

Tabel 6.15 Aandeel economisch zelfstandigen, vrouwen en mannen van 15-64 jaar, naar type huishouden,^a 1990-2001 (in procenten)

	vrouwen				mannen			
	1990 ^b	1995 ^b	2000	2001 ^a	1990 ^b	1995 ^b	2000	2001 ^c
alleenstaande	41	42	50	53	54	56	66	68
eenoudergezin	18	25	37	41
paar met minderjarige kinderen								
met 1 kind	20	32	43	49	86	86	89	89
met 2 kinderen	15	25	35	41	90	89	92	92
met 3 of meer kinderen	10	19	27	32	87	86	88	88
paar zonder minderjarige kinderen	31	38	45	47	71	71	74	75
overig huishouden	20	28	32	36
totaal kernlid huishouden	26	34	41	44	74	74	79	79
overig huishoudenslid	19	16	19	21	31	30	37	38
totaal	25	31	38	41	64	65	70	71

- a Alleen de kernleden van het huishouden worden ingedeeld naar type huishouden. De kernleden zijn het hoofd van het huishouden en een eventuele inwonende partner.
b Gegevens dateren van voor de revisie van de inkomensstatistieken. Deze gegevens zijn niet geheel vergelijkbaar met de gegevens vanaf 2000.
c Voorlopige cijfers.

Bron: CBS (Inkomenspanelonderzoek '90-'01)

6.6 Opvattingen over een eigen inkomen voor vrouwen

Een meerderheid van de Nederlandse bevolking onderschrijft het belang van een inkomen voor vrouwen. Drie kwart van de respondenten vindt dat het hebben van een eigen inkomen de zelfstandigheid in een relatie vergroot. Ongeveer de helft van de respondenten is het ermee eens dat het voor het evenwicht in een relatie beter is wanneer man en vrouw een eigen inkomen hebben. Mannen en vrouwen denken over deze twee stellingen nauwelijks verschillend. Verder vindt een meerderheid van de respondenten dat het voor jongens niet belangrijker is dan voor meisjes dat zij later hun eigen inkomen kunnen verdienen. Vrouwelijke respondenten zijn het overigens beduidend vaker oneens met deze stelling dan de mannen (78% versus 62%).

Opmerkelijk is dat als het inkomen van de vrouwen nauwelijks meer is dan de kosten van de kinderopvang, het belang van dit eigen inkomen veel minder wordt onderschreven. Minder dan de helft vindt dat de vrouw in zo'n geval zou moeten blijven werken: 40% is van mening dat zij dan net zo goed thuis kan blijven om voor de kinderen te zorgen. Blijkbaar vindt een substantieel deel van de bevolking (nog steeds) dat de kosten van kinderopvang betaald moeten worden uit het inkomen van de vrouw en niet uit de inkomens van man en vrouw samen.

Tabel 6.16 Opvattingen over de wenselijkheid van een eigen inkomen voor vrouwen, 2004 (in procenten)

	vrouwen			mannen		
	eens	neutraal	oneens	eens	neutraal	oneens
het hebben van een eigen inkomen vergroot je zelfstandigheid in een relatie	76	12	12	72	14	14
het is beter voor het evenwicht in een relatie wanneer man en vrouw ieder een eigen inkomen hebben	55	23	22	49	24	27
het is voor jongens belangrijker dan voor meisjes dat zij later hun eigen inkomen kunnen verdienen	10	12	78	23	15	62
als het inkomen van de vrouw net genoeg is om de kinderopvang van te betalen, kan zij net zo goed thuis blijven om zelf voor de kinderen te zorgen	38	14	48	44	14	43

Bron: SCP (EMOP'04)

Het hier gebruikte databestand bevat onvoldoende personen uit minderheidsgroeperingen, zodat de uitspraken niet naar etnische herkomst konden worden uitgesplitst. In de SPVA'02 is dat wel het geval. Met de uitspraak 'het is voor jongens belangrijker dan voor meisjes dat zij later een eigen inkomen kunnen verdienen' is een meerderheid van de Marokkanen, Surinamers en Antillianen/Arubanen het niet eens. Daarmee wijken zij weinig af van de opvattingen van de totale Nederlandse bevolking. Turken onderschrijven van de hier onderscheiden groeperingen de stelling het vaakst, maar ook bij hen is ongeveer de helft het daarmee niet eens. In alle groeperingen vinden vrouwen vaker dan de mannen dat een eigen inkomen voor jongens niet belangrijker is dan voor meisjes.

Tabel 6.17 Instemming met de stelling 'het is voor jongens belangrijker dan voor meisjes dat zij later een eigen inkomen kunnen verdienen', naar herkomstgroepering, 2002 (in procenten)

	vrouwen			mannen		
	eens	neutraal	oneens	eens	neutraal	oneens
Turken	35	10	55	40	14	47
Marokkanen	16	9	75	28	11	61
Surinamers	18	4	78	25	6	68
Antillianen/Arubanen	18	5	77	26	7	68

Bron: ISEO/SCP (SPVA '02) gewogen gegevens

6.7 Slotbeschouwing

Het belang van een eigen inkomen voor vrouwen, een van de pijlers van het emancipatiebeleid, wordt door de meerderheid van de Nederlanders onderschreven. Het aandeel vrouwen met een eigen inkomen is ook stijgende en lag in 2001 op 71%, en het verschil met mannen neemt af. Het eigen inkomen van vrouwen is echter slechts de helft zo hoog als dat van mannen. Dat komt voor een belangrijk deel doordat vrouwen vaker in deeltijd werken, maar ook ontvangen vrouwen per uur nog steeds minder salaris dan mannen. In 2001 was het uurloon van werkende vrouwen 81% van dat van mannen (hetgeen een verbetering is ten opzichte van 1995, toen vrouwen 76% van het loon van mannen ontvingen). Dit verschil in bruto-uurloon is deels te verklaren uit allerlei factoren, zoals het gemiddeld hogere functieniveau van mannen en de langere werkervaring. Maar ook als voor al deze factoren gecorrigeerd wordt, blijft er een verschil in uurloon bestaan van 7% in het bedrijfsleven en 3% bij de overheid. Dit statistisch onverklaarde verschil in bruto-uurloon is ook in de periode 2000-2002 niet afgenomen. Daarmee kan geconstateerd worden dat deze doelstelling van het emancipatiebeleid niets dichterbij realisatie is dan toen zij in de jaren negentig werd geformuleerd. In samenhang met het lagere bruto- en netto-inkomen van werkende vrouwen, zijn ook de uitkeringen (WAO, pensioen en zelfs bijstand) van vrouwen lager.

Al met al is het aandeel van vrouwen in het nationale persoonlijk inkomen nog steeds gering, namelijk 32% in 2001; in 1990 was dit echter 4 procentpunten lager. Als de stijging in hetzelfde tempo doorgaat, zal de beoogde 35% inkomensaandeel van vrouwen in 2010 vermoedelijk wel gehaald worden.

Vrouwen moeten vaker dan mannen zien rond te komen van een laag inkomen en hebben bovendien vaker langdurig een laag inkomen. In de huishoudens met een langdurig laag inkomen staat in 63% een vrouw aan het hoofd. Het gaat dan vooral om alleenstaande vrouwen met of zonder kinderen, die ook nog eens uitsluitend zijn aangewezen op hun eigen inkomen. Huishoudens van alleenstaande moeders maken een groot deel van deze groep uit; 48% van hen had in 2001 een (langdurig) laag inkomen. Onder de alleenstaande moeders uit niet-westerse allochtone groepen is dit aandeel nog hoger, namelijk 55%. Een andere categorie die relatief vaak (langdurig) een laag inkomen heeft, zijn alleenstaande vrouwen van 65 jaar of ouder (11%). Het aantal huishoudens met een (langdurig) laag inkomen is in de periode 1995-2001 gedaald en is in Nederland laag in vergelijking met andere Europese landen (in 2001 12%).

Als gevolg van de geringere arbeidsparticipatie van vrouwen en het lagere uurloon zijn veel vrouwen, ook de werkende, niet economisch zelfstandig: zij verdienen minder dan 70% van het nettominimumloon. In 2001 lag het aandeel economisch zelfstandige vrouwen op 41% (tegenover 72% van de mannen). Tussen de verschillende groepen allochtone vrouwen doen zich in dit opzicht overigens grote verschillen voor. Zo is de economische zelfstandigheid van Surinaamse vrouwen (47%)

hoger dan die van autochtone vrouwen (43%), en is die van Turkse en Marokkaanse vrouwen veel lager (20%).

De economische zelfstandigheid van vrouwen is weliswaar gestegen, maar in een lager tempo dan wordt nagestreefd in het emancipatiebeleid: voor 2001 was de door het kabinet opgestelde streefwaarde immers 44%. Daarmee wordt het zeer onwaarschijnlijk dat in 2010 60% van de vrouwen in Nederland economisch zelfstandig is, een van de belangrijkste doelstellingen van het emancipatiebeleid. Dat geldt des te meer nu de economische situatie ongunstig is en voorlopig nog blijft. Stijging van de arbeidsdeelname en van de beloning van vrouwen, beide factoren die bepalend zijn voor economische zelfstandigheid, zijn immers gemakkelijker te realiseren in een gunstige economische situatie.

Noten

- 1 Zie voor een uitgebreide beschrijving van de gehanteerde inkomensbegrippen bijlage A.
- 2 Na rangschikking van alle volwassen personen naar hoogte van hun persoonlijk inkomen, worden tien inkomensklassen met elk een tiende deel van alle personen met inkomen gemaakt. Deze worden decielgroepen genoemd.
- 3 Er is onder meer rekening gehouden met verschillen in leeftijd, etniciteit, arbeidsduur, dienstjaren bij de huidige werkgever, opleiding, functieniveau, sector en regio. De gecorrigeerde beloningsverschillen kunnen dan ook niet volledig aan beloningsdiscriminatie worden toegeschreven. Niet waargenomen variabelen en meetfouten kunnen namelijk een deel van de gecorrigeerde beloningsverschillen verklaren.
- 4 Cijfers over 2002 zijn naar verwachting in december 2004 beschikbaar en zijn via www.cbs.nl in te zien.

7 Geweld tegen vrouwen en meisjes

Saskia Keuzenkamp (SCP), Harry Eggen en Miranda de Vree (CBS)

7.1 Seksespecifiek geweld, huiselijk geweld en schending van mensenrechten

Voor het aanduiden en kwalificeren van de problematiek van geweld tegen vrouwen en meisjes worden diverse begrippen gebruikt. Met 'seksespecifiek geweld' wordt bedoeld op specifieke vormen van geweld, waarbij het feit dat het slachtoffer een man of vrouw is een rol speelt. Het begrip 'huiselijk geweld' doelt op geweld dat wordt gepleegd door iemand uit de huiselijke kring van het slachtoffer (bv. familieleden, huisvrienden en (ex-)partners). En met de aanduiding van geweld tegen vrouwen als 'schending van mensenrechten' wordt dit verschijnsel gekoppeld aan internationale verdragen.

In de Emancipatiemonitor is gekozen voor het hanteren van het begrip 'geweld tegen vrouwen en meisjes', waarmee is aangesloten bij de *Verklaring inzake de uitbanning van geweld tegen vrouwen* van de Verenigde Naties (VN 1993). In deze verklaring en in het Nederlandse beleid dat hierop aansluit, wordt geweld tegen vrouwen gedefinieerd als: '[...] elke daad van geweld op basis van gender die resulteert of kan resulteren in lichamelijke, seksuele of psychologische schade aan of lijden van vrouwen, met inbegrip van de dreiging van dergelijke gewelddaden, dwang of willekeurige vrijheidsberoving, ongeacht of dit plaatsvindt in het openbaar of in de privé-sfeer' (ontleend aan Boerefijn et al. 2000). Hier worden tal van verschijnselen onder begrepen: seksueel geweld, vrouwenmishandeling, seksuele intimidatie, seksueel misbruik van meisjes en de zogeheten loverboy-problematiek, genitale verminking van vrouwen en meisjes, eerwraak, gedwongen prostitutie en vrouwenhandel. Overigens moet worden opgemerkt dat soms ook mannen het slachtoffer zijn van dergelijke vormen van geweld. In deze monitor zullen (waar mogelijk) gegevens over mannen en vrouwen worden gerapporteerd.

Het is niet eenvoudig om een goed cijfermatig beeld te bieden van het voorkomen van geweld tegen vrouwen en meisjes en van eventuele ontwikkelingen daarin. Ten eerste speelt dit type geweld zich in belangrijke mate af in de verborgenheid van de privé-sfeer. Ten tweede is geweld tegen vrouwen een gevoelig onderwerp, hetgeen er gemakkelijk toe kan leiden dat er in onderzoek naar het voorkomen ervan minder vaak gerapporteerd wordt dan het feitelijk optreedt, zowel door de slachtoffers als de daders. De kans bestaat immers dat mensen niet mee willen doen aan zo'n onderzoek vanwege de gevoeligheid van het onderwerp. Ook bestaat de kans dat mensen bepaalde ervaringen verborgen willen houden, bijvoorbeeld uit schaamte, dat zij zich bepaalde ervaringen niet (goed) herinneren, of dat ze de aard van hun ervaringen niet onderkennen. Ten derde zijn er vele actoren die zich bezighouden met de problematiek. Dat betekent dat niet alleen het bijhouden van gegevens over ontwikkelingen in aard en

omvang van de problematiek op veel verschillende locaties plaatsvindt, maar dat ook de uitvoering van het beleid verspreid geschiedt – vaak ook nog op decentraal niveau. Dit is er tevens de oorzaak van dat er verschillende definities en meetmethoden worden gebruikt. Ten slotte kan het feit dat deze problematiek beleidsmatig meer aandacht heeft gekregen ertoe leiden dat registraties zijn verbeterd, maar ook dat men eerder bereid is aangifte te doen dan vroeger. Een stijging van het voorkomen van geweld tegen vrouwen volgens de statistieken hoeft dus niet per definitie te betekenen dat dit verschijnsel ook in werkelijkheid in omvang is toegenomen.

De meeste van deze knelpunten zijn niet of niet eenvoudig oplosbaar. Om die reden wordt in de Emancipatiemonitor de aard en omvang vanuit verschillende invalshoeken benaderd. Aan de ene kant gaat het om gegevens die afkomstig zijn uit de politie- en justitiestatistieken (§ 7.2). Daarnaast bieden bevindingen uit zelfrapportages informatie (§ 7.3). En ten slotte worden gegevens gepresenteerd die afkomstig zijn uit registraties van hulpverleners (§ 7.4).

Een specifieke vorm van geweld tegen vrouwen betreft gedwongen prostitutie, al dan niet via loverboys en vrouwenhandel, genitale verminking en eerwraak. Deze onderwerpen komen aan bod in paragraaf 7.5.

Behalve aan de aard en omvang van de problematiek, wordt aandacht besteed aan veranderingen in opvattingen van de bevolking over geweld tegen vrouwen. Dit verschijnsel kan over het algemeen op een grote maatschappelijke afkeuring rekenen. Bezien wordt in hoeverre dat nog altijd en mogelijk in toenemende mate het geval is (§ 7.6).

Ten slotte biedt dit hoofdstuk in paragraaf 7.7 enige informatie over de mate waarin de door het kabinet geformuleerde beleidsdoelen doorwerken in de praktijken van actoren die een belangrijke bijdrage moeten leveren aan het realiseren van deze doelen. In de *Emancipatiemonitor 2002* is voor dit doel een onderzoek verricht in de praktijk van de hulpverlening. Recente gegevens over de huidige stand van zaken zijn echter niet beschikbaar. Dit keer wordt geput uit de *Inventarisatie stand van zaken aanpak huiselijk geweld 2003* (Van Lier et al. 2003), een onderzoek onder gemeenten, regiokorpsen van de politie en arrondissementen van het openbaar ministerie. Het hoofdstuk sluit af met een slotbeschouwing (§ 7.8).

7.2 Door politie en justitie geregistreerd geweld

Geregistreeerde seksuele misdrijven en mishandeling

Op basis van de Politie-statistiek van het CBS is informatie beschikbaar over door de politie geregistreeerde gevallen¹ van mishandeling en seksuele misdrijven. Er is geen informatie bekend over de slachtoffers. Daardoor is niet exact bekend in hoeverre vrouwen dan wel mannen het slachtoffer waren van deze misdrijven. De gegevens afkomstig uit slachtofferenquêtes tonen echter aan dat bij mishandeling veelal mannen en bij seksuele misdrijven veelal vrouwen het slachtoffer zijn geweest.

In 2003 zijn 2900 processen-verbaal opgemaakt van aanranding en 1700 processen-verbaal van verkrachting. Het aantal geregistreerde gevallen ligt hiermee ongeveer op hetzelfde niveau als in 2000.

In 2003 zijn ook nog eens zo'n 2600 gevallen van 'schennis der eerbaarheid' (o.m. exhibitionisme) geverbaliseerd. Dat is een sterke afname in vergelijking met de jaren tachtig. De opvattingen over de ernst van deze misdrijven is veranderd en daarmee samenhangend is er een geringere aangiftebereidheid en ook een terughoudender beleid van de politie inzake verbalisering en opsporing.

In 2003 vielen 2300 geregistreerde misdrijven onder de 'overige seksuele misdrijven'. Het gaat dan onder meer om het verspreiden van pornografie (o.m. via internet), seksuele handelingen met minderjarigen en met personen die in staat van bewusteloosheid of onmacht verkeren.

In totaal zijn in 2003 dus ruim 9000 processen-verbaal opgemaakt van seksuele misdrijven. Het aantal geregistreerde mishandelingen lag aanzienlijk hoger. In 2003 zijn 53.000 gevallen van fysieke mishandeling geregistreerd door de politie. Dat zijn er 9000 meer dan in 2000. De toename van het aantal geregistreerde gevallen is waarschijnlijk een combinatie van vaker voorkomen, vaker aangifte doen en een betere registratie door de politie.

Tabel 7.1 Door de politie geregistreerde gevallen van mishandeling en seksuele misdrijven, 1980-2003 (in absolute aantallen)

	mishandeling	schennis der eerbaarheid	verkrachting	aanranding	overige seksuele misdrijven ^a
1980	13.700	4200	800	1800	1400
1985	17.614	4571	1213	2075	1550
1990	22.466	4334	1331	2231	1893
1995	28.057	2529	1470	2485	.
2000	44.129	2454	1648	2896	2535
2002	52.521	2326	1801	2737	2301
2003	53.489	2578	1665	2858	2281

a Voor 1995 zijn geen betrouwbare gegevens beschikbaar.

Bron: CBS (Politiestatistiek 1980-2003)

Ophelderingen en gehoorde verdachten seksuele misdrijven en mishandeling

Geregistreerde misdrijven worden als opgehelderd beschouwd wanneer ten minste één verdachte bekend is geworden bij de politie, ook al is deze voortvluchtig of ontkent hij of zij het feit te hebben gepleegd. In 2003 is ruim de helft van de verkrachtingen opgehelderd. Niet alle bekend geworden verdachten worden ook daadwerkelijk gehoord. De wel gehoorde verdachten waren nagenoeg allemaal mannen. Het aandeel minderjarige jongens onder de gehoorde verdachten was 18%. Het ophelderingspercentage bij aanrandingen ligt lager dan bij verkrachtingen: 47% van de geregistreerde aanrandingen werd in 2002 opgehelderd. Ook hier waren de gehoorde verdachten bijna uitsluitend mannen.

In 2003 is 61% van de geregistreerde mishandelingen opgehelderd. In totaal werden daarbij 39.000 verdachten gehoord. Ook bij mishandeling zijn de gehoorde verdachten meestal mannen, 12% van de gehoorde verdachten is vrouw.

Tabel 7.2 Ter kennis van politie gekomen gevallen van mishandeling en seksuele misdrijven, 1995-2003 (in absolute aantallen)

	mishandeling	schennis der eerbaarheid	verkrachting	aanranding	overige seksuele misdrijven ^a
<i>geregistreerde misdrijven</i>					
1995	28.057	2529	1470	2485	.
2000	44.129	2454	1648	2896	2535
2003	53.489	2578	1665	2858	2281
<i>opgehelderde misdrijven</i>					
1995	14.199	836	815	904	846
2000	22.255	897	852	1181	1424
2003	32.564	1056	974	1340	1306
<i>ophelderingspercentage</i>					
1995	51	34	58	37	.
2000	50	37	52	41	56
2003	61	41	58	47	57
<i>gehoorde verdachten</i>					
<i>mannen</i>					
1995	14.219	658	889	704	633
2000	22.656	899	838	902	1338
2003	29.231	1042	898	1033	1145
<i>vrouwen</i>					
1995	1.100	12	33	8	53
2000	2.027	15	13	10	29
2003	3.185	16	15	7	34
<i>jongens</i>					
1995	2.320	46	138	308	107
2000	4.163	88	161	500	209
2003	4.834	62	206	495	194
<i>meisjes</i>					
1995	479	1	6	14	11
2000	919	1	4	7	7
2003	1.272	2	5	3	6
<i>totaal</i>					
1995	18.118	717	1066	1034	804
2000	29.765	1003	1016	1419	1583
2003	38.522	1122	1124	1538	1379

a Voor 1995 zijn geen betrouwbare gegevens over geregistreerde misdrijven beschikbaar.

Bron: CBS (Politiestatistiek 1995-2003)

Vervolging en berechting van seksuele misdrijven en mishandeling

In 2002 zijn er 940 verkrachtingszaken ingeschreven bij de rechtbank. Dit aantal komt niet overeen met het aantal door de politie opgehelderde verkrachtingen in dat jaar. Dit is mogelijk doordat zaken pas na enige tijd bij de rechtbank terechtkomen. Daarnaast geldt dat door de politie opgehelderde misdrijven meer dan één persoon kunnen betreffen, terwijl het bij een strafzaak altijd over één persoon gaat.

In 2002 zijn 320 verkrachtingszaken afgedaan door het openbaar ministerie (OM).² Het grootste deel van deze zaken is geseponeerd op technische gronden. Verder zijn 440 verkrachtingszaken afgedaan door de rechtbank; 83% heeft geleid tot een schuldigverklaring, waarbij 67% van de veroordeelden een gevangenisstraf opgelegd kreeg. Afdoeningen door het OM en door de rechtbank in 2002 hebben deels betrekking op zaken die al in eerdere jaren zijn ingeschreven bij de rechtbank.

Behalve verkrachtingszaken zijn in 2002 ook 955 zaken bij de rechtbank ingeschreven die vielen onder 'overige seksuele misdrijven', 580 gevallen die schennis der eerbaarheid betroffen en 880 aanrandingsgevallen.

In 2002 zijn ruim 19.000 mishandelingzaken ingeschreven bij de rechtbank. Er zijn in dat jaar 8500 mishandelingzaken afgedaan door het OM en bijna 9500 door de rechtbank. De afdoeningen door de rechtbank hebben in 95% van de gevallen geleid tot een schuldigverklaring, waarbij 16% van de veroordeelden een gevangenisstraf kreeg.

**Tabel 7.3 Vervolg en berechting van mishandeling en seksuele misdrijven, 1995-2002
(in absolute aantallen)**

	mishandeling	schennis der eerbaarheid	verkrachting	aanranding	overige seksu- ele misdrijven
ingeschreven rechtbank- strafzaken					
1995	13.165	515	1115	675	1235
2000	16.325	575	920	795	1030
2002	19.225	580	940	880	955
w.o. minderjarigen					
1995	1.745	25	150	200	140
2000	2.855	50	155	275	150
2002	3.155	45	150	295	165
afdoeningen door OM					
1995	7.180	410	475	360	560
w.o. technisch sepot	1.615	75	410	190	380
beleidssepot	2.005	190	40	105	140
transactie	2.280	95	0	25	0
2000	8.035	395	380	405	435
w.o. technisch sepot	1.115	40	315	165	275
beleidssepot	1.810	115	25	100	90
transactie	3.830	145	5	75	15
2002	8.545	380	320	385	400
w.o. technisch sepot	810	25	250	140	225
beleidssepot	1.565	100	25	70	80
transactie	4.930	200	5	105	40
afdoeningen door rechtbank					
1995	6.140	100	415	205	695
vrijspraken en ontslagen rechtsvervolging	335	5	50	25	50
schuldigverklaringen	5.500	90	355	170	625
w.o. (deels) onvoorwaar- delijke gevangenisstraf	810	5	230	40	240
2000	8.420	170	380	390	750
vrijspraken en ontslagen rechtsvervolging	515	15	70	40	60
schuldigverklaringen	7.835	150	295	340	680
w.o. (deels) onvoorwaar- delijke gevangenisstraf	1.290	10	190	70	215
2002	9.450	225	440	450	725
vrijspraken en ontslagen rechtsvervolging	450	10	65	60	70
schuldigverklaringen	8.960	210	365	390	645
w.o. (deels) onvoorwaar- delijke gevangenisstraf	1.400	15	245	70	230

Bron: CBS (Rechtbankstrafzaken)

7.3 Door vrouwen en mannen ervaren geweld

Slachtoffers van seksuele delicten

In de CBS-enquête Permanent onderzoek leefsituatie (POLS), voorheen de Enquête rechtsbescherming en veiligheid (ERV), is aan een steekproef van de bevolking van 15 jaar en ouder gevraagd of zij slachtoffer zijn geworden van diverse delicten. Anders dan de politie- en justitiestatistieken geven deze bestanden informatie over de slachtoffers van (seksueel) geweld. De resultaten hiervan staan in tabel 7.4.

Van de vrouwen van 15 jaar en ouder gaf 2% in 2003 aan in de voorgaande twaalf maanden het slachtoffer van een of meerdere seksuele delicten te zijn geweest. Bij 3% van deze delicten is letsel ondervonden. Het aantal mannen in de steekproef dat zegt slachtoffer te zijn geweest van een seksueel delict is te beperkt om over te kunnen rapporteren.

Ook is slachtoffers van seksuele delicten gevraagd naar de aard van het delict. Verreweg het grootste deel van de gebeurtenissen werd gekwalificeerd als 'vervelend of kwetsend gedrag'. Het aandeel delicten dat ervaren was als een poging tot verkrachting of aanranding lag in 2003 rond de 6%. Zo'n 1% van de seksuele delicten betrof aanranding of verkrachting.

Opgemerkt moet worden dat het hier gaat om de eigen inschatting van de respondent. Hierdoor is de kwalificatie 'seksueel delict' niet zonder meer te vergelijken met de aanduiding 'seksueel misdrijf', zoals gehanteerd in de statistieken van door de politie geregistreerde criminaliteit of in de rechtbankstatistieken. Niet alle slachtoffers van seksueel geweld doen aangifte bij de politie; de gegevens uit de slachtofferenquêtes zijn dus in principe vollediger.

Tabel 7.4 Vrouwelijke slachtoffers van seksuele delicten, naar aard van het delict, 1992-2003 (in procenten)

	slachtoffers ^a		slachtoffers seksuele delicten naar aard van het delict ^b			
	seksuele delicten	waarvan delicten met letsel	verkrachting, aanranding	poging tot verkrachting/aanranding	vervelend of kwetsend gedrag	anders
1992	2	8	4	18	75	3
1995	2	2	1	8	90	2
2000	2	3	2	9	84	5
2003	2	3	1	6	87	5

a Leesvoorbeeld: in 1992 was 2% van alle vrouwen slachtoffer van een seksueel delict. Van deze 2% had 8% daarbij letsel opgelopen.

b Leesvoorbeeld: bij de 2% vrouwen die in 1992 slachtoffer was van een seksueel delict, ging het in 4% van de gevallen om verkrachting/aanranding en in 18% van de gevallen om een poging daartoe.

Bron: CBS (Enquête Rechtsbescherming en Veiligheid '92-'96; Permanent Onderzoek Leefsituatie '97-'03)

Slachtoffers van mishandeling

Van de vrouwelijke bevolking van 15 jaar en ouder gaf 1% in 2002/'03 aan dat zij in de voorgaande twaalf maanden het slachtoffer van mishandeling zijn geweest; bij de mannen bedroeg dit aandeel 3%. Deze percentages lijken tamelijk stabiel in de periode 1992-2003. Het aandeel delicten met letsel lag bij vrouwen in 2002/'03 op 45% en bij mannen op 48%.

Tabel 7.5 Slachtoffers van mishandeling en het aandeel delicten met letsel, 1992-2003 (in procenten)

	vrouwen ^a		mannen ^a	
	slachtoffers	delicten met letsel	slachtoffers	delicten met letsel
1992-1996	1	53	2	48
1997-1998	1	54	2	44
1999-2000	1	47	2	45
2001-2002	1	46	2	43
2002-2003	1	45	3	48

a Leesvoorbeeld: in de periode 1992-1996 was 1% van alle vrouwen slachtoffer van mishandeling; in 53% van de gevallen ging het gepaard met letsel.

Bron: CBS (Enquête Rechtsbescherming en Veiligheid '92-'97; Permanent Onderzoek Leefsituatie '97-'03)

Plaats van mishandeling en seksueel delict

Seksuele delicten overkomen vrouwen vooral op school en op het werk. In 2002/'03 vond 30% van deze delicten daar plaats. Daarnaast vond bijna een kwart van de seksuele delicten plaats in horecagelegenheden.

Mishandeling van vrouwen deed zich in drie op de tien gevallen voor in de huiselijke sfeer, en in een kwart van de gevallen op straat. Daarnaast komt mishandeling ook relatief vaak voor op het werk of op school (16%).

Mannen zijn veel minder vaak thuis mishandeld; bij hen gebeurde dit vooral op straat (45%). In vergelijking met vrouwen worden mannen vaker het slachtoffer van mishandeling in een café, bar of disco: in 20% van de gevallen. Daarnaast vond 12% van de mishandelingen bij mannen plaats op het werk of op school.

Tabel 7.6 Slachtoffers van mishandelingen en seksuele delicten, naar plaats van het delict, 2002/2003 (in procenten)

	mishandeling		seksuele delicten
	vrouwen	mannen	vrouwen
bij persoon thuis	29	6	7
in een andere woning	9	2	9
in een café, bar of disco	4	20	23
op straat	26	45	17
op/bij een station, bushalte	1	1	1
in tram, bus, trein	2	2	4
in een auto	1	-	-
op werk, op school	16	12	30
in/bij winkel, warenhuis	3	1	1
in/bij sportveld, sporthal, kleedruimte	-	3	1
in/bij parkeerterrein, park, strand	1	1	2
elders	8	7	5
totaal	100	100	100

Bron: CBS (Permanent Onderzoek Leefsituatie '02-'03)

Eenmalig grootschalig slachtofferonderzoek

Zowel de politie- en justitiestatistieken als de algemene slachtofferenquêtes leveren een onderrapportage van het voorkomen van geweld tegen vrouwen. Uit onderzoek is bekend dat lang niet alle slachtoffers naar de politie gaan en dat zij, als zij dat al doen, ook niet altijd aangifte doen. Dat laatste kan zijn omdat het slachtoffer niet zo ver wil gaan dat er juridische stappen worden ondernomen; het kan echter ook het gevolg zijn van de wijze waarop de politie met het slachtoffer omgaat, bijvoorbeeld doordat zij het zetten van een dergelijke stap niet aanmoedigt. Bij algemene slachtofferenquêtes kan een verklaring voor onderrapportage zijn dat mensen vanwege de gevoeligheid van het onderwerp daar niet over willen praten. Ook blijkt de wijze van bevraging invloed te hebben op het al of niet rapporteren van geweldservaringen. Bovendien kan het feit dat de enquêtes overwegend zijn gericht op criminaliteit, leiden tot melding van delicten die vooral door vreemden zijn gepleegd, waardoor geweldsmisdrijven door daders uit de naaste omgeving onderbelicht blijven. Dit speelt des te sterker wanneer de enquête wordt afgenomen in aanwezigheid van andere leden van het huishouden.

Incidenteel zijn in het verleden enkele onderzoeken gedaan die specifiek waren gericht op het in kaart brengen van het voorkomen van geweld binnen relaties. Met name de onderzoeken van Nel Draijer (1988, naar seksueel misbruik van meisjes door verwanten) en van Renée Römkens (1989, naar geweld tegen vrouwen in heteroseksuele relaties) zijn bekend. Ook de latere Intomart-onderzoeken naar huiselijk geweld onder autochtone Nederlanders (Van Dijk et al. 1997)) en onder Surinamers, Antillianen en Arubanen, Marokkanen en Turken in Nederland (Van Dijk en Oppen-

huis 2002) behoeven hier vermelding. Deze onderzoeken tonen een veel grotere mate van voorkomen van geweld tegen vrouwen dan de algemene slachtofferenquêtes (zie tabel 7.7). De gegevens uit de onderzoeken mogen echter niet zomaar worden vergeleken, omdat de gehanteerde termen en definities niet overeenkomen en de periode waarover respondenten werden bevraagd in de vier genoemde onderzoeken veel langer is (namelijk ooit) dan die in de algemene slachtofferenquêtes (één jaar).

Onderaan tabel 7.7 is informatie vermeld uit onderzoek naar ervaringen met seksuele intimidatie op het werk. Vooral seksuele intimidatie door klanten komt veel voor, maar ook collega's laten zich niet onbetuigd. Vrouwen melden bijna driemaal zo vaak in de afgelopen twaalf maanden geconfronteerd te zijn met seksuele intimidatie als mannen. Vergelijking met cijfers uit de TNO Arbeidssituatie survey (TAS, waarbij in 2000 en 2002 steeds 4000 werkenden zijn ondervraagd) laten een gestage toename zien van seksuele intimidatie door klanten en collega's.

Tabel 7.7 Bevindingen uit een aantal grootschalige onderzoeken naar ervaren geweld

onderzoek	onderzoekspopulatie	soort gebeurtenis	bevindingen
seksueel misbruik van meisjes door verwanten (Draijer 1988)	aselecte steekproef van vrouwen tussen de 20 en 40 jaar (n = 1.054)	seksueel misbruik in de jeugd (< 16 jaar)	15% is ooit door een of meer verwanten misbruikt. ^a bijna een kwart is ooit door anderen dan verwanten misbruikt. bij bijna 7% van de ondervraagden was er sprake van ernstig seksueel misbruik.
geweld tegen vrouwen in hetero-seksuele relaties (Römkens 1989)	aselecte steekproef van vrouwen tussen de 20 en 60 jaar (n = 1.016)	geweld tegen vrouwen in hetero-seksuele relaties	11% heeft herhaaldelijk matig tot zeer ernstig geweld van een mannelijke partner meegemaakt. 9% heeft incidenteel en in het algemeen minder ernstig geweld meegemaakt. 7% is in een relatie met een man ooit slachtoffer geweest van verkrachting en/of gedwongen seks.
huiselijk geweld (Van Dijk et al. 1997)	aselecte steekproef van vrouwen en mannen tussen de 18 en 70 jaar (n = 1.005)	ervaringen met geweld door de (ex-)partner, gezins- en familieleden en huisvrienden	46% van de vrouwen en 43% van de mannen is ooit het slachtoffer geworden van niet-incidenteel huiselijk geweld; onderverdeeld in verschillende vormen: - 30% van de vrouwen en 13% van de mannen is ooit slachtoffer geweest van niet-incidenteel seksueel geweld. - 30% van de vrouwen en 26% van de mannen is ooit slachtoffer geweest van niet-incidenteel geestelijk geweld. - 34% van de vrouwen en 35% van de mannen is ooit slachtoffer geweest van niet-incidenteel fysiek geweld.
huiselijk geweld onder Surinamers, Antillianen en Arubanen, Marokkanen en Turken (Van Dijk et al. 2002)	aselecte steekproef van mannen en vrouwen uit genoemde groepen tussen de 18 en 70 jaar (n = 849)	ervaringen met geweld door de (ex-)partner, gezins- en familieleden en huisvrienden	27% van de vrouwelijke allochtonen en 21% van de mannelijke allochtonen is ooit het slachtoffer geworden van niet-incidenteel huiselijk geweld; onderverdeeld in verschillende vormen: - 8% van de vrouwen en 3% van de mannen is ooit slachtoffer geweest van niet-incidenteel seksueel geweld. - 21% van de vrouwen en 14% van de mannen is ooit slachtoffer geweest van niet-incidenteel geestelijk geweld. - 22% van de vrouwen en 18% van de mannen is ooit slachtoffer geweest van niet-incidenteel fysiek geweld.
Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2003 (TNO Arbeid)	aselecte steekproef van werknemers (n = 10.075)	ervaringen met intimidatie en geweld, waaronder seksuele intimidatie door klanten en door collega's	14% van de vrouwen en 5% van de mannen meldt seksuele intimidatie door klanten, patiënten, leerlingen of passagiers. 9% van de vrouwen en 3% van de mannen meldt seksuele intimidatie door collega's.

a Het betreft zowel (al dan niet ontbloot) betasten als (pogingen tot) penetratie.

7.4 Geweld tegen vrouwen volgens registraties van hulpverleners

De hulpverlenende instanties die te maken krijgen met slachtoffers van geweld zijn talrijk en divers. Zij beschikken echter lang niet allemaal over registratiegegevens betreffende het aandeel van hun cliënten dat slachtoffer is van geweld tegen vrouwen. Het zou ook te ver voeren om in deze monitor van alle verschillende typen instellingen dergelijke gegevens (indien voorhanden) te publiceren. Idealiter zouden gegevens worden gepresenteerd uit de eerste lijn (met name huisartsen). Die zijn echter niet (meer) beschikbaar.³ Wel worden gegevens gepresenteerd van de Advies- en meldpunten kindermishandeling (AMK's), die het aantal vermoedens van kindermishandeling registreren dat aan hen is voorgelegd (betreft kinderen t/m 17 jaar). In de toekomst zullen zo mogelijk ook gegevens van de Advies- en steunpunten huiselijk geweld worden gepresenteerd, die op steeds meer locaties worden opgericht. Ook bevat deze monitor informatie over cliënten van de maatschappelijke opvang, omdat onder hen relatief veel slachtoffers van seksueel geweld worden aangetroffen. Deze gegevens worden hier vooral gebruikt om wat meer te zeggen over de achtergrondkenmerken van de slachtoffers.

Kindermishandeling

Een indicatie van de mate waarin kindermishandeling voorkomt, kan onder meer ontleend worden aan het aantal contacten met de AMK's. Hoewel het aantal keren dat contact wordt gezocht met een AMK al jaren achtereen toeneemt, wil dat niet per definitie zeggen dat kindermishandeling steeds meer voorkomt. Het is immers goed denkbaar dat de bereidheid om vermoedens van kindermishandeling aan te kaarten is toegenomen en dat de bekendheid van de AMK's is vergroot, waardoor meer mensen dit loket weten te vinden. In 2003 is 28.569 keer een vermoeden van kindermishandeling aan een AMK voorgelegd. Dit is 13% meer dan in 2002 (NIZW Jeugd 2004).

De AMK's delen kindermishandeling in zes vormen in: affectieve verwaarlozing, lichamelijke verwaarlozing, lichamelijke mishandeling, psychisch geweld, seksueel misbruik en getuige zijn van geweld binnen het gezin. In de praktijk is er vaak sprake van een combinatie van de verschillende vormen. Gemeten naar het aantal meldingen dat in 2003 is gedaan, was het vaakst sprake van affectieve verwaarlozing (bij 36% van de gevallen). Lichamelijke verwaarlozing en lichamelijke mishandeling waren in respectievelijk 21% en 20% van de gevallen aan de orde. 17% van de meldingen betrof (ook) psychisch geweld en 8% seksueel misbruik. Bij 15% was er sprake van dat een kind getuige was van geweld in het gezin. Opmerkelijk is dat ook nog eens bij 20% van de gevallen de aard van de mishandeling in de categorie 'overige' is gerubriceerd. Wat hier onder begrepen moet worden, is niet duidelijk.

De gegevens wijzen uit dat de meeste vermoedens van kindermishandeling worden geuit over kinderen die jonger zijn dan 12 jaar. Er zijn nauwelijks verschillen tussen jongens en meisjes.

Vanwege de overstap op een nieuw registratiesysteem is het presenteren van kruistabellen (bv. een tabel waarin het voorkomen van verschillende vormen van kindermishandeling bij jongens en meisjes wordt vergeleken) helaas niet mogelijk. Uit eerdere registraties bleek echter dat seksueel misbruik bij meisjes veel vaker voorkomt dan bij jongens, terwijl de andere vormen van kindermishandeling even vaak bij jongens als bij meisjes voorkomen.

Maatschappelijke opvang

Instellingen voor maatschappelijke opvang bieden opvang en hulpverlening aan mensen die door psychosociale problemen tijdelijk geen huis hebben of niet in hun thuisomgeving kunnen blijven. De maatschappelijke opvang kent vijf werksoorten: vrouwenopvang (Blijf-van-mijn-lijfhuizen, Fiom-huizen en vrouwenopvangcentra), algemene crisisopvang, dak- en thuislozenzorg (internaten, passantenverblijven en sociale pensions), begeleid wonen (vrouwenopvang en overige opvang) en evangelische opvang. De instellingen voor vrouwenopvang worden uiteraard overwegend bevolkt door vrouwen (al dan niet met hun kinderen), de andere zowel door vrouwen als mannen.

Vanwege veranderingen in het registratiesysteem zijn helaas geen recente gegevens beschikbaar over het aantal in de maatschappelijke opvang aanwezige personen. De Federatie Opvang hoopt deze later alsnog te publiceren. In de *Emancipatiemonitor 2002* zijn voor geïnteresseerden gegevens te vinden over 2000 en 2001 (zie www.scp.nl).

In deze editie van de *Emancipatiemonitor* presenteren we echter wel enkele andere recente gegevens over de cliënten van de maatschappelijke opvang. Dit betreft de mate waarin geweldservaringen een rol spelen bij de cliënten uit de maatschappelijke opvang en informatie over de samenstelling van de cliëntenpopulatie in de vrouwenopvang (naar leeftijd en herkomst).

Tabel 7.8 laat zien in hoeverre geweld een probleem is bij de in de maatschappelijke opvang aanwezige volwassenen. Het is duidelijk dat de cliënten in de vrouwenopvang veel vaker geweldservaringen hebben dan die in de overige opvang. Veruit de meeste in de vrouwenopvang aanwezige volwassenen hebben seksueel geweld ervaren, al dan niet in combinatie met ander geweld. (Bij vrouwen die in een begeleide woonvorm wonen is dat minder het geval, maar dit betreft een relatief klein aandeel van het totale aantal cliënten in de vrouwenopvang).

Uit de cijfers van de algemene voorzieningen, zoals de algemene crisisopvang en de dak- en thuislozenzorg, kan overigens niet worden afgeleid hoeveel vrouwen die daar terechtkomen slachtoffer zijn van geweld, aangezien een groot deel van de cliënten in deze voorzieningen van het mannelijk geslacht is.

