jaren negentig wat hoger dan onder mannen, zo ook in 2010.

Figuur 5.7

Stelling: 'Vindt u het wel bezwaarlijk, niet bezwaarlijk of juist aan te bevelen als in een gezin met kleine kinderen de vrouw een werkkring heeft en haar kind(eren) dan naar de crèche zou(den) moeten?', bevolking 16-74 jaar, 1981-2010 (in procenten aan te bevelen/niet bezwaarlijk)



Bron: SCP (CV'81-'10)

De meningen over kinderopvang variëren al naar gelang de leeftijd van het kind en het aantal dagen kinderopvang per week. Slechts een vijfde tot een kwart van de ondervraagden vindt opvang voor de allerkleinste baby's in een kinderdagverblijf goed, ook als het om twee tot drie dagen per week gaat. De instemming is wat groter voor baby's van rond de 1 jaar en peuters, en neemt weer wat af voor kinderen in de basisschoolleeftijd. Er zit de laatste jaren weinig beweging in de mate waarin Nederlanders opvang voor kinderen voor enkele dagen per week al of niet goed vinden (2008-2012). Ook ontlopen de meningen van vrouwen en mannen elkaar niet veel. Alleen over de opvang na schooltijd zijn mannen wat positiever dan vrouwen.

Tabel 5.6

Stelling: 'Het is goed voor kinderen als ze een aantal (2 of 3) dagen per week naar de kinderopvang gaan', bevolking vanaf 16 jaar, 2008-2012 (% (helemaal) mee eens)

	vrouwen			mannen		
	2008	2010	2012	2008	2010	2012
baby 0 jaar in kinderdagverblijf	20	24	24	20	19	21
baby 1 jaar in kinderdagverblijf	32	36	36	29	32	32
peuter in kinderdagverblijf	61	68	65	63	65	64
basisschoolkind in buitenschoolse opvang	34	37	39	44	48	48

Bron: SCP (EMOP'08-'12)

Men keurt kinderopvang dus veelal niet ten principale af (figuur 5.7), maar dat wil vaak niet zeggen dat men kinderopvang goed vindt, ook al is het voor een beperkt aantal dagen per week. Voor peuters ligt dat anders. Voor hen vindt ongeveer twee derde van de vrouwen en mannen opvang wel goed. Dit komt waarschijnlijk mede door de associatie met de peuterspeelzaal, die van oudsher bedoeld is om kinderen enkele dagdelen per week met elkaar te laten spelen, maar formeel geen vorm van kinderopvang is.

## 5.6 Conclusies

### **Het anderhalfverdienermodel dominant in woord en daad**

De arbeidsverdeling tussen vrouwen en mannen is in de afgelopen jaren nauwelijks veranderd. Het anderhalfverdienermodel is onverminderd populair. Dat geldt voor degenen met jonge kinderen, maar ook onder paren zonder jonge kinderen komt die arbeidsverdeling veel voor. Het zijn doorgaans de mannen die voltijds werken. Zij gaan, de populaire beeldvorming ten spijt, nauwelijks minder werken als zij voor het eerst vader worden. In 2010 ging 5% van de prille vaders minder werken. Dat is niet vaker dan een paar jaar geleden. Juist in de fase dat mannen jonge kinderen hebben, tot 5 jaar, werken zij veel uren, meer ook dan mannen met oudere of zonder (thuiswonende) kinderen. De papadag zit dus niet in de lift, althans niet in de vorm dat mannen structureel (een dag) minder per week minder betaald gaan werken om voor hun kind te kunnen zorgen. Mogelijk maken zij ook eerst gebruik van hun recht op ouderschapsverlof, en passen zij hun contract dus nog niet direct aan.

Vrouwen daarentegen schroeven nog wel in groten getale hun arbeidsduur terug vanwege het moederschap, al is het aandeel prille moeders dat minder gaat werken of stopt met werken ook in laatste jaren afgenomen. Tegelijk werken veel vrouwen al niet voltijds voordat zij voor het eerst moeder worden: voor de komst van het eerste kind werkte de helft van de vrouwen voltijds, na de komst van het eerste kind nog één op de vijf. Dat ouders beiden voltijds werken, komt niet vaak voor en neemt ook niet toe de laatste jaren. Vaders nemen nog altijd minder vaak ouderschapsverlof op dan moeders, maar het aandeel vaders dat verlof opneemt, stijgt de laatste jaren wel wat harder onder vaders dan onder moeders.

### **Gebruik formele kinderopvang daalt, opvattingen veranderen nauwelijks**

Na een jarenlange toename laat de periode 2009-2011 een daling zien in het gebruik van formele kinderopvang. Deze ontwikkeling loopt parallel aan de beperking in de kinderopvangtoeslag in 2009-2011. Ouders met kinderen tot 4 jaar zijn iets minder vaak geneigd om van het kinderdagverblijf of de gastouderopvang gebruik te maken. De opvang voor familie (o.a. grootouders) en anderen uit het informele circuit daarentegen nam wel toe. Mogelijk is er dus vooral sprake van substitutie, het vervangen van formele opvang door informele opvang. De arbeidsparticipatie van moeders is immers tussen 2009 en 2011 niet gedaald, wat het idee dat moeders stoppen met werken niet bevestigt. Ook voor de opvattingen geldt dat er weinig verandert. Het idealbeeld is dat moeders werken in een (kleine) deeltijdbaanaan, en vaders (nagenoeg) voltijds. Steeds minder mensen zien niet werken of een voltijdbaanaan voor moeders als ideaal. Het oordeel over het gebruik van

kinderopvang (in hoeverre het al of niet goed is als kinderen enkele dagen per week naar de kinderopvang gaan) is vrijwel onveranderd de laatste jaren. De acceptatie van kinderopvang nam in 2012 dus niet verder toe.

### Noten

- 1 Tussen half maart 2011 en half maart 2012 zijn in samenwerking tussen het SCP en het CBS nieuwe tijdsbestedingsgegevens verzameld. Dit 'TBO 2011' is, net als het TBO van 2006, geheel verricht volgens de Europese richtlijnen. Over deze nieuwe gegevens wordt naar verwachting medio 2013 gerapporteerd.
- 2 Voor 12 uur of meer per week

## 6 Flexibel werken

### Verdieping

Lian Kösters en Linda Moonen (CBS) en Mariëlle Cloïn (SCP)

#### 6.1 Flexibel werken en de combinatie van arbeid en zorg

In Nederland hebben mannen vaak een voltijdbaar en werken vrouwen veelal in deeltijd. Dit anderhalfverdienerstype is het meest voorkomende verdienerstype in Nederland. De beleidsambitie is echter om een echte tweeverdiensamenleving te worden (TK 2010/2011a). Het is daarom van belang dat factoren die een hogere arbeidsdeelname in de weg staan, zoveel mogelijk verdwijnen. In de beleidsbrief (TK 2010/2011a) is te lezen dat men dit onder andere wil doen door meer in te zetten op flexibele werktijden. Later wordt explicet ‘Het Nieuwe Werken’ (HNW) aangehaald. Achterliggende gedachte is dat het stimulerend werkt voor de arbeidsdeelname wanneer ‘mannen en vrouwen de tijden waarop ze werken en de plaatsen waar ze werken in grotere mate zelf indelen’ (TK 2011/2012a: 7). HNW is een breed concept en gaat naast tijd- en plaatsonafhankelijk werken gepaard met een cultuurverandering (Peters et al. 2012). Deze verdieping gaat over enkele aspecten van HNW. In het verdere hoofdstuk wordt dit aangeduid als flexibel werken. Naast deeltijdwerk gaat het om thuis- en telewerken, en de mate waarin vrouwen en mannen zeggenschap hebben over hun begin- en eindtijden op het werk. Niet elk type werk leent zich voor plaats- en tijdongebonden werken. Daarom is ervoor gekozen om de verschillen tussen vrouwen en mannen per sector te bekijken. Ook de standpunten van werkgevers komen aan bod.

Vanuit het perspectief van het emancipatiebeleid is de vraag relevant in hoeverre flexibel werken bijdraagt aan de verruiming van de arbeidsdeelname van vrouwen. Om hier een beeld van te krijgen, wordt in deze verdieping ingegaan op de vraag of en welke voorwaarden niet-werkenden aangeven om te gaan werken en welke voorwaarden deeltijders noemen om meer uren te gaan werken. Hier komen naast voorwaarden op het gebied van flexibiliteit en zeggenschap over de arbeidstijden, ook ruimere openingstijden en andere voorwaarden aan bod.

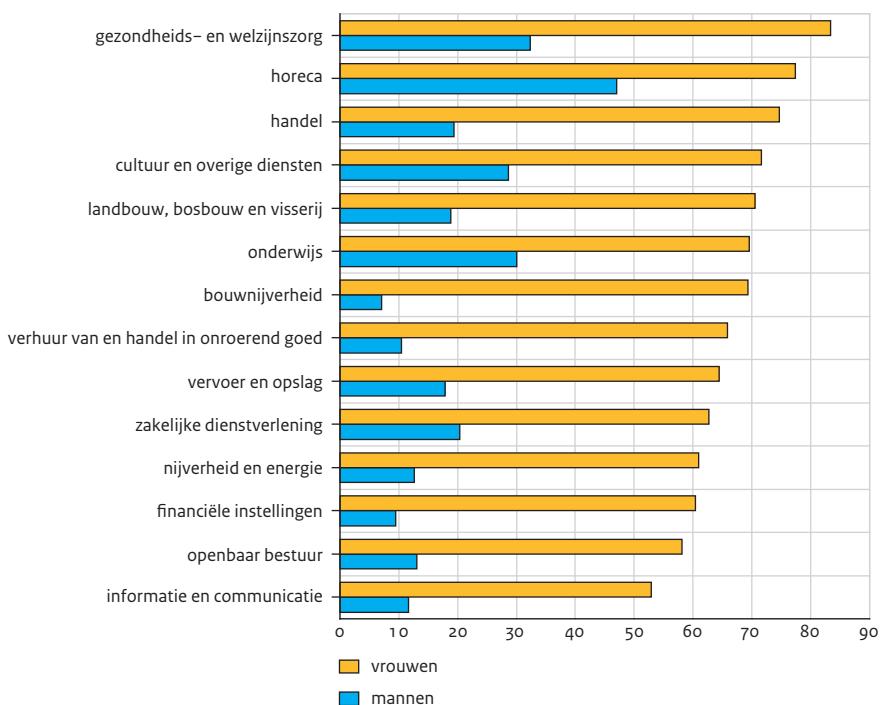
#### 6.2 Mogelijkheid tot en gebruik van flexibel werken

##### Deeltijdwerk

Bijna driekwart van de vrouwelijke werknemers werkt in deeltijd (12 tot 35 uur per week). Bij mannen is dit nog geen vijfde. Vrouwelijke werknemers in de gezondheidszorg werken veruit het vaakst in deeltijd. Ruim 83% van de vrouwen in deze sector werkt in deeltijd. In de sector informatie en communicatie werken vrouwen het minst vaak in een deeltijdbaar, 53% van de vrouwelijke werknemers werkt hier in deeltijd. Door mannelijke werknemers in de horeca wordt het vaakst in deeltijd gewerkt. Het minst vaak gebeurt dit in de informatie en communicatie en in de financiële sector.

Figuur 6.1

Aandeel mannelijke en vrouwelijke werknemers (15 tot 65 jaar) dat in deeltijd werkt naar sector, 2010  
(in procenten)



Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking'10)

## Thuis- en telewerken

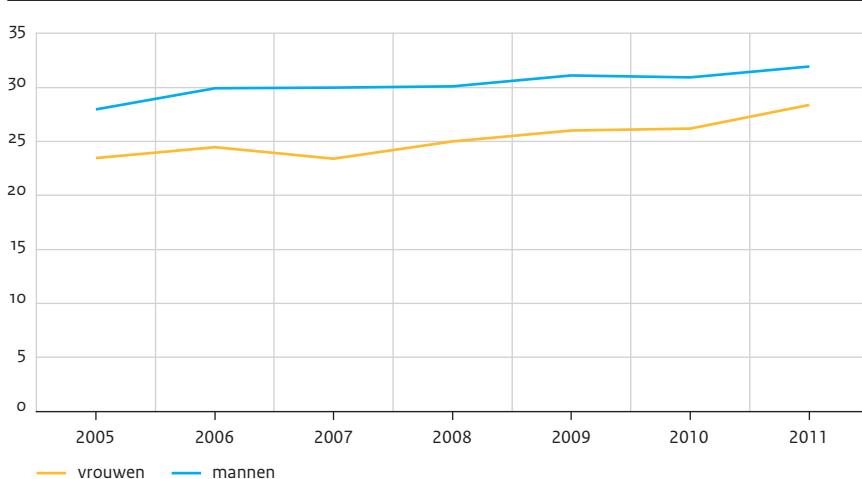
### Meer thuiswerkers sinds 2005

Het aandeel werknemers (werkzaam voor 12 uur of meer per week) dat wekelijks een deel van hun werk thuis verricht (gevraagd is naar hoeveel uren per week van de normale betaalde arbeid gemiddeld thuis wordt verricht, overwerk niet meegeteld) is de afgelopen jaren gestegen. In 2005 werkte 26% van de werknemers minimaal 1 uur per week thuis, in 2011 was dat ruim 30%. Mannen (32%) werken vaker thuis dan vrouwen (28%). Wel lijken vrouwen aan een inhaalslag bezig: het aandeel thuiswerkende vrouwen is sinds 2005 sneller gestegen dan bij mannen.

Niet alleen komt thuiswerken wat vaker voor dan voorheen, ook de gemiddelde tijd die men thuis werkt is toegenomen. Mannelijke thuiswerkers werkten in 2011 gemiddeld 6,8 uur per week thuis. In 2005 was dat nog 6,2 uur per week. Bij vrouwen is de gemiddelde tijd die thuis wordt gewerkt gestegen van 4,5 uur in 2005 naar 5,5 uur in 2011.

Figuur 6.2

Aandeel thuiswerkers (15 tot 65 jaar), 2005-2011 (in procenten)



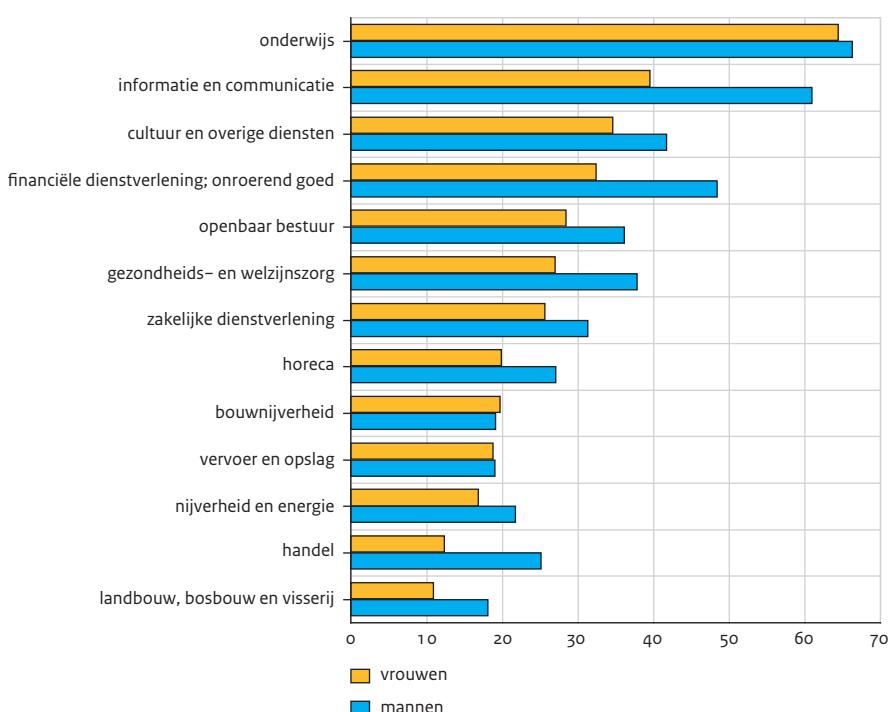
Bron: CBS/TNO (Nationale enquête arbeidsomstandigheden '05-'11)

### Meeste thuiswerkers in het onderwijs

Het onderwijs heeft verreweg het hoogste aandeel thuiswerkers: meer dan 60% van de personen die in de onderwijssector werkzaam zijn, geven aan deels thuis te werken. Mannen in het onderwijs werken net iets vaker thuis dan vrouwen in die sector, maar het verschil is klein. Ook in de sector informatie en communicatie wordt relatief veel thuis gewerkt. Ruim 60% van de mannen in deze sector werkt deels thuis, tegenover bijna 40% van de vrouwen. In de financiële dienstverlening, onroerend goed, cultuur en overige diensten, gezondheid- en welzijnszorg en in het openbaar bestuur werkt men eveneens vaak thuis. In al deze sectoren werken mannen vaker thuis dan vrouwen. In de bouwnijverheid, vervoer en opslag, en in de landbouw en visserij is weinig sprake van thuiswerkers. Dat geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. De aard van het werk leent zich in deze sectoren minder goed voor thuiswerk, wat de lage aandelen thuiswerkers in deze sectoren verklaart.

Figuur 6.3

Aandeel thuiswerkers naar bedrijfssector (15 tot 65 jaar), 2011 (in procenten)



Bron: CBS/TNO (Nationale enquête arbeidsomstandigheden'11)

### Thuiswerk vooral bij hoogopgeleide vrouwen en mannen

Ook het opleidingsniveau speelt een grote rol bij het al dan niet thuiswerken. Hoogopgeleiden werken veel vaker thuis dan laagopgeleiden. Dat geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Onder laagopgeleiden ligt het aandeel thuiswerkers bij mannen en vrouwen op 15%. Van de mannen met een middelbare opleiding werkt bijna een kwart regelmatig thuis, tegenover bijna een vijfde van de vrouwen. Meer dan de helft van de hoogopgeleide mannen werkt thuis. Ook het aandeel hoogopgeleide vrouwen dat thuis werkt ligt met 47% hoog.

### Aandeel telewerkers sinds 2007 bijna verdubbeld

In 2011 gaf ruim 17% van de werknemers aan telewerker te zijn. Dat is bijna een verdubbeling ten opzichte van 2007. Een telewerker is iemand die met behulp van een computer thuis of elders werk doet dat ook op het bedrijf of bij de opdrachtgever uitgevoerd kan worden. Net als bij thuiswerken blijkt dat mannen iets vaker telewerken dan vrouwen, maar het aandeel telewerkers is de afgelopen jaren onder vrouwen meer gestegen. Telewerkers zijn, net als personen die regelmatig thuis werken, vaak hoogopgeleid.

Ruim een kwart van de hoogopgeleide vrouwen noemt zichzelf telewerker. Onder hoogopgeleide mannen ligt het aandeel telewerkers met ruim 34% nog aanzienlijk hoger. Laagopgeleide mannen en vrouwen zijn met 7% beduidend minder vaak telewerker. Dit hangt er onder andere mee samen dat er bij laaggeschoold werk minder vaak gebruik wordt gemaakt van een computer dan bij hoger geschoold werk.

### 6.3 Mogelijkheden voor flexibel werken

Steeds meer werknemers maken gebruik van verschillende faciliteiten zoals thuis- en telewerken om meer flexibiliteit in hun werkpatroon te creëren en zo werk en privé beter te kunnen combineren. Een groot deel van de werknemers doet dit echter nog niet. De vraag is dan ook of iedereen wel dezelfde mogelijkheden geboden krijgt om flexibel te kunnen werken.

#### **Thuiswerken kan het vaakst in de sector informatie en communicatie**

Ruim 30% van de werknemers geeft aan de mogelijkheid te hebben om thuis te werken. In de informatie en communicatiesector zijn hiervoor de meeste mogelijkheden. Bijna 69% van de mannen en 58% van de vrouwen in deze sectoren geeft aan de mogelijkheid te hebben om thuis te werken. Voor de meeste sectoren geldt dat mannen vaker aangeven dat ze de mogelijkheid hebben om thuis te werken dan vrouwen. In de bouw is dit juist omgekeerd. Dit zal gedeeltelijk ook te maken hebben met het type werk dat door vrouwen dan wel mannen wordt gedaan. Voor sommige functies zoals uitvoerend werk in de bouw dat veelal door mannen wordt gedaan, is het eenvoudigweg niet mogelijk om deze thuis uit te voeren. Bij administratief werk kan dit bijvoorbeeld weer wel.

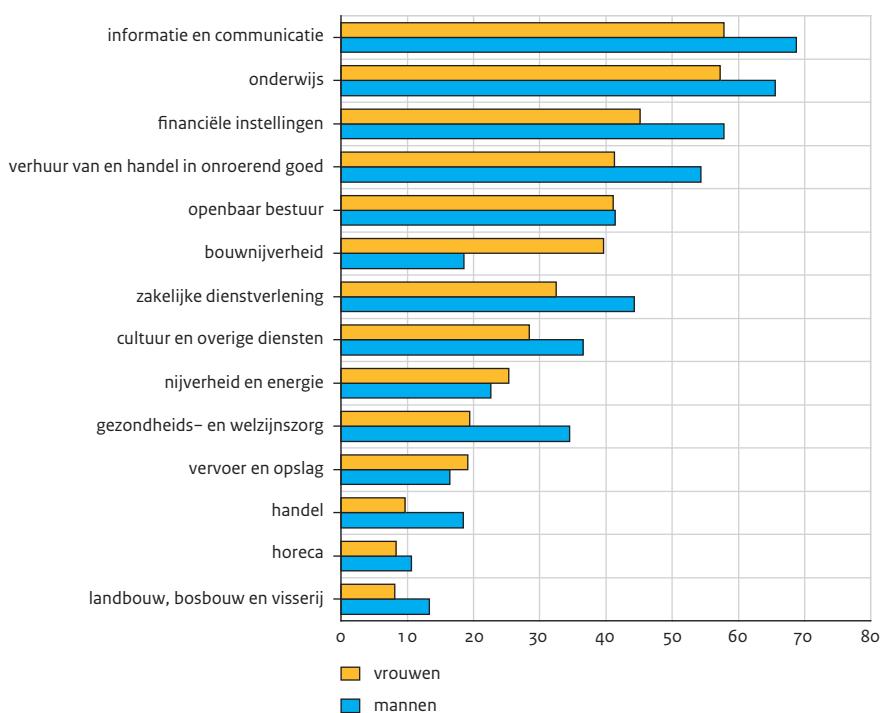
#### **Kwart van de werknemers heeft invloed op de eigen werktijden**

Een ander aspect van flexibel werken is het bepalen van de eigen werktijden, bijvoorbeeld wanneer werknemers beginnen met werken en wanneer ze stoppen. Voor ruim driekwart van de werknemers worden de werktijden nog altijd volledig bepaald door hun werkgever. Een kwart van de werknemers heeft invloed op de eigen werktijden. Meestal heeft men geen vaste begin- en eindtijden, maar is wel het aantal uren dat men werkt per dag vastgesteld. Daarna volgt flexitime, dit wil zeggen dat men zelf bepaalt hoeveel uren men op een dag werkt. Het echt volledig bepalen van de eigen werktijden komt maar zelden voor.

Werknemers in het openbaar bestuur hebben de meeste mogelijkheden om hun eigen werktijden te bepalen, bijna 50% geeft aan deze mogelijkheid te hebben. Vrouwen zelfs nog iets meer dan mannen. Ook binnen de financiële instellingen en in de ICT is dit aan deel hoog. In dit geval bij mannen nog wat hoger dan bij vrouwen. De minste mogelijkheden om de eigen werktijden te bepalen, heeft men in de groot- en detailhandel, waar men waarschijnlijk vaak is gebonden aan winkeltijden. Ook in de zorg, waar veel vrouwen werken, bestaat naar verhouding weinig ruimte om de eigen werktijden te bepalen.

Figuur 6.4

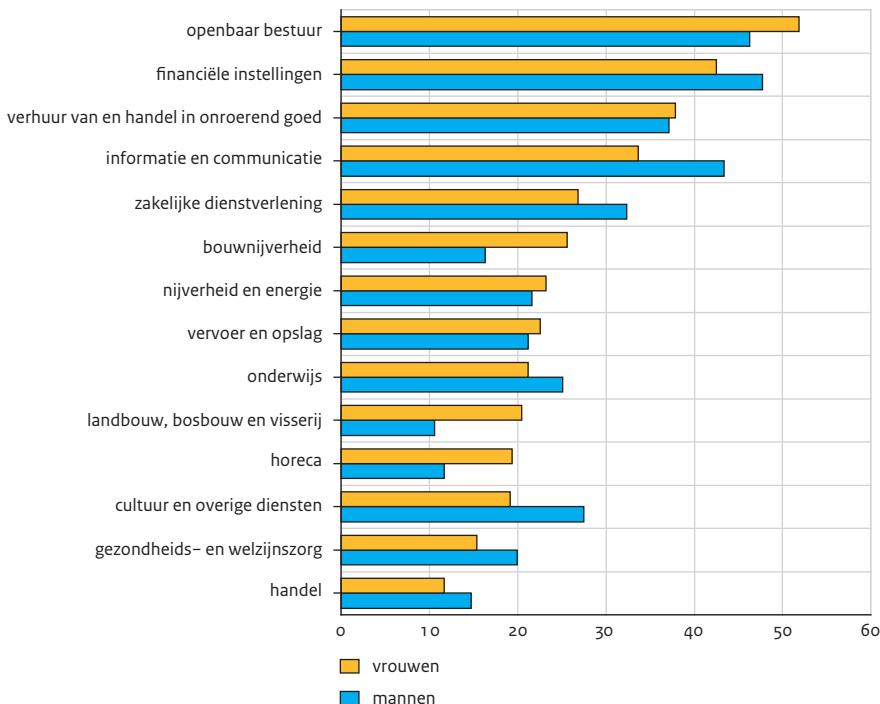
Aandeel werknemers dat de mogelijkheid heeft om thuis te werken naar sector, 2010 (in procenten)



Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking'10)

Figuur 6.5

Aandeel werknemers dat mogelijkheid heeft om eigen werktijden te bepalen naar sector, 2010  
(in procenten)



Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking'10)

#### 6.4 Belang van en tevredenheid met aspecten van flexibel werken

##### Interessant werk en werksfeer belangrijker dan flexibel kunnen werken

De inhoud van het werk, het salaris, de werksfeer, werkzekerheid en de reistijd van en naar het werk komen het vaakst voor onder de drie belangrijkste aspecten voor werknemers bij de keuze voor een baan. Regelingen met betrekking tot flexibel werken spelen bij de baankeuze een veel beperktere rol. Wel vinden vrouwen deze aspecten vaker belangrijk dan mannen. Vrouwen hechten vooral belang aan de mogelijkheden om in deeltijd te werken: 22% van de vrouwen noemt dit als één van de drie belangrijkste aspecten om voor de huidige baan te kiezen. Ook flexibele werktijden zijn voor bijna 20% van de vrouwen van belang. Mannen hechten duidelijk minder waarde aan werken in deeltijd. Van de aspecten gerelateerd aan flexibel werken vinden zij flexibele werktijden het belangrijkst (12%). Regelingen om thuis te werken worden zowel door vrouwen als door mannen weinig tot niet belangrijk gevonden.

**Tabel 6.1**

Belangrijkste aspecten om voor huidige baan te kiezen (15 tot 65 jaar), 2011

	vrouwen	%	mannen	%
1	interessant werk	56	interessant werk	60
2	reistijd/afstand	37	salaris	43
3	werksfeer	36	werksfeer	30
4	salaris	26	werkzekerheid	30
5	werkzekerheid	23	reistijd/afstand	29
6	mogelijkheden om in deeltijd te werken	22	promotie- en loopbaanmogelijkheden	15
7	flexibele werktijden	19	anders	15
8	anders	15	scholings- en opleidingsmogelijkheden	13
9	scholings- en opleidingsmogelijkheden	12	flexibele werktijden	12
10	promotie- en loopbaanmogelijkheden	9	verlof- en vakantiemogelijkheden	6
11	niet te zwaar werk	7	pensioenregeling	6
12	verlof- en vakantiemogelijkheden	5	niet te zwaar werk	6
13	overlegmogelijkheden	3	mogelijkheden om in deeltijd te werken	3
14	pensioenregeling	3	(lease)auto	3
15	thuiswerkregeling	2	overlegmogelijkheden	2
16	(lease)auto	1	thuiswerkregeling	2

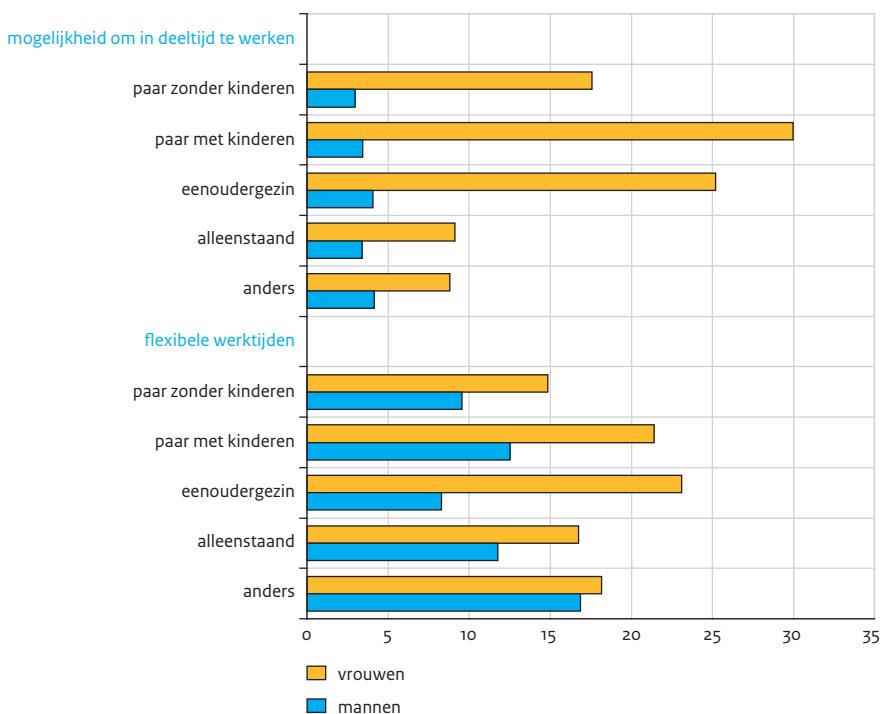
Bron: CBS/TNO (Nationale enquête arbeidsomstandigheden'11)

### Vooral moeders hechten belang aan flexibel werken

Regelingen met betrekking tot flexibel werken zijn vooral van belang voor moeders met thuiswonende kinderen. Het in deeltijd kunnen werken was voor 30% van de vrouwen uit een eenoudergezin een van de belangrijkste aspecten om voor de huidige baan te kiezen. Bij vrouwen die deel uitmaken van een paar met (thuiswonende) kinderen geldt dit voor 25%. Vrouwen in een huishouden zonder thuiswonende kinderen vinden het werken in deeltijd minder vaak belangrijk. Voor mannen is het in deeltijd kunnen werken in het algemeen van minder belang, ongeacht de samenstelling van het huishouden. Ook geven vrouwen in een huishouden met thuiswonende kinderen vaker aan belang te hechten aan flexibele werktijden. De verschillen met vrouwen in huishoudens zonder kinderen zijn hier echter minder groot. Ook het verschil met mannen is voor dit aspect van flexibel werken minder groot: mannen hechten beduidend meer belang aan flexibel werken dan aan deeltijd werk, maar de aanwezigheid van thuiswonende kinderen speelt bij mannen een minder grote rol dan bij vrouwen.

Figuur 6.6

Aandeel dat deeltijd werken en flexibele werktijden belangrijk vindt naar huishoudenssituatie (15 tot 65 jaar), 2011 (in procenten)



Bron: CBS/TNO (Nationale enquête arbeidsomstandigheden'11)

Vrouwen zijn vaker dan mannen tevreden met de mogelijkheden om in deeltijd te werken. Driekwart van de vrouwen geeft aan hier tevreden over te zijn, tegenover de helft van de mannen. Over de regeling om thuis te werken en over flexibele werktijden zijn er nauwelijks verschillen in tevredenheid tussen mannen en vrouwen.

De tevredenheid over de mogelijkheid om in deeltijd te werken en de tevredenheid met betrekking tot flexibele werktijden zijn sinds 2007 zowel bij mannen als bij vrouwen stabiel gebleven. Mannen en vrouwen zijn echter wel meer tevreden over thuiswerkregelingen. In 2007 gaf 37% van de mannen en 34% van de vrouwen aan hier tevreden over te zijn. In 2009 was er al sprake van een stijging in de tevredenheid, en deze stijging heeft zich doorgedragen in 2011. Toen was 44% van de mannen en 43% van de vrouwen tevreden over de mogelijkheden om thuis te kunnen werken.

## 6.5 Werkgevers en flexibel werken

Uit de werkgeversenquête arbeid die in 2010 door TNO is uitgevoerd, blijkt dat in 2010 ruim een derde van de organisaties mogelijkheden voor flexibel werken aanbood. Overheidsinstellingen en dienstverlenende sectoren geven aan Het Nieuwe Werken al toe te passen (TNO 2011). Maar hoe staan werkgevers tegenover de nieuwe trends op de arbeidsmarkt met betrekking tot Het Nieuwe Werken?

Uit de ArbeidsvoorraardenSurvey (Centraal Beheer Achmea / Mercer 2011) blijkt dat een groot deel van de werkgevers positief staat tegenover de invoering van flexibele werktijden en thuiswerken. Ruim 55% geeft aan dat flexibele werktijden al zijn ingevoerd, en nog eens bijna 20% is van plan dat in de toekomst te doen. Toch geeft ook ruim 20% van de werkgevers aan dat zij de mogelijkheden van flexibele werktijden niet willen gaan aanbieden in de toekomst. Thuiswerken is door bijna de helft van de werkgevers ingevoerd en bijna 20% gaat dit in de toekomst mogelijk maken. Bijna 30% van de werkgevers ziet echter niets in het werken vanuit huis en denkt dit in de toekomst ook niet in te voeren. Wel heeft thuiswerken sinds 2008 aan populariteit onder werkgevers gewonnen (Centraal Beheer Achmea / Mercer 2011).

Werkgevers zijn in het algemeen tevreden over de mogelijkheden die zij bieden om in deeltijd te werken en over flexibele werktijden. Beide aspecten krijgen een rapportcijfer van ruim een 7. Over de thuiswerkregelingen zijn werkgevers minder tevreden.<sup>1</sup> Gemiddeld wordt er aan de tevredenheid met thuiswerkregelingen net geen 6 gegeven. Deze cijfers zijn sinds 2008 stabiel gebleven (TNO/szw 2011).

Er zijn grote verschillen in tevredenheid onder werkgevers op bovenstaande aspecten naar bedrijfssector (zie internetbijlage B6 via [www.scp.nl](http://www.scp.nl) bij dit rapport). In de zakelijke dienstverlening zijn werkgevers over alle drie de aspecten van flexibel werken meer tevreden dan gemiddeld. De sectoren bouw, handel en vervoer en communicatie scoren juist op alle drie deze aspecten relatief laag. In het onderwijs zijn de werkgevers wel meer tevreden dan gemiddeld met de mogelijkheden om in deeltijd te werken. Over flexibele werktijden en thuiswerkregelingen zijn zij dan weer beduidend minder tevreden (TNO/szw 2011).

## 6.6 Voorwaarden voor (meer uren) betaald werk

Meer flexibiliteit in het werk kan, door een betere combineerbaarheid van werk en privé, mogelijk ook de arbeidsdeelname verder stimuleren. Om hier zicht op te krijgen, is aan niet-werkende en in deeltijdwerkende vrouwen en mannen gevraagd of er voorwaarden zijn waaronder zij bereid zijn om (meer uren) betaald te werken. De voorwaarden hebben betrekking op onder meer de arbeidstijden (en -plaats), maar ook op bijvoorbeeld ruimere openingstijden (kinderopvang, voorzieningen). Door ruimere openingstijden kan immers ook een betere aansluiting met de arbeidstijden ontstaan, waardoor men ruimte ziet om (meer uren) aan het werk te gaan.

De meest genoemde voorwaarde voor (meer uren) betaald werk, in het bijzonder voor deeltijdwerkende vrouwen en voor mannen, is het beter kunnen afstemmen van de werktijden op het privéleven. Ook het kunnen afstemmen van de werktijden op de

schooltijden en schoolvakanties vindt men belangrijk. Dat geldt in het bijzonder, maar zeker niet uitsluitend, voor vrouwen met kinderen tot 13 jaar. Ruimere openingstijden vormen nauwelijks een directe aanleiding voor meer uren betaald werk, al blijkt uit ander onderzoek wel dat mensen verwachten dat hierdoor de combinatie van werk en privé verbeterd (Cloin et al. 2010).