Tabel 7.8 Aandeel cliënten^a in de maatschappelijke opvang waarbij een vorm van geweld voorkwam, 2003 (in procenten)

	Blijf-van-m'n-lijfhuizen	Fiom-huizen/vrouwenopvang	begeleid wonen vrouwenopvang	algemene crisisopvang	dak- en thuislozenzorg	begeleid wonen overige opvang	totaal
geen vorm van geweld	7	22	52	79	94	82	57
alleen seksueel geweld	49	49	32	10	3	7	30
alleen ander geweld	13	12	7	9	4	9	11
seksueel en ander geweld	30	17	9	4	0	2	3
totaal	100	100	100	100	100	100	100

a Zelfstandig opgenomen of mee-opgenomen volwassen cliënten; bij instellingen van het Leger des Heils gaat het om personen van 15 jaar en ouder.

Bron: Federatie Opvang (2004) (op verzoek verstrekte gegevens)

De gegevens leren verder dat vrouwen jonger dan 40 jaar het grootste deel van de cliëntenpopulatie van de vrouwenopvang uitmaken. Verreweg de grootste groep is tussen de 23 en 40 jaar oud.

Tabel 7.9 Leeftijd van zelfstandig opgenomen en mee-opgenomen volwassen cliënten in voorzieningen voor vrouwenopvang, 2003 (in procenten)

	Blijf-van-m'n-lijfhuizen	Fiom-huizen/vrouwenopvang	begeleid wonen vrouwenopvang
jonger dan 16 jaar	0,3	0,6	0
16-22 jaar	16,9	21,9	30,5
23-30 jaar	37,5	30,4	26,4
31-40 jaar	31,6	27,3	27,9
41-50 jaar	10,6	12,0	11,4
51-64 jaar	2,5	2,4	1,5
65 jaar en ouder	0,1	0,7	0,3
onbekend	0,6	4,7	2,1

Bron: Federatie Opvang (2004) (op verzoek verstrekte gegevens)

De grootste groep vrouwen in de vrouwenopvang is van Nederlandse herkomst. Wanneer de verschillende allochtone herkomstcategorieën worden samengenomen valt echter op dat allochtone vrouwen een vrijwel evengroot aandeel van de cliënten uitmaken. Overigens is er een tamelijk grote groep (16 à 17%) waarvan geen informatie over de herkomst beschikbaar is.

Onder de allochtonen vormen Marokkaanse vrouwen de grootste groep. Dit was in eerdere jaren ook steeds het geval.

Tabel 7.10 Herkomst^a van opgenomen cliënten in voorzieningen voor vrouwenopvang, 2003 (in procenten)

	Blijf-van-m'n-lijfhuizen	Fiom-huizen/ vrouwenopvang	begeleid wonen vrouwenopvang
Nederlands	43	44	53
Marokkaans	16	13	13
Turks	11	9	4
Surinaams	7	8	8
Antilliaans	5	5	4
Indonesisch	0	1	1
overig	3	4	3
onbekend	16	17	16

a Geboorteland van de cliënt en van (een van beide) ouders

Bron: Federatie Opvang (2004) (op verzoek verstrekte gegevens)

7.5 Vrouwenhandel, genitale verminking, eerwraak en loverboys

Vrouwenhandel

Het in emancipatoire kringen gangbare begrip 'vrouwenhandel' wordt in het beleid veelal aangeduid met de term 'mensenhandel'. Hieronder wordt verstaan 'het onder dwang brengen en houden van mensen in de prostitutie, het brengen en houden van minderjarigen in de prostitutie en het werven en meenemen van iemand om hem of haar in een ander land in de prostitutie te brengen, ongeacht of dat vrijwillig of onvrijwillig gebeurt' (NRM 2002). Hoewel meestal vrouwen het slachtoffer zijn van mensenhandel, is in beleid en wetgeving gekozen voor de seksneutrale term 'mensenhandel'. Ook mannen en jongens kunnen immers het slachtoffer van handel voor seksuele doeleinden zijn.

Evenals voor andere vormen van criminaliteit en seksueel geweld geldt voor vrouwenhandel dat het moeilijk is een betrouwbaar beeld te krijgen van de mate waarin dit voorkomt. De langst bestaande bron van informatie is de registratie van de Stichting tegen Vrouwenhandel (STV). Deze is echter onvolledig, omdat men voor informatie afhankelijk is van derden. Die melden niet alle slachtoffers; immers, niet alle slachtoffers gaan naar politie of hulpverlenende instanties of worden door laatstgenoemde als zodanig herkend. Een specifiek probleem bij dit verschijnsel is bovendien dat de slachtoffers vaak een illegale status hebben.

Uit de gegevens van de STV blijkt dat in 2003 257 meldingen zijn gedaan. Dit is vergeleken met 2002 een daling van 25%. Mogelijke oorzaak daarvoor is volgens de stichting het strenge vreemdelingenbeleid, waarbij mogelijke slachtoffers van vrouwenhandel binnen 24 uur Nederland worden uitgezet (www.fo-stvkennisnet.nl).

Bijna alle slachtoffers van mensenhandel zijn vrouw. De meesten zijn in de leeftijd van 18-30 jaar. Van degenen van wie de leeftijd bekend is, is 16% minderjarig (Korvinius 2004).

Tabel 7.11 Aanmeldingen van slachtoffers van mensenhandel bij het centrale registratiepunt van de Stichting tegen Vrouwenhandel, 1998-2003

	aantal aanmeldingen
1998	228
1999	287
2000	341
2001	284
2002	343
2003	257

Bron: Korvinus (2004); www.fo-stvkennisnet.nl

De politie heeft inmiddels een slachtoffersvolgsysteem (IKP-S) ontwikkeld, dat eveneens gegevens over mensenhandel verschaft. In 2002 waren er volgens dit systeem 371 (mogelijke) slachtoffers van mensenhandel, van wie 18% jonger was dan 18 jaar. Of het hier ook vooral vrouwen betreft, meldt de bron (Korvinus 2004) niet.

De Nationaal rapporteur mensenhandel (NRM) geeft verder aan dat in 2002 ten minste 258 slachtoffers van mensenhandel aangifte hebben gedaan bij de politie of een getuigenverklaring aflegden (Korvinus 2004).

Ten slotte is informatie over de omvang van vrouwenhandel beschikbaar via de Immigratie- en naturalisatiedienst (IND), namelijk over het gebruik van de zogeheten B9-regeling van de Vreemdelingencirculaire. Dankzij deze regeling is het voor slachtoffers of getuigen van mensenhandel mogelijk om gedurende de opsporing en vervolging tijdelijk legaal in Nederland te blijven. Het aantal aanvragen van slachtoffers/getuigen bedroeg in 2002 160. Daarvan zijn er 127 gehonoreerd. Het aantal aanvragen en verleningen is in de periode 1998-2002 verdrievoudigd. In verreweg de meeste gevallen gaat het om vrouwen; de mannen onder de aanvragers zijn meestal getuigen. Twee derde van de slachtoffers/getuigen is 18-26 jaar (Korvinus 2004).

Genitale verminking

Genitale verminking of meisjesbesnijdenis is in Nederland vooral bekend geworden met de komst van Somaliërs eind jaren tachtig. Er zijn echter ook andere groepen migranten die dit gebruik toepassen, zoals Egyptenaren, Ethiopiërs en Soedanezen. Er worden verschillende vormen onderscheiden:

- infibulatie: het geheel of gedeeltelijk verwijderen van de clitoris en kleine schaamlippen, waarna de grote schaamlippen aan elkaar gehecht worden zodat een minimale opening resteert waar urine en menstratiebloed door kan;
- excisie of clitoridectomie: het verwijderen van de clitoris en geheel of gedeeltelijk verwijderen van de kleine schaamlippen;
- circumcisie: het verwijderen van de voorhuid van de clitoris;
- incisie: het aanbrengen van een prik of sneetje in de voorhuid van de clitoris met als doel enkele druppels bloed te laten vloeien (TK 2003/2004a).

Het kabinet beschouwt genitale verminking als onacceptabel. In reactie op een onderzoek naar strategieën ter voorkoming van meisjesbesnijdenis (Van der Kwaak et al. 2003) heeft het kabinet onlangs een brief naar de Tweede Kamer gestuurd met voorgenomen maatregelen (TK2003/2004a). Een van de prioriteiten betreft het doen van onderzoek naar de omvang van het probleem.

Op dit moment zijn alleen gegevens bekend over de omvang van het probleem in de landen van herkomst. In de meeste van die landen is 50% tot 90% van de vrouwen besneden. Uitschieters naar boven en beneden zijn respectievelijk Somalië (98%) en Togo (12%). Aangenomen wordt dat in Nederland het percentage vrouwen ouder dan 16 jaar dat genitaal verminkt is, het percentage in het land van herkomst benadert. Bij meisjes van 16 jaar of jonger is onbekend hoe hoog dat percentage is (TK 2003/2004a).

Het onderzoek naar de omvang van de problematiek in Nederland wordt uitgevoerd door de Raad voor Volksgezondheid. De resultaten worden eind 2004 verwacht.

Eerwraak

Eerwraak is een fenomeen waarbij de 'geschonden eer' van een vrouw of meisje wordt gewroken. Het komt voor in en is afkomstig uit traditionele samenlevingen met een patriarchale structuur, waarin familie en eer van groot belang zijn. Bij eerwraak is de kuisheid van vrouwen en meisjes in het geding of het aanzien of de prestige van de mannelijke familieleden. Als de kuisheid van vrouwen is geschonden, is ook het aanzien van de familie aangetast. Met kuisheid wordt bedoeld dat vrouwen en meisjes geen ongeoorloofd contact mogen hebben met mannen en jongens. Wat ongeoorloofd contact is, is niet precies gedefinieerd. Wel is het zo dat in alle gemeenschappen waar dit fenomeen voorkomt elke vorm van seksueel contact buiten het huwelijk verboden is. Wanneer er sprake is van 'geschonden eer' van de vrouw, wordt de vader, broer of echtgenoot aangespoord om de eer te wreken. Dat kan door de vrouw te verstoten, haar terug te sturen naar het land van herkomst of (in het geval van verkrachting) haar te dwingen te trouwen met de dader of een heel oude of invalide man. In uiterste gevallen wordt de vrouw of het meisje vermoord (Van Eck 2001; Bakker 2003).

Gegevens over de omvang van dit probleem zijn niet beschikbaar. De Tweede Kamer heeft op 31 maart 2004 een motie (TK 2003/2004d) aangenomen van de leden Hirsi Ali, Stuurman en Bakker om met onmiddellijke ingang te starten met de registratie van gevallen van eerwraak. Recentelijk heeft minister Verdonk van Vreemdelingenzaken en Integratie echter laten weten dit op dit moment om praktische en inhoudelijke redenen onwenselijk te vinden (TK 2003/2004e). Zij zal eerst een pilot study laten uitvoeren in twee politieregio's om na te gaan onder welke voorwaarden een betrouwbare indicatie van de aard en omvang kan worden verkregen en hoe eerwraak geregistreerd kan worden.

Loverboys

Loverboys zijn pooiers die meisjes via verleidingstechnieken inpalmen om hen op den duur in de prostitutie uit te buiten (Korvinius 2004). Over de omvang van dit verschijnsel zijn geen landelijke gegevens bekend. Meestal wordt verwezen naar onderzoek uit 1998 naar de aard en omvang van meisjesprostitutie in Nederland (Venicz en Vanweesenbeeck 1998). Daarin wordt gesproken over 1000 à 1500 minderjarige meisjes in de prostitutie, die overigens niet allemaal onder dwang daar werken. In de media figureren vooral schattingen over aantallen in verschillende gemeenten, van bijvoorbeeld 150 in Utrecht en vermoedelijk meer in Amsterdam (Het PAROOL van 17 juli 2004).

Het ziet er vooralsnog niet naar uit dat landelijke gegevens beschikbaar komen. In een debat in de Tweede Kamer in het voorjaar van 2004 gaf minister Donner van Justitie te kennen niet veel belang te hechten aan het in kaart brengen van de precieze omvang. Het verschijnsel doet zich voor en moet worden aangepakt, stelt hij (TK 2003/2004b).

7.6 Opvattingen over geweld tegen vrouwen

Het voorkomen van stereotype beelden van mannelijkheid en vrouwelijkheid, en de invloed daarvan op de eigen verwachtingen en het gedrag in intieme heteroseksuele relaties, wordt als een belangrijke oorzaak gezien van het voorkomen van seksueel geweld. Om die reden is in de jaren negentig een – tot in het buitenland aan toe – spraakmakende voorlichtingscampagne gevoerd, die gericht was op preventie van seksueel geweld. Deze campagne had als slagzin ‘seks is natuurlijk, maar nooit vanzelfsprekend’.

In de voor de Emancipatiemonitor gehouden enquête over emancipatie-opinies is aan respondenten een aantal uitspraken voorgelegd om na te gaan hoe zij aankijken tegen seksuele omgangsvormen. In het algemeen valt vast te stellen dat deze opvattingen vrij geëmancipeerd zijn en het seksuele zelfbeschikkingsrecht van vrouwen wordt gerespecteerd. Toch is van een algeheel positieve houding geen sprake. Met name valt op dat een groot percentage mannen (32%) en vrouwen (17%) instemt met de uitspraak dat een man die een vaste relatie heeft, recht heeft op seks. Duidelijk is ook dat de omgang van mannen met vrouwen een gevoelig punt is: bijna de helft van de mannen, maar ook bijna een derde van de vrouwen, vindt dat vrouwen het gedrag van mannen te gauw opvatten als seksuele intimidatie.

Verder valt uit tabel 7.12 te lezen dat vrouwen en mannen over het algemeen verschillend denken over de voorgelegde uitspraken. Behalve bij de items ‘op seksueel gebied hoort een man het initiatief te nemen’ en ‘jongens en mannen drijven nog te vaak hun zin door in seksuele relaties’ zijn de verschillen tussen de seksen significant.

Tabel 7.12 Opvattingen over seksuele omgangsvormen, 2004 (in procenten)

	mannen			vrouwen		
	eens	neutraal	oneens	eens	neutraal	oneens
wanneer een vrouw na een avondje uit een man thuis nog wat te drinken aanbiedt, betekent dat vaak dat ze ook seks wil	14	28	59	8	15	77
als een vrouw nee zegt tegen seksuele toenadering, bedoelt ze ook nee	89	8	4	93	4	2
als een man een vrouw in het voorbijgaan een tik op haar billen geeft, is dat voor haar een compliment	8	15	77	3	11	86
op seksueel gebied hoort een man het initiatief te nemen	4	28	68	6	24	71
jongens en mannen drijven nog te vaak hun zin door in seksuele relaties	49	35	16	51	34	15
als een man een vaste relatie heeft of getrouwd is, dan heeft hij recht op seks	32	25	43	17	20	63
vrouwen vatten tegenwoordig gedrag van mannen te gauw op als seksuele intimidatie	45	32	23	30	35	35

Bron: SCP (EMOP'04)

In de enquête is ook gevraagd naar opvattingen over mishandeling. Ook hier blijken de meningen van vrouwen en mannen te verschillen. Vrouwen zijn het vaker dan mannen oneens met de uitspraak dat bij mishandeling beide partijen schuldig zijn. Mannen vinden vaker dat de politie zich terughoudend moet opstellen bij geweld in de privé-sfeer en minder vaak dat mannen die hun vrouw mishandelen het huis moeten verlaten.

Tabel 7.13 Opvattingen over geweld tegen vrouwen, 2004 (in procenten)

	mannen			vrouwen		
	eens	neutraal	oneens	eens	neutraal	oneens
wanneer een man zijn vrouw mishandelt, zou hij het huis moeten verlaten en niet de vrouw (zoals nu meestal het geval is)	86	11	3	93	5	2
bij mishandeling van vrouwen geldt: waar twee vechten hebben twee schuld	19	18	63	10	17	73
bij geweld in de privé-sfeer moet de politie zich terughoudend opstellen	14	11	76	7	9	84

Bron: SCP (EMOP'04)

7.7 Aanpak van huiselijk geweld

In 2000 is de minister van Justitie gestart met het landelijke project Voorkomen en bestrijden van huiselijk geweld. Met dit project wilde de minister de samenwer-

king bevorderen tussen de verschillende organisaties die met huiselijk geweld te maken hebben en een extra impuls geven aan de aanpak van huiselijk geweld. Om de ontwikkelingen te volgen bij de verschillende instellingen en overheden in hun aanpak van huiselijk geweld, heeft het kabinet aan het Verwey-Jonker Instituut (VJI) gevraagd een monitor te ontwikkelen (Justitie 2002). Een van de belangrijkste conclusies van dit project is dat een Monitor aanpak huiselijk geweld niet realiseerbaar is. De belangrijkste reden is dat registratiegegevens slechts beperkt beschikbaar zijn (Lünnemann 2002). Wel is een aanzet gedaan voor een inventarisatiemodel, dat gebruikt kan worden om een globaal beeld te verkrijgen van de stand van zaken met betrekking tot de aanpak van huiselijk geweld. Bureau ES&E heeft vervolgens opdracht gekregen om een inventarisatie uit te voeren bij de politie, het openbaar ministerie en gemeenten.

De belangrijkste conclusie uit het rapport (Van Lier et al. 2003) is dat alle onderzochte (grote) gemeenten,⁴ regiokorpsen van de politie en arrondissementen van het openbaar ministerie zich op een of andere manier bezighouden met huiselijk geweld. Vooral formalisering van het beleid en deelname aan samenwerkingsverbanden komen veel voor. Van de drie onderzochte actoren is de politie het meest actief, gevolgd door het openbaar ministerie. De gemeenten scoren op alle indicatoren (vaak veel) lager.

Tabel 7.14 Stand van zaken aanpak huiselijk geweld bij gemeenten, politie en openbaar ministerie, 2003 (in procenten)

	gemeenten (n = 37)	politie (n = 25)	openbaar ministerie (n = 17)
beleid geformuleerd	70	92	82
beleid vastgelegd in nota	49	80	59
beleidsnota vastgesteld	38	72	53
onderwerp aan bod in driehoeksoverleg	87	92	94
coördinator of contactfunctionaris aanwezig	51	80	94
aanwezigheid convenanten	46	76	88
aanwezigheid protocollen	19	92	53
deelname samenwerkingsnetwerken	76	88	88
scholingsaanbod ontwikkeld	14	88	41
voorlichtingsaanbod ontwikkeld	24	84	53

Bron: Van Lier et al. (2003)

De onderzoekers hebben deze uitkomsten vergeleken met die uit een *quick scan* van het VJI uit 2002. Daaruit blijkt dat alle drie de actoren op alle onderzochte indicatoren sterk vooruit zijn gegaan. De grootste progressie is aangetroffen bij gemeenten, maar die kenden ook de grootste achterstand. Tegelijkertijd constateren de onderzoekers dat de meeste activiteiten en plannen nog van recente datum zijn en dat bij een volgende meting vooral moet worden gekeken of de voornemens en plannen ook zijn waargemaakt (Van Lier et al. 2003).

7.8 Slotbeschouwing

Omvang van het probleem

Evenals in slotbeschouwingen van dit hoofdstuk in eerdere edities van de Emancipatiemonitor, moet ook nu geconcludeerd worden dat geweld tegen vrouwen en meisjes nog altijd veelvuldig voorkomt. Hoe vaak is niet eenvoudig te zeggen. Het gaat immers om een verschijnsel dat zich moeilijk in kaart laat brengen. Over sommige vormen van geweld die recentelijk nogal sterk in de belangstelling staan (loverboys, genitale verminking) zijn bovendien helemaal geen landelijke gegevens beschikbaar. Omdat de informatie vaak moeilijk te verkrijgen is en omdat de toegenomen aandacht voor huiselijk geweld door bijvoorbeeld politie en justitie kan leiden tot een groter aantal meldingen, is het bovendien moeilijk uitspraken te doen over de eventuele toe- of afname van het geweld. Een belangrijke lacune in de informatievoorziening betreft verder de kenmerken van de slachtoffers (en overigens ook van de daders). Veel registraties (zoals die van de politie) bevatten hierover geen gegevens.

Weliswaar is er enige vooruitgang in de verbetering van de informatievoorziening over geweld tegen vrouwen, maar reden tot tevredenheid is er zeker niet. Al in de beide vorige edities van de Emancipatiemonitor werd de hoop gevestigd op verbetering van de Politiestatistiek, waardoor er meer achtergrondinformatie over de slachtoffers beschikbaar zou komen. Dit is echter nog altijd niet gerealiseerd. Wel wordt, in het kader van de aanpak van huiselijk geweld, sinds 1 januari 2004 binnen de politie gewerkt aan het afzonderlijk en uniform registreren van huiselijk geweld (zie ook Justitie 2003). Hoewel verbetering van de registraties door de politie om meerdere redenen belangrijk is, zijn specifieke slachtofferstudies een betere bron om zicht te krijgen op de omvang van geweld tegen vrouwen. Het is dan ook spijtig dat Nederland een belangrijke kans op verbetering in dat opzicht aan zich voorbij heeft laten gaan. Dit betrof participatie van Nederland aan de International violence against women survey. Vermelding verdient echter nog wel de pilot Vrouwen veiligheidsindex (vvi). Dit is een initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om op lokaal niveau de informatievoorziening over seksespecifiek geweld te bevorderen.

De houding van het kabinet ten aanzien van verbetering van de informatievoorziening over meer cultuurspecifieke vormen van geweld is enigszins ambivalent. Zo wordt niet geïnvesteerd in gegevensverzameling over slachtoffers van loverboys en bij eerwraak wordt slechts voorzichtig gestart met een *pilot study*. Het in kaart brengen van genitale verminking is wel door het kabinet opgepakt. Ook de activiteiten van de Nationaal rapporteur mensenhandel leiden tot verbetering van de informatievoorziening over vrouwenhandel.

Hoewel het beschikken over cijfers niet het meest belangrijke is – preventie van het geweld en verbetering van de opvang van en hulp aan slachtoffers zijn uiteindelijk veel belangrijker is – is het toch van belang om periodiek inzicht te hebben in de aard en omvang van het verschijnsel. De ernst van een probleem vormt een belangrijke legitimatie voor verdere beleidsontwikkeling, maar gegevens over de omvang ervan evenzeer.

Op grond van de nu beschikbare gegevens zijn de volgende conclusies te trekken over de omvang van de problematiek.

Uit de gegevens van de Politie-statistiek blijkt een groot aantal geregistreerde mishandelingen en seksuele misdrijven. In 2003 werden ruim 53.000 gevallen van fysieke mishandeling geregistreerd door de politie. In hoeverre er sprake is van toe- of afname, is echter op basis van de Politie-statistiek niet te zeggen. Het hogere aantal mishandelingen bijvoorbeeld kan immers een weerslag zijn van een toenevende aangifte- en vervolgingsbereidheid.

Gegevens uit de Slachtofferenquête van het CBS wijzen op een constant aantal vrouwen dat in de twaalf maanden voorafgaand aan de enquête slachtoffer is geworden van mishandeling of een seksueel delict. De slachtoffers van seksuele delicten zijn meestal vrouw. Mannen zijn vaker het slachtoffer van mishandeling. Mishandeling van vrouwen vindt vaak in de privé-omgeving plaats (in 29% van de gevallen bij de vrouw thuis), terwijl dit bij mannen het meest op straat gebeurt (45% van de gevallen). De registratiegegevens laten zien dat vooral jongere vrouwen slachtoffer worden van geweld. De twee Intomart-onderzoeken wijzen op een lagere prevalentie van huiselijk geweld bij allochtonen dan bij autochtonen, maar volgens de onderzoekers is er in het eerste geval sprake van onderrapportage.

Opvattingen

Stereotype beeldvorming over mannen en vrouwen en opvattingen over intimiteit en seksualiteit spelen een belangrijke rol bij het voortbestaan van geweld tegen vrouwen. De enquête over emancipatie-opinies laat zien dat er nog altijd (bescheiden) groepen mannen (en in mindere mate ook vrouwen) zijn die een aantal vrouwonvriendelijke uitspraken onderschrijven. Zo wordt de opvatting dat een man 'recht heeft op seks' als hij getrouwd is of een vaste relatie heeft, nog altijd door bijna een derde van de mannen (en 17% van de vrouwen) onderschreven.

Doordringen van emancipatiedoelen in de praktijk

Er bestaat geen periodiek onderzoek naar de mate waarin het landelijk beleid ten aanzien van geweld tegen vrouwen ook doorwerkt in de beleidsontwikkeling en -uitvoering van andere actoren. Voor deze monitor kon echter enige informatie worden ontleend aan een onderzoek naar de stand van zaken bij de aanpak van huiselijk geweld door gemeenten, politie en openbaar ministerie. Daaruit blijkt dat in een paar jaar tijd veel vooruitgang is geboekt in de ontwikkeling van dit beleid. De politie loopt daarbij voorop, de gemeenten achteraan. In hoeverre de beleidsvoornemens ook daadwerkelijk worden waargemaakt, zal echter in de toekomst nog moeten blijken.

Noten

- 1 Niet alle ter kennis gekomen gevallen worden ook daadwerkelijk geregistreerd in een proces-verbaal.
- 2 Afdoeningen door openbaar ministerie: bij een technisch sepot is er sprake van onvoldoende of ondeugdelijk bewijs; bij een beleidssepot wordt vervolging niet opportuun geacht; de term 'transactie' duidt op het treffen van een schikking; bij minderjarigen kan het ook gaan om taakstraffen.
- 3 Van 1996 tot en met 1999 werd door het Nivel via de zogeheten Continue morbiditeitsregistratie (CMR) bijgehouden hoe vaak huisartsen melding maakten van eenzijdig fysiek geweld tegen personen. Dit is echter gestopt.
- 4 Benaderd zijn alle centrumgemeenten voor de vrouwenopvang en de grote steden. Daarnaast werden alle regiokorpsen van de politie, het Korps landelijke politiediensten en alle arrondissementen van het openbaar ministerie benaderd.

8 Politieke en maatschappelijke besluitvorming

Ans Merens (SCP), Marc Cuijpers en Annemarie Boelens (CBS)

8.1 Inleiding

De rol van vrouwen in de top van het bedrijfsleven en andere sectoren staat volop in de belangstelling. De benoeming van voormalig minister en bestuurder Kroes tot Eurocommissaris voor Mededinging trok veel aandacht in de media. Dit paste in het streven van Eurovoorzitter Barroso om acht vrouwelijke Eurocommissarissen te benoemen (op een totaal van 25 leden van de Europese Commissie). Ook op andere terreinen zien we vrouwen in vooraanstaande posities, zoals hoofdaanklaagster Carla del Ponte van het Joegoslavië-tribunaal, en in Nederland vormen vrouwelijke ministers beslist geen uitzondering meer. Deze aandacht in de media zou wellicht de suggestie kunnen wekken dat vrouwen in dezelfde mate als mannen naar de top doorstromen. Hoewel er meer dan vroeger over dit onderwerp wordt gesproken, is het zeker (nog) niet zo dat in de politieke en maatschappelijke besluitvorming vrouwen in alle opzichten een even grote rol spelen als mannen.

Niet voor niets is er al vanaf de start van het emancipatiebeleid aandacht geweest voor dit onderwerp. Sinds 1992 worden er streefcijfers gehanteerd voor het aandeel van vrouwen in de politiek en het openbaar bestuur. In het *Meerjarenbeleidsplan Emancipatie* zijn ook streefcijfers geformuleerd voor het bedrijfsleven en het maatschappelijk middenveld. Voor politieke functies wordt een verhoging van 5% per verkiezing nagestreefd. Voor hogere functies in het openbaar bestuur en bedrijfsleven waar in 2000 nog sprake is van een laag aandeel vrouwen (minder dan 10%), wordt gestreefd naar een verdubbeling van de deelname van vrouwen in vier jaar en daarna 2 procentpunten groei per jaar. Voor de overige hogere functies in dezelfde sectoren waar nu al sprake is van een groter aandeel vrouwen dan 10%, streeft men naar een groei van 2 procentpunten per jaar.

Een van de instrumenten waarmee in de afgelopen jaren geprobeerd is meer vrouwen te laten doorstromen naar topfuncties van arbeidsorganisaties, is het MIXED: Equalproject 'Doorbreken van het glazen plafond', dat onderdeel is van het Equal-programma van het Europees Sociaal Fonds. Met de term 'glazen plafond' wordt bedoeld het geheel van onzichtbare barrières die vrouwen ervan weerhouden door te stromen naar de top. In het Mixed-project worden met behulp van Equal-subsidie dertig pilots uitgevoerd, waarin organisaties instrumenten kunnen inzetten om het glazen plafond te doorbreken. Doel is om de doorstroom van vrouwen naar topfuncties op gang te houden en de beschikbare kennis op dit terrein te verbreden en verspreiden.

Een ander instrument van meer bescheiden omvang wordt gevormd door de Ambassadeursnetwerken 'Glazen plafond'. Daarbij onderneemt een groep topfunctionarissen in bedrijfsleven en (semi-)overheid in hun eigen organisaties activiteiten om het glazen plafond te doorbreken. Dit jaar is het derde Ambassadeursnetwerk 'Glazen plafond' van start gegaan. In 2001 en 2003 zijn ook Ambassadeursnetwerken, met andere topfunctionarissen, actief geweest. Verder is onlangs het Ambassadeursnetwerk Besturen van start gegaan. Deze ambassadeursnetwerken zijn een initiatief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Economische Zaken.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de aandelen van vrouwen in verschillende sectoren waarin politieke en maatschappelijke besluitvorming plaatsvindt: het bedrijfsleven, het maatschappelijk middenveld, de politiek en het openbaar bestuur. Voor de laatste twee sectoren is weer gebruikgemaakt van gegevens die het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) periodiek publiceert in het kader van de Voortgangsrapportage over de vertegenwoordiging van vrouwen in politiek en openbaar bestuur. Voor het bedrijfsleven en het maatschappelijk middenveld zijn aanvullende gegevens verzameld, voornamelijk door een afzonderlijke enquête (zie bijlage B met het overzicht van de gebruikte databestanden).

Achterliggende gedachte in dit hoofdstuk is dat een hoog aandeel van vrouwen in de top in een organisatie of sector betekent dat zij invloed hebben op de besluitvorming. Dit hoeft natuurlijk niet altijd zo te zijn. In sommige topfuncties wordt meer invloed op de gang van zaken uitgeoefend dan in andere. Daarnaast kunnen ook personen die niet aan de top zitten invloed uitoefenen. Dit soort zaken zijn echter lastig te onderzoeken en vallen bovendien buiten de kwantitatieve benadering die in deze monitor wordt gevolgd.

Allereerst wordt in paragraaf 8.2 in het algemeen bezien in hoeverre de gestegen arbeidsparticipatie van vrouwen gepaard gaat met een toename van het aandeel vrouwen in hogere functies. Hier gaat de aandacht uit naar de hogere en wetenschappelijke beroepen, naar managementfuncties en naar de werknemers met de hoogste lonen, zoals die zijn gedefinieerd in de CBS-statistieken. Daarna wordt ingegaan op de eigenlijke topfuncties. De aandelen vrouwen in deze functies worden gepresenteerd voor verschillende maatschappelijke sectoren, namelijk bedrijfsleven (§ 8.3), maatschappelijk middenveld (§ 8.4) en politiek en openbaar bestuur (§ 8.5). Vervolgens worden de uitkomsten over het aandeel vrouwen in de besluitvorming in Nederland in Europees perspectief geplaatst (§ 8.6). In paragraaf 8.7 komen opvattingen van de Nederlandse bevolking over vrouwen in besluitvorming aan bod en in paragraaf 8.8 de bekendheid bij arbeidsorganisaties met de streefcijfers van het kabinet. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een slotbeschouwing (§ 8.9), waarin onder meer wordt stilgestaan bij de te verwachten realisatie van de eerdergenoemde streefcijfers uit het Meerjarenbeleidsplan.

8.2 Vrouwen in hogere beroepen, het management en de hoogste loondecielen

De arbeidsdeelname van vrouwen is in de laatste decennia gestaag toegenomen. In 2002 maakte 54% van de vrouwen deel uit van de werkzame beroepsbevolking. Hiermee is het aandeel vrouwen in de werkzame beroepsbevolking toegenomen tot 41%. Ook het aandeel vrouwen in hogere en wetenschappelijke beroepen is gestegen, van 33% in 1994 naar 39% in 2002.

Deze toename van vrouwen in hogere en wetenschappelijke beroepen ging gepaard met een sterke toename van het aandeel van vrouwen in managementfuncties. Was in 1994 slechts 14% van de managers in hogere en wetenschappelijke beroepen vrouw, in 2002 is dit aandeel gestegen tot 25%. Het aandeel vrouwen in het management loopt daarmee echter nog steeds achter bij hun totale aandeel in de hogere en wetenschappelijke beroepen. Deze ondervertegenwoordiging van vrouwen in het management wordt vaak toegeschreven aan het bestaan van het eerder genoemde glazen plafond.

Vrouwen in het management naar bedrijfstak

In 2002 was in het bedrijfsleven – landbouw en visserij, industrie en bouwnijverheid, commerciële dienstverlening – 31% van de werkzame beroepsbevolking vrouw. Het aandeel vrouwen onder managers in hogere en wetenschappelijke beroepen in het bedrijfsleven bedroeg 13%. Dit is aanzienlijk lager dan in de niet-commerciële dienstverlening, waar 36% van het management in 2002 uit vrouwen bestond. In de non-profitsector werken dan ook veel meer vrouwen, wat weerspiegeld wordt in een hoger aandeel managers; in de gezondheids- en welzijnszorg is zelfs meer dan de helft van de managers vrouw.

Tabel 8.1 Werkzame beroepsbevolking, aandeel vrouwen in hogere en wetenschappelijke beroepen en in management, naar bedrijfstak, 1994 en 2002

	totaal		w.o. hogere en wetenschappelijke beroepen		w.o. managers	
	totaal (x 1000)	aandeel vrouwen (%)	totaal (x 1000)	aandeel vrouwen (%)	totaal (x 1000)	aandeel vrouwen (%)
1994						
bedrijfsleven	3.919	28	682	18	50	6
landbouw en visserij	237	23	4	11	1	0
industrie en bouwnijverheid	1460	15	194	11	22	1
commerciële dienstverlening	2221	37	483	21	27	9
niet-commerciële dienstverlening	1908	55	784	45	49	22
openbaar bestuur	529	30	169	27	19	14
onderwijs	386	49	309	46	15	19
gezondheids- en welzijnszorg	755	76	228	58	10	42
cultuur en overige dienstverlening	227	52	77	42	6	21
totaal^a	5920	37	1487	33	101	14
2002						
bedrijfsleven	4614	31	1002	24	79	13
landbouw en visserij	199	26	4	21	1	25
industrie en bouwnijverheid	1545	17	229	16	24	2
commerciële dienstverlening	2870	39	769	27	55	17
niet-commerciële dienstverlening	2372	60	1084	53	95	36
openbaar bestuur	549	36	217	34	34	22
onderwijs	483	55	400	55	17	24
gezondheids- en welzijnszorg	1022	79	361	65	36	55
cultuur en overige dienstverlening	314	51	105	43	8	28
totaal^a	7125	41	2132	39	176	25

a Inclusief overige bedrijfstakken en onbekend.

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking 1994 en 2002)

Vrouwen in het management naar bedrijfsgrootte

Ook kan gekeken worden naar het aandeel vrouwen in hogere en wetenschappelijke managementfuncties in organisaties met verschillende aantallen medewerkers.

Tabel 8.2 laat zien dat zowel in grote bedrijven als in het midden- en kleinbedrijf in

2002 een kwart van alle managers vrouw was. In de kleine en middelgrote bedrijven was in eerdere jaren het aandeel vrouwen iets hoger dan in de grote bedrijven.

Tabel 8.2 Werkzame beroepsbevolking, aandeel vrouwen in hogere en wetenschappelijke beroepen en in management, naar bedrijfsgrootte, 1994 en 2002

	totaal		w.o. hogere en wetenschappelijke beroepen		w.o. managers	
	totaal (x 1000)	aandeel vrouwen (%)	totaal (x 1000)	aandeel vrouwen (%)	totaal (x 1000)	aandeel vrouwen (%)
1994						
klein- en middenbedrijf (1-99 werknemers)	2631	36	568	34	24	16
groot bedrijf (100 of meer werknemers)	3119	37	890	32	75	13
totaal ^a	5920	37	1487	33	101	14
2002						
klein- en middenbedrijf (1-99 werknemers)	3736	41	997	42	53	25
groot bedrijf (100 of meer werknemers)	3175	41	1096	36	121	25
totaal ^a	7125	41	2132	39	176	25

a Inclusief bedrijfsgrootte onbekend.

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking 1994 en 2002)

Vrouwen in de hoogste loondecielen

De mate waarin vrouwen zijn doorgedrongen tot de topfuncties in het bedrijfsleven en in de non-profitsector kan eveneens in beeld worden gebracht door te kijken naar het aandeel vrouwen in de hoogste loondecielen. Daarbij worden per bedrijfstak alle werknemers gerangschikt naar de hoogte van hun bruto-uurloon; vervolgens worden er tien loonklassen gemaakt met elk een tiende deel van alle werknemers. Deze worden loondecielen genoemd. Het hoogste loondeciel omvat dus de 10% meest verdienende werknemers in een bedrijfstak.

Meer dan de helft van de werknemers in het hoogste loondeciel in de bedrijfstakken horeca en gezondheids- en welzijnszorg is vrouw. Dit zijn beide bedrijfstakken waar relatief veel vrouwen werken: acht op de tien werkenden in de gezondheids- en welzijnszorg zijn vrouw en in de horeca is bijna de helft van de werkenden vrouw. In beide bedrijfstakken is het aandeel vrouwen ook in het op een na hoogste loondeciel relatief hoog. In de gezondheids- en welzijnszorg is zelfs bijna drie kwart van de werknemers in het op een na hoogste loondeciel vrouw.

In de bedrijfstakken cultuur en overige dienstverlening en in het onderwijs ligt het aandeel vrouwen in het hoogste loondeciel op respectievelijk 32% en 22%. Ook dit zijn bedrijfstakken waar meer dan de helft van de werkenden vrouw is, vrouwen

hebben daar echter een minder groot aandeel in de meest verdienende functies. Vrouwen zijn er wat beter vertegenwoordigd in het op een na hoogste loondeciel.

Het uurloon kan erg verschillen per bedrijfstak. Zo is het gemiddelde uurloon in het hoogste loondeciel van de bedrijfstak delfstoffenwinning met 44 euro ruim twee keer zo hoog als het uurloon in het hoogste loondeciel van de bedrijfstak horeca. De top-3 van bedrijfstakken qua uurloon – delfstoffenwinning, financiële instellingen, energie- en waterleidingbedrijven – zijn echte mannenterreinen. Het aandeel vrouwen in de hoogste loondecielen is erg laag in deze bedrijfstakken.

Tabel 8.3 Aandeel vrouwen in de hoogste loondecielen en uurlonen,^a per bedrijfstak, 2002

	vrouwen in hoogste loondeciel	uurloon in hoogste loondeciel	vrouwen in een na hoogste loondeciel	uurloon in een na hoogste loondeciel
	(%)	(euro's)	(%)	(euro's)
landbouw en visserij	23	19,54	19	15,73
delfstoffenwinning	5	43,83	5	35,69
industrie	10	26,20	12	21,08
energie- en waterleidingbedrijven	6	32,11	7	27,21
bouwnijverheid	6	23,93	5	19,85
handel	21	22,35	26	17,19
horeca	51	19,09	38	14,67
vervoer en communicatie	13	24,06	17	19,28
financiële instellingen	13	34,38	18	27,24
zakelijke dienstverlening	19	27,67	25	21,62
openbaar bestuur	19	29,89	21	25,00
onderwijs	22	30,08	34	25,38
gezondheids- en welzijnszorg	58	24,49	73	20,43
cultuur en overige dienstverlening	32	26,35	40	20,87

a Berekening op basis van bruto-uurloon exclusief bijzondere beloningen.

Bron: CBS (Enquête werkgelegenheid en lonen 2002)

8.3 Bedrijfsleven

Hoe is de vertegenwoordiging van vrouwen in de echte topfuncties en in de echelons daaronder? Allereerst is gekeken naar de vertegenwoordiging van vrouwen in het hoogste orgaan van een bedrijf of instelling, dat de dagelijkse leiding in handen heeft; dit orgaan wordt doorgaans aangeduid als 'de raad van bestuur' of 'de directie'. Ten tweede is gekeken naar het aandeel vrouwen in organen die toezicht houden op het functioneren van het bedrijf of instelling. Dit orgaan wordt in de verschillende sectoren met uiteenlopende benamingen aangeduid. In het bedrijfsleven noemt men het meestal 'de raad van commissarissen'. Dit is ook voor een deel van de non-

profitsector gebruikelijk, maar daar worden ook andere termen gehanteerd, zoals 'bestuur', 'raad van toezicht' of 'raad van advies'. Het lidmaatschap van een raad van bestuur verschilt van dat van de raad van commissarissen, omdat men in het eerste geval in dienst is van het bedrijf of instelling en het in het tweede geval om een nevenfunctie gaat. Ten derde is nagegaan hoe de vertegenwoordiging van vrouwen is in de drie hiërarchische lagen net onder de directie. Deze lagen kennen dermate diverse benamingen dat gekozen is voor de termen 'eerste', 'tweede' en 'derde echelon' onder de raad van bestuur of directie.

In het *Meerjarenbeleidsplan Emancipatie* is als streefcijfer aangegeven dat het aandeel vrouwen in de top van het bedrijfsleven (raden van commissarissen en raden van besturen tezamen) tot 2004 zou moeten verdubbelen. Daarna zou het aandeel vrouwen tot 2010 met 2 procentpunt per jaar moeten toenemen. Voor de 100 grootste bedrijven betekent dit dat het aandeel vrouwen in de top van 4% naar 8% in 2004 zou moeten stijgen, en vervolgens naar 20% in 2010.

In de vorige Emancipatiemonitor werd inderdaad een stijging geconstateerd van het aandeel vrouwen in de top van het bedrijfsleven (Portegijs et al. 2002). Nu kan echter worden vastgesteld dat die stijging zich niet over de volle breedte van het bedrijfsleven heeft voortgezet. Tabel 8.4 laat zien dat het aandeel vrouwen in topfuncties in de top-25 en top-100 van de grootste bedrijven iets is afgenomen in de periode 2001-2003. De aandelen van vrouwen in de top-25 en top-100 bedragen respectievelijk 4,5% en 4,8%. Het laatste cijfer ligt nog ver onder het streefcijfer van 8% vrouwen in de top-100 in 2004. Daarentegen is de vertegenwoordiging van vrouwen in de top wel toegenomen in de top-500 en top-5000 van de grootste bedrijven. Toch blijft hun aandeel ook daar nog steeds zeer laag, namelijk rond de 4% in 2003.

Wordt een onderscheid gemaakt in de vertegenwoordiging van vrouwen in raden van bestuur en in raden van commissarissen, dan blijkt dat het aandeel vrouwen in de afgelopen twee jaar wel is toegenomen in de raden van bestuur. In zowel de grootste als de kleinere bedrijven deed zich een toename voor. Het grootst was de stijging van het aandeel vrouwen in de top-100 met 1,4 procentpunten naar 3,3%. Verder zijn vrouwen nu niet meer, zoals in eerdere jaren, geheel afwezig in de raden van bestuur van de 25 grootste bedrijven in Nederland.

Daarentegen is de vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van commissarissen van de 500 grootste bedrijven juist afgenomen, met name in de top-100. Wordt de top-5000 van grote bedrijven in zijn geheel gezien, dan is er sprake van een toename van het aandeel vrouwelijke commissarissen, zodat het totale aandeel van vrouwen in de top (raden van bestuur en raden van commissarissen tezamen) in deze groep bedrijven duidelijk is toegenomen. Nog steeds is het aandeel vrouwelijke commissarissen hoger naarmate de bedrijven groter zijn. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat bij deze bedrijven de maatschappelijke en soms ook commerciële druk om vrouwelijke commissarissen te benoemen relatief groot is.

Dat het aandeel vrouwen wel is toegenomen in de raden van bestuur, maar niet in de raden van commissarissen, laat zich niet gemakkelijk verklaren. In een minder gunstige economische situatie, zoals in de afgelopen jaren, is het voorstelbaar dat vrouwen meer moeite hebben om door te dringen tot topfuncties van bedrijven, doordat er meer concurrentie op de arbeidsmarkt is en wellicht ook doordat emancipatie voor veel bedrijven geen belangrijk item is. De daling van het aandeel vrouwen in de raden van commissarissen, van althans de 500 grootste bedrijven, ligt zo gezien dus meer voor de hand dan de stijging van het aandeel vrouwen in de raden van besturen.

Tabel 8.4 Aandeel vrouwen in de raden van bestuur en raden van commissarissen in de grootste bedrijven, 1992-2003 (in procenten)

grootste bedrijven ^a	raden van bestuur ^b				raden van commissarissen ^c				totaal aandeel van vrouwen			
	1992	1999	2001	2003	1992	1999	2001	2003	1992	1999	2001	2003
top-25 ^d	0	0	0	0,9	4,3	8,1	7,9	7	2,5	4,7	4,6	4,5
top-100 ^e	0	0,2	1,9	3,3	3,1	6,7	7,4	6,1	1,9	3,8	5,1	4,8
top-500 ^f		0,9	1,8	3		4,4	5,5	5,2		2,8	3,9	4,1
top-5000 ^g		2,5	3,1	3,6		3,1	3,4	4,1	2,2	2,8	3,1	3,8

a Gemeten naar eigen vermogen.

b Omvat raden van bestuur, directies, hoofdirecties, algemeen directeur, enz.

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

d Voor 1992 zijn gegevens bekend van 23 bedrijven, voor 1999, 2001 en 2003 van alle 25.

e Voor 1992 zijn gegevens bekend van 81 bedrijven van de top-100, voor 1999 en 2001 van 97 bedrijven, voor 2003 van alle 100 bedrijven.

f Voor 1999 zijn gegevens bekend van 457 bedrijven, in 2001 van 486 bedrijven, in 2003 van 496 bedrijven.

g De gegevens van 1999 betreffen 5238 bedrijven; die van 2001 5107 en van 2003 3441 bedrijven. De cursieve cijfers zijn schattingen.

Bron: Elite Research (op basis van Financieel Economisch Lexicon) 2004

De hiervoor besproken gegevens hebben alleen betrekking op de raden van commissarissen en raden van bestuur; ze geven geen beeld van de vertegenwoordiging van vrouwen in de echelons onder de raden van bestuur. Om daarover meer te weten komen, is een afzonderlijke enquête gehouden (Vrouwen in besluitvorming, VIB'04; zie bijlage B), net als in de jaren 2000 en 2002. Daartoe zijn onder meer de 250 grootste bedrijven in Nederland geselecteerd, op grond van hun eigen vermogen. Van deze bedrijven zijn er uiteindelijk 220 benaderd en hebben er 151 daadwerkelijk deelgenomen aan de enquête.

De vertegenwoordiging van vrouwen is in de echelons onder de raden van bestuur duidelijk hoger dan in de raden van bestuur zelf. Dit geldt met name voor de tweede en derde echelons; deze bestaan voor bijna een kwart uit vrouwen. Vooral in het tweede echelon is er sprake van een flinke toename in de afgelopen twee jaar. In de raden van bestuur van de grootste bedrijven en de eerste laag daaronder was er sprake van een bescheiden toename van vrouwen. Daarentegen nam het aandeel van vrouwen in de raden van commissarissen en in het derde echelon juist iets af.

Overigens is het aandeel vrouwen in de raden van bestuur in tabel 8.5 veel hoger dan bij vergelijkbare bedrijven in tabel 8.4; het aandeel vrouwen in de raden van commissarissen is daarentegen lager in tabel 8.5. Bij deze verschillen moet worden bedacht dat de bronnen van deze tabellen niet dezelfde zijn. Voor tabel 8.5 zijn de gegevens verzameld door middel van een enquête onder een steekproef van bedrijven, terwijl voor tabel 8.4 de financiële jaarverslagen van alle betreffende bedrijven zijn gebruikt. Ook verschillen de jaren waarop de cijfers betrekking hebben iets.

Aan de bedrijven die hebben deelgenomen aan de enquête is ook gevraagd of allochtone vrouwen deel uitmaken van de top. Van de 151 bedrijven hebben slechts 2 bedrijven een allochtone vrouw in de raad van bestuur en behoren in 8 bedrijven allochtone vrouwen tot het echelon onder de raad van bestuur (niet in de tabel)

Tabel 8.5 Aandeel van vrouwen in topfuncties in de 250 grootste bedrijven, 2000-2004 (in procenten)

	2000	2002	2004
raden van commissarissen	4,2	5,6	4,4
raden van bestuur	1,9	5,2	6,5
1e echelon onder de raad van bestuur	6,2	12,0	13,1
2e echelon onder de raad van bestuur	11,9	10,6	22,8
3e echelon onder de raad van bestuur	25,1	27,5	22,2

Bron: SCP (VIB'00-'04)

Tabel 8.6 bevat een nadere uitsplitsing van het aandeel vrouwen in topfuncties naar sector. Daaruit blijkt dat het aandeel vrouwen in de top van de 500 grootste bedrijven het hoogst is in de sector 'vervoer, opslag en communicatie'; dit geldt zowel voor de raden van bestuur als voor de raden van commissarissen. De financiële en de zakelijke dienstverlening kennen een iets lager aandeel vrouwen in de top. Vrouwen zijn het minst vertegenwoordigd in topfuncties in de bouwsector. Dat is niet verbazingwekkend, omdat maar weinig vrouwen in deze sector werken.

Tabel 8.6 Aandeel vrouwen in raden van bestuur en raden van commissarissen van de grootste 500 bedrijven, per bedrijfstak, 2003 (in procenten)

	aantal bedrijven	raden van bestuur		raden van commissarissen		totaal	
		totaal aantal personen	% vrouwen	totaal aantal personen	% vrouwen	totaal aantal personen	% vrouwen
industrie en delfstof- fenwinning	204	659	3,3	538	4,1	1197	3,7
bouwnijverheid en installatiebedrijven	27	73	1,4	127	3,4	489	3,0
handel, horeca en reparatie	71	254	2	168	5,4	422	3,3
vervoer, opslag en communicatie	33	92	5,4	149	8,1	241	7,1
financiële dienst- verlening	107	338	3,6	518	4,6	866	4,2
zakelijke dienst- verlening	41	124	1,6	149	6	273	4

Bron: Elite Research (op basis van Financieel Economisch Lexicon) 2004 (SCP-bewerking)

8.4 Maatschappelijk middenveld

Non-profitsector

De non-profitsector in Nederland is zeer omvangrijk en divers. Er is voor deze editie van de Emancipatiemonitor, net als in voorgaande jaren, een selectie gemaakt van deelsectoren die op een of andere manier een relatie hebben met de behandelde onderwerpen, te weten onderwijs, sociaal-economische instellingen en zorg en welzijn.

Onderwijs

Gezien het belang van het onderwijs voor de vorming van jongeren en gezien het relatief grote aandeel vrouwen dat werkzaam is in het onderwijs, is de aandacht voor de vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormende functies in het onderwijs altijd groot geweest. In 1997 trad de Wet evenredige vertegenwoordiging in werking, die bedoeld is om de vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies te vergroten.

Sinds 2000 wordt er daarnaast beleid gevoerd om de in- en doorstroom van vrouwen in het hoger wetenschappelijk onderwijs te bevorderen. Instrumenten daarbij zijn de Vernieuwingsimpuls en het Aspasia-programma. Doel van de Vernieuwingsimpuls is om vernieuwing van het onderzoek door (jonge) talentvolle onderzoekers een kans te bieden, met nadrukkelijke aandacht voor vrouwen. Het Aspasia-programma richt zich specifiek op het verbeteren van de doorstroom van vrouwen naar de positie van universitair hoofddocent (uhd) (TK 2003/2004f).

Tabel 8.7 laat een bescheiden toename zien van het aandeel vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs. De vertegenwoordiging van vrouwen in directiefuncties in het basis- en voortgezet onderwijs en in het hbo en wetenschappelijk onderwijs is verbeterd, de trend van voorgaande jaren zet door. Anderzijds is het aandeel vrouwen (iets) afgenomen onder de adjunct-directeuren van het basisonderwijs en gelijkgebleven in de hogere functies in het beroepsonderwijs.

Worden de verschillende sectoren onderling vergeleken, dan steekt vooral het wetenschappelijk onderwijs negatief af. Het aandeel vrouwelijke bestuurders en hoogleraren is nog steeds bijzonder klein; wel is er in de afgelopen twee jaar sprake van een substantiële stijging. Wat betreft de hoogleraren is dit waarschijnlijk (mede) te danken aan het Aspasia-programma. Evaluatie liet zien dat het programma heeft geleid tot een effectieve bevordering van vrouwelijke universitair docenten tot universitair hoofddocent, en dat het een positief neveneffect heeft gehad op de doorstroom van uhd's naar hoogleraren. Ook de Vernieuwingsimpuls kreeg een positieve evaluatie, onder meer omdat bij twee van de drie onderdelen van dit programma het aandeel vrouwen onder de honoreringen even hoog was als onder alle onderzoeksaanvragen, maar bij het derde onderdeel was dat aandeel lager (TK 2003/2004f). Niet duidelijk is echter of en, zo ja, wat de Vernieuwingsimpuls direct heeft bijgedragen aan de stijging van het aandeel vrouwelijke hoogleraren.

Tabel 8.7 Aandeel vrouwen in managementfuncties in de verschillende onderwijssectoren, 1993-2003 (in procenten)

	1993	1997	1999	2001	2003
basisonderwijs					
directeur	13	13	14	17	20
adjunct-directeur	49	44	46	48	43
speciaal onderwijs ^a					
directeur	7	9	10		
adjunct-directeur	19	20	21		
voortgezet onderwijs					
directeur	6	7	9	10	12
adjunct-directeur	11	11	13	15	17
beroepsonderwijs en volwasseneneducatie					
functies schaal 13 en hoger	14		22	24	24
hoger beroepsonderwijs					
functies schaal 13 en hoger	6	7	11	12	20
wetenschappelijk onderwijs					
besturen universiteiten ^b	10	13	5	5	9
hoogleraar	4	5	5	6	9

a Vanaf 2001 zijn geen aparte gegevens meer beschikbaar over het speciaal onderwijs; een deel wordt onder het basisonderwijs geschaard en een deel onder het voortgezet onderwijs.

b Cijfers hebben betrekking op 1994, 1997, 1998, 2000 en 2004.

Bron: OCenW (2000, 2002 en 2004); BiZa/BZK (1993-2004); VSNU (2004)

Sociaal-economische non-profitsector

Wegens het ontbreken van een systematische en periodieke verzameling van gegevens over de aandelen vrouwen in topfuncties, is net als in voorgaande jaren de eerdergenoemde enquête ook afgenomen in de sociaal-economische non-profitsector. Daarbij is ernaar gestreefd dezelfde organisaties als in voorgaande jaren te onderwerpen. Vanwege recente veranderingen in de organisatiestructuur van arbeidsvoorziening en sociale zekerheid, was het echter niet altijd mogelijk precies dezelfde populatie in het onderzoek mee te nemen.

Voor de enquête zijn 88 organisaties benaderd, waarvan er 75 hebben meegewerkt. Het betreft met name Centra voor Werk en Inkomen (op centraal en districtsniveau), Kamers van Koophandel, uitvoeringsorganisaties sociale zekerheid (Uwv en Sociale Verzekeringsbank), de grootste pensioenfondsen, werkgevers- en werknemersorganisaties en diensten sociale zaken van de tien grootste gemeenten in Nederland.

De vertegenwoordiging van de vrouwen in topfuncties in de sociaal-economische sector is hoger dan die in het bedrijfsleven. Vrouwen behoren ook hier echter tot een minderheid: een op de acht leden van de raden van commissarissen en een op de vijf leden van raden van bestuur is vrouw. In het eerste echelon werken evenveel vrouwen als in de raad van bestuur; in het tweede echelon werken duidelijk meer vrouwen. Vergelijking met eerdere jaren leert dat de vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur en, vooral, in het tweede echelon is toegenomen. In het eerste echelon onder de raden van bestuur daalde het aandeel vrouwen echter in de afgelopen twee jaar.

Gemiddeld bezetten vrouwen 16% van de topfuncties in de sociaal-economische sector (niet in de tabel). Daarmee blijven zij iets onder het door het kabinet geformuleerde streefcijfer voor deze sector (20%).

Bij de hier onderzochte sociaal-economische organisaties zijn bijna geen allochtone vrouwen werkzaam in de top of in de echelons daaronder. Slechts twee organisaties hebben een allochtone vrouw in de raad van bestuur (niet in de tabel).

Tabel 8.8 Aandeel vrouwen in topfuncties, sociaal-economische sector, 2000-2004 (in procenten)

	2000 ^a	2002 ^b	2004 ^c
raden van commissarissen	12	11	12
raden van bestuur	14	16	20
1e echelon onder de raad van bestuur	18	24	20
2e echelon onder de raad van bestuur	18	18	31
3e echelon onder de raad van bestuur	22		

a In 2000 ging het om 80 organisaties

b In 2002 ging het om 63 organisaties.

c In 2004 ging het om 75 organisaties.

Bron: SCP (VIB'00-'04)

Binnen de sociaal-economische sector zelf loopt de vertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties nogal uiteen. Bij de gemeentelijke sociale diensten en de sociale-zekerheidsinstellingen is het aandeel vrouwen in de top redelijk hoog (rond de 30%). Daarentegen bestaat bij de pensioenfondsen en de overige sociaal-economische organisaties slechts een paar procent van de bestuurders uit vrouwen. De vertegenwoordiging van vrouwen in de echelons onder de raad van bestuur is soms groter, soms geringer dan in de raad van bestuur. De Centra voor Werk en Inkomen springen eruit met een hoog percentage vrouwen in het eerste echelon onder de raad van bestuur (bijna 40%).

Tabel 8.9 Aandeel vrouwen in topfuncties, sociaal-economische sector, totaal en in een aantal deelsectoren, 2004 (in procenten)

	raden van commissarissen	raden van bestuur	1e echelon onder raad van bestuur	2e echelon onder raad van bestuur
totaal (n = 75)	12	20	20	31
Centra voor Werk en Inkomen (n = 7)		27	39	
Kamers van Koophandel (n = 21)	9	14	21	41
sociale-zekerheidsinstellingen (n = 14)		33	14	17
pensioenfondsen (n = 13)	4	5	18	
werkgevers- en werknemersorg. (n = 9)	10	27	13	
gemeentelijke sociale diensten (n = 6)	28	37	19	
overig sociaal-economisch (n = 5)	5	3	14	

Bron: SCP (VIB'04)

Zorg en welzijn

Voor de gezondheidszorg en welzijnssector moest eveneens een afzonderlijke enquête gehouden worden om de vertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties te kunnen vaststellen. Ook hier geldt dat de sector volop in beweging is door reorganisaties en fusies. Dat geldt met name voor ziekenhuizen, instellingen voor geestelijke gezondheidszorg en thuiszorginstellingen. De benaderde organisaties zijn dus per definitie niet dezelfde als in voorgaande jaren; niettemin is een groot deel wel hetzelfde gebleven.

Uiteindelijk zijn 162 organisaties in de sector 'zorg en welzijn' benaderd, waarvan er 114 hebben meegedaan aan de enquête. Het betreft grote algemene ziekenhuizen, grote instellingen voor de geestelijke gezondheidszorg, grote thuiszorginstellingen, provinciale en regionale steunfuncties in de welzijnssector, lokale welzijnskoepels, grote kinderopvanginstellingen, grote instellingen voor jeugdzorg, zorgverzekeraars en overige organisaties op het gebied van zorg en welzijn.

Tabel 8.10 laat zien dat vrouwen in de top van de sector 'zorg en welzijn' beter zijn vertegenwoordigd dan in de andere hiervoor genoemde sectoren: een op de drie leden van de raden van commissarissen (of vergelijkbare toezichthoudende organen) en een kwart van de leden van raden van bestuur (of directies) zijn vrouwen. In de echelons onder de raden van bestuur is hun vertegenwoordiging nog groter; met name in de tweede en derde echelons vormen zij meer dan de helft van het aantal

werknemers. Dit is niet verbazingwekkend, omdat de grote meerderheid van werknemers in gezondheidszorg en welzijn vrouw is (zie tabel 8.1).

Opvallend is dat het aandeel vrouwen in topfuncties en andere leidinggevende functies in de zorg-en- welzijnssector in de afgelopen twee jaar niet of nauwelijks is toegenomen. Het aandeel vrouwelijke commissarissen is weliswaar iets toegenomen, maar het aandeel vrouwen in de raden van bestuur en, vooral, in het derde echelon is afgenomen, terwijl het in de eerste en tweede echelons min of meer gelijk is gebleven.

Gemiddeld is het aandeel van vrouwen in de top (raden van commissarissen en raden van bestuur tezamen) van de zorg-en-welzijnssector 29% (niet in de tabel). Het streefcijfer van 35% voor 2004 wordt daarmee niet gehaald.

De sector 'zorg en welzijn' telt van de hier besproken sectoren het hoogste aandeel allochtone vrouwen in topfuncties. Van de 123 benaderde organisaties hebben 6 een allochtone vrouw in de raden van commissarissen en 3 in de directies, en in 8 organisaties behoren allochtone vrouwen tot het eerste echelon onder de raad van bestuur (niet in de tabel).

Tabel 8.10 Aandeel vrouwen in topfuncties, sector zorg en welzijn, 2000-2004 (in procenten)

	2000 ^a	2002 ^b	2004 ^c
raden van commissarissen	25	30	32
raden van bestuur	25	31	26
1e echelon onder de raad van bestuur	43	43	43
2e echelon onder de raad van bestuur	60	57	56
3e echelon onder de raad van bestuur	89	67	52

a In 2000 ging het om 126 organisaties.

b In 2002 ging het om 113 organisaties.

c In 2004 ging het om 123 organisaties.

Bron: SCP (VIB'00-'04)

Bij vergelijking van de verschillende deelsectoren blijkt dat vrouwen beter zijn vertegenwoordigd in topfuncties in de welzijnssector dan in de zorgsector (met uitzondering van de thuiszorg). De kinderopvang kent van de welzijnssector het hoogste aandeel vrouwen in topfuncties (behalve voor de raden van bestuur).

Tabel 8.11 Aandeel vrouwen in topfuncties, sector zorg en welzijn, totaal en in een aantal deelsectoren, 2004 (in procenten)

	raden van commissarissen	raden van bestuur	1 ^e echelon onder raad van bestuur	2 ^e echelon onder raad van bestuur
totaal (n = 123)	32	26	43	56
landelijke zorginstellingen (n = 14)	31	30	34	45
grote algemene ziekenhuizen (n = 17)	28	10	30	43
grote instellingen voor de geestelijke gezondheidszorg (n = 18)	32	15	30	42
grote thuiszorginstellingen (n = 15)	32	38	57	78
provinciale en regionale steunfuncties welzijnssector (n = 11)	39	42	42	
lokale welzijnskoepels (n = 21)	33	35	54	59
kinderopvanginstellingen (n = 6)	53	22	77	
jeugdzorg (n = 4)		37	63	
overig zorg en welzijn (n = 5)	41	40	33	

Bron: SCP (VIB'04)

Cultuur

Als laatste in deze paragraaf over de non-profitsector wordt ingegaan op de cultuursector. Deze sector is zeer gevarieerd, zowel wat betreft de inhoud van het 'product' als het type aanbieders. Zelfstandige kunstenaars zijn te vinden naast kleine en grote organisaties in de cultuursector. Analoog aan de selectie van organisaties in de eerder besproken sectoren, is er hiervoor gekozen om de tien grootste musea in Nederland in de enquête VIB'04 (zie bijlage B) op te nemen.

De uitkomsten laten geen eenduidig beeld zien ten opzichte van de andere onderzochte organisaties in de non-profitsector. Het aandeel vrouwen in toezicht houdende organen bedraagt 29%, bijna net zo hoog als in de sector 'zorg en welzijn'. Relatief laag is daarentegen het aandeel vrouwen dat zitting heeft in directies of raden van besturen: 15%. Wordt het echelon onder de directies gezien, dan is daar wel een relatief hoog aandeel vrouwen te vinden, namelijk 44% (niet in de tabel).

De uitkomsten kunnen tot op zekere hoogte worden vergeleken met de uitkomsten van een onderzoek naar de positie van vrouwen in leidinggevende functies in de cultuursector (Fischer et al. 2002). Daaruit bleek dat binnen de sector 'cultureel erfgoed' 23% van de directeuren en 29% van de hoofden (bedrijfsvoering, conservatoren enz.) vrouw was. Onder de sector 'cultureel erfgoed' vallen zowel grote als kleinere musea. Dat dit onderscheid relevant is, bleek in dit onderzoek voor de cultuursector in het algemeen: anders dan in de commerciële sector, geldt hier dat naarmate de organisatie groter is, het aandeel vrouwen in leidinggevende functies afneemt. De aandelen vrouwelijke directeuren en hoofden van de grote musea waren in 2002 dus vermoedelijk lager dan de eerdergenoemde 23% en 29% voor alle typen musea tezamen.

Wat betreft de directies is de uitkomst dus niet veel anders dan in VIB'04. Wat betreft het eerste echelon lijkt het aandeel vrouwen bij de musea in 2004 veel hoger dan in 2002, maar daarbij is het niet zeker dat deze functies in de verschillende enquêtes op dezelfde manier zijn gemeten.

Maatschappelijke organisaties

In Nederland bestaat een groot aantal maatschappelijke organisaties, die op landelijk, regionaal en lokaal niveau actief zijn. De terreinen waarop deze organisaties opereren zijn zeer uiteenlopend: sportverenigingen, belangenverenigingen, organisaties op het gebied van ontwikkelingssamenwerking.

De rol van vrouwen in de besluitvorming van maatschappelijke organisaties is op twee manieren bekeken. Ten eerste is gekeken naar het aandeel vrouwen dat vrijwilligerswerk verricht in deze organisaties, al dan niet als bestuurder. Ten tweede is bij een selecte groep van maatschappelijke organisaties, namelijk die met meer dan 50.000 leden en/of donateurs, nagegaan hoe groot het aandeel vrouwen is in de besluitvorming. Deze organisaties kennen zowel een vrijwillig kader (bestuur) als een professioneel kader (directie, management etc.) .

Bestuurlijk vrijwilligerswerk

In 2003 verrichtte 42% van de bevolking van 18 jaar en ouder vrijwilligerswerk. Zij gaven aan dat ze in de twaalf maanden voorafgaand aan het interview vrijwilligersactiviteiten hadden verricht in georganiseerd verband. De helft van de vrijwilligers is vrouw. Vrouwen doen vooral vrijwilligerswerk op school en in de verzorging; daar zijn ruim zeven op de tien vrijwilligers vrouw. Er zijn relatief weinig vrouwelijke vrijwilligers te vinden bij vakbonden en bedrijfsorganisaties, zoals ondernemingsraden en personeelsverenigingen.

Van alle vrijwilligers in 2003 heeft 37% bestuurlijke werkzaamheden verricht, al dan niet in combinatie met uitvoerend werk. Op nagenoeg alle terreinen van het vrijwilligerswerk is het aandeel vrouwen dat bestuurlijk werk verricht kleiner dan het aandeel vrouwen onder de vrijwilligers. Alleen binnen het vrijwilligerswerk op school en in de verzorging is meer dan de helft van de vrijwilligers met bestuurlijk werk vrouw.

Tabel 8.12 Vrijwilligerswerk en het aandeel vrouwen in bestuurlijk vrijwilligerswerk, 2003

	percentage personen dat vrijwilligers- werk verricht	w.v. aandeel vrouwen	percentage vrijwilligers met bestuurlijk werk ^a	w.v. aandeel vrouwen
totaal	42	51	37	41
jeugdwerk	4	46	41	38
school	8	69	28	57
verzorging	7	76	32	72
sportvereniging	14	36	39	32
hobbyvereniging	5	41	43	42
culturele vereniging	5	52	44	47
levensbeschouwelijke organisatie	8	55	41	42
vakbond, bedrijfsorganisatie	2	29	69	27
anders	8	47	52	41

a Eventueel in combinatie met uitvoerend werk.

Bron: CBS (Permanent Onderzoek Leefsituatie 2003)

Maatschappelijke organisaties met minimaal 50.000 leden en/of donateurs

Bij 86 grote maatschappelijke organisaties is dezelfde enquête (v1B'04) afgenomen als bij de andere hiervoor genoemde organisaties die tot het maatschappelijk middenveld behoren. Tabel 8.13 laat zien dat een op de vier leden van besturen en directies van deze organisaties vrouw is. In de echelons onder de directie is de vertegenwoordiging van vrouwen hoger; in het tweede echelon zijn vrouwen zelfs iets in de meerderheid. Vergelijking met eerdere jaren geeft geen duidelijk beeld van de positie van vrouwen. Het aandeel van vrouwen in de directies is afgenomen, maar in de besturen en de echelons onder de directie is het daarentegen toegenomen. In het tweede echelon was er zelfs sprake van een forse stijging.

Allochtone vrouwen zijn zeldzaam in topfuncties bij grote maatschappelijke organisaties. Bij 4 van de 86 onderzochte organisaties nemen allochtone vrouwen zitting in besturen, bij 2 behoren zij tot de directie en bij 2 zijn zij vertegenwoordigd in het eerste echelon onder de directie (niet in de tabel).

Tabel 8.13 Aandeel vrouwen in topfuncties bij grote maatschappelijke organisaties, 2000-2004 (in procenten)

	2000 ^a	2002 ^b	2004 ^c
bestuur (RvC, raad van toezicht, enz.)	13	20	26
directie (incl. raden van bestuur)	16	32	25
1e echelon onder de raad van bestuur	31	33	35
2e echelon onder de raad van bestuur	33	30	52
3e echelon onder de raad van bestuur	51	24	

a In 2000 ging het om 85 organisaties.

b In 2002 ging het om 72 organisaties.

c In 2004 ging het om 86 organisaties.

Bron: SCP (VIB'00-'04)

Indien gekeken wordt naar de aard van de maatschappelijke organisaties, dan blijkt dat vrouwen relatief goed zijn vertegenwoordigd in besturen en directies van politieke partijen en overige maatschappelijke organisaties, alsmede in besturen van organisaties op het gebied van internationale solidariteit. In het eerste echelon onder de directie is het aandeel van vrouwen daarentegen het hoogst in organisaties op het gebied van gezondheidszorg en natuur en milieu.

Tabel 8.14 Aandeel vrouwen in topfuncties bij grote maatschappelijke organisaties, naar type organisatie, 2004 (in procenten)

	bestuur	directie	1e echelon onder directie	2e echelon onder directie
totaal (n = 86)	26	25	35	52
gezondheidszorg (n = 8)	25	25	45	.
natuur en milieu (n = 6)	24	21	50	.
internationale solidariteit (n = 9)	30	12	31	.
politieke partijen (n = 8)	29	41	32	
sport en recreatie (n = 21)	16	16	25	62
omroeporganisatie (n = 8)	27	8	30	49
overige (n = 32)	31	38	41	52

Bron: SCP (VIB'04)

8.5 Politiek en openbaar bestuur

Het aandeel vrouwen in de politiek wisselt sterk naar geleding. De meeste vrouwen zijn te vinden in de landelijke politiek en in het Europees Parlement. Daarbij steekt het aandeel vrouwelijke staatssecretarissen er bovenuit. Sinds het aantreden van het kabinet-Balkenende-II zijn er evenveel vrouwelijke als mannelijke staatssecretarissen. Gevoegd bij het duidelijk lagere aandeel vrouwelijke ministers (33%) komt het

totale aandeel vrouwen in het huidige kabinet uit op 40% (niet in de tabel). Ook in de Tweede Kamer is het aandeel vrouwen behoorlijk hoog (39%). Iets kleiner is het aandeel vrouwen onder Eerste-Kamerleden (33%).

Vrouwen zijn minder vaak te vinden in de provinciale en gemeentelijke politiek. Op dit niveau van besluitvorming scoren zij nog het hoogst (29% resp. 24%) als leden van de Provinciale Staten of de gemeenteraad. Als bestuurders van provincie of gemeente zijn vrouwen minder vaak actief. Echt laag is het aandeel vrouwelijke Commissarissen van de Koningin: er is momenteel maar één vrouwelijke Commissaris van de Koningin, nadat er enkele jaren zelfs helemaal geen was. Vrouwen zijn verder weinig te vinden in de besturen van waterschappen, als voorzitter nog minder dan overige bestuursleden.

Sinds 1992 is het aandeel vrouwen dat actief is in de landelijke politiek duidelijk gestegen; er waren hierin wel fluctuaties, maar de algemene tendens is een stijging. In de provinciale en gemeentelijke politiek, daarentegen, neemt het aandeel vrouwen in deze periode maar niet toe. Het beeld is er een van stagnatie of lichte daling. Gunstige uitzondering is de toename van het aantal burgemeesterposten dat door vrouwen bekleed wordt.

Van de hier gepresenteerde politieke functies voldoen alleen het Europees Parlement en het kabinet aan de opgestelde streefcijfers van 40% vrouwen voor het jaar 2004; de Tweede Kamer voldoet hier nagenoeg aan. De Eerste Kamer en, vooral, de Provinciale Staten bevinden zich nog duidelijk onder de 40% en in de gemeenteraden is het aandeel vrouwen nog ver verwijderd van het streefcijfer van 35%. Ook de streefcijfers voor Commissarissen van de Koningin (15%), burgemeesters (30%) en besturen van waterschappen (20%) worden bij lange na niet gehaald.

Tabel 8.15 Aandeel vrouwen in de politiek, 1992-2003^a (in procenten)

	1992	1996	2000	2002	2003
leden Europees Parlement	28	31	36	29	44 ^b
leden Eerste Kamer	25	23	28	31	33
leden Tweede Kamer	29	33	34	32	39 ^c
leden Provinciale Staten	30	31	30	29	29
gemeenteraadsleden	22	22	22	24	24 ^d
leden bestuur waterschap (excl. voorzitter)	.	5	11	13	.
ministers	19	29	27	7	33
staatssecretarissen	25	42	36	29	50
commissarissen van de koningin	8	8	0	0	8
gedeputeerden	25	19	26	21	.
burgemeesters	9	15	19	20	.
wethouders	17	18	18	17	16 ^d
voorzitters waterschappen	2	2	4	4	.

. = niet bekend.

a Peildatum is 31 december, tenzij anders vermeld.

b Na de verkiezingen van 10 juni 2004.

c Na de verkiezingen van 22 januari 2003.

d Per 1 april 2004.

Bron: BiZa/BZK (1993-2004)

In het openbaar bestuur nemen vrouwen nog steeds een minderheidspositie in. Wel is er in de afgelopen jaren bij de meeste organen sprake van een stijging van de vertegenwoordiging van vrouwen, met name bij de Raad van State, Algemene Rekenkamer en de top van het politiekorps. Over een langere periode bezien is er voor sommige organen echter geen sprake van een duidelijk opgaande lijn, soms is er zelfs sprake van een daling (zelfstandige bestuursorganen,¹ ZBO's). Bij een vergelijking in de tijd moet worden bedacht dat sommige organen zo weinig bestuurszetels kennen dat de komst of het vertrek van één vrouw als bestuurder tot een grote toe- of afname van het aandeel vrouwen leidt. Van de hier genoemde organen voldoen alleen de Algemene Rekenkamer (30-35%) en de top van het politiekorps (8-20%) aan de door het kabinet opgestelde streefcijfers voor 2004.

Tabel 8.16 Aandeel vrouwen in het openbaar bestuur, 1992-2004^a (in procenten)

	1992	1996	2000	2002	2004
Raad van State	15	16	21	13	21
Algemene Rekenkamer	29	17	20	20	33
voorzitters externe adviesorganen ^b	9
leden van externe adviesorganen ^c	13	16	25	25	26
voorzitters interdepartementale commissies	5
leden interdepartementale commissies (excl. voorzitter)	10
voorzitters samenwerkingsverbanden gemeenten	7	10	7	10	13 ^d
voorzitters/secretarissen belangrijkste ZBO's ^e	6	3	6	5	4 ^f
zittende magistratuur (rechters)	.	37	41	.	.
staande magistratuur ^g	.	34	43	.	.
top politiekorps ^h	.	3	6	.	10 ⁱ

. = niet bekend

a Peildatum voor de jaren 1992-2002 is 31 december, voor 2004 1 mei, tenzij anders vermeld.

b Peildatum is 1 maart 1993.

c In 1992 is dit exclusief de voorzitter.

d Peildatum is 1 april.

e Omvat SER, PBO's, RBA, Kamers van Koophandel en (t/m 1996) Bedrijfsverenigingen.

f Peildatum is 1 januari.

g Vertegenwoordigers van het Openbaar Ministerie (officieren van justitie).

h M.i.v. 1994 betreft dit iedereen in schaal 14 en hoger; daarvoor alleen (plv.) korpschef en districtschef.

i Peildatum is 31 december 2003.

Bron: BiZa/BZK 1993 t/m 2004 en door BZK mondeling verstrekte gegevens.

Ook in de ambtelijke top zijn weinig vrouwen te vinden. In de top van de ministeries is in de afgelopen jaren een lichte groei van het aandeel vrouwen waar te nemen, vooral onder de directeuren-generaal. De percentages vrouwen blijven echter duidelijk onder de streefcijfers die het kabinet voor dit soort functies heeft opgesteld (15% voor schaal 18 en hoger, 20% voor schaal 15-17).

Tabel 8.17 Aandeel vrouwen in de ambtelijke top, 1992-2004^a (in procenten)

	1992	1996	2000	2002 ^b	2004 ^b
secretarissen-generaal	8	8	8	8	8
plv. secretarissen-generaal	.	25	0	.	.
directeuren-generaal	.	8	9	14	15
plv. directeuren-generaal	.	0	7	.	.
topambtenaren (schaal 18 en hoger) ^c			7	11	12
hogere ambtenaren (schaal 15-17) ^d			9	12	14
griffiers (provincie)	0	0	17	.	.
gemeentesecretarissen	3	5	8	.	.
secretarissen waterschappen	1	1	4	4	.

a Peildatum is 31 december, alleen voor 2004 is de peildatum 15 september.

b Door de Algemene Bestuursdienst aan het SCP verstrekte gegevens.

c S-G's, plv. S-G's, D-G's, plv. D-G's, inspecteuren-generaal en deel van directeuren.

d Deel van directeuren en afdelingshoofden.

Bron: BiZa/BZK (1993-2004); door de Algemene Bestuursdienst (ABD) verstrekte gegevens (SCP-bewerking)

8.6 Een Europese vergelijking

Net als in de vorige hoofdstukken van deze Emancipatiemonitor wordt ook hier een vergelijking gemaakt met de positie van vrouwen in andere Europese landen. De gegevens in tabel 8.18 komen uit diverse bronnen en dateren uit verschillende jaren. Desalniettemin kan er een aardig beeld mee worden verkregen van de positie van vrouwen in de besluitvorming in Nederland ten opzichte van andere EU-landen.

Het aandeel vrouwen in hogere managementfuncties is in Nederland relatief laag (26%). Slechts 4 van de 15 onderscheiden landen scoren in dit opzicht nog lager; Italië en België zijn met een aandeel van 19% hekkensluiters. Spanje en Portugal tellen met 32% de hoogste aandelen vrouwen in managementfuncties.

Ook ten aanzien van het aandeel vrouwelijke hoogleraren valt de vergelijking ongunstig uit voor Nederland. Met een aandeel van 6% neemt het de op een na laatste plaats in in de rangorde van EU-landen. Alleen Ierland kent een nog kleiner aandeel vrouwelijke hoogleraren (5%). Finland telt het grootste aandeel vrouwen onder de hoogleraren (18%).

Veel beter doet Nederland het ten opzichte van andere landen als het gaat om de rol van vrouwen in de politieke besluitvorming. Met een aandeel van een 37% vrouwen onder de Tweede-Kamerleden behoort Nederland tot de landen met het hoogste aandeel vrouwelijke parlementariërs. Alleen Zweden, Denemarken en Finland komen nog iets hoger uit. In Griekenland is het aandeel vrouwelijke parlementsleden relatief gering (9%). Ook het aandeel vrouwelijke ministers en staatssecretarissen tezamen is in Nederland relatief hoog (33%). Finland en Zweden tellen wederom de hoogste percentages vrouwen, Griekenland het laagste percentage.

Tabel 8.18 Aandeel vrouwen in maatschappelijke en politieke topfuncties in de Europese Unie, 2003 (in procenten)

	hogere managementfuncties	hoogleraren ^a	parlementariërs	ministers/staatssecretarissen ^b
België	19	7	35	24
Denemarken	21	8	38	28
Duitsland	27	6	32	27
Finland	28	18	38	44
Frankrijk	.	15	12	21
Griekenland	25	10	9	12
Ierland	28	5	13	19
Italië	19	12	12	10
Luxemburg	.	.	17	29
Nederland	26	6	37	31
Oostenrijk	29	6	34	25
Portugal	32	17	19	13
Spanje	32	15	28	21
Verenigd Koninkrijk	30	12	18	33
Zweden	30	12	45	45

. = niet bekend

a 1999

b 10 mei 2002

Bron: CBS (2004b); Council of Europe (2002); EC (2003b)

8.7 Opvattingen over vrouwen en besluitvorming

Een aanzienlijk deel van de Nederlandse bevolking vindt de positie van vrouwen in de besluitvorming niet ideaal. Vrouwen vinden dit in het algemeen vaker dan mannen. Iets minder dan de helft van de vrouwen en iets minder dan een derde van de mannen vindt dat vrouwen te weinig invloed hebben op besluitvorming. In dezelfde lijn is meer dan de helft van de vrouwen en iets minder dan de helft van de mannen het niet eens met de stelling dat mannen en vrouwen gelijke kansen hebben om een topfunctie te bereiken. Anderzijds is bijna de helft van de mannen en een derde van de vrouwen het wel eens met de stelling.

Over de vraag wat er gedaan moet worden aan het geringe aandeel van vrouwen in besluitvormende of leidinggevende functies wordt uiteenlopend gedacht. Het streven van het kabinet om het aandeel vrouwen in topfuncties in de komende vijf jaar te laten verdubbelen, kan op steun rekenen van een meerderheid van de ondervraagde vrouwen (57%) en een grote minderheid van de mannen (40%). Opvallend is dat een groot aantal respondenten neutraal staat tegenover de wenselijkheid van een vrouwelijke minister-president. Ook is het aantal voorstanders daarvan niet gering, met name onder de vrouwen (41%). Voorts kan een groot deel van de bevolking zich

voorstellen dat vrouwenorganisaties zich inspannen om het aandeel vrouwen in topfuncties te vergroten.

Ten aanzien van voorkeursbeleid bij de benoeming van vrouwen in topfuncties of het geven van voorrang aan vrouwen bij het volgen van managementtrainingen, is het draagvlak beduidend geringer te noemen. Dit geldt vooral voor de mannen. Bijna de helft van de mannen wijst beide maatregelen af. Van de vrouwen vindt ook 40% voorkeursbeleid ongewenst, maar een even grote groep vindt het daarentegen wel noodzakelijk dat vrouwen voorrang krijgen bij deelname aan managementtrainingen.

Tabel 8.19 Ovattingen over vrouwen en besluitvorming, 2004 (in procenten)

	vrouwen			mannen		
	eens	neutraal	oneens	eens	neutraal	oneens
vrouwen hebben in het algemeen te weinig invloed op besluitvorming over belangrijke kwesties	45	21	34	29	26	45
tegenwoordig hebben vrouwen evenveel kansen als mannen om een topfunctie te bereiken	30	12	59	42	13	45
het is goed te begrijpen dat vrouwenorganisaties zich inspannen om het aandeel vrouwen in topfuncties te vergroten	77	17	6	69	19	13
het zou goed zijn wanneer de volgende minister-president een vrouw is	41	50	9	29	56	15
het aandeel vrouwen in topfuncties zou in de komende 5 jaar minstens moeten verdubbelen	57	33	9	39	39	22
om achterstand van vrouwen in besluitvormende posities in te halen, zouden bedrijven vrouwen voorrang moeten geven bij het deelnemen aan managementtrainingen	43	30	27	29	24	47
ook wanneer er maar weinig vrouwen in de top van een organisatie zitten, is een voorkeursbeleid voor vrouwen ongewenst	41	26	33	49	23	28

Bron: SCP (EMOP'04)

8.8 Bekendheid met emancipatiebeleid van de overheid en eigen beleid

Zoals eerder vermeld in dit hoofdstuk, heeft het kabinet in het *Meerjarenbeleidsplan emancipatie* concrete streefcijfers geformuleerd voor de aandelen vrouwen in topfuncties in het bedrijfsleven en in de non-profitsector (uitgesplitst naar sociaal-economische sector en zorg-en-welzijnssector). De vraag die in dit verband kan worden gesteld, is of de betrokken arbeidsorganisaties op de hoogte zijn van deze streefcijfers. Een van de drie sporen waarlangs het emancipatiebeleid gerealiseerd zou moeten worden, is immers 'doordringing in de praktijk van andere relevante actoren' (TK 2000/2001). In deze paragraaf wordt stilgestaan bij de bekendheid met het emancipatiebeleid van de

overheid bij arbeidsorganisaties en bij het eigen beleid dat deze organisaties zelf op dit gebied voeren. De effecten van dergelijk beleid voor de doorstroom van vrouwen naar topfuncties, komt in hoofdstuk 9 aan de orde. Welke rol de houding van werkgevers ten aanzien van emancipatie speelt bij de positie van vrouwen in de top, wordt in hoofdstuk 10 besproken.