Tabel 6.2

Voorwaarden waaronder niet en in deeltijd werkende vrouwen (totaal en met een jongste kind tot 13 jaar) en niet-werkende mannen (meer uren) betaald willen werken, 2012 (in procenten)

	niet-werkzaam	deeltijd	vrouwen	mannen	vrouwen, jongste kind < 13 jaar
	niet-werkzaam	deeltijd	niet-werkzaam en deeltijd	niet-werkzaam	niet-werkzaam deeltijd
Als ik de tijden waarop ik werk goed/beter kan afstemmen op mijn privéleven.	23	27	30	37	44
Als ik een baan kan vinden dicht(er) bij huis.	23	15	22	27	16
Als ik vrij kan nemen bij ziekte van een kind of familielid.	21	18	16	42	31
Als ik een gedeelte van de werkweek thuis zou kunnen werken.	15	19	15	21	31
Als ik zou kunnen werken binnen schooltijden (van 9-15 uur).	21	18	12	58	38
Als ik tijdens schoolvakanties niet hoeft te werken.	17	14	5	43	29
Als ik kinderopvang kan vinden die van 7 tot 19 uur open is.	1	3	1	3	5
Als er meer voorzieningen buiten werktijd open zijn.	3	2	6	4	2
andere voorwaarde (n)	9	9	10	11	8
<hr/>					
Onder geen enkele voorwaarde, ik wil niet (meer uren) betaald werk verrichten.	13	32	11	10	22
Onder geen enkele voorwaarde, ik kan niet (meer uren) betaald werk verrichten vanwege opleiding, gezondheid/arbeidsongeschiktheid / (pre)pensioen.	27	8	29	9	3
<hr/>					
huidige arbeidsduur	0	21	11	0	21
gewenste arbeidsduur als aan voorwaarde(n) is voldaan	9	25	19	13	25

Bron: SCP (EMOP'12)

Onder bepaalde voorwaarden bestaat er dus een zekere bereidheid om aan het werk te gaan of om de arbeidsduur uit te breiden. Uiteraard gaat het bij dergelijke voorwaarden om zeggedrag: het is niet zeker dat degenen die aangeven onder bepaalde voorwaarden (meer uren) te willen werken, dat onder die voorwaarden ook daadwerkelijk zullen doen. Onderzoek hiernaar is schaars. Een studie die wel ingaat op de invloed van thuis/telewerken op onder meer de arbeidsduur (Berretty en Tanis 2011) wijst uit dat er een voorzichtig remmende werking is op de vermindering van de arbeidsduur. Vrouwen met jonge kinderen (daar was het onderzoek op toegespitst) die een deel van hun betaalde

arbeidstijd thuiswerken (minimaal een dag per week) werken dus wat meer uren dan vrouwen die dat niet doen, al is de invloed bescheiden (de studie geeft aan ongeveer 12% van de arbeidsduur, wat bij een gemiddelde arbeidsduur van 20 uur per week dus neerkomt op een kleine 2,5 uur per week). Ook hier blijkt dat de omvang van de uitbreiding bescheiden is: niet werkende vrouwen zouden gemiddeld 9 uur per week aan het werk willen, deeltijders een halve dag (4 uur) per week langer.

## 6.7 Slotbeschouwing

### Lichte stijging thuis- en telewerken...

De laatste jaren is thuiswerken onder Nederlandse werknemers toegenomen tot ruim 30% in 2011. Mannen werken nog altijd vaker thuis dan vrouwen, maar juist onder vrouwen zit het thuiswerken de laatste jaren wat sterker in de lift. Een andere vorm van flexibiliteit is het zelf bepalen van hoe laat tot hoe laat men werkt. Dit komt minder vaak voor dan thuis- en telewerken: een kwart van de werknemers heeft enige invloed op de eigen werktijden. Ander onderzoek wijst uit dat het percentage werknemers dat zelf de begin- of eindtijden kan bepalen ook toeneemt, net als thuis- en telewerken (Josten et al. 2012). De verschillen tussen vrouwen en mannen zijn bij de zeggenschap over de werktijden beperkt. Veel belangrijker is de sector. Zo hebben werknemers in de sectoren openbaar bestuur en financiële instellingen de meeste mogelijkheden om invloed uit te oefenen op hun begin- en eindtijden. Het minst kwam dit voor in de handel.

### Maar nog altijd wensen voor meer zeggenschap over arbeidstijden

Ook de tevredenheid met de mogelijkheden tot thuiswerken is de laatste jaren toegenomen. Toch is nog altijd zes op de tien vrouwen en mannen hier niet tevreden over. Nog minder vaak is men tevreden over de mate waarin men zelf de begin- en eindtijden van het werk kan bepalen. Vrouwen zijn hier minder vaak tevreden over dan mannen. Werkgevers staan overwegend positief tegenover flexibele werktijden, maar bieden nog lang niet allemaal mogelijkheden tot bijvoorbeeld thuiswerken. Een vijfde van de werkgevers ziet flexibiliteit in de werktijden niet zitten.

### ... ook met het oog op uitbreiding van de arbeidsdeelname van vrouwen

Meer zeggenschap over de arbeidstijden is een vaak genoemde voorwaarde voor uitbreiding van de arbeidsdeelname. Als men de tijden van het werk beter kan afstemmen op het privéleven, wil een behoorlijk deel van de vrouwen wel (24%) of meer uren (27%) aan het werk. Voor moeders met jonge kinderen is die afstemming nog belangrijker. Ook willen zij makkelijker vrij kunnen nemen voor een ziek kind, wat ook een vorm van flexibiliteit in de werktijden impliceert. Thuis kunnen werken is eveneens een relatief veel genoemde voorwaarde waaronder vrouwen (voor meer uren) aan de slag willen. Ondanks het feit dat de vraag in hoeverre dergelijke voorwaarden werkelijk invloed hebben op de arbeidsduur hier niet is onderzocht, geeft het wel aan waar mensen voor zichzelf de meeste mogelijkheden zien. Overigens is het aantal uren dat vrouwen meer willen gaan werken beperkt.

### Verrijking of vervaging van werk en privé?

De vrijheid om te bepalen waar en wanneer er gewerkt wordt, spreekt veel mensen aan. Tegelijk wordt er in de literatuur ook op de mogelijke nadelen van meer flexibiliteit gewezen, zoals de verregaande vermenging van werk en privé (o.a. Voydanoff 2005; Peters et al. 2008; Josten et al. 2012). Voor vrouwen is het risico hierop mogelijk groter dan voor mannen, aangezien zij de grootste verantwoordelijkheid dragen voor het huishouden en de zorg voor de kinderen. Het is dan juist voor vrouwen relevant dat er enerzijds voldoende mogelijkheden zijn om flexibel met de arbeidstijden en -plek om te kunnen gaan, maar anderzijds ook om ervoor te waken dat werk en privé niet dusdanig in elkaar overlopen dat juist daardoor nieuwe vormen van werk-priveconflict ontstaan (cfr. Peters et al. 2008).

#### Noot

- 1 In de vraagstelling naar de tevredenheid met betrekking tot deze aspecten wordt gevraagd om dit in te vullen geredeneerd vanuit het belang van het bedrijf.

## 7 Verdeling van onbetaalde arbeid tussen partners

### Verdieping

Wil Portegijs en Mariëlle Cloïn (SCP)

#### 7.1 Ongelijke verdeling van onbetaalde arbeid

Een ruime meerderheid van de Nederlandse vrouwen en mannen vindt dat man en vrouw betaald werk gelijk zou moeten verdelen. Nog meer mensen vinden dat dit in elk geval geldt voor het huishoudelijk werk en de zorg voor kinderen. De werkelijkheid staat daar nog ver vanaf. Vrouwen hebben minder vaak een baan, en als ze die hebben, dan werken ze gemiddeld 26,4 uur buitenhuis, tegen mannen 38,2 uur. Wat de onbetaalde arbeid betreft is het omgekeerd, vrouwen besteden hieraan veel meer uren dan mannen (Cloïn en Souren 2011). Blijkbaar lukt het partners niet om hun idealen over de verdeling van betaald en onbetaald werk te realiseren. Of willen ze het eigenlijk toch niet, of niet hard genoeg?

In dit hoofdstuk proberen we meer zicht te krijgen op deze kloof tussen het gelijkheidsideaal enerzijds en de gerealiseerde nog veelal scheve taakverdeling anderzijds. We richten ons daarbij op de ongelijke verdeling van de onbetaalde arbeid thuis.

We gebruiken daarvoor de theorie van gepland gedrag van Fishbein en Azjen (Azjen 1991). Daarin wordt ervan uitgegaan dat, in dit geval, de feitelijke taakverdeling de rationele uitkomst is van wat men zou willen (attitude), wat men denkt dat goed is (sociale normen) en wat men denkt dat kans van slagen heeft (waargenomen controle). Ook kijken we naar de daadwerkelijke intentie om, als wens en werkelijkheid niet overeenkomen, daar iets aan te veranderen.

De onderzoeksgroep bestaat uit 800 vrouwen en 828 mannen (van 20 jaar of ouder) die samenleven met een partner.<sup>1</sup> Een derde heeft thuiswonende minderjarige kinderen. Ook in deze groep geeft een ruime meerderheid (69%) aan dat het huishoudelijk werk en/of de zorg voor de kinderen vrijwel geheel of voor het grootste deel door de vrouw wordt verricht. Slechts een kwart schat in dat deze taken ongeveer gelijk zijn verdeeld en een kleine minderheid geeft aan dat deze vaker door de man worden verricht. In lijn met eerder onderzoek (zie bv. Komter 1985; Hochschild 1989; Keuzenkamp et al. 2000) denken mannen wat vaker dan vrouwen dat de taken thuis redelijk gelijk zijn verdeeld.

#### 7.2 Attitude; wat wil ik...

Gevraagd naar de voor hen ideale taakverdeling tussen partners, komt nog slechts één op de tien vrouwen en mannen met het traditionele kostwinnersmodel (niet in tabel). De grote meerderheid ziet liever een gezin waarbij beide partners buitenhuis werken en ook de taken thuis verdelen. Bijna de helft vindt dat vrouw en man zowel het betaalde als het onbetaalde werk gelijk zouden moeten verdelen (48%). De anderen (42%) hebben

een voorkeur voor het anderhalfverdienersmodel, waarbij de man wat meer werk en de vrouw wat meer zorgt.

Als we concreter vragen hoe ze de betaalde en onbetaalde arbeid in hun eigen situatie het liefste zouden verdelen, dan blijkt dat veel respondenten het belangrijk vinden met name de zorg voor kinderen gelijk te verdelen, gevolgd door het huishoudelijk werk.

Een gelijke verdeling van betaald werk wordt het minst vaak als wens genoemd. Opvallend daarbij is dat de mannen significant vaker dan vrouwen een voorkeur uitspreken voor een gelijke verdeling van zowel de betaalde als de onbetaalde arbeid.

Tabel 7.1

Gewenste verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid, mannen en vrouwen die deel uitmaken van een paar<sup>a</sup> (in procenten)

	betaald werk <sup>b</sup>		huishouden		zorg voor kinderen <sup>c</sup>	
	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man
vrouw meer	6	9	56	29	51	23
evenveel	38	55	43	63	48	75
man meer	56	36	2	8	2	2
N	686	753	802	827	322	218

a Alle verschillen v/m significant.

b Respondenten die niet schoolgaand zijn of met (pre)pensioen.

c Respondenten met kinderen van 0-17 jaar.

Toelichting: bij huishouden en zorg is gevraagd hoe ze de verdeling zouden willen, met als antwoordcategorieën 'ik wil bijna alles doen' / 'ik wil meer doen dan mijn partner' (samengevoegd) / ongeveer gelijk verdeeld, etc. Bij betaald werk is gevraagd hoeveel uur de respondent zelf zou willen werken als hij/zij het helemaal voor het zeggen zou hebben, en hoeveel hij/zij zou willen dat de partner werkt. Als er minder dan 7 uur verschil zit tussen de gewenste arbeidsduur van respondent en zijn/haar partner, is dit als evenveel betaald werk opgevat.

Bron: SCP (EMOP'12)

Ruim de helft van de vrouwen heeft er dus een voorkeur voor om zelf wat minder uren buitenhuis te werken dan haar partner. Mogelijk omdat zij wat minder belang hechten aan betaald werk. Ook de vrouwen in ons onderzoek blijken het minder belangrijk te vinden om carrière te maken en een hoog inkomen te verdienen dan de mannen (zie ook tabellen 3.9 en 3.10). Ook als de vrouwen zichzelf vergelijken met hun *eigen* partner, dan meent ruim de helft dat hun man het belangrijker vindt om veel tijd in betaald werk te steken dan zijzelf. En dat zijzelf het huishouden (net) wat leuker vindt, of in elk geval wat minder vervelend, en het wat belangrijker vindt dan haar partner om veel tijd met de kinderen door te brengen. In grote lijnen schetsen de mannelijke respondenten eenzelfde beeld, alleen denken zij significant vaker dat er wat dit betreft geen verschillen zijn tussen hen en hun partner.

Tabel 7.2

Wie hecht het meeste belang aan..., vrouwen en mannen die deel uitmaken van een paar  
(in procenten)<sup>a</sup>

	vrouwen	mannen	totaal
Wie heeft meest plezier/minste hekel aan huishoudelijk werk?			
vrouw (veel) meer	52	36	44
evenveel	40	48	44
man (veel) meer	8	16	13
Wie vindt het het meest belangrijk om veel bij de kinderen te zijn?			
vrouw (veel) meer	55	35	45
evenveel	44	61	52
man (veel) meer	2	4	3
Wie vindt het het meest belangrijk om veel tijd aan betaald werk te besteden?			
vrouw (veel) meer	8	8	8
evenveel	39	47	43
man (veel) meer	53	46	49

a Alle verschillen v/m significant.

Bron: SCP (EMOP'12)

Respondenten die aangeven dat zij beiden evenveel plezier hebben in het huishouden of de zorg voor kinderen, hebben ook relatief vaak de wens deze taken gelijk te verdelen. Respondenten die aangeven dat in hun relatie de vrouw toch meer aan deze taken hecht, vinden het doorgaans wenselijk dat zij dan ook het leeuwendeel daarvan voor haar rekening neemt. En als de man het belangrijker vindt om veel tijd te besteden aan werk, kiest men in groten getale voor een hogere arbeidsduur voor de man dan voor de vrouw. De gewenste taakverdeling hangt dus enerzijds samen met een op traditionele leest geschoeid gevoelde voorliefde van vrouwen voor onbetaald werk en van mannen voor betaald werk. Maar in die zeldzame relaties waarin het tegenovergestelde het geval is (vrouw hecht meer aan betaald werk of man heeft meer plezier in huishouden/zorg kind), dan volgt daaruit veel minder vaak de conclusie dat diegene daar dan ook de meeste tijd aan zou moeten besteden. Ook dan gaat de voorkeur nog steeds vaak uit naar een traditionele verdeling van taken of een gelijke verdeling, maar zelden naar een roломkering.

### 7.3 Sociale normen; wat hoort...

Al jaren vindt de meerderheid van de Nederlanders dat mannen en vrouwen huishoudelijk werk gelijk zouden moeten verdelen (in 2006 zo'n 80% van de mannen en vrouwen mee eens). Iets minder mensen, maar toch nog tweee derde vindt dat dit ook geldt voor het betaalde werk (Cloïn en Souren 2006). We kunnen stellen dat het gelijkheidsidee bij velen leeft. In hun eigen omgeving lijkt dat toch al iets minder het geval. Een krappe helft heeft in zijn opvoeding meegekregen dat het belangrijk is dat ook de

vrouw werkt en de man zorgt, waarbij ook nog niet gezegd is dat ze die taken dan ook gelijk zouden moeten verdelen. Meer respondenten geven aan dat veel mensen in hun omgeving het belangrijk vinden dat ook de vrouw de arbeidsmarkt opgaat en de man thuis de handen uit de mouwen steekt. Ook hier hoeft dit natuurlijk nog niet te betekenen dat ze vinden dat man en vrouw aan deze taken evenveel tijd moeten besteden.

Tabel 7.3

Sociale normen over taakverdeling, vrouwen en mannen die deel uitmaken van een paar (in procenten (helemaal) mee eens)<sup>a</sup>

	vrouwen	mannen	totaal
<b>Ik heb van huis uit meegekregen dat het belangrijk is dat...</b>			
ook een vrouw betaald werkt en een eigen inkomen heeft.	47	40	44
ook een man het huishouden doet en voor zijn kinderen zorgt.	<b>43</b>	<b>55</b>	<b>49</b>
<b>De meeste mensen in mijn omgeving vinden het belangrijk dat...</b>			
ook een vrouw werkt en een eigen inkomen heeft.	66	63	64
ook een man het huishouden doet en voor zijn kinderen zorgt.	64	63	63

a Significante v/m verschillen vetgedrukt.

Bron: SCP (EMOP'12)

Als we kijken naar opvattingen rondom de zorg voor kinderen, dan blijkt dat de meeste mensen, alle idealen over gelijkheid ten spijt, wel degelijk een verschil te maken tussen vrouwen en mannen. In hoofdstuk 5 (tabel 5.6) hebben we gezien dat de meeste Nederlanders er niet van overtuigd zijn dat een paar dagen formele opvang per week goed is voor kinderen (een uitzondering wordt gemaakt voor peuters).<sup>2</sup> En als ze dat wel vinden, dan bij voorkeur maar voor een paar dagen in de week (Portegijs et. al. 2006). Hieruit volgt dat idealiter kinderen de hele week, of een belangrijk deel van de week thuis, door hun eigen ouders, moeten worden verzorgd. Maar zoals we al in hoofdstuk 5 (figuur 5.4) hebben gezien, wordt deze zorgtaak met name naar moeders toegeschoven. We kunnen concluderen dat de gelijkheidsnormen hier in botsing komen met de norm dat kinderen thuis worden verzorgd, en dat met name de moeder daarom niet of niet te veel buitenhuis zou moeten werken.

#### 7.4 Waargenomen controle; wat kan...

Hebben samenwonende vrouwen en mannen het gevoel de taakverdeling te kunnen veranderen, als zij zouden willen? Uit tabel 7.4 blijkt allereerste dat een ruime meerderheid van zowel de vrouwen als mannen vindt dat bij hen thuis de vrouw beter is in het huishoudelijk werk en de zorgtaken, en de man per uur meer verdient, wat dus betekent dat hij een effectievere kostwinner is.

Tabel 7.4

Wie is meest handig in.... , vrouwen en mannen die deel uitmaken van een paar (in procenten)<sup>a</sup>

	vrouwen	mannen	totaal
huishoudelijk werk (schoonmaken, de was, koken)?			
vrouw (veel) meer	<b>79</b>	<b>64</b>	71
evenveel	<b>17</b>	<b>27</b>	22
man (veel) meer	<b>5</b>	<b>9</b>	7
de zorg voor kinderen?			
vrouw (veel) meer	65	63	64
evenveel	33	34	33
man (veel) meer	2	4	3
verdient het meeste per uur?			
vrouw (veel) meer	14	14	14
evenveel	10	13	12
man (veel) meer	76	73	75

a Significante v/m verschillen vetgedrukt.

Bron: SCP (EMOP'12)

Ongetwijfeld speelt de grotere tijdsinvestering van vrouwen in onbetaalde arbeid, en van mannen in betaalde arbeid, hierbij een rol (zie bv. Román 2006). Het is dus niet duidelijk of er al bij aanvang van de relatie een verschil in capaciteiten was, wat een basis vormde voor een scheve verdeling van taken, of dat dit een gevolg is van de gekozen taakverdeling. Wel is duidelijk dat dit ervaren verschil in capaciteiten een behoorlijke drempel opwerpt voor het alsnog meer gelijk trekken van de taakverdeling. Efficiëntie blijkt namelijk een belangrijke grondslag voor de verdeling van taken; ruim driekwart van de respondenten (mannen nog iets vaker dan vrouwen) geeft aan dat bij hun thuis ieder doet waar hij/zij het beste in is. Dat de taken zo verdeeld zouden worden, was voor bijna evenveel respondenten vanzelfsprekend. De helft heeft bovendien het gevoel dat het weinig zin heeft om te proberen daar iets aan te veranderen, omdat het toch gaat zoals het gaat, of op dit moment niet anders kan. Met name de laatste twee groepen (70% van de respondenten) voelt zich dus bepaald onmachtig om iets te veranderen in de verdeling van onbetaalde arbeid.

Tabel 7.5

Waargenomen controle (in procenten (helemaal) mee eens)<sup>a</sup>

	vrouwen	mannen	totaal
Bij mij doet ieder die taken waar hij of zij het beste in is.	<b>73</b>	<b>80</b>	<b>77</b>
Dat de taken zo verdeeld zouden worden, was voor ons allebei vanzelfsprekend.	71	74	73
Het heeft weinig zin om afspraken te maken over de taakverdeling, het gaat toch zoals het gaat.	56	51	54
Op het moment kunnen de taken bij mij thuis niet anders verdeeld worden.	50	42	46

<sup>a</sup> Significante v/m verschillen vetgedrukt.

Bron: SCP (EMOP'12)

Het gevoel van vanzelfsprekendheid hebben zowel de respondenten bij wie de taken thuis gelijk verdeeld zijn, als degenen bij wie deze voornamelijk op de vrouw neerkomen, of op de man. Dat geldt ook voor de andere stellingen. Hoe de taakverdeling ook is, de meesten hebben het gevoel er weinig greep op te hebben en dat efficiëntie het uitgangspunt is geweest van de verdeling.

## 7.5 Gedragsintenties; veranderwensen en pogingen

Bij ruim de helft komt de feitelijke verdeling van taken overeen met wat zij wensen. Met name paren die de taken gelijk hebben verdeeld, zouden vaak niet anders willen, maar ook een belangrijk deel van de mensen die dat niet hebben gedaan, kunnen zich goed vinden in de taakverdeling. Bij 45% komen de gewenste en feitelijke taakverdeling niet geheel overeen. De veranderwensen bestaan er vooral uit dat men zou willen dat de man meer zou gaan doen in het huishouden en/of de zorg voor kinderen. Mannen vinden dit nog wat vaker dan vrouwen (37% van de vrouwen versus 42% van de mannen, significant verschil.) Een kleine minderheid (6%) zou juist liever zien dat de taken thuis wat traditioneler waren verdeeld. Zij hebben de taken gelijk verdeeld, of de man doet het meeste, en willen juist dat de vrouw wat meer zou doen.<sup>3</sup>

Deze verschillen tussen wens en werkelijkheid zijn voor de overgrote meerderheid geen reden om daadwerkelijk iets te gaan ondernemen om de taakverdeling te veranderen. Dat geldt nog sterker voor mannen dan voor vrouwen. Zoals we hiervoor hebben gezien, vinden mannen nog wat vaker dan vrouwen dat de taken thuis gelijk(er) moeten worden verdeeld. Maar ze zijn nog minder vaak dan vrouwen van plan om de taakverdeling te veranderen. Ook bij de vrouwen is slechts een kleine minderheid dat van plan. En van deze mensen heeft maar één op de drie daarvoor concrete plannen gemaakt. De rest is ondanks alles toch wel tevreden of vindt dat de huidige taakverdeling in hun situatie op dit moment het beste is. Dat laatste geven ook veel vrouwen en mannen aan die de taken thuis ongelijk hebben verdeeld, en dat ook niet anders willen. Dit suggereert dat de

keuze voor een ongelijke verdeling lang niet altijd de eigen voorkeur weerspiegelt, maar ook kan zijn ingegeven door het idee dat dit op dit moment nou eenmaal het beste is.

Tabel 7.6

Plannen om de taken thuis anders te verdelen, vrouwen en mannen die deel uitmaken van een paar (in procenten)<sup>a</sup>

	vrouw	man	totaal
nee, tevreden	<b>49</b>	<b>55</b>	52
nee, in onze situatie op dit moment het beste	<b>45</b>	<b>42</b>	44
ja	<b>6</b>	<b>3</b>	5
zo ja, concrete afspraken?	38	27	34

a Significante v/m verschillen vetgedrukt.

Bron: SCP (EMOP'12)

Mannen bij wie de gewenste taakverdeling niet overeenkomt met de feitelijke situatie, hebben opmerkelijk genoeg niet vaker veranderplannen dan de mannen bij wie wens en werkelijkheid wel overeenkomen. Bij de vrouwen zien we wel een verschil. Van de vrouwen die een gelijke(re) verdeling van huishouden en/of zorg wensen, is 15% van plan te proberen dit te verwezenlijken. De overige vrouwen hebben vaak met name vaak het gevoel dat het niet anders kan, slechts een kwart is ondanks alles tevreden met de verdeling van het onbetaalde werk.

Dat zoveel mensen zich neerleggen bij de ongelijke verdeling kan ermee te maken hebben dat de overgrote meerderheid van de respondenten de taakverdeling, hoe scheef ook, wel eerlijk vindt. Dit komt omdat het merendeel van de respondenten dit oordeel niet baseert op een vergelijking van het aantal uren dat beide partners besteden aan onbetaald werk, of betaald en onbetaald werk samen. Zij gaan uit van proceseerlijkheid (Van der Vinne 1998), waarbij niet zozeer het feitelijk aantal uren betaalde en onbetaalde arbeid telt, maar de manier waarop de verdeling tot stand is gekomen. Dan gaat het dus over de vraag of beide partners zich kunnen vinden in de uitkomst van dit proces, of dat beiden zich naar vermogen inzetten. Volgens de overgrote meerderheid van de vrouwen en mannen is dat in (grote) mate het geval. Vooral veel vrouwen vinden dat het eerlijk is dat degene die het meeste buitenhuis werkt, thuis minder hoeft te doen (61% van de vrouwen vs. 47% van de mannen).

Ook denkt een groot deel van de respondenten dat de taakverdeling uiteindelijk weinig uitmaakt voor de kwaliteit van de relatie. Negen op de tien vrouwen en mannen vinden dat het in een goede relatie niet uitmaakt wie het meeste verdient en wie het meeste doet in het huishouden. Acht op de tien vindt niet dat degene die het meeste geld binnenbrengt, ook de grootste stem zou moeten hebben in grote uitgaven.

Tabel 7.7

Beoordeling van eerlijkheid van de taakverdeling (onbetaald en betaald werk), vrouwen en mannen die deel uitmaken van een paar (in procenten)<sup>a</sup>

	vrouw	man	totaal
zeer eerlijk	36	39	38
tamelijk eerlijk	47	49	48
Wat is eerlijk?			
ieder evenveel tijd aan taken thuis	4	6	5
ieder evenveel tijd aan betaald werk en taken thuis samen	9	9	9
ieder doet zoveel als hij/zij kan	41	42	41
ieder tevreden, hoeveel hij/zij doet is minder belangrijk	46	44	45
anders, nl...			

a Verschil v/m niet significant.

Bron: SCP (EMOP'12)

## 7.6 Tussen wens en werkelijkheid

We kunnen concluderen dat ondanks de vaak uitgesproken voorkeur voor een gelijke(re) verdeling van de onbetaalde arbeid, dit vaak niet is gerealiseerd. Toch heeft slechts een kleine minderheid veranderplannen en nog minder mensen hebben concrete afspraken gemaakt. Waarom niet? We komen hiermee terug op de vraag die we in het begin hebben gesteld: willen ze het toch niet echt, denken ze dat het niet hoort of denken ze dat het toch niet anders kan?

Om daar antwoord op te vinden doen we een regressieanalyse met de feitelijke versus gewenste verdeling van het onbetaalde werk als afhankelijke variabele<sup>4</sup> en als onafhankelijke variabelen, naast een aantal achtergrondvariabelen, de hiervoor besproken attitudes, sociale normen en waargenomen controle over het gedrag uit het model van Fishbein en Azjen. De referentiegroep zijn de mensen bij wie de vrouw het merendeel van de onbetaalde arbeid verricht en die dat ook niet anders willen. We kijken op welke vlakken de twee andere groepen (mensen die een gelijk verdeling zouden willen/mensen die een gelijke verdeling hebben), van deze referentiegroep afwijken. Voor de leesbaarheid zijn in de tabel de significante uitkomsten (Odd-ratio's) vervangen door één of meer plustekens (meer tekens=grotere kans).<sup>5</sup> Zo zien we dat mannen (vergeleken met vrouwen) zowel vaker een gelijke taakverdeling willen, als (volgens eigen zeggen) hebben. Allereerst is er een basismodel gemaakt, met uitsluitend een aantal achtergrondvariabelen. De meesten daarvan (uitgezonderd leeftijd) hangen inderdaad samen met de (gewenst) taakverdeling. Samen verklaren ze 17% van de variantie. Als vervolgens de attitudes, sociale normen en waargenomen controle uit het model van Fishbein en Azjen worden toegevoegd, stijgt de verklaarde variantie naar 40%.

Tabel 7.8

Factoren die van invloed zijn op de kans dat men een gelijke verdeling van onbetaalde arbeid wil, en de kans dat men dat ook heeft gerealiseerd (multinominale logistische regressie)<sup>a</sup>

	basismodel wil gelijk	uitgebreid met attitudes, sociale normen en waar- genomen controle is gelijk	wil gelijk genomen controle is gelijk
man	++	++	++
17-49 jaar (50+ = ref.)			+
opleiding middel/hoog (laag = ref.)	+	+	
geen thuiswonend kind 0-17 jaar (wel kind = ref.)	+	++	++
vrouw werkt evenveel of meer uren buitenshuis (man meer=ref.) <sup>b</sup>	++	+++	+
attitude			
ideale taakverdeling: betaalde/onbetaalde arbeid gelijk verdelen (anderhalf/kostwinnersmodel = ref.)		++	++
Bij ons thuis...			
vinden we het even belangrijk om veel bij kind te zijn. (vrouw meer = ref.)			
hebben we evenveel plezier huishouden. (vrouw meer = ref.)		+	+++
vinden we het even belangrijk om veel tijd aan betaald werk te besteden. (man meer = ref.)		+	++
sociale normen			
van huis uit meegekregen dat belangrijk dat ook vrouw werk/inkomen			
van huis uit meegekregen dat belangrijk dat ook man huishouden en zorg		+	++
in mijn omgeving belangrijk dat ook vrouw werk/inkomen			
in mijn omgeving belangrijk dat ook man huishouden en zorg			
goed voor baby's (1 jaar) dat ze paar dagen naar kinderdagverblijf gaan			
waargenomen controle			
Bij ons thuis...			
zijn we even handig in het huishouden. (vrouw meer = ref.)		++	
zijn we even handig in zorg voor kinderen. (man meer = ref.)		+	
verdienen we ongeveer evenveel per uur. (man meer = ref.)			
De taken thuis kunnen anders verdeeld worden.			
Dat de taken zo verdeeld zouden worden was voor ons niet vanzelfsprekend.		++	
Afspraken maken heeft zin.			
pseudo R <sup>2</sup> (Nagelkerke) (in %)	18	40	

a Alleen de significant grotere kansen zijn vermeld.

b Dit kan ook betekenen dat beide partners niet werken. Dit geldt met name voor de gepensioneerden in de onderzoeksgroep.

We zien dat veel tekens (ongeveer) overeenkomen voor de mensen die gelijke taakverdeling willen en de mensen die dat ook hebben gerealiseerd. Ze zijn blijkbaar vooral van invloed op de voorkeur voor een gelijke verdeling van de taken thuis. Deze voorkeur zien we, ook nu we corrigeren voor andere factoren, vaker bij mannen en bij stellen waar beide partners ongeveer evenveel uren buitenhuis werken. Zoals te verwachten, gaat die voorkeur ook samen met het ideaal van een gelijke taakverdeling binnen en buitenhuis. En leeft het sterker als beide partners betaald werk even belangrijk vinden en het huishoudelijk werk even aantrekkelijk of onaantrekkelijk. Ook mensen die van huis uit hebben meegekregen dat de man thuis de handen uit de mouwen moet steken, hebben vaker in hun volwassen leven een gelijke taakverdeling thuis voor ogen.

Wat vergroot nu de kans dat deze voorkeur ook in de praktijk is gebracht? Daarvoor zoeken we naar verschillen tussen de groep die een gelijke taakverdeling wil, en de groep die dat ook heeft. Dan blijkt dat mensen die zeggen een gelijke verdeling van onbetaalde arbeid te hebben gerealiseerd...

- iets minder vaak man zijn;
  - minder vaak thuiswonende kinderen hebben dan de andere twee groepen;
  - de vrouw nog vaker evenveel of meer uren werkt dan de man;
  - nog vaker aangeven dat er geen verschil is wat betreft het plezier dat beide partners hebben in de zorg voor kinderen en met name huishouden;
  - en vaker aangeven dat man en vrouw even handig zijn in zorg en met name huishouden.
- Ten slotte zien we dat de mensen die een gelijke taakverdeling willen maar niet hebben, minder vaak dan de andere twee groepen vinden dat het voor hen vanzelfsprekend was dat de taken zo verdeeld zijn. Voor de andere twee groepen, dus ook voor de groep die het huishoudelijk werk en de zorg gelijk verdeeld hebben, is die verdeling voor hen vaker wel vanzelfsprekend.

## 7.7 Slotbeschouwing

In dit hoofdstuk hebben we gekeken waarom in veel huishoudens de onbetaalde arbeid ongelijk is verdeeld, terwijl de overgrote meerderheid van de vrouwen en mannen aangeven dat dit gelijk verdeeld zou moeten zijn. Dit komt, zo blijkt uit dit onderzoek, zowel omdat ze het toch niet hard genoeg willen, omdat ze vaak niet opgevoed zijn met dit ideaal-beeld en omdat ze het gevoel hebben dat het toch niet lukt de taakverdeling te veranderen. Zo botst het ideaal van een gelijke taakverdeling met de inschatting van veel vrouwen en mannen dat in hun relatie de vrouw toch wat meer belang hecht aan het onbetaalde werk en de man aan het betaalde werk. We zien dan ook dat de algemene voorkeur voor een gelijke verdeling lang niet altijd ook betekent dat men dat ook in zijn eigen situatie wil realiseren.

Ten tweede spelen sociale normen een rol. Meer dan de helft van de mensen in dit onderzoek zijn niet opgevoed met het ideaal van een meer gelijke verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid. Mensen die wel hebben meegekregen dat het belangrijk is dat ook mannen zorgen en huishouden, willen of hebben dit vaker in hun eigen leven gerealiseerd.

Ten derde speelt mee dat veel mensen het gevoel hebben niet veel controle te hebben over de taakverdeling en dat de huidige, ongelijke verdeling in hun situatie toch het beste is.

De inschatting dat de vrouw handiger is in het huishouden en de zorg maakt dat veel mensen een gelijke verdeling van onbetaalde arbeid niet wensen, of niet realiseren. Ten slotte hebben we gezien dat er een relatie is tussen de verdeling van betaalde en de verdeling van onbetaalde arbeid. Als vrouw en man even veel uren buitenhuis werken, dan is de kans groter dat ook werk thuis gelijk wordt verdeeld of dat men dat in elk geval zou willen. Dit kan wellicht ook verklaren waarom vrouwen zich iets minder vaak uitspreken voor het gelijk verdelen van het huishoudelijk werk en de zorg bij hen thuis. Ze werken immers minder vaak buitenhuis, en voor veel minder uren (zie hoofdstuk 3), de meesten voelen weinig behoefte veel meer uren te gaan werken (zie ook Cloïn 2008) en zien bij voorkeur hun man meer uren buitenhuis werken dan zijzelf. Een dergelijke uitruil van betaalde en onbetaalde arbeid zien de meesten, vrouwen nog vaker dan mannen, als eerlijk. Het is overigens maar de vraag of we de voorkeur van de mannen voor een gelijke verdeling van het onbetaalde werk heel letterlijk moeten nemen. Deze wordt behoorlijk genuanceerd door het feit dat ook van de mannen die deze voorkeur niet hebben gerealiseerd, het merendeel aangeeft desondanks tevreden te zijn en geen plannen te hebben om dit alsnog te realiseren. Kortom, mannen en vrouwen willen in principe wel een gelijke(re) verdeling van taken, maar in de praktijk schrikken ze er vaak nog voor terug, denken dat de ongelijke verdeling toch in hun situatie het beste is, en vinden deze ook zo gek nog niet.

## Noten

- 1 Het gaat vrijwel altijd om een heteroseksuele relatie. 2% van de respondenten geeft aan uitsluitend op de eigen sekse te vallen en nog eens 3% op beide seksen. Van de laatsten is niet duidelijk of zij samenwonen met een partner van gelijk geslacht of niet.
- 2 Zie tabel 5.6. In onze onderzoeksgroep zijn de opvattingen vergelijkbaar.
- 3 Deze wens voor een wat traditionelere taakverdeling thuis vinden we zowel bij mannen als vrouwen.
- 4 Daarbij zijn we ervan uitgegaan dat de onbetaalde arbeid alleen gelijk is verdeeld als zowel het huishouden als de zorg voor kinderen (voor zover ze die hebben) gelijk is verdeeld. En alleen als ze beide taken gelijk willen verdelen, is dat opgevat als een gewenste gelijke verdeling. Het combineren van de feitelijke en de gewenste verdeling levert drie groepen op:
  - 1 mensen die de onbetaalde arbeid ongelijk hebben verdeeld en dat ook wensen;
  - 2 mensen die de onbetaalde arbeid ongelijk hebben verdeeld, maar liever een gelijke verdeling willen; en
  - 3 mensen die de taken volgens wens gelijk hebben verdeeld.
 De 5% die een gelijke verdeling hebben, maar liever ongelijk zouden willen, hebben we in de analyse niet meegenomen. Dat is ook gebeurd met het handjevol respondenten bij wie de man thuis juist het meeste doet, of zou moeten doen. Een ongelijke verdeling betekent in deze analyse dus dat de onbetaalde arbeid geheel of voor het merendeel door de vrouw wordt gedaan.
- 5 Odd-ratio's met een afwijking (ten opzichte van 1 = geen verschil in kans) kleiner dan 1 kregen een enkele plus. Afwijkingen van 1-2 kregen een dubbele plus en afwijkingen groter dan 2 een drie-dubbele.

## 8 Vrouwen in topfuncties

Ans Merens (SCP)

### 8.1 Inleiding

Over vrouwen in topfuncties wordt al jarenlang veel geschreven en gedebatteerd. Daarbij gaat het vaak over het belang van meer vrouwen in de top, de trage groei van het aandeel vrouwen en wat het aantal vrouwen in topfuncties zou kunnen doen toenemen. Relevant is de vraag of quota moeten worden ingevoerd om meer vrouwen in de top te krijgen.

In dit verband is het van belang dat in 2011 de Wet bestuur en toezicht is aangenomen, waarin onder meer (via het amendement-Kalma) is bepaald dat voor een evenwichtige verdeling ten minste 30% van de topfuncties van grote bedrijven wordt vervuld door vrouwen en mannen (TK 2010/2011b). Bedrijven die daar niet in slagen, moeten in het jaarverslag uitleggen hoe dat komt (het ‘pas toe of leg uit’-principe). De wet zal waarschijnlijk per 1 januari 2013 in werking treden.

In het emancipatiebeleid wordt al sinds 1992 gestreefd naar een grotere rol van vrouwen in de maatschappelijke en politieke besluitvorming. In de jaren negentig lag de nadruk op vergroting van de politieke participatie van vrouwen, waarvoor allerlei streefcijfers werden gehanteerd. Vanaf de eeuwwisseling was er ook aandacht voor een groter aandeel van vrouwen in de top van arbeidsorganisaties en onder hoogleraren. Sinds de emancipatinota *Meer kansen voor vrouwen* (2007/2008) is er geen expliciete aandacht meer voor vrouwen in de politiek en concentreert het beleid zich op een vergroting van vrouwen in de top, vooral van grote bedrijven. In de actielijn ‘Meer vrouwen naar de top’ wordt dit beleid gecontinueerd, maar de verantwoordelijkheid ligt nu nadrukkelijker bij organisaties zelf. Het enige beleidsinstrument hiervoor is de subsidiëring van het Charter Talent naar de Top. Dit charter bestaat sinds 2008, en organisaties kunnen dit op vrijwillige basis ondertekenen. Daarmee leggen zij zich vast om concrete doelstellingen en een plan van aanpak te formuleren om het aantal vrouwen in topfuncties in hun organisatie te vergroten. Inmiddels hebben ruim tweehonderd organisaties, zowel in het bedrijfsleven als in de non-profitsector, dit charter ondertekend. In de Monitor Talent naar de Top wordt jaarlijks verslag gedaan van de voortgang van het aandeel vrouwen in de top van de charterorganisaties.

Relevant is verder dat de Europese Commissie een (al langer bestaand) streefcijfer hantert van 25% vrouwelijke hoogleraren in 2015 (EC 2010).

In dit hoofdstuk worden eerst recente cijfers gepresenteerd over de vertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties in diverse sectoren. Daarna bespreken we de opvattingen van de Nederlandse bevolking hierover. In de verdieping na dit hoofdstuk wordt nagegaan hoe leidinggevenden denken over vrouwen in hun organisatie en vooral, over de doorstroom van vrouwen naar de top.

## 8.2 Vrouwen in topfuncties in het bedrijfsleven

In hoofdstuk 3 kwam naar voren dat vrouwen 29% uitmaken van de managers in hogere/wetenschappelijk beroepen. Lang niet alle managers zijn topfunctionarissen, dat wil zeggen leden van de raden van bestuur/directie en raden van commissarissen. In deze en de volgende paragraaf bespreken we de vertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties in verschillende sectoren.

---

### Kader 8.1 Topfuncties: belangrijkste begrippen

De raad van bestuur (rvb) of directie is het hoogste orgaan van een bedrijf of instelling: het orgaan dat de dagelijkse leiding in handen heeft.

De raad van commissarissen (rvc), raad van toezicht (rvt), raad van advies of het bestuur 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 een raad van commissarissen, omdat men in het eerste geval in dienst is van het bedrijf of de instelling en het in het tweede geval om een nevenfunctie gaat.

In het bedrijfsleven heet het toezichthoudende orgaan vrijwel altijd rvc. In de non-profitsector worden uiteenlopende benamingen gehanteerd.

---

Ook gaan we in op de vertegenwoordiging van vrouwen in de subtop, dat wil zeggen drie hiërarchische lagen (voor zover aanwezig) onder de raad van bestuur/directie. Deze lagen kennen in de verschillende sectoren diverse benamingen, zodat gekozen is voor de algemene termen eerste, tweede en derde echelon onder de raad van bestuur of directie. De subtop wordt meegenomen, omdat deze het reservoir vormt voor toekomstige topfunctionarissen.

We gebruiken in dit hoofdstuk verschillende bronnen. Voor de top van het bedrijfsleven maken we gebruik van gegevens van Elite Group. Deze gegevens zijn gebaseerd op registratiegegevens van de Kamers van Koophandel, aangevuld met andere gegevens, bijvoorbeeld uit jaarverslagen. Om gegevens te verkrijgen over de top en subtop van grote bedrijven en non-profitorganisaties is de enquête Vrouwen in de Besluitvorming (vIB) 2012 gehouden.

Gegevens van Elite Group laten zien dat in de 25 grootste bedrijven tussen 2009 en 2011 het aandeel vrouwen in de raad van bestuur flink is toegenomen van 5,6% naar 8,7% (zie tabel 8.1). In 2007 was geen enkele vrouw lid van de rvb in deze bedrijven. In 2005 was er wel één vrouw op dit niveau werkzaam (niet in tabel). Bij deze uitkomsten moet worden opgemerkt dat door de kleine aantallen waar het hier om gaat, de benoeming en het vertrek van één of enkele vrouwen tot relatief grote veranderingen leidt.

In de top 100 en in de top 500 nam het aandeel vrouwen in de rvb wat minder sterk toe. In de top 5000 nam het aandeel vrouwen wel flink toe, terwijl het eerder juist was gedaald. In de raden van commissarissen van 25 grootste bedrijven daalde het aandeel vrouwen van 2009 op 2011, terwijl er in de voorafgaande jaren sprake was van een

voortdurende stijging. In de top 100, top 500 en top 5000 nam het aandeel vrouwelijke commissarissen juist steeds toe. De stijging van het aantal topvrouwen deed zich vooral voor in de sectoren horeca & reparatie en vervoer & communicatie. Doordat het aandeel topvrouwen afnam in de zakelijke dienstverlening en stabiel bleef in de rvb'en van de omvangrijke financiële sector, was de uiteindelijke groei van het aandeel vrouwen in de rvb in de vijfhonderd grootste bedrijven gering (Elite Group 2012).

Bezien we het aandeel vrouwen in alle topfuncties, dus in de raden van bestuur en raden van commissarissen samen, dan blijkt hun vertegenwoordiging in alle hier onderscheiden bedrijven te zijn toegenomen. Het hoogste aandeel topvrouwen vinden we in 2011 in de top 25, namelijk bijna 12%. Iets lager is het aandeel in de honderd grootste bedrijven: 10%. En in de top 500 en 5000 ligt het substantieel lager. Ondanks de substantiële stijging van de afgelopen jaren moet tegelijk worden vastgesteld dat vrouwen in de top van het bedrijfsleven nog steeds ver in de minderheid zijn.

Tabel 8.1

Aandeel van vrouwen in de raden van bestuur en raden van commissarissen van de grootste bedrijven, 2001-2011 (in procenten)

grootste bedrijven <sup>a</sup>	raden van bestuur <sup>b</sup>				raden van commissarissen <sup>c</sup>				totaal aandeel van vrouwen in top			
	2001	2007	2009	2011	2001	2007	2009	2011	2001	2007	2009	2011
top 25	0,0	0,0	5,6	8,7	7,9	13,9	14,4	13,7	4,6	8,9	10,6	11,7
top 100 <sup>e</sup>	1,9 <sup>d</sup>	2,6	5,3	6,5	7,4	10,5	11,9	12,7	5,1	7,3	9,3	10,2
top 500 <sup>f</sup>	1,8	3,4	4,3	5,7	5,5	7,6	9,0	9,8	3,9	5,6	6,8	7,5
top 5000 <sup>g</sup>	3,1 <sup>h</sup>	3,4	3,2	5,6	3,4	6,2	6,0	6,7	3,1 <sup>h</sup>	4,5	4,2	6,0

a Top 25, 100 en 500 gemeten naar eigen vermogen, top 5000 gemeten naar netto-omzet of meer dan 100 medewerkers.

b Omvat raden van bestuur, directies, hoofddirecties, algemeen directeuren, enzovoort.

c Omvat raden van commissarissen, adviseurs van de raad van bestuur, raden van beheer, enzovoort.

d Het cursieve cijfer betreft een klein absolutuut aantal.

e Voor 2001 tot en met 2007 zijn gegevens bekend van 97 bedrijven van de top 100 en voor 2009 van 99 bedrijven.

f Voor 2001 zijn gegevens bekend van 486 bedrijven, voor 2007 van 463 bedrijven en voor 2009 van 426.

g Voor 2001 zijn gegevens bekend van 5107 bedrijven, voor 2007 van 2900 bedrijven en voor 2009 van 2350 bedrijven, 2011 van 2150 bedrijven.

h Dit cijfer is een schatting.

Bron: Elite Group (2008, 2010, 2012)

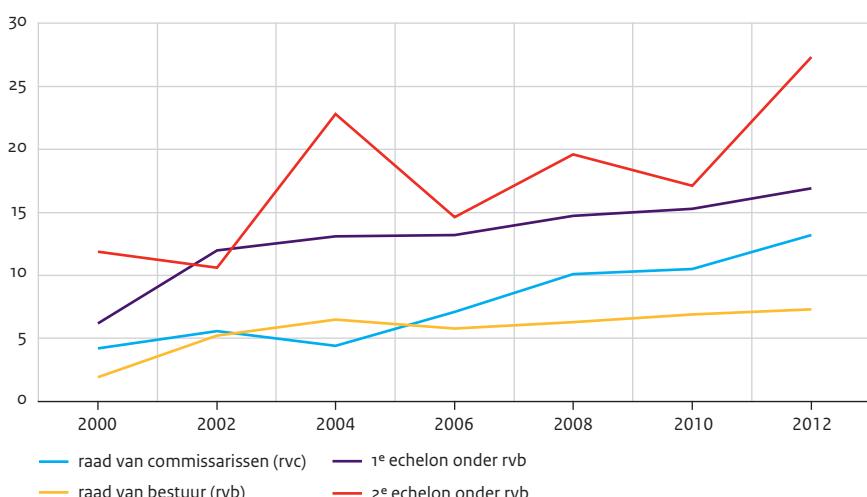
De uitkomsten van de recent verschenen Female Board Index 2012 (Lückerath-Rovers 2012) wijzen globaal in dezelfde richting. Dit onderzoek onder de 96 beursgenoteerde bedrijven – dat sterk overeenkomt met de hier besproken top 100 – laat zien dat het aandeel vrouwen in de rvb vrijwel gelijk bleef (van 4,4% in 2011 tot 4,6% in 2012), maar dat het aandeel vrouwen in de rvc substantieel groeide van 11,6% in 2011 naar 13,3% in 2012.

Voor de toekomstige vertegenwoordiging in de raden van bestuur is van belang hoeveel vrouwen in de echelons daaronder werkzaam zijn; zij vormen veelal de kweekvijver voor de toekomstige leden van raden van bestuur. In de enquête Vrouwen in de Besluitvorming (vIB) 2012 is daarom, net als in eerdere jaren, gevraagd naar de vertegenwoordiging van vrouwen in de echelons onder de top. Voor het bedrijfsleven is daarbij een selectie gemaakt van de 250 grootste bedrijven, op basis van hun eigen vermogen. Opgemerkt moet nog worden dat de cijfers in figuur 8.2 niet direct vergelijkbaar zijn met die in tabel 8.1. De vIB-enquête is afgenoem door middel van een steekproef onder de 250 grootste bedrijven, terwijl de cijfers van Elite Group gebaseerd zijn op registratiegegevens. Verder hebben de cijfers betrekking op verschillende jaren.

Uit de vIB-enquête komt naar voren dat het aandeel van vrouwen in de rvb van de 250 grootste bedrijven nauwelijks is gestegen, van 6,9% naar 7,3%. In de rvc was wel duidelijk sprake van een stijging van 10% naar 13%. Over een langere tijd bezien, vanaf 2000, kan wel worden gesproken van een stijging van het aandeel vrouwen in de rvb en, vooral, rvc. In het eerste en, vooral, tweede echelon onder de rvb werken meer vrouwen dan in de rvb (16% resp. 27%). Ook is er sprake van een groei van het aandeel vrouwen in deze echelons, al vertoont deze in het tweede echelon een minder continue beeld dan in het eerste echelon. Er is dus enig ‘reservoir’ van vrouwen die op termijn zouden kunnen doorstromen naar de top. Uiteraard kost het tijd voor vrouwen (en mannen) die dit ambieëren om dit te realiseren. Tegelijk moet echter worden vastgesteld dat in de Emancipatiemonitor deze conclusie al jaren wordt getrokken. Maar intussen is het aandeel vrouwen in de top nauwelijks toegenomen. Sterker nog, de kloof tussen rvb en eerste echelon is groter geworden.

Figuur 8.1

Aandeel van vrouwen in raad van commissarissen, raad van bestuur en de twee echelons daaronder in de 250 grootste bedrijven, 2000-2012 (in procenten)



Bron: SCP (VIB'00-'12)

Het vermoeden bestaat dat vrouwen in de subtop van het bedrijfsleven meer belemmeringen ervaren dan mannen om door te stromen naar de top. Ambities van vrouwen zouden minder erkend en herkend worden dan van hun mannelijke collega's (Foschi 1996) en ook zouden vrouwen in de subtop minder tevreden zijn met de 'kille' cultuur en de norm van altijd bereikbaar moeten zijn (RUN 2009). Vrouwen in de subtop zouden daardoor eerder dan mannen afhaken en niet doorstromen naar de top. Recent onderzoek laat zien dat vrouwen in de top van het bedrijfsleven niet vaker uitstromen dan mannen (Merens 2012a). Over de subtop van het bedrijfsleven zijn echter geen representatieve in- en uitstroomgegevens beschikbaar.

### 8.3 Vrouwen in topfuncties in de non-profitsector

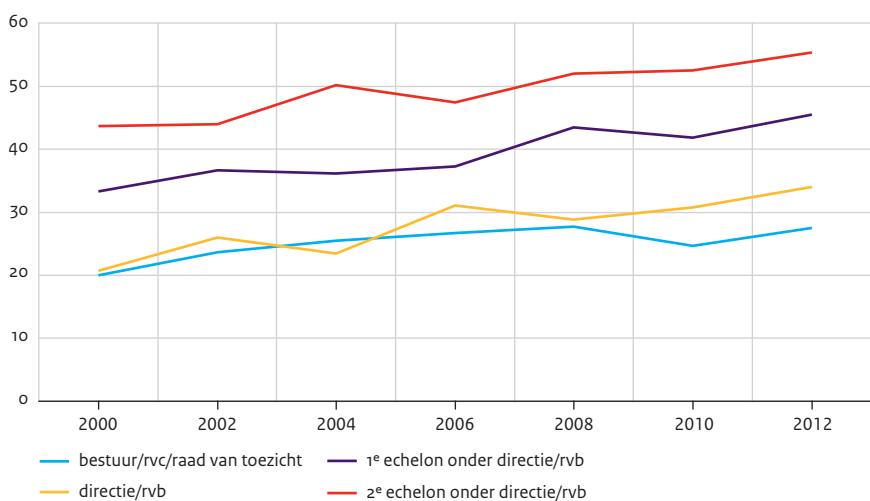
#### Aandeel vrouwen in top van non-profitorganisaties gestegen

In de non-profitsector zijn vrouwen al langere tijd beter in de top vertegenwoordigd dan in het bedrijfsleven. Uit de VIB-enquête onder grote instellingen in de sociaal-economische sector en in de sector zorg en welzijn, blijkt dat ongeveer 30% van de topfuncties door vrouwen wordt vervuld. In de rvb is dat aandeel nog wat hoger dan in de rvc. Sinds 2010 is het aandeel vrouwen in beide organen toegenomen. Daarvoor was er sprake van wat fluctuaties. Maar als we tot 2000 terugkijken, dan is er duidelijk sprake van een stijgende lijn in het aandeel topvrouwen. De groei deed zich vooral voor in de sociaaleconomische instellingen, zoals socialezekerheidsinstellingen, pensioenfondsen, kamers van koophandel en uwv (zie internetbijlage B8 voor afzonderlijke gegevens voor sociaaleconomische instellingen en instellingen in de sector zorg en welzijn, te vinden via [www.scp.nl](http://www.scp.nl) bij *Emancipatiemonitor 2012*).

In de echelons onder de raad van bestuur werken veel meer vrouwen dan in de raad van bestuur zelf: 45% en 55%. Deze aandelen zijn in de afgelopen twaalf jaar gestaag toegebroken. Maar in de zorg werken vanouds veel vrouwen; 81% van alle werknemers in de gezondheidszorg is vrouw (zie tabel 8.4). In dat licht is 30% topvrouwen niet eens zoveel. En de vraag rijst dan of zich ook hier wellicht belemmeringen voordoen in de doorstroming vanuit de subtop naar de top.

**Figuur 8.2**

Aandeel van vrouwen in raad van commissarissen, raad van bestuur en twee echelons daaronder in de non-profitsector, 2000-2012 (in procenten)



Bron: SCP (VIB'00-'12)

### Aandeel vrouwen in top van maatschappelijke organisaties en bij rijksoverheid stagneert; aandeel vrouwelijke hoogleraren iets gestegen

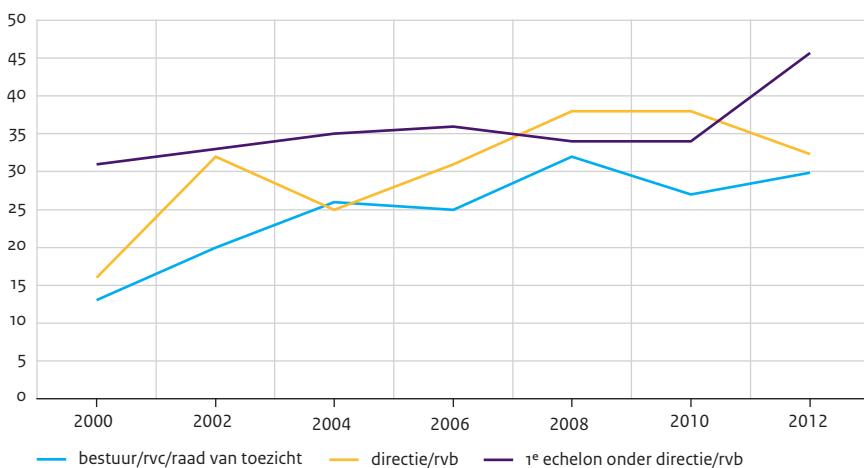
De VIB-enquête is ook afgenoemt onder 74 maatschappelijke organisaties. Daarmee wordt bedoeld: leden- en donateursorganisaties met minstens 50.000 leden. Het gaat om ‘goede doelen’-organisaties op het gebied van milieu, natuur, ontwikkelingssamenwerking, gezondheid. Maar ook belangengroepen, omroepverenigingen, politieke partijen en sportkoepels vallen eronder.

In de maatschappelijke organisaties is het aandeel van vrouwen in de directie/rvb en bestuur/rvc relatief hoog: 30% en zit daarmee op hetzelfde niveau als de non-profitsector. Wel is het aandeel vrouwen in de directie sinds 2010 gedaald van 38% naar 32%, terwijl het in eerdere jaren toenam. In het bestuur nam het aandeel vrouwen sinds 2010 juist iets toe; daarvoor was vanaf 2004 sprake van fluctuaties rond de 30%.

In het eerste echelon bestaat 45% uit vrouwen, dit aandeel is sinds 2010 flink toegenomen. Van 2000-2010 was er echter nauwelijks sprake van groei. De tegengestelde ontwikkelingen in de directie en het eerste echelon zijn niet direct te duiden.

**Figuur 8.3**

Aandeel van vrouwen in bestuur/raad van commissarissen, directie/raad van bestuur en eerste echelon in grote maatschappelijke organisaties, 2000-2012 (in procenten)



Bron: SCP (VIB'00-'12)

Ten slotte noemen we nog enkele, andere relevante cijfers over vrouwen in de top in de non-profitsector. Deze zijn niet afkomstig uit de VIB-enquête.

Bij de rijksoverheid bleef het aandeel vrouwen in de ambtelijke top (ABD-functies) in 2011 gelijk op 26% (ABD 2012). Het gaat hierbij om functies op het niveau van secretaris-of directeur-generaal en directeuren in de echelons daaronder. In voorgaande jaren was het aandeel vrouwen in ABD-functies flink toegenomen. Daarbij was vermoedelijk een belangrijke factor de aandacht voor voldoende instroom van vrouwen in kandidaten- en management developmentprogramma's. Mogelijk spelen bij de stagnatie in 2011 de forse bezuinigingen bij de rijksoverheid een rol; er vonden in 2011 veel minder benoemingen plaats dan daarvoor (ABD 2012).

Het aandeel vrouwelijke hoogleraren op universiteiten neemt al jarenlang langzaam, maar gestaag toe. Deze trend heeft zich in de afgelopen jaren doorgestzet, waarbij in 2011 een kleine versnelling is opgetreden. In 2011 bedroeg het 15%, terwijl het in 2010 13% en in 2009 12% was (Gerritsen et al. 2012; OCW 2012). Het Europese streefcijfer van 25% vrouwelijke hoogleraren is voorlopig nog ver buiten bereik.

Ten slotte kan worden vermeld dat bij de ondertekenaars van het Charter Talent naar de Top het aandeel vrouwen in de top heel geleidelijk toeneemt: in 2011 is dit gestegen van 17,8% naar 18,5% (Merens 2012b). Deze cijfers zijn niet direct vergelijkbaar met de andere uitkomsten in dit hoofdstuk. De top wordt onder het charter gedefinieerd als de rvb/directie en de twee echelons direct hieronder. Verder zijn de charterondertekenaars actief in diverse sectoren, zowel in het bedrijfsleven als de publieke sector.

## 8.4 Opvattingen over vrouwen in topfuncties

De EMOP-enquête laat zien dat een aanzienlijk deel van de Nederlandse bevolking van 16 jaar en ouder het problematisch vindt dat er weinig vrouwen in de top zitten. Een ruime meerderheid van de vrouwen en de helft van de mannen vindt dat het aandeel topvrouwen moet toenemen. Dat vrouwen evenveel kansen hebben als mannen vindt een minderheid, mannen echter meer dan vrouwen. Hoe het aandeel vrouwen in de top zou moeten toenemen, is echter niet duidelijk. Ongeveer evenveel vrouwen en mannen hebben begrip voor de inspanningen van vrouwenorganisaties op dit terrein. Maar voor concrete maatregelen, voorrang voor vrouwen bij deelname aan managementtrainingen en bij sollicitaties voor een topfunctie, is maar weinig steun van de bevolking.

**Tabel 8.2**

Opvattingen over vrouwen in topfuncties, personen van 16 jaar en ouder, 2012 (in procenten (helemaal) mee eens)<sup>a</sup>

	vrouwen	mannen
Tegenwoordig hebben vrouwen evenveel kansen als mannen om een topfunctie te bereiken.	36	44
Het is goed te begrijpen dat vrouwenorganisaties zich inspannen om het aandeel van vrouwen in topfuncties te vergroten.	63	58
Het zou goed zijn als de volgende minister-president een vrouw is.	31	22
Het aandeel van vrouwen in topfuncties zal in de komende vijf jaar minstens moeten toenemen.	63	49
Bedrijven zouden vrouwen voorrang moeten geven bij het deelnemen aan managementtrainingen.	18	12
Vrouwen moeten voorrang krijgen bij sollicitaties voor een topfunctie.	9	6

a Bij alle stellingen zijn de verschillen tussen vrouwen en mannen significant.

Bron: SCP (EMOP'12)

Van een andere orde is de stelling over een vrouwelijke premier. Niet meer dan een derde van de vrouwen en 22% van de mannen is hier voorstander van. Er zijn nu duidelijk minder mensen met deze stelling eens dan in 2010 (44% van de vrouwen en 34% van de mannen). Wellicht komt dat doordat in de aanloop naar de Tweede Kamerverkiezingen van 2010 namen van potentiële vrouwelijke premiers (Neelie Kroes en Femke Halsema) werden genoemd, terwijl dat bij de laatste verkiezingen in september 2012 helemaal niet het geval was. Net als in voorgaande jaren is er een relatief grote groep mannen en vrouwen (de helft) die zich neutraal uitlaat over deze stelling (niet in tabel). Bij de andere stellingen die hierboven zijn gepresenteerd, geven veel minder mensen een neutraal antwoord.

## 8.5 Conclusies

In de afgelopen jaren is het aandeel van vrouwen in topfuncties, dat wil zeggen in raden van bestuur en raden van commissarissen, in het bedrijfsleven en in de non-profitsector toegenomen. Ook het aandeel vrouwelijke hoogleraren is gegroeid. Bij de rijksoverheid bleef het aandeel vrouwen in de top gelijk en bij maatschappelijke organisaties nam het aandeel vrouwen in de top af. Tegelijkertijd moet worden vastgesteld dat vrouwen in de top van het bedrijfsleven nog steeds sterk in de minderheid zijn (10%), terwijl in de non-profitsector en de rijksoverheid veel meer vrouwen in de top werken (30% resp. 26%). De grote verschillen tussen private en publieke sector kunnen onder meer worden toeschreven aan de mogelijkheden om in deeltijd te werken, ook als leidinggevende, en (bij de rijksoverheid) aan de aandacht voor instroom van vrouwen in *management development*-programma's. Intussen is er wel sprake van een groeiend reservoir van vrouwen in de subtop, ook in het bedrijfsleven, dat beschikbaar is om in de toekomst door te stromen naar de top.

Dit hoofdstuk laat zien dat een aanzienlijk deel van de Nederlandse bevolking vindt dat het aandeel vrouwen in de top moet toenemen. De stelling dat vrouwen evenveel kansen hebben als mannen ondervindt dan ook geen meerderheidssteun. Over hoe het aandeel vrouwen in de top zou moeten toenemen, is men echter niet duidelijk. Enerzijds heeft men begrip voor de inspanningen van vrouwenorganisaties op dit terrein. Anderzijds ondervinden maatregelen die voorrang geven aan vrouwen, bij sollicitaties zowel als bij opleiding, geen steun.

Wellicht zet de invoering van de Wet bestuur en toezicht per 1 januari 2013 bedrijven ertoe aan meer naar vrouwelijke kandidaten voor topfuncties te gaan zoeken. De beoogde 30% vrouwen in die wet is natuurlijk op dit moment wel tamelijk ambitieus. Maar het kan een stimulans zijn voor bedrijven om meer aandacht te hebben voor de instroom van vrouwelijk talent. Ze moeten in elk geval in hun jaarverslag kunnen uitleggen waarom ze die 30% (nog) niet halen.

Het Charter Talent naar de Top heeft nog niet tot een substantiële toename van vrouwen geleid. Het aandeel vrouwen in de top van deze tweehonderd organisaties is sinds 2008 weinig toegenomen.

## 9 Emancipatiegezindheid van leidinggevenden Verdieping

Wilma Henderikse (VanDoorneHuiskes en partners)

### 9.1 Inleiding

Ondanks een sterke toename van vrouwelijke professionals in verschillende sectoren van de arbeidsmarkt zijn vrouwen in hogere functies nog steeds ondervertegenwoordigd. In 2010 was 29% van de hogere en wetenschappelijke managers vrouw (zie § 3.3). In topfuncties (raden van bestuur/directies en raden van commissarissen/toezicht) is het aandeel vrouwen nog veel lager, namelijk 10% bij de grootste honderd bedrijven in Nederland (zie tabel 8.1).

Over de achtergronden van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies is al veel geschreven. Volgens de zogeheten pijplijntheorie is, gegeven de relatief recente doorbraak van vrouwen op de arbeidsmarkt, meer tijd nodig om de doorstroom van groteren getale vrouwen naar hogere functies te bewerkstelligen. Daarnaast heeft het werken in deeltijd een nadelig effect op de kans om een hoge positie te bereiken. Ook al wordt door hoger opgeleide vrouwen overwegend in grotere deeltijdbanen gewerkt, volledige beschikbaarheid voor een functie biedt nog altijd meer kans op bevordering en benoeming. Ten slotte vormen sociaalpsychologische mechanismen als percepties en stereotyperingen een belangrijke verklaring voor de trage groei van het aandeel vrouwen in de top. Deze mechanismen zorgen ervoor dat leiderschapsrollen sneller met mannen worden geassocieerd dan met vrouwen en dat belemmert de kansen van vrouwen op een managementpositie. Eagly (2007, 2009), Schein (2001, 2007), Zhang (2009) en recentelijk ook Ely (2011) leggen uit hoe deze mechanismen werken. In het kort gezegd gaat het om een tweezijdige werking (Henderikse 2004). Anderzijds vermindert een masculien' leiderschapsprofiel de kansen voor vrouwen op selectie en benoeming, omdat bij de beoordeling van kandidaten ervan uit wordt gegaan dat vooral mannen aan dat leiderschapsprofiel voldoen. Anderzijds adopteren vrouwen (evenals mannen) ook voorgeschreven genderstereotypen en dat leidt ertoe dat vrouwen in het geval van een masculien leiderschapsprofiel ook minder snel voor zichzelf een leiderschapsrol zien weggelegd.

Welke van de drie genoemde bronnen van verklaring meer of minder een rol speelt, is niet vastgesteld. Eerder is sprake van een combinatie van factoren. Wel worden sociaal-psychologische mechanismen ook in andere landen in verband gebracht met het kleine aantal vrouwen in de top, in tegenstelling tot de twee eerder genoemde verklaringen die met name betrekking hebben op de Nederlandse situatie.

Als vertrekpunt voor dit hoofdstuk over de emancipatiegezindheid van leidinggevenden gelden de genoemde sociaalpsychologische mechanismen van percepties en stereotyperingen. Leidinggevenden spelen in de selectieprocessen en benoemingsprocessen

van vrouwen een belangrijke rol. Toch blijken organisaties die streven naar groei van het aandeel vrouwen in de top nog weinig effectief beleid te realiseren. Een belangrijk knelpunt daarbij is het ontbreken van een gevoel van urgentie en onvoldoende sturing aan processen op middenmanagementniveau. Dit roept de vraag op wat de houding is van managers tegenover vrouwen in leidinggevende posities. Hechten zij belang aan vrouwen in leidinggevende functies, in welke mate vinden zij dat vrouwen toegerust zijn voor deze functies en zijn zij genegen om maatregelen te nemen om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies te bevorderen?

Om de emancipatiegezindheid van leidinggevenden te bepalen zijn op basis van literatuuronderzoek vragen over vrouwelijke werknelmers vastgesteld die aan een selectie van leidinggevenden zijn voorgelegd binnen de Enquête Emancipatieopinies (EMOP) van het SCP. In de enquête is naast de mening van leidinggevenden, ook naar de leeftijd van leidinggevenden gevraagd en naar de grootte en de sector van de organisatie waarin zij werkzaam zijn (zie internetbijlage A voor een beschrijving van methode en steekproef, te vinden via [www.scp.nl](http://www.scp.nl) bij *Emancipatiemonitor 2012*).

## 9.2 Houding van leidinggevenden ten aanzien van vrouwen in hogere functies

Maatschappelijk gezien wordt belang gehecht aan toename van het aandeel vrouwen in hogere functies. Argumenten die pleiten voor een groter aandeel vrouwen in de top betreffen zowel het tegengaan van verspilling van vrouwelijk talent en het verhogen van het rendement van hoog opgeleide vrouwen, als de meerwaarde van vrouwelijke kwaliteiten in termen van bedrijfsresultaten. Maar hoe denken leidinggevenden hierover? Hoe belangrijk vinden zij vrouwen in leidinggevende posities en spannen zij zich al dan niet in om meer vrouwen in deze posities te krijgen?

De uitkomsten van het EMOP-onderzoek onder leidinggevenden laten zien dat zij van mening zijn dat het hebben van werk voor vrouwen net zo belangrijk is als voor mannen: 89% van de bij het onderzoek betrokken leidinggevenden is deze mening toegedaan. Dat de doorstroming van vrouwen naar hogere functies belangrijk is voor organisaties, vindt een minder groter aantal, namelijk de helft van de leidinggevenden. En een nog geringer aantal, namelijk ruim een derde is het eens met de uitspraak dat vrouwen goed zijn voor de prestaties van organisaties. Mogelijk verklaart dit waarom niet meer dan 29% van de ondervraagde leidinggevenden vindt dat doorstroom van hogere functies niet vanzelf gaat en hiervoor maatregelen moeten worden genomen. Het kan ook zijn dat men deze maatregelen niet nodig vindt, want een kleine meerderheid is van mening dat mannen en vrouwen evenveel kans op promotie hebben. Vrijwel niemand (4%) vindt het benoemen van een vrouw op een hoge positie riskant, maar ruim een derde is van mening dat het moeilijk is om geschikte vrouwen te vinden voor topfuncties.

In vergelijking met de uitkomsten van het onderzoek Werkgevers van Nederland uit 2004, lijken leidinggevenden positiever te staan tegenover vrouwen in hogere functies (Van der Lippe 2004). In 2004 was niet meer dan een kwart van de leidinggevenden het eens met de stelling dat vrouwen goed zijn voor het imago van de organisatie. En niet

meer dan een vijfde was het eens met de stelling dat het aandeel vrouwen in topfuncties minstens zou moeten verdubbelen in vijf jaar tijd, maar mogelijk hangt deze terughoudendheid samen met de wel erg ambitieuze doelstelling die deze stelling impliceert. Een ruime meerderheid (60%) vond destijds dat te veel ophef wordt gemaakt over de positie van vrouwen in organisaties. Niet meer dan 15% gaf vrouwen bij sollicitaties voorrang en 13% deed ‘er veel aan’ om vrouwen in hoge leidinggevende posities te krijgen.

Tabel 9.1

Leidinggevenden over vrouwen in hogere functies, 2012 (in procenten (helemaal) mee eens)<sup>a</sup>

	totaal	vrouwen	mannen
Voor vrouwen is het hebben van werk net zo belangrijk als voor mannen.	89	96	87
Doorstroming van vrouwen naar hogere functies is belangrijk voor organisaties.	50	72	43
Vrouwen aan de top zijn goed voor de prestaties van organisaties.	39	66	31
Het benoemen van een vrouw op een hoge positie is riskant.	4	4	4
Doorstroom van vrouwen naar hogere functies gaat niet vanzelf, daar moet je maatregelen voor nemen.	29	35	27
Het is moeilijk om geschikte vrouwen te vinden voor topfuncties.	37	29	40
Mannen en vrouwen hebben hier evenveel kans op promotie.	54	27	63

a Leidinggevenden hebben op een vijfpuntsschaal aangegeven of zij het eens met een stelling waren (antwoordcategorieën zijn 1. helemaal mee eens, 2. mee eens, 3. neutraal, 4. mee oneens, en 5. helemaal mee oneens).

Bron: SCP (EMOP'12)

Vrouwelijke managers blijken veel positiever te staan tegenover vrouwen in leidinggevende posities. Aanzienlijk meer vrouwen dan mannen zijn het eens met de stelling dat doorstroming van vrouwen naar hogere functies belangrijk is voor organisaties, namelijk 72% van de vrouwen, tegenover 43% van de mannen. Ruim twee keer zoveel vrouwen als mannen vindt ook dat vrouwen aan de top goed zijn voor de prestaties van organisaties. Veelzeggend lijkt ook het verschil tussen vrouwen en mannen ten aanzien van de stelling dat mannen en vrouwen evenveel kans op promotie hebben: ruim twee keer zoveel mannen als vrouwen zijn het met deze stelling eens. Ook bedrijfs-grootte maakt hier verschil: de stelling wordt door leidinggevenden uit middelgrote ondernemingen het meest beaamd (67%) en minder door kleine (46%) en grote (57%) bedrijven. Over het nemen van maatregelen verschillen mannen en vrouwen echter nauwelijks van mening: 35% van de vrouwen tegenover 27% van de mannen vindt dit nodig. Wel maakt hier de leeftijd van leidinggevenden uit: leidinggevenden onder de 35 jaar vinden het minder belangrijk dan oudere leidinggevenden om maatregelen te nemen. Ten slotte vinden meer mannen (40%) dan vrouwen (29%) het moeilijk om geschikte vrouwen voor topfuncties te vinden.

### 9.3 Leidinggevenden over de geschiktheid van vrouwen voor leidinggevende functies

In het voorgaande zijn we ingegaan op het belang dat leidinggevenden hechten aan vrouwen in hogere, leidinggevende functies. In aansluiting hierop richten we ons op de vraag of leidinggevenden vinden dat vrouwen geschikt zijn voor deze functies. Vragen als ‘kunnen we echt op haar rekenen?’ en ‘zal ze er echt voor gaan?’ spelen daarbij een belangrijke rol (Van Doorne-Huiskes 2010).

De antwoorden van leidinggevenden in de EMOP laten zien dat vrouwen net zo geschikt worden gevonden voor een leidinggevende functie als mannen (92%), hoewel leidinggevenden in industrie en bouw hiervan minder overtuigd zijn dan leidinggevenden in de overige sectoren. En weliswaar wat minder, maar nog altijd bijna twee derde van de leidinggevenden vindt dat vrouwen net zo gemotiveerd zijn als mannen om aan de top te komen. Dat vrouwen hun gezin belangrijker vinden dan hun werk, vindt een kwart van de ondervraagde leidinggevenden, maar slechts een gering aantal leidinggevenden (12%) vindt vrouwen minder ambitieus dan mannen. En vrijwel niemand is het eens met de stelling dat vrouwen terugschrikken voor hun verantwoordelijkheden als het er echt op aankomt. Het gaat hierbij uiteraard om de percepties van leidinggevenden over de capaciteiten van vrouwen voor een leidinggevende functie. Hoe vrouwen – en mannen – hier zelf over oordelen komt aan de orde in hoofdstuk 3.

Janssen en Portegijs (2011) concluderen naar aanleiding van de resultaten van de EMOP 2010 dat jonge vrouwen ambitieuzer in het werk zijn dan oudere vrouwen en in hun oriëntatie op werk nauwelijks afwijken van jongere mannen. Daarom is in de EMOP 2012 aan leidinggevenden gevraagd hun mening te geven over een verschil in ambitie tussen jongere en oudere vrouwen. Ruim een derde van de leidinggevenden onderschrijft de stelling, de overgrote meerderheid dus niet, waarmee geconcludeerd kan worden dat verschil in ambitie tussen jongere en oudere vrouwen voor leidinggevenden in elk geval niet in het oog springt. Overigens merken Jansen en Portegijs (2011) op dat de sterkere werkambities van jonge vrouwen mogelijk te verklaren zijn door het feit dat deze vrouwen nog geen kinderen hebben. Leidinggevenden verklaren het verschil tussen jongere en oudere vrouwen wellicht op dezelfde manier.