De bekendheid met de streefcijfers van het kabinet is matig te noemen. Van de ruim 400 ondervraagde organisaties zegt 40% hiermee bekend te zijn. Als het aankomt op het noemen van concrete cijfers, kunnen (of durven) slechts drie organisaties een percentage te noemen. Slechts één organisatie uit de non-profitsector weet het juiste antwoord. Een deel van de organisaties weet waarschijnlijk nog wel dat er streefcijfers bestaan, maar slechts een enkele heeft zich daarin echt verdiept.

Opmerkelijk is dat juist de zogenoemde maatschappelijke organisaties relatief vaak (58%) zeggen op de hoogte te zijn van de streefcijfers; bij de overige non-profitinstellingen en grote bedrijven is dat duidelijk minder het geval (45% en 28%) (percentages betreffen optellingen van bovenste twee tabelcijfers). Opmerkelijk, omdat de streefcijfers van het kabinet niet op de maatschappelijke organisaties betrekking hebben, maar op grote bedrijven, de sociaal-economische non-profitsector en de zorg-en-welzijnssector.

Tabel 8.20 Bekendheid met streefcijfers van het kabinet en zelf hanteren van streefcijfers door arbeidsorganisaties, 2004 (in procenten)

	grote bedrijven	non-profit-sector	maatschappelijke organisaties	totaal
bekendheid met streefcijfers kabinet				
ja, maar weet niet precies	44	27	57	39
ja, noemt concreet cijfer	1	1	1	1
nee	34	69	37	51
weet niet	21	3	5	10
hanteert zelf streefcijfers voor % vrouwen in topfuncties				
ja, maar weet niet precies	7	13	13	11
ja, noemt concreet cijfer	2	3	5	3
nee	69	80	76	75
weet niet	21	4	7	10
(n)	(151)	(197)	(86)	(434)

Bron: SCP (VIB'04)

Het hanteren van streefcijfers voor vrouwen in topfuncties komt bij de onderzochte organisaties zelf betrekkelijk weinig voor. Slechts 14% zegt dit te doen; non-profitinstellingen en maatschappelijke organisaties doen dit vaker (16% à 17%) dan grote bedrijven (9%). Verder blijkt dat organisaties met relatief veel vrouwen in de hoogste dagelijkse leiding vaker streefcijfers hanteren dan organisaties met relatief weinig vrouwen in de top. Wat hier oorzaak en gevolg is, is lastig te zeggen. Zijn hier relatief veel vrouwen tot de top doorgedrongen als gevolg van het hanteren van streefcijfers of zijn deze streefcijfers ontwikkeld door de reeds aanwezige vrouwen aan de top, die vonden dat er (nog) meer vrouwen moesten komen? Op dit soort kwesties wordt nader ingegaan in hoofdstuk 10.

Ook hier geldt weer dat naarmate de vraag concreter wordt gesteld, het aantal antwoorden beduidend kleiner is. Van de benaderde organisaties noemen 13 een streefpercentage voor het aandeel vrouwen in topfuncties. Dit varieert van 5% tot 100%; het meeste wordt 50% als streefcijfer genoemd (niet in de tabel). Bij vergelijking van de streefcijfers die enkele grote bedrijven en non-profitinstellingen hanteren met die van het kabinet, kan worden vastgesteld dat de streefcijfers van deze organisaties tamelijk ambitieus zijn. In de meeste gevallen liggen zij (ruim) boven de streefcijfers die het kabinet voor de desbetreffende sectoren heeft geformuleerd voor het jaar 2010.

Ten slotte is aan de organisaties gevraagd om een beoordeling van zichzelf te geven met betrekking tot het aandeel vrouwen in topfuncties, vergeleken met andere organisaties in dezelfde branche. De kwalificaties 'goed' en 'matig' komen het meest voor: 29% respectievelijk 33% van de organisaties geeft zichzelf deze beoordeling. Een slechte beoordeling komt maar weinig voor (8%). Opmerkelijk is verder het niet geringe aandeel organisaties (20%) dat geen mening wil of kan geven (niet in de tabel).

Het zijn vooral de maatschappelijke organisaties en de instellingen uit de zorg- en welzijnssector die zichzelf relatief vaak als goed beoordelen. Daarentegen geven de instellingen uit de sociaal-economische sector zichzelf vaker een matige beoordeling, en de grote bedrijven vaker een slechte beoordeling. Niet toevallig kennen de eerste, zoals eerder in dit hoofdstuk bleek, een groter aandeel vrouwen in topfuncties dan de laatste. Dit blijkt ook als de beoordelingen van de organisaties direct gerelateerd worden aan hun aandeel vrouwen in de hoogste dagelijkse leiding. Dat aandeel blijkt significant hoger bij de organisaties die zichzelf positief beoordelen dan bij degene die vinden dat ze het in dat opzicht matig of slecht doen. Voorzover organisaties zich wagen aan een oordeel over zichzelf, kan worden vastgesteld dat zij een realistisch beeld hebben van de positie van vrouwen in hun top.

8.9 Slotbeschouwing

In het verlengde van het gestegen opleidingsniveau van vrouwen en de toename van hun arbeidsdeelname, kan worden vastgesteld dat hun vertegenwoordiging in managementfuncties eveneens verder is toegenomen, tot 26% in 2002. Het aandeel vrouwen in managementfuncties ligt nog wel lager dan het aandeel vrouwen in

hogere en wetenschappelijke beroepen (39%); deze laatste groep zou kunnen worden beschouwd als het reservoir waaruit managers kunnen worden geworven en opgeleid.

Het bedrijfsleven telt vanouds weinig vrouwelijke managers (13%) en daarin is in de afgelopen jaren geen verandering opgetreden. In de niet-commerciële dienstverlening werken beduidend meer vrouwen in leidinggevende functies (36%). In de gezondheids- en welzijnszorg werken veruit de meeste vrouwelijke managers (ruim de helft); daar is in het algemeen een groot deel van de werknemers vrouw.

Worden uitsluitend de echte topfuncties bekeken in een beperkt aantal sectoren waarvoor streefcijfers zijn geformuleerd, dan is het beeld nogal divers en verschillend per sector. Nergens echter zijn vrouwen even goed of bijna even goed in de top vertegenwoordigd als mannen. Er is nog steeds sprake van een (kleine) minderheid van vrouwen in deze functies.

De positie van vrouwen in de top van het *bedrijfsleven* is ronduit slecht te noemen. In de 100 grootste bedrijven van Nederland maken vrouwen slechts een kleine 5% uit van de top, dat wil zeggen van functies in de raden van commissarissen en raden van bestuur tezamen. In de afgelopen twee jaar is dit aandeel niet toegenomen. Weliswaar nam het aandeel vrouwen in de raden van bestuur toe, maar dit werd gecompenseerd door een daling van het aandeel vrouwen in de raden van commissarissen. Over een langere periode bezien is er echter wel sprake van een stijging: in 1992 was het aandeel vrouwen in de top van de 100 grootste bedrijven nog 2%. Indien gekeken wordt naar de grootste 5000 bedrijven, dan kan ook voor de afgelopen twee jaar een lichte stijging van het aandeel vrouwen in de top worden vastgesteld.

Ook is in deze Emancipatiemonitor de positie onderzocht van vrouwen in de top van het *maatschappelijk middenveld*. Dit is in feite een verzamelnaam voor verschillende deelsectoren: het onderwijs, de sociaal-economische sector, de zorg-en-welzijnssector en maatschappelijke organisaties. Het gunstigst is de positie van vrouwen in de top van de zorg-en-welzijnssector: bijna 30% van de topfuncties wordt door vrouwen bekleed. Dit is niet verbazingwekkend voor een sector waarin vanouds veel vrouwen werkzaam zijn. Iets minder gunstig is de vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormende functies in maatschappelijke organisaties, cultuur en in het onderwijs. Van alle deelsectoren van het maatschappelijk middenveld telt de sociaal-economische non-profitsector het kleinste aandeel vrouwen in topfuncties (16%).

Vergeleken met twee jaar geleden blijft het aandeel van vrouwen in de top van de zorg-en-welzijnssector en van de maatschappelijke organisaties ongeveer gelijk. Daarentegen nam het aandeel van vrouwen in de top wel toe in de sociaal-economische sector en, in mindere mate, in het onderwijs. De verslechtering van de economische situatie heeft dus niet in alle sectoren geleid tot stagnatie van het aandeel van vrouwen in de top.

Vrouwen uit etnische minderheden zijn nog vrij weinig werkzaam in topfuncties in het bedrijfsleven en het maatschappelijk middenveld. Het meest zijn zij nog te vinden

in de zorg-en-welzijnssector: 15% van de onderzochte instellingen heeft een allochtone vrouw in de top of in de hiërarchische laag daaronder.

In de politiek en het openbaar bestuur is de positie van vrouwen in besluitvormende functies nogal verschillend. De toename van vrouwen in de landelijke politiek en in het Europees parlement zet zich gestaag voort. Vrouwen zijn minder actief in de gemeentelijke en provinciale politiek, en daarin is in de afgelopen tien jaar weinig verandering waar te nemen. Enige uitzondering vormt het groeiende aandeel vrouwen op burgemeestersposten; niettemin is dit nog niet erg hoog (20%) te noemen.

Wordt nu de huidige situatie vergeleken met de streefcijfers die het kabinet heeft geformuleerd voor de aandelen vrouwen in politieke en bestuurlijke functies in 2004, dan wordt duidelijk dat veruit de meeste streefcijfers niet zijn gehaald of zullen worden gehaald. Wel zijn de streefcijfers gerealiseerd voor de vertegenwoordiging van vrouwen in het Europees Parlement en in het kabinet, en zijn die voor de Tweede Kamer nagenoeg gerealiseerd. Als de groeiende aanwezigheid van vrouwen in deze functies doorzet, kan evenredige vertegenwoordiging in 2010 gerealiseerd worden. Daarbij moet wel de kanttekening worden geplaatst dat het voorgestelde nieuwe kiesstelsel vermoedelijk zal leiden tot een daling van het aandeel vrouwen in de Tweede Kamer (Leijenaar 2004). Verder vallen de aandelen vrouwen bij de Algemene Rekenkamer en in de top van het politiekorps wel binnen de marges van streefcijfers die voor 2004 zijn geformuleerd, maar is het niet helemaal duidelijk of dit een continu opgaande lijn vertegenwoordigt.

Voor de overige functies kan sterk worden betwijfeld of de streefcijfers voor 2010 wel gehaald kunnen worden, zeker gezien de trage groei of de stagnatie bij vrouwen in besluitvormende functies in de afgelopen jaren. Naast de ongunstige economische situatie speelt daarbij wellicht ook (enigszins) mee dat slechts weinig bedrijven en andere arbeidsorganisaties bekend zijn met de streefcijfers van het kabinet ten aanzien van deze instellingen. Ook zijn ze zelf niet erg geneigd eigen streefcijfers voor vrouwen in topfuncties te hanteren.

Tabel 8.21 Vrouwen in politieke en bestuurlijke functies: praktijk versus streefbeeld, 2003-2010 (in procenten)

	stand van zaken eind 2003	streefcijfer 2004	streefcijfer 2010
kabinet	40	40	50
Tweede Kamer	39 ^a	40	50
Eerste Kamer	33	40	50
Europees Parlement	44 ^b	40	50
Provinciale Staten	29	40	50
gemeenteraden	24 ^c	35	45
commissarissen van de koningin	8	15	30
burgemeesters	20 ^d	30	40
besturen waterschappen (incl. voorzitter en secretaris)	13 ^d	20	30
Raad van State, Algemene Rekenkamer, externe adviesorganen	21 à 33 ^e	30 à 35	40 à 45
magistratuur	.	50	50
top politiekorps, interdep. commissies, ZBO's	4 à 10 ^f	8 à 20	20 à 30
topambtenaren (vanaf schaal 18)	12 ^g	15	25
hogere ambtenaren (schaal 15-17)	14 ^g	20	30
top bedrijfsleven (top-100, RvB's en RvC's)	5 ^h	8	20
topfuncties non-profit: zorg en welzijn (RvB en RvC)	29 ⁱ	35	45
topfuncties non-profit: sociaal-economisch (RvB en RvC)	16 ⁱ	20	35

a Na de verkiezingen van 22 januari 2003.

b Na de verkiezingen van 10 juni 2004.

c Dit betreft de stand van zaken per 1 april 2004.

d Dit betreft de stand van zaken per 31 december 2002.

e Dit betreft de stand van zaken per 1 mei 2004.

f Over interdepartementale commissies zijn geen cijfers bekend per 31 december 2003.

g Dit betreft de stand van zaken per 15 september 2004.

h Cijfer heeft betrekking op juli 2003.

i Cijfers hebben betrekking op voorjaar 2004.

Bron: TK (2000/2001); BZK (2004); door de ABD verstrekte gegevens (SCP-bewerking); SCP (VIB'04)

Noot

- 1 Een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) is een extern verzelfstandigd bestuursorgaan met openbaar gezag, dat niet hiërarchisch ondergeschikt is aan de minister.

9 Meer vrouwen aan de top: effecten van maatregelen om het aandeel vrouwen in topfuncties te vergroten

Heleen van Luijn (SCP)

9.1 Tijd voor een doorbraak

‘Het is tijd voor een doorbraak van vrouwen op hogere functies’ zo luidt de openingzin van het hoofdstuk ‘Macht en besluitvorming’ in het *Meerjarenbeleidsplan Emancipatie* (TK 2000/2001). Maar, zo is de verwachting, het duurt nog ruim vijftig jaar voor er sprake zal zijn van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de top (Opportunity Advies BV 2002). Alleen zeer effectieve maatregelen kunnen het proces versnellen. Dit hoofdstuk gaat over maatregelen die arbeidsorganisaties hebben genomen om het aandeel vrouwen in hogere functies te vergroten en over de effecten van deze maatregelen. Hoewel het aandeel vrouwen op hoge posities de afgelopen twintig jaar behoorlijk is gegroeid, zijn vrouwelijke leiders in Nederland nog steeds niet vanzelfsprekend. Slechts 13% van de managers in hogere en wetenschappelijke beroepen in het bedrijfsleven in ons land is vrouw. Op de hoogste niveaus zijn vrouwen helemaal schaars: in de honderd grootste bedrijven in Nederland was in 2003 slechts 3,3% van de top vrouw (zie hoofdstuk 8).

Zowel uit democratische als uit economische overwegingen is het verstandig al het talent te benutten (TK 2000/2001). Eenzijdig opgebouwde organisaties sluiten minder aan bij markt en samenleving. Ook vraagt het groeiende belang van communicatie en samenwerking om het benutten van de kwaliteiten waarover vrouwen over het algemeen meer beschikken dan mannen. Een aantal bedrijven probeert dan ook om in hun organisatie de voorwaarden te scheppen waarin diversiteit mogelijk wordt. Zij nemen gerichte maatregelen om vrouwelijk talent te ‘spotten’ en vast te houden (Ambassadeursnetwerk 2003: 7). Binnen de overheid en in de non-profitsector zijn er eveneens diverse initiatieven om meer vrouwen te laten doorstromen naar hogere functies.

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal wat voor soort maatregelen worden genomen om het aandeel vrouwen in hogere functies te bevorderen, en wat het effect is van deze maatregelen.

Het literatuur- en empirisch onderzoek dat ten behoeve van dit hoofdstuk is uitgevoerd, bestond uit drie onderdelen. Allereerst is nagegaan welke factoren blijkens eerdere studies van invloed zijn op de in-, door- en uitstroom van vrouwen naar en uit hogere functies. Dit dient als algemene achtergrond waartegen inzichtelijk wordt waarom bepaalde maatregelen worden genomen.

Vervolgens is een overzicht gemaakt van de resultaten van evaluatie- en effectstudies op dit terrein. Omdat de arbeidsparticipatie van vrouwen in de afgelopen periode continu is toegenomen en hun positie is verbeterd, zijn eigenlijk alleen recentere evaluatiestudies (in de laatste vijf jaar verschenen) relevant. Aangezien echter recentelijk vrij weinig van dergelijke studies zijn verricht, zijn ook enkele (grotere) al wat oudere studies in deze inventarisatie meegenomen.

Een derde onderdeel behelste het voeren van vijf gesprekken met vertegenwoordigers van arbeidsorganisaties (overheid en bedrijfsleven) over bestaande initiatieven op dit gebied. Doel van deze gesprekken was om zicht te krijgen op genomen maatregelen om het aandeel vrouwen in hogere functies te vergroten en het effect ervan. Er is gesproken met vertegenwoordigers (*human resource managers* en diversiteitsmedewerkers) van twee overheidsinstellingen (het ministerie van Defensie en de Gemeente Amsterdam) en drie bedrijven (ING, Delta Lloyd en Shell). De keuze voor deze organisaties is tot stand gekomen na overleg met deskundigen op dit terrein. De organisaties zijn geselecteerd omdat van hen bekend is dat ze maatregelen hebben genomen om het aandeel van vrouwen in hogere functies te vergroten.

Het onderzoek richt zich op initiatieven die zijn genomen binnen arbeidsorganisaties. Vrouwen zijn weliswaar ook ondervertegenwoordigd op besluitvormende posities in de politiek, maar omwille van de beperking is bij aanvang van deze studie besloten de effectiviteit van maatregelen binnen dit domein buiten beschouwing te laten.

In paragraaf 9.2 wordt allereerst aandacht besteed aan het emancipatiebeleid van het kabinet gericht op vergroting van het aandeel vrouwen in de top. Wat behelst het overheidsbeleid op dit punt en wat verwacht het kabinet van andere relevante actoren? In paragraaf 9.3 wordt vervolgens een kort overzicht geboden van de factoren die volgens de literatuur de in-, door- en uitstroom van vrouwen bij hogere functies beïnvloeden. Daarmee zijn de maatregelen in te delen in verschillende categorieën; elke categorie is gericht op een bepaalde specifieke dimensie van het probleem van de onevenredige vertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies. Paragraaf 9.4 bevat een algemene inleiding op de aangetroffen evaluatie- en effectstudies. Wat is er precies onderzocht en hoe, en welke effecten zijn gemeten? Vervolgens passeren in paragraaf 9.5 de bevindingen over de effecten van de verschillende maatregelen de revue. In paragraaf 9.6 staat centraal in hoeverre de genomen maatregelen zijn verankerd in het reguliere (personeels)beleid. Het hoofdstuk wordt afgesloten in paragraaf 9.7 met een slotbeschouwing.

9.2 Emancipatiebeleid gericht op vergroting van het aandeel vrouwen in de top

Het vergroten van het aandeel vrouwen in besluitvormende functies behoort al tot de speerpunten van het overheidsbeleid sinds het verschijnen van de eerste nota over het emancipatiebeleid *Emancipatie, proces van verandering en groei* (TK 1976/1977). In eerste instantie ging de aandacht alleen uit naar vrouwen in de politiek en het openbaar bestuur. Later werd onder de noemer 'positieve actie' het beleid ook gericht

op arbeidsorganisaties (TK 1984/1985). De focus werd dus breder en sindsdien is het thema als zodanig steeds onderwerp van beleid geweest.

In het brede *Meerjarenbeleidsplan Emancipatie* (TK 2000/2001) heeft meer dan de helft van de streefcijfers betrekking op het aandeel vrouwen in hogere functies (zie ook hoofdstuk 8). Doelstelling is evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in politieke functies op alle niveaus en in leidinggevende en besluitvormende posities in de private en publieke sector. Het toenmalige kabinet-Kok-II hoopte dat de positieve trends die zich aftekenden in de doorstroom van vrouwen, versneld door zouden zetten. De streefcijfers, te behalen in 2004 en 2010, geven het beoogde tempo aan. Ook in de van 2000 tot 2002 uitgekomen *Begrotingsbrieven emancipatiebeleid* staat vergroting van de doorstroom van vrouwen naar hogere functies hoog op de prioriteitenlijsten van de achtereenvolgende kabinetten.

Het kabinet erkent echter dat het voor het behalen van de gestelde streefcijfers voor een groot deel afhankelijk is van de inzet van andere actoren: politieke partijen, maatschappelijke organisaties, bedrijven in de profit- en non-profitsector, gemeenten, provinciale overheden enzovoort. Het is aan arbeidsorganisaties zelf om streefcijfers op te stellen en maatregelen te nemen om hun doelen te behalen. De landelijke overheid kan uitsluitend een stimulerende, faciliterende en ondersteunende rol spelen en verder zelf (als werkgever) het goede voorbeeld geven. De volgende in het *Meerjarenbeleidsplan* genoemde en inmiddels ontwikkelde middelen zijn dan ook alle vrijblijvend.

Er is een *benchmark* ontwikkeld waarmee bedrijven zich, wat betreft het aandeel vrouwen in hun top, kunnen vergelijken met gelijksoortige organisaties. Men hoopt bedrijven op die manier te prikkelen tot grotere ambities ten aanzien van de doorstroom van vrouwen en te stimuleren zelf ook streefcijfers op te stellen. Voorts heeft de overheid tijdelijk de expertorganisatie *Opportunity in Bedrijf* gesubsidieerd. Het doel van *Opportunity* is om organisaties te ondersteunen bij het realiseren van een evenwichtiger samenstelling van het management en om de in- en doorstroom van vrouwen naar hogere posities te bevorderen. Op initiatief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de minister van Economische Zaken is het Ambassadeursnetwerk 'Glazen plafond' ingesteld. Dit netwerk van topmanagers uit verschillende sectoren verbindt zich om een jaar lang in de eigen organisatie de doorstroom te bevorderen en ook andere organisaties daartoe aan te zetten. Inmiddels is in mei 2004 het derde ambassadeursnetwerk van start gegaan. De rijksoverheid financiert verder deels het project *Mixed*, dat in 2002 van start is gegaan en als doel heeft het ontwikkelen, verspreiden, in de praktijk toetsen en op de agenda houden van instrumenten en middelen die ervoor zorgen dat vrouwen doorstromen naar hogere functies (Andriessen 2004). Tevens ondersteunt de rijksoverheid onderzoek op dit terrein.

9.3 Factoren van invloed op in-, door- en uitstroom van vrouwen bij hogere functies

Er is uitgebreid onderzocht welke factoren van invloed zijn op de geringe in- en doorstroom naar en de versnelde uitstroom uit hogere functies bij vrouwen. Er worden drie groepen factoren onderscheiden die verantwoordelijk zijn voor de geringe verte-

genwoordiging van vrouwen op hogere posities (zie voor een overzicht o.a. Verloo et al. 1997; De Olde en Slinkman 1999; Henderikse en Van Beek 2000).

Ten eerste zijn individuele kenmerken van vrouwen van invloed, zoals hun opleidingsniveau, hun arbeidservaring (o.a. veel deeltijdwerk), de wens in deeltijd te werken, hun loopbaanstrategieën (meer inhoudelijk dan carrièregericht), de wens carrière te maken maar niet koste van elke prijs, en hun verwachtingen en ambities (Brinkgreve 1999; Need et al. 2001; Henderikse 2001; Claringbould en Van der Lippe 2002; Sools et al. 2002; Hofstede 2003; Román et al. 2004).

Ten tweede worden er structurele factoren onderscheiden; deze betreffen de inrichting en het functioneren van organisaties. Hierbij moet men bijvoorbeeld denken aan het niet kunnen werken in deeltijd, gehanteerde selectieprocedures en -criteria, ongelijke kansen voor mentoring en voor trainings- en ontwikkelingstrajecten, geen kansen om te laten zien welke capaciteiten men heeft door gebrek aan uitbreiding van taken, en het niet of minder toegankelijk zijn van netwerken (zie o.a. Van Vianen 1998; Van Doorne-Huiskes en Schalkwijk 2001; Van Engen 2001; Rabobank 1998; Henderikse et al. 2004). Ook de gangbare organisatiecultuur speelt een rol (Fischer et al. 2000; Den Dulk 1996). In veel grote bedrijven en overheden kenmerkt de cultuur zich door een sterke nadruk op profilering, op 'scoren', op beschikbaarheid en op zichtbaar zijn, wil men althans in aanmerking komen voor een plaats aan de top. Vrouwen hebben in het algemeen meer moeite met dat gedrag dan mannen of zijn door zorgverantwoordelijkheid niet in staat aan alle profielkenmerken te voldoen (bv. totale beschikbaarheid voor de organisatie) (zie o.a. Fischer et al. 2000; Van Doorne-Huiskes en Schalkwijk 2001; McKenna 1998).

Ten derde zijn er factoren op een symbolisch niveau: het niveau van opvattingen, normen en waarden. Aan vrouwen en mannen worden verschillende eigenschappen en gedragingen toegeschreven, die veelal niet gelijkelijk gewaardeerd worden. Dergelijke normeringen werken onder andere door in de beeldvorming over en stereotyperingen van vrouwen en mannen, met gevolgen voor het oordeel over hun geschiktheid als manager of voor de perceptie van vrouwen als risicofactor bij benoeming in hoge functies (Van Balen en Fischer 1998; Van Doorne-Huiskes en Schalkwijk 2001; Henderikse et al. 2004).

Vorengenoemde factoren spelen in meerdere of mindere mate in arbeidsorganisaties, zowel binnen als buiten de overheid, en hebben betrekking op zowel de in-, door- als uitstroom van vrouwen bij hogere functies. In aansluiting op deze driedeling in factoren kunnen ook de verschillende maatregelen die worden getroffen in drie categorieën worden ingedeeld. Zo zijn maatregelen voor het vergroten van het aanbod en de zichtbaarheid van vrouwelijk talent, vooral gericht op de individuele en structurele factoren; maatregelen die verandering van secundaire arbeidsvoorwaarden beogen, richten zich vooral op de structurele factoren, en maatregelen op het gebied van cultuur- en mentaliteitsverandering zijn vooral werkzaam op het symbolisch niveau.

9.4 Onderzoek naar maatregelen en hun effecten

Het meten van effecten van beleid en van specifieke maatregelen is niet eenvoudig. Binnen de beleidswetenschappen wordt onderscheid gemaakt tussen drie soorten effectevaluaties. In de eerste plaats zijn er evaluaties waarin wordt nagegaan of de gestelde doelen zijn bereikt (doelbereikingsevaluatie). In de tweede plaats wordt soms nagegaan of en in hoeverre deze doelbereiking het gevolg is van de invoering van een bepaalde maatregel (effectiviteitsevaluatie). En in de derde plaats zijn er studies die gericht zijn op het wegen van de kosten en baten van de getroffen maatregel (efficiëntie-evaluatie). In dit onderzoek gaat de aandacht uit naar het tweede type: de effectevaluaties. In hoeverre hebben de verschillende soorten maatregelen bijgedragen tot het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies?

Vanuit de methodologie van beleidsonderzoek worden verschillende criteria voorgeschreven voor het opzetten van dergelijk evaluatie-onderzoek. Zo moet er strikt gesproken sprake zijn van een voor- en nameting en een zogenaamde quasi-experimentele onderzoeksopzet (met een controlegroep). Evaluatie-onderzoek dat aan deze eis voldoet is echter schaars en, zoals hierna zal blijken, nauwelijks voorhanden als het gaat om het meten van de effecten van maatregelen om het aandeel vrouwen in hogere functies te vergroten. Slechts enkele studies verschaffen cijfers over het aandeel vrouwen in hogere functies vóór en na uitvoering van een maatregel. Ook moet opgemerkt worden dat het al tamelijk bijzonder is als de effecten überhaupt gekwantificeerd worden; vaak is er niet meer dan een (subjectieve) inschatting van bijvoorbeeld portefeuillehouders personeelszaken.

Verder moet duidelijk zijn dat de gemeten effecten daadwerkelijk gerelateerd zijn aan de getroffen maatregelen. Hier speelt opnieuw – bij gebrek aan kwantitatieve gegevens – het probleem van de bewijsvoering. Bovendien is vaak niet één, maar een pakket aan maatregelen genomen, of veranderen ondertussen ook andere omstandigheden (bv. door reorganisatie). Daardoor is niet duidelijk of en in hoeverre eventuele veranderingen toegeschreven kunnen worden aan de geïmplementeerde maatregelen.

In het algemeen moet worden vastgesteld dat de kwaliteit van evaluatie-studies in Nederland op dit terrein beperkt is en het niet mogelijk zal zijn om harde uitspraken te doen over de effectiviteit van verschillende typen maatregelen. Veelal zullen, op grond van de beschikbare studies en de gevoerde gesprekken, slechts indicaties kunnen worden gegeven van de effectiviteit van beleid. Alvorens echter over te gaan tot de presentatie van de bevindingen, is eerst nog een algemene toelichting op de literatuurstudie en gevonden effectstudies op zijn plaats.

Er werd een literatuursearch gedaan in diverse literatuurdatabases met een van de volgende trefwoorden of met een of meerdere combinaties van de volgende trefwoorden: leidinggevende beroepen, glazen plafond, overheid, overheids personeel, bedrijven, vrouwenbedrijven, vrouwen, carrière, hogere functies, en emancipatie van de

vrouw. Dit heeft geresulteerd in een veelheid van publicaties. Bij deze literatuursearch is ook expliciet gezocht naar zogenaamde grijze literatuur, dat wil zeggen rapporten die niet officieel zijn verschenen, maar wellicht toch bruikbare informatie kunnen opleveren. Vervolgens is de lijst met referenties voorgelegd aan een viertal deskundigen op dit terrein, met de vraag of er nog studies ontbraken. Dit heeft ertoe geleid dat nog enkele publicaties aan de lijst zijn toegevoegd, waaronder interne bedrijfsrapporten van diverse grote organisaties. Een deel van de gevonden publicaties bleek bij nader inzien toch niet bruikbaar, omdat ze niet zozeer betrekking hadden op de evaluatie van maatregelen voor het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies, als wel op factoren die de in-, door- en uitstroom van vrouwen bij hogere functies beïnvloeden.

Uiteindelijk bleken slechts dertien Nederlandse effect- en evaluatiestudies geschikt voor het onderhavige onderzoek. Deze studies richtten zich alle op het effect van een of meerdere maatregelen op het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies. De studies zijn in drie periodes verricht. Vier studies zijn eind jaren tachtig en begin jaren negentig verricht, en zijn derhalve nogal gedateerd. Het betreft hier onderzoek naar het effect van op vrouwen gerichte werving (De Olde 1989), naar het proces en het effect van zogenaamd positieve-actiebeleid gericht op het aantal vrouwen dat blijft werken en doorstroomt (Oosterhuis-Geers 1993), naar het effect van maatregelen gericht op doorstroom van vrouwen bij de politie (Van Doorne-Huiskes en De Jong 1994), en naar het effect van positieve actie op het aantal vrouwen dat in leidinggevende functies is benoemd bij gemeenten (Mulder 1995).

Drie effect- en evaluatiestudies zijn eind jaren negentig verricht. Zo is de rijksdienst vergeleken met organisaties in de publieke en private sector op het aandeel vrouwen in hogere functies (Van Doorne-Huiskes et al. 1998), zijn maatregelen bij een tweetal universiteiten onderzocht op hun effect op doorstroom (Portegijs en Brugman 1998), en is bestudeerd in hoeverre coaching effect heeft op de doorstroom van vrouwen naar hogere functies (Callens et al. 1999).

Tot slot zijn recentelijk zes evaluatie- en effectstudies verricht. Zo is de implementatie van het doorstroombeleid bij het ministerie van Verkeer en Waterstaat onderzocht (Van Doorne-Huiskes en Schalkwijk 2001), en is bestudeerd in hoeverre er binnen het rijk, de provincie en gemeenten sprake is van genderbewust personeelsbeleid (Henderikse 2004). Daarnaast is het effect onderzocht van beleid in het kader van de Wet evenredige vertegenwoordiging (WEV) op de doorstroom van vrouwen in het primair, voortgezet en hoger onderwijs (Gemmeke en De Weerd 2001), en het effect van tijdelijke stimuleringsmaatregelen binnen de universitaire wereld (Bosch en Potting 2001; Visser et al. 2003). Tevens is bestudeerd in hoeverre coaching effectief is om het aandeel vrouwen in hogere functies te vergroten (Brouns et al. 2002).

In de effect- en evaluatiestudies zijn zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksmethoden gehanteerd. Er is gebruikgemaakt van enquêtes, interviews, documentanalyse en benchmark-onderzoek (vergelijking van verschillende organisaties). De studies vonden plaats bij de overheid en in het bedrijfsleven. Er zijn diverse respondentengroepen ondervraagd, zoals directeurs personeelszaken, bedrijfslei-

ders, politiekorpschefs, vertegenwoordigers van gemeenten, leidinggevend met coachingervaring, hoogleraren en universitair (hoofd)docenten. Op beleidsstukken zijn documentanalyses gedaan.

9.5 De bevindingen

In deze paragraaf wordt uitgebreid ingegaan op wat bekend is over de effecten van verschillende typen maatregelen om het aandeel vrouwen in hoge functies te vergroten. Achtereenvolgens komen aan bod: veranderingen in secundaire arbeidsvoorwaarden, vergroten van aanbod en zichtbaarheid van vrouwelijk talent, en cultuur- en mentaliteitsverandering.

Veranderingen in secundaire arbeidsvoorwaarden

Met secundaire arbeidsvoorwaarden worden de condities bedoeld waaronder het werk plaatsvindt, zoals de arbeidsduur, de werktijden en dergelijke. Er worden tal van maatregelen genomen om in het algemeen de arbeidsdeelname van vrouwen te vergroten en hun positie op de werkplek te verbeteren, maar veel van deze maatregelen worden tevens ingezet om het aandeel van vrouwen in hogere functies te vergroten. Zonder uitputtend te zijn, kunnen de volgende voorbeelden worden genoemd:

- het verruimen van mogelijkheden om in deeltijd te werken;
- duobanen – ook in leidinggevende posities;
- flexibele werktijden;
- thuis- en telewerken;
- betaald ouderschapsverlof;
- een CAO à la carte (men kan binnen bepaalde grenzen zelf kiezen welke arbeidsvoorwaarden men wil);
- (financiële) ondersteuning voor kinderopvang;
- *job rotation* (niet te lang in dezelfde functie blijven);
- een terugkeergarantie voor herintreedsters;
- een netwerkverbinding met het werk tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- workshops met medewerkers over welke kinderopvang men wil (in de buurt of bij het werk).

Ook het loslaten van het anciënniteitsprincipe (de langst werkende heeft de meeste rechten) en instelling van de ‘vrouw voor vrouw’-maatregel (voor elke vertrekkende vrouw wordt een nieuwe vrouw aangesteld) zijn hiervan voorbeelden. Soms probeert een werkgever samen met jonge vrouwen te anticiperen op hun toekomstige gezinsvorming (‘hoe zien zij hun toekomst?’ en ‘wanneer kunnen ze dan het beste buitenlandervaring opdoen?’); belangrijk voor hoge posities in het bedrijfsleven).

Veranderingen in arbeidsvoorwaarden waren begin jaren negentig vaak de eerste maatregelen die organisaties namen om vrouwen te laten doorstromen, maar ook nu nog zijn dit soort maatregelen in veel bedrijven en CAO's aan te treffen. Hebben dergelijke maatregelen nu ook effect op de in- en doorstroom van vrouwen en op de

preventie van uitstroom? Slechts drie van de dertien effect- en evaluatiestudies geven een duidelijk inzicht. Het betreft drie nogal gedateerde studies, bij verschillende organisaties die emancipatiebeleid toepasten (Oosterhuis-Geers 1993; zie ook Oosterhuis-Geers 1994), bij gemeenten (Mulder 1995), en bij de politie (Van Doorne-Huiskes en De Jong 1994). Oosterhuis vond dat begin jaren negentig alle tien door haar onderzochte bedrijven maatregelen hadden genomen, zoals deeltijdwerk en kinderopvang. Er werd steeds meer gebruik van gemaakt en vrouwen bleven vaker werken na de komst van hun eerste kind. Goede arbeidsvoorwaarden, zoals de mogelijkheid van deeltijdwerk, kinderopvang en ouderschapsverlof, waren volgens vertegenwoordigers van gemeenten begin jaren negentig succesvol voor het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies (Mulder 1995). Dit bleek uit antwoorden op een open vraag en is in deze studie niet onderbouwd met cijfers. Ook maatregelen die in die tijd zijn genomen bij de politie, zoals deeltijdwerk (ook in leidinggevende functies), *job rotation*, de 'vrouw voor vrouw'-maatregel, het loslaten van het anciënniteitsprincipe, terugkeergaranties en kinderopvang, bleken effectief voor de doorstroom van vrouwen, volgens de geïnterviewde regiokorpschefs (Van Doorne-Huiskes en De Jong 1994).

Uit de voor dit onderzoek gehouden interviews komt een wat genuanceerder beeld naar voren over het effect van arbeidsvoorwaarden op het aandeel vrouwen in hogere functies. Deeltijdwerk en betaalbare kinderopvang worden het vaakst genoemd als het gaat om effecten van arbeidsvoorwaarden op de doorstroom, bijvoorbeeld door de geïnterviewde medewerker van Shell. Bij de bestuursdienst van de Gemeente Amsterdam is het percentage hoogopgeleide vrouwen de laatste paar jaar omhooggegaan van 24% naar 36%. In hoeverre dit samenhangt met de veranderde arbeidsvoorwaarden, is volgens de geïnterviewde medewerker niet in cijfers uit te drukken. Wel zijn er op basis van interviews bij de gemeente indicaties dat de flexibele arbeidsvoorwaarden (cafetariasysteem en kinderopvang) wel degelijk samenhangen met deze groei. Ook blijkt uit verhalen van jonge ambitieuze vrouwen dat ze in deeltijd zijn gaan werken toen ze een kind kregen; als dat niet had gekund, was een deel van hen waarschijnlijk gestopt.

Het ministerie van Defensie is minder positief over het effect van deeltijdwerk op de doorstroom van vrouwen. 'Er wordt weinig in deeltijd gewerkt, zeker niet in leidinggevende functies, daar is de cultuur niet naar en het schaadt duidelijk de carrièrekansen', aldus de geïnterviewde medewerker van dit ministerie. Ook van verlofregelingen en dergelijke ziet de medewerker geen effect op doorstroom. Voor de geïnterviewde van ING is het effect van secundaire arbeidsvoorwaarden evenmin duidelijk: 'Het is moeilijk om oorzaak-gevolg aan te geven, maar er werken wel steeds meer medewerkers in duo's of in deeltijd, ook op hogere functies. Daaruit blijkt dat er steeds meer behoefte aan en ook ruimte voor is in de organisatie.'

Gezien de veelheid aan getroffen maatregelen is het opmerkelijk dat er slechts weinig bekend is over de vraag of verandering van arbeidsvoorwaarden effect heeft op de in- en doorstroom en op de preventie van uitstroom van vrouwen bij hogere

functies. De gegevens uit studies zijn schaars, gedateerd en subjectief. Ook de geïnterviewde medewerkers konden hun oordelen over het effect van deze maatregelen niet onderbouwen met cijfers. Er zijn aanwijzingen dat de mogelijkheid om ook in leidinggevende functies in deeltijd te werken, *job rotation*, de 'vrouw voor vrouw'-maatregel, het loslaten van het anciënniteitprincipe, terugkeergaranties en kinderopvang, zijn van invloed op de doorstroom, en voortijdige uitstroom van vrouwen uit hogere functies voorkomt. Maar echt bewijs hiervoor ontbreekt.

Vergroten van aanbod en zichtbaarheid van vrouwelijk talent

Het vergroten en zichtbaar maken van het aanbod aan vrouwelijk talent in organisaties, is een andere manier om te bevorderen dat het aantal vrouwen in de top toeneemt. Maatregelen die in dit kader worden genomen, zijn bijvoorbeeld:

op vrouwen gerichte werving:	landelijke campagnes, voorlichting aan meisjes, begeleiding van studenten, gebruik van op vrouwen gerichte wervingsbureaus, gericht vragen aan vrouwen om te solliciteren;
voorkeursbeleid:	bij de vervulling van een vacature wordt de voorkeur gegeven aan een vrouw of functies worden voor vrouwen gereserveerd;
maatregelen op het gebied van selectie en beoordeling:	vrouwen opnemen in selectiecommissies, aanpassing van de <i>male bias</i> in psychologische tests en beoordelingsprotocollen, gebruik van een sollicitatiecode waarin selectiecriteria, selectie-instrumenten en de samenstelling en werkwijze van de selectiecommissie zijn vastgelegd, trainingen voor selecteurs en beoordelaars om zich bewust te worden van vooroordelen, aanpassing van masculiene functieprofielen voor managers.

Ook wordt soms extra loopbaanondersteuning en -oriëntatie voor vrouwen geboden of extra opleiding en training. Invoering van *job rotation* in leidinggevende functies (bv. niet langer dan vijf jaar in één leidinggevende functie blijven, om de dynamiek in de organisatie te bevorderen), het aanleggen van een kweekvijver van nieuw talent, *management development* voor vrouwen en mentoring en coaching aan vrouwen, kunnen eveneens in dit kader worden genoemd. Tot slot zijn ook deelname van vrouwen aan netwerken en stimuleringsmaatregelen om te zorgen dat meer vrouwen kunnen doorstromen naar hogere functies, instrumenten om het aanbod en de zichtbaarheid van vrouwelijk talent te vergroten.

De maatregelen zijn vooral gericht op de in- en doorstroom van vrouwen naar hogere functies en minder op het voorkomen van uitstroom. Soms wordt er wel onderzoek gedaan naar uitstroom van vrouwen, maar een gericht exitbeleid is in de onderzochte organisaties nauwelijks aangetroffen. Het is echter mogelijk dat maatregelen die zich richten op in- en doorstroom ook effect zullen hebben op het voorkomen van uitstroom. Voorbeeld is een gericht loopbaanbeleid waardoor vrouwen worden gestimuleerd om door te stromen, hetgeen tevens tot gevolg kan hebben dat uitstroom vanwege het ontbreken van carrièreperspectieven wordt voorkomen.

Zijn deze maatregelen effectief om het aandeel van vrouwen in hogere functies te vergroten?

Zeven studies werpen licht op het effect van op vrouwen gerichte werving, voorkeursbehandeling en maatregelen op het gebied van selectie en beoordeling (De Olde 1989; Van Doorne-Huiskes en De Jong 1994, Mulder 1995), van opleiding, loopbaanondersteuning, *management development* (MD)-trajecten, coaching en mentoring (Mulder 1995; Callens et al. 1999; Brouns et al. 2002), en van stimuleringsmaatregelen (Bosch en Potting 2001; Visser et al. 2003). Ook de interviews geven aanwijzingen over het effect van deze en andere maatregelen om het aanbod en de zichtbaarheid van vrouwelijk talent te vergroten.

Uit de klassieke studie van De Olde (1989) bij 167 uiteenlopende organisaties met een vrouwvriendelijk *wervingsbeleid*, bleek dat vrouwvriendelijke zinnen in advertenties in combinatie met een op vrouwen gericht selectiebeleid vijftien jaar geleden bij een op de drie organisaties leidden tot meer vrouwelijke sollicitanten en bij een op de twee tot aanstelling van meer vrouwen. Of dit nog zo is, is niet bekend. Een ander enigszins geda-teerd onderzoek bij gemeenten (Mulder 1995) toonde dat gebruik van gespecialiseerde werving- en selectiebureaus effectief is om het aandeel van vrouwen op hogere posities te vergroten. Dit geldt nog steeds voor de Gemeente Amsterdam, aldus de geïnterviewde medewerker van deze gemeente. Interne werving in combinatie met een persoonlijke benadering bleek hiervoor eveneens geschikt (Mulder 1995).