Er zijn geen significante verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke leidinggevenden voor wat betreft het oordeel over de geschiktheid van vrouwen voor leidinggevende functies.

Is de mening van leidinggevenden over de geschiktheid van vrouwen voor een leidinggevende functie veranderd? Deels wel, deels niet. Ook in 2004 werden de leidinggevende capaciteiten van vrouwen en de leiderschapsstijl even hoog gewaardeerd als die van mannen (Van der Lippe 2004). Maar wel vond destijds een derde van de leidinggevenden dat vrouwen minder ambitieus zijn dan mannen, tegenover 12% nu en dat mag als opmerkelijk verschil worden aangemerkt.

Tabel 9.2

Leidinggevenden over de geschiktheid van vrouwen voor leidinggevende functies, 2012 (in procenten (helemaal) mee eens)

	totaal	vrouwen	mannen
Vrouwen zijn minder ambitieus dan mannen.	12	16	11
Jongere vrouwen zijn ambitieuzer in het werk dan oudere vrouwen.	35	32	37
Vrouwen vinden hun gezin belangrijk dan hun werk.	25	27	25
Als het er echt op aan komt, schrikken vrouwen terug voor hun verantwoordelijkheden.	6	4	6
Vrouwen zijn net zo gemotiveerd als mannen om aan de top te komen.	63	56	66
Vrouwen zijn net zo geschikt als mannen voor een leidinggevende functie.	92	90	93

Bron: SCP (EMOP'12)

#### 9.4 Leidinggevenden over de combinatie van leidinggeven en deeltijd

Vanuit internationaal vergelijkend perspectief scoort Nederland goed waar het de arbeidsparticipatie van vrouwen, uitgedrukt in personen, betreft (Van Beek 2010). De arbeidsparticipatie ligt boven het Europees gemiddelde en met name het aandeel werkende moeders met jonge kinderen is hoog in vergelijking met andere landen. Voor wat betreft de arbeidsparticipatie van vrouwen in voltijdseenheden (fte's) neemt Nederland in vergelijking met andere landen echter een bescheiden positie in. Want zoals bekend heeft Nederland het hoogste aandeel deeltijders in Europa, vooral onder vrouwen, maar ook onder mannen. Voor de meeste leidinggevenden is het een gegeven dat vrouwen werk en zorg combineren door in deeltijd te werken. Ze zijn er aan gewend (Keuzenkamp 2009). Een belangrijke vraag blijft echter of werken in deeltijd de kansen van vrouwen op een leidinggevende functie belemmert. Kunnen deeltijders carrière maken en is het mogelijk om in deeltijd leiding te geven?

Iets minder dan de helft van de ondervraagde leidinggevenden vindt dat medewerkers die carrière willen maken, voltijds beschikbaar dienen te zijn. Omgekeerd vindt iets meer dan de helft dat deeltijd ook in hogere leidinggevende functies mogelijk is. Dat een leidinggevende functie niet samengaat met zorgtaken thuis, vindt niet meer dan een vijfde van de ondervraagden. Daarentegen is bijna driekwart van de ondervraagden van mening dat leidinggevenden bereikbaar horen te zijn. De overgrote meerderheid (82%) voelt zich verantwoordelijk voor het faciliteren van een goede werk/zorg-combinatie van medewerkers.

**Tabel 9.3**

Houding van leidinggevenden tegenover de combinatie van leidinggeven en deeltijd, 2004  
(in procenten (helemaal) mee eens)

	totaal	vrouwen	mannen
Medewerkers die carrière willen maken dienen voltijds beschikbaar te zijn.	45	21	53
Een leidinggevende functie gaat niet samen met zorgtaken thuis.	20	4	25
Leidinggevenden horen bereikbaar te zijn.	73	48	81
Deeltijd is ook in hogere leidinggevende functies mogelijk.	53	74	47
Ik voel me verantwoordelijk voor het mogelijk maken van een goede werk/zorg combinatie van medewerkers.	82	91	79

Bron: SCP (EMOP'10)

De verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke leidinggevenden zijn opvallend. Een vijfde van de vrouwen tegenover ruim de helft van de mannen vindt dat medewerkers die carrière willen maken voltijds beschikbaar dienen te zijn. Overigens vinden ook leidinggevenden in de commerciële dienstverlening voltijds beschikbaarheid belangrijker dan leidinggevenden in de andere sectoren. Dat deeltijd ook in hogere leidinggevende functies mogelijk is, vindt 74% van de vrouwen tegenover 47% van de mannen. De stelling dat leidinggeven niet samengaat met zorgtaken thuis wordt door vrouwen vrijwel niet onderschreven, maar wel door een kwart van de mannen. Leidinggevenden in de publieke sector zijn het evenmin eens met deze stelling. Iets minder dan de helft van de leidinggevende vrouwen vindt dat leidinggevenden bereikbaar horen te zijn, tegenover 81% van de mannen.

In vergelijking met 2004 lijkt de houding van leidinggevenden tegenover de combinatie van leidinggeven en deeltijd positiever. Vond in 2004 nog een ruime meerderheid (58%) dat deeltijd niet verenigbaar is met een leidinggevende functie, nu vindt de meerderheid (53%) deeltijd ook in hogere leidinggevende functies mogelijk. En dat zorgtaken niet te combineren zijn met een hogere leidinggevende positie vond destijds 42%, terwijl nu 20% van mening is dat een leidinggevende functie niet samengaat met zorgtaken thuis. Mogelijk is wel dat hierbij een verschil gepercipieerd wordt tussen een *hogere* leidinggevende functie en een leidinggevende functie. Opvallend is echter dat destijds tweederde vond dat (hogere) leidinggevenden altijd bereikbaar horen te zijn, terwijl nu een hoger percentage, namelijk bijna driekwart dit vindt. Maar we moeten niet vergeten dat de techniek intussen voortgeschreden is: 24/7 bereikbaarheid valt vandaag de dag veel gemakkelijker te realiseren onder invloed van nieuwe communicatiemiddelen en bereikbaarheid kan daardoor ook gemakkelijker worden toegezegd.

## 9.5 Leidinggevenden over ideale eigenschappen van leidinggevenden

We hebben vastgesteld dat veel leidinggevenden de capaciteiten van vrouwen hoog inschatte en ook de veronderstelling dat vrouwen minder ambitieus zijn dan mannen

terrein verliest. Bovendien lijkt de houding van leidinggevenden tegenover de combinatie van leidinggeven en deeltijd positiever dan voorheen. De kansen voor vrouwen op een leidinggevende functie lijken daarmee toegenomen. De vraag die rest is of ook de ideeën over leiderschapsrollen ten faveure van vrouwen zijn veranderd en het stereotiepe masculiene leiderschapsprofiel, waarbij leiderschapskwaliteiten dus vooral aan mannen worden toegewezen, aan het afkalven is. Tot nu toe wordt steeds genderbias aangetoond in studies naar de hypothetische ‘ideale’ manager. Ook recent onderzoek van Elsesser en Lever (2011) naar het beeld van de ideale manager, toont aan dat vrouwen minder geschikt worden geacht voor een managementfunctie vanwege het overheersende mannelijke beeld dat zo’n functie oproept. Tegelijkertijd blijkt echter uit het onderzoek van Elsesser en Lever dat bias tegenover vrouwen vrijwel geen rol speelt wanneer medewerkers gevraagd wordt de eigen leidinggevende te evalueren. Ook ander onderzoek uit de vs laat zien dat vooroordeelen tegen vrouwelijke leidinggevenden tussen 1953 en 2006 sterk zijn afgangen (Eagly en Sczesny 2009). Want hoewel mannelijke leidinggevenden nog steeds geprefereerd worden boven vrouwelijke leidinggevenden, wordt het verschil tussen deze preferenties steeds kleiner. Maar het opmerkelijkste is dat in 2006 43% van de respondenten aangeeft geen preferentie voor een mannelijke of vrouwelijke leidinggevende te hebben.

Uitgebreid onderzoek naar leiderschapsprofielen van Fischer et al. (2000) in Nederland heeft aangetoond dat zowel masculiene als feminiene eigenschappen van belang worden geacht voor een goede leidinggevende, maar masculiene waarden prevaleren. Zoals eerder uitgelegd, vermindert een masculien leiderschapsprofiel de kansen voor vrouwen op een managementpositie, omdat bij de selectie van kandidaten ervan uit wordt gegaan dat vooral mannen aan dat leiderschapsprofiel voldoen. Bovendien zullen ook vrouwen zelf minder snel een leiderschapsrol voor zichzelf weggelegd zien. Naar aanleiding van de bevindingen van Fischer heeft Van der Lippe (2004) een aantal leiderschapskenmerken voorgelegd aan werkgevers, met het verzoek de belangrijkste kenmerken voor de ideale leidinggevende te kiezen. De twee meest genoemde feminiene eigenschappen (collegiaal en begrijpend) en de twee meest genoemde masculiene eigenschappen (zelfverzekerd en ambitieus) zijn opgenomen in de huidige EMOP-vragenlijst.

De resultaten tonen dat van de voorgelegde eigenschappen ‘begrijpend’ het vaakst als belangrijke eigenschap van een leidinggevende wordt genoemd. Dit wordt gezien als een feminiene eigenschap. ‘Zelfverzekerdheid’ is een eigenschap die daar direct op volgt en wordt met masculinité geassocieerd. De feminiene eigenschap ‘collegialiteit’ volgt op de derde plaats. De masculiene eigenschap ‘ambitie’ scoort van de voorgelegde eigenschappen het laagst.

De uitkomsten van het onderhavige onderzoek vertonen opvallende verschillen met het in 2004 uitgevoerde onderzoek. ‘Begrijpend zijn’ neemt de plaats van collegialiteit in als belangrijkste eigenschap, zelfverzekerdheid blijft een belangrijke eigenschap. Bijzonder is dat vooral de masculiene eigenschap ambitie in belangrijke mate aan waarde inboet.

Tabel 9.4

Leidinggevenden over ideale eigenschappen van leidinggevenden, 2010 (in procenten (helemaal) mee eens)

	totaal	vrouwen	mannen
Het is belangrijk dat een leidinggevende zelfverzekerd is.	94	93	94
Het is belangrijk dat een leidinggevende begrijpend is.	95	98	94
Het is belangrijk dat een leidinggevende collegiaal is.	82	86	81
Het is belangrijk dat een leidinggevende ambitieus is.	68	61	70

Bron: SCP (EMOP'12)

Er zijn geen significant verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke leidinggevenden. Wel lijkt bedrijfs grootte uit te maken: ambitie wordt in kleine bedrijven (tot vijftig medewerkers) vaker een belangrijke eigenschap voor leidinggevenden gevonden dan in grotere bedrijven. Maar ook hier geldt dat ambitie minder vaak belangrijk wordt gevonden dan de andere drie eigenschappen.

## 9.6 Slotbeschouwing

Van sociaalpsychologische mechanismen als percepties en stereotypen wordt verondersteld dat zij een belangrijke verklaring vormen voor de trage groei van het aantal vrouwen in de top van organisaties. Enerzijds verminderen percepties en stereotypen in directe zin de kansen van vrouwen op selectie en benoeming. Anderzijds hebben zij ook indirect tot gevolg dat vrouwen zelf zich minder snel tot een leiderschapsrol aangetrokken voelen. Daarom hebben we onderzocht hoe leidinggevenden denken over vrouwen in hogere, leidinggevende posities. Spelen percepties en stereotypen nog steeds een belangrijke, belemmerende rol of zijn er aanwijzingen dat deze mechanismen aan belang inboeten?

De resultaten van dit onderzoek onder leidinggevenden zijn bemoedigend, ook al moet met enige sociaal wenselijkheid van antwoorden rekening worden gehouden, gegeven de (maatschappelijke) aandacht die wordt geschenken aan toename van het aandeel vrouwen in hogere functies. Wie zou durven beweren dat vrouwen in de top van organisaties niet gewenst zijn? In vergelijking met eerder onderzoek lijkt echter sprake van een toegenomen acceptatie van vrouwen in hogere functies en meer leidinggevenden vinden het belangrijk dat het aantal vrouwen in deze functies groeit. Vrouwen worden ook net zo geschikt gevonden voor een leidinggevende functie als mannen en veel managers vinden vrouwen ook even gemotiveerd als mannen voor deze functie. Ook zijn zij positiever dan voorheen over de combinatie van leidinggeven en deeltijd. Ten slotte blijkt uit het beeld dat leidinggevenden schetsen van de ideale manager, dat feminiene eigenschappen terrein gewonnen hebben op masculiene eigenschappen en daarmee lijkt de androgyne leider in opkomst.

Ook uit ander onderzoek blijkt dat attitudes tegenover vrouwelijke leiders aan het veranderen zijn (Eagly 2009; Elsesser en Lever 2011). De uitkomsten van het onderhavige

onderzoek naar emancipatieopvattingen van leidinggevenden geven bemoedigende ondersteuning aan de gedachte dat een positieve trend is ingezet.

**Noot**

- 1 ‘Mannelijk/vrouwelijk’ verwijst naar het biologische onderscheid tussen de seksen, ‘masculien/feminien’ naar het cultureel bepaalde onderscheid.



## DEEL B

# Veiligheid

## 10 Geweld tegen vrouwen en meisjes

Harry Huys (cbs), Lonneke van Noije (SCP), Frits Huls en  
Brigitte Hermans (cbs)

### 10.1 Inleiding

Bij emancipatie wordt algauw gedacht aan gelijke kansen voor man en vrouw op de arbeidsmarkt en een eerlijke rolverdeling van arbeid en zorg. Hierop lag lange tijd het zwaartepunt van het emancipatiebeleid, al staat het bestrijden van geweld tegen vrouwen ook al sinds de jaren tachtig op de emancipatieagenda. Het beleid tegen seksegerelateerd geweld kreeg in 2002 een nieuwe impuls, toen het ministerie van SZW, tot 2007 verantwoordelijk voor het emancipatiebeleid, kwam met de beleidsreactie *Een veilig land waar vrouwen willen wonen* (SZW 2002). Dit bracht het beleid ter voorkoming en bestrijding van geweld tegen vrouwen en meisjes in kaart. Seksesspecifiek geweld werd in verband gebracht met de nog steeds aanwezige economische, maatschappelijke en culturele machtsverschillen tussen de seksten. Hiermee kreeg geweld als seksesspecifiek probleem weer een prominente plek in het emancipatiebeleid.

In de beleidsbrief *Hoofdlijnen emancipatiebeleid: vrouwen- en homo-emancipatie 2015* (TK 2010/2011) wordt veiligheid inmiddels in één adem genoemd met participatie. Daarmee wordt veiligheid gezien als noodzakelijke voorwaarde voor de volwaardige deelname van vrouwen aan de samenleving en vice versa. Het uitgangspunt is dat machtsverschillen en stereotiepe denkbeelden over genderrollen en seksualiteit, hardnekkig in bepaalde sociaaleconomische en culturele milieus, aanleiding geven tot geweld tegen vrouwen. Ongelijke machtsverhoudingen worden in stand gehouden door het feit dat vrouwen vaak nog sociaaleconomisch afhankelijk zijn van mannen (zie ook *Emancipatinota Meer kansen voor vrouwen 2008-2011* (TK 2007/2008)). Om vrouwen een uitweg uit deze impasse te bieden heeft het emancipatiebeleid zich in de afgelopen kabinetssperiode sterk gericht op het bevorderen van een cultuuromslag, bij de buitenwereld, maar vooral bij vrouwen en meisjes zelf. Het bevorderen van weerbaarheid en een gevoel van veiligheid staat daarbij centraal.

In de afgelopen tien jaar staan de schijnwerpers niet alleen vanuit het emancipatiebeleid, maar ook vanuit het algemene veiligheidsbeleid op seksegerelateerd geweld. Onder de kabinetten-Balkenende werd met de interdepartementale nota *Privé geweld – publieke zaak* bijzondere aandacht gevraagd voor minder zichtbare vormen van geweld in het privédomein (Justitie 2002). Dit heeft bijvoorbeeld geleid tot de Wet tijdelijk huisverbod, waarmee vanaf 1 januari 2009 niet het slachtoffer, maar de dader uit huis wordt geplaatst. Het eerste kabinet-Rutte (2010-2012) voegde hieraan het wetsvoorstel voor een verplichte meldcode voor professionals bij signalen van huiselijk en eergerelateerd geweld en kindermishandeling toe, dat naar verwachting per 1 januari 2013 van kracht is. Ook is strafverzwareing ingevoerd voor geweldsmisdrijven met een discriminatoir motief, waaronder tegen vrouwen. Door scherpere controles en strengere regelgeving in de prostitutiesector, zoals een hogere minimumleeftijd voor prostituees, en een

rijksbrede aanpak van (digitale) loverboyproblematiek hoopt men de uitbuiting van vrouwen te beperken.

Een groot deel van het geweld tegen vrouwen en meisjes vindt plaats in het privédomein en onttrekt zich daarmee aan het publieke zicht. Omdat de dader vaak een bekende van het slachtoffer is, ligt het voor het slachtoffer gevoelig om ermee naar buiten te treden. Onderrapportage is dus een groot probleem. Hoewel in veruit de meeste gevallen vrouwen slachtoffer zijn van geweld in de privésfeer, moet niet vergeten worden dat ook mannen erdoor worden getroffen. Mannen zijn als slachtoffer nog minder zichtbaar, natuurlijk vanwege de lagere aantallen, maar ook omdat er een groter taboe op sekse-specifiek geweld tegen mannen rust. Van het aantal slachtoffers van huiselijk geweld per jaar is naar schatting zo'n 35% tot 40% man, en dit aandeel lijkt toe te nemen (Van der Heijden et al. 2009; Van Dijk et al. 2010). Hierdoor zal de aandacht voor mannelijke slachtoffers van geweld in de toekomst belangrijker worden.

In dit hoofdstuk schetsen we de feitelijke veiligheidssituatie van vrouwen. Hiervoor gebruiken we meerdere bronnen, met name de landelijke slachtofferenquête Integrale veiligheidsmonitor (IVM) en registratiecijfers van politie en hulpverlening, maar ook aanvullende studies speciaal opgezet om huiselijk geweld in kaart te brengen. Dit doen we om zoveel mogelijk het probleem van onderrapportage van seksegerelateerd geweld het hoofd te bieden, maar ook het probleem van beleidsgevoelige registratiecijfers. Een geregistreerde stijging of daling van geweld hoeft namelijk niet op een werkelijke verandering te wijzen. Toegenomen beleidsaandacht voor geweld kan leiden tot actievere opsporing, zodat het aantal bekende voorvalen toeneemt. Dit speelt de laatste jaren bijvoorbeeld bij huiselijk geweld, dat tussen 2007 en 2010 vaker bij de politie is gemeld, mogelijk mede als gevolg van beleidsmaatregelen om de aangiftebereidheid onder slachtoffers en omstanders te bevorderen. Ook is de politie huiselijk geweld actiever gaan registreren (Van Noije 2011). Veranderingen in enquête- of registratiemethoden, bijvoorbeeld of mensen al dan niet in het bijzijn van huisgenoten worden befragd, kunnen ook grote invloed hebben op het aantal incidenten dat boven water komt. Aan het einde van het hoofdstuk presenteren we opvattingen onder burgers over seksuele omgangsvormen en huiselijk geweld tegen vrouwen. De vraag of men tot sekse-specifiek geweld overgaat en of vrouwen geneigd zijn daartegen in opstand te komen, wordt immers sterk bepaald door heersende opvattingen over geweld en seksualiteit in de samenleving.

## 10.2 Door vrouwen en mannen ervaren geweld

### Mannen vaker slachtoffer van mishandeling en bedreiging, vrouwen van seksueel geweld

Jaarlijks wordt ongeveer één op de twintig vrouwen van 15 jaar en ouder naar eigen zeggen slachtoffer van één of meer geweldsdelicten (zie tabel 5.1). In de jaren 2008-2011 is dit aandeel nauwelijks veranderd. Vrouwen zeggen iets minder vaak slachtoffer te zijn van geweldsdelicten dan mannen.

#### **Kader 10.1 Geweldsdelicten volgens de Integrale veiligheidsmonitor**

Met behulp van de Integrale veiligheidsmonitor (IVM) onderzoekt het CBS onder de bevolking van 15 jaar of ouder haar ervaringen met geweldsdelicten in de afgelopen twaalf maanden.

Geweldsdelicten worden in de IVM onderscheiden in seksuele delicten, mishandeling en bedreiging. De letterlijke vragen daarover luiden:

#### *Seksuele delicten*

Mensen raken soms iemand aan of pakken iemand vast met seksuele bedoelingen op een kwetsende manier. Dat kan overal plaatsvinden: bij iemand thuis, op het werk, op straat, et cetera. Is u dat in de afgelopen vijf jaar wel eens overkomen?

#### *Mishandeling*

Heeft iemand u in de afgelopen vijf jaar wel eens aangevallen of mishandeld door u te slaan of te schoppen, of door een pistool, een mes, een stuk hout, een schaar of iets anders tegen u te gebruiken?

#### *Bedreiging*

Heeft iemand u in de afgelopen vijf jaar wel eens bedreigd met slaan, schoppen, een pistool, een mes of iets dergelijks, zonder dat u werd aangevallen of mishandeld?

Per delicttype wordt verder gevraagd wanneer (in welk jaar en welke maand) en waar dat (voor de laatste keer) gebeurde, wat de relatie met de dader was, en (voor alle delicten samen) naar melding en aangifte bij de politie van het laatste voorval. Bij seksuele delicten is niet doorgevraagd naar de aard van het delict.

Uit eerdere enquêtes blijkt dat het voornamelijk om vervelend of kwetsend (seksueel) gedrag gaat. Volgens de Veiligheidsmonitor Rijk (VMR) was dit gemiddeld het geval bij 81% van alle vormen van seksueel geweld; in 12% van de gevallen betrof het een poging tot verkrachting of aanranding en in 7% een verkrachting of aanranding.

Bedreiging komt zowel bij vrouwen als bij mannen het vaakst voor, al worden veel meer mannen dan vrouwen hiervan slachtoffer. Ook worden aanzienlijk meer mannen dan vrouwen slachtoffer van mishandeling. Daar staat tegenover dat vrijwel uitsluitend vrouwen slachtoffer worden van seksueel geweld. In 2011 zei 2,3% van de vrouwen hiermee te maken te hebben gehad.

**Tabel 10.1**

Slachtoffers van geweldsdelicten in de afgelopen twaalf maanden, naar sekse en type delict, personen van 15 jaar en ouder, 2008-2011 (in procenten)

	2008	2009	2010	2011
vrouwen				
geweldsdelicten totaal	5,1	5,0	4,8	4,8
seksuele delicten	2,4	2,4	2,4	2,3
mishandeling	0,7	0,7	0,5	0,7
bedreiging	2,8	2,7	2,4	2,5
mannen				
geweldsdelicten totaal	5,7	6,4	6,3	5,7
seksuele delicten	0,5	0,5	0,5	0,4
mishandeling	1,7	1,6	1,5	1,3
bedreiging	4,7	5,1	5,1	4,6

Bron: CBS (Integrale veiligheidsmonitor '08-'11)

### Vrouwen vaker slachtoffer van herhaaldelijk geweld

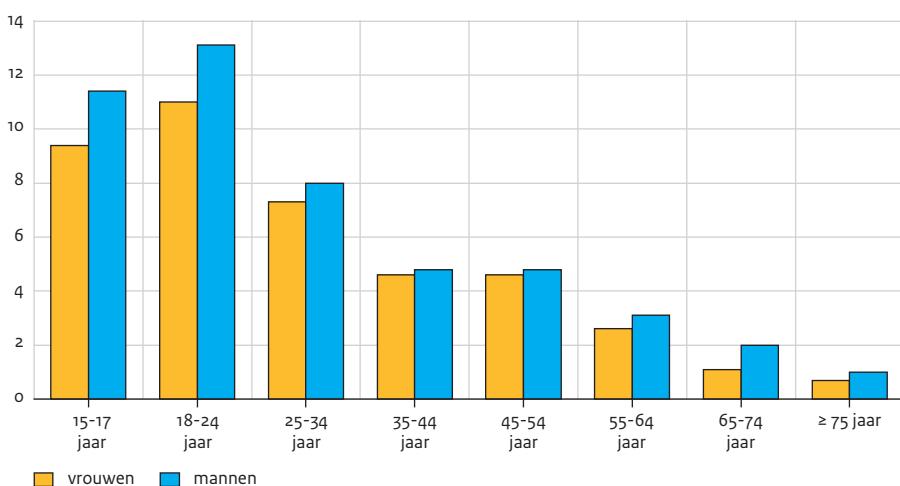
Rond één op de drie personen die slachtoffer zijn geworden van geweld, overkomt dat meer dan één keer. In 2011 werd 38% van alle vrouwelijke en 33% van alle mannelijke slachtoffers binnen twaalf maanden meerdere malen slachtoffer van een geweldsdelict. Bij mishandeling en bedreiging komt dit herhaalde slachtofferschap betrekkelijk weinig voor, maar naar verhouding wel vaak bij seksueel geweld – onder zowel mannen als vrouwen.

### Vrouwen en mannen tussen 18 en 25 lopen meeste risico

Slachtofferschap van geweld hangt sterk samen met leeftijd. Vrouwen en mannen tussen 18 en 25 jaar lopen het grootste risico. In 2011 werd 11% van de vrouwen en 13% van de mannen in die leeftijdsgroep in de voorgaande twaalf maanden slachtoffer van één of meer geweldsdelicten. Ook 15-17-jarige vrouwen en mannen worden bovengemiddeld vaak slachtoffer. Vanaf 25 jaar neemt het risico in het algemeen af. Bij seksuele delicten zijn het vooral jonge vrouwen en bij bedreiging en mishandeling vooral jonge mannen die slachtoffer worden. Slachtofferschap van bedreiging is bij vrouwen echter het hoogste onder 25-34-jarigen. Bij mishandeling is er vanaf 25 jaar geen duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen.

**Figuur 10.1**

Slachtoffers van geweldsdelicten in de afgelopen twaalf maanden, naar sekse en leeftijd, personen van 15 jaar en ouder, 2011 (in procenten)



Bron: CBS (Integrale veiligheidsmonitor '08-'11)

### Vrouwen vaker slachtoffer van een bekende dader

In de IVM wordt bij slachtoffers ook geïnformeerd of de dader een bekende is en wat hun relatie met de dader is. Er is niet gevraagd of dit een man of een vrouw is. Bij vrouwen blijkt de dader bij 74% van de mishandelingen en bij 60% van de bedreigingen een bekende te zijn (zie tabel 5.3); bij mannen gaat het in het merendeel van de mishandelingen en bedreigingen juist om een onbekende dader. Bij zowel mannelijke als vrouwelijke slachtoffers van seksuele delicten is de dader in meer dan de helft van de gevallen niet bekend.

### Bij drie op de tien mishandelde vrouwen is (ex-)partner of familielid de dader

Mishandeling en bedreiging van vrouwen vinden vaker plaats in de privésfeer dan die van mannen. Bijna drie op de tien mishandelingen van vrouwen is gepleegd door de partner, de ex-partner of een familielid van het slachtoffer. Bij bedreiging is dit aandeel slechts 10%. Hierbij wordt een buurtgenoot het meest als dader genoemd (23%). Bij mishandelde en bedreigde mannen is een ‘andere’ bekende naar verhouding vaak de dader, al wordt ook hier vaak een buurtgenoot genoemd.

Bij seksuele delicten zijn de verschillen tussen vrouwen en mannen in hun relatie tot de dader veel minder groot. Bij zowel vrouwen als mannen is de dader dikwijls iemand van het werk. Nog vaker gaat het om een andere bekende. (Ex-)partners of familieleden worden bij seksuele delicten door vrouwelijke en mannelijke slachtoffers juist relatief weinig als dader genoemd.

**Tabel 10.2**

Slachtoffers van geweldsdelicten, naar sekse, type delict en relatie met de dader<sup>a</sup>, personen van 15 jaar en ouder, 2011 (in procenten)

	totaal	sekssuele delicten	mishandeling	bedreiging
<b>vrouwen</b>				
dader bekend	55,6	45,2	74,0	59,7
partner	2,8	1,1	11,7	2,0
ex-partner	5,0	3,3	7,1	5,8
familielid	3,2	2,2	10,7	2,1
buurtgenoot	15,8	6,5	17,9	23,3
iemand van het werk	12,5	16,5	10,0	9,8
andere bekende	17,5	17,4	17,6	17,6
dader onbekend	44,4	54,8	26,0	40,3
<b>mannen</b>				
dader bekend	38,3	44,3	39,7	37,4
partner	0,4	1,3	0,5	0,2
ex-partner	1,4	0,9	2,6	1,2
familielid	1,3	1,6	0,9	1,3
buurtgenoot	13,4	7,8	11,6	14,5
iemand van het werk	5,3	12,3	5,0	4,8
andere bekende	17,5	23,3	19,8	16,3
dader onbekend	61,7	55,7	60,3	62,6

a Wanneer een persoon meerdere voorvallen per delicttype heeft ondervonden, is dit alleen bekend van het recentste voorval.

Bron: CBS (Integrale veiligheidsmonitor'11)

### Bij een kwart van de mishandelde vrouwen gebeurt dit thuis

Mishandelingen en bedreigingen vinden het meest op straat plaats. Dat geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Vrouwen worden naar verhouding ook vaak thuis mishandeld. Dat was in 2011 het geval bij een kwart van de vrouwelijke slachtoffers van mishandeling. Aangezien de dader in bijna 30% van de gevallen de (ex-)partner of een familielid is, is dat ook niet zo vreemd. Ook het werk of de school scoort relatief hoog als pleegplek van mishandeling (22%). Bedreigingen van vrouwen komen vrijwel even vaak als mishandelingen voor op het werk of op school. Het eigen huis wordt iets minder vaak genoemd (19%). Mishandeling (21%) en bedreiging (17%) van mannen komt behalve op straat ook vaak voor in cafés of andere uitgaansgelegenheden.

Van seksuele delicten worden vrouwen vrijwel even vaak slachtoffer in een uitgaansgelegenheid als op straat of op het werk of school (elk rond 25%). Thuis wordt met 6% het minst genoemd.

**Tabel 10.3**

Slachtoffers van geweldsdelicten, naar type delict en locatie<sup>a</sup>, personen van 15 jaar en ouder, 2011  
(in procenten)

	seksuele delicten		mishandeling		bedreiging	
	vrouwen	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen	mannen
thuis	6,2	6,2	24,9	7,5	18,8	10,3
op werk of school	24,1	17,2	21,9	16,3	21,9	13,4
café/bar/disco	24,7	22,0	4,8	21,1	6,1	16,6
op straat	25,1	27,5	32,8	39,2	35,3	38,2
elders	19,9	27,1	15,6	15,9	17,9	21,4

a Wanneer een persoon meerdere voorvallen per delicttype heeft ondervonden, is dit alleen bekend van het meest recente voorval.

Bron: CBS (Integrale veiligheidsmonitor'11)

### Vrouwen vaker dan mannen slachtoffer van externe agressie op het werk

Uit het jaarlijkse onderzoek naar arbeidsverhoudingen (NEA) blijkt dat 38% van de vrouwelijke werknemers in 2011 te maken had met één of meer vormen van agressie op het werk. Onder mannen was dit aandeel lager (29%). Omdat vrouwen vaker werken in beroepen met externe contacten, zoals klanten, patiënten, bezoekers of leerlingen, worden ze vooral vaker slachtoffer van externe agressie, zoals intimidatie, lichamelijk geweld en ongewenste seksuele aandacht. Het gaat dan om sectoren zoals de zorg, het onderwijs en de horeca. Vooral de gezondheidszorg, waar acht op de tien werknemers vrouw zijn, springt eruit: bijna de helft van de werknemers had er in 2011 te maken met externe agressie (Bossche et al. 2012; Korvorst et al. 2012; Mateboer et al. 2012). Onder mannelijke werknemers komt interne agressie, zoals intimidatie of pesten, door leidinggevenden en collega's meer voor dan onder vrouwen.

### Kader 10.2 Ervaren geweld op de werkvloer

Het jaarlijkse onderzoek naar arbeidsomstandigheden (NEA)<sup>1</sup> geeft periodiek informatie over ongewenst gedrag jegens werknemers door personen met wie zij vanuit hun werk een (zakelijke) relatie hebben, bijvoorbeeld als klant, leidinggevende of collega. Dit kan variëren van ongewenste seksuele aandacht en pesten tot intimidatie en lichamelijk geweld in de werksfeer. Deze vormen van ongewenst gedrag meten vooral de subjectieve ervaringen van werknemers en zijn niet afgestemd op het strafrechtelijke aspect ervan, zoals in de IVM. De gegevens uit beide bronnen zijn dan ook niet vergelijkbaar.

**Tabel 10.4**

Agressie tegen werknemers, naar sekse en dader, 2011 (in procenten)

	door klanten		door leidinggevenden of collega's	
	vrouwen	mannen	vrouwen	mannen
ongewenste seksuele aandacht	8,6	1,8	2,7	0,8
intimidatie	23,7	15,7	9,7	12,4
lichamelijk geweld	7,8	4,1	0,3	0,9
pesten	6,1	6,3	6,7	9,1

Bron: CBS/TNO (Nationale enquête arbeidsomstandigheden'11)

### Vrouwen melden mishandeling minder vaak dan mannen

Vrouwelijke slachtoffers van mishandeling en bedreiging melden dit in ongeveer één op de drie gevallen bij de politie. Bij mishandeling meldt 47% van de mannen dit en bij bedreiging is dat 23%. De belangrijkste reden voor mishandelde mannen om dit niet te melden, is dat ‘het is opgelost’ of dat ‘het toch niets helpt’. Mogelijke represailles worden het minst als reden aangevoerd. Over de redenen van vrouwelijke slachtoffers van mishandeling om dit niet te melden is in 2011 onvoldoende informatie beschikbaar. Bij zowel bedreigde vrouwen als mannen zijn ‘het helpt toch niets’ en ‘het was niet zo belangrijk’ de belangrijkste redenen om dit niet te melden. Daarnaast worden ook ‘de zaak is opgelost’ of ‘dit is geen zaak voor de politie’ betrekkelijk vaak genoemd. Angst voor represailles is ook bij bedreiging zelden een belangrijke reden om dit niet te melden.

### Seksuele delicten weinig bij politie gemeld

Seksuele delicten worden door vrouwen en mannen veel minder bij de politie gemeld dan mishandelingen en bedreigingen: minder dan één op de tien slachtoffers stapt hiermee naar de politie. Bij het merendeel van deze delicten gaat het overigens alleen om vervelend en kwetsend (seksueel) gedrag (zie kader Geweldsdelen volgens de Integrale veiligheidsmonitor). Dat verklaart ook waarom vrouwen hierbij veel vaker zeggen dat ze het niet gemeld hebben omdat het niet zo belangrijk was (28%) dan bij mishandelingen en bedreigingen. Verder melden veel vrouwen het voorval niet omdat het opgelost zou zijn (19%) of omdat zij het geen zaak voor de politie vinden (16%). Voor mannelijke slachtoffers van seksuele delicten is de belangrijkste reden om dit niet te melden dat het toch niet helpt (33%), gevolgd door ‘het is niet zo belangrijk’ (14%) en ‘dit is geen zaak voor de politie’ (12%).

Aan slachtoffers die het delict niet bij de politie hebben gemeld, is in de IVM ook gevraagd of zij dit wel zouden hebben gedaan als dit anoniem had gekund. Van alle niet gemelde geweldsdelen zou dit in slechts 6% van de gevallen alsnog tot een anonieme melding leiden (cfr. CBS 2011). Er is in 2011 geen wezenlijk verschil in deze beperkte anonieme meldingsbereidheid tussen vrouwen (8%) en mannen (4%), en ook niet tussen soorten geweldsdelen.

**Tabel 10.5**

Melding en aangifte bij de politie van geweldsdelicten, naar sekse en type delict<sup>a</sup>, slachtoffers van 15 jaar en ouder, 2011 (in procenten)

	vrouwen			mannen		
	sekuele delicten	mishan- deling	bedreiging	sekuele delicten	mishan- deling	bedreiging
<b>gemeld bij politie</b>						
ja	9,3	36,6	32,7	7,7	47,0	23,1
nee	90,7	63,4	67,3	92,3	53,0	76,9
niet gemeld omdat						
het helpt toch niets	9,7	.	23,7	33,4	24,4	22,4
het was niet zo belangrijk	28,4	.	21,0	14,3	13,8	32,1
het is opgelost	19,2	.	17,9	8,5	31,7	19,3
dit is geen zaak voor de politie	15,9	.	18,9	12,4	11,9	11,6
dan volgen misschien represailles	7,8	.	5,3	2,7	0,9	2,4
andere reden	18,9	.	13,2	28,6	17,3	12,2
zou wel anoniem melden <sup>b</sup>	5,1	.	12,3	3,6	2,2	3,8
delict aangegeven bij politie	3,4	21,0	11,3	3,0	29,1	12,8

a Wanneer een persoon meerdere voorvalen per delicttype heeft ondervonden, is dit alleen bekend van het meest recente voorval.

b Aan slachtoffers die het voorval niet hebben gemeld, is gevraagd of het voorval wel bij de politie zou zijn gemeld als dit anoniem had gekund.

Bron: CBS (Integrale veiligheidsmonitor'11)

Het melden van een delict bij de politie is niet hetzelfde als aangifte doen. Hiervoor moet de melding – volgens de telling in de IVM – via internet zijn gebeurd, en/of er moet een schriftelijke verklaring of proces-verbaal zijn ondertekend. Het aandeel geweldsdelicten waarvan aangifte is gedaan (12% in 2011) is dan ook aanmerkelijk kleiner dan het aandeel dat gemeld is (24% van alle geweldsdelicten). Van mishandelingen wordt 27% aangegeven. Bedreigingen worden veel minder vaak aangegeven: rond 12% van de mannelijke en vrouwelijke slachtoffers doet dat. Slachtoffers van een seksueel delict doen hiervan maar zelden aangifte (3%). Bij al deze geweldsdelicten is er in 2011 geen duidelijk verschil in aangifte tussen vrouwen en mannen.

### 10.3 Door politie geregistreerd geweld

De Politiestatistiek van het CBS bevat informatie over door de politie geregistreerde gevallen van mishandeling en seksuele misdrijven. Er is geen informatie bekend over de slachtoffers. Daardoor is niet bekend of het om mannen of vrouwen ging. De hiervoor gepresenteerde gegevens uit de IVM leren echter dat de slachtoffers van mishandeling veelal mannen zijn en de slachtoffers van seksuele misdrijven veelal vrouwen.<sup>2</sup>

### Forse daling van geregistreerde seksuele delicten vanaf 2005

In 2011 zijn er door de politie in totaal ruim 9000 processen-verbaal opgemaakt wegens seksuele misdrijven. Dat waren er 30% minder dan in 2005. Het betrof 1580 verkrachtingszaken, 2200 aanrandingzaken, 3410 zaken in de categorie 'overige seksuele misdrijven' en 1940 gevallen van schennis der eerbaarheid. Vooral het aantal geregistreerde verkrachtingen kromp met ruim een derde fors. Maar ook bij andere seksuele misdrijven was in de afgelopen jaren sprake van een flinke daling.

#### Kader 10.3 Seksueel misdrijf

Onder een seksueel misdrijf wordt in de Politiestatistiek verkrachting, aanranding, schennis der eerbaarheid of een overig seksueel misdrijf verstaan. Verkrachting, aanranding en overige seksuele misdrijven vallen evenals mishandeling en bedreiging onder de categorie geweldsmisdrijven. Bij overige seksuele misdrijven gaat het onder meer om het verspreiden van pornografie (o.a. via internet), seksuele handelingen met minderjarigen (o.a. incest) en met personen die in staat van bewusteloosheid of onmacht verkeren. Schennis der eerbaarheid (o.a. exhibitionisme) wordt niet beschouwd als een geweldsmisdrijf, maar valt in de categorie vernieling en openbare orde. Toch moet ook dit misdrijf niet licht worden opgevat. Sommige slachtoffers van exhibitionisme mijden jarenlang de plek waar het gebeurde of durven 's avonds niet meer alleen de straat op te gaan.

### Ook afname van geregistreerde mishandelingen

Het aantal geregistreerde mishandelingen bleef tot 2007 groeien. In dat jaar registreerde de politie ruim 70.000 gevallen van fysieke mishandeling. Daarna deed zich een daling voor. In 2011 werden er ruim 59.000 processen-verbaal wegens mishandeling opgemaakt, 12% minder dan in 2005. Hiermee was het aantal processen-verbaal vanwege mishandeling toch nog 6,5 maal zo hoog als dat vanwege een seksueel misdrijf.

**Tabel 10.6**

Door de politie geregistreerde seksuele misdrijven en mishandelingen, naar type delict, 2005-2011

	2005	2007	2009	2010	2011
verkrachting	2.487	2.095	1.851	1.646	1.579
aanranding	3.325	2.952	2.604	2.466	2.196
overige seksuele misdrijven	4.110	3.930	3.420	3.458	3.410
schennis der eerbaarheid	2.777	2.339	2.183	1.974	1.937
mishandeling	67.347	71.899	65.287	60.291	59.440

Bron: CBS (Politiestatistik '05-'11)

### 10.4 Informatie uit registraties van hulpverleners

Tal van hulpverlenende instellingen krijgen te maken met slachtoffers van seksueel geweld en mishandeling. Er zijn echter maar weinig registratiegegevens beschikbaar

over de mate waarin dat het geval is en waarbij het ook mogelijk is onderscheid te maken tussen vrouwen en mannen. In deze editie van de Emancipatiemonitor kunnen we wat dat betreft alleen rapporteren over gegevens van Slachtofferhulp Nederland (sHN).

### Slachtoffers van zedendelicten bij Slachtofferhulp Nederland zijn vooral vrouwen

In 2011 meldden zich 77.140 slachtoffers van zeden- en geweldsmisdrijven bij Slachtofferhulp Nederland. Het betrof meer mannen (53%) dan vrouwen (47%).<sup>3</sup>

Er kwamen zo'n 4400 slachtoffers van zedenmisdrijven bij Slachtofferhulp Nederland. Bijna negen op de tien van deze slachtoffers waren vrouw. Van hen kwam 43% vanwege overige zedenmisdrijven zoals incest, ontucht met minderjarigen, openbare schennis en vrouwenhandel. Een derde meldde zich als slachtoffer van een aanranding en een kwart kwam vanwege verkrachting. Van de mannen kwam het merendeel (67%) als slachtoffer van overige zedenmisdrijven.

De slachtoffers van zedenmisdrijven zijn relatief vaak jongeren. Van de vrouwelijke slachtoffers van aanranding bij Slachtofferhulp Nederland was 40% jonger dan 20 jaar, van vrouwelijke slachtoffers van verkrachting was 38% van die leeftijd. Bij de mannen was dat respectievelijk 50% en 44%.

Veruit de meeste slachtoffers die naar Slachtofferhulp Nederland kwamen, deden dat vanwege een geweldsmisdrijf (bijna 73.000). Iets meer dan de helft van hen was man. Van die mannen was 26% slachtoffer van een mishandeling met letsel; onder vrouwen lag dit aandeel met 20% wat lager.

**Tabel 10.7**

Slachtoffers van zeden- en geweldsmisdrijven die bij Slachtofferhulp Nederland zijn aangemeld, naar sekse, 2011 (in absolute aantallen)

	vrouwen	mannen	totaal <sup>a</sup>
zedenmisdrijven	3.777	570	4.369
aanranding	1.210	119	1.334
verkrachting	956	71	1.028
overige zedenmisdrijven	1.611	380	2.007
geweldsmisdrijven	31.597	40.198	72.771
mishandeling zonder letsel	11.934	13.491	26.142
mishandeling met letsel	6.269	10.337	16.704
overige geweldsmisdrijven	13.394	16.370	29.925
totaal zeden- en geweldsmisdrijven	35.374	40.768	77.140

a Inclusief onbekend.

Bron: Slachtofferhulp Nederland'11 (bewerking CBS)

### Drie op tien vrouwelijke slachtoffers melden zich vanwege huiselijk geweld

Slachtofferhulp Nederland tekent bij zedenmisdrijven en geweldsmisdrijven ook aan of er sprake is geweest van huiselijk geweld. Deze aantalen verschillen van die van de politie: enerzijds omdat het bureau een andere omschrijving hanteert en anderzijds omdat niet alle slachtoffers die aangifte deden bij de politie ook naar Slachtofferhulp Nederland zullen zijn gegaan.

Van de 35.400 vrouwen die in 2011 als slachtoffer van een zeden- of geweldsmisdrijf naar Slachtofferhulp Nederland kwamen, was in bijna 10.500 (29%) gevallen sprake van huiselijk geweld. Het betrof vooral mishandeling. Uit de IVM kwam al naar voren dat mishandeling van vrouwen in een kwart van de gevallen thuis plaatsvindt en dat de dader naar verhouding vaak iemand uit de privésfeer is, zoals de (ex-)partner of een familielid (zie § 10.2). Bij een klein deel (3%) van de vrouwelijke slachtoffers die vanwege huiselijk geweld hun toevlucht zochten bij Slachtofferhulp Nederland ging het om zedenmisdrijven. Ook dat is in lijn met de bevindingen uit de IVM.

Mannen die zich als slachtoffer bij Slachtofferhulp Nederland meldden, deden dat veel minder vaak dan vrouwen vanwege huiselijk geweld. In 2011 betrof het 2400 mannen. Dat was 6% van alle mannelijke slachtoffers die naar Slachtofferhulp Nederland kwamen. Evenals de vrouwen waren ze voornamelijk slachtoffer van geweld.

**Tabel 10.8**

Slachtoffers van huiselijk geweld die bij Slachtofferhulp Nederland zijn aangemeld, naar sekse, 2011  
(in absolute aantalen)

	vrouwen	mannen	totaal
zedenmisdrijven	320	65	389
aanranding	55	8	63
verkrachting	122	13	136
overige zedenmisdrijven	143	44	190
geweldsmisdrijven	10.149	2.382	12.555
mishandeling zonder letsel	5.375	1.107	6.494
mishandeling met letsel	2.048	429	2.482
overige geweldsmisdrijven	2.726	846	3.579
<b>totaal zeden- en geweldsmisdrijven</b>	<b>10.469</b>	<b>2.447</b>	<b>12.944</b>

a Inclusief onbekend.

Bron: Slachtofferhulp Nederland'11 (bewerking CBS)

### 10.5 Huiselijk geweld: overige bronnen

Zowel het emancipatiebeleid als het algemene veiligheidsbeleid hebben hun pijlen de laatste jaren in het bijzonder gericht op huiselijk geweld. Huiselijk geweld wordt gepleegd door (ex-)partners, gezins- of familieleden of huisvrienden, en kan fysiek,

seksueel en psychisch van aard zijn. Vanwege de afhankelijkheidsrelatie tussen dader en slachtoffer gaat het vaak om structureel geweld. De inspanningen om de aangiftebereidheid te verhogen lijken vruchten af te werpen. In 2009 gaf 20% van de slachtoffers van huiselijk geweld aan het recentste voorval in de afgelopen vijf jaar aan de politie te hebben gemeld (Van Dijk et al. 2010). In 1997 was dit 12% (Van Dijk et al. 1997).<sup>4</sup> Mannen stappen minder vaak naar de politie dan vrouwen.

Een studie die gebruikmaakte van de ‘vangst-hervangstmethode’ op basis van politieregistraties schat het aantal slachtoffers van huiselijk geweld tussen mei 2006 en mei 2007 op ruim 197.000 mensen (Van der Heijden et al. 2009).<sup>5</sup> Zij werden slachtoffer van naar schatting bijna 113.000 verdachte plegers. Tussen 2004 en 2007 werd ruim 60% slachtoffer van lichamelijk geweld. Bedreiging en seksueel geweld volgden met zo’n 15% en 9%. Belaging, overig geweld en psychisch geweld kwamen het minst vaak voor. Ruim 50% is de (ex-)partner of huisvriend van de dader, 15% is een kind en 15% een overig familielid.

Ook een slachtofferenquête maakte deel uit van deze studie, mede ter validering van de omvangschatting (Van Dijk et al. 2010). Hierin geeft ruim 9% aan in de afgelopen vijf jaar slachtoffer te zijn geweest van de meer ernstige (evidente) vormen van huiselijk geweld.<sup>6</sup> Zo’n 40% zegt ooit milder huiselijk geweld te hebben meegeemaakt (waaronder bijvoorbeeld dreigen de relatie te verbreken of spullen kapot maken) of evident geweld dat langer geleden is. Op basis van beide bronnen is de conclusie getrokken dat jaarlijks zo’n 200.000 mensen slachtoffer worden van *evident* huiselijk geweld.

Van deze bronnen kan afgeleid worden dat 60% tot 65% van de volwassen slachtoffers van evident huiselijk geweld vrouw is. Vrouwen rapporteren veel meer seksueel geweld, mannen rapporteren vaker herhaaldelijk geweld (vijf tot negen incidenten in de laatste vijf jaar). De man-vrouwverhouding kan gelijker worden, omdat de geschatte aantallen mannelijke slachtoffers sneller lijken toe te nemen dan de geschatte aantallen vrouwelijke slachtoffers. Van het geschatte aantal verdachten is 83% man. Hoewel het aandeel vrouwelijke daders dus nog sterk in de minderheid is, neemt hun aandeel wel toe.

Ook is er een studie naar huiselijk geweld met dodelijke afloop verschenen (Nieuwenhuis en Ferwerda 2010). Een derde van alle gevallen van moord en doodslag is te typeren als huiselijk geweld (49 gevallen in 2006). Daarmee zijn (ex-)partners (51%), gezins- of familieleden of huisvrienden de meest voorkomende plegers van moord en doodslag. Twee derde van deze slachtoffers is vrouw.

## 10.6 Opvattingen over seksuele omgangsvormen en geweld tegen vrouwen

Ongelijkheid tussen man en vrouw wordt mede in stand gehouden of juist weggenomen door maatschappelijke opvattingen over de rol van man en vrouw. Sociale ongelijkheid kan aanleiding zijn om misbruik te maken van de fysieke machtsverschillen tussen man en vrouw en zo seksegerelateerd geweld in de hand werken. Ook voor de vraag of vrouwen zich gesteekt voelen hiertegen in opstand te komen, is het opinieklimaat van belang. Wat vinden mensen normaal in de omgang tussen de seksen en wat mag van hen worden verwacht? In tabel 10.9 wordt een aantal stellingen gepresenteerd waarin verschillende aspecten van het seksuele zelfbeschikkingsrecht van vrouwen aan de orde

komen. Deze stellingen zijn afkomstig uit de periodieke Enquête over emancipatie-opinies (EMOP'12) van het SCP.

**Tabel 10.9**

Opvattingen over seksuele omgangsvormen, naar sekse, personen van 16 jaar en ouder, 2012  
(in procenten)<sup>a</sup>

	mannen	vrouwen
<b>(helemaal) oneens met uitspraak</b>		
Op seksueel gebied hoort een man het initiatief te nemen.	63	70
Als een man een vrouw in het voorbijgaan een tik op haar billen geeft, is dat voor haar een compliment.	65	68
Als een man een vaste relatie heeft of getrouwdd is, dan heeft hij recht op seks.	46	59
In een vaste relatie hebben partners recht op seks met elkaar.	25	29
Vrouwen vatten tegenwoordig gedrag van mannen te gauw op als seksuele intimidatie.	17	26
<b>(helemaal) eens met uitspraak</b>		
Als een vrouw 'nee' zegt tegen seksuele toenadering bedoelt ze ook 'nee'.	87	92
Jongens en mannen drijven nog te vaak hun zin door in seksuele relaties.	50	46

a Een hoog percentage wijst steeds op een hoog aandeel mensen dat 'geëmancipeerd' op de stellingen antwoordt. Een hoog percentage kan dus wijzen op zowel een relatief groot aantal mensen dat het oneens is met vrouwvriendelijke stellingen, als een relatief groot aantal mensen dat het eens is met vrouwvriendelijke stellingen.

Bron: SCP (EMOP'12)

Een meerderheid van zowel mannen als vrouwen vindt dat vrouwen in principe de regie hebben over hun eigen seksualiteit. Met ongeveer 90% van beide seksen is er de meeste steun voor de stelling dat als een vrouw 'nee' zegt, ze ook 'nee' bedoelt. Daarentegen valt op dat veel minder mensen bestrijden dat mannen recht hebben op seks in een vaste relatie. Van de mannen is 46% en van de vrouwen is 59% het hiermee oneens. Deze stelling is aan de helft van de respondenten voorgelegd. De andere helft is de stelling voorgelegd dat partners recht op seks hebben in een vaste relatie, die door nog minder mannen en vrouwen wordt verworpen. Dit wijst erop dat men vooral het recht op seks bij een vaste relatie vindt horen, niet zozeer dat mannen hierop meer recht zouden hebben dan vrouwen. Het minst vrouwvriendelijk wordt er geantwoord op de stelling dat vrouwen gedrag van mannen tegenwoordig te gauw opvatten als seksuele intimidatie: 17% van de mannen en 26% van de vrouwen is het hiermee oneens. De stellingen overzien, lijken vrouwen wel meer waarde te hechten aan het recht van vrouwen op seksuele zelfbeschikking dan mannen.

**Tabel 10.10**

Opvattingen over mishandeling, naar sekse, personen van 16 jaar en ouder, 2012 (in procenten)

	mannen	vrouwen
(helemaal) oneens met uitspraak		
Bij mishandeling van vrouwen geldt: waar twee vechten hebben twee schuld.	54	64
Bij geweld in de privésfeer moet de politie zich terughoudend opstellen.	67	74
(helemaal) eens met uitspraak		
Wanneer een man zijn vrouw mishandelt, zou hij het huis moeten verlaten en niet de vrouw.	89	93

Bron: SCP (EMOP'12)

Vergelijkbare verschillen tussen man en vrouw zien we bij de opvattingen over mishandeling van vrouwen. Met de stelling dat de man het huis zou moeten verlaten wanneer hij zijn vrouw mishandelt, en niet de vrouw, wordt het meest ingestemd. Ook is een grote meerderheid van beide seksen het oneens met de stelling dat de politie zich terughoudend moet opstellen bij geweld in de privésfeer. Een kleinere meerderheid van de vrouwen en mannen is het ten slotte oneens met de stelling dat bij mishandeling van vrouwen geldt dat waar twee vechten, twee schuld hebben.

## 10.7 Conclusie

### Hardnekkige patronen

Jarenlange patronen zijn niet zomaar doorbroken. Dat geldt in sterke mate ook voor slachtofferschap van geweld. De bevindingen in dit hoofdstuk wijken daarom slechts op accenten af van eerdere edities van de Emancipatiemonitor. Nog altijd worden vrouwen iets minder vaak slachtoffer van geweld dan mannen. Dit komt vooral doordat mishandelingen en bedreigingen met name tegen mannen zijn gericht, in het bijzonder jonge mannen. Wel zijn vrouwen veel vaker slachtoffer van seksueel misdrijven dan mannen, in het bijzonder jonge vrouwen. Dat blijkt zowel uit de bevolkingsenquête IVM als uit registraties van Slachtofferhulp Nederland. Uit eerder onderzoek blijkt dat zo'n vier vijfde van de ondervonden gevallen van seksueel geweld vervelend of kwetsend gedrag betreft, en minder dan een tiende van de gevallen een aanranding of verkrachting. Ook onveranderd is de bevinding dat vrouwen vaker dan mannen slachtoffer worden van een dader die zij zeggen te kennen. Als vrouwen mishandeld of bedreigd worden, is de dader meestal een bekende. Waar mannen vaker slachtoffer worden op straat, worden vrouwen vaker slachtoffer in eigen huis, op het werk of op school. Vooral mishandeling van vrouwen wordt regelmatig gepleegd door een (ex-)partner of familielid. Vrouwen zijn dus vaker slachtoffer van huiselijk geweld. Deze enquêtecijfers worden bevestigd door Slachtofferhulp Nederland en recente specifieke studies naar huiselijk geweld. Vrouwelijke en mannelijke slachtoffers van seksueel geweld kennen hun daders in het merendeel van de gevallen niet, of anders betreft het voor beide seksen relatief vaak iemand van het werk of een ‘andere’ bekende.

### Minder geregistreerd geweld

Hoewel het aantal gevallen de afgelopen jaren wat schommelde, is geen sprake van een duidelijke trend in het geweld dat mannen en vrouwen zeggen te hebben ervaren. Toch registreerde de politie wel fors minder geweld. Ten opzichte van 2005 zijn er in 2011 maar liefst 30% minder processen-verbaal opgemaakt voor seksuele delicten, en 12% minder voor mishandeling. Het aantal geregistreerde verkrachtingen nam in het bijzonder af. Hier moeten we wellicht ook de verklaring zoeken voor het verschil tussen ervaren en geregistreerd geweld: vooral de ernstige strafbare voorvallen die relatief vaak bij de politie terechtkomen nemen af, terwijl de bevolking volgens de ruimere definitie van slachtofferenquêtes niet minder incidenten hoeft te rapporteren. Omdat de daling van geregistreerd seksueel geweld zich al vanaf 2005 aftekende, kan deze in elk geval niet zomaar aan administratieve problemen rond de overstap naar het politieregistratie-systeem BVH in 2008-2009 toegeschreven worden (TK 2010/2011c).

### Meldingsbereidheid blijft een punt van aandacht

Slachtoffers van mishandeling zijn het meest geneigd dit bij de politie te melden.

Slachtoffers van seksuele delicten gaan juist erg weinig naar de politie. Hier speelt waarschijnlijk mee dat het meestal om relatief minder ernstig *vervelend* of *kwetsend* seksueel gedrag gaat. Dat wordt bevestigd door het feit dat mensen zelf vaak als reden opgeven dat het voorval ‘niet zo belangrijk’ is; vrouwen zeggen dit vaker dan mannen. Mannen gingen in 2011 naar verhouding vaker naar de politie vanwege mishandeling dan vrouwen; vrouwen vaker vanwege bedreiging en seksueel geweld.

De relatie tussen slachtoffer en dader kan van invloed zijn op de meldingsbereidheid van het slachtoffer. Aangezien de daders van mishandeling van vrouwen relatief vaak bekenden van hun slachtoffers zijn, zou dit mede kunnen verklaren waarom vrouwen dit minder vaak bij de politie melden dan mannen. De overheid en politie hebben zich de laatste jaren extra ingespannen, bijvoorbeeld via publiekscampagnes en meldcodes, om slachtoffers en omstanders van geweld te bewegen hiermee naar buiten te treden. Vooral het zwijgen over huiselijk geweld hoopt men te doorbreken. De nu beschikbare cijfers laten geen conclusie toe over een verslechtering dan wel verbetering van de meldingsbereidheid. Vooralsnog geven ze dan ook geen aanleiding tot vermindering van de huidige inspanningen.

### Mannen en vrouwen nog altijd niet op een lijn over seksuele omgangsvormen en mishandeling

Seksueel geweld en huiselijk geweld blijken nog altijd sterk seksespecifieke delicten te zijn: vooral vrouwen worden er slachtoffer van. Dit lijkt te botsen met de principes van seksegelijkheid die breed door de samenleving worden onderschreven. Zo zijn mannen en vrouwen het er in grote lijnen over eens dat vrouwen alle zeggenschap over hun seksuele gedrag moeten hebben. Er is nauwelijks misverstand over dat als een vrouw ‘nee’ zegt, ze ook ‘nee’ bedoelt, en een tik op de billen is volgens zo’n tweede derde van de bevolking geen compliment. Toch stellen vrouwen gelijkwaardige seksuele omgangsvormen en de aanpak van seksegerelateerd geweld nog altijd minder ter discussie dan mannen. Zo vinden vooral mannen dat vrouwen gedrag van mannen tegenwoordig te

snel als seksuele intimidatie bestempelen en dat de man op seksueel gebied het initiatief hoort te nemen. In het geval van huiselijke mishandeling van vrouwen is een meerderheid van mening dat tegen de dader moet worden opgetreden. Wel is opvallend dat bijna de helft van de mannen vindt dat zowel slachtoffer als dader er schuld aan hebben. Om het zwijgen over seksespecifiek geweld te doorbreken is het van belang of slachtoffers zich door hun omgeving en de samenleving als geheel gesteund voelen. Heeft men het gevoel het niet alleen tegen de dader, maar ook tegen de heersende opinie te moeten opnemen? We zien op dit punt niet of nauwelijks vooruitgang (EMOP'10); ook lijkt de resterende kloof tussen man en vrouw zich niet te dichten.

### Noten

- 1 De Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) wordt uitgevoerd door TNO en CBS met steun van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het doel van de NEA is om onder een grote en representatieve steekproef van werknemers arbeidsomstandigheden in brede zin te ‘monitoren’.
- 2 De informatie op basis van processen-verbaal uit de Politiestatistiek kan om meerdere redenen niet vergeleken worden met de gegevens uit de IVM. Zo is sprake van een andere definitie van wat onder een geweldsmisdrijf moet worden verstaan, maar ook onder een seksueel misdrijf. Ook wordt er binnen de IVM een leeftijdsgrens van 15 jaar en ouder gehanteerd, wat niet het geval is in de Politiestatistiek. Verder behelzen de IVM-gegevens ook slachtofferschap in het buitenland.
- 3 De bezoekers van een bureau voor slachtofferhulp kunnen behalve als slachtoffer ook in een andere betrokkenheid met het voorval contact leggen met het bureau, bijvoorbeeld als getuige of familielid. In 2011 hebben in totaal ruim 162.000 personen de bureaus bezocht (Slachtofferhulp Nederland 2011).
- 4 Het onderzoek uit 1997 had een algemenere vraagstelling, niet specifiek gekoppeld aan het laatste voorval.
- 5 Deze aantallen zijn inclusief bijschattingen voor de politieregio Haaglanden, waarvan cijfers ontbraken.
- 6 Zie Van Dijk et al. 2010 voor de definitie van ‘evident huiselijk geweld’.

## 11 Als angst voor geweld vrouwen de pas afsnijdt<sup>1</sup>

### Verdieping

Lonneke van Noije

#### 11.1 Emancipatie van binnenuit

Ongeacht het feitelijke geweld tegen vrouwen is het vanuit emancipatieoogpunt van belang of er een klimaat heerst waarin vrouwen zich ook veilig en vrij *voelen* om aan alle facetten van het sociale leven te kunnen deelnemen. In de afgelopen kabinetperiode heeft het ministerie van OOCW, verantwoordelijk voor emancipatie, sterk ingezet op het versterken van de gevoelens van veiligheid en weerbaarheid onder vrouwen en meisjes (TK 2010/2011). Sociale machtsverschillen tussen de seksen zijn niet alleen een gevolg van de voortdurende sociaaleconomische afhankelijkheid van vrouwen en meisjes. Ook een gebrek aan weerbaarheid onder vrouwen en meisjes wordt verondersteld deze machtsverschillen in stand te houden: ‘Het is belangrijk dat meisjes en jongens voor zichzelf kunnen opkomen, hun eigen grenzen bewaken en de grenzen van anderen respecteren’ (TK 2010/2011: 4). Er wordt gestreefd naar een culturomslag waarbij beide seksen evenveel ruimte krijgen én durven te nemen om hun leven vorm te geven. Deze ruimte hebben vrouwen niet als angst voor geweld een onevenredige grote wissel op hen trekt. Aansluitend bij het actuele emancipatiebeleid presenteren we in dit hoofdstuk een verkenning van de veiligheidsgevoelens van vrouwen en de rol die weerbaarheid daarbij speelt. We bekijken de aard en omstandigheden van *angst voor geweld* onder vrouwen en zoeken naar de achtergronden van eventuele sekseverschillen. Daarbij is steeds afzonderlijke aandacht voor angst voor geweld in de openbare ruimte en angst voor geweld in de privésfeer. Met het oog op emancipatie is het ten slotte van groot belang of vrouwen zich hierdoor meer dan mannen beperkt voelen in hun dagelijkse doen en laten. Voor deze verdiepende verkenning is een nieuwe module in de bevolkingsenquête EMOP 2012 ontwikkeld.

#### 11.2 Theoretische achtergrond: de *fear-victimization-paradox*

Met het gevoel van veiligheid van vrouwen is het zonder meer slechter gesteld dan met dat van mannen, zo blijkt telkens weer uit onderzoek. Toch worden vrouwen, zoals we in hoofdstuk 10 zagen, niet zo vaak slachtoffer van geweld als mannen. Dit wordt wel de *fear-victimization-paradox* genoemd: vrouwen zijn banger voor slachtofferschap, terwijl hun kans erop iets kleiner is. Als verklaring wordt gewezen op het feit dat vrouwen zich bewust zijn van hun lichamelijke kwetsbaarheid, zeker tegenover een man. Ze zijn bang zich niet te kunnen *verweren*, indien nodig (Goodey 1997; Hale 1996; Sacco 1990).

Daarnaast wordt gewezen op de dreiging van seksueel geweld waarop vrouwen anticiperen. In tegenstelling tot andere vormen van geweld is de kans op seksueel slachtofferschap wel degelijk hoger voor vrouwen. Seksuele delicten komen relatief weinig voor, maar worden wel als bijzonder afschrikwekkend beleefd. Volgens Warr (1987, 2000) anticiperen vrouwen bewust of onbewust ook in het geval van andere misdrijven waarbij ze oog in oog met de dader staan, met name inbraak, op de mogelijkheid dat het met seksueel misbruik gepaard gaat. Deze hypothese dat de angst voor seksueel geweld een schaduw over andere misdrijven werpt, is door Ferraro (1996) bevestigd. Bovendien zijn vrouwen ook vaker slachtoffer van huiselijk geweld (Van der Heijden et al. 2009). Ook hier geldt dat de impact zeer groot is, omdat het onontkoombaar dichtbij is en vaak een structureel karakter heeft.

Er wordt dan ook verondersteld dat het sterkere gevoel van onveiligheid van vrouwen niet zozeer is ingegeven door een onterecht hoge inschatting van de kans op slachtofferschap, als wel door de perceptie van *ernstigere* gevallen van eventueel slachtofferschap en de perceptie van lagere *weerbaarheid* (Killias 1990; Warr 2000). De angstgevoelens van vrouwen zouden daarmee niet zo ‘irrationeel’ zijn als de fear-victimization-paradox op het eerste gezicht suggerert.

Om eventuele angstverschillen tussen Nederlandse mannen en vrouwen beter te begrijpen, zullen we in dit hoofdstuk systematisch nagaan welke rol de perceptie van de *kans* op, de *ernst* van en de *weerbaarheid* tegen slachtofferschap daarbij spelen. Ook toetsen we het overschaduwende effect dat de angst voor seksueel geweld voor vrouwen zou hebben op hun angst voor andere delicten, de ‘schaduw-hypothese’.

### 11.3 Angst discrimineert

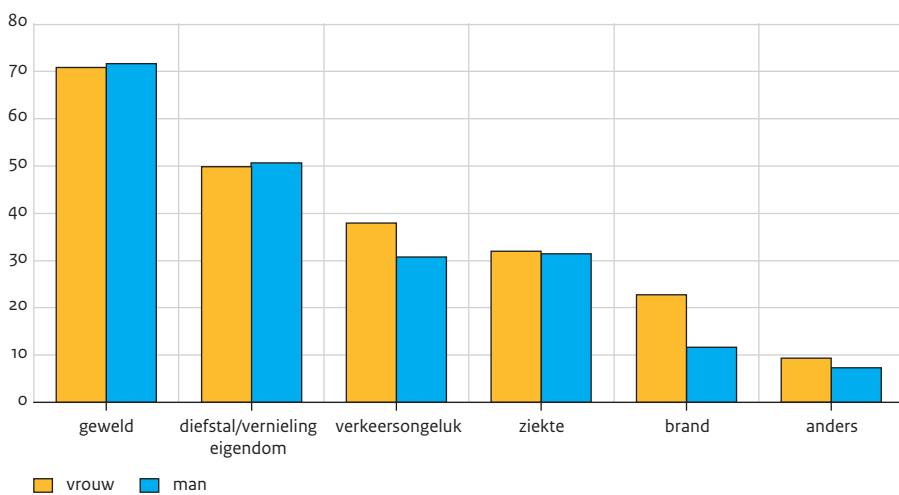
In 2011 voelt een kwart van de Nederlandse bevolking zich *wel eens* onveilig. Er is een groot verschil tussen mannen (19%) en vrouwen (31%) (IVM 2011). Wel voelen beide sek sen zich minder onveilig dan in 2010. Het percentage mensen dat zich *vaak* onveilig voelt, ligt met 2,5% veel lager. Het zijn ook de vrouwen (3,4%) die zich meer dan mannen (1,6%) vaak onveilig voelen. Dit aandeel is onder vrouwen licht gestegen ten opzichte van 2010.

#### Een gevoel van onveiligheid

De landelijke standaardvraag of men zich ‘wel eens onveilig voelt’ is zo algemeen gesteld dat de ondervraagden er misschien hele verschillende associaties bij hebben. Een eerste vraag is dan ook waarop dit algemene gevoel van onveiligheid zich nu richt. In het EMO’12 is gevraagd aan mensen die zich wel eens onveilig voelen aan welke gevaren ze dan vooral denken.

Figuur 11.1

Gevaren waaraan mensen denken als ze zich onveilig voelen (meerdere antwoorden mogelijk), naar sekse (in procenten van mensen die zich wel eens onveilig voelen, 16 jaar of ouder)<sup>a</sup>



a Sekseverschil significant bij verkeersongeluk en brand ( $p < 0,05$ )

Bron: SCP (EMOP'12)

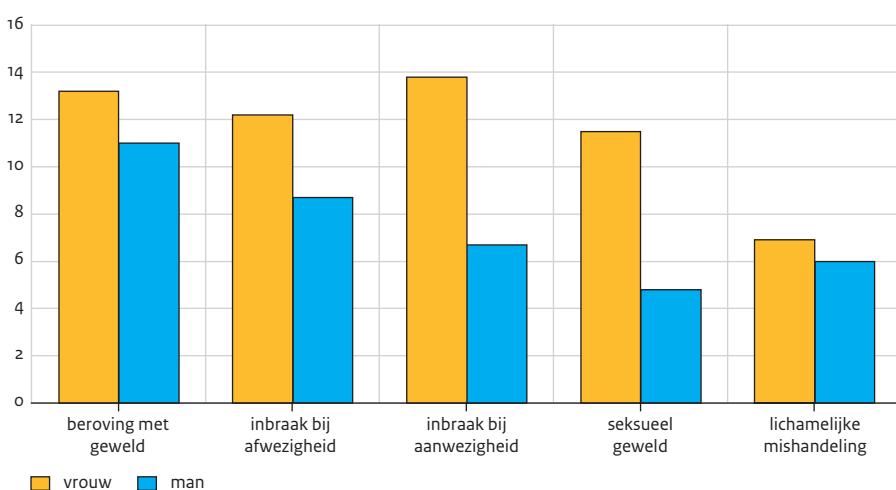
Het risico op geweld blijkt inderdaad verreweg de belangrijkste associatie bij onveiligheidsgevoelens van zowel mannen als vrouwen, gevolgd door het risico op diefstal of vernieling van eigendom. Deze vormen van sociale onveiligheid blijken voor mannen en vrouwen een relatief gelijke bron van zorg. Het zijn gevaren op het gebied van fysieke veiligheid – niet-moedwillige ongevallen en rampen – waarover vrouwen daarnaast meer inzitten dan mannen. Het gevoel van onveiligheid van vrouwen lijkt zich dan ook niet te beperken tot slachtofferschap van criminaliteit.

### Angst voor geweld door onbekende daders

Het risico op geweld is met ruim 70% dus volgens verreweg de meeste mensen een belangrijke reden voor hun gevoel van onveiligheid. Dit zegt nog weinig over de intensiteit van het gevoel. Blijft het bij een negatieve associatie, een onprettige gedachte of is er sprake van angst? Dat gaan we voor verschillende specifieke delicten na. Zo'n 65% van de ondervraagden (63% van de mannen en 67% van de vrouwen) heeft zich ooit in de afgelopen twaalf maanden in lichte of ernstige mate angstig gevoeld voor ten minste één van acht voorgelegde misdrijven (score 2 of meer op een 5-puntsschaal). In figuur 11.2 kijken we alleen naar de mensen die zich *erg* of *heel erg* angstig hebben gevoeld. Voor elk misdrijf zijn het de vrouwen die het vaakst grote angst rapporteren.

Figuur 11.2

(Heel) erg angstig<sup>a</sup> gevoeld in de afgelopen 12 maanden voor geweld door een onbekende, naar sekse en misdrijf (in procenten van bevolking van 16 jaar of ouder)<sup>b</sup>



a Score 4 of 5 op vijfpuntsschaal van ‘helemaal niet angstig’ naar ‘heel erg angstig’.

b Gemiddelen van mannen en vrouwen verschillen significant bij inbraak bij aanwezigheid, seksueel geweld, inbraak bij afwezigheid en beroving met geweld ( $p < 0,05$ ).

Bron: SCP (EMOP'12)

Het verschil tussen mannen en vrouwen is het grootst bij angst voor inbraak terwijl men zelf thuis is en bij angst voor seksueel geweld door een onbekende. Dit wijst in de richting van de ‘schaduwhypothese’ van Ferraro (1996) en Warr (1987, 2000) dat de angst voor inbraak onder vrouwen eigenlijk zou worden veroorzaakt door de angst voor de seksuele gewelddadigheden die de inbreker vervolgens nog kan begaan. Later komen we op deze hypothese terug.

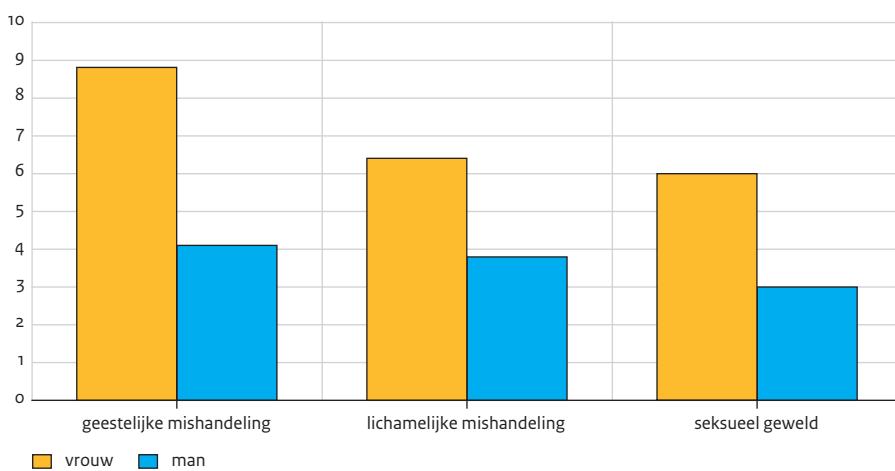
### Angst voor geweld door bekende daders

Aanzienlijk minder mensen hebben angst voor geweld door een bekende, waaronder huiselijk geweld, dan voor geweld door een onbekende. Vooral mannen zijn met maximaal 4% niet zo vaak bang voor bekenden; voor vrouwen is geestelijke mishandeling door een bekende met bijna 9% een grotere bron van angst.

Dat deze angst voor bekenden minder vaak wordt gerapporteerd, is niet verrassend. Als iemand bang is voor een goede bekende, is daar namelijk vaker een aanleiding voor dan als iemand zich bedreigd voelt door een willekeurige passant in een donkere steeg. Als een familielid immers nooit eerder enige agressie heeft getoond, is de kans klein dat daarvoor wel wordt gevreesd. Angst voor bekenden concentreert zich daardoor sterker onder daadwerkelijke slachtoffers dan angst voor onbekenden.