Politiekorpsen die begin jaren negentig *voorkeursbehandeling* toepasten bij de in- of doorstroom van vrouwen, waren overtuigd van de effectiviteit daarvan op de doorstroom en zagen geen negatieve effecten (Van Doorne-Huiskes en De Jong 1994). Ook bij gemeenten bleek voorkeursbehandeling in alle vormen (voor de eerste ronde alleen vrouwen uitnodigen, reserveren van functies, bij gelijke geschiktheid voorkeur voor vrouwen) succesvol om het aandeel van vrouwen in hoge functies te vergroten (Mulder 1995). Dit bleek uit het feit dat gemeenten die voorkeursbehandeling toepasten meer vrouwen hadden aangesteld in hogere functies dan gemeenten die dit niet deden.

Over het effect van maatregelen op het gebied van *selectie en beoordeling* is zeer weinig bekend. Er is slechts één studie gevonden waarin er een aanwijzing voor zo'n effect is (Van Doorne-Huiskes en De Jong 1994). Uit deze studie blijkt dat korpschefs van

de politie een positief effect op de in- en doorstroom zagen van trainingen in het herkennen van seksestereotyperingen bij beoordeling en selectie. In de interviews met de Gemeente Amsterdam, Shell en Delta Lloyd melden de geïnterviewden dat dergelijke trainingen vooroordelen bij beoordelaars en selecteurs deden afnemen. In hoeverre deze trainingen ook daadwerkelijk effect hadden op het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies, konden de geïnterviewden niet aangeven; hiernaar is geen onderzoek verricht. Delta Lloyd vindt wel dat bewustwordings-trainingen minder effect hebben ('Je kunt dat niet uittrenturen blijven doe') dan de maatregelen die zijn genomen door benoemingscommissies (er maken meer vrouwen deel uit van die commissies en er wordt vaker voor een vrouw gekozen). Volgens Delta Lloyd zijn deze effectief voor het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies; dat is te zien aan de cijfers, aldus de geïnterviewde.

Opleiding, loopbaanondersteuning en management development-trajecten zouden volgens sommige geïnterviewden eveneens effect hebben op het aandeel vrouwen op hogere posities. Zo zegt de geïnterviewde medewerker van de Gemeente Amsterdam: 'Opleiding, themabijeenkomsten en het management development-toptraject zijn succesvol voor het aanleggen van een kweekvijver voor topmanagers.' Doorstroom op grond van opleiding is volgens de Gemeente Amsterdam gemakkelijker dan werving en selectie met bureaus. 'Het is een hele opgave om te zorgen dat de juiste vrouw op de juiste plek komt. Als ze eenmaal binnen zijn, is het veel gemakkelijker om daar een traject voor uit te zetten. We hebben vorig jaar vijf *top potentials* opgeleid waarvan één vrouw (dat is mooi, dat is 20%). En heb je eenmaal een vrouw in een eindverantwoordelijke functie, dan is het veel gemakkelijker om ze ook in de rest van de organisatie te krijgen.' Volgens ING is het *female development*-programma vooral succesvol vergeleken met andere maatregelen, zoals verandering van arbeidsvoorwaarden, maatregelen op het gebied van werving en selectie of verandering van cultuur en mentaliteit, omdat zowel aan de ontwikkeling van vrouwen als aan hun zichtbaarheid wordt gewerkt. 'Uit het eerste programma zijn twee vrouwen doorgestroomd naar een *general management*-positie en uit het tweede één vrouw. Zij zitten nu in de top-200 van ING (wereldwijde toplaag). Het is moeilijk te zeggen of het komt door dit programma, maar het heeft wellicht net een duwtje gegeven' (de geïnterviewde ING-medewerker).

Over de effectiviteit van *coaching* en *mentoring* is nog niet veel bekend. Uit studies van Callens et al. (1999) en Brouns et al. (2002) onder andere bij leidinggevendenden met coachingervaring blijkt dat de gecoachten vaak niet gericht werken aan doelen om een nieuwe leidinggevende functie te bereiken. Coaching is echter wel effectief ter ondersteuning van leidinggevendenden die al een hogere managementfunctie bekleeden (Callens et al. 1999). Grootschalig Amerikaans onderzoek (Fortune 1000 van Ragins, Townsend and Mattis, zie Callens et al. 1999: 27) leert dat mentorschap erg belangrijk is voor het bereiken van een hogere functie. Nederlands onderzoek op dit vlak ontbreekt nog. In het kader van Mixed (zie § 9.2) loopt een pilotproject bij het ministerie van Defensie. Tien vrouwen worden gedurende een jaar gementord door

tien mannen. Volgens de geïnterviewde vertegenwoordiger van dit ministerie blijkt dat mentoren erover gaan praten dat ze mentor zijn van een vrouw, waardoor deze vrouwen beter zichtbaar worden in de organisatie. De mentoren zouden ook meer oog hebben gekregen voor talentvolle vrouwen, aldus de geïnterviewde. Ook bij ING heeft in het kader van Mixed een dergelijke pilot plaatsgehad die als zeer succesvol is geëvalueerd: alle mentoren verwachtten dat degene die zij hadden gecoacht binnen twee jaar een carrièrestap zou maken, aldus de geïnterviewde ING-medewerker.

Specifieke *stimuleringsmaatregelen* die gepaard gaan met een structurele verankering van de bereikte positie, blijken zeer effectief om het aandeel vrouwen in de top te vergroten. Een voorbeeld van een succesvolle stimuleringsmaatregel is het Aspasia-programma binnen de wetenschap (Bosch en Potting 2001; Visser et al. 2003). Vrouwelijke universitair docenten (ud's) konden op voordracht van hun universiteit een onderzoeksaanvraag indienen bij de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO). Indien de aanvraag door NWO werd goedgekeurd, verplichtte de universiteit zich tot het onmiddellijk (persoonlijk) bevorderen van deze universitair docent tot universitair hoofddocent (uhd). Bij een positieve beoordeling na vijf jaar diende deze benoeming door de universiteit permanent gemaakt te worden. De maatregel heeft duidelijk effect gehad op het relatieve aandeel van vrouwen in de uhd-populatie aan Nederlandse universiteiten. Tussen 1999 en 2001 steeg het aandeel vrouwelijke uhd's van 9,4% naar 11,8%, na de tweede ronde is dit gestegen tot 14,4%. Binnen drie jaar zijn ten minste vijf van de dertig vrouwen die in de eerste ronde een Aspasia-toekenning kregen, bevorderd tot hoogleraar (Bosch en Potting 2001).

In hoeverre *deelname aan netwerken* effectief is voor het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies, is niet onderzocht. Uit de interviews blijkt wel dat men verwacht dat (thema)bijeenkomsten voor managers van de Gemeente Amsterdam en genodigden (hoogopgeleide vrouwen en allochtonen) indirect effectief zijn voor de doorstroom. Kandidaten vergroten zo hun netwerk en worden beter geïnformeerd over het werk van de gemeente. Men verwacht dat dit een positief effect heeft op de doorstroom van vrouwen, met name door de netwerkvergroting.

Geconcludeerd moet worden dat slechts in beperkte mate bekend is of maatregelen die het aanbod en de zichtbaarheid van vrouwen vergroten, effectief zijn voor het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies. Alleen over het effect van coaching en stimuleringsmaatregelen is recent onderzoek beschikbaar. Daaruit blijkt dat stimuleringsmaatregelen effect hebben op de doorstroom van vrouwen naar hogere functies, maar coaching niet. Over de effectiviteit van andere maatregelen zijn slechts enkele oudere studies voorhanden, waarvan niet zeker is of de uitkomsten ook nu nog geldig zijn. De interviews duiden erop dat opleiding, training en *management development*-trajecten effectief zijn voor de doorstroom en de preventie van uitstroom, en dat trainingen voor selecteurs en beoordelaars effectief zijn als het gaat om het verminderen van vooroordelen over vrouwen. Ook mentoring en de

deelname aan netwerken zouden volgens de geïnterviewden de kans op doorstroom wellicht vergroten.

Cultuur- en mentaliteitsverandering

Vrouwen die carrière willen maken, zeggen vaak dat ze gehinderd worden door de mannencultuur in de top van de organisatie (Henderikse et al. 2004). Daarbij doelen ze op bijvoorbeeld het almaar moeten scoren, verbergen van onzekerheid en buitengewoon lange werkdagen maken. Uit onderzoek (Fischer et al. 2000; Fischer en Vianen 1999) bij Nederlandse organisaties blijkt de organisatiecultuur van grote bedrijven zich vooral te kenmerken door een hoge prestatiedruk en vereiste totale werkinzet. Overwerk wordt in deze organisaties als normaal beschouwd en werk wordt belangrijker gevonden dan het privé-leven. Competitie lijkt het belangrijkste kenmerk van een mannelijke organisatiecultuur. De cultuur van een organisatie bepaalt ook het beeld van de ideale manager (Henderikse et al. 2004). Als dat beeld vooral wordt gekenmerkt door masculiene waarden, kan dat de kansen van vrouwen op een managementpositie verminderen, omdat ervan uitgegaan wordt dat vooral mannen aan dit profiel voldoen.

Wat voor soort maatregelen worden genomen om de cultuur te veranderen? Uit de literatuur en de interviews komt een scala aan maatregelen naar voren. De belangrijkste hiervan zijn de volgende:

- zichtbare betrokkenheid van het topmanagement bij in- en doorstroom van vrouwen;
- het hanteren van diversiteit als beoordelingscriterium voor de geleverde prestaties van managers;
- trainingen voor leidinggevendenden, selecteurs, beoordelaars en werknemers over cultuurverschillen en vooroordelen over mannen en vrouwen;
- verplichte workshops voor managers over diversiteit;
- mentoring en coaching van vrouwen om te kunnen omgaan met een mannencultuur;
- rondetafelgesprekken met jong talent over ambitie en belemmeringen, conferenties, workshops, netwerkbijeenkomsten en *work-life balance*-lunches over obstakels voor vrouwen om hoger op te komen.

Hogere functies openstellen voor mensen van buiten de organisatie, het aanstellen van voldoende vrouwen in door mannen gedomineerde functies, en geregeld contact tussen een vrouwen netwerk en de top van een bedrijf, zijn eveneens manieren om de cultuur in het bedrijf bespreekbaar te maken en daarmee mogelijk te veranderen.

Hebben dergelijke maatregelen effect op het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies? Hierover is zeer weinig bekend. De enige studie die hier enig licht op werpt is de reeds veelvuldig geciteerde, enigszins gedateerde studie bij de politie (Van Doorne-Huiskes en De Jong 1994). Volgens de geïnterviewde politiechefs bleek dat het aanstellen van voldoende vrouwen in door mannen gedomineerde functies, trainingen over omgaan met cultuurverschillen, en het openstellen van hogere functies voor sollicitanten zonder diploma van de Nederlandse Politieacademie, effectief waren om de cultuur te veranderen.

Verder kan op grond van de interviews iets worden gezegd over de (vermeende) effectiviteit van de getroffen maatregelen, al ontbreekt echte bewijsvoering. Zo is Delta Lloyd van mening dat het bespreekbaar maken en ervaren van de verschillen en overeenkomsten tussen mannen en vrouwen de sleutel tot verandering is (VNO/NCW 2002). Bij de Gemeente Amsterdam zou het groeiende aantal vrouwen in eindverantwoordelijke posities een positief effect hebben op de cultuur. Volgens de geïnterviewde van Shell is van alle maatregelen vooral verandering van de cultuur doorslaggevend voor het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies. Het feit dat managers beoordeeld en ook afgerekend worden op aandacht voor diversiteit, is volgens de geïnterviewde Shell-medewerker in dit opzicht het meest van belang.

Geconcludeerd moet worden dat niet tot nauwelijks bekend is of maatregelen gericht op cultuur- en mentaliteitsverandering effectief zijn voor het vergroten van het aandeel van vrouwen in hogere functies. Volgens de verschillende zegslieden hebben de genomen maatregelen effect op de cultuur van een organisatie, maar of zij ook bijdragen aan vergroting van het aandeel vrouwen in de top is niet bekend.

9.6 Verankering van maatregelen in regulier beleid

Het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies is een zaak van de lange termijn. Het is dan ook van belang dat de maatregelen niet incidenteel zijn, maar een integraal onderdeel uitmaken van het beleid en de praktijk. Het verankeren van maatregelen in het reguliere (personeels)beleid is dus belangrijk. In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre hiervan sprake is en wat het effect ervan is op het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies.

De bestudeerde literatuur en de interviews tonen aan dat organisaties zich in verschillende stadia bevinden wat betreft de mate waarin beleid gericht op vergroting van het aandeel van vrouwen in hogere functies, verankerd is in het reguliere beleid. Ten eerste zijn er organisaties die wel een of enkele maatregelen nemen om meer vrouwen te laten doorstromen, maar deze maatregelen maken geen onderdeel uit van een geformaliseerd beleidsplan, zijn incidenteel of staan los van het algehele personeelsbeleid van de organisatie. Voorbeeld hiervan zijn enkele financiële instellingen op de zakelijke markt waar wel maatregelen worden genomen, maar waar een uitgewerkt beleidsplan ontbreekt en geen streefcijfers zijn geformuleerd (Evenwicht 2003).

Ten tweede zijn er organisaties die een expliciet beleid voeren om het aandeel vrouwen in hogere functies te bevorderen. Veelal is er sprake van een beleid waar verschillende soorten maatregelen onderdeel van uitmaken, en waarbij soms bijbehorende streefcijfers geformuleerd worden. Soms is er wel geformaliseerd beleid, maar is dit slechts een papieren tijger. Zo was er bij het ministerie van Verkeer en Waterstaat wel een stimuleringsbeleid voor meer vrouwen in de top vastgesteld, maar was dit tot 2000 nauwelijks geïmplementeerd (Van Doorne-Huiskes en

Schalkwijk 2001). Dit kon gebeuren doordat er weliswaar richtlijnen en inspanningsverplichtingen geformuleerd waren, maar er geen structuur (en cultuur) bestond van afspraken maken en verantwoording afleggen. Recent onderzoek laat tevens zien dat er bij het rijk, de provincie en gemeenten nog steeds geen sprake is van zogenoemd genderbewust personeelsbeleid, dat wil zeggen personeelsbeleid waarin rekening wordt gehouden met het verschil in positie tussen mannen en vrouwen en dat betrekking heeft op alle aspecten van het personeelsbeleid (Henderikse 2004).

Tot slot zijn er organisaties waar het beleid om het aandeel vrouwen in de top te vergroten een integraal onderdeel uitmaakt van het totale beleid van de organisatie. Voorbeeld hiervan is het diversiteitsbeleid dat wordt gevoerd in verschillende grote organisaties, zoals Shell, Delta Lloyd, ING en de Gemeente Amsterdam. Dit beleid richt zich niet expliciet op vrouwen, maar ook op andere ondervertegenwoordigde groepen (o.a. allochtonen en gehandicapten). Diversiteitsbeleid is gericht op het bereiken van optimale en duurzame inzetbaarheid en productiviteit van alle medewerkers, rekening houdend met al hun verschillen en overeenkomsten (Van de Ven en De Vries 2004). Het is een beleid waarin men ernaar streeft dat de toegang tot het arbeidsproces, opleiding en promotiekansen vrij is van discriminatie op grond van geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, gezindheid, ras, leeftijd, etnische afkomst of invaliditeit (Delta Lloyd Groep 2004). Bij organisaties waar diversiteitsbeleid wordt gevoerd, worden de verschillende bedrijfsonderdelen en de afzonderlijke managers in de praktijk veelal afgerekend op het beleid en de maatregelen die zij hebben genomen op het gebied van diversiteit. Elk jaar wordt bekeken of de managementdoelen (op het gebied van diversiteit en dus ook op in- en doorstroom van vrouwen) zijn gehaald. Deze *accountability* is een belangrijke voorwaarde voor het succes van het beleid (het is niet vrijblijvend), aldus de geïnterviewde medewerkers van Delta Lloyd, Shell, ING en de Gemeente Amsterdam.

De vraag is vervolgens wat er bekend is over de effecten van het voeren van een meer integraal, geformaliseerd beleid om het aandeel vrouwen in hoge functies te vergroten. Zijn organisaties met een geformaliseerd beleid effectiever in het bereiken van dit doel dan organisaties die alleen losse maatregelen treffen? Enkele studies werpen hier licht op (Van Doorne-Huiskes en De Jong 1994; Mulder 1995; Van Doorne-Huiskes et al. 1998; Gemmeke en De Weerd 2001).

De twee oudste studies beantwoorden de vraag bevestigend. In het onderzoek van Van Doorne-Huiskes en De Jong (1994) oordeelden politiechefs zeer positief over maatregelen als het opstellen van een emancipatienota, het toewijzen van verantwoordelijkheid voor het beleid aan iemand uit de korpsleiding en het gebruik van streefcijfers. Een jaarlijkse rapportage werd door meer dan 80% van de korpsen die hiermee ervaring hadden als effectief middel beschouwd om het aandeel vrouwen in hogere functies te vergroten. Dit gold ook voor het aanstellen van een beleidsmedewerker emancipatie en het instellen van een regionale emancipatieraad. Mulder (1995) onderzocht gemeenten met een destijds zogeheten positieve-actiebeleid en

vond dat het percentage benoemde vrouwen in leidinggevende functies daar tweemaal zo hoog was als in gemeenten zonder dergelijk beleid.

Daarentegen had in het onderwijs een document met streefcijfers dat door de onderwijsinstellingen in het primair onderwijs was opgesteld, geen effect op het aandeel vrouwen op directieniveau (Gemmeke en De Weerd 2001). Hoe dit verklaard kan worden, is niet meteen duidelijk. Over het voortgezet en hoger onderwijs kon in dit opzicht geen uitspraak gedaan worden, omdat de gegevens uit deze studie daarvoor te beperkt bleken.

Een vergelijking tussen verschillende grote organisaties lijkt erop te wijzen dat het hebben van geformaliseerd beleid loont. Zo vonden Van Doorne-Huiskes et al. (1998) dat in de rijksdienst in 1998 minder vrouwen in de schalen 14 tot en met 16 werkten dan bijvoorbeeld bij de Gemeente Amsterdam, Randstad Dienstengroep en KPN. Hoewel in deze studie geen conclusies konden worden getrokken over de relatie tussen beleidsinspanningen en het aandeel vrouwen in hogere functies, werd wel gewezen op de verplichting van managers bij de Gemeente Amsterdam en KPN om jaarlijks over de emancipatieresultaten te rapporteren. De emancipatie-inspanningen van de Gemeente Amsterdam, KPN en Randstad Dienstengroep zijn ook duidelijk anders geweest dan die bij het rijk. De Gemeente Amsterdam en KPN behoorden tot de eerste organisaties met een geëxpliciteerd emancipatiebeleid midden jaren tachtig. In hoeverre dit nu nog zo is, kon binnen het beperkte kader van de onderhavige studie niet worden nagegaan.

Kortom, er zijn aanwijzingen dat een geformaliseerd beleid (indien dat uiteraard geen papieren beleid blijft) effect heeft op het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies. Ook in de literatuur en de interviews wordt benadrukt dat niet één (soort) maatregelen het meest succesvol is, maar dat de kracht van het beleid juist is dat maatregelen elkaar aanvullen. ‘De kernwaarden, de beoordelingen, en de samenstelling van selectie en beoordelingscommissies – alles samen maakt dat je succesvol kunt zijn’, aldus de geïnterviewde medewerker van Delta Lloyd.

9.7 Slotbeschouwing

Een belangrijke eerste conclusie is dat er nauwelijks onderzoek beschikbaar is over de effectiviteit van maatregelen die zijn gericht op vergroting van het aandeel vrouwen in hogere functies. Gezien de veelheid aan maatregelen die worden genomen en gezien het belang dat (in elk geval sommige) arbeidsorganisaties en het kabinet aan dit streven zeggen te hechten, is dit een opmerkelijke constatering.

De schaarste en de beperkingen van het (vaak al wat gedateerde) onderzoek, maken dat de conclusies van deze studie dan ook met de nodige voorzichtigheid moeten worden beschouwd. Wat zijn deze conclusies? In de eerste plaats is het aannemelijk dat niet één maatregel, maar vooral een combinatie van verschillende maatregelen

effectief zal zijn. Opmerkelijk is ook dat, voorzover er al literatuur is, die vooral gaat over de effecten van maatregelen gericht op het bevorderen van de in- en doorstroom van vrouwen en niet zozeer op het voorkomen van uitstroom. Dit is vooral opmerkelijk omdat er indicaties zijn dat met name de versnelde uitstroom van vrouwen uit hogere functies (bv. in de universitaire wereld en bij de rijksoverheid) een probleem vormt (Portegijs en Brugman 1998; Van Doorne-Huiskes en Schalkwijk 2001).

In hoeverre verbetering van arbeidsvoorwaarden toename van het aandeel vrouwen aan de top bevordert, is onbekend. De gegevens zijn schaars, gedateerd en/of vooral gebaseerd op subjectieve informatie. Wel zijn er aanwijzingen dat de mogelijkheid in deeltijd te werken (in hoge functies), *job rotation*, de 'vrouw voor vrouw'-maatregel (voor elke vertrekkende vrouw wordt een nieuwe vrouw aangesteld), het loslaten van het anciënniteitsprincipe (de langstwerkende heeft de meeste rechten), terugkeergaranties en kinderopvang een positieve invloed hebben op de doorstroom, en voortijdige uitstroom van vrouwen uit hogere functies voorkomt. Over het effect van maatregelen om het aanbod en de zichtbaarheid van vrouwelijk talent te vergroten, is iets meer bekend. Vooral specifieke stimuleringsmaatregelen gericht op een structurele verankering van de bereikte hogere functie voor vrouwen, lijken effectief te zijn. Op basis van een enkele studie en vooral de interviews zijn er aanwijzingen dat ook opleiding, training en *management development*-trajecten, mentoring en netwerken bijdragen tot meer doorstroom; coaching daarentegen niet. Trainingen voor selecteurs en beoordelaars lijken effectief te zijn voor het afnemen van vooroordelen over vrouwen. Over de kwestie in hoeverre maatregelen om de cultuur en mentaliteit te veranderen, effectief zijn voor het vergroten van het aandeel vrouwen op hogere functies, is weinig tot niets bekend.

Verder wijst de literatuurstudie uit dat er grote verschillen zijn in de mate waarin het beleid om het aandeel vrouwen op hogere functies te vergroten opgenomen is in het reguliere beleid. Er zijn aanwijzingen dat in organisaties die al langere tijd een geformaliseerd beleidsplan hanteren (eventueel met streefcijfers), het aandeel vrouwen in hogere functies het grootst is.

Het kabinet heeft vooral een stimulerende, faciliterende en ondersteunende rol als het gaat om het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies. Zoals gezegd, hebben dit kabinet en de vorige kabinetten verschillende initiatieven genomen om hieraan vorm te geven, zoals het Ambassadeursnetwerk en een benchmark voor bedrijven. De effectiviteit van deze specifieke overheidsmaatregelen is in dit onderzoek niet belicht (overigens zijn hierover ook geen onderzoeksgegevens beschikbaar). De belangrijkste conclusie uit deze studie is wellicht dat er, ondanks de verschillende initiatieven vanuit arbeidsorganisaties en het kabinet, zeer weinig inzicht bestaat in de effectiviteit van de genomen maatregelen. Hier lijkt een taak voor de overheid te zijn weggelegd (mogelijk in samenwerking met het bedrijfsleven).

10 Emancipatiegezindheid van werkgevers

Tanja van der Lippe (UU)

10.1 Inleiding

De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt wordt in sterke mate bepaald door de organisatie waarin zij werken. Kenmerken van organisaties die van invloed zijn op de positie van vrouwen binnen die organisaties, hun doorstroom naar hogere posities en de mogelijkheden om arbeid en zorg met elkaar te combineren, zijn al langer bekend. Ook de kenmerken van vrouwen zelf en de samenhang met hun positie in de organisaties, zijn uitgebreid onderzocht. Werkgevers zijn echter de uiteindelijke ‘beslissers’ in organisaties, en tot dusver is nog maar weinig bekend over hun emancipatiegezindheid. Ook is nog niet onderzocht of hun houding de positie van vrouwen binnen de organisatie beïnvloedt. Onder ‘werkgevers’ worden verstaan directeuren en eigenaars van kleinere bedrijven en directeuren, eigenaars, en leden van directieteam of raden van bestuur van grotere bedrijven.

Dit hoofdstuk gaat over de houding van werkgevers ten aanzien van vrouwen binnen de organisatie. Eerst is gekeken naar de houding van werkgevers ten opzichte van emancipatievraagstukken in het algemeen (§ 10.2). Daarbij wordt dieper ingegaan op de houding van werkgevers ten aanzien van mogelijk emancipatiebeleid binnen de organisatie. Vervolgens is het belang vastgesteld dat werkgevers hechten aan vrouwen op leidinggevende posities en van de eisen die ze aan leidinggevendenden stellen (§ 10.3). Werkgevers geven hier onder andere aan of ze vinden dat hoge leidinggevende posities te combineren zijn met zorgtaken en geven hun mening over de leiderschapsstijl van vrouwen en mannen. Tot slot handelt dit gedeelte over de mogelijkheden die werkgevers zien om de positie van vrouwen in hun bedrijf te verbeteren en de rol die ze daarbij voor zichzelf zien weggelegd (§ 10.4).

Nadat op deze manier de ‘emancipatiegezindheid’ van werkgevers is ingeschat, wordt nagegaan hoe de houding van werkgevers samenhangt met relevante structurele organisatiekenmerken; hieronder vallen met name de grootte van de organisatie en de sector waartoe de organisatie behoort (§ 10.5).

In paragraaf 10.6 wordt de houding van werkgevers gerelateerd aan een aantal indicatoren voor de positie van vrouwen binnen organisaties, zoals het aandeel vrouwen in het algemeen en het aandeel vrouwen in leidinggevende posities. Zo ontstaat een beeld van de invloed die een werkgever heeft op de positie van vrouwen binnen het eigen bedrijf. De relatie tussen het aanwezige beleid en het aandeel vrouwen komt aan bod in paragraaf 10.7. Vervolgens wordt in paragraaf 10.8 nagegaan hoe belangrijk de houding van werkgevers is voor het aandeel (leidinggevende) vrouwen

in de organisatie, waarbij gecontroleerd wordt voor andere belangrijke factoren. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de slotbeschouwing (§ 10.9).

Om de emancipatiegezindheid van werkgevers te bepalen, is in het voorjaar van 2004 een schriftelijke enquête afgenomen bij 'de beslissers' zelf. De enquête Werkgevers in Nederland is speciaal ontworpen en uitgevoerd voor onderhavig hoofdstuk. Van de 2938 aangeschreven werkgevers van bedrijven met twintig of meer werknemers, hebben 619 hun mening gegeven. In de enquête is niet alleen gevraagd naar de mening van de werkgevers, maar ook naar een aantal organisatiekenmerken en individuele kenmerken. Hoewel de respons op deze enquête overeenkomt met die in vergelijkbaar onderzoek (Remery et al. 2002) bestaat de kans op vertekening vanwege non-respons. Op voorhand mag verwacht worden dat met name werkgevers meedoen die emancipatie belangrijk vinden, waardoor de feitelijke emancipatiegezindheid van werkgevers kan worden overschat in dit hoofdstuk.

Grotere bedrijven zijn in het onderzoek oververtegenwoordigd, omdat uiteindelijk toch een groot deel van de beroepsbevolking daar werkt. Er is een indeling gemaakt in kleinere bedrijven (20-99 werknemers), middelgrote bedrijven (100-199 werknemers) en grotere bedrijven (meer dan 200 werknemers). De vragenlijst is in de meeste gevallen ingevuld door de directeur, eigenaar of een lid van het directieteam of managementteam. Maar ook hebben leden van de raad van bestuur de vragenlijst ingevuld. Het aantal vrouwelijke werkgevers is oververtegenwoordigd, om een uitsplitsing te kunnen maken naar vrouwelijke en mannelijke werkgevers. In totaal hebben 349 mannelijke en 270 vrouwelijke werkgevers de vragenlijst ingevuld. Waar geen vergelijking wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen, is de man-vrouwverhouding teruggewogen naar de feitelijke verhouding onder werkgevers. Hetzelfde geldt voor de verhouding tussen kleine, middelgrote en grote bedrijven.

In de volgende paragrafen wordt over deze vragenlijst gerapporteerd. Werkgevers is ook gevraagd om een concreet advies te geven om de positie van vrouwen binnen arbeidsorganisaties te verbeteren; dit advies is bij de beschrijving van de resultaten meegenomen. Daarnaast konden de werkgevers desgewenst ook aangeven dat zij juist geen heil zagen in emancipatoire maatregelen.

10.2 *Houding van werkgevers ten aanzien van emancipatie*

Werkgevers zijn op het eerste gezicht niet razend enthousiast over de vraagstukken die met emancipatie gemoeid zijn. Zo vindt slechts 22% van de werkgevers het belangrijk dat het aandeel vrouwen in topfuncties verdubbelt, kent 33% minder ambities toe aan vrouwen dan mannen, en vindt 52% dat vrouwen van nature beter zijn in zorgtaken dan mannen. In dit kader is het dan ook niet verwonderlijk dat 59% van de werkgevers vindt dat er te veel ophef wordt gemaakt over de positie van vrouwen binnen organisaties. De opmerkingen van werkgevers ondersteunen deze indruk. Zij benadrukken hier vaak dat het niet gaat om geslacht, maar om de juiste persoon op de juiste plek. 'Als ondernemer gaat het voornamelijk om de juiste man op de juiste

plaats, hierbij speelt het geslacht geen rol' (mannelijke directeur van een kleiner bedrijf in de industrie). Bij de vraag om concreet advies zegt een werkgever: 'Goede opleidingen, netwerken, de geschikte persoon op de juiste plek' (mannelijke directeur van een kleinere organisatie binnen het onderwijs).

Hoewel het lastig is om deze meningen van werkgevers tegenover die van de Nederlandse bevolking te zetten, wordt hier toch een vergelijking gemaakt. Van de Nederlandse bevolking vindt 39% van de mannen en 44% van de vrouwen dat het aandeel vrouwen in topfuncties in de komende vijf jaar minstens moet verdubbelen (zie hoofdstuk 8). Van de werkgevers denkt 22% er zo over. Wat betreft de houding ten opzichte van zorgtaken ligt het iets anders. Zowel van de werkgevers als van het mannelijk deel van de Nederlandse bevolking vindt de helft dat vrouwen van nature beter zijn in zorgtaken of geschikter zijn om kinderen op te voeden, tegenover 30% van het vrouwelijk deel van de Nederlandse bevolking (zie hoofdstuk 5). Ten aanzien van vrouwen in topfuncties is de Nederlandse bevolking in ieder geval wat emancipatiegezinder dan werkgevers in Nederland.

Tabel 10.1 Houding van werkgevers ten opzichte van emancipatie in het algemeen, 2004 (percentages enigszins en helemaal mee eens)^a

	totaal	mannen	vrouwen
het voeren van emancipatiegericht personeelsbeleid heeft geen positief effect op de organisatie als geheel	36	36	24
het aandeel vrouwen in topfuncties zou de komende 5 jaar minstens moeten verdubbelen	22	21	50
er wordt te veel ophef gemaakt over de positie van vrouwen binnen bedrijven en organisaties	59	60	45
over het algemeen hebben vrouwen minder ambities op het gebied van betaalde arbeid dan mannen	33	33	36
vrouwen zijn van nature beter in zorgtaken dan mannen	52	52	40
individuele organisaties kunnen de maatschappelijke positie van vrouwen verbeteren	45	45	57

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

Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

De verschillen in antwoorden laten zien dat vrouwelijke werkgevers over het algemeen meer emancipatiegezind zijn dan mannelijke werkgevers. Vrouwen scoren met name hoog op de stelling dat het aandeel vrouwen in topfuncties de komende vijf jaar minstens moet verdubbelen. De helft van de vrouwelijke werkgevers onderschrijft deze stelling, tegenover 21% van de mannelijke werkgevers. Met name mannen (60%) vinden ook dat er te veel ophef wordt gemaakt over de positie van vrouwen binnen organisaties. Een uitzondering op het plaatje dat vrouwen meer emancipatiegezind zijn dan mannen, is het antwoord op de stelling 'Over het algemeen hebben vrouwen minder ambities op het gebied van betaalde arbeid dan

mannen'. Mannen en vrouwen verschillen hier namelijk nauwelijks, in beide gevallen is een derde het ermee eens.

Waar in tabel 10.1 de aandacht is gericht op de algemene houding ten aanzien van emancipatie, ligt de nadruk in tabel 10.2 op de houding van werkgevers tegenover beleid dat het emancipatieproces kan ondersteunen. Het valt op dat twee stellingen die de negatieve kant van deeltijdarbeid benadrukken, hoog scoren. Van alle werkgevers is 48% het ermee eens dat de organisatie er weinig baat bij heeft om deeltijdkrachten door te laten stromen naar hogere functies. Overigens is in deze stelling geen onderscheid naar omvang van deeltijdbanen gemaakt. Voor een werkgever kan het echter een groot verschil uitmaken of het gaat om een baan van 24 uur of minder, of een van 32 uur per week.

De helft van de werkgevers in Nederland is tevens van mening dat deeltijdarbeid coördinatie- en managementproblemen oplevert. Zo zegt een vrouwelijke werkgever: 'Van de parttime afwezigheid van vrouwen word ik wel eens moe, met name bij het plannen van overleg' (vrouwelijke directeur van een kleiner bedrijf in de industrie). Maar wel heeft inmiddels 21% van de mannelijke en 73% van de vrouwelijke werknemers een deeltijdbaan; dit is het hoogste aandeel deeltijders in Europa onder zowel mannen als vrouwen (EC 2003a, zie ook hoofdstuk 4). Uit dit hoge percentage deeltijders zou men kunnen afleiden dat werkgevers inmiddels hebben geleerd om te gaan met de problemen die deeltijdbanen opleveren qua coördinatie en management (Veraart-Maas 2001). De cijfers uit het voorliggende onderzoek laten echter een ander beeld zien. Ook Hansen (2004) laat zien dat werkgevers deeltijders minder kansen geven om door te stromen. Overigens geeft onderzoek naar de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) aan dat werkgevers in het algemeen weinig bezwaren tegen deeltijdwerk hebben, zolang het geen leidinggevende posities betreft (Van Beek et al. 2002).

Dat de helft van alle werkgevers aangeeft dat deeltijdwerk coördinatieproblemen met zich meebrengt, is interessant, gegeven de bevinding dat een derde van de werknemers er behoefte aan heeft om korter te werken (Van Luijn en Keuzenkamp 2004). Een derde van de werknemers die niet gebruikmaakt van het wettelijk recht om de arbeidsduur aan te passen, ziet daarvan af omdat het werk of de werkgever het niet toelaat. Het deel dat hier wel gebruik van maakt, geeft eveneens aan dat het niet toelaten van het werk het belangrijkste struikelblok vormde (Van Luijn en Keuzenkamp 2004).

**Tabel 10.2 Houding van werkgevers ten opzichte van (mogelijk) emancipatiebeleid, 2004
(percentages enigszins en helemaal mee eens)**

	totaal	mannen	vrouwen
streefcijfers (t.a.v. vrouwen in de organisatie) zijn een belangrijk instrument voor mijn organisatie	9	9	13
mijn organisatie heeft er weinig baat bij om mensen in een deeltijd-functie de mogelijkheid te bieden door te stromen naar hogere functies	48	49	29
het is belangrijk voor onze organisatie dat een op vrouwen gericht wervingsbeleid wordt gehanteerd	13	13	15
wij voeren een structureel en daadkrachtig beleid om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies te verwezenlijken	11	11	13
het kost onze organisatie meer om arbeid- en zorgfaciliteiten aan te bieden dan we er baat bij hebben	31	32	22
deeltijdarbeid geeft veel coördinatie- en managementproblemen in onze organisatie	50	51	43

Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

Niet alleen ziet de helft van de werkgevers problemen met deeltijders en met de doorstroom van deeltijdkrachten naar hogere functies, ook hechten werkgevers weinig waarde aan andere vormen van beleid die vrouwen op of naar de werkvloer kunnen ondersteunen. Het gebruik van streefcijfers scoort laag, evenals implementatie van op vrouwen gericht wervingsbeleid en van structureel en daadkrachtig beleid om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies te verwezenlijken. Zelfs 31% van de werkgevers zegt dat het de organisatie meer kost om arbeid- en zorgfaciliteiten aan te bieden dan het oplevert.

De verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werkgevers in hun houding ten aanzien van beleid zijn minder pregnant dan wanneer het gaat om emancipatie binnen organisaties in het algemeen. Wel valt op dat vrouwen iets positiever staan ten opzichte van maatregelen die de doorstroom van vrouwen naar hogere functies vergemakkelijken.

10.3 Houding van werkgevers ten aanzien van vrouwelijke leidinggevenden

Nog steeds zijn vrouwen in leidinggevende functies ondervertegenwoordigd (zie ook hoofdstuk 4 en 8). Anno 2002 is 25% van de managers vrouw. Dit percentage, waarmee Nederland ook internationaal gezien achterblijft (OECD 2002), roept de vraag op wat de houding is van werkgevers ten opzichte van vrouwen in leidinggevende functies. Zijn zij voorstander van vrouwen op deze posities en zien zij die als een waardevolle aanvulling voor de organisatie, of staan zij hier eerder negatief tegenover? Uit het onderhavige onderzoek blijkt dat de leiderschapstijl en leidinggevende capaciteiten van vrouwen minstens even hoog worden gewaardeerd als die van mannen. Daarentegen is een derde van dezelfde werkgevers ook van mening dat de kosten die gemoeid zouden zijn met leidinggeven in deeltijd niet opwegen tegen de baten ervan.

Tabel 10.3 Belang van leidinggevende vrouwen, 2004 (percentages enigszins en helemaal mee eens)

	totaal	mannen	vrouwen
de diversiteit van de samenleving moet worden weerspiegeld in de samenstelling van het personeel in onze organisatie	36	36	43
coaching van vrouwen in onze organisatie zou te veel geld kosten	10	9	13
vrouwen in hoge posities zijn goed voor het imago van onze organisatie	26	26	38
vrouwen hebben over het algemeen minder leidinggevende capaciteiten dan mannen	8	8	6
de kosten van deeltijdleidinggevendenden wegen niet op tegen de baten voor onze organisatie	33	34	16
de leiderschapsstijl van vrouwen wordt binnen onze organisatie minder gewaardeerd in hogere functies	8	8	8

Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

Op basis van de veronderstelling dat vrouwelijke werkgevers zich zouden identificeren met vrouwen in leidinggevende posities, werden verschillen verwacht in de houding van mannelijke en vrouwelijke werkgevers ten aanzien van leidinggevende vrouwen. Dit blijkt maar ten dele het geval. Hoewel vrouwen in het algemeen positiever staan tegenover vrouwen in leidinggevende posities, zijn de verschillen niet groot. Een van de vrouwelijke werkgevers formuleert het als volgt: 'Ik snap niet waarom het de overheid zo aangelegen is om meer vrouwen in topfuncties te krijgen. Wie wil dit nu eigenlijk, de overheid of de vrouwen zelf?' (vrouwelijke directeur van een kleiner bedrijf in de bouwnijverheid).

Het grootste verschil tussen mannelijke en vrouwelijke werkgevers is te vinden bij het antwoord op de stelling 'De kosten van deeltijd leidinggevendenden wegen niet op tegen de baten voor onze organisatie'. Aanzienlijk minder vrouwen dan mannen zijn het met deze stelling eens. Ook over de vraag of vrouwen in hoge posities het imago van de organisatie ten goede komen, wordt verschillend gedacht (26% van de mannen is het hiermee eens, tegenover 38% van de vrouwen). Verder valt op dat 43% van de vrouwelijke werkgevers het belangrijk vindt dat de samenstelling van het personeel een weerspiegeling is van de diversiteit van de samenleving (tegenover 36% van de mannelijke werkgevers).

De stellingen in tabel 10.4 gaan in op een aantal eisen die werkgevers kunnen stellen aan leidinggevendenden binnen hun eigen organisatie. Een aantal van deze opvattingen was reeds uit eerder onderzoek gebleken en worden ook hier weer onderschreven. Zo vond De Olde (1992) al in het begin van de jaren negentig dat leidinggeven in deeltijd als problematisch wordt ervaren door werkgevers. Ook in dit onderzoek vindt 58% van de werkgevers dat deeltijdwerk in hun organisatie niet samengaat met hogere leidinggevende posities (zie ook Van Beek et al. 2002). Opvallend is hier het verschil tussen mannen en vrouwen. Een derde van de vrouwelijke werkgevers zegt dat leidinggeven in een deeltijdbaan niet kan in hun organisatie. Van de mannelijke werk-

gevers vindt maar liefst 59% deze combinatie niet succesvol. Ook geeft 42% aan dat thuis de hoofdverantwoordelijke zijn voor de zorgtaken niet te combineren is met een hogere leidinggevende positie. Het hoogst scoren zowel mannen als vrouwen op de stelling dat hogere leidinggevendenden altijd bereikbaar horen te zijn (65% van de mannen is het hiermee eens en 48% van de vrouwen). Meerdere werkgevers geven aan dat de taakverdeling thuis een grotere barrière vormt voor de doorstroom van vrouwen naar leidinggevende posities dan het ontbreken van maatregelen op het werk om de doorstroom te bevorderen. Dit wordt geïllustreerd door de volgende uitspraak: ‘Het is van groter belang dat mannen een deel van de zorg overnemen. Dat dient gefaciliteerd te worden. Dan kunnen vrouwen echt meedoen’ (mannelijke directeur van grote organisatie op het terrein van de zakelijke dienstverlening).

Tabel 10.4 Eisen die werkgevers stellen aan leidinggevendenden binnen de organisatie, 2004 (percentages enigszins en helemaal mee eens)

	totaal	mannen	vrouwen
deeltijdarbeid gaat in onze organisatie niet samen met hogere leidinggevende functies	58	59	33
hoofdverantwoordelijk zijn voor zorgtaken thuis en een hogere leidinggevende positie in onze organisatie zijn niet te combineren	42	43	22
in onze organisatie kunnen leidinggevendenden hun arbeidstijden eenvoudig afstemmen op crèche en/of schooltijden	39	39	46
hogere leidinggevendenden horen altijd bereikbaar te zijn	64	65	48
in onze organisatie moeten medewerkers die carrière willen maken voltijds beschikbaar zijn	45	46	24

Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

Een andere manier om na te gaan welk soort leidinggevendenden de voorkeur hebben, is door te vragen naar de eigenschappen waarover leidinggevendenden zouden moeten beschikken. Aan de hand van Fischer et al. (2000) is een aantal leiderschapskenmerken opgenomen in de vragenlijst. Zowel mannen als vrouwen bestempelen bepaalde eigenschappen als vrouwelijk of als mannelijk. Verder komt in het onderzoek van Fischer et al. naar voren dat zowel masculiene als feminiene eigenschappen van belang worden geacht voor een goede leidinggevende. Het lijkt er echter op dat in de praktijk mannelijke waarden zoals prestatiegerichtheid en competitie domineren, maar dat deze mannelijke waarden worden verpakt in een feminien jasje.

De werkgevers is gevraagd uit acht eigenschappen drie te kiezen die ze het belangrijkste achten voor de ideale leidinggevende binnen hun organisatie. ‘Collegialiteit’ wordt het vaakst genoemd; dit wordt gezien als een feminiene eigenschap (Fischer et al. 2000). De twee eigenschappen die daarna het meest worden genoemd zijn ‘zelfverzekerdheid’ en ‘ambitie’, allebei eigenschappen die eerder met masculiniteit worden geassocieerd. Interessant is dat dominantie zeer laag scoort evenals bescheidenheid.

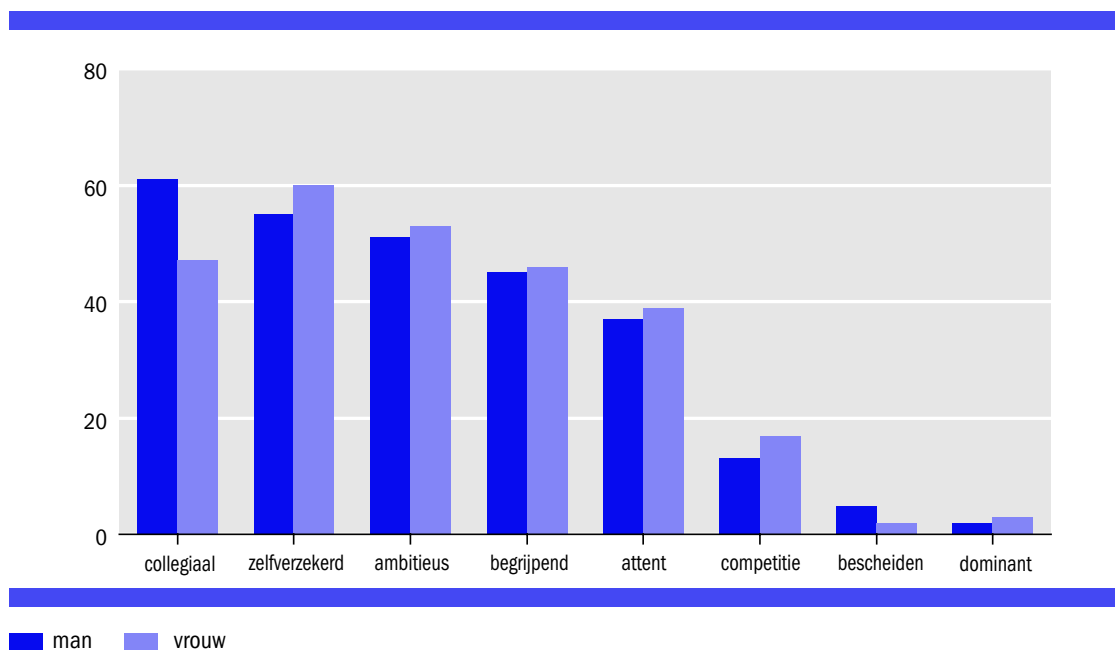
Tabel 10.5 Eigenschappen die het meest van belang worden geacht voor de ideale leidinggevende, 2004

feminiene eigenschap	aantal keer dat de eigenschap als een van de drie meest belangrijke wordt genoemd	masculiene eigenschap	aantal keer dat de eigenschap als een van de drie meest belangrijke wordt genoemd
collegiaal	366	zelfverzekerd	342
begrijpend	274	ambitieuw	310
attent	226	competitief	80
bescheiden	27	dominant	10
totaal	893	totaal	742

Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

Bij een uitsplitsing naar mannelijke en vrouwelijke werkgevers blijken vrouwelijke werkgevers zelfverzekerdheid belangrijker te vinden dan collegialiteit. Voor mannen blijft collegialiteit belangrijker.

Figuur 10.1 Mannelijke en vrouwelijke werkgevers en de ideale eigenschappen voor een leidinggevende (in percentages aantal keer genoemd)



Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

10.4 Rol die de werkgever voor zichzelf ziet

Tot dusverre is uitgebreid aan de orde geweest in welke mate werkgevers emancipatiegezin zijn en belang hechten aan vrouwen in leidinggevende posities. Dat is natuurlijk nog niet hetzelfde als daadwerkelijk actie ondernemen om veranderingen te bewerkstelligen. In tabel 10.6 wordt een aantal stellingen gepresenteerd over

de (eventuele) rol van werkgevers bij het verbeteren van de positie van vrouwen in hun organisatie. Enerzijds betreffen de stellingen een actieve rol van de werkgever, anderzijds zoeken zij redenen voor de achtergestelde posities van vrouwen die buiten de werkgever liggen. Inderdaad zegt een groot deel van de werkgevers er alles aan te doen om gelijke kansen te bevorderen voor mannen en vrouwen inzake werkgelegenheid op alle functieniveaus. Wat dit ‘alles’ voor de werkgevers inhoudt, wordt hieruit niet duidelijk. Het betekent voor de meesten in ieder geval niet dat zij vrouwen bij sollicitaties voorrang geven. Wel ziet bijna de helft van de werkgevers een rol voor zichzelf weggelegd bij het regelen van oplossingen voor problemen met de combinatie van arbeid en zorg. Een derde van de werkgevers denkt weinig mogelijkheden te hebben om de positie van vrouwen in hun organisatie te verbeteren.

Aan de andere kant zien werkgevers ook obstakels waar ze weinig invloed op hebben. De mentaliteit van vrouwen wordt door een kwart van de werkgevers als een belemmering gezien. Ook verwacht bijna de helft van de werkgevers dat het nog wel even zal duren voordat vrouwen in groteren getale doorstromen naar hogere functies. Financiële onmogelijkheden vormen nauwelijks een belemmering bij het in gang zetten van emancipatoire veranderingen, al zien, opmerkelijk genoeg, vrouwen tweemaal zo vaak problemen op dit gebied als mannen.

Tabel 10.6 De rol die de werkgever voor zichzelf ziet weggelegd in het verbeteren van de positie van vrouwen in de organisatie, 2004 (percentages enigszins en helemaal mee eens)

	totaal	mannen	vrouwen
de doorstroom van vrouwen naar hogere functies heeft tijd nodig	47	47	45
ik ben verantwoordelijk voor het creëren van oplossingen voor medewerkers die problemen hebben met de combinatie van arbeid en zorg	47	47	55
ik doe er alles aan om gelijke kansen voor mannen en vrouwen inzake werkgelegenheid op alle functieniveaus te bevorderen	72	73	76
als werkgever heb ik maar weinig mogelijkheden om de positie van vrouwen binnen onze organisatie te verbeteren	32	33	15
financiële onmogelijkheden vormen altijd de bottleneck bij het in gang zetten van veranderingen aangaande emancipatiekwesities	8	8	15
bij het aannemen van nieuwe werknemers geef ik waar mogelijk vrouwen de voorrang	15	16	13
ik doe er veel aan om vrouwen in hoge leidinggevende posities te krijgen	13	13	18
de doorstroom van vrouwen naar hogere functies vraagt een andere mentaliteit van vrouwen	25	23	50

Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

Opvallend is het grote aandeel vrouwelijke werkgevers dat instemt met de stelling ‘De doorstroom van vrouwen naar hogere functies vraagt een andere mentaliteit van vrouwen’. Van hen is 50% het hiermee eens, tegenover 23% van de mannelijke werkgevers. Of, zoals een vrouwelijke directeur het zegt: ‘Vrouwen moeten zelf willen! Alles is maakbaar, als je zelf maar wilt!’ Aangezien mannelijke en vrouwelijke werk-

gevers niet van mening verschillen over de ambities van vrouwen (zie tabel 10.1), zijn vrouwelijke werkgevers kennelijk van mening dat vrouwen hun ambities te weinig omzetten in daden. Veel vrouwelijke werkgevers hebben een lange weg moeten afleggen om aan de top te komen, en ervaren dat die andere mentaliteit nodig is.

Voorts vinden twee keer zoveel mannen als vrouwen dat ze als werkgevers maar weinig mogelijkheden hebben om de positie van vrouwen binnen hun organisatie te verbeteren (33% mannen tegenover 15% vrouwen). Maar hoewel het niet vaak gebeurt, zeggen mannen wel vaker dan vrouwelijke werkgevers dat ze, waar mogelijk, voorrang geven aan vrouwelijke sollicitanten (16% van de mannen en 13% van de vrouwen).

10.5 *Houding van werkgevers in verschillende typen organisaties*

Uit eerdere studies is het een en ander bekend over de variatie in het emancipatoir gehalte van arbeidsorganisaties (zie Keuzenkamp en Hooghiemstra 2000). Zo blijken uit de studies van Remery et al. (2002) en Den Dulk (2001) dat de verschillende organisatietypen van belang zijn voor de manier waarop werkgevers arbeid-en-zorgvraagstukken geregeld hebben. In de gezondheidszorg en welzijnssector blijken bijvoorbeeld veel vaker formele regelingen ten aanzien van kinderopvang te bestaan dan in de detailhandel en horeca. In de sportsector blijken vrouwen in bestuurlijke en andere leidinggevende functies sterk ondervertegenwoordigd; volgens de diverse vrouwelijke bestuurlijke zwaargewichten komt dit duidelijk door de verschillende houdingen van bestuurders ten opzichte van mannen en vrouwen in leidinggevende posities (Claringbould en Elling 2004). In deze paragraaf wordt nagegaan of dit ook voor andere organisatietypen geldt. De aandacht wordt gericht op die kenmerken waarvan in het verleden is gebleken dat zij van invloed zijn op het aandeel vrouwen in de organisatie (Den Dulk 2001). Hiervoor is een selectie van de stellingen gemaakt; zowel stellingen betreffende de houding tegenover emancipatie in het algemeen, als stellingen ten aanzien van beleid en van leidinggeven zijn gebruikt.

Tabel 10.7 Houding van werkgevers ten opzichte van emancipatie in het algemeen en emancipatiebeleid, naar bedrijfssector en -grootte, 2004 (percentages enigszins en helemaal mee eens)

	sector					bedrijfsgrootte		
	overheid	particulier	industrie	dienstverlening	onderwijs en gezondheid	20-99	100-199	200+
het aandeel vrouwen in topfuncties zou de komende 5 jaar minstens moeten verdubbelen	31	21	20	19	38	20	32	39
er wordt te veel ophef gemaakt over de positie van vrouwen binnen bedrijven en organisaties	43	62	63	59	46	62	47	47
mijn organisatie heeft er weinig baat bij om mensen in een deeltijdfunctie de mogelijkheid te bieden door te stromen naar hogere functies	38	51	57	44	34	49	40	43
wij voeren een structureel en daadkrachtig beleid om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies te verwezenlijken	56	8	9	9	23	11	8	7

Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

Werkgevers binnen overheidsinstellingen blijken emancipatiegezinder dan werkgevers binnen particuliere bedrijven. Het grootste verschil tussen particuliere en overheidsinstellingen komt naar voren bij de stelling ‘Wij voeren een structureel en daadkrachtig beleid om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies te verwezenlijken’: 56% van de werkgevers van overheidsinstellingen zegt het hiermee eens te zijn, tegenover 8% van de particuliere bedrijven. Verder scoren werkgevers in particuliere bedrijven hoog op de stelling ‘Er wordt te veel ophef over de positie van vrouwen binnen bedrijven en organisaties gemaakt’. Maar liefst 62% is het hier mee eens, tegenover 43% van de overheidsinstellingen.

Werkgevers binnen onderwijs- en gezondheidsinstellingen zijn emancipatiegezinder dan werkgevers binnen de sectoren ‘industrie’ en ‘dienstverlening’. Ook de typologie van Keuzenkamp en Hooghiemstra (2000) betreffende het emancipatoire gehalte van organisaties laat dit verschil zien. Gezondheidsinstellingen en welzijnsorganisaties kennen, meer dan de dienstverlening of de industrie, formele regelingen die het combineren van arbeid en zorg mogelijk maken. Ook bij de verschillende bedrijfs-groottes zijn de verschillen volgens verwachting. Bij kleinere bedrijven lijken de werkgevers de meest traditionele mening te hebben. Zij zien bijvoorbeeld het meest problemen bij leidinggevenden die in deeltijd wensen te werken. Hun organisatie is, gezien de grootte van het personeelsbestand, waarschijnlijk minder flexibel en minder in staat deeltijdarbeid in te passen.

Ook in ideeën over leidinggeven zijn werkgevers van overheidsinstellingen emancipatiegezinder dan die van particuliere bedrijven. De laatsten vinden veel vaker dat leidinggevendenden altijd beschikbaar moeten zijn en sluiten dus vaker leidinggeven in deeltijd uit. Maar ook binnen overheidsinstellingen is deze combinatie niet geliefd: bijna de helft van de respondenten uit deze groep ziet deeltijd niet samengaan met een hoge leidinggevende functie.

Van de verschillende sectoren blijkt de industrie op dit punt het minst emancipatiegezind en lijken de verschillen bovendien groter dan bij emancipatiegezindheid in het algemeen. Van de werkgevers in de industrie vindt 79% dat hogere leidinggevendenden altijd bereikbaar horen te zijn; in het onderwijs en de gezondheidszorg deelt niet eens de helft van de werkgevers deze mening. Gezien naar bedrijfsgrootte blijkt ook nu weer dat kleinere bedrijven het minst openstaan voor, of in ieder geval het minst doen aan de verbetering van de positie van de vrouw binnen het bedrijf.

Tabel 10.8 Belang van leidinggevende vrouwen en de eisen die werkgevers aan leidinggeven stellen, naar bedrijfssector en -grootte, 2004 (percentages enigszins en helemaal mee eens)

	sector					bedrijfsgrootte		
	overheid	particulier	industrie	dienstverlening	onderwijs en gezondheid	20-99	100-199	200+
de kosten van deeltijdleidinggevendenden wegen niet op tegen de baten voor onze organisatie	29	33	44	25	33	35	19	22
deeltijdarbeid gaat in onze organisatie niet samen met hogere leidinggevende functies	46	62	72	49	49	59	52	45
hogere leidinggevendenden horen altijd bereikbaar te zijn	33	67	79	58	37	66	53	59

Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

Tot slot wordt in deze paragraaf de rol beschouwd die werkgevers voor zichzelf weggelegd zien, naar verschillende organisatiekenmerken. Tabel 10.9 geeft drie stellingen over de rol die de werkgevers al dan niet zien voor zichzelf in het emancipatieproces. Dat een werkgever maar weinig mogelijkheden heeft om de positie van vrouwen binnen de organisatie te verbeteren, wordt onderschreven door ruim een derde van de werkgevers van particuliere bedrijven. Van de overheidsinstellingen is dit de helft minder. Opvallend bij de verschillende sectoren is de 30% van de werkgevers in het onderwijs en de gezondheidszorg die het eens is met de stelling 'De doorstroom van vrouwen naar hogere functies vraagt een andere mentaliteit van vrouwen'. Bij alle voorgaande stellingen scoorden werkgevers in deze sector het meest emancipatiegezind, maar hier lijken ze een iets andere houding aan te nemen.

Afgezien hiervan is ook nu weer duidelijk dat met name werkgevers in de overheidssector, het onderwijs en de gezondheidszorg, en die binnen grotere organisaties, er het meest aan doen om vrouwen in hogere leidinggevende posities te krijgen. Een vrouwelijke werkgever binnen het onderwijs adviseert: 'Blijf deeltijd/duo-leidinggeven stimuleren. Geef structureel geld aan coaching/intervisie/speciale scholing. Vrouwen hebben op het gebied van leidinggeven nog een slag te maken.' Er zijn echter ook werkgevers, en met name in het onderwijs en de gezondheidszorg, die aangeven dat hun probleem in de organisatie eerder een tekort aan mannen is.

Tabel 10.9 De rol die de werkgever voor zichzelf ziet in het verbeteren van de positie van vrouwen, naar verschillende organisatiekenmerken, 2004 (percentages enigszins en helemaal mee eens)

	sector					bedrijfs grootte		
	overheid	particulier	industrie	dienstverlening	onderwijs en gezondheid	20-99	100-199	200+
als werkgever heb ik maar weinig mogelijkheden om de positie van vrouwen binnen onze organisatie te verbeteren	14	36	37	32	18	34	22	21
ik doe er veel aan om vrouwen in hoge leidinggevende posities te krijgen	31	9	8	12	30	11	20	24
de doorstroom van vrouwen naar hogere functies vraagt een andere mentaliteit van vrouwen	14	26	22	27	30	25	18	35

Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

10.6 Relatie houding werkgever en aandeel vrouwen in de arbeidsorganisatie

In het voorgaande is gekeken naar de opvatting van werkgevers en de acties die zij zeggen te ondernemen om de positie van vrouwen in hun bedrijf te verbeteren. Deze paragraaf gaat na of in organisaties waarvan de werkgever zich emancipatiegezind uitlaat, de positie van vrouwen ook daadwerkelijk beter is. Om deze vraag te beantwoorden, worden drie indicatoren gebruikt, namelijk het percentage in het bedrijf werkzame vrouwen, het percentage leidinggevende vrouwen en het percentage vrouwen binnen de hoogste leidinggevende laag (volgens opgave van de respondent; tabel 10.10). Op voorhand dient benadrukt te worden dat het hier veronderstelde oorzakelijk verband ook omgekeerd kan liggen: de meer emancipatiegezinde werkgevers prefereren misschien bedrijven waar meer vrouwen werken.

Tabel 10.10 De relatie tussen emancipatiegezindheid van werkgevers en het aandeel (leidinggevende) vrouwen in de organisatie, 2004 (in procenten)

houding van de werkgever	aandeel vrouwen		
	in het hele bedrijf	in leidinggevende functies	in de hoogste leidinggevende laag
het aandeel vrouwen in topfuncties zou de komende 5 jaar minstens moeten verdubbelen			
mee eens	36	20	14
mee oneens	50	21	16
er wordt te veel ophef gemaakt over de positie van vrouwen binnen bedrijven en organisaties			
mee eens	45	20	15
mee oneens	42	23	19
mijn organisatie heeft er weinig baat bij om mensen in een deeltijdfunctie de mogelijkheid te bieden door te stromen naar een hogere functie			
mee eens	42	14	10
mee oneens	49	34	23
wij voeren een structureel en daadkrachtig beleid om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies te verwezenlijken			
mee eens	49	25	16
mee oneens	41	17	13

Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

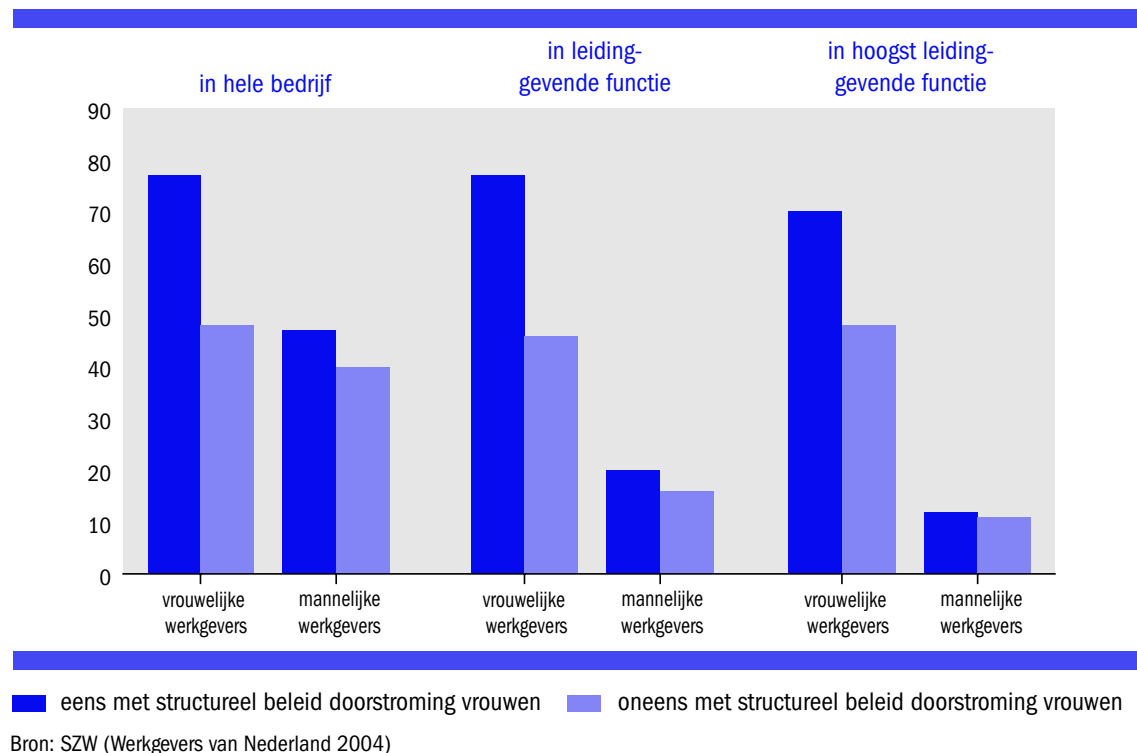
Uit tabel 10.10 blijkt dat een aantal houdingen inderdaad verband houdt met het percentage werkende vrouwen in leidinggevende posities. Wanneer werkgevers het eens zijn met de stelling ‘Wij voeren een structureel en daadkrachtig beleid om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies te verwezenlijken’, dan is het aandeel vrouwen in het hele bedrijf 49%, in leidinggevende functies 25% en in de hoogste leidinggevende laag 16%. Zijn werkgevers het niet met deze stelling eens, dan zijn de percentages achtereenvolgens 41, 17, en 13.

In bedrijven waar werkgevers menen dat hun organisatie weinig baat heeft bij deeltijders in een leidinggevende functie, zijn substantieel minder vrouwen werkzaam in leidinggevende posities en in de hoogste leidinggevende laag. Hetzelfde geldt voor de stelling over het voeren van een structureel en daadkrachtig beleid. Er zijn weinig verschillen zichtbaar tussen organisaties die wel/niet vinden dat het aandeel vrouwen in topfuncties in vijf jaar zou moeten verdubbelen, of die wel/niet vinden dat er te veel ophef wordt gemaakt over de positie van vrouwen binnen organisaties. Deze stellingen lijken vrijblijvender, ze zijn minder gekoppeld aan de eigen organisatie en vertonen misschien daarom niet het verwachte verband. Een andere mogelijke verklaring voor het ontbreken van een verband bij de stelling over verdubbeling van aantal vrouwen in topfuncties, is dat juist organisaties met een gering aandeel vrouwen in de top deze stelling onderschrijven.

Als een werkgever een emancipatiegerichte houding heeft, is het ook belangrijk dat hij of zij een stabiele positie heeft binnen het bedrijf, zodat er tijd is om veranderingen door te voeren. Lewis (2000) laat in haar *case study* onder accountants zien dat continuerend leiderschap belangrijk is voor het bewerkstelligen van veranderingen in de organisatie. Personeelszaken of *human resource management*-afdelingen voeren weliswaar veranderingen uit, maar die moeten gesteund worden door leidinggevenden. Lewis laat zien dat deze veranderingen ook geheel van één persoon kunnen afhangen: verandert de werkgever of hogere leidinggevende bijvoorbeeld van baan, dan kunnen daarmee de veranderingen stil komen te liggen.

De sekse van de werkgever blijkt erg belangrijk: bij vrouwelijke werkgevers werken er substantieel meer vrouwen in leidinggevende posities dan bij mannelijke werkgevers (51% versus 19%). Figuur 10.2 laat zien of het voor het aandeel vrouwen (in leidinggevende posities) uitmaakt of het een mannelijke of vrouwelijke werkgever is die positief reageert op de stelling ‘Wij voeren een structureel en daadkrachtig beleid om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies te verwezenlijken’. We zien inderdaad een groter aandeel vrouwen bij vrouwelijke werkgevers, maar ook is het verschil tussen het wel of niet eens zijn met de aangegeven stelling veel groter dan bij mannen.

Figuur 10.2 Aandeel vrouwen in (een deel van een) bedrijf naar emancipatiegezindheid werkgevers, 2004 (in procenten)



Heel duidelijk is de relatie tussen de houding van werkgevers ten aanzien van leidinggeven en het daadwerkelijke percentage vrouwen in leidinggevende posities (tabel 10.11). Wanneer werkgevers positief staan ten opzichte van deeltijd-leiding-

gevend, zijn er niet alleen in de hogere leidinggevende posities meer vrouwen, maar ook in het bedrijf als geheel. Ook de eisen die werkgevers stellen aan leidinggevend houden verband met het aandeel vrouwen. Wanneer werkgevers het minder nodig achten dat leidinggevend altijd bereikbaar zijn, is het aandeel vrouwen in alle lagen groter. Met name lijken ideeën over bereikbaarheid sterk de emancipatiecultuur van de organisatie te weerspiegelen. Hoewel niet bekend is wat de invloed is van de bereikbaarheid van de leidinggevende op zijn of haar functioneren en dat van de werknemers, staat een voortdurende bereikbaarheid in de hoofden van werkgevers kennelijk garant voor betere prestaties.

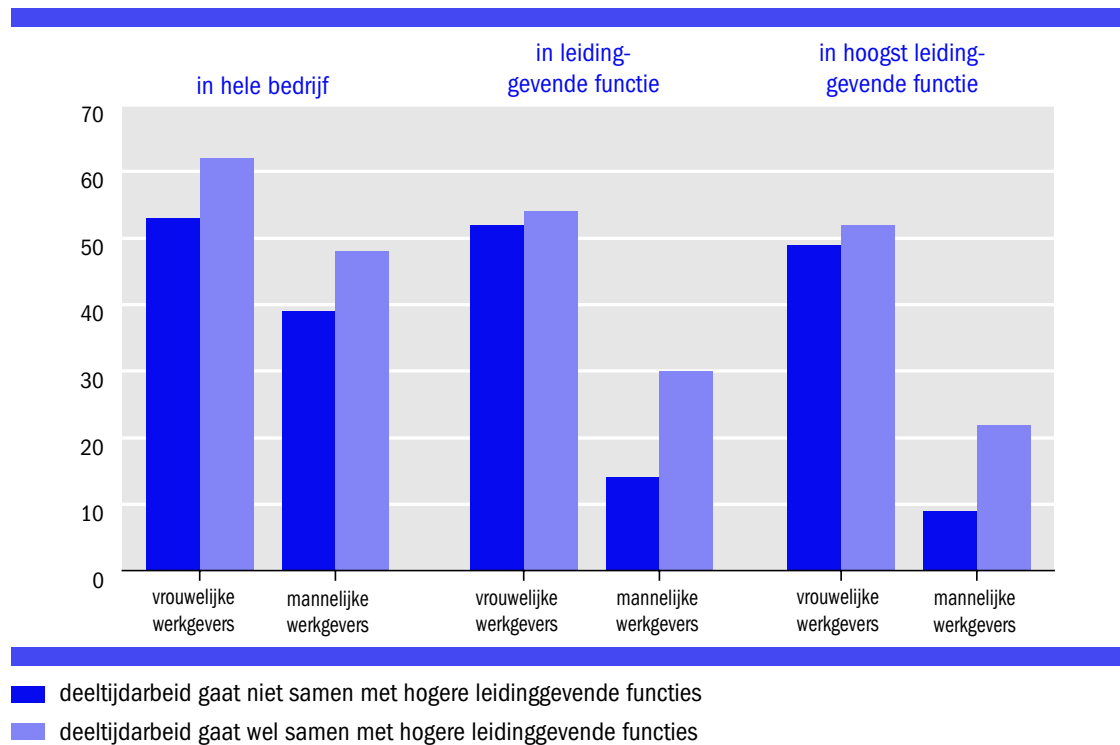
Als mannelijke werkgevers het eens zijn met de stelling dat deeltijdarbeid niet samengaat met hogere leidinggevende functies, dan is het aandeel vrouwen in alle lagen in de organisaties substantieel lager dan wanneer zij het er niet mee eens zijn. Bij vrouwelijke werkgevers is het verschil veel minder groot (figuur 10.3).

Tabel 10.11 De relatie tussen houding van werkgevers ten aanzien van leidinggeven en het aandeel (leidinggevende) vrouwen in de organisatie, 2004 (in procenten)

houding van de werkgever	aandeel vrouwen		
	in het hele bedrijf	in leidinggevende functie	in de hoogste leidinggevende laag
de kosten van deeltijdleidinggevend wegen niet op tegen de baten voor onze organisatie			
mee eens	45	13	9
mee oneens	49	33	23
deeltijdarbeid gaat in onze organisatie niet samen met hogere leidinggevende functies			
mee eens	40	16	10
mee oneens	50	33	25
hogere leidinggevend horen altijd bereikbaar te zijn			
mee eens	40	18	12
mee oneens	51	28	21

Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

Figuur 10.3 Aandeel vrouwen in (een deel van een) bedrijf naar houding t.o.v. deeltijdwerk werkgevers, 2004 (in procenten)



Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

De rol die de werkgever voor zichzelf ziet weggelegd, is evenzo belangrijk. Wanneer werkgevers meer actief zeggen te zijn in het verbeteren van de positie van vrouwen in hun bedrijf, zijn er ook meer vrouwen in leidinggevende functies en in de hoogste leidinggevende laag van de organisatie. Alleen de kwestie dat de doorstroom van vrouwen naar een hogere functie een andere mentaliteit vraagt van vrouwen, heeft geen verband met het aandeel vrouwen. Al eerder bleek dat met name vrouwelijke werkgevers het vaak eens zijn met deze stelling. Dit kan ook de reden zijn waarom er geen samenhang wordt gevonden tussen het aandeel vrouwen in de organisatie en de wenselijke andere mentaliteit van vrouwen.

Tabel 10.12 De relatie tussen de eigen rol van werkgevers en het aandeel (leidinggevende) vrouwen in de organisatie, 2004 (in procenten)

houding van de werkgever	aandeel vrouwen		
	in het hele bedrijf	in leidinggevende functie	in de hoogste leidinggevende laag
als werkgever heb ik maar weinig mogelijkheden om de positie van vrouwen binnen onze organisatie te verbeteren			
mee eens	46	15	10
mee oneens	42	26	19
ik doe er veel aan om vrouwen in hoge leidinggevende posities te krijgen			
mee eens	46	26	19
mee oneens	31	17	12
de doorstroom van vrouwen naar hogere functies vraagt een andere mentaliteit van vrouwen			
mee eens	57	24	18
mee oneens	42	24	16

Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

De organisatiecultuur blijkt een van de belangrijke factoren te zijn in de verbetering van de positie van vrouwen (Veraart-Maas 2001). Vrouwen blijken over het algemeen minder goed te gedijen in organisaties waar de cultuur competitie bevordert, en doen het beter waar een goede teamgeest bestaat. Ook de managementstijl is aan de werkgevers voorgelegd. Ze konden 100 punten verdelen over vier stellingen (zie tabel 10.13). Bij 30 punten en meer is aangenomen dat dit een belangrijk element is. De stellingen zijn afkomstig uit Cameron en Quinn (1999) en geven vier verschillende managementstijlen weer. Het blijkt dat de managementstijl weinig samenhang vertoont met het totale aandeel vrouwen in een organisatie; daarentegen maakt die wel degelijk verschil voor het aandeel vrouwen in leidinggevende functies. Het aandeel vrouwen in leidinggevende functies is substantieel groter in organisaties waar de managementstijl wordt gekenmerkt door teamwerk, consensus en participatie. Vrouwen in hogere posities voelen zich duidelijk het minst thuis in organisaties die beheerst worden door competitie, hoge eisen en prestatiegerichtheid. Een managementstijl waarbij ondernemingslust, vernieuwingsgezindheid en risicobereidheid vooropstaan, doet het dan nog altijd beter. Deze resultaten onderstrepen het belang van de organisatiecultuur voor het aandeel vrouwen binnen de top van een organisatie (Haas et al. 2000). Overigens rapporteren mannelijke en vrouwelijke werkgevers niet verschillend over de vier managementstijlen.

Tabel 10.13 De relatie tussen managementstijl in de organisatie en het aandeel (leidinggevende) vrouwen in de organisatie, 2004 (in procenten)

	vrouwen		
	in het hele bedrijf	in leidinggevende functie	In de hoogste leidinggevende laag
de managementstijl van de organisatie wordt gekenmerkt door teamwerk, consensus en participatie	42	24	16
de managementstijl van de organisatie wordt gekenmerkt door ondernemingslust evenals vernieuwingsgezindheid en risicobereidheid	40	16	12
de managementstijl van de organisatie wordt gekenmerkt door competitie, hoge eisen en prestatiegerichtheid	39	12	8
de managementstijl van de organisatie wordt gekenmerkt door zekerheid omtrent de baan, de voorschriften, voorspelbaarheid en stabiele verhoudingen	38	19	12

Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

10.7 Relatie tussen aanwezige maatregelen en aandeel vrouwen in de arbeidsorganisatie

Naast de houding van de werkgever, kunnen organisaties met extra maatregelen het combineren van arbeid en zorg vergemakkelijken en de doorstroming van vrouwen binnen de organisatie verbeteren. In de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) en de Wet arbeid en zorg (Wazo) is weliswaar een aantal zaken standaard geregeld, maar in deze monitor gaat het om de extra inspanningen die werkgevers zich getroosten. Zo zijn in drie kwart van de onderzochte organisaties flexibele werktijden mogelijk; 36% van de organisaties heeft een op vrouwen gericht wervingsbeleid, 32% organiseert coaching specifiek gericht op vrouwen en 21% hanteert streefcijfers ten aanzien van vrouwen in de top. Naarmate de houding van werkgevers meer emancipatiegericht is, gemeten aan de hand van de stellingen in de vorige paragrafen, is er duidelijk meer beleid op dit terrein. Natuurlijk is het oorzakelijk verband hier een lastig punt; is er beleid omdat werkgevers dit hebben geïnitieerd, of staat het beleid los van de houding van de werkgever?

Belangrijk is natuurlijk of dergelijk beleid ook samenhangt met een groter aandeel (leidinggevende) vrouwen (Remery 1998). Tabel 10.14 laat zien dat dit inderdaad voor de meeste beleidsmaatregelen het geval is. Maatregelen als variabele werktijden, duobanen, variërende werkpatronen, op vrouwen gericht wervingsbeleid, coaching voor vrouwen en structureel beleid om de doorstroom van vrouwen te bevorderen, hangen samen met een groter aandeel vrouwen, ook in de hogere leidinggevende posities. Voor maatregelen als structureel telewerken, langdurend zorgverlof, verlofsparen, betaald ouderschapsverlof en streefcijfers ten aanzien van vrouwen in de top, is de relatie met meer vrouwen in leidinggevende posities minder evident.

Tabel 10.14 De relatie tussen het aanwezige beleid en het aandeel (leidinggevende) vrouwen in de organisatie, 2004 (in procenten)

	vrouwen		
	in het hele bedrijf	in leidinggevende functie	in de hoogste leidinggevende laag
variabele werktijden (flexibele begin- en eindtijden)			
gehanteerd	47	24	18
niet gehanteerd	30	12	8
af en toe een dag thuiswerken (incidenteel)			
gehanteerd	50	24	18
niet gehanteerd	34	17	13
telewerken (structureel, 1 dag per week of meer)			
gehanteerd	67	18	14
niet gehanteerd	38	22	16
duobanen			
gehanteerd	47	27	20
niet gehanteerd	40	19	13
variërende werkpatronen (bv. 4 x 9 uur)			
gehanteerd	43	25	18
niet gehanteerd	42	16	13
langdurend zorgverlof			
gehanteerd	56	24	16
niet gehanteerd	34	19	14
verlofsparen (bv. voor sabbatical leave)			
gehanteerd	38	23	16
niet gehanteerd	44	20	15
op vrouwen gericht wervingsbeleid			
gehanteerd	62	28	19
niet gehanteerd	32	17	13
coaching voor vrouwen			
gehanteerd	49	30	19
niet gehanteerd	34	18	14
structureel beleid om doorstroming van vrouwen te stimuleren			
gehanteerd	51	29	19
niet gehanteerd	39	18	14
(gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof			
gehanteerd	44	25	16
niet gehanteerd	41	18	14
streefcijfers ten aanzien van vrouwen in de top van de organisatie			
gehanteerd	50	24	17
niet gehanteerd	41	20	15

Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

10.8 Houding van de werkgever en het aandeel (leidinggevende) vrouwen in de organisatie

In de vorige paragrafen is gebleken dat de houding van de werkgever van belang is voor het aandeel vrouwen in de organisatie en in (hogere) leidinggevende functies. Om de precieze invloed van de houding te achterhalen, moet gecorrigeerd worden voor de overige van belangrijke kenmerken. Zo gaat een emancipatiegerichte houding van de werkgever vaak samen met een groter aandeel vrouwen in de organisatie, maar dit hoeft geen rechtstreeks verband met elkaar te hebben. Het is ook mogelijk dat deze persoon werkgever is binnen de gezondheidszorg, waar nu eenmaal meer vrouwen werkzaam zijn.

Welke invloed de houding van werkgevers kan uitoefenen, is afhankelijk van de context waarbinnen zij opereren (Den Dulk 2001). Die context bestaat allereerst uit de organisatie waarvan zij werkgever zijn: de sector en de grootte van de organisatie. Daarnaast is het belangrijk te weten welk extra beleid aanwezig is om de positie van vrouwen binnen de organisatie te verbeteren. Dit kan beleid zijn met betrekking tot regelingen rondom het combineren van arbeid en zorg, maar ook specifiek op vrouwen gericht wervingsbeleid, coachen van vrouwen of hanteren van streefcijfers ten aanzien van vrouwen in de top. In paragraaf 10.7 bleek al dat veel specifieke maatregelen in ieder geval direct verband houden met het aandeel (leidinggevende) vrouwen. Aangezien de houding van vrouwelijke en mannelijke werkgevers aantoonbaar verschilt, wordt ook rekening gehouden met de sekse van de werkgever. In deze paragraaf wordt opnieuw gekeken naar het verband tussen de houding van werkgevers en het aandeel (leidinggevende) vrouwen in de organisatie, maar nu gecontroleerd voor de weergegeven omstandigheden.

Om te achterhalen wat de relatieve invloed is van de houding van de werkgever op het aandeel vrouwen in de organisatie, in leidinggevende functies en in de toplaag, is een regressieanalyse uitgevoerd. Tabel 10.15 toont hiervan de resultaten. De interpretatie van deze tabel is als volgt. Als een vrouwelijke en mannelijke werkgever met precies dezelfde achtergrondkenmerken tegenover elkaar worden gezet, is bij een vrouwelijke werkgever het aandeel vrouwen 11,45 procentpunten hoger dan bij een mannelijke. Ook is bij vrouwelijke werkgevers het aandeel vrouwen in leidinggevende posities 17,96 procentpunten hoger, en het aandeel vrouwen in topposities is zelfs 24,85 procentpunten hoger.

Tabel 10.15 Verklaring van het aandeel (leidinggevende) vrouwen in organisaties (ongestandaardiseerde coëfficiënten)

	vrouwen		
	in het hele bedrijf	in leidinggevende functie	in de hoogste leidinggevende laag
houding werkgever:			
het aandeel vrouwen in topfuncties zou de komende 5 jaar minstens moeten verdubbelen	-1.80 +	-1.87 *	-2.22 **
mijn organisatie heeft er weinig baat bij om mensen in een deeltijdfunctie de mogelijkheid te bieden door te stromen naar een hogere functie	-2.22 *	-2.87 **	-1.28
wij voeren een structureel en daadkrachtig beleid om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies te verwezenlijken	4.00 **	.3.21 **	3.09 **
de kosten van deeltijdleidinggevendenden wegen niet op tegen de baten voor onze organisatie	-2.83 *	-2.55 *	-.44
deeltijdarbeid gaat in onze organisatie niet samen met hogere leidinggevende functies	-1.89 +	-1.83 +	-2.96 **
beleid: coaching voor vrouwen	9.81 **	8.92 **	4.05 +
sector: onderwijs en gezondheidszorg (referentiecategorie)			
industrie	-13.41	-14.10 +	-21.46 *
dienstverlening	-6.07	-8.62	-21.12
grootte organisatie: 20-99 (referentiecategorie)			
100-199	-4.74	-11.83 **	-13.27 **
200 en meer	-6.18 *	-11.31 **	-13.93 **
publieke sector	12.30 **	4.72 +	5.04 +
werkgever is vrouw	11.45 **	17.96 **	24.85 **
verklaarde variantie	25%	31%	34%

Bron: SZW (Werkgevers van Nederland 2004)

Om de houding van de werkgever te bepalen, is een selectie gemaakt uit de stellingen betreffende emancipatie in het algemeen, beleid, leidinggevende vrouwen en de rol die de werkgever voor zichzelf weggelegd ziet (analoog aan § 10.6). Alleen die stellingen zijn opgenomen die ten minste één significant effect vertonen op een van de indicatoren van het aandeel vrouwen. Dit is gedaan om de duidelijkheid te vergroten. De resultaten laten allereerst zien dat de houding van de werkgever er wel degelijk toe doet. Ook wanneer rekening gehouden wordt met de context waarin werkgevers verkeren, is hun houding van belang voor het aandeel (leidinggevende) vrouwen in de organisatie. Met name ten aanzien van leidinggevende posities is de houding van werkgevers erg bepalend: wanneer werkgevers voordelen zien van vrouwen in

leidinggevende functies en minder last ervaren van leidinggevendenden die in deeltijd wensen te werken, zijn er substantieel meer vrouwen op de hogere posities binnen de organisaties, en ook binnen de topfuncties.

Ook de houding ten aanzien van beleid dat de werkgever voor ogen heeft, is belangrijk. Wanneer werkgevers aangeven een structureel en daadkrachtig beleid te voeren ten aanzien van vrouwen, blijkt het aandeel vrouwen in zowel de gehele organisatie als in de leidinggevende posities groter. Opvallend is echter dat wanneer een werkgever het eens is met de stelling 'Het aandeel vrouwen in topfuncties zou de komende vijf jaar moeten verdubbelen', het aandeel vrouwen in topfuncties lager is, gecontroleerd voor de overige factoren. Is een werkgever het eens met deze stelling, dan zijn er dus niet meer maar minder vrouwen op hogere posities. Een verklaring hiervoor kan zijn dat deze stelling vrijblijvender is; het is makkelijk voor een werkgever om positief te antwoorden op deze stelling, omdat er geen consequenties aan zijn verbonden voor de eigen organisatie. Maar het kan ook betekenen dat juist werkgevers die weinig vrouwen in hun organisatie hebben, vinden dat hun aantal moet verdubbelen. De stellingen die meer betrekking hebben op de eigen organisatie, zijn alle wel in de verwachte richting. De rol die werkgevers voor zichzelf weggelegd zien, doet er in deze verklarende analyse niet meer toe.