Figuur 11.3

(Heel) erg angstig<sup>a</sup> gevoeld in de afgelopen twaalf maanden voor geweld door een bekende, naar sekse en misdrijf (in procenten van bevolking van 16 jaar of ouder)<sup>b</sup>



a Score 4 of 5 op vijfpuntsschaal van 'helemaal niet angstig' naar 'heel erg angstig'.

b Gemiddelen van mannen en vrouwen verschillen significant bij geestelijke mishandeling, seksueel geweld en lichamelijke mishandeling door een bekende ( $p < 0,05$ ).

Bron: SCP (EMOP'12)

Angst voor 'een bekende' zegt nog weinig over de relatie van deze persoon tot de ondervraagde. Dit maakt uit voor de impact die de angst op iemands dagelijks leven heeft. Het blijkt dat een groot deel van de mensen (27% van de mannen, 24% van de vrouwen) met angst voor een bekende niet zegt te weten of niet wil zeggen om wie het gaat. Dit kan betekenen dat de vraag te gevoelig ligt, zodat de kans toeneemt dat het juist iemand in de naaste kring betreft.

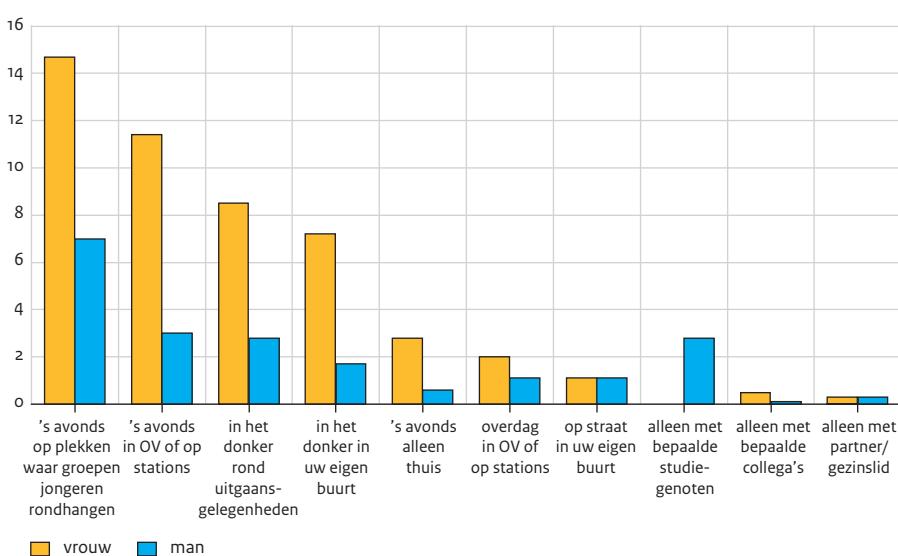
Volgens de overige respondenten behoort de bekende meestal niet tot de directe kring van intimi. Van 4% van de mannen en vrouwen richt de angst zich op de huidige partner en in 2% respectievelijk 3% op een thuiswonend familielid. Een familielid dat niet thuis woont (9%) of een ex-partner (7%) is voor vrouwen al vaker een bron van angst, zeker vergeleken met mannen (3% en 3%). Mannen zijn daarentegen opvallend vaker bang voor een collega of leidinggevende op het werk (15%) dan vrouwen (8%). De angst van beide sekseen is veruit in de meeste gevallen gericht op iemand 'anders' (27% van de mannen en 22% van de vrouwen). Mogelijk betreft dit iemand die men vaker tegenkomt, maar toch niet als 'kennis' bestempelt, zoals een buurtgenoot. Samenvattend zijn vrouwen relatief bang voor niet-inwonende (mogelijke) daders van huiselijk geweld, terwijl de angst van mannen relatief vaak is gericht op bekenden buiten de intieme kring.

### Waar voelt men zich angstig?

Waar is men nu vooral bang die daders tegen het lijf te lopen? Plekken waar groepen jongeren rondhangen, zijn 's avonds duidelijk het meest angstaaanjagend, maar ook in en rond het openbaar vervoer en rond uitgaansgelegenheden voelen mensen zich 's avonds onveilig. Overal in de openbare ruimte zijn de verschillen tussen man en vrouw bijzonder groot: twee tot ruim vier keer zoveel vrouwen als mannen voelen zich daar behoorlijk angstig.

**Figuur 11.4**

Voelt zich (heel) erg angstig<sup>a</sup>, naar sekse (in procenten van bevolking van 16 jaar of ouder)



a Score 4 of 5 op vijfpuntsschaal van 'helemaal niet angstig' naar 'heel erg angstig'

b Gemiddelen van mannen en vrouwen verschillen alleen in de buurt van bekenden niet significant.

Bron: SCP (EMOP'12)

Meer dan de locatie wakkert het donkere van de avond angstgevoelens aan. Vrouwen lijken hier in het bijzonder gevoelig voor. Overdag en op vertrouwde locaties – thuis, op school, op het werk – nemen de angstgevoelens, qua omvang, niet per se qua impact, zienderogen af. In de buurt van bekenden hebben we het nog maar over in totaal drie (studiegenoten) tot zes (collega's en gezinsleden) angstige personen. Door deze kleine aantallen zijn sekseverschillen daar niet na te gaan.

### Angst onder verschillende bevolkingsgroepen

Niet alleen onder vrouwen komt angst voor slachtofferschap vaker voor. Zo weten we bijvoorbeeld dat niet-westerse migranten, mannen en vrouwen, zich doorgaans aanzienlijk onveiliger voelen dan autochtone Nederlanders (Van Noije en Kessels 2012).

Onze gegevens bevatten onvoldoende informatie over de afkomst van mensen om dit hier te kunnen nagaan. Wel kunnen we verschillen in angst bekijken naar andere sociaal-culturele achtergrondkenmerken.

*Leeftijd.* Leeftijd blijkt van grote invloed op de mate waarin men zich het afgelopen jaar angstig zegt te hebben gevoeld voor agressie door bekenden en onbekenden. De mannelijke 65-plussers ervaren de meeste angst voor specifieke misdrijven door *onbekenden*. Bij vrouwen zien we dat de angst het hoogst is onder zowel de jongste als de oudste leeftijdsgroep. Dit geeft een ander beeld dan wanneer mensen meer in het algemeen wordt gevraagd of ze zich wel eens onveilig voelen. Dan neemt het gevoel van onveiligheid juist gestaag af naarmate men ouder wordt (EMOP 2012; Van Noije 2012). Vooral onder oudere vrouwen neemt het algemene gevoel van onveiligheid sterk af (IVM'11, EMOP'12).

*Opleidingsniveau.* De mate waarin mensen angst ervaren, wordt sterk bepaald door hun opleidingsniveau. Onder laagopgeleiden komen sterkere gevoelens van angstgevoelens voor dan onder hoogopgeleiden. Mensen met een middelbare opleiding zitten daar tussenin. Dit geldt voor zowel mannen als vrouwen.

*Seksualiteit.* Doordat homoseksualiteit nog niet door iedereen in de samenleving wordt geaccepteerd, krijgen homo- en biseksuelen te maken met negatieve bejegeningen, zelfs agressie, die gevoelens van onveiligheid kunnen aanwakkeren (Keuzenkamp et al. 2012). Hier blijken vooral de mensen die zich tot beide seksen aangetrokken voelen bovengemiddelde angst te ervaren. Homoseksuele mannen verschillen niet erg van heteroseksuele mannen, maar de angst voor onbekenden onder lesbiennes is wel hoger dan die onder heteroseksuele vrouwen.

*Traditionele rolopvattingen.* Uit onderzoek blijkt dat angstgevoelens onder vrouwen mede een gevolg zijn van socialisatie, doordat vrouwen als vanzelf worden opgevoed met het idee zich vrouwelijk te voelen en vrouwelijk te gedragen. Mannen worden opgevoed met het idee van mannelijkheid. Hierin schuilt het idee van vrouwelijke kwetsbaarheid en de mannelijke beschermer. Zo zeggen vrouwen met een relatief mannelijke identiteit al minder vaak dat ze zich onveilig voelen en mannen met een vrouwelijke identiteit juist vaker (Goodey 1997; Cops en Pleysier 2010). Onze data beschikken niet over een optimale indicator voor deze genderidentiteit. Wel hebben we informatie over de mate waarin men traditioneel denkt over de rol van man en vrouw op het gebied van werk, zorg en seksualiteit. Onze veronderstelling is dat mannen en vrouwen die traditioneel denken, zich mogelijk ook sterker conformeren aan deze traditionele rolpatronen. Daarom gebruiken we deze traditionele opvattingen als proxy, hoewel het geen zekerheid biedt over hun eigen genderidentiteit. Wij vinden echter geen noemenswaardige angstverschillen tussen mensen met meer of minder traditionele denkbeelden. Enige ondersteuning voor de hypothese komt van traditioneel denkende vrouwen die zich inderdaad het angstigst voelen, maar dit verschil is niet significant.

*Stemvoordeur.* De strijd tegen criminaliteit is een beleidsterrein dat doorgaans het meest bevlogen wordt omarmd door politiek rechts (*issue ownership*). Hier lijkt de grootste verontwaardiging te leven, waaraan mogelijk de sterkste gevoelens van angst en onveiligheid ten grondslag liggen. Onze gegevens bevestigen dit niet: er is geen significant verschil in angst voor specifieke misdrijven tussen mensen met verschillende politieke stemvoordeuren.

Tabel 11.1

Angst voor slachtofferschap, naar achtergrondkenmerk, sekse en bekendheid gevreesde dader  
(in gemiddelden over verschillende misdrijven van bevolking van 16 jaar of ouder)<sup>a</sup>

	vrouwen		mannen	
	onbekende	bekende	onbekende	bekende
<b>leeftijd</b>				
16-24 jaar	<b>2,1</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	1,3
25-34 jaar	<b>1,7</b>	<b>1,3</b>	<b>1,5</b>	1,3
35-44 jaar	<b>1,8</b>	<b>1,4</b>	<b>1,7</b>	1,4
45-54 jaar	<b>1,7</b>	<b>1,4</b>	<b>1,6</b>	1,3
55-64 jaar	<b>1,8</b>	<b>1,4</b>	<b>1,7</b>	1,3
65+ jaar	<b>2,2</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>	1,4
<b>opleiding</b>				
laag	<b>2,0</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>
midden	<b>1,9</b>	<b>1,5</b>	<b>1,6</b>	<b>1,3</b>
hoog	<b>1,7</b>	<b>1,3</b>	<b>1,6</b>	<b>1,2</b>
<b>seksualiteit</b>				
homoseksueel	<b>2,1</b>	<b>1,5</b>	<b>1,6</b>	<b>1,4</b>
biseksueel	<b>2,2</b>	<b>1,7</b>	<b>2,0</b>	<b>1,8</b>
heteroseksueel	<b>1,8</b>	<b>1,4</b>	<b>1,6</b>	<b>1,3</b>
<b>traditionele rolopvattingen</b>				
niet traditioneel	1,8	1,4	1,7	1,3
gemiddeld	1,9	1,5	1,6	1,3
traditioneel	2,0	1,6	1,7	1,3
<b>stemvoorkleur</b>				
rechts	2,0	1,5	1,7	1,3
midden	1,7	1,3	1,7	1,3
links	1,9	1,5	1,7	1,4
zou niet stemmen	2,0	1,4	1,7	1,3
<b>religiositeit</b>				
ja	1,9	1,5	<b>1,7</b>	<b>1,4</b>
nee	1,8	1,4	<b>1,6</b>	<b>1,3</b>
<b>totaal</b>	<b>1,9</b>	<b>1,5</b>	<b>1,7</b>	<b>1,3</b>

a Gemiddelde van angst voor vijf respectievelijk drie delicten op een schaal van 1 tot 5; vetgedrukt wijst op significante verschillen ( $p < 0,05$ ) tussen de demografische of sociaal-culturele categorieën.

Bron: SCP (EMOP'12)

*Religiositeit.* De invloed van religie op angst kan uiteenlopend worden beredeneerd. Enerzijds vinden gelovige mensen steun en berusting bij een hogere macht, waardoor zij wellicht sterker in hun schoenen staan. Anderzijds nemen zij in het sociale verkeer mogelijk sneller aanstoot aan gedrag dat ‘van God los’ lijkt en voelen zij zich hierdoor wellicht eerder bedreigd. Het blijkt dat mensen die zichzelf als enigszins of sterk religieus

beschouwen over de hele linie iets meer angst ervaren dan niet-religieuzen, maar alleen voor mannen is dit verschil significant.

#### 11.4 De impact van angst

Angst is een emotie die mensen waarschuwt voor gevaar. Evolutionair gezien is het dus een nuttige emotie (Goffman 1971; Wilson 1975; Warr 2000). Zolang angst mensen alert houdt, hoeft het dan ook geen probleem te zijn. Problematisch wordt het wanneer mensen het in het dagelijks leven niet van zich af kunnen schudden en zich zelfs anders gaan gedragen dan ze zouden willen om gevaar uit de weg te gaan. Of dit nu komt door een feitelijke dreiging of door sterke gevoeligheid, feit is dat angst voor slachtofferschap in dat geval een onwenselijke aantasting van de bewegingsvrijheid en maatschappelijke participatie betekent.

Volgens ruim 70% van de mensen die in het voorgaande jaar wel eens angstig zijn geweest voor slachtofferschap, hebben deze gevoelens geen of bijna geen invloed op hoe ze zich in het dagelijks leven voelen of gedragen. Daarentegen heeft de angst volgens 7% een (zeer) sterke invloed op het dagelijkse gevoelsleven. Bij 6% gaat het om (zeer) sterke invloed op het gedrag. Hoewel vrouwen wel vaker angstgevoelens rapporteren, ervaren zij niet meer invloed van angst op hun dagelijks leven, op hun gevoel noch hun gedrag. Dit wijst erop dat de angst voor geweld niet altijd als een zware last wordt ervaren.

De impact van angst op het dagelijkse gedrag is niet voor elk type misdrijf gelijk. Als mensen angst ervaren voor geestelijke mishandeling door een bekende, heeft dit zowel voor mannen als voor vrouwen de grootste invloed op het gevoel en het gedrag. Ook de angst voor mishandeling, door bekenden of onbekenden, beïnvloedt het gevoel van mannen en vrouwen en het gedrag van vrouwen relatief sterk. Voor vrouwen volgt hierop de impact van seksueel geweld door een bekende of onbekende op zowel gevoel als gedrag.

#### Praten over angst

Als mensen met iemand over hun gevoelens van onveiligheid kunnen praten, kan dat een eerste stap op weg naar opluchting, relativering of concrete hulp betekenen. Veel mensen blijken niet over hun gevoelens van angst te praten. Van deze mensen zegt een meerderheid dat ze hier ook geen behoefte aan hebben, mannen (ruim 70%) vaker dan vrouwen (55%). Dit lijkt ook niet verwonderlijk, aangezien we zojuist zagen dat verreweg de meeste mensen nauwelijks hinder van deze gevoelens ondervinden. Daarentegen heeft nauwelijks 2,5% van de mensen met angst hierover om een andere reden (nog) met niemand gepraat, evenveel mannen als vrouwen. Ongeveer een derde heeft er al wel met iemand over gesproken. Vrouwen (bijna 40%) delen hun gevoelens aanzienlijk vaker met iemand anders dan mannen (ruim 20%).

#### Mijdingsgedrag

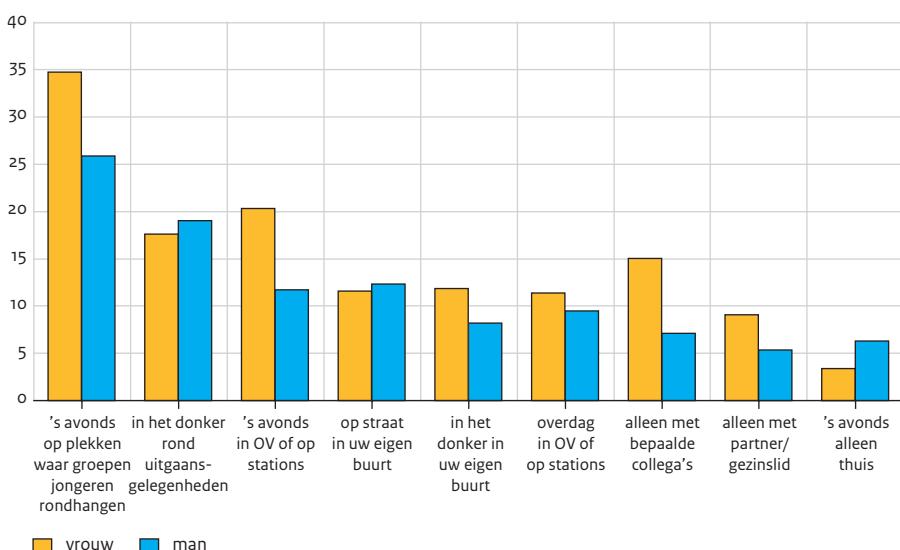
Risicovol gedrag kan (de perceptie van) de kans op slachtofferschap verhogen en zo een oorzaak zijn van angst voor slachtofferschap (Stafford en Galle 1984), maar het kan

daarentegen ook een uiting zijn van onbevreesdheid. Hetzelfde geldt voor risicomijdend gedrag. Omdat men zich minder blootstelt aan gevaar, heeft men ook minder aanleiding om angstig te zijn; omgekeerd, omdat men angstig is, gaat men risico's bewust uit de weg. Voor beide causale mogelijkheden is empirische bevestiging gevonden (Wilcox Rountree 1996a, 1996b; Oppelaar en Wittebrood 2006; Wittebrood 2002). In onze bevindingen speelt dit volgordeprobleem niet, omdat bij mensen eerst de angst is vastgesteld, waarna gevraagd is hoe ze hiermee omgaan. Dat blijkt wel uit het feit dat de kans op het bewust mijden van situaties voor mannen en vrouwen groter is naarmate de angst er sterker is, behalve in de buurt van bekenden, die het lastigst te ontlopen zijn.<sup>2</sup>

We zagen zojuist dat de impact van angstgevoelens op het dagelijks leven meestal als beperkt wordt ervaren. Toch blijkt de grootste groep mensen zijn gedrag wel degelijk aan te passen wanneer gevraagd wordt naar concrete situaties *in de openbare ruimte* die niet veilig voelen. Deze groep gaat de situatie weliswaar niet uit de weg, maar gedraagt zich bijvoorbeeld wel voorzichtiger. Van de mannen met angst doet 46% dit op straat in de eigen buurt tot 56% 's avonds in het openbaar vervoer of op stations. Van vrouwen met angst varieert dit van 39% op straat in de eigen buurt tot 58% 's avonds rondgaansgelegenheden.

**Figuur 11.5**

Aandeel respondenten dat de situatie bewust vermijdt vanwege angst voor slachtofferschap, naar situatie en sekse (in procenten van mensen met angst in die situatie, 16 jaar of ouder)<sup>a</sup>



a Door het kleine aantal respondenten dat angst ervaart in de nabijheid van bepaalde studiegenoten of docenten, is deze categorie niet in deze figuur opgenomen. Vrouwen mijden vaker bewust: 's avonds plekken waar groepen jongeren rondhangen en 's avonds het openbaar vervoer of stations ( $p < 0,05$ ); Mannen passen gedrag vaker aan dan vrouwen: 's avonds alleen thuis ( $p < 0,05$ ).

Een veel kleinere groep mijdt deze openbare plekken helemaal vanwege een gevoel van onveiligheid. Vooral plekken waar groepen jongeren rondhangen, worden 's avonds gemeden door 26% van de mannen en 35% van de vrouwen. De eigen buurt wordt in het donker het minst gemeden. Noemenswaardige verschillen tussen man en vrouw zijn er alleen 's avonds op plekken met groepen jongeren, waar vrouwen vaker hun gedrag aanpassen of bewust helemaal niet komen dan mannen, en 's avonds in en rond het openbaar vervoer, waar vrouwen zich vaker niet wagen.

In het eigen huis of in de buurt van bekenden is er doorgaans minder aanpassingsgedrag, ook al voelt men zich daar wel eens angstig. In het eigen huis geeft de grootste groep aan dat hun gevoelens van onveiligheid geen invloed hebben op hun gedrag, omdat ze nu eenmaal geen keuze hebben en de situatie niet kunnen mijden. Hierbij is er een opvallend verschil tussen mannen en vrouwen. In geval van angst in het eigen huis passen mannen hun gedrag *vaker* aan dan vrouwen, die zich vaker niets van hun gevoel aantrekken of de situatie niet kunnen mijden.

Ook gevoelens van onveiligheid in de buurt van bekenden leiden meestal niet tot aanpassing van het gedrag, omdat men niet de keuze heeft om de situatie te mijden. Dit geldt vooral voor vrouwen; mannen geven vaker aan de situatie wel helemaal te vermijden (in het geval van studiegenoten) of zich toch anders te gedragen (bij partner of familieleden). Ook hier passen mannen hun gedrag sterker aan dan vrouwen.

Samengevat blijkt de nadelige impact van angstgevoelens op het dagelijks leven voor de meeste mensen mee te vallen. Hoewel vrouwen vaker angst ervaren, ondervinden ze er in hun eigen beleving nauwelijks meer beperkingen van dan mannen. Wel komt het gereeld voor dat gevoelens van onveiligheid in concrete situaties tot gedragsaanpassingen leiden. Hoewel men er niet vaak voor kiest om de situatie helemaal uit de weg te gaan, gedraagt men zich meestal wel voorzichtiger. Ook hier lijkt men in de meeste gevallen met enkele aanpassingen met hun angst uit de voeten te kunnen.

### 11.5 Kans, ernst en weerbaarheid

In de inleiding gaven we al aan dat een rationele inschatting van de kans op slachtofferschap geen goede verklaring biedt voor zoets emotioneels als angst voor slachtofferschap (Hale 1996; Vanderveen 2006; Wilcox Rountree en Land 1996a). Om de suggestie te pareren dat deze angst daarmee iets irrationeels zou zijn, wordt in onderzoek naar angst voor slachtofferschap uitgegaan van het concept *risicoperceptie*, dat angst voor slachtofferschap verklaart uit zowel de gepercipieerde *kans* op slachtofferschap als de gepercipieerde *ernst* van de mogelijke gevolgen (bv. Ferraro 1995; Ferraro en LaGrange 1987; Nonnenmacher 2007; Warr 2000; Wilcox Rountree en Land 1996a; Wyant 2008).

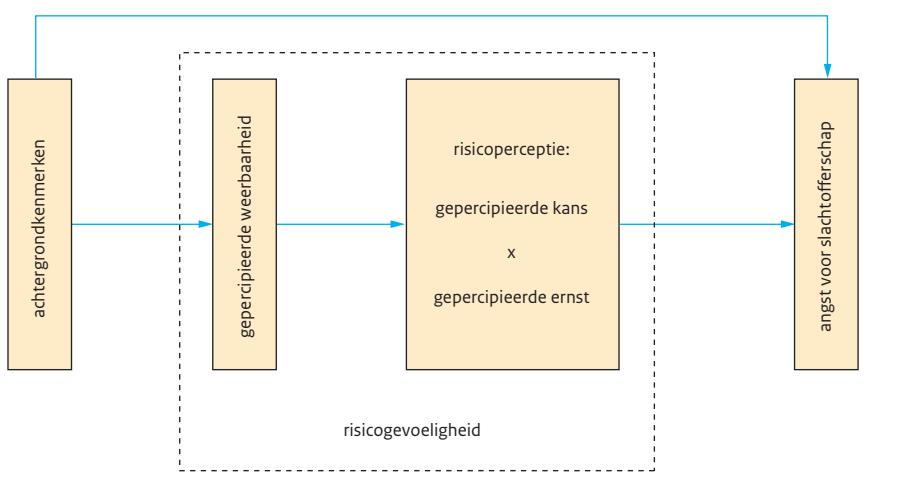
Sommige mensen zijn bijvoorbeeld niet bang voor inbraak, omdat ze nu eenmaal weinig geven om de goederen die gestolen kunnen worden, maar anderen zouden dat wel zijn als dierbare familiefoto's verloren gaan of als ze niet verzekerd zijn. De gepercipieerde ernst van de gevolgen is afhankelijk van allerlei persoonlijke waarderingen en inschattingen, zoals de aard van het delict, de omvang van de schade én de gepercipieerde weerbaarheid van de betrokkenen. De risicoperceptie, het samenspel tussen de perceptie

van de kans en de ernst, kan daarmee nooit objectief worden vastgesteld, en dus ook niet aan de kant worden geschoven als irrationeel (Warr 2000).

Om het belang van de gepercipieerde weerbaarheid hierbij te benadrukken, introduceert Warr het idee van *risicogevoeligheid*. De risicopercepie zou sterk afhankelijk zijn van de mate waarin iemand zich weerbaar voelt. Juist deze gepercipieerde weerbaarheid zou belangrijk zijn voor de verklaring van de fear-victimization-paradox van vrouwen: door hun lichamelijke kwetsbaarheid voelen zij zich een makkelijk doelwit, wat de gepercipieerde kans zou verhogen, en voelen zij zich tegelijk slechter in staat zichzelf te verdedigen en de schade te beperken, wat de gepercipieerde ernst zou verhogen (Killias 1990).

**Figuur 11.6**

Theoretische relaties tussen determinanten van angst voor slachtofferschap



Het is dus de risicopercepie (gepercipieerde kans x gepercipieerde ernst), beïnvloed door de inschatting van de eigen weerbaarheid, die bepalend wordt verondersteld voor angst voor slachtofferschap. Figuur 11.6 geeft de theoretische relaties die we in deze studie zullen bekijken, vereenvoudigd weer. We gaan hier eerst voor verschillende misdrijven na hoe Nederlandse mannen en vrouwen de kans en de ernst inschatten, alsmede hun algemene weerbaarheid. Aansluitend toetsen we in hoeverre de grotere angst van vrouwen inderdaad tot een hogere risicopercepie en/ of een lagere weerbaarheid te herleiden is.

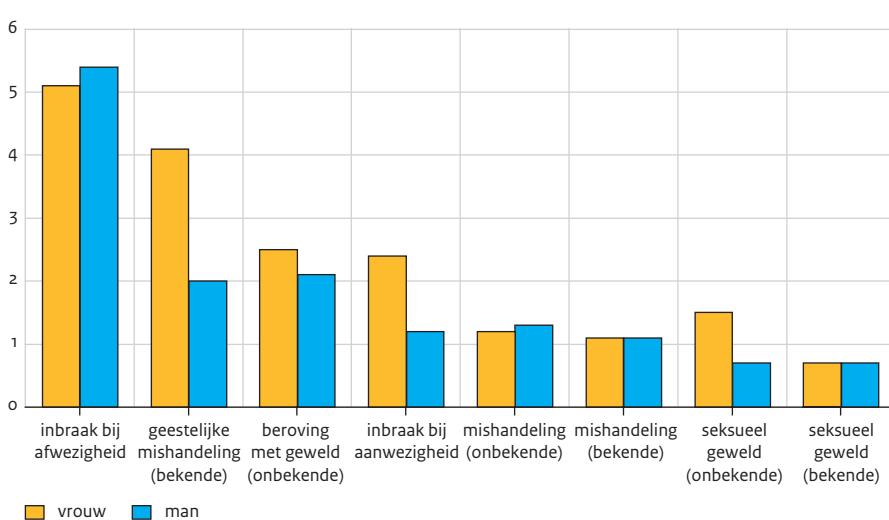
### Gepercipieerde kans

Het aandeel mensen dat de kans op slachtofferschap van de verschillende misdrijven hoog inschat, is flink kleiner dan het aandeel mensen dat zich angstig heeft gevoeld. De kans op inbraak terwijl men niet thuis is, wordt met ruim 5% door de meeste mensen als (zeer) groot ingeschat; de kans op seksueel geweld door een bekende met nog geen procent door de minste mensen.

In het algemeen wordt het waarschijnlijker gevonden dat men slachtoffer wordt van een onbekende dan van een bekende dader. Een uitzondering hierop is geestelijke mishandeling door een bekende. Met 4% schatten vooral veel vrouwen de kans hierop relatief hoog in. Al met al lopen mannen noch vrouwen in het dagelijks leven dus rond met het idee dat hun zomaar iets kan overkomen.

**Figuur 11.7**

Perceptie van (zeer) grote kans op slachtofferschap in het komende jaar, naar sekse en misdrijf  
(in procenten van bevolking van 16 jaar of ouder)<sup>b</sup>



a Score 4 of 5 op vijfpuntsschaal van ‘zeer kleine kans’ naar ‘zeer grote kans’

b Gemiddelen tussen mannen en vrouwen verschillen significant bij geestelijk geweld, seksueel geweld door onbekende, seksueel geweld door bekende en inbraak bij aanwezigheid ( $p < 0.05$ ).

Bron: SCP (EMOP'12)

Ook verschillen mannen en vrouwen minder sterk in hun kansperceptie dan in hun angst. Alleen de kans op de inbraak terwijl men thuis is, de kans op geestelijke mishandeling en de kans op seksueel geweld schatten vrouwen significant groter in. Op de overige vier misdrijven verschillen de sekseen niet noemenswaardig.

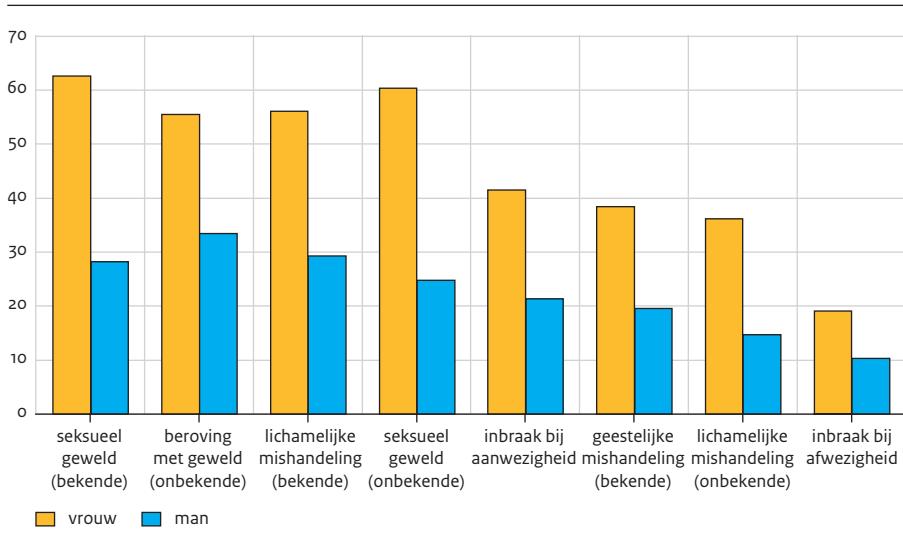
#### Gepercipieerde ernst van de gevolgen

Een ander beeld ontstaat wanneer mannen en vrouwen wordt gevraagd hoe erg het voor hen zou zijn als ze slachtoffer van deze misdrijven zouden worden. Mensen kunnen hierbij aan allerlei gevolgen denken, zoals lichamelijke, emotionele en financiële gevolgen. Hoe gering de meeste mensen de kans op slachtofferschap ook inschatte, velen denken wel dat het heel erg zou zijn als het hun dan toch zou overkomen. Het aantal mensen dat

slachtofferschap als (zeer) ingrijpend inschat, is ook veel hoger dan het aantal mensen dat er (heel) erg angstig voor is (§ 11.3).

**Figuur 11.8**

Perceptie van (zeer) ernstige<sup>a</sup> gevolgen van slachtofferschap, naar sekse en misdrijf (in procenten van bevolking van 16 jaar of ouder)<sup>b</sup>



a Score 4 of 5 op vijfpuntsschaal van ‘ik zou daar snel weer overheen komen’ naar ‘ik zou daar echt nooit meer overheen komen’

b Gemiddelen tussen mannen en vrouwen verschillen overall significant ( $p < 0,001$ ).

Bron: SCP (EMOP'12)

Het zijn vaak de misdrijven waaraan een relatief lage kans wordt verbonden (figuur 11.7), die relatief ernstig gevonden worden, en vice versa. Hieruit volgt dat geweld door bekenden zowel onwaarschijnlijker als ingrijpender wordt gevonden dan geweld door onbekenden. Dit geldt alleen niet voor geestelijk geweld door een bekende, dat juist relatief waarschijnlijk wordt gevonden en wat minder onoverkomelijk.

Ook zijn de sekseverschillen groot: vrouwen schatten de gevolgen van alle misdrijven significant ernstiger in dan mannen. Dit alles wordt duidelijk geïllustreerd door seksueel geweld door bekenden. Terwijl nog niet 1% van beide seksen het waarschijnlijk acht dat ze hier slachtoffer van worden, denkt bijna 30% van de mannen tegen ruim 60% van de vrouwen dat ze daar niet of nauwelijks overheen zouden komen.

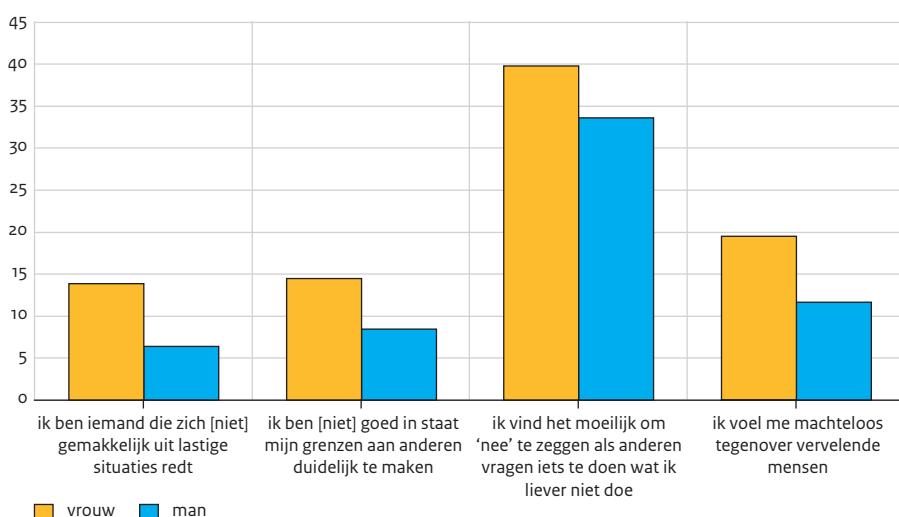
### Gepercipieerde weerbaarheid

De risicoperceptie zou vervolgens beïnvloed worden door de gepercipieerde weerbaarheid. De meeste vrouwen zijn lichamelijk minder sterk dan mannen, zodat ze zich mogelijk al snel machteloos voelen tegenover een mannelijke geweldpleger. Maar ook

los van hun fysieke kracht verschillen mensen in de mate waarin ze de wereld met zelfvertrouwen tegemoet treden. Sommige mensen hebben sterker het gevoel dan anderen dat ze zelf invloed kunnen uitoefenen op een situatie en problemen kunnen oplossen wanneer deze zich voordoen. Zowel het mentale als fysieke gevoel van kwetsbaarheid noemen we de gepercipieerde weerbaarheid. Het veronderstelde krachtsverschil tussen mannen en vrouwen laten we hier buiten beschouwing; de vraag is of vrouwen ook van mannen verschillen wat betreft hun mentale weerbaarheid. We hebben het dan over de mate van zelfvertrouwen en assertiviteit in sociale interacties.

Figuur 11.9

Perceptie van (gebrek aan) persoonlijke weerbaarheid<sup>a</sup>, naar sekse (in procenten '(helemaal) eens', bevolking van 16 jaar of ouder)<sup>b</sup>



a Stelling 1 en 2 gehercodeerd (aangegeven door [niet]).

b Gemiddelden tussen mannen en vrouwen verschillen significant ( $p < 0,05$ ).

Bron: SCP (EMOP'12)

Vrouwen tonen zich consequent minder weerbaar dan mannen op onze vier stellingen (figuur 11.9). Meer vrouwen vinden het moeilijk om nee te zeggen als anderen iets van hen vragen, voelen zich machteloos tegenover vervelende mensen, denken niet goed in staat te zijn hun grenzen duidelijk te maken of zich gemakkelijk uit lastige situaties te reden. 'Nee' zeggen tegen verzoeken van anderen blijkt voor beide seksen relatief lastig. De gevonden sekseverschillen in weerbaarheid kunnen betekenen dat mannen nu eenmaal meer ontspannen, zelfverzekerd of assertief zijn dan vrouwen of in elk geval sterker dit idee hebben. Maar het zou natuurlijk ook kunnen zijn dat mannen minder snel geneigd zijn om eventuele onzekerheden toe te geven en hier minder open over zijn dan vrouwen.

## Het effect van risicoperceptie

Vrouwen hebben voor alle misdrijven een hogere risicoperceptie dan mannen ( $p < 0,001$ ). Is dit verschil in perceptie van het risico op slachtofferschap dan inderdaad verantwoordelijk voor de sterkere angst van vrouwen? We doen voor alle acht misdrijven afzonderlijk een multivariate regressieanalyse waarin behalve voor sekse gecontroleerd wordt voor leeftijd, opleiding, stedelijkheid van de woonomgeving, seksualiteit, en slachtofferervaringen, zowel eigen ervaringen als ervaringen van intimi (model A). Volgens model A zijn vrouwen angstiger dan mannen, behalve voor mishandeling en beroving door onbekenden (zie tabel 11.2, effect van overige achtergrondkenmerken niet weergegeven). Het effect van leeftijd varieert tussen de delicten. 25-minners zijn bijvoorbeeld het bangst voor mishandeling en seksueel geweld door onbekenden, 65-plussers weer voor inbraak bij afwezigheid. Opleiding heeft daarentegen een consistent effect over alle misdrijven: een hogere opleiding betekent minder angst. Ten slotte leiden eigen slachtofferervaringen tot sterkere angst. De enige uitzondering is inbraak bij aanwezigheid. Het effect van slachtofferschap is opvallend sterk bij de drie misdrijven door bekenden. Stedelijkheid, seksualiteit en slachtofferervaringen van intimi hebben geen noemenswaardige effecten op de angst voor deze specifieke delicten.