Naast de houding van de werkgever, blijkt de sector waar een vrouw werkt van invloed op haar kansen om door te stromen. Een functie in de publieke sector vergroot voor een vrouw de kans op doorstroom naar een hogere positie aanzienlijk, vergeleken bij de private sector. Ook maakt de bedrijfstak veel uit: in de industrie hebben vrouwen minder kans om op hogere leidinggevende posities te komen. Het werken in een kleiner bedrijf vergroot weer de kansen van vrouwen op een leidinggevende positie.

De beleidsmaatregelen zijn volgens de analyse veel minder belangrijk. Van alle genoemde maatregelen uit paragraaf 10.7 is nagegaan of zij onder constanthouding van de overige factoren belangrijk zijn. Dit is echter maar zeer ten dele het geval. Alleen 'coaching voor vrouwen' is van belang voor het aandeel vrouwen binnen alle lagen van de organisatie. Tot slot valt te concluderen dat er een zeer sterke relatie bestaat tussen het geslacht van de werkgever en het aantal vrouwen in een organisatie: als vrouw heb je aanzienlijk meer kans door te stromen in een organisatie die wordt bestierd door een vrouw.

10.9 Slotbeschouwing

Hoewel er veel verschillende opvattingen over emancipatie bestaan onder werkgevers, is duidelijk dat zij in het algemeen emancipatievraagstukken niet hoog in het vaandel hebben staan. Meer dan de helft van de werkgevers vindt dat er te veel ophef wordt gemaakt over de positie van vrouwen binnen organisaties. Of, zoals een vrouwelijke werkgever het zegt: 'Alle extra aandacht voor vrouwen wordt zo langzamerhand

vervelend. De instroom van jonge vrouwen is goed. De doorstroom wordt ook steeds beter' (vrouwelijke directeur van een kleiner bedrijf in de industrie). Werkgevers in Nederland blijken over het algemeen conservatiever te denken over emancipatievraagstukken dan de Nederlandse bevolking. Opmerkelijk is vooral de negatieve houding ten opzichte van deeltijdwerk; volgens de helft van de werkgevers geeft het coördinatie- en managementproblemen. Daarbij moet wel worden aangetekend dat geen onderscheid is gemaakt naar de mate van deeltijdwerk. Net als uit eerder onderzoek blijkt dat werkgevers faciliteiten om arbeid en zorg te combineren toch meer als een noodzakelijk gegeven beschouwen (Remery et al. 2002). Van een pro-actieve houding is geen sprake.

Bij de eisen die aan leidinggevend worden gesteld, valt op dat het in deeltijd leidinggeven het grootste probleem vormt. Capaciteiten van vrouwen staan niet ter discussie; de leiderschapsstijl en leidinggevend capaciteiten van vrouwen worden minstens even hoog worden gewaardeerd als die van mannen. Leidinggeven in deeltijd is het probleem: kosten die gemoeid zouden zijn met het creëren van deeltijdposities voor leidinggevend wegen voor werkgevers niet op tegen de baten. Dit impliceert dat werkgevers niet geneigd zijn extra inspanningen te leveren om vrouwen op leidinggevende posities te benoemen en te handhaven. In het verlengde hiervan vindt 42% dat het hebben van de hoofdverantwoordelijkheid voor de zorgtaken thuis niet valt te combineren met een leidinggevende functie. Het beeld dat hieruit naar voren komt, is dat werkgevers eisen stellen aan leidinggevend die het voor veel vrouwen moeilijk maken om deze posities te vervullen. Zij zijn immers vaak de hoofdverantwoordelijke voor de zorgtaken thuis en wensen ook vaak in deeltijd hun beroep uit te oefenen. Werkgevers geven aan dat mannen meer zorgtaken voor hun rekening zouden moeten nemen om de kansen van vrouwen op de werkvloer te vergroten. Die gelijke taakverdeling thuis laat echter op zich wachten, niettegenstaande campagnes als 'Mannen in de hoofdrol'.

Bijna drie kwart van de werkgevers zegt er alles aan te doen om werkgelegenheid voor mannen en vrouwen op alle functieniveaus te bevorderen, overigens zonder positief te willen discrimineren. Maar net zo goed signaleren ze obstakels, waar ze naar eigen zeggen weinig invloed op hebben. Een groot deel van de werkgevers zegt dat het vooral een kwestie van tijd is voordat vrouwen doorstromen naar hogere functies. Ook zegt 50% van de vrouwelijke werkgevers dat naast tijd een mentaliteitsverandering nodig is bij vrouwen om door te kunnen stromen naar hogere functies. Dit staat in groot contrast met hun mannelijke collega's, van wie slechts 23% deze mening deelt. Het is mogelijk dat vrouwelijke werkgevers, die vaak een lange weg hebben moeten afleggen om aan de top te komen, zelf hebben ervaren dat die andere mentaliteit nodig is.

De houding van de werkgever is van belang voor het aandeel (leidinggevende) vrouwen in de organisatie, ook wanneer gecontroleerd wordt voor overige belangrijke

kenmerken. Het gaat hier met name om de mening van werkgevers ten aanzien van mensen in leidinggevende posities. Staan werkgevers negatief ten opzichte van leidinggeven in deeltijd, dan is het aandeel vrouwen in alle lagen van de organisatie geringer. Daarentegen is bij werkgevers die voorstander zijn van een structureel en daadkrachtig beleid om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies te verwezenlijken, het aandeel vrouwen in de organisatie in alle lagen groter. Maatregelen die zijn bedoeld om de positie van vrouwen te verbeteren binnen de organisatie, zoals ouderschapsverlof en streefcijfers, sorteren in die zin veel minder effect. Alleen de aanwezigheid van coachingstrajecten voor vrouwen heeft duidelijk positieve gevolgen voor het aandeel (leidinggevende) vrouwen binnen de organisatie.

De voor de hand liggende conclusie is dat werkgevers een belangrijke factor zijn bij het verbeteren van de positie van vrouwen binnen organisaties. De werkgever zal hier eerst het belang van moeten inzien wil dat doel bereikt kunnen worden. Daarnaast is het van belang dat emancipatiegezinde werkgevers langere tijd in het bedrijf aanwezig zijn, willen veranderingen doorgevoerd kunnen worden. Als een werkgever of hogere leidinggevende bijvoorbeeld van baan verandert, kan daarmee de verandering stil komen te liggen.

Tot slot blijkt de sekse van de werkgever uiterst belangrijk. Niet alleen staan vrouwelijke werkgevers positiever tegenover emancipatiegerichte vraagstukken, maar ook is onder hen het aandeel vrouwen in alle lagen van de organisatie groter. Dat dit verschil zo duidelijk aanwezig is, is misschien niet eens zo verassend. Maar het leidt wel tot de conclusie dat het voor het verbeteren van de positie van vrouwen binnen organisaties belangrijk is om vrouwen als voorbeeld te hebben. Of, zoals een werkgever als advies meegeeft: 'Laat de vrouwelijke pioniers vooral als inspirerend voorbeeld dienen. Buit die mogelijkheid bewust uit' (mannelijke directeur-grootaandeelhouder van een groot bedrijf in de dienstverlening).

11 Epiloog

Wil Portegijs (SCP)

11.1 Inleiding

Deze epiloog komt terug op de vraag in hoofdstuk 1: is de emancipatie van de autochtone vrouw inderdaad een niet meer te stoppen proces, ook in economisch slechtere tijden? In deze monitor zijn veel cijfers gepresenteerd, die een zeer gemêleerd beeld geven van het emancipatieproces. In het algemeen gaat het de goede kant uit, maar langzaam. Een beoordeling van dit tempo is moeilijk zonder maatstaven over de gewenste groei. In het *Meerjarenbeleidsplan Emancipatie* heeft het kabinet voor een aantal cruciale factoren streefcijfers opgesteld, te behalen in 2010 (TK 2000/2001). Deze cijfers hebben betrekking op betaalde arbeid, inkomen, onbetaalde arbeid en het aandeel vrouwen in de politieke en maatschappelijke besluitvorming. In de *Rijksbegroting 2004 Sociale Zaken en Werkgelegenheid* (TK 2002/2003) zijn ook tussenstreefwaarden vastgesteld.

De in deze monitor gepresenteerde cijfers worden nu langs deze meetlat gelegd en nagegaan wordt of het emancipatieproces zich snel genoeg in de goede richting ontwikkelt om de streefdoelen in 2010 te halen. Als eerste wordt betaalde arbeid onder de loep genomen; vervolgens komen inkomen en economische zelfstandigheid aan bod, gevolgd door de verdeling van onbetaalde arbeid en het aandeel vrouwen op hogere functies. Tot slot komen de belangrijkste conclusies ten aanzien van geweld tegen vrouwen en meisjes. De bespreking begint steeds met de vraag of de ontwikkelingen snel genoeg gaan om de streefwaarde voor 2010 te halen. Emancipatie is echter breder dan het bereiken van de streefwaarden. Omdat lang niet alle aspecten van het emancipatieproces in streefwaarden zijn gevat, zullen ook andere belangrijke bevindingen uit de monitor worden besproken.

11.2 Betaalde arbeid

Ondanks de economische recessie is de arbeidsparticipatie van vrouwen verder gestegen, zij het minder sterk dan in de tweede helft van de jaren negentig. Toen nam de arbeidsparticipatie van vrouwen toe met gemiddeld 1,5 procentpunt per jaar; sinds 2000 is dit nog maar met 1 procentpunt per jaar. Dat is iets minder dan de beoogde jaarlijkse toename met 1,25 procentpunt. In het huidige tempo zou Nederland in 2010 uitkomen op 62% vrouwen met een betaalde baan van 12 uur of meer, 3 procentpunten lager dan beoogd.

Tabel 11.1 Arbeidsdeelname: streefwaarden en realisatie, personen van 16-64 jaar, 2000-2010 (in procenten)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
streefwaarde	52,3	53,5	54,8	56	57,3	58,5	59,6	61	62,3	63,5	65
realisatie	52	53		55							

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking '00-'04); TK (2000/2001)

De stijging in arbeidsparticipatie deed zich voor in alle leeftijdsgroepen, op alle onderwijsniveaus (met uitzondering van vrouwen met een wetenschappelijke opleiding¹) bij vrouwen met én zonder kinderen en bij zowel autochtone als allochtone vrouwen. Met name de arbeidsdeelname van Marokkaanse vrouwen is sterk gestegen. Toch is de arbeidsparticipatie in deze groep, evenals onder Turkse vrouwen, nog steeds zeer laag. Onder autochtone vrouwen en Surinaamse vrouwen daarentegen is de arbeidsparticipatie in 2003 gelijk aan of zelfs iets hoger dan de streefwaarde. Maar ook bij deze koplopers is de groei in arbeidsparticipatie afgenomen, en lager dan beoogd. Als deze niet toeneemt, zullen ook zij in 2010 de 65% net niet halen.

Ongetwijfeld is de slechte economische situatie mede debet aan de minder sterke groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Het Centraal Planbureau (CPB) voorspelt dat de werkloosheid nog tot 2005 verder zal oplopen en spreekt van een uiterst sombere arbeidsmarkt. Zeker is dat aan deze situatie een einde komt: door ontgroening en vergrijzing zal het arbeidsaanbod afnemen. Maar over het tijdstip waarop dit leidt tot aantrekkelijke werkgelegenheid, worden geen voorspellingen gedaan. Het is dus allerm minst zeker dat dit tijdig genoeg is om de gestelde doelen voor 2010 te halen. Bovendien moet de invloed van de economische situatie op de arbeidsparticipatie van vrouwen niet overschat worden. Ook in 2001, toen de arbeidsmarkt nog zeer gunstig was, nam de arbeidsparticipatie van vrouwen niet sterk meer toe. Daar komt bij dat de recessie voornamelijk vooral nadelig uitpakt voor mannen. Hoewel sinds 2002 de werkloosheid onder zowel mannen als vrouwen gestegen is, was de stijging bij vrouwen minder sterk. Mogelijk komt dit doordat de sectoren waarin veel vrouwen werkzaam zijn, zoals het onderwijs en de zorg, minder conjunctuurgevoelig zijn. We zien dan ook dat de arbeidsparticipatie van mannen de laatste jaren iets is afgenomen, terwijl die van vrouwen is blijven stijgen. Daarmee is het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen kleiner geworden.

In Nederland nemen meer vrouwen deel aan het arbeidsproces dan in de meeste andere EU-landen. Als echter de arbeidsparticipatie in uren bezien wordt, ontstaat een heel ander beeld. Vrouwen (en overigens ook mannen) in Nederland werken veel vaker in deeltijd dan in andere EU-landen. En waar in de meeste EU-landen het aandeel van in deeltijd werkende vrouwen in de periode 2000-2003 gelijk is gebleven of gedaald, is dat in Nederland gestegen. In 2003 werkte twee derde van de vrouwelijke werkzame beroepsbevolking minder dan 35 uur per week, in 1995 was dat nog

58%. Ook bij de mannen zien we sinds 1995 een bescheiden toename van het aandeel deeltijdwerkenden, van 10% in 1995 tot 14% in 2003. De ongelijke verdeling van vrouwen en mannen over beroepsgroepen en bedrijfstakken blijkt sinds 1996 niet afgenomen. Wel is het verschil in het aandeel vrouwen en mannen in de WAO kleiner geworden. Na een jarenlange stijging van het aandeel vrouwen in de WAO, is sinds 2002 een lichte daling zichtbaar. Toch hebben vrouwen nog steeds vaker een arbeidsongeschiktheidsuitkering dan mannen (15 vrouwen tegenover 13 mannen op de 100 werkende vrouwen c.q. mannen).

11.3 Inkomen en economische zelfstandigheid

In de afgelopen jaren zijn de verschillen in beloning tussen vrouwen en mannen kleiner geworden. In 1995 ontvingen vrouwen per gewerkt uur 76% van het inkomen van mannen, in 2001 was dit 81%.² Ondanks het geringere verschil in uurloon, is het inkomen van vrouwen nog steeds, net als in 1995, slechts 51% van dat van mannen. Dit komt doordat werkende vrouwen gemiddeld minder uren zijn gaan werken. Wat betekenen deze ontwikkelingen nu voor de economische zelfstandigheid en het inkomensaandeel van vrouwen?

Het aandeel *economisch zelfstandige* vrouwen was in 2001 (recentere cijfers zijn nog niet beschikbaar) 41%. Dat is 3 procentpunten onder de streefwaarde voor dat jaar. Positief is dat het tevens 3 procentpunten hoger is dan in 2000, wat een veel sterkere stijging is dan de 1,75 procentpunten waar in het *Meerjarenbeleidsplan emancipatie* van was uitgegaan. Onder Turkse en Marokkaanse vrouwen was het aandeel economisch zelfstandigen veel lager, onder Surinaamse vrouwen juist hoger.

Tabel 11.2 Inkomen en economische zelfstandigheid: streefwaarden en realisatie, 2000-2010 (in procenten)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
economische zelfstandigheid											
streefwaarde	42.5	44	46	48	49,5	51		54		58	> 60
realisatie	38	41									
aandeel vrouwen in totaal inkomen uit arbeid											
streefwaarde											≥ 35
realisatie		32									

Bron: CBS (Inkomenspanelonderzoek '00-'04); TK (2000/2001)

Een deel van deze onverwacht sterke toename is het eenmalige gevolg van de herziening van het belastingstelsel in 2001, waardoor de lagere inkomens minder belasting zijn gaan betalen. Daardoor haalt een groter deel van deze groep de ondergrens van

economische zelfstandigheid. Ook is het gemiddelde uurloon van zowel vrouwen als mannen in 2001 sterk gestegen, wat eveneens tot een verhoging van het aandeel economisch zelfstandige vrouwen heeft geleid. Het CPB voorspelt echter dat de lonen de komende jaren, door de hogere werkloosheid, nauwelijks zullen stijgen. Ook wordt een nieuwe belastingherziening ten gunste van de lagere inkomens niet voorzien. De stijging in economische zelfstandigheid zal na 2001 dus kleiner zijn. Hoe klein, is op basis van de nu beschikbare cijfers moeilijk vast te stellen. Wel is het mogelijk een inschatting te maken. Bij een ongewijzigd belastingstelsel en uurloon, kan een verhoging van het aandeel economisch zelfstandige vrouwen alleen bereikt worden als meer vrouwen gaan werken en/of meer uren per week gaan werken. We hebben gezien dat alleen het eerste het geval is. De toename van de arbeidsparticipatie met 1% per jaar leidt tot een verhoging van de economische zelfstandigheid met ongeveer 0,75 procentpunt per jaar, aangezien slechts drie kwart van de werkende vrouwen ook economisch zelfstandig is.³ Deze groei is veel lager dan de beoogde 1,75 procentpunt per jaar. Bovendien zal deze toename nog geringer zijn als de ontwikkeling naar steeds meer deeltijdbanen zich voortzet. Al met al lijkt het onwaarschijnlijk dat het aandeel economisch zelfstandige vrouwen na 2001 sterk genoeg zal toenemen om de streefwaarden te halen.

Het inkomensaandeel van vrouwen is sinds 1990 gestegen met ongeveer 2% per vijf jaar, tot 32% in 2001. Daarmee komt de 35% in 2010 binnen bereik. Net als bij economische zelfstandigheid doet zich in de vergelijking 2000-2001 het effect voelen van de eenmalige belastingherziening, waar vrouwen meer van hebben geprofiteerd dan mannen. Daardoor is ook het inkomensaandeel van vrouwen toegenomen. Hoe sterk de groei na 2001 zal zijn, valt op dit moment niet te zeggen.

Het aantal mensen dat moet rondkomen van een (langdurig) laag inkomen is sinds 1995 sterk gedaald, maar in deze groep blijven vrouwen onverminderd oververtegenwoordigd. Van de alleenstaande moeders heeft een kwart een laag inkomen. Ook oudere vrouwen hebben relatief vaak een laag inkomen (11% van de 65+-vrouwen, tegenover 4% van hun mannelijke leeftijdsgenoten). Onder allochtonen is het aandeel met een laag inkomen onder zowel mannen als vrouwen bijzonder hoog. Ruim de helft van de alleenstaande allochtone moeders valt in deze groep. Van de alleenstaande allochtone vrouwen heeft bijna de helft een laag inkomen.

11.4 Onbetaalde arbeid

Steeds meer vrouwen participeren op de arbeidsmarkt. Vrouwen met kinderen hebben inmiddels bijna net zo vaak een baan als vrouwen zonder kinderen. Gelijktijdig hiermee is een herverdeling van onbetaalde arbeid nodig, zodat vrouwen meer tijd en energie aan betaalde arbeid kunnen besteden. Dit is de gedachte achter het kabinetsstreven om het zorgaandeel van mannen te verhogen, en achter de campagnes 'Mannen in de hoofdrol' en 'Wie doet wat.nl'. Met deze campagnes hoopt het kabinet met name mannen te overtuigen van de noodzaak om de taakverdeling thuis te heroverwegen.

Als afgegaan wordt op het belang dat vrouwen en mannen zeggen te hechten aan een gelijke verdeling van huishoudelijk werk, zouden deze campagnes nauwelijks meer nodig zijn. Drie kwart van de vrouwen en mannen vindt (in 2002) dat zij het huishoudelijk werk gelijk zouden moeten verdelen. Herverdeling van onbetaalde arbeid wordt zelfs door meer mensen belangrijk gevonden dan de herverdeling van betaalde arbeid. De stelling dat mannen en vrouwen betaald werk gelijk moeten verdelen, heeft de instemming van de helft van de vrouwen en mannen.

Op dit moment is niet bekend hoe het feitelijk staat met de verdeling van onbetaalde arbeid. Cijfers hierover worden slechts eens per vijf jaar verzameld. In 2000 was het zorgaandeel van mannen niet hoger dan in 1995, namelijk 35%, en daarmee lag men in 2000 al achter op schema. Of het sindsdien is gestegen, wordt pas duidelijk in 2006.

Tabel 11.3 Aandeel mannen in onbetaalde arbeid: streefwaarden en realisatie^a, 2000-2010

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
streefwaarde	36,4	36,7	37	37,3	37,6	37,9	41,2	41,5	41,8	42,1	43, 44 of > 40
feitelijke situatie	35										

a Aandeel uren door mannen verricht op totaal aantal uren onbetaalde arbeid

Bron: SCP (TBO'00-'04); TK (2000/2001)

Uit een speciaal voor deze monitor uitgevoerd onderzoek blijkt dat ook in 2004 vrouwen en mannen aangeven dat de vrouw doorgaans het grootste deel van de zorg- en huishoudelijke taken voor haar rekening neemt. Gezien het belang dat de respondenten in dit onderzoek zeggen te hechten aan een gelijke verdeling van deze taken, is het opmerkelijk dat drie kwart zegt zelden of nooit conflicten te hebben over huishoudelijke taken. Over de zorg voor kinderen worden slechts iets vaker meningsverschillen gemeld. De helft van de mannen en vrouwen geeft aan dat zij en hun partner er geen behoefte aan hebben om de (scheve) taakverdeling te veranderen.

Aan de herverdeling van onbetaalde arbeid wordt in het emancipatiebeleid vooral belang gehecht vanuit de gedachte dat als vrouwen minder belast zijn met huishouden en zorgtaken, ze meer gaan deelnemen aan betaalde arbeid. Beleidsartikel 12 Coördinatie Emancipatiebeleid stelt dat ten aanzien van de arbeidsparticipatie vooral een impuls nodig is om de zorgverantwoordelijkheid van mannen te stimuleren en de combinatie van werken en zorgen voor kinderen en hulpbehoevende familieleden te vereenvoudigen (TK 2002/2003). De relatie tussen het zorgaandeel van mannen en de arbeidsparticipatie van vrouwen blijkt echter niet bijzonder sterk. Als hun partner een dag minder buitenshuis zou gaan werken, zou dit voor twee op de tien vrouwen een reden zijn om zelf (meer) buitenshuis te gaan werken. Als vrouwen gevraagd worden naar de voorwaarden waaronder zij meer uren zouden willen werken, wordt

het zorgaandeel van de partner vrijwel als laatste genoemd. Slechts een op de tien vrouwen zou meer gaan werken als hun partner meer huishoudelijke en zorgtaken voor zijn rekening zou nemen. Daar staat tegenover dat vier op de tien vrouwen meer, of weer, buitenshuis zouden willen werken als ze hun arbeidstijden konden aanpassen aan hun privé-leven of als zij de mogelijkheid hadden om vrij te nemen bij ziekte van een kind.

11.5 Politieke en maatschappelijke besluitvorming

Het vergroten van het aandeel vrouwen op hogere en besluitvormende posities is al jaren een belangrijk speerpunt van het emancipatiebeleid. Een veelheid van streefcijfers is opgesteld voor het aandeel vrouwen in 2010 op allerlei hogere functies in bedrijfsleven, maatschappelijk middenveld, politiek en openbaar bestuur. Het aandeel vrouwen in het kabinet, de Tweede Kamer en het Europees Parlement is momenteel gelijk aan, of zelfs hoger dan de voor 2004 opgestelde streefwaarden. In deze drie organen is het aandeel vrouwen in de periode 2000-2002 weliswaar afgenomen, maar daarna weer flink toegenomen. Als deze groei aanhoudt, worden de streefwaarden voor 2010 gehaald, al is duidelijk dat een terugval, zoals bij het eerste kabinet Balkenende, niet ondenkbaar is.

Voor alle andere functies is het beeld veel somberder. Het aandeel vrouwen is daar sinds 2000 niet of nauwelijks toegenomen, soms is er zelfs sprake van een afname. Gevolg is dat het aandeel vrouwen in 2004 op verreweg de meeste hogere functies onder, of ver onder, de streefwaarden ligt voor dat jaar. Het aandeel vrouwen in de Eerste Kamer en in de Provinciale Staten, bijvoorbeeld, zou in 2004 op 40% moeten liggen, maar blijft steken bij respectievelijk 33% en 29%. In de gemeenteraden is het aandeel vrouwen 24%, in plaats van de beoogde 35%. Twee op de tien burgemeesters zijn vrouwen, terwijl dat er inmiddels drie op de tien zouden moeten zijn. Ook in eigen huis lukt het de overheid niet om het streefcijfer te halen: van de topambtenaren is 12% vrouw, in plaats van de beoogde 15%. Op al deze posities zal er drastisch iets moeten veranderen – zeker gezien het ontbreken van enige groei sinds 2000 – willen de streefwaarden voor 2010 worden gehaald.

Tabel 11.4 Vrouwen in politieke en besluitvormende functies: streefcijfers en realisatie, 2000-2010

	stand van zaken					streefcijfer	
	2000	2001	2002	2003	2004	2004	2010
kabinet	31		18 ^a		40	40	50
Tweede Kamer	34		32		39	40	50
Eerste Kamer	28		31		33	40	50
Europees Parlement	36		29		44	40	50
Provinciale Staten	30		29		29	40	50
gemeenteraden	22		24		24	35	45
commissarissen van de koningin	0		0		8	15	30
burgemeesters	19		20	20		30	40
besturen waterschappen	11		11		13	20	30
Raad van State	21		13		21	30 à 35	40 à 45
Algemene Rekenkamer	20		20		33		
externe adviesorganen	25		25		26		
voorz./secr. belangr. ZBO's	6		5		4	8 à 20	20 à 30
top politiekorps	6				10		
topambtenaren (vanaf schaal 18)	?		12	12	12	15	25
hogere ambtenaren (schaal 15-17)	?		12	13	14	20	30
top bedrijfsleven		5		5		8	20
topfuncties non-profit: zorg en welzijn	25		30,5		29	35	45
topfuncties non-profit: sociaal-economisch	13		13,5		16	20	35

a Cijfer eerste kabinet-Balkenende eind 2002.

Bron: TK (2000/2001); BZK (2004); SCP (VIB'04); door Algemene Bestuursdienst verstrekte gegevens (SCP-bewerking)

De meeste werkgevers verklaren niet op de hoogte te zijn van het bestaan van streefcijfers, zo bleek uit een speciaal voor deze monitor gehouden enquête Werkgevers in Nederland. Ook zelf voelen ze weinig aandrang om het aandeel van vrouwen op hogere functies te vergroten. De meesten zeggen de leidinggevende kwaliteiten van vrouwen te waarderen en vinden een mentaliteitsverandering bij werkende vrouwen niet nodig. Maar een leidinggevende functie laat zich in hun ogen niet verenigen met zorgtaken. Als vrouwen hogerop willen in hun organisatie, dan moeten zij fulltime beschikbaar zijn. Vrouwelijke werkgevers blijken iets emancipatiegezinder en in hun organisaties is het aandeel vrouwen in de top groter. Voor werkgevers die de doorstroom van vrouwen naar hogere functies willen bevorderen, zijn veel programma's ontwikkeld door expertorganisaties. Over de effectiviteit van de verschillende maatregelen ter bevordering van de doorstroom, is echter weinig bekend. Systematische evaluaties van de effecten van doorstroombeleid zijn schaars.

11.6 Geweld tegen vrouwen en meisjes

Geweld tegen vrouwen en meisjes komt nog steeds veelvuldig voor. Het aantal door de politie geregistreerde verkrachtingen en aanrandingen was in 2003 even hoog als in 2000. Ook de Slachtofferenquête van het CBS wijst op een constant aantal vrouwen dat slachtoffer is geworden van mishandeling of een seksueel delict.

Geweld tegen vrouwen en meisjes staat momenteel vrij prominent op de beleidsagenda. Vooral via het *Plan van aanpak huiselijk geweld* (Justitie 2003) worden tal van initiatieven genomen, gericht op verbetering van deze aanpak. Door de politie werden in 2003 ruim 53.000 gevallen van fysieke mishandeling geregistreerd. Dat is hoger dan in voorgaande jaren. Het betreft hier alle vormen van mishandeling, tegen zowel mannen als vrouwen, thuis en in de publieke ruimte. Of er sprake is van een af- of toename van huiselijk geweld tegen vrouwen, is op grond van de beschikbare gegevens niet te zeggen. De informatievoorziening hierover is niet eenvoudig, maar lijkt ook niet erg hoog op de prioriteitenlijst van het kabinet te staan. Verbetering van de Politie-statistiek, onder andere door registratie van de sekse van het slachtoffer, laat al jaren op zich wachten. De informatievoorziening over deze en andere vormen van geweld tegen vrouwen had structureel verbeterd kunnen worden, door deelname van ons land aan een internationaal periodiek onderzoek. Die kans heeft Nederland aan zich voorbij laten gaan. Interessant is wel de ontwikkeling van een Vrouwen Veiligheidsindex (vvi), die lokale informatie over seksespecifiek geweld zal opleveren.

11.7 Emancipatie op zijn beloop

De conclusie moet zijn dat het emancipatieproces, ook van autochtone vrouwen, zeker nog geen gelopen race is. Autochtone en Surinaamse vrouwen lopen nog het meest in de pas met de streefcijfers, terwijl dit voor Turkse en Marokkaanse vrouwen vooralsnog alleen een toekomstdroom is. Extra aandacht voor deze allochtone vrouwen is dus zeker op zijn plaats. De stelling van minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dat de emancipatie van autochtone vrouwen (op enkele punten na) wel goed op schema ligt, wordt door de cijfers in deze monitor niet ondersteund. Zo wordt bij de doorstroom van vrouwen naar hogere functies te weinig voortgang geboekt; de horizontale seksesegregatie is niet kleiner geworden. Voorzover er, op basis van de beperkte registratie, iets over te zeggen valt, lijkt er geen sprake te zijn van een afname van geweld tegen vrouwen. Maar ook wat betreft arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid is de realisatie van de streefcijfers absoluut niet zeker. Bovendien is het nodig dat autochtone vrouwen de streefcijfers overtreffen, aangezien grote groepen allochtone vrouwen daar ruim onder zullen blijven. Het is immers niet realistisch te verwachten dat de Turkse en Marokkaanse vrouwen in 2010 zelfs maar in de buurt komen van de streefcijfers. Als het kabinet zijn eigen streefdoelen serieus neemt, is dus ook voor autochtone vrouwen een extra impuls noodzakelijk.

Deze conclusies zijn geen grote verrassing. Ook in de vorige Emancipatiemonitor werden al vraagtekens gezet bij de haalbaarheid van de streefdoelen en werd aangegeven dat extra inspanningen nodig zijn. Op sommige terreinen wordt er inderdaad nieuw beleid gemaakt (zie met name de aanpak van huiselijk geweld en bevordering van de emancipatie van allochtone vrouwen). Maar op kernthema's van het emancipatiebeleid lijken de overheidsmaatregelen weinig daadkrachtig en is er, volgens de *Tweede nationale rapportage inzake de implementatie van het VN Vrouwenverdrag*, zelfs sprake van een zekere vertraging en stagnatie (Marchand 2003).

De overheid ziet het als haar taak om emancipatie op de agenda te zetten en heeft gekozen voor een strategie van informeren en stimuleren. Het is vervolgens aan de markt, of burgers, om dit op te pakken. Keuzevrijheid staat hoog in het vaandel, vanuit de wetenschap dat de overheid niet in staat is emancipatie dwingend op te leggen. Binnen deze beperkingen zou de overheid echter wel duidelijker kunnen zijn over de gewenste ontwikkelingen. Een heldere communicatie van de streefdoelen ontbreekt. Zo heeft de campagne 'Mannen in de hoofdrol' officieel uitsluitend als doelstelling het bespreekbaar maken van de taakverdeling thuis en het maken van nieuwe afspraken. De website www.wiedoetwat.nl wijst mannen op de voordelen die het voor hen zou hebben als ze wat meer huishoudelijke en zorgtaken op zich zouden nemen. Het achterliggende doel van de campagne, dat mannen een groter zorgaandeel op zich nemen, ongeacht voor- of nadelen voor henzelf wordt echter niet benoemd.

Werkgevers worden al even omzichtig aangepakt. In plaats van hun duidelijk te maken welke streefcijfers er voor hun type organisatie zijn opgesteld, wordt hun een *benchmark* aangeboden. Hiermee kunnen ze zich, wat het aandeel vrouwen in de top van hun organisatie betreft, vergelijken met andere bedrijven in hun branche. Dit moet tot bewustwording leiden over de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het eigen bedrijf en hen motiveren om aan die situatie een einde te maken. Dit zal echter vooral het geval zijn bij bedrijven die het op dit punt slechter doen dan vergelijkbare bedrijven. Bedrijven die op of boven het gemiddelde zitten, zullen zich door de vergelijking mogelijk eerder gerustgesteld voelen, dan gemotiveerd om het aandeel vrouwen in de top van de organisatie verder te verhogen. Daarmee wordt het gemiddelde aandeel vrouwen in een bedrijfstak de toetssteen, ook al ligt dit ver onder de streefwaarden.

Een andere manier om bedrijven ernst te laten maken met de doorstroom van vrouwen zijn de Ambassadeursnetwerken. Verwacht wordt dat dit een stimulans zal zijn voor het doorstroombeleid in de eigen organisatie van de ambassadeurs en, via hun netwerken, in andere organisaties. Of deelname aan het Ambassadeursnetwerk of de *benchmark* daadwerkelijk leidt tot verhoging van het aandeel vrouwen in deze organisaties, is niet onderzocht.

In deze monitor is tevens gebleken dat veel werkgevers zich niet verantwoordelijk voelen voor het verhogen van het aandeel vrouwen in hun organisatie. Ook zijn de

meesten niet op de hoogte van de streefcijfers. Aangenomen mag worden dat deze werkgevers zich niet snel zullen aanmelden voor een benchmark of het Ambassadeursnetwerk. Er is geen beleid om hen op andere gedachten te brengen. Ook zelf geeft de overheid niet het goede voorbeeld. Zo wordt het aan de departementen overgelaten om streefcijfers op te stellen voor het aandeel vrouwen in de ambtelijke top. Sommige hebben dat inderdaad gedaan, bij andere is het vergroten van het aandeel vrouwen niet als streven geformuleerd (Marchand 2003). Ook bij de vernieuwing van het personeelsbeleid van de overheid (vernieuwing HRM-stelsel Rijk) blijkt *gender* tegen de principes van *gender mainstreaming* in, geen thema (Henderikse 2004).

Bedrijven die de doorstroom van vrouwen naar hogere functies willen vergroten, worden voor advies en begeleiding doorverwezen naar organisaties als Opportunity in Bedrijf. Deze hebben vele strategieën ontwikkeld om de doorstroom te vergroten. Het effect van deze maatregelen is niet systematisch en recent onderzocht. Bedrijven blijken wel allerlei maatregelen te nemen, maar nauwelijks na te gaan of deze hebben geleid tot een daadwerkelijke verhoging van het aandeel vrouwen in de top. De overheid heeft in het verleden onderzoek laten doen naar de effectiviteit van doorstroombeleid, maar vervult die rol niet meer.

Om de combinatie arbeid en zorg te vereenvoudigen is een aantal wetten ontworpen. De Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) biedt werknemers de mogelijkheid het aantal uren per week, in overleg met de werkgever, te verminderen of uit te breiden. De werkgever mag alleen weigeren als de aanpassing ingaat tegen een zwaarwegend bedrijfsbelang. Deze wet is een stap in de goede richting, gezien de grote behoefte van vrouwen (en ook steeds meer mannen) om de arbeidstijden aan te passen aan het privé-leven.

Voldoende en goede kinderopvang wordt als een belangrijke voorwaarde beschouwd om de combinatie van arbeid en zorg mogelijk te maken. Na jarenlang met succes een stimuleringsbeleid te hebben gevoerd ter uitbreiding van het aantal kindplaatsen in de professionele kinderopvang, heeft de overheid besloten verdere aanpassing aan de markt over te laten. Met de Wet kinderopvang, die 1 januari 2005 van kracht wordt, neemt de keuzevrijheid voor ouders toe en komt er meer marktwerking in de kinderopvang, is de verwachting.

In Nederland betalen ouders ongeveer 30% tot 35% van de kosten van de kinderopvang zelf. Vergeleken met andere EU-landen, is dit aan de hoge kant (Plantenga en Siegel 2004).⁵ De nieuwe wet verandert daar niets aan. De overheid verwacht dat de kinderopvang voor een kwart van de ouders (met name in de lagere inkomensgroepen) goedkoper zal worden, en voor een kwart (met name de hogere inkomensgroepen) duurder. De overige helft zou ongeveer hetzelfde blijven betalen. In de wet is bovendien uitgegaan van twee werkgevers, die beiden een zesde van de kosten voor hun rekening nemen; de overheid wil echter de werkgevers niet verplichten tot deze bijdrage. Voor de lagere inkomens zal zij een eventueel ontbrekende werkgeversbijdrage grotendeels compenseren. De hogere inkomens krijgen tot 2007 een deel van

de ontbrekende werkgeversbijdrage vergoed, waarna deze bijdrage wordt afgebouwd.⁶ Daarmee komen de kosten van de kinderopvang voor de hogere inkomens zonder meebetallende werkgevers nog hoger uit.

De kosten van kinderopvang zijn overigens niet de enig mogelijke reden waarom nog steeds slechts één op de vijf 0-3-jarigen en één op de twintig schoolkinderen in 2002 gebruikmaken van professionele opvang. Zeer veel ouders blijken er lang niet van overtuigd dat het kinderdagverblijf of de buitenschoolse opvang goed is voor hun kind. Het laten vervallen van de – aanvankelijk aan de Wet kinderopvang gekoppelde – tijdelijke Algemene maatregel van bestuur Kwaliteit, waarin minimale kwaliteitseisen waren vastgelegd, zal deze ouders niet geruststellen.

Wat ouderschapsverlofregelingen betreft, bevindt Nederland zich op het Europees minimum. In vrijwel alle andere EU-landen kunnen ouders langer verlof opnemen en/of wordt de verlofganger tijdens het verlof meer betaald (Plantenga en Siegel 2004). De Wet arbeid en zorg (Wazo), die eind 2001 in werking is getreden, is een bundeling van reeds bestaande verlofregelingen plus enkele uitbreidingen. Nieuwe elementen zijn het recht op betaald kortdurend zorgverlof (maximaal tien dagen bij een fulltime dienstverband), twee werkdagen kraamverlof voor de partner van een bevallen vrouw en verlof in verband met adoptie en pleegzorg. Het ouderschapsverlof blijft onbetaald. Dit blijkt een belangrijke drempel voor gebruik: vier op de tien mensen die recht hebben op, en behoefte aan, ouderschapsverlof, nemen dit niet op omdat dat financieel niet haalbaar is (Van Luijn en Keuzenkamp 2004).

Ook de voorgestelde Levensloopregeling, door de regering-Balkenende aangekondigd als een regeling om zorg en werk beter te kunnen combineren, zal deze pretentie naar verwachting niet waar kunnen maken (Keuzenkamp et al. 2004). Ouders krijgen via deze regeling het recht om te sparen voor verlof, maar hebben geen recht op verlof. Het verlof komt geheel voor eigen rekening en moet bij elkaar worden gespaard in periodes dat werknemers geld of tijd over hebben. Het is zeer de vraag of jongeren, mensen met een laag inkomen en in deeltijd werkenden genoeg tijd of geld opzij kunnen zetten om een verlofspaarpotje op te bouwen, zeker omdat veelal de behoefte aan ouderschapsverlof zich voordoet in het begin van de loopbaan.

Wel gunstig, maar tijdelijk, is de heffingskorting ouderschapsverlof, bedoeld als een overgangsregeling voor ouders die wel behoefte hebben aan verlof, maar daar nog niet voor hebben kunnen sparen. Ouders die verlof sparen via de Levensloopregeling en ouderschapsverlof opnemen vóór 2008, krijgen een vergoeding van 50% van het brutominimumloon. Dit zal het opnemen van ouderschapsverlof voor met name de lagere inkomens beter mogelijk maken. Tevens ligt er een wetsvoorstel Langdurig zorgverlof dat, als het wordt aangenomen, werknemers recht geeft op maximaal zes weken fulltime verlof ten behoeve van de zorg voor een levensbedreigend zieke partner, kinderen of ouders. Het gaat om onbetaald verlof, financiering daarvan zou via de Levensloopregeling bij elkaar gespaard kunnen worden.

De stimuleringsregeling Dagindeling heeft een vervolg gekregen, waardoor nieuwe experimenten zijn gestart om de combinatie werk en privé te vergemakkelijken. Deze beogen een (nog) duidelijker beeld te verschaffen hoe de combinatie arbeid en zorg kan worden vereenvoudigd. De overheid heeft ook hier weer gekozen voor een rol als informatieverstrekker en aanjager. Na afloop van de experimenten worden de bevindingen bekendgemaakt en wordt het aan organisaties overgelaten om die al dan niet te benutten..

We constateren dat het overheidsbeleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie van vrouwen en de doorstroom naar hogere functies steviger had gekund. Tegelijkertijd worden door werkgevers en overheid op andere fronten plannen gemaakt die de geboekte winst weer ongedaan zouden kunnen maken. Wat betreft de herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid zou de klok weer voor jaren teruggezet kunnen worden door de plannen van werkgevers en overheid om de werkweek weer te verlengen naar 40 uur. Daardoor wordt het voor mensen die arbeid en zorg willen combineren weer moeilijker dit te realiseren. De adv-dagen vormen voor hen immers vaak de smeerolie die deze combinatie mogelijk maakt. Verlenging van de werkweek gaat in tegen de behoefte van de meerderheid van de vrouwen en een groeiend deel van de mannen om minder dan 36 uur per week te werken. Het werken in deeltijd past bij de Nederlandse opvattingen over de juiste zorg voor kinderen. Zo vindt een belangrijk deel van de Nederlandse vrouwen en mannen kinderopvang niet goed voor kinderen; een toenemend aandeel mannen vindt de vrouw toch geschikter voor de opvang van kleine kinderen en is van mening dat het gezinsleven eronder lijdt als een moeder fulltime werkt. Het Centraal Plan Bureau heeft berekend dat de groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen samenhangt met de toename van het aantal deeltijdbanen (Euwals en Hogerbrugge 2004). Als het werken in een kleiner aantal arbeidsuren moeilijker gaat worden, is het, gezien vorenstaande opvattingen, waarschijnlijk dat de man nog minder geneigd zal zijn om in deeltijd te gaan werken. De Nederlandse vrouw zal zich echter niet snel laten verleiden tot een grotere arbeidsomvang als er geen drastische aanpassingen van de arbeidsorganisaties zijn. Eerder zal zij haar deeltijdbaan nog verder verkleinen, om de weggevallen adv-dagen te compenseren. Zelfs kan zij besluiten om zich, vanwege de moeizamer combinatie, geheel terug te trekken van de arbeidsmarkt. Hierdoor zal het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen weer toenemen, en in het kielzog daarvan het aandeel van mannen in de onbetaalde arbeid afnemen.