Tabel 11.2

Effecten van sekse, risicoperceptie en weerbaarheid op angst voor slachtofferschap, naar delict, bevolking van 16 jaar of ouder (in regressiecoëfficiënten)<sup>a</sup>

		onbekende				bekende			
		luchthaven mishandeling	inbraak aanwezig	inbraak afwezig	gewelddadige beroving	seksueel geweld	luchthaven mishandeling	geestelijke mis- handeling	seksueel geweld
model A	vrouw	0,03	<b>0,31</b>	<b>0,12</b>	0,10	<b>0,37</b>	<b>0,08</b>	<b>0,20</b>	<b>0,08</b>
	R <sup>2</sup>	0,06	0,04	0,03	0,06	0,11	0,06	0,07	0,10
model B	vrouw	<b>-0,08</b>	<b>0,14</b>	0,01	-0,03	<b>0,14</b>	<b>-0,08</b>	0,01	<b>-0,07</b>
	risicoperceptie	<b>0,14</b>	<b>0,17</b>	<b>0,16</b>	<b>0,14</b>	<b>0,13</b>	<b>0,17</b>	<b>0,16</b>	<b>0,14</b>
R <sup>2</sup>		0,18	0,24	0,29	0,22	0,22	0,24	0,32	0,21
model C	vrouw	<b>-0,12</b>	<b>0,12</b>	-0,04	-0,06	<b>0,14</b>	-0,05	0,01	-0,05
	risicoperceptie	<b>0,12</b>	<b>0,15</b>	<b>0,16</b>	<b>0,13</b>	<b>0,13</b>	<b>0,16</b>	<b>0,15</b>	<b>0,13</b>
	(gebrek aan) weerbaarheid	<b>0,11</b>	0,03	<b>0,12</b>	<b>0,15</b>	<b>0,15</b>	<b>0,08</b>	<b>0,13</b>	<b>0,11</b>
	stressgevoeligheid	<b>0,14</b>	0,05	<b>0,08</b>	<b>0,09</b>	0,00	-0,03	0,01	<b>-0,07</b>
R <sup>2</sup>		0,20	0,25	0,30	0,24	0,24	0,24	0,34	0,23

a Vetgedrukte regressiecoëfficiënten zijn significant ( $p < 0,05$ ).

Bron: SCP (EMOP'12)

In model B voegen we de risicoperceptie toe. Dit heeft een sterk effect op angst voor alle misdrijven. Bovendien levert de risicoperceptie een belangrijke bijdrage aan de grotere angst van vrouwen. Immers, na controle voor de hogere risicoperceptie van vrouwen, leidt ‘vrouw zijn’ op zichzelf niet meer tot sterkere angst voor zes van de acht delicten. Sterker nog, in beide gevallen van lichamelijke mishandeling leidt ‘vrouw zijn’ tot een significant *lagere* angst. Aangezien vrouwen de kans op mishandeling door zowel een bekende als een onbekende al gelijk inschatten als mannen (figuur 11.7), kunnen we afleiden dat vrouwen minder bang zouden zijn voor mishandeling als ze de ernst gelijk zouden inschatten. Voor twee delicten wordt het effect van sekse op angst weliswaar kleiner, maar verdwijnt het niet: inbraak bij aanwezigheid en seksueel geweld.

### Het effect van gepercipieerde weerbaarheid

We hebben geconstateerd dat vrouwen zichzelf als minder weerbaar inschatten dan mannen. Volgens het idee van *risicogevoeligheid* zou hun lagere weerbaarheid de hogere risicoperceptie van vrouwen mede bepalen. Om dit na te gaan voegen we in model C de gepercipieerde weerbaarheid in sociale interacties toe, samengesteld uit de items in figuur 11.9. Tegelijk controleren we voor de inschatting van de eigen stressgevoeligheid vergeleken met anderen in vergelijkbare situaties (bovengemiddeld piekeren, zenuwachtig of angstig zijn). Deze stressgevoeligheid vatten we op als een aanvullend aspect van de mentale weerbaarheid.

Ten eerste valt op dat toevoeging van deze twee indicatoren van weerbaarheid het effect van risicoperceptie niet of nauwelijks verkleint. Dit betekent dat de risicoperceptie een eigen effect op angst heeft, ongeacht de mate van weerbaarheid van het individu. Wel heeft weerbaarheid een direct effect op angst voor slachtofferschap. Op een enkele uitzondering na neemt de angst toe naarmate men zich minder weerbaar voelt. Het effect van stressgevoeligheid is wat kleiner en minder consistent. Op het sekseverschil heeft dit slechts marginale effecten. Ook een verschil in weerbaarheid kan niet verklaren waarom vrouwen zoveel banger zijn voor inbraak terwijl men thuis is en voor seksueel geweld door een onbekende.

### De schaduw van seksueel geweld getoetst

De angst voor inbraak bij aanwezigheid blijft significant hoger onder vrouwen, ook na controle voor hun hogere risicoperceptie en lagere weerbaarheid. We herinneren ons *de schaduwhypothese* (Ferraro 1996; Warr 1987, 2000), die stelt dat de angst van vrouwen voor met name inbraak terwijl ze thuis zijn, eigenlijk een gevolg is van hun angst voor het seksuele geweld dat ermee gepaard zou kunnen gaan. Geldt dit ook voor de Nederlandse vrouwen in ons onderzoek? Om dit te toetsen voegen we de angst voor seksueel geweld door een onbekende toe aan ons eerdere model C.

Inderdaad blijken vrouwen nu niet langer een grotere angst voor inbraak te hebben. Vrouwen zouden zelfs iets *minder* angst hebben voor inbraak dan mannen als ze niet zo bang zouden zijn voor seksueel geweld. Ferraro vond dezelfde omkering van het sekse-effect na controle voor angst voor verkrachting, namelijk dat vrouwen dan minder bang zijn dan mannen voor inbraak terwijl men thuis is (1996). Toevoeging van angst voor

andere delicten dan seksueel geweld neemt de angst voor inbraak onder vrouwen niet weg.<sup>3</sup> Dit ondersteunt de schaduwhypothese.

Wat resteert, is het grote sekseverschil in angst voor seksueel geweld zelf. Laat dit nu net een delict zijn waarvan vrouwen daadwerkelijk vaker slachtoffer worden dan mannen. Hier is dus geen sprake van een fear-victimization-paradox. Dit zou kunnen betekenen dat het angstverschil tussen man en vrouw door daadwerkelijk slachtofferschap wordt verklaard. In onze analyses bleek dit effect ook sterk, maar niet sterk genoeg. De verklaring ligt buiten ons model. Misschien worden vrouwen met deze specifieke angst grootgebracht; misschien komt het door seksuele toespelingen, soms onschuldig soms intimiderend, die vrouwen op straat krijgen toegeworpen. We kunnen hier alleen speculeren over alternatieve verklaringen.

#### 11.6 Tot slot, vrouwen voelen zich banger, maar niet beperkt

De huidige aandacht in het emancipatiebeleid voor de veiligheidsbeleving van vrouwen en hun weerbaarheid tegen agressie is niet zonder reden. Vrouwen voelen zich niet alleen vaker onveilig dan mannen, ze ervaren ook vaker angst om slachtoffer te worden van specifieke geweldsmisdrijven en inbraak, of rapporteren dit althans vaker. Een belangrijke nuancering is dat het gevoel van onveiligheid van vrouwen zich niet specifiek op geweld of andere vormen van criminaliteit richt, althans niet meer dan dat van mannen. De gevoelens van veiligheid van vrouwen blijken juist vaker gericht op risico's als brand of verkeersongelukken. Hier komt een opvallend sekseverschil bij. Terwijl vrouwen meer dan mannen denken dat zij doorgaans *evenveel of meer* piekeren, zenuwachtig of angstig zijn dan anderen in willekeurige vergelijkbare situaties, schatten mannen juist vaker in dat dit voor hen *minder* geldt dan voor anderen. Hieruit concluderen we dat vrouwen zich in het algemeen gevoeliger tonen voor gevaren en risico's; niet specifiek voor geweld, maar óók voor geweld.

Vrouwen worden iets minder vaak slachtoffer van geweld dan mannen. Wel worden ze vaker slachtoffer van seksueel en huiselijk geweld, zoals ook uit hoofdstuk 10 blijkt. Deze vormen van geweld blijken ook tot opvallend meer angst onder vrouwen dan mannen te leiden, hoewel het sekseverschil zich niet tot deze vormen beperkt. vergeleken met geweld door onbekende daders, is het aantal mensen dat bang is voor bekenden relatief klein, zo ook het aantal vrouwen. Deze mensen zijn in veruit de meeste gevallen bang voor een bekende buiten de directe huiselijke kring. Wel lijkt de dreiging voor vrouwen minder op afstand te staan dan die van mannen: zij zijn vaker bang voor een ex-partner of familielid dat *niet thuis woont*, terwijl mannen vaker een werkrelatie noemen.

Om de ogenschijnlijke paradox tussen het slachtofferschap en de angst van vrouwen te verklaren, wordt in de literatuur naar de hoge risicoperceptie van vrouwen gewezen: vrouwen zouden de kans op slachtofferschap niet zo zeer te hoog inschatten, maar de gevolgen ervan wel zwaarder wegen. Het idee is dat hun risicoperceptie wordt versterkt, doordat vrouwen zich minder weerbaar zouden voelen, zodat ze zich een gemakkelijk doelwit voelen dat slechter in staat is zichzelf te verdedigen. Uit onze studie blijkt dat de verschillen tussen man en vrouw inderdaad veel groter zijn bij de inschatting van de ernst

van slachtofferschap dan bij de inschatting van de *kans* erop. Ook voelen ze zich duidelijk minder weerbaar dan mannen.

Multivariate analyses bevestigen dat de risicoperceptie en gepercipieerde weerbaarheid invloed hebben op de angst voor slachtofferschap. Het verschil in angst tussen man en vrouw blijkt bovendien in belangrijke mate terug te voeren op het verschil in risicoperceptie, maar dit effect staat los van hun gevoel van weerbaarheid. Alleen voor het sekseverschil in de angst voor inbraak terwijl men thuis is en seksueel geweld door onbekenden biedt de risicoperceptie onvoldoende verklaring. Wel vinden we steun voor de hypothese dat de angst voor seksueel geweld onder vrouwen zo groot is dat deze als het ware een schaduw van angst werpt over andere delicten waarbij sprake is van fysieke confrontatie, hier de angst voor inbraak bij aanwezigheid.

Ook al rapporteren vrouwen onmiskenbaar meer angst dan mannen, toch wekken zij niet de indruk hieronder meer gebukt te gaan. Volgens beide seksen heeft angst een vergelijkbare beperkte invloed op hoe ze zich dagelijks voelen en gedragen. Dit betekent vooral dat de angstgevoelens naar eigen zeggen weinig afbreuk doen aan de kwaliteit van leven, want in concrete situaties die onveilig voelen, past men het gedrag wel degelijk aan. Mannen en vrouwen ontlopen elkaar daarin niet veel, al mijden vrouwen bepaalde donkere enge plekken wel vaker. Mensen die zich niet veilig voelen in de buurt van bekenden, zeggen relatief vaak dat ze niet de keuze hebben om hen te mijden of om hun gedrag aan te passen. Deze onontkoombaarheid van dreiging in de huiselijke kring, op het werk of op school maakt de situatie van deze weliswaar kleine groep des te schrijnender.

Dit hoofdstuk schetste een algemeen beeld van angst voor geweld onder de Nederlandse bevolking. Omdat (de angst voor) slachtofferschap getalsmatig een beperkte groep burgers treft, is dit al gauw een relativierend beeld. Dit doet weinig recht aan de ernst van de problematiek van de mensen die er wel dagelijks mee te maken hebben. Om hun worstelingen volwaardig in beeld te brengen, is een ander type onderzoek nodig dat zorgvuldig is toegesneden op deze groep. Bovendien zullen mensen minder openlijk antwoorden naarmate de vraag gevoeliger ligt. Dit kan leiden tot een onderschatting van angst voor huiselijk geweld ten opzichte van angst in de openbare ruimte. De algemene formulering van de vragen, waarin niet werd gevraagd naar de angst voor een partner of een ouder, maar voor ‘een bekende’, zal de drempel wel enigszins hebben verlaagd.

## Noten

- 1 Met dank aan Katia Begall, postdoc aan de Universiteit van Amsterdam, en Wil Portegijs, wetenschappelijk medewerker aan het SCP, voor de constructieve samenwerking bij het samenstellen van de module ‘angst voor geweld’ in de enquête EMO P’12.
- 2 Getoetst met multinomiale logistische regressie ( $p < 0,001$ ).
- 3 Ook het omgekeerde geldt niet: de angst voor inbraak bij aanwezigheid neemt het sekse-effect op angst voor seksueel geweld niet weg.

## 12 Epiloog

Ans Merens (SCP)

Sinds 2000 brengen het SCP en het CBS eens per twee jaar de Emancipatiemonitor uit. In deze zevende monitor zijn weer vele gegevens over de positie en de opinies van vrouwen en mannen samengebracht om na te gaan of het emancipatieproces in de richting gaat die in het emancipatiebeleid wordt nastreefd. Het kader hiervoor wordt vooral gevormd door de beleidsbrief van minister van Bijsterveldt, voormalig coördinerend bewindspersoon voor het emancipatiebeleid. In deze brief uit 2011 staat het emancipatiebeleid beschreven van het kabinet-Rutte I.

In de samenvatting vooraan in het rapport worden de belangrijkste uitkomsten per hoofdstuk puntsgewijs weergegeven. In dit hoofdstuk reflecteren we op de belangrijkste uitkomsten in samenhang met elkaar en in relatie tot de doelen van het emancipatiebeleid. We sluiten af met een vooruitblik naar de komende jaren en implicaties voor het beleid.

### 12.1 Participatie

#### Onderwijs

In het onderwijs doen meisjes en vrouwen het al jaren beter dan jongens en mannen. Hun deelname aan havo/vwo en aan het hoger onderwijs is groter, ze vallen minder uit en ze studeren sneller af. Ook jongens doen het steeds beter in het onderwijs, maar het opleidingsniveau van meisjes is sterker gestegen. Daardoor hebben meer vrouwen tot 45 jaar dan mannen een startkwalificatie. En in de bevolking tot 35 jaar zijn vrouwen inmiddels vaker hoger opgeleid dan mannen.

Wat betreft de onderwijsrichting is er in de afgelopen jaren sprake van enige verandering: in het voortgezet onderwijs stijgt het aantal meisjes dat kiest voor een bétaprofiel. In het hoger onderwijs is van een toename in de afgelopen jaren evenwel geen sprake, terwijl dat eerder wel het geval was.

#### Arbeidsdeelname van vrouwen stabiel

Op de arbeidsmarkt is in de afgelopen jaren van economische crisis weinig veranderd. De netto-arbeidsdeelname van vrouwen blijft nu al een aantal jaren gelijk op 64%. Bij mannen is deze in 2011 gelijk gebleven op 80%, na een daling in de jaren daarvoor. De in het beleid nastreefde, niet nader gespecificeerde verhoging van de arbeidsdeelname (in de periode 2011 tot 2015) is daarmee (nog) niet gerealiseerd. Ook de gespecificeerde streefcijfers voor 2020 van het ministerie van SZW (80% bruto-arbeidsdeelname voor de totale bevolking) en de Europese Commissie (75% netto-arbeidsdeelname voor vrouwen en mannen) zijn nog niet bereikt, al is daar een langere periode voor. Wel is de Europese doelstelling voor arbeidsdeelname in zicht, omdat hierbij ook personen die minder dan twaalf uur werken, worden meegerekend. Volgens deze definitie bedroeg de arbeidsdeelname van vrouwen in 2011 al 70% (EC 2012).

Tot 2008 was er sprake van een continue stijging van de arbeidsdeelname van vrouwen. Sinds de crisis is de arbeidsparticipatie van vrouwen niet meer gestegen; de werkloosheid van vrouwen is opgelopen en jonge vrouwen (net als mannen) volgen langer onderwijs. Toch is niet duidelijk of alleen de crisis de oorzaak is van de gelijkblijvende arbeidsdeelname van vrouwen. Ten opzichte van mannen staan vrouwen er overigens nog relatief gunstig voor, omdat de werkloosheid van mannen in de afgelopen jaren veel meer is toegenomen.

Jonge vrouwen hebben een hogere arbeidsparticipatie dan oudere vrouwen. Maar ook zij nemen iets minder vaak deel aan de arbeidsmarkt dan jonge mannen. De betere onderwijsprestaties van meisjes vertalen zich dus (nog) niet in een gunstigere arbeidsmarktpositie. Wel is de werkloosheid onder jonge vrouwen lager dan onder jonge mannen. Mannetjes en vrouwelijke schoolverlaters van het mbo vinden even snel werk.<sup>1</sup> Het verschil in arbeidsdeelname tussen jonge vrouwen en mannen kan worden verklaard doordat ook in deze jonge groep een klein deel van de vrouwen vanwege de zorg voor kinderen niet werkt.

### Meer kansen voor laagopgeleide vrouwen

De arbeidsdeelname van laagopgeleide vrouwen is veel lager dan die van hoger opgeleide vrouwen. Dat komt niet alleen door hun opleidingsniveau *an sich*, maar ook doordat zij negatiever zijn over kansen voor laagopgeleiden in het algemeen en over hun eigen kansen om interessant te zijn voor een werkgever. Dit wijst erop dat een deel van de laagopgeleide vrouwen afziet van het zoeken van betaald werk, omdat zij de kans dat dit iets voor hen oplevert gering achten.

Met het beleidsprogramma Eigen Kracht wordt gestimuleerd dat meer lager opgeleide vrouwen aan de arbeidsmarkt gaan deelnemen. De uitkomsten van deze monitor vormen een bevestiging van de werkwijze van dit programma: vrouwen in het programma worden uitgenodigd hun eigen competenties te (leren) benoemen en van daaruit stappen te ondernemen richting scholing en/of (vrijwilligers)werk. Met het benoemen van die competenties hoopt men te bereiken dat ook de percepties die vrouwen van hun kansen hebben, positiever worden en daarmee de kans dat ze werk gaan zoeken.

Ook veel groepen migrantenvrouwen, behalve Surinaamse vrouwen, kennen een relatief lage arbeidsparticipatie. Naast een relatief laag opleidingsniveau spelen daarbij onder meer ook taalproblemen en traditionele opvattingen over de taakverdeling een rol. Voor migrantenvrouwen wordt geen afzonderlijk beleid meer gevoerd, zoals in de jaren 2003-2010 wel het geval was. Er wordt van uitgegaan dat laagopgeleide migrantenvrouwen die de arbeidsmarkt op willen, ook worden bereikt door het programma Eigen Kracht.

### Flexibel werken toegenomen

Om de arbeidsdeelname te vergroten wordt in het beleid ook ingezet op het verruimen van de mogelijkheden voor flexibel werken. Het aantal werknemers dat thuis werkt, is in de afgelopen vijf jaar toegenomen. Bij vrouwen was de toename wat sterker dan bij mannen (23% naar 28% tegenover 28% naar 32%). Een kwart van de werknemers, vrouwen en mannen, heeft zeggenschap over de werktijden, een andere vorm van flexibiliteit.

Maar hoewel veel vrouwen aangeven weer of meer uren te willen werken als ze meer flexibiliteit in de werktijden of -plaats hebben, vertaalt deze wens zich (nog) niet in een toename van de arbeidsduur.

### Veel tevredenheid over de taakverdeling

Het aantal uren dat vrouwen werken is in de afgelopen jaren gelijk gebleven op 26,4 uur. Het anderhalfverdienersmodel (man fulltime, en vrouw parttime aan het werk) is in woord en daad nog steeds dominant. De verdeling thuis is daar het spiegelbeeld van: vrouwen doen nog steeds meer dan mannen in het huishouden en zorgen meer voor de kinderen. In het verlengde daarvan nemen vrouwen ook vaker ouderschapsverlof op dan mannen. Het gebruik van formele kinderopvang is van 2009 tot 2011 voor het eerst sinds jaren gedaald. Daarbij spelen waarschijnlijk de bezuinigingen op de kinderopvangtoeslag een rol; de acceptatie van uitbesteding van de zorg voor kinderen aan kinderopvanginstellingen is immers gelijk gebleven. Ouders brengen hun kinderen nu vaker naar informele opvang, zoals familie.

Over de verdeling van het betaalde en het onbetaalde werk heerst bij vrouwen en mannen een grote mate van tevredenheid en er wordt weinig actie ondernomen om zaken te veranderen. Op het werk blijken maar weinig vrouwen bij hun werkgever aan te kaarten dat ze meer uren zouden willen werken en omgekeerd zijn er weinig werkgevers die aan de vrouwelijke werknemers voorstellen om hun contract uit te breiden (Keuzenkamp et al. 2009). Over de situatie thuis is in een verdiepende analyse duidelijk geworden dat veel mannen en vrouwen weliswaar een gelijke verdeling van de onbetaalde arbeid nastreven, maar toch tevreden zijn met de ongelijke verdeling van de taken. Deze intrigerende kloof tussen wat mensen zeggen en wat ze doen, kan nader worden verklaard door voorkeuren en inschattingen van partners *over hun eigen situatie*. Dat veel paren een ongelijke verdeling hebben, komt doordat ze vinden dat de vrouw handiger is in het huishouden en zorg, doordat de vrouw dit liever doet dan de man of doordat de man meer belang hecht aan het werk buitenshuis en daaraan meer uren besteedt dan de vrouw. Zo houdt de verdeling van het betaalde werk de verdeling van het onbetaalde werk in stand en vice versa. Het is niet eenvoudig het aangrijppingspunt te vinden waarmee deze verdeling veranderd zou kunnen worden. Campagnes die in het verleden zijn gevoerd om mannen meer bij het huishouden en de zorg voor kinderen te betrekken, zoals Mannen in de hoofdrol, lijken weinig effect gehad te hebben. Ook de activiteiten van de Taskforce DeeltijdPlus van 2008-2010 hebben vooralsnog niet tot een uitbreiding van de omvang van de arbeidsduur van vrouwen geleid.

Een aanzienlijk deel van de jongeren geeft aan het in de toekomst anders te doen dan de generatie van hun ouders. Vooral als het gaat om betaald werk zijn de verschillen groot. Er zijn zelfs iets meer jongeren die later een tweeverdienerscombinatie willen dan een anderhalfverdienerscombinatie. Het is natuurlijk de vraag of deze jongeren, als ze later zelf samenwonen en kinderen krijgen, deze wensen ook in daden zullen omzetten. De taakverdeling wordt immers vaak traditioneler als er kinderen komen. Bovendien geven meer jonge mannen dan vrouwen nu al aan belang te hechten aan het verdienen van een goed inkomen, en ook om in geval van nood alleen de kostwinnersrol voor het

gezin te vervullen. Nog voordat deze jongeren samenwonen met een partner, leven er bij vrouwen en mannen dus al verschillende ideeën over de waarde van geld verdienen.

### Economische zelfstandigheid van vrouwen gelijk gebleven

Onder volwassenen zijn de verschillen tussen vrouwen en mannen in hun houding tegenover financiën nog groter dan onder jongeren. Volwassen vrouwen hechten veel minder belang dan mannen aan het verdienen van een goed inkomen. Daarmee hangt samen dat vrouwen nog steeds minder verdienen dan mannen en veel minder vaak economische zelfstandig zijn. Doordat de arbeidsdeelname van vrouwen, zowel in personen als in uren, niet is toegenomen, is hun economische zelfstandigheid de afgelopen jaren gelijk gebleven op 52%, terwijl deze bij mannen is gedaald van 76% naar 74%. Om economisch zelfstandig te zijn moet (volgens de beleidsdefinitie) een netto-inkomen van ongeveer 880 euro (in 2011) uit arbeid worden verdiend. Vrouwen die niet economisch zelfstandig zijn, zijn zich lang niet altijd bewust van de risico's van gebeurtenissen zoals scheiding, werkloosheid en overlijden van de partner. Bovendien hebben juist deze vrouwen relatief weinig kennis over financiële producten en regelingen, waarmee ze financiële risico's zouden kunnen afdekken (De Hoog en Van Echten). De tevredenheid over het anderhalfverdienersmodel kent dus een keerzijde in de vorm van financiële risico's voor vrouwen.

Ook de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen zijn in de afgelopen jaren niet veranderd en blijven daarmee een hardnekkig fenomeen. Voor de economische zelfstandigheid van vrouwen is dat evenmin bevorderlijk. Deze beloningsverschillen blijken zich al voor te doen aan het begin van de beroepsloopbaan. Uit buitenlands onderzoek komt naar voren dat de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen deels kunnen worden toegeschreven aan betere onderhandelingsvaardigheden van mannen (Barron 2003; Bowles et al. 2005). Meer aandacht voor onderhandelingsvaardigheden in (sollicitatie) cursussen zou daarom zinvol kunnen zijn.

### Meer vrouwen in topfuncties en een grotere acceptatie van topvrouwen

De meeste veranderingen in de afgelopen jaren zijn te melden over vrouwen in topfuncties. Bij grote bedrijven en non-profitorganisaties is het aandeel topvrouwen van 2009-2011 toegenomen van 9% naar 10% resp. van 27% naar 30%. Ook het aandeel vrouwelijke hoogleraren is gegroeid van 12% in 2009 tot 15% in 2011. Bij de rijksoverheid is het aandeel vrouwen in de ambtelijke top gelijk gebleven op 26%, na jaren van substantiële stijging. Vermoedelijk spelen hierbij de bezuinigingen een rol, want daardoor hebben er minder benoemingen in de top plaatsgevonden.

In vergelijking met eerder onderzoek in 2004 lijkt er bij leidinggevenden sprake te zijn van een toegenomen acceptatie van vrouwen in hogere functies. Zij vinden vrouwen net zo geschikt en gemotiveerd voor een leidinggevende functie als mannen. En over leiding geven in deeltijd wordt positiever geoordeeld dan vroeger.

De belemmeringen vanuit de kant van de leidinggevenden voor meer doorstroom van vrouwen naar leidinggevende functies lijken in elk geval verminderd. Hoe de top van bedrijven hier tegenover staat, is niet duidelijk. Dat kan uiteraard verschillen van de houding van het middenmanagement. Vrouwen zelf hebben minder vaak dan mannen

de ambitie om naar de top door te groeien. Door stereotiepe denkbeelden over vrouwen en mannen en het ontbreken van rolmodellen zien ze ook wellicht minder snel een leidersrol voor zich. Maar wellicht worden die ambities ook in een vroeg stadium beknot doordat vrouwen merken dat ze minder snel dan mannen kunnen doorstromen binnen een bedrijf.

Al met al lijkt er bij leidinggevenden over een langere periode wel, maar bij burgers geen sprake te zijn van een cultuurverandering, zoals in het beleid wordt nastreefd. Opvattingen veranderen nu eenmaal niet van de ene op de andere dag. Op langere termijn is dat wel mogelijk, maar het is een proces van jaren. Zo is in de afgelopen dertig jaar de acceptatie door de bevolking van het buitenhuis werken van moeders enorm toegenomen (zie hoofdstuk 5).

## 12.2 Veiligheid

In het emancipatiebeleid wordt veiligheid beschouwd als voorwaarde voor de volwaardige deelname van vrouwen aan de samenleving en omgekeerd (TK 2010/2011a). Het idee is dat machtsverschillen tussen vrouwen en mannen en stereotiepe denkbeelden over genderrollen de kans op geweld tegen vrouwen vergroten.

De uitkomsten van deze monitor laten zien dat mannen vaker slachtoffer zijn van mishandeling en bedreiging, terwijl vrouwen vaker slachtoffer zijn van seksueel geweld. Als vrouwen worden mishandeld, is de dader veel vaker een bekende (een ex-partner of familielid) dan bij mannen: veel meer vrouwen zijn slachtoffer van huiselijk geweld dan mannen. Dit patroon van verschillen in slachtofferschap van mannen en vrouwen doet zich al langer voor.

In de afgelopen jaren is er weinig veranderd in het aantal vrouwen en mannen dat aangeeft slachtoffer te zijn geworden van geweld. Het aantal door de politie geregistreerde mishandelingen en seksuele delicten is de laatste jaren wel aanzienlijk afgangen. Daarbij moet worden bedacht dat politieregistraties sterk afhangen van de aangiftebereidheid van burgers en de beleidsaandacht van de politie. Het lijkt er dan ook op dat vooral de meer ernstige voorvallen in frequentie zijn afgangen.

Veel meer vrouwen (31%) dan mannen (19%) blijken zich wel eens onveilig te voelen. Deze aandelen zijn sinds 2010 iets afgangen, een doelstelling van het emancipatiebeleid. Daar staat tegenover dat de kleine groep vrouwen die zich vaak onveilig voelt (3,4%) wel iets is toegenomen.

Al met al lijkt er wat betreft de doelstelling om de veiligheid van vrouwen te vergroten sprake van voorzichtige verbetering. Hoewel het ondervonden slachtofferschap de laatste jaren niet of nauwelijks is gedaald, registreerde de politie wel minder incidenten van seksueel geweld en mishandeling, en voelden minder vrouwen zich onveilig.

In een verdiepende analyse is duidelijk geworden dat vrouwen zich in het algemeen gevoeliger dan mannen tonen voor gevaren en risico's. Geweld vormt de grootste bron van onveiligheidsgevoelens voor vrouwen én mannen, maar vrouwen voelen zich daarnaast

vaker dan mannen onveilig vanwege risico's als brand en verkeersongelukken. Ook tonen vrouwen veel meer angst dan mannen, niet alleen in algemene zin, maar ook voor specifieke geweldsmisdrijven. Dat vrouwen hier meer angst voor voelen, terwijl ze *minder vaak slachtoffer* daarvan zijn dan mannen, kan worden verklaard doordat ze zich minder weerbaar voelen en een hogere risicoperceptie ervaren. Hun hoge risicoperceptie komt niet zozeer doordat ze de kans op slachtofferschap hoger inschatten dan mannen, maar vooral doordat ze de gevolgen ervan als veel ernstiger ervaren. Vooral de gevolgen van seksueel geweld worden als ernstig beschouwd.

Ondanks de grotere angst van vrouwen worden zij, naar eigen zeggen, niet meer dan mannen belemmerd in hun dagelijks leven; hun deelname aan onderwijs of arbeid lijkt er, anders dan verondersteld in het beleid, niet door te worden beperkt. Mannen én vrouwen mijden situaties die onveiligheid kunnen oproepen of passen hun gedrag aan. Helaas is dat niet altijd mogelijk: personen die zich onveilig voelen bij bekenden, vooral als dit gezinsleden betreft, kunnen hen moeilijk ontlopen. De onontkoombaarheid van deze dreiging in huiselijke kring maakt de situatie van deze weliswaar kleine groep des te schrijnender.

Deze uitkomsten onderstrepen de aandachtspunten van het veiligheidsbeleid ten aanzien van vrouwen en meisjes, zoals (onder meer) vergroting van de fysieke, maar vooral ook mentale weerbaarheid en bestrijding van huiselijk geweld, waaronder verbetering van de meldingsbereidheid onder slachtoffers.

### 12.3 Vooruitblik

Het kabinet-Rutte II heeft onlangs haar regeerakkoord gepresenteerd (Regeerakkoord 2012). Verhoging van de arbeidsparticipatie in algemene zin blijft een belangrijke doelstelling. Ook de focus op veiligheid blijft onvermindert groot. Het emancipatiebeleid voor de komende kabinetsperiode is nu nog niet duidelijk. Wel staan er in het regeerakkoord enkele specifieke punten over emancipatie genoemd. Het kabinet kondigt aan zich actief in te zetten om loonverschillen tussen vrouwen en mannen weg te nemen. Verder is aangekondigd dat in 2017 de ambtelijke top van de rijksoverheid voor minstens 30% uit vrouwen moet bestaan. Beide punten kwamen niet voor in het emancipatiebeleid van het kabinet-Rutte I, maar waren wel onderdeel van eerder emancipatiebeleid. Over veiligheid van vrouwen staat in het regeerakkoord dat het nieuwe kabinet alle vormen van onderdrukking tegen vrouwen bestrijdt en dat geweld in afhankelijkheidssituaties, zoals huiselijk geweld, onaanvaardbaar is en opgespoord en bestraft moet worden. Dit is een voortzetting van het veiligheidsbeleid van de vorige kabinetten.

Voor de verhoging van de arbeidsparticipatie kan de aanhoudende economische crisis een belemmerende factor (blijven) vormen. De komende jaren kan ook de werkloosheid van vrouwen wellicht meer oplopen als gevolg van de bezuinigingen bij de rijksoverheid; in deze sector werken immers relatief veel vrouwen. Daarnaast is het mogelijk dat bij paren waarvan de man werkloos is er meer belang zal worden gehecht aan het werk van de vrouw en zij meer uren gaan werken.

Om de arbeidsdeelname van laagopgeleide vrouwen te verhogen is het het programma Eigen Kracht van start gegaan. Het is nog te vroeg om vast te stellen of dit programma effectief is. Wel lijkt het, ook gezien de uitkomsten van deze monitor, wenselijk om dit programma de komende jaren voort te zetten. Daarbij is van belang dat voldoende migrantenvrouwen worden bereikt door Eigen Kracht.

Voor de middelbaar en hoger opgeleide vrouwen lijken niet direct afzonderlijke beleidsprogramma's nodig; hun arbeidsdeelname is vergeleken met laag opgeleide vrouwen hoog. Toch is er ook bij hen nog wel ruimte voor vergroting van de arbeidsdeelname in personen en uren. Voor middelbaar en hoog opgeleide ouders, maar ook voor laagopgeleide ouders, blijft het wel belangrijk dat arbeid en zorg gemakkelijk te combineren zijn. De recente bezuinigingen op de kinderopvangtoeslag hebben voor veel gezinnen tot een forse verhoging van de kosten geleid. Sommige ouders hebben hun kinderen van de formele kinderopvang gehaald en brengen hen nu naar informele opvang (grootouders, buren en vrienden). Voorlopig lijken de bezuinigingen op de kinderopvang geen invloed te hebben gehad op de arbeidsdeelname van vrouwen. Als de bezuinigingen aanhouden is het de vraag of op een gegeven moment wellicht een omslagpunt wordt bereikt waarop moeders hun baan gaan opzeggen of veel minder uren gaan werken (cf. Kok et al. 2011).

Ook ouderschapsverlof kan voor ouders van belang zijn om arbeid en zorg gemakkelijker te combineren. De in het Regeerakkoord aangekondigde ouderschapsverlofkorting zal het gebruik van ouderschapsverlof niet aanmoedigen.

Voor vrouwen die ambities hebben om naar de top door te stromen – vaak zijn dit hoog opgeleide vrouwen – is het van belang dat zij evenveel kansen hebben als ambitieuze mannen. Voor een zo goed mogelijke benutting van talenten van vrouwen werd door vorige kabinetten gestreefd naar het wegnemen van belemmeringen en werden initiatieven ondersteund, zoals het Charter Talent naar de Top.

De Wet bestuur en toezicht die op 1 januari 2013 zal ingaan, heeft betrekking op alle grote bedrijven. Bedrijven worden geacht 30% vrouwen in de top te hebben en zo niet – wat vrijwel altijd het geval zal zijn – moeten ze uitleggen in hun jaarverslag waarom ze dit niet hebben gehaald. De wet legt geen sancties op als de 30% niet worden behaald, maar mogelijk kan van het publiekelijk rapporteren daarover wel een stimulerende invloed uitgaan, zodat meer aandacht wordt besteed aan in- en doorstroom van vrouwen naar de top.

Wat betreft het veiligheidsbeleid kan nog worden opgemerkt dat het belangrijk is dat het kabinet-Rutte-II het eerder in gang gezette beleid ter bestrijding van huiselijk geweld voortzet. Daarbij blijft het nodig te investeren in de meldingsbereidheid van slachtoffers. Daarmee kunnen meer misdrijven worden opgespoord en aangepakt.

#### Noot

<sup>1</sup> Voor schoolverlaters van andere opleidingen zijn geen recente gegevens beschikbaar.

## Summary

The purpose of the *Emancipation Monitor* (*Emancipatiemonitor*) is to track the emancipation process in the Netherlands and to investigate whether that process is developing in the direction envisaged in the government's emancipation policy. The goal of Dutch emancipation policy is to promote the participation of women in all layers and sectors of the labour market and to increase the safety of women. To determine whether these goals have been achieved, this seventh edition of the *Emancipation Monitor* presents a large amount of recent data on the position of women and men in various domains. The *Monitor* also looks in more depth at a number of specific themes that are related to Dutch emancipation policy or which are relevant from a scientific or societal standpoint. The *Emancipation Monitor* is published every two years by the Netherlands Institute for Social Research | SCP and Statistics Netherlands (CBS).

### Part A Participation

#### Young people

- In the final year of primary school, girls score slightly better than boys in the language module of the final test set by the National Institute for Educational Measurement (CITO). Conversely, boys do considerably better than girls in the arithmetic/mathematics module.
- Although boys in the final year of primary school do slightly better on the CITO test than girls, in secondary education (general and vocational), girls are overrepresented in the higher tracks.
- Girls have a higher level of attainment than boys in senior secondary vocational education. Girls more often obtain a diploma. Boys more often leave education prematurely, without a basic qualification.
- More women than men enter higher professional and university education. Moreover, women complete their studies more often and more quickly than men.
- Since 2000/01, the proportion of girls aged 16 years and older in education has increased by more than the percentage of boys. By 2011/12, women had effectively eliminated the relative education gap compared with men.
- In the population aged 25 to 64 years, men are still slightly better educated than women on average, but women are catching up. In the youngest age groups (up to 35 years), women are now better educated than men.
- The choice of educational discipline differs between boys and girls, but at all levels of education that difference is narrowing to a greater or lesser extent. The gender segregation by educational discipline is highest in pre-vocational (vmbo) and senior secondary vocational education (mbo).
- Following the introduction of the renewed second stage in senior general secondary education (havo) and pre-university education (vwo), the proportion of girls taking natural science and technical subjects increased. This has not (yet) led directly to an increase in the proportion of women on science courses in higher education.

- Young people with a senior secondary vocational qualification (*mbo*) more often find work straight after leaving school than those without a basic qualification. The difference between males and females is minimal. Most school-leavers work part-time, women more often than men. Among school-leavers in full-time employment, men earn substantially more than women.
- Young men are economically independent slightly more often than young women. Everyone with an income from employment that is at least equivalent to social assistance benefit (in 2011: 880 euros per month) is regarded as economically independent.
- The difference in the labour participation rate of women and men aged 15-26 years (four percentage points) was much narrower in 2011 than among 27-64 year-olds (17 percentage points).
- The unemployment rate among young women was lower in 2011 than among young men. Unemployment among young women is less sensitive to the economic cycle than young male employment. Young women without a basic qualification, however, are unemployed more often than men.
- Almost half of young people aged 16-26 years would like to share paid work later in accordance with the one and a half earner model (man full-time, woman part-time). The other half opt for an equal distribution of working hours: both full-time or both part-time. Virtually no one now regards the breadwinner model as desirable.
- Half of young men would eventually like to earn enough to be able to maintain a family. Among women, 18% are preparing for the possibility of being a breadwinner.
- A large majority of young people would in due course like to share the running of the household, and especially caring for children, with their partner. The rest would like the woman to do slightly more in the household than the man. Women have somewhat more traditional views on this than men.

#### Women in the labour market

- Although the situation on the labour market has deteriorated in recent years because of the crisis, women have maintained their position. The net labour participation rate of women aged 20-64 years actually increased slightly from 2008 to 2009 to 64%, and remained stable in 2010 and 2011. The proportion of men with a job for at least 12 hours per week fell slightly in 2009 and 2010. The net male labour participation rate remained stable in 2011.
- The net labour participation rate of young mothers living with a (marital) partner has risen, whereas among young fathers with a partner it has decreased slightly. Mothers with a partner and grown-up children, and older women, were in work more often in 2011 than in 2008. By contrast, the labour participation rate of young women without children declined.
- Low-educated women, in particular, were more often working for at least 12 hours per week in 2011 than in 2008. That said, in relative terms their participation rate is low (33% of women with a maximum of primary education), like that of Turkish and Moroccan women (around 45%).

- Almost three-quarters of women with a job for at least 1 hour per week work part-time. Higher-educated women most often have jobs for at least 28 hours, as do young women with a partner and no children.
- The average working hours of women have been around 26.4 hours per week since 2006, compared with 38.2 hours for men. Mothers with a partner work the fewest hours, fathers with a partner the most.
- Women account for a third of all workers in the commercial sector, and two-thirds in non-commercial services. Health care is very much a female sector, with eight out of ten staff being women. Care is also the only sector where more women than men hold management positions. As in other sectors, however, the proportion of female managers still lags well behind the proportion of women working in the sector.
- Partly due to the high proportion of part-time employment, economic independence among women is substantially lower than among men: 52% versus 74%. After rising sharply between 2001 and 2008, the proportion of economically independent women has remained stable in recent years.
- The economic independence of mothers with a partner has increased steadily over a period of ten years. That growth has slackened somewhat since 2008.
- A third of women who are not economically independent have no income of their own or are in training or education. A third receive benefit, usually disability benefit. Another third are in paid work, but earn less than the social assistance level.
- In 2009, women earned an average of 80% of the gross hourly pay rate of men. Allowing for differences in things at such as work experience, education level and management positions, a difference of 8% remained in both the public and commercial sectors.
- Eight out of ten women had their own income throughout the year in 2011 (including benefits); among men, the figure was more than nine out of ten.
- Like men, women find having paid work enjoyable and important because of the development opportunities and contacts with others. However, they are less focused on promotion to higher positions and a higher income than men. They also much less often feel the financial need to work.
- The unemployment rate among women is 5.3%; among men it is 4.9%. The male unemployment rate rose faster during the crisis, and as a result the gender gap in 2011 was the smallest for ten years.
- Women and men are in receipt of benefit in roughly the same proportion: around 16%. Single mothers – and migrant women – often receive social assistance benefit.
- Looking after children or the family is less and less often seen by women as a reason for not wanting or being able to work. Compared with 2008, the number of women unable or unwilling to work because of care tasks fell by over 10%. Men rarely cite this as a reason for not being willing or able to work. The most important reason for not working among both men and women is illness or incapacity for work.

### Low-educated women

- 45% of low-educated women think women with a low education (such as themselves) have little chance of finding paid work. Women with a high (29%) and intermediate (21%) education level and men (31%) are less pessimistic about the chances of low-educated women.
- Non-working low-educated women see themselves as being of little interest to potential employers: just over a third (37%) think they would be able to perform the tasks required by an employer and only 28% have a good idea of the type of jobs they might be able to find. Working low-educated women are much more optimistic about this; well-educated women and men even more so.
- In addition to views on things such as the ideal task division between women and men, the perceptions of low-educated women are important for their labour participation: low-educated women with a more positive image of their labour market opportunities are more likely to be in paid work.
- A proportion of low-educated women do not look for paid work because they think they will not be able to find any (11%). Another 18% do look around, but are not actively seeking work, and 13% are not yet ready to go (back) into paid employment.

### Combining work and care

- Parents with children up to four years old are the busiest in terms of the time they devote to (combining) paid and unpaid work: in total, they spend just over 60 hours per week on these tasks.
- Combining full-time and part-time work is most common among working couples with minor children (56% in 2011). This percentage increased between 2001 and 2009, in particular, whereas the breadwinner model, in which one person (usually the man) works full-time and the other (usually the woman) takes on the care tasks became less popular. Couples without children often both work full-time (38%) or full-time/part-time (37%).
- More and more women do not cut their working hours after the birth of their first child. Between 2009 and 2011, this percentage rose from 50% to 54%, while the percentage of women who reduce their working hours fell from 40% to 35%. One in ten women give up work after the birth of the first child.
- Women who have just had their first child work an average of 28 hours per week in a paid job. After the birth of a second or subsequent child, the figure is around 24 hours. It is only after the youngest child has left primary school that mothers increase their working hours slightly.
- Use of formal childcare facilities (crèche, host parents) by working parents with children aged up to four years fell from 49% in 2009 to 44% in 2011. By contrast, childminding by family or friends increased, including for children aged 4-12 years. Families with highly educated mothers use formal child care most: 59% compared with 36% and 25%, respectively, of mothers with an intermediate and a low education level.
- Mothers (49%) take parental leave more often than fathers (27%).

- In 2010, more than half of men and around 30% of women thought women were better suited to bringing up children than men.
- A majority of Dutch people think a job for two or three days per week is ideal for mothers. The ideal for fathers is four or five days per week.
- 24% of women and 21% of men think it is good for babies (below the age of one) to spend several (two or three) days per week in childcare. The consensus is somewhat greater for babies aged around one year and for toddlers, and falls slightly for children of primary school age. The views of the Dutch on childcare on several days per week have changed little in recent years.

### Flexible working

- Working from home has increased over the last five years. It has risen rather more strongly among women than men (from 23% to 28% versus 28% to 32%). Education and the information and communication sector have the highest numbers of people working from home; the agriculture, transport and storage and construction sectors the lowest.
- A quarter of employees, male and female, have some say in their working hours. Employees in the public administration and financial sectors are most able to influence their start and finish times; those working in the commercial sector have the least influence.
- Both women and men consider having interesting work and a good working atmosphere more important than the ability to work flexibly. It is mostly mothers who attach value to flexible working.
- A proportion of women and men who do not work or work part-time say that under certain conditions they would be willing to work again or work longer hours. More opportunities to gear their working hours to their personal lives, to work from home and to take time off to look after a sick child or family member are frequently cited conditions.
- The amount by which people would consider increasing their working hours is modest: non-working women would be willing to work an average of 9 hours per week under certain conditions; part-timers would be prepared to work half a day (4 hours) longer per week.

### Division of unpaid work

- The vast majority of Dutch people think partners should divide unpaid work equally. However, most of them have not managed this in their own lives, and have no plans to do so.
- The ideal of an equal division conflicts with the view of many people that the woman attaches more importance to unpaid work and the man to paid work.
- Many people were not taught in their childhood that men should also help in the household. Those who were have more often divided the household tasks equally, or would like to.

- Many people report that the woman in the relationship is better at looking after the household and children. This is a further impediment to the equal division of these tasks.
- Where the woman and man work the same number of hours outside the home, there is a greater chance that the partners will divide the work in the home equally, or would like to do so

#### Women in senior positions

- The proportion of women in senior positions at the hundred largest companies in the Netherlands rose from 9% in 2009 to 10% in 2011.
- There are more women in senior positions in the non-profit sector and in the commercial sector: 30% in the socioeconomic, care and welfare sectors and 38% in civil-society organisations.
- The proportion of female professors rose from 12% in 2009 to 15% in 2011.
- The number of female senior and top civil servants remained unchanged at 26% in 2011.

#### Support for emancipation among managers

- Compared with earlier research, there appears to be more acceptance of women in senior positions. More managers consider it important that the number of women in these functions should increase, and broadly speaking women are considered just as suitable for management positions as men.
- Managers are more positive than in the past about combining management duties with part-time working. The majority think that part-time employment is feasible, including in senior management functions. Also, no more than a fifth think a management position cannot be combined with care tasks at home.
- The picture of the ideal manager as outlined by managers themselves reveals that feminine/female characteristics have gained ground against masculine/male characteristics.

#### Part B Safety

##### Violence against women and girls

- The victim survey reveals that men are more often victims of abuse than women (1.3% versus 0.7%) and threats (4.6% versus 2.5%). Women more often encounter sexual violence (2.3% versus 0.4%).
- Sex offenders are unknown to the victim in more than half of cases, for both sexes. Women frequently experience abuse and threats in their personal setting: in three out of ten cases, the perpetrator is a (former) partner or a relative. These violent offences against women also take place far more frequently at school or work.
- Female employees are victims of external aggression (e.g. from customers or patients) more often than men, such as intimidation, physical violence and sexual harassment. Men face more internal aggression, such as bullying by colleagues and managers.

- The number of violent crimes recorded by the police fell again in 2011, continuing the downward trend which began in 2007. The number of recorded sex offences has been falling sharply since 2005.
- Of the more than 77,000 victims who reported sexual and violent offences to Victim Support Netherlands in 2011, 95% did so because of a violent offence. In nine out of ten sexual offences, the victim was a woman. 30% of all women who reported offences had suffered domestic violence, mainly abuse.
- A large majority of both men and women feel that women should have total control over their own sexual behaviour. The vast majority also think that offenders should be punished severely when women are abused at home. These views are however more broadly supported by women than men; this did not change between 2010 and 2011.

#### Fear of violence

- More women than men (31% versus 19%) ‘sometimes’ feel unsafe. That is a reduction compared with 2010. More women than men (3.4% compared with 1.6%) ‘often’ feel unsafe – a higher proportion of women than in 2010.
- Both men and women feel most unsafe in relation to the risk of violence. In addition, women think about the risk of traffic accidents and fire more often than men.
- Men most often felt anxious about violent robbery in the past year; women were most afraid of break-ins whilst they were at home. Abuse by a stranger is the only area where women do not feel more anxious than men. The gender differences are greatest for burglary whilst the occupant is at home and sexual violence by a stranger.
- Fewer people are afraid of violence by a known person than by a stranger; here again, women are more afraid than men. The fear of mental abuse by a stranger is greater than the fear of physical violence, especially among women.
- In the vast majority of cases, the fear of a known person is not caused by someone close. Women do however feel more unsafe than men due to former partners and family members living outside the home; men more often fear someone at work.
- More than 70% of those who had sometimes felt anxious in the past year say those feelings have little or no influence on how they feel or behave in their daily lives. 7% of these people report that those feelings have a (very) strong influence on the way they feel, 6% on the way they behave. There is no difference between men and women here. Yet almost 60% of men and women adapt their behaviour to some degree in public spaces they perceive as unsafe.
- While women assess the chance of being a victim higher than men in *half* of eight offences, they assess the consequences of *all* eight offences as more serious. Combining these two factors implies that women have a higher risk perception. Women also report that they feel less resilient in social interactions.
- People’s fear of violence depends on their risk perception and feeling of resilience. The difference in anxiety levels between men and women is largely explained by the difference in risk perception.

### Epilogue

The Epilogue to this *Emancipation Monitor* reflects further on the outcomes in relation to each other and to the emancipation policy. Here, we simply present the conclusion that in recent years the emancipation process has developed as envisaged in the emancipation policy in some respects, but not in others. The goal of increasing the labour participation and economic independence of women has not (yet) been achieved; both have remained static in recent years, though the gap compared with men has narrowed slightly. Gender segregation in education has reduced slightly and the number of women in senior positions has grown, implying that better use is being made of female talents. There appears to be some tentative improvement on the goal of increasing women's safety. Although there has been little or no fall in the number of victims in recent years, the police did record fewer incidents of sexual violence and abuse in 2011, and compared with 2010 fewer women (and men) sometimes feel unsafe.

## Literatuur

- ABD (2012). *Jaarverslag 2011*. Den Haag: Algemene Bestuursdienst.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. In: *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, jg. 50, nr. 2, p. 179-211.
- Ajzen, I. en M. Fishbein (1975). *Understanding attitudes and predicting social behaviour*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Ajzen, I. en M. Fishbein (2005). The influence of attitudes on behavior. In: D. Albarracín, B.T. Johnson en M.P. Zanna (red.), *The handbook of attitudes* (p. 173-221). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bakker, Maartje de (2012). Ministerieel offensief: doe vooral iets met techniek. In: *de Volkskrant*, 17 april.
- Barron, L.A. (2003) Ask and you shall receive? Gender differences in negotiators' beliefs about requests for a higher salary. In: *Human Relations*, jg. 5, nr. 6, p. 635-662.
- Beckers, I., M. Mol, F. van der Mooren en R. de Vries (2007). Jeugd gezond en steeds beter opgeleid. In: CBS, *De Nederlandse samenleving* (p. 183-192). Den Haag: OBT BV.
- Beek, A. van, W. Henderikse en J. Schippers (2010). *In de pas uit de pas. Internationaal vergelijkende studie emancipatie*. Onderzoek in opdracht van de Directie Emancipatie, ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen. Zeist: VanDoornenHuiskes en partners.
- Bekkum, Ronald van, Harry Bierings en Robert de Vries (2012). Wisselingen tussen werkloosheid en niet-beroepsbevolking. In: *Sociaaleconomische trends* (CBS), 2e kwartaal, p. 9-15.
- Berg, Judith ter, en Yolanda Schothorst (2011). *De weg naar werk is een hobbelig pad. Een onderzoek naar motieven en drijfveren van laagopgeleide vrouwen*. Amsterdam: Veldkamp.
- Berretty, T.Y. en O. Tanis (2011). Het effect van telewerk op de arbeidsmarktpositie van vrouwen. In: *Economische Statistische Berichten*, jg. 96, nr. 4601, p.13-14.
- Bierings, Harry en Martijn Souren (2011). Minder werken na geboorte kind. In: *Sociaaleconomische trends* (CBS), 3e kwartaal, p. 21-24.
- Bois-Reymond, M. du en E. Peters (red.) (1992). *Keuzen van jongeren. Een longitudinaal onderzoek naar de statuspassages opleiding, werk, relatie- en gezinsvorming*. Leiden: Rijksuniversiteit Leiden.
- Bois-Reymond, M. du, Y. te Poel en J. Ravesloot (1998). *Jongeren en hun keuzes*. Bussum: Coutinho.
- Bossche , S. van den, M. van der Klauw, J.F. Ybema, E. de Vroome en A. Venema (2012). *Agressie op het werk: Ontwikkelingen, risico's, impact en behoefte aan maatregelen*. Hoofddorp: TNO.
- Bowles, H.R., L. Babcock en K.L. McGinn (2005). Constraints and triggers: Situational mechanics of gender in negotiation. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, jg. 89, nr. 6, p. 951-965.
- Brakel, M. van den (2012). Financieel kwetsbare vrouwen. In: *Sociaaleconomische trends* (CBS), 3e kwartaal.
- CBS (2011). *Jaarboek Onderwijs in cijfers 2011*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2012a). *Jaarboek Onderwijs in cijfers 2012*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2012b). *Arbeidsrekeningen; arbeidsvolume naar bedrijfstaken en geslacht*. Geraadpleegd 26 juni 2012 via CBS Statline. <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81108NED&D1=2&D2=1-2&D3=0&D4=0&D5=32-42&HD=120704-1009&HDR=G1,G2,T&STB=G3,G4>.
- Centraal Beheer Achmea/Mercer (2011). *ArbeidsvoorraardenSurvey 2010-2011. Koers bepalen in een veelzijdige arbeidsmarkt*. Apeldoorn: Centraal Beheer Achmea.
- Cloïn, M. (2008). Drijfveren voor deeltijdwerk; wat vrouwen willen en wensen. In: W. Portegijs, M. Cloïn, S. Keuzenkamp, A. Merens en E. Steenvoorden, *Verdeelde tijd; waarom vrouwen in deeltijd werken* (p. 3-83). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Cloën, Mariëlle (2010). *Het werken waard. Het arbeidsaanbod van laagopgeleide vrouwen vanuit een economisch en sociologisch perspectief*(proefschrift). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Cloën, Mariëlle, Marjon Schols en Andries van den Broek (2010). *Tijd op orde. Een analyse van de tijdsorde vanuit het perspectief van de burger*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Cloën, M. en M. Souren (2011). Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg. In: A. Merens, M. van den Brakel, M. Hartgers en B. Hermans (red.), *Emancipatiemonitor 2010* (p. 108-147). Den Haag/Heerlen: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Cops, D. en S. Pleysier (2010). Doing gender in fear of crime. The impact of gender identity on reported levels of fear of crime in adolescents and young adults. In: *British Journal of Criminology*, jg. 51, nr. 1, p. 1-17.
- Crompton, R. (2006). *Employment and the family. The reconfiguration of work and family life in contemporary societies*. Cambridge: University Press.
- Debacker, M. (2008). Care strategies among high- and low-skilled mothers: a world of difference? In: *Work, Employment and Society*, jg. 22, nr. 3, p. 527-545.
- Dijk, T. van, S. Flight, E. Oppenhuis en B. Duesmann (1997). *Huiselijk geweld. Aard, omvang en hulpverlening*. Hilversum: Intomart.
- Dijk, T. van, M. van Veen en E. Cox (2010). *Slachtofferschap van huiselijk geweld. Aard, omvang, omstandigheden en hulpzoekgedrag*. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum.
- Doorn-Huiskes, A. van (2010). *Vrouwelijk talent werkt...* Assen: Van Gorcum.
- Driessens, G. en J. Doesborgh (2004). *De feminisering van het basisonderwijs: effecten van het geslacht van de leerkrachten op de prestaties, de houding en het gedrag van leerlingen*. Nijmegen: Instituut voor toegepaste sociale wetenschappen (ITS).
- Driessens, Geert, Annemarie van Langen, m.m.v. Hetty Dekkers en Sanne Elfering (2010). *De onderwijsachterstand van jongens*. Nijmegen: Instituut voor toegepaste sociale wetenschappen (ITS).
- Eagly, A. H. en L. Carli. (2007). *Women and the Labyrinth of Leadership*. Boston: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Eagly, A. H. en S. Sczesny, S. (2009). Stereotypes about women, men and leaders: have times changed? In M. Barreto, M.K. Ryan en M.T. Schmitt (red.), *The glass ceiling in the 21st century: understanding barriers to gender equality* (p. 21-47). Washington: American Psychological Association.
- EC (2005). *Special Eurobarometer 225: Social Values, science and technology. Wave 63.1*. Geraadpleegd 5 april 2012 via [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_225\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_225_report_en.pdf)
- EC (2010). *Strategy for equality between women and men (2010-2015)*. Brussel: Commissie van de Europese Gemeenschappen.
- EC (2012). *Employment rates for selected population groups, 2001-2011*. Geraadpleegd 6 november 2012 via: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained).
- Echtelt van, P. (2010). *Een baanloos bestaan. De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- EK (2010/2011). Stemming over het wetsvoorstel *Wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de aanpassing van de regels over bestuur en toezicht in naamloze en besloten vennootschappen*. Eerste Kamer, vergaderjaar 2010/2011, 31763, nr. 29.
- Elite Group (2012). *Onderzoek vrouwen in topfuncties bedrijfsleven*. Uden: Elite Group.
- Elsesser, K.M., en J. Lever (2011). Does gender bias against female leaders persist? Quantitative and qualitative data from a large-scale survey. In: *Human Relations* jg. 64, nr. 12, p. 1555-1578.

- Ely, R.J., H. Ibarra en D. Kolb (2011). Taking Gender into Account: Theory and Design for Women's Leadership Development Programs. In: *Academy of Management Learning & Education*, jg. 10, nr. 3.
- Ferber, T. (2011). Personen met een uitkering naar huishoudsituatie. In: *Sociaaleconomische trends (CBS)*, 2e kwartaal, p. 44-53.
- Ferraro, K.F. (1996). *Fear of crime: Interpreting victimization risk*. New York: State University of New York Press.
- Ferraro, K.F. en LaGrange, R. (1987). The measurement of fear of crime. In: *Sociological Inquiry*, jg. 57, nr. 1, p. 70-101.
- Finegan, T.A. (1981). Discouraged workers and economic fluctuations. In: *Industrial and Labor Relations Review*, jg. 35, nr. 1, p. 88-102.
- Fischer, A. H., P. M. Rodriguez Mosquera en K. Rojahn (2000). *Masculinitet met een feminien gezicht. Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Foschi (1996). Double Standards in the Evaluation of Men and Women. In: *Social Psychology Quarterly*, jg. 59, nr. 3, p. 237-254.
- Geerdinck, M., L. Geijtenbeek, J. Graham, M. de Mooij en N. Sluiter (2012). *Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, 2009*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Gerritsen, Marinel, Thea Verdonk en Akke Visser (2012). *Monitor vrouwelijke hoogleraren 2012*. Utrecht: Stichting de Beauvoir / LNVH / VSNU / NFU.
- Goodey, J. (1997). Boys don't cry: Masculinities, fear of crime and fearlessness. In: *British Journal of Criminology*, jg. 37, nr. 3, p. 401-418.
- Hakim, C. (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. In: *Work and Occupations*, jg. 29, nr. 4, p. 428-459.
- Hakkenes, A. en A. de Wijs (2012). Van Citotoets naar brugklas en door naar diploma. In: *Sociaaleconomische trends (CBS)*, 1e kwartaal.
- Hale, C. (1996). Fear of crime: A review of the literature. In: *International review of victimology*, jg. 4, nr. 2, p. 79-150.
- Hartgers, M.I. (2012). Onderwijs. In: H. van der Vliet, J. Ooijevaar en R. van der Bie (red.). *Jaarrapport Integratie*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Hartgers, M.I. en D. Takkenberg (2012). Ontwikkelingen in onderwijs. In: *De Nederlandse Samenleving*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Heijden, P.G.M. van der, M.J.L.F. Cruyff en G.H.C. van Gils (2009). *Omvang van huiselijk geweld in Nederland*. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum.
- Henderikse, W., A. van Doorn-Huiskes en S. van der Valk (2004). *Sleutels tot Succes, hoe organisaties de deur naar de top voor vrouwen kunnen openen*. Den Haag: directie Coördinatie Emancipatiebeleid, ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid.
- Hochschild, A. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking.
- Hoksbergen, M. en H. Lautenbach (2010). Meer jongeren verkiezen studie boven werk. In: *Webmagazine (CBS)*, 6 december.
- Hoog, S. de en C. van Egten (2012). *Vrouwen en financiën. Van roze wolk naar financieel bewustzijn*. Amsterdam: Aletta E-Quality. Geraadpleegd op 10 oktober 2012 via: <http://www.e-quality.nl/financiele-zelfredzaamheid/#>.
- Janssen, B. en W. Portegijs (2011). Betaalde arbeid. In: A. Merens, M. van den Brakel, M. Hartgers en B. Hermans (red.), *Emancipatiemonitor 2010*. Den Haag/Heerlen: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek.

- Janssen, S. en M. Souren (2011). Aantal werkloze mannen van 25 tot 45 in drie jaar tijd verdubbeld. In: *Webmagazine (CBS)*, 8 augustus.
- Josten, Edith (2010). *Minder werk voor laaggeleiden? Ontwikkelingen in baanbezit en baankwaliteit 1992-2008*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Josten, Edith, Jan Dirk Vlasblom en Marian de Voogd-Hamelink (2012). *Vraag naar arbeid 2011*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Justitie (2002). *Privé geweld – publieke zaak. Een nota over de gezamenlijke aanpak van huiselijk geweld*. Den Haag: ministerie van Justitie.
- Keuzenkamp, Saskia (red.), Carlien Hillebrink, Wil Portegijs en Babette Pouwels (2009). *Deeltijd (g)een probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijdbaan te vergroten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, Saskia, Erna Hooghiemstra (red.), Koen Breedveld en Ans Merens (2000). *De kunst van het combineren. Taakverdeling onder partners*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, Saskia, Niels Kooiman en Jantine van Lisdonk (2012). *Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Killias, M. (1990). Vulnerability: Towards a better understanding of a key variable in the genesis of fear of crime. In: *Violence and Victims*, jg. 5, nr. 2, p. 97-108.
- Kok, Lucy, Carl Koopmans, Caroline Berden en Renza Dosker (2011). *De waarde van kinderopvang*. Amsterdam: SEO economisch onderzoek.
- Komter, A. (1985) *De macht van de vanzelfsprekendheid; relaties tussen vrouwen en mannen* (proefschrift). Leiden: Rijksuniversiteit Leiden.
- Korvorst, M., E. Moons en M. Mateboer (2012). Slachtofferschap op het werk. In: *Socialeconomische trends (CBS)*, 3e kwartaal.
- Lautenbach, H. en G. Mars (2012a). Meer vrouwen aan het werk: vooral in deeltijd. In: *Webmagazine (CBS)*, 7 maart.
- Lautenbach, H. en G. Mars (2012b). Meer mensen verwachten weinig van het zoeken naar werk. In: *Webmagazine (CBS)*, 5 september (geraadpleegd september 2012 via <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3677-wm.htm>).
- Lippe, T. van der (2004). Emancipatiegezindheid van werkgevers. In: W. Portegijs, A. Boelens, en L. Olsthoorn (red.). *Emancipatiemonitor 2004* (p. 226-250). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Lückerath-Rovers, M. (2012). *The Dutch Female Board Index 2012*. Rotterdam: Erasmus Institute Monitoring & Compliance, Erasmus Universiteit.
- Mateboer, M., E. Moons en M. Korvorst (2012). Helft werknemers zorg heeft te maken met agressie op het werk. In: *Webmagazine (CBS)*, 23 juni.
- McCoy, H.V. (1996). Lifestyles of the old and not so fearful: Life situation and older persons' fear of crime. In: *Journal of Criminal Justice*, jg. 24, nr. 3, p. 191-206.
- Merens, Ans, Saskia Keuzenkamp en Marjolijn Das (2006). Combinatie van arbeid en zorg. In: Saskia Keuzenkamp en Ans Merens (red.), *Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden* (p. 91-127). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Merens, Ans, Marion van den Brakel, Marijke Hartgers en Brigitte Hermans (red.) (2011). *Emancipatiemonitor 2010*. Den Haag/Heerlen: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek.

- Merens, Ans (2012a). Vertrekken vrouwen sneller uit topfuncties dan mannen? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 28, nr. 2, p. 186-201.
- Merens, Ans (red.)/Commissie Monitoring (2012b). *Monitor Talent naar de Top 2011*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Commissie Monitoring Talent naar de Top.
- Moonen, L., M. van den Brakel, T. Ferber en H. Amptmeijer (2012). Inkomen. In: R. van der Vliet, J. Ooijevaar en R. van der Bie (red.), *Jaarrapport integratie 2012*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Neuvel, Koos (2011). Hoe hun dwarsheid jongens dwarszit. In: *NRC Handelsblad*, 29 september.
- Nieuwenhuis, A. en H. Ferwerda (2010). *Tot de dood ons scheidt. Een onderzoek naar de omvang en kenmerken van moord en doodslag in huiselijke kring*. Arnhem: Bureau Beke.
- Noije, L. van (2011). Sociale veiligheid. In: R. Bijl, J. Boelhouwer, M. Cloin en E. Pommer (red.), *De sociale staat van Nederland 2011* (p. 259-282). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Noije, L. van (2012). De jeugd van tegenwoordig. In: *Orde van de Dag. Criminaliteit en samenleving*, themanummer 58.
- Noije, L. van en R. Kessels (2012). Verdachten, slachtoffers en onveiligheidsgevoelens. In: M. Gijsberts, W. Huijnk en J. Dagevos (red.), *Jaarrapport integratie 2011* (p. 203-226). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Nonnenmacher, A. (2007). Eignen sich Stadtteile für den Nachweis von Kontexteffekten? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, jg. 59, nr. 3, p. 493-511.
- Oppelaar, J. en K. Wittebrood (2006). *Angstige burgers? De determinanten van gevoelens van onveiligheid onderzocht*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- o c w (2012). *Kerncijfers 2007-2011*. Den Haag: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Ommeren, van, M., F. Volker, M. Folkeringa en M. Engelen (2011). *Je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt. Niet werkende vrouwen en de keuze voor werk*. Zoetermeer: Research voor Beleid.
- Peters, Pascale, Laura den Dulk en Tanja van der Lippe (2008). Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 24, nr. 4, p. 341-362.
- Peters, Pascale (2012). Blurring en blending niet hetzelfde als work-life balance. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 28, nr. 2, p. 183-185.
- Pijpers, F. (2011). Voortijdig schoolverlaters; wie kerent er terug in onderwijs? In: *Socialeconomische trends* (cbs), 2e kwartaal.
- Portegijs, Wil, Annemarie Boelens en Saskia Keuzenkamp (2002). *Emancipatiemonitor 2002*. Den Haag/Voorburg/Heerlen: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Portegijs, Wil, Mariëlle Cloin, Ingrid Ooms en Evelien Eggink (2006). *Hoe het werkt met kinderen; moeders over kinderopvang en werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, Wil en Ans Merens (2010). De nieuwe man? In: Andries van den Broek, Ria Brönneman-Helmers en Vic Veldheer (red.), *Wisseling van de wacht: generaties in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2010* (p. 253-274). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Putten, Anne van (2009). *The role of intergenerational transfers in gendered labour patterns* (proefschrift). Utrecht: Utrecht University.
- Regeerakkoord (2012). *Bruggen slaan. Regeerakkoord VVD-PvdA*. Geraadpleegd 6 november 2012 via <http://www.kabinetformatie2012.nl/actueel/documenten/regeerakkoord.html>.
- Rijksoverheid (2012). *Jongeren en werk*. Geraadpleegd op 13 september 2012 via <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/jongeren-en-werk>.

- Risman, B.J., M. Atkinson en S. Blackwelder (1999). Understanding the juggling act. Gendered preferences and social structural constraints. In: *Sociological Forum*, jg. 14, nr. 2, p. 319-344.
- Roman, A. (2006). *Deviating from the standard: effects on labour continuity and career patterns* (proefschrift). Utrecht: Utrecht University.
- ROA (2011). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2016*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt/ Universiteit Maastricht.
- RUN (2009). *Diversify ING!* Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.
- Sacco, V.F. (1990). Gender, fear and victimization: A preliminary application of powercontrol theory. In: *Sociological Spectrum*, jg. 10, nr. 4, p. 485-506.
- Sayer, Liana C. en Janet C. Gornick (2012). Cross-National Variation in the Influence of Employment Hours on Child Care Time. In: *European Sociological Review*, jg. 28, nr. 4, p. 421-442.
- Schein, V.E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. In: *Journal of Social Issues*, 57, nr. 4, p. 675-688.
- Schein, V. E. (2007). Women in management: reflections and projections. In: *Women In Management Review*, jg. 22, nr. 1, p. 6-18.
- SER (2011). *Tijden van de samenleving. Slimmer organiseren van tijd en plaats van arbeid en dienstverlening. (ADVIES 11/06)*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Staatsblad (2012). Wet van 23 maart 2012 tot wijziging van de Wet arbeid en zorg en de Arbeidstijdenwet ter implementatie van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 (PbEU 2010, L 68) tot uitvoering van de door BUSINESS EUROPA, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG. In: *Staatsblad*, nr. 152.
- Stafford, M.C. en O.R. Galle (1984). Victimization Rates, Exposure to Risk, and Fear of Crime. In: *Criminology*, jg. 22, nr. 2, p. 173-185.
- SZW (2002). *Een veilig land waar vrouwen willen wonen*. Beleidsreactie op het rapport *Het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen* van het Studie- en Informatiecentrum Mensenrechten en op het advies *Geweld tegen vrouwen* van de Adviesraad Internationale Vraagstukken). Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- TK (1995/1996). *Emancipatie in uitvoering*. Tweede Kamer, vergaderjaar 1995/1996, 24406, nr. 4.
- TK (2000/2001). *Meerjarenbeleidsplan emancipatie. Het emancipatiebeleid voor de korte en middellange termijn*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2000/2001, 27061, nr. 3.
- TK (2005/2006). *Meerjarenbeleidsplan emancipatie 2006-2010. Emancipatie: vanzelfsprekend, maar het gaat niet vanzelf!* Tweede Kamer, vergaderjaar 2005/2006, 30420, nr. 2.
- TK (2007/2008). *Meer kansen voor vrouwen. Emancipatiebeleid 2008-2011*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2007/2008, 30420, nr. 50.
- TK (2010/2011a). *Hoofdlijnen emancipatiebeleid: vrouwen- en homo-emancipatie 2011-2015*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2010/2011, 27017, nr. 74.
- TK (2010/2011b). *Aanpak huiselijk geweld*. Brief van de minister van Veiligheid en Justitie. Tweede Kamer, vergaderjaar 2010/2011, 28345, nr. 112.
- TK (2011/2012a). *Voortgangsrapportage emancipatiebeleid*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Tweede Kamer, vergaderjaar 2011/2012, 30420/ 27017 nr. 160.
- TK (2011/2012b). *Vaststelling van de begrotingsstaten van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (xv) voor het jaar 2012*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2011/2012, 33000 xv, nr. 2.

- TK (2011/2012c). *Kabinet/reactie op het SER advies Tijden van de Samenleving*. Brief van de ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tweede Kamer, vergaderjaar 2011/2012, 29544 / 31289, nr. 355.
- TNO/szw (2011). *Werkgevers enquête arbeid 2010. Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp/Den Haag: TNO /ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- TNO (2011). *WEA 2010. Arbeidsbeleid in Nederlandse bedrijven en instellingen*. Hoofddorp: TNO .
- Trice, Ashton D. en Kimberly Rush (1995). Sex-stereotyping in four-year-olds' occupational aspirations. In: *Perceptual and Motor Skills*, jg. 81, nr. 2, 701-702.
- Vanderveen, G. (2006). *Interpreting fear, crime, risk and unsafety: Conceptualisation and measurement* (proefschrift). Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Veen, H.C.J. van der en S. Bogaerts (2010). *Huiselijk geweld in Nederland. Overkoepelend syntheserapport van de vangst-hervangst-, slachtoffer- en daderonderzoek 2007-2010*. Den Haag: Boom Juridische Uitgevers.
- Veldheer, Vic , Jedit-Jah Jonker, Lonneke van Noije en Cok Vrooman (red.) (2012). *Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vinne, H. van der (1998). *Eerlijk is eerlijk; over de rechtvaardigheid van de taakverdeling binnen huishoudens* (proefschrift). Tilburg: Tilburg University Press.
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. In: *Journal of Family Issues*, jg. 26, nr. 6, p. 707-726.
- Vries, J., de (2011). Lage en middeninkomens maken vooral gebruik van onbetaalde kinderopvang. In: *Webmagazine (CBS)*, 28 november (geraadpleegd september 2011 via <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2011/2011-kinderopvang-inkomen-art.htm>).
- Vrooman, C. (red.) 2009. *Werkloosheid in crisistijd. Baanverliezers, inkomensveranderingen en sociale gevolgen; een verkenning*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Warr, M. (1987). Fear of Victimization and Sensitivity to Risk. In: *Journal of Quantitative Criminology*, jg. 3, nr. 1, p. 29-46.
- Warr, M. (2000). Fear of crime in the United States: Avenues for research and policy. In: David Duffee (red.), *Measurement and analysis of crime and justice* (p. 451-489). Washington: National Institute of Justice.
- Wilcox Rountree, P. en K.C. Land (1996a). Perceived risk versus fear of crime: Empirical evidence of conceptually distinct reactions in survey data. In: *Social Forces*, jg. 74, nr. 4, p.1353-1376.
- Wilcox Rountree, P. en K.C. Land (1996b). Burglary victimization, perceptions of crime risk, and routine Activities: A multilevel analysis across Seattle neighbourhoods and census tracts. In: *Journal of Research in Crime and Delinquency*, jg. 33, nr. 2, p. 147-180.
- Wilson, E.O. (1975). *Sociobiology. The new synthesis*. Cambridge: Harvard University Press.
- Wittebrood, K. (2002). Fear of crime and victimization in western industrialized countries: A multilevel analysis. In: P. Nieuwbeerta (red.), *Crime victimization in comparative perspective: Results from the International Crime Victims Survey, 1989-2000* (p. 285-299). Den Haag: Boom Juridische Uitgevers.
- Wyant, B.R. (2008). Multilevel impacts of perceived incivilities and perceptions of crime risk on fear of crime. In: *Journal of Research in Crime and Delinquency*, jg. 45, nr. 1, p. 39-64.

Zhang, S., T. Schmader en C. Forbes (2009). The effects of gender stereotypes on women's career choice: Opening the glass door. In: M. Barreto, M.K. Ryan en M.T. Schmitt (red.), *The glass ceiling in the 21st century: understanding barriers to gender equality* (p. 125-150). Washington: American Psychological Association.