Daarnaast kan de doorstroom van vrouwen naar hogere functies weer moeilijker worden als vrouwen, bij gelijkblijvend aantal arbeidsuren, moeten concurreren met mannen die wel weer 40 uur zijn gaan werken. Als werkgevers en de overheid werkelijk willen dat vrouwen evenredig deel gaan nemen aan politieke en maatschappelijke besluitvorming, dan zal deze fulltime-norm voor leidinggevende functies juist moeten verdwijnen. Werkgevers voelen zich echter niet geroepen dit obstakel te slechten en kunnen zich nu gesteund weten door de overheid, die immers benadrukt dat mensen meer moeten gaan werken.

Een ander voornemen van de overheid dat emancipatoir nadelig kan uitpakken, is het plan tot invoering van een districtenstelsel bij de verkiezingen van de Tweede Kamer. Uit een internationale vergelijking blijkt dat in landen met een districtenstelsel de kansen voor vrouwen om gekozen te worden kleiner zijn. Er wordt dan ook voorspeld dat invoering ervan zal leiden tot afname van het aandeel vrouwen in de Tweede Kamer (Leijenaar 2004).

Conclusie

Al met al moet de conclusie zijn dat het emancipatieproces de afgelopen jaren is vertraagd. Dit is niet uitsluitend te wijten aan de economisch slechtere tijden. Dat de vaart eruit is, hangt ook samen met het feit dat de overheid zich terugtrekt. Weliswaar zijn, door al eerder ingezet beleid, de condities voor emancipatie verbeterd en kan het emancipatieproces nog even op eigen kracht verder – mede dankzij het gestegen opleidingsniveau van vrouwen en de voortschrijdende individualisering. Maar van ondersteuning door daadkrachtig overheidsbeleid is nauwelijks meer sprake. Het kabinet laat het emancipatieproces (afgezien van enkele speerpunten) steeds meer op zijn beloop.

Noten

- 1 De arbeidsparticipatie van vrouwen met een wetenschappelijke opleiding was, en is nog steeds, veel hoger dan die van vrouwen met een lager opleidingsniveau. In 2002 participeerde 81% van de vrouwen met een wetenschappelijke opleiding op de arbeidsmarkt, wat slechts 9 procentpunten lager is dan de even hoog opgeleide mannen. Op de andere opleidingsniveaus is het verschil tussen vrouwen en mannen veel groter. Het is denkbaar dat de arbeidsparticipatie van vrouwen zich iets onder het niveau van dat van mannen stabiliseert.
- 2 Na correctie voor achtergrondvariabelen die dit verschil in uurloon grotendeels verklaren (zoals functieniveau, jaren werkervaring), blijft er een loonsverschil over van 7% in het bedrijfsleven en 3% bij de overheid. Dit onverklaarbare loonsverschil is al jaren even groot.
- 3 Mogelijk is ook dit nog een overschatting van de groei. De arbeidsparticipatie onder hoogopgeleiden is al hoog en daalt zelfs iets. Toename van arbeidsparticipatie is met name mogelijk onder lager opgeleiden, die vanwege een lager uurloon minder vaak economische zelfstandigheid bereiken met betaalde arbeid.
- 4 Deze cijfers komen uit de beleidsbrief *Emancipatiebeleid 2002*: streefdoel voor 2002 is 37% en vervolgens per jaar een toename met 0,3 procentpunt, wat neerkomt op 43,4% in 2010. Maar als streefdoel voor 2010 wordt steeds genoemd: minstens 40% in 2010 (TK 2001/2002).
- 5 In België en Frankrijk betalen ouders 25% tot 30% van de kosten, in Duitsland en Hongarije 16% tot 20% en in Finland 15%. Gegevens over andere EU-landen ontbreken, of de betalingssystematiek laat geen herberekening naar aandeel ouders in de opvangkosten toe (Plantenga en Siegel 2004)
- 6 In 2006 zal geëvalueerd worden hoeveel werknemers een volledige werkgeversvergoeding hebben. Het aandeel werknemers met geen of een onvolledige werkgeversvergoeding (dus minder dan een derde van de kosten) mag dan niet hoger zijn dan 10%.

Emancipation Monitor 2004

1 Introduction

The emancipation of women is irreversible. Women in the future will go out to work more and they will reach the top. This was the prediction made by the Minister of Social Affairs and Employment, Aart Jan de Geus, at a special exhibition (“m/v De Toekomst”) to celebrate 25 years of emancipation policy (November 2003). He did make an exception for a section of ethnic minority women, who lag a long way behind in terms of emancipation. The *Emancipation Monitor*, which is published every two years, contains a large number of statistics which together present a picture of the emancipation of women. Has the emancipation of indigenous women, though not yet complete, passed a critical point and become irreversible?

2 Main findings

2.1 Education

- The education level of women is rising faster than that of men. The education level of men and women aged under 45 is the same; above that age women still have a lower education level.
- Since 1997 women have been overrepresented in higher education and account for half the students at university. Female students in higher professional and university education graduate faster and more frequently than their male peers.
- The education level of non-western ethnic minorities is lower than that of the indigenous population, and is in turn lower among Turkish and Moroccan women than Turkish and Moroccan men. Second-generation immigrants are better educated than the first generation, and the difference between men and women is smaller.
- Girls still choose different courses from boys, and this gender segregation in career choice shows virtually no sign of reducing.
- The favourite courses of girls offer just as good prospects of work as the courses that are frequently followed by boys.
- Ethnic minority girls and boys are relatively often found in lower-level courses which offer less good prospects of work.

2.2 Paid employment

- The labour market participation rate of women has risen by 1 percentage point a year since 2000. This is lower than in the period 1995-2000, when the figure was 1.5 percentage points. It is also slightly lower than the envisaged growth rate of 1.25 percentage points. In 2003 55% of women were in work, 1 percentage point below the target for that year. If the present rate of growth remains unchanged, the target of a participation rate of 65% by 2010 will not be attained.

- The participation rate has increased for all education levels (with the exception of women with a university education), in all age categories and among both mothers and women without children. The difference in labour market participation between women with and without children has in fact all but disappeared.
- The participation rate is lowest among older women, single mothers with children aged under 6, poorly educated women and Turkish and Moroccan women.
- The participation rate of women in the Netherlands is higher than in most other EU member states (with the exception of the Scandinavian countries).
- Women are increasingly working part-time. In 2003 a third of women worked for 35 hours a week or more, compared with around 50% in 1990. A modest fall in the number of full-time workers can also be observed among men, from 90% in 1990 to 86% in 2003). The differences between men and women are increasing. Women would like to work slightly more hours, men slightly fewer, but the ideal remains the 'one-and-a-half-earners' model, in which the man works around twice as many hours outside the home as the woman.
- A higher proportion of working women than men are unfit for work. For the first time since 1995, however, the number of women in receipt of disability benefit is falling.
- The unemployment rate among women is fractionally higher than male unemployment, but is rising faster among men. The unemployment rate is lower among both men and women in the Netherlands than in most other EU member states.

2.3 Unpaid work and care tasks

- Household work is unequally distributed among younger people. Girls spend twice as much time as boys performing household tasks.
- A quarter of girls and four in ten boys regard it as desirable that as soon as children arrive, the man should be the sole breadwinner. These figures roughly correspond with present-day practice: in 38% of couples with children below the age of majority, there is only one breadwinner.
- The number of people combining work and household tasks is increasing, especially among women. In 2003 39% of women and 29% of men worked for at least 12 hours a week in paid employment plus 12 hours in household/care tasks.
- 10% of the women who gave birth to a child in 2003 gave up work, compared with a quarter in 1997. Mothers do however often adjust their working hours after the birth of their first child. Fathers seldom do this.
- It is becoming more and more common to use childcare services. People with a low/medium education level usually opt for informal care via family or friends; the better educated more often opt for formal childcare services. The share of formal services in total childcare provision has increased.
- Views regarding formal childcare services have become slightly less negative. Nonetheless, half of both women and men still reject the idea of placing babies in a crèche.

- The majority of men and women believe that the mother-child relationship does not suffer if the mother goes out to work. However, 40% of women and half the men feel that mothers working full-time has a detrimental effect on family life.
- A growing proportion of women, and especially men, believe that the mother is the most suitable person to care for small children. Among fathers of young children, more than half agree with this view.
- More than three-quarters of women and men, slightly fewer than in the past, consider redistribution of unpaid work important. In practice, however, the woman still carries out the lion's share of the household tasks, and is usually also responsible for caring for the children. This gulf between ideal and reality rarely leads to differences of opinion, and in nearly half of households neither the man nor the woman has any desire to change things.
- If men were to go out to work less, this would prompt one in five women with a child below the age of 12 to go out to work more. The figure is lower for women without children. If the man were to take on more household tasks, this would prompt even fewer women to increase the amount of paid work they do. A more important determinant of higher labour market participation is the organisation of the work (ability to take leave or to adjust hours to the home situation).

2.4 Income

- The proportion of women with their own income is increasing, and stood at 71% in 2001. The difference relative to men is reducing.
- Women with an income receive only half that of men with an income. A prime reason for this is of course the smaller number of hours worked by women.
- Pay differentials between men and women are narrowing. In 1995 women's hourly pay was 76% of that of men, but by 2001 it had increased to 81%. Part of the difference in hourly pay rates can be explained by differences in work experience, training and sector. After correction for these and other background factors, an unexplained pay differential of 7% remains in the private sector and of 3% in the public sector. This gap has remained unchanged for several years.
- In 2001, 41% of women were economically independent; this is 3 percentage points below the target figure for that year.
- The share taken by women in total personal income was 32% in 2001
- The number of households with a (lasting) low income has fallen, and is lower in the Netherlands than in other EU member states. Women are as overrepresented as ever in this group. Almost half of single mothers have to manage on a low income, and among single mothers of non-western origin the figure rises as high as 55%. A relatively high proportion of single older women also have to manage on a low income (11% of women aged over 65).

2.5 Violence against women and girls

- Violence against women and girls is still common, but just how much it occurs, and whether it is increasing or decreasing, is difficult to say. The availability of

information is improving somewhat, but the Netherlands has allowed the opportunity to pass by of participating in the International Violence Against Women Survey.

- In 2003 more than 53,000 cases of physical abuse were recorded, an increase on previous years. Whether this is the result of an increase in the incidence of abuse or in the willingness to report it, is unclear.
- A (modest) number of men and a smaller number of women still endorse views that lie at the basis of sexual violence. Thus a third of men and 17% of women believe that a man in a relationship has a right to sex.

2.6 Women in political and social decision-making

- The share of women in management posts has risen to 26%. This is still an under-representation relative to the share of women in graduate-level occupations (39%)
- In 2003, as in the four preceding years, the senior management of the hundred biggest companies in the Netherlands contained only 5% women.
- The proportion of women in national politics (39% in the Lower House) and the European Parliament (44%) has risen, and in 2003 matched the target for that year:
- The share of women in municipal (24%) and provincial politics (29%) is lower, and has hardly risen if at all in the last ten years, with the exception of the proportion of women mayors, which currently stands at 20%.
- If the growth in the share of women in European Parliament, the Dutch government and the Lower House of the Dutch Parliament continues to increase at its present rate, proportional representation of women could be achieved by 2010. The growth in the number of women in other positions is too low or is even stagnating, and this will need to change drastically if the targets for 2010 are to be achieved.

2.7 Effectiveness of careers policy

- Many companies employ all kinds of measures in a bid to increase the number of women progressing to more senior positions. However, little is known about the effectiveness of this policy; 'before' and 'after' measurements are rarely carried out.
- To the extent that statements can be made on the basis of the small number of studies that have looked at the effects of policy on the proportion of women in senior positions, it would seem that a combination of measures is the most effective. Whether improving terms of employment has any impact on the proportion of women in senior posts is unknown. Incentive measures do appear to be effective, as do training programmes and mentoring. Nothing is known about the effects of cultural change on the proportion of women in senior positions. There is a need for more research into the effectiveness of the various measures.

2.8 Employer support for emancipation

- Employers in the Netherlands are more conservative in their views about emancipation than the Dutch population as a whole. In particular, they have negative views on part-time working, which according to half the employers creates coordination and management problems.
- The leadership qualities of women are rated just as highly as those of men, but most employers regard combining management posts with part-time working hours as a problem: four out of ten believe that a management function cannot be combined with having the main responsibility for a family.
- The attitude of employers is important for the proportion of women in more senior posts, even after correction for the sector, size of the company and presence or absence of a policy to further the careers of women. Where employers have a negative view of combining management posts with part-time work, the proportion of women in all strata of their organisation is smaller. Employers who support a structural and forceful careers policy for women have a higher proportion of women at all levels in their organisation.
- Female employers have a more positive view of emancipation, and the proportion of women in all strata of their organisations is greater than among male employers.

3 Epilogue

The emancipation process is not a run race. Most of the targets for 2010 appear unattainable. The economic malaise has thrown a spanner in the works of the emancipation process. Yet this is by no means the only explanation: even before the recession began, the emancipation process was slowing down. Moreover, women have been less badly affected by the crisis than men, since they are often employed in sectors that are less economically sensitive. Another reason for the slow progress appears to be a less forceful emancipation policy on the part of the government. The government sees its primary role as one of informing and encouraging citizens and business. The new life-course savings scheme, the Work and Care Act and the Child Care Act, introduced in order to make it easier for people to combine work and care tasks, are so unambitious in their design that they are likely to contribute little to making this combination easier. The plans to increase the length of the working week will probably mean a retrograde step in the emancipation process. This in turn will make it more difficult for employees to combine work and care tasks. Women are again likely to withdraw from the labour market or reduce their working hours, while men are likely to start working longer hours. The difference in the working hours of men and women will thus widen again, and the opportunities for women to progress up the career ladder will consequently reduce.

Bijlage A Toelichting bij enkele begrippen

Allochtonen en autochtonen

Het CBS rekent personen tot de allochtonen als ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen personen die zelf in het buitenland zijn geboren (de eerste generatie) en personen die in Nederland zijn geboren (de tweede generatie). De herkomstgroepering wordt bepaald aan de hand van het geboorteland van de persoon zelf (eerste generatie) of dat van de moeder (tweede generatie), tenzij de moeder in Nederland is geboren. In dat geval is gerubriceerd naar het geboorteland van de vader.

Autochtonen zijn personen van wie beide ouders in Nederland zijn geboren, ongeacht het land waar ze zelf zijn geboren.

Tot de categorie ‘niet-westerse allochtonen’ behoren allochtonen uit Turkije, Afrika, Latijns-Amerika en Azië met uitzondering van Indonesië en Japan. Op grond van hun sociaal-economische en sociaal-culturele positie worden allochtonen uit deze laatste twee landen tot de westerse allochtonen gerekend. Het gaat vooral om mensen die in voormalig Nederlands-Indië zijn geboren en werknemers van Japanse bedrijven met hun gezin. Tot de categorie ‘westerse allochtonen’ behoren allochtonen uit Europa, Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan.

Economische zelfstandigheid

Een individu wordt geacht economisch zelfstandig te zijn wanneer hij of zij 70% van het nettominimumloon verdient. Dit is het bijstandsniveau van een alleenstaande. Het gaat hierbij om inkomsten uit arbeid en winst uit onderneming. Uitkeringen dragen dus niet bij aan economische zelfstandigheid.

Inkomensbegrippen

Het persoonlijk inkomen bestaat uit winst uit onderneming, bruto-inkomsten uit arbeid en bruto ontvangen overdrachten. De som van deze inkomsten is vervolgens verminderd met de door de werkgever en werknemer betaalde premies voor de Ziektewet (ZW), WW, en WAO. Bij de bepaling van het persoonlijk inkomen zijn de volgende inkomensbestanddelen buiten beschouwing gebleven:

- inkomsten uit vermogen
- kinderbijslag
- individuele huursubsidie
- tegemoetkoming studiekosten
- rijksbijdrage eigen woningbezit

Het *besteedbaar inkomen* is het bruto-inkomen verminderd met de betaalde overdrachten en de loon-, inkomsten- en vermogensbelasting. De betaalde overdrachten bestaan uit premies volksverzekeringen (AOW, AWW, AAW en AWBZ), premies werknemersverzekeringen (ZW, WW, WAO), premies ziektekostenverzekeringen (ziekenfonds en particulier) en andere overdrachten (zoals premies voor lijfrente en fiscaal aftrekbare echtscheidingsuitkeringen). Het besteedbaar inkomen bepaalt de vrije bestedingsruimte van een huishouden.

Het *gestandaardiseerd inkomen* is het besteedbaar inkomen van het huishouden gecorrigeerd voor verschillen in huishoudensamenstelling. Deze correctie vindt plaats met behulp van equivalentiefactoren. In de equivalentiefactor komen de schaalvoordelen tot uitdrukking die het gevolg zijn van het voeren van een gemeenschappelijke huishouding. Met behulp van de equivalentiefactoren worden alle inkomens herleid tot het inkomen van een eenpersoonshuishouden. Op deze wijze zijn de welvaartsniveaus van huishoudens onderling vergelijkbaar gemaakt.

Lage inkomens

Voor het afbakenen van de categorie arme huishoudens wordt in dit hoofdstuk de lage-inkomensgrens gehanteerd. Deze grens komt overeen met het voor prijsontwikkelingen gecorrigeerde bijstandsniveau van een alleenstaande in 1979. Inkomens van alleenstaanden en meerpersoonshuishoudens zijn echter niet zomaar met elkaar te vergelijken. Om een vergelijkbaar welvaartsniveau te bereiken heeft een echtpaar met kinderen bijvoorbeeld een hoger inkomen nodig dan een alleenstaande. Door het inkomen van huishoudens hiervoor te corrigeren, kunnen de inkomens van alle huishoudens worden vergeleken met de lage-inkomensgrens. Een huishouden behoort tot de langdurig lage inkomens wanneer het vier achtereenvolgende jaren een laag inkomen heeft.

Onderwijs

Tot het primair onderwijs behoren het basisonderwijs en het speciaal basisonderwijs.

In het secundair onderwijs worden het voortgezet onderwijs en het secundair beroepsonderwijs onderscheiden.

Tot het voortgezet onderwijs behoren sinds 1 augustus 1998:

- het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) waarmee de oude mavo- en vbo-programma's kwamen te vervallen. Dit onderwijstype omvat vier leerwegen en kent vier sectoren (economie; zorg en welzijn; techniek; landbouw);
- het leerwegondersteunend onderwijs (lwoo) voor leerlingen met achterstanden of gedrags- en motivatieproblemen, waarin het oude ivbo is opgegaan;
- het speciaal voortgezet onderwijs (svo) en praktijkonderwijs, vormen van onderwijs waarin het voortgezet lom- en mlk-onderwijs zijn opgegaan;
- het havo en vwo, die ook na augustus 1998 zijn blijven bestaan, maar daarin hebben ook diverse veranderingen plaatsgevonden, zoals de invoering van profielen en de ontwikkeling van studiehuisen.

Op 1 augustus 1998 is een landelijke kwalificatiestructuur van kracht geworden voor vrijwel het gehele secundaire beroepsonderwijs. Daarin wordt een vijftal opleidingstypen op vier niveaus onderscheiden. Deze opleidingen kennen twee leerwegen:

- de *beroepsopleidende (bol)* leerweg waarbij de omvang van de beroepspraktijkvorming (stage) tussen de 20% en 60% van de totale opleidingsduur bedraagt (vergelijkbaar met het oude middelbaar beroepsonderwijs of mbo);
- de *beroepsbegeleidende (bbl)* leerweg waarbij de beroepspraktijkvorming meer dan 60% van de totale opleidingsduur beslaat (vergelijkbaar met het oude beroepsbegeleidend onderwijs (bbo) of leerlingwezen). Voor de beroepsbegeleidende leerweg staat toelating alleen open voor degenen voor wie de volledige leerplicht is geëindigd.

In het tertiair onderwijs worden het hoger beroepsonderwijs (hbo) en het wetenschappelijk onderwijs (wo) onderscheiden. De onderwijsgebieden in het hbo worden aangeduid als sectoren. De onderwerpsgebieden in het wo worden HOOP-gebieden genoemd, afgeleid van Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan.

Segregatie

In het algemeen heeft segregatie te maken met diverse vormen van ongelijkheid, vooral waar het gaat om verschillen in verdelingen van sociale groepen over sociale systemen. In deze monitor wordt segregatie vooral gebruikt om aan te duiden in hoeverre vrouwen en mannen in onevenredige mate werkzaam zijn in verschillende beroepen, beroepsniveaus of bedrijfstakken. De segregatiemaat is berekend door vast te stellen in welke mate de aandelen van vrouwen (en mannen) in de onderscheiden klassen van beroep en bedrijf afwijken van hun aandeel in de werkzame beroepsbevolking. Bij de berekening is de zogeheten ‘marginal matching procedure’ gevolgd (Blackburn et al. 1995).

Werkzame en werkloze beroepsbevolking

De werkzame beroepsbevolking bestaat uit personen die ten minste 12 uur per week werken. De werkloze beroepsbevolking betreft alle mensen zonder werk (of met werk van minder dan 12 uur per week), die minstens 12 uur per week willen werken, daarvoor direct beschikbaar zijn en bovendien actief zoeken naar werk. De cijfers over de werkzame en werkloze beroepsbevolking betreffen meestal personen van 15-64 jaar.

De netto-arbeidsparticipatie, ofwel de arbeidsdeelname, is de werkzame beroepsbevolking in procenten van de bevolking. Het werkloosheidspercentage is de werkloze beroepsbevolking in procenten van de beroepsbevolking.

Volgens de internationaal gangbare definitie (ILO-definitie) van de beroepsbevolking behoren alle mensen die een uur of meer per week werken tot de werkzame beroepsbevolking.

Voor meer informatie

Wanneer u behoefte heeft aan meer informatie over de CBS-statistieken dan kunt u contact opnemen met de infoservice van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Tel: 0900 0227 (€ 0,50 per minuut)

Fax: 045 570 62 68

E-mail: infoservice@cbs.nl

Statistische informatie via internet

De cijfers van het CBS zijn beschikbaar via internet. Via de website van het CBS (ww.cbs.nl) kunt u onder meer toegang krijgen tot de Themapagina's, StatLine en tot het Webmagazine.

Via de themapagina's op de CBS-website wordt alle informatie die over een bepaald thema op de CBS-website staat met behulp van links toegankelijk gemaakt. Zo zijn de gegevens uit StatLine, de kerncijfers, webmagazine-artikelen, persberichten, publicaties, methodebeschrijvingen, et cetera voor één thema bijeengebracht.

StatLine is de elektronische databank van het CBS. In StatLine vindt u statistische informatie over vele maatschappelijke en economische onderwerpen in de vorm van tabellen en grafieken. Deze resultaten kunt u gratis bekijken, printen of opslaan. StatLine is voorzien van een moderne zoekmachine die u op gemakkelijke wijze toegang tot de databank verschaft.

Het Webmagazine is het elektronische tijdschrift van het CBS dat korte artikelen bevat met actuele berichten, recente cijfers en ander nieuwswaardig CBS-materiaal.

Bijlage B Gebruikte databestanden

Aanvullend voorzieningengebruik onderzoek (AVO)

Het AVO is een vierjaarlijks onderzoek om gegevens te verkrijgen over het gebruik van een groot aantal maatschappelijke en culturele voorzieningen door de Nederlandse bevolking. Het onderzoek richt zich zowel op meting van het gebruik van voorzieningen als op meting van een breed scala van kenmerken die een huishouden en de individuele personen binnen een huishouden karakteriseren.

Doelpopulatie	NL-bevolking van 6 jaar en ouder, zelfstandig wonend
Soort onderzoek	enquête
Steekprofeenheid	huishouden
Entiteiten	personen en huishoudens
Steekproefkader	PTT- cq. TPG-afgiftepuntenbestand
Verzamelmethode	mondeling en schriftelijke vragenlijst
Opdrachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Frequentie	vierjaarlijks, vanaf 1979
Weging	personen: naar leeftijd/geslacht/burgerlijke staat/ urbanisatiegraad (vanaf 1995 'stedelijkheid'); huishoudens: naar weegfactor hoofd huishouden
Berichtgevers	voor sommige kinderen een van de ouders; indien mogelijk aanvulling onvolledige vragenlijsten door proxy-interviews
Verslagperiode	het gebruik van voorzieningen wordt gepeild voor een voorgaande periode, variërend van enkele maanden tot enkele jaren

AVO'03

Uitvoerder veldwerk	GfK Panel Services Benelux
Veldwerkperiode	september 2003 - maart 2004
Steekproefmethode	enkelvoudige aselechte adressensteekproef
Steekproefomvang	10.680 huishoudens (inclusief niet bereikt)
Respons	6404 huishoudens; 13.776 personen (60%)

CBS Bevolkingsstatistieken

De gegevens uit de bevolkingsstatistieken van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) zijn gebaseerd op informatie die het CBS ontvangt uit de Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens (GBA). Deze gegevens hebben betrekking op alle personen die in de GBA zijn opgenomen (de 'de jure' bevolking). In principe wordt iedereen die voor onbepaalde tijd in Nederland woonachtig is, opgenomen in de basisadministratie van de gemeente waar de nachtrust hoofdzakelijk wordt genoten

(woongemeente). Personen die 'de jure' tot de bevolking van Nederland behoren, maar voor wie geen vaste woonplaats valt aan te wijzen, zijn opgenomen in de basisadministratie van de gemeente 's-Gravenhage.

De statistiek van de institutionele bevolking is het resultaat van een koppeling van het bij het CBS aanwezige adressenregister van instellingen en tehuizen met de gegevens die het CBS ontvangt uit de GBA. Vanaf 1995 zijn zowel de particuliere als de institutionele (personen in) huishoudens afkomstig uit de vernieuwde Huishoudensstatistiek. Deze aantallen zijn gebaseerd op integrale gegevens afkomstig uit de GBA aangevuld met informatie afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB), welke gegevens bevat over personen en huishoudens op adressen.

CBS Onderwijsstatistieken

De Onderwijsstatistieken van het Centraal Bureau voor de Statistiek zijn een verzameling statistieken gebaseerd op integrale opgaven van scholen en andere onderwijsinstellingen.

Het voortgezet onderwijs betreft uitsluitend door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen dan wel Landbouw, Natuurbeheer en Visserij gesubsidiëerd voltijdonderwijs.

De gegevens van het hoger beroepsonderwijs (HBO) zijn hoofdzakelijk afkomstig uit het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs van de Informatie Beheer Groep in Groningen. Anderzijds bevat deze publicatie ook gegevens over gezondheidszorgopleidingen die bekostigd worden door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Het CBS enquêteert hiervoor de betrokken instellingen. De gegevens over het wetenschappelijk onderwijs (WO) zijn gebaseerd op een jaarlijkse telling onder de reguliere instellingen voor wetenschappelijk onderwijs.

CBS Politiestatistiek en Statistiek Strafrechtspraak

De Politiestatistiek van het Centraal Bureau voor de Statistiek verschaft inzicht in de samenstelling en de ontwikkeling van de geregistreerde criminaliteit en de inspanning van de politie ter bestrijding daarvan. De Statistiek Strafrechtspraak geeft een statistische beschrijving van de justitiële activiteiten met betrekking tot strafzaken in de verschillende fasen van een strafproces.

Politiestatistiek

Doelpopulatie	alle in Nederland geregistreerde misdrijven
Soort onderzoek	integrale waarneming
Berichtgevers	regiopolitiekorpsen
Verzamelmethode	rechtstreekse datalevering
Frequentie	kwartaal
Entiteit	incident

Statistiek Strafrechtspraak

Doelpopulatie	alle in Nederland ingediende en afgedane strafzaken en toegepaste bijzondere strafrechtelijke procedures
Soort onderzoek	integrale waarneming
Berichtgevers	parketten en griffies van arrondissementsrechtbanken en gerechtshoven, de Hoge Raad der Nederlanden, de Raadkamers van rechtbanken en gerechtshoven en de kabinetten van de rechters-commissaris, Centraal Justitieel Incassobureau
Verzamelmethode	rechtstreekse datalevering
Frequentie	continu
Entiteit	strafzaak

cbs Sociale zekerheidsstatistieken

Op basis van de sociale zekerheidsstatistieken van het Centraal Bureau voor de Statistiek is informatie opgenomen over het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong). De gegevens zijn gebaseerd op gegevens van de uitkeringsadministraties van de uitvoeringsinstellingen sociale zekerheid.

De gegevens hebben betrekking op het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Het is mogelijk dat een persoon meer dan een uitkering heeft. Er is dan sprake van een samenloop van uitkeringen. Het gaat hierbij om zo'n tienduizend uitkeringen. Bij een dergelijke samenloop zijn van elke uitkering de gegevens opgenomen. De tabellen geven dus geen informatie over het aantal mensen die een of meer uitkeringen ontvangen, maar wel over het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en de bijbehorende kenmerken van de uitkering of uitkeringsontvanger. Dit betekent dat formeel niet gezegd kan worden dat bijvoorbeeld mannen vaker een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben dan vrouwen, maar wel dat de uitkeringen vaker betrekking hebben op mannen dan op vrouwen.

Onderscheid kan gemaakt worden tussen volledige arbeidsongeschiktheid (80%-100%) en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (minder dan 80%). Beide soorten uitkeringen worden in de sociale zekerheidsstatistieken van het CBS als één uitkering geteld. Onder meer hierdoor ontstaan verschillen met gegevens die gepubliceerd worden door de UWV. Zij publiceren namelijk ook aantallen uitkeringen waarbij deeltijduitkeringen herberekend worden tot voltijduitkeringen.

Het aantal uitkeringen is gerelateerd aan het aantal mensen in de werkzame beroepsbevolking. Hierbij moet worden opgemerkt dat het aantal uitkeringen een ultimocijfer betreft en de omvang van de werkzame beroepsbevolking een jaargemiddelde.

Culturele veranderingen in Nederland (cv)

Het doel van het onderzoek Culturele veranderingen in Nederland is het systematisch peilen van meningen onder de Nederlandse bevolking om inzicht te krijgen

in de culturele veranderingen. Het onderzoek is gebaseerd op enquêtevragen uit een aantal onderzoeken die vóór 1975 zijn gehouden en wordt in principe jaarlijks herhaald. Het steekproefaantal wordt zodanig gekozen dat de nettorespons rond de 2000 personen ligt.

Doelpopulatie	NL-bevolking vanaf 16 jaar
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	persoon
Entiteiten	personen
Steekproefkader	voor de adressensteekproef: postcodebestand
Steekproefmethode	gestratificeerde drietrapssteekproef: gemeenten, adressen, personen
Verzamelmethode	mondelijke en vanaf 1988 ook schriftelijke vragenlijst; vanaf 1998 wordt de mondelinge vragenlijst met behulp van de computer afgenomen (CAPI)
Opdrachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Uitvoerder veldwerk	Nederlands Instituut voor de Publieke Opinie en het Markt onderzoek (NIPO)
Frequentie	1975, jaarlijks herhaald vanaf 1979, m.u.v. 1982, 1984 en 1990; na 1999 tweejaarlijks
Weging	geen
cv'88	
Veldwerkperiode	november 1988 - januari 1989
Respons	2033 personen
cv'89	
Veldwerkperiode	augustus 1989 - november 1989
Respons	2008 personen
cv'91	
Veldwerkperiode	september 1991 - december 1991
Respons	1926 personen
cv'92	
Veldwerkperiode	september 1992 - december 1992
Respons	2146 personen
cv'93	
Veldwerkperiode	september 1993 - januari 1994
Respons	1968 personen

cv'94

Veldwerkperiode oktober 1994 - januari 1995

Respons 2066 personen

cv'95

Veldwerkperiode oktober 1995 - januari 1996

Respons 2177 personen

cv'96

Veldwerkperiode oktober 1996 - januari 1997

Respons 2418 personen

cv'97

Veldwerkperiode oktober 1997 - januari 1998

Respons 2267 personen

cv'98

Veldwerkperiode oktober 1998 - januari 1999

Respons 2103 personen

cv'99

In 1999 is uitsluitend het schriftelijke deel van het onderzoek uitgevoerd, onder deelnemers aan CAPI@HOME van het NIPO.

Steekproefmethode getrapte steekproef (provincie x gemeentegrootte); 1 of 2 personen per huishouden, afhankelijk van huishoudensamenstelling

Veldwerkperiode oktober 1999

Steekproefomvang 1750 huishoudens

Respons 1468 huishoudens (84%); 1618 personen

cv2000

Veldwerkperiode september 2000 - december 2000

Respons 2299 personen

cv2002

Veldwerkperiode oktober 2002 - januari 2003

Respons 2013 personen

Emancipatie-opinies (EMOP)

Voor de Emancipatiemonitor is in aanvulling op het onderzoek Culturele veranderingen in Nederland (CV) een onderzoek naar emancipatie-opinies gehouden. Hierbij zijn vragen gesteld naar opvattingen over de verdeling tussen betaalde en onbetaalde arbeid, kinderopvang, inkomen, politieke en maatschappelijke besluitvorming en seksuele intimidatie en mishandeling.

Doelpopulatie	NL-bevolking 16 jaar en ouder
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	persoon
Entiteiten	personen
Steekproefkader	Centerpanel
Steekproefmethode	panel
Verzamelmethode	computergestuurde vragenlijst
Opdrachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Uitvoerder veldwerk	Centerdata
Frequentie	tweejaarlijks vanaf 2000
Weging	naar geslacht en opleidingsniveau

EMOP'00

Veldwerkperiode	17-19 maart en 24-26 maart 2000
Steekproefomvang	3130 personen
Respons	1537 personen (49%)

EMOP'02

Veldwerkperiode	10-14 mei 2002
Steekproefomvang	2569 personen
Respons	1782 personen (69%)

EMOP'04

Veldwerkperiode	maart 2004 (week 13)
Steekproefomvang	2878 personen
Respons	1807 personen (63%)

Enquête beroepsbevolking (EBB)

De Enquête beroepsbevolking (EBB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek is een steekproefonderzoek onder personen die in Nederland wonen, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (institutionele bevolking). De EBB wordt sinds 1987 gehouden. In deze enquête worden naast persoons- en huishoudenskenmerken onder meer gegevens verzameld over de arbeidsmarktpositie, het arbeidsmarktverleden en het opleidingsniveau van de Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder.

Ingaande 1996 is de omzetting van de steekproefaantallen in totalen voor heel Nederland herzien. Daardoor zijn de cijfers tot en met 1995 niet geheel vergelijkbaar met de cijfers vanaf 1996.

Met ingang van oktober 1999 is de EBB een roterende panelonderzoek geworden en is de vragenlijst gewijzigd.

Doelpopulatie	Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder in particuliere huishoudens
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	adres/huishouden
Entiteiten	personen van 15 jaar en ouder en huishoudens
Steekproefkader	geografisch basisregister
Steekproefmethode	gestratificeerde tweetrapssteekproef: gemeenten, adressen; stratificatie naar gemeente
Verzamelmethode	directe computerinvoer door enquêteur/enquêtrice bij persoonlijk bezoek; daarna viermaal directe computerinvoer bij telefonische herbenadering
Opdrachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Uitvoerder veldwerk	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Frequentie	doorlopend onderzoek vanaf 1987
Weging	naar leeftijd, geslacht, herkomstgroepering, burgerlijke staat, regio
Berichtgevers	personen van 15 jaar en ouder; proxy-interview door ander lid van het huishoudens is mogelijk
EBB'90	
Steekproefomvang	circa 104.000 adressen
Respons	circa 63.000 huishoudens (61%); 112.000 personen
EBB'92	
Steekproefomvang	circa 105.000 adressen
Respons	circa 58.000 huishoudens (55%); 97.359 personen
EBB'95	
Steekproefomvang	circa 129.000 adressen; netto circa 116.000 adressen
Respons	circa 70.000 huishoudens (60%); 99.137 personen
EBB'00	
Steekproefomvang	circa 119.000 adressen; netto circa 87.000 adressen
Respons	circa 49.000 huishoudens (56%); 87.659 personen
EBB'02	
Steekproefomvang	circa 81.000 adressen
Respons	circa 47.000 huishoudens; circa 92.000 personen
EBB'03	
Steekproefomvang	circa 82.000 adressen
Respons	circa 48.000 huishoudens; circa 95.000 personen

Enquête Rechtsbescherming en Veiligheid (ERV)

Het doel van de Enquête Rechtsbescherming en Veiligheid van het Centraal Bureau voor de Statistiek is een beeld te verkrijgen van ervaringen en gevoelens inzake criminaliteit. Tot de onderwerpen waarover in de ERV vragen worden gesteld behoren slachtofferschap, onveiligheidsgevoelens, preventiemaatregelen, hulpverlening en aangiftegedrag, en problemen op het terrein van het recht en het beroep dat daarbij wordt gedaan op juridische instanties.

Doelpopulatie	NL-bevolking van 15 jaar en ouder in particuliere huishoudens
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	adres
Entiteiten	personen en huishoudens
Steekproefkader	PTT-afgiftepuntenbestand
Steekproefomvang	circa 6000 adressen
Steekproefmethode	gestratificeerde meertrapssteekproef: gemeente, adres; stratificatie naar gemeente per huishouden worden maximaal twee personen van 15 jaar of ouder ondervraagd, waarbij tenminste een persoon uit de kern (echtpaar, vaste partners, eenouder, alleenstaande) en - indien van toepassing - een persoon uit de periferie (meestal kinderen)
Verzamelmethode	computerondersteunde mondelinge vragenlijst (CAPI)
Opdrachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Uitvoerder veldwerk	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Frequentie	doorlopend, vanaf het verslagjaar 1992 (ERV'93)
Weging	naar leeftijd, geslacht, stedelijkheid en samenstelling huishouden
Berichtgevers	de huishoudenvragen worden aan slechts een persoon uit het huishouden gesteld
ERV'94	
Verslagperiode	1993
Respons	circa 55% van de benaderde adressen: 3417 huishoudens, 5503 personen
ERV'95	
Verslagperiode	1994
Respons	circa 55% van de benaderde adressen: 3612 huishoudens, 5639 personen
ERV'96	
Verslagperiode	1995
Respons	circa 58% van de benaderde adressen: 3596 huishoudens, 5773 personen

Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL)

De Enquête Werkgelegenheid en Lonen van het Centraal Bureau voor de Statistiek bevat gegevens van bedrijven en instellingen betreffende lonen en arbeidsduur van werknemers.

Doelpopulatie	alle bedrijven en instellingen in Nederland met personeel
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	bedrijf (1 ^e trap) en baan (2 ^e trap)
Entiteit	baan
Steekproefkader	algemeen bedrijfsregister (ABR) van het CBS
Steekproefomvang	netto steekproef ongeveer 25.000 bedrijven en instellingen; circa 3,3 miljoen individuele werknemers
Verzamelmethode	schriftelijke enquêtering van bedrijven en instellingen en rechtstreeks elektronische gegevensverzameling uit loon- en salarisadministraties
Opdrachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Uitvoerder veldwerk	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Frequentie	doorlopend
Weging	herwogen met de uitkomsten van de Arbeidsrekeningen van het CBS
Berichtgevers	bedrijven en instellingen met personeel

Inkomenspanelonderzoek (IPO)

Het Inkomenspanelonderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek wordt gehouden om een beeld te schetsen van de samenstelling en verdeling van inkomens van personen en huishoudens in Nederland.

In 2001 is het belastingstelsel herzien in Nederland. Ook heeft met ingang van 2001 een revisie van de inkomensstatistieken van het CBS plaatsgevonden. De gegevens over 2001 zijn hierdoor niet geheel vergelijkbaar met eerder gepubliceerde gegevens over 2000 en eerdere jaren. Het CBS is bezig om gereviseerde gegevens over de jaren 1995-2000 samen te stellen.

De gegevens over economische zelfstandigheid zijn voor 2000 vastgesteld voor en na revisie van de inkomensstatistieken. Het aandeel economisch zelfstandige vrouwen ligt voor en na revisie op 38 procent in 2000. Het aandeel economisch zelfstandige mannen ligt voor en na revisie op respectievelijk 70% en 71%.

Doelpopulatie	bevolking van Nederland in particuliere huishoudens
Soort onderzoek	panelonderzoek
Steekproefeenheid	persoon
Entiteiten	personen en particuliere huishoudens
Steekproefmethode	panelonderzoek; het panel wordt jaarlijks aangevuld met een steekproef van 0,61% uit immigranten en o-jarigen

Verzamelmethode	elektronische gegevensverzameling
Frequentie	doorlopend
Weging	naar geslacht, leeftijdsklasse, regio, huishoudensgrootte en leeftijdsklasse van het hoofd
Steekproefomvang	circa 75.000 'kernpersonen', aangevuld met hun huishoudensleden, in totaal ongeveer 210.000 personen
Respons	administratieve non-respons is circa 1% van de geselecteerde kernpersonen
Berichtgevers	ministerie van Financiën (Belastingdienst), ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer (individuele huursubsidie) en Informatie Beheer Groep (studiefinanciering)
Opdrachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Uitvoerder veldwerk	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

Nationaal Scholierenonderzoek (NSO)

In het kader van het project 'Nationaal Scholierenonderzoek, een monitor op de toekomst' worden scholieren in het voortgezet onderwijs geënquêteerd (in 1999 ook scholieren in groep 8 van het basisonderwijs). Doel van het project is het in kaart brengen van gedrag, gezondheid, opvattingen en ideeën over financiën, leefwijze en toekomst van de huidige generatie scholieren.

Doelpopulatie	scholieren in het voortgezet onderwijs; in 1999 ook scholieren in groep 8 van het basisonderwijs
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	school
Entiteiten	personen
Steekproefmethode	clustersteekproef school/klas; mailing naar alle onderwijsinstellingen; representatieve selectie uit aanmeldingen
Verzamelmethode	schriftelijke vragenlijst
Opdrachtgever	1984 en 1990: Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting (NIBUD), Econometrisch Instituut van de Erasmus Universiteit en Keesings Onderwijsbladen 1992 tot 1996: Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting (NIBUD), Stichting Economisch Onderzoek van de Universiteit van Amsterdam (SEO) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) vanaf 1999: Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting (NIBUD) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Uitvoerder veldwerk	Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting (NIBUD)
Frequentie	1984 en vanaf 1990 in principe tweejaarlijks
Weging	herweging naar provincie, denominatie en schooltype/leerjaar op basis van CBS-onderwijsstatistieken

NSO2001

Veldwerkperiode	november 2001 - februari 2002
Steekproefomvang	circa 22.000 uitgezette vragenlijsten
Respons	9782 personen

Onderzoek Gezinsvorming (OG)

Het Onderzoek Gezinsvorming van het Centraal Bureau voor de Statistiek richt zich op de relatie- en gezinsvorming in Nederland als aanvulling op de aan de bevolkingsregisters gelieerde bevolkingsstatistieken en fungeert voor het CBS als bouwsteen voor de nationale bevolkings- en huishoudprognoses. Het onderzoek bevat vragen over het verlaten van het ouderlijk huis, alleenwonen, samenwonen, trouwen, uit elkaar gaan, geboorteregeling, kinderen krijgen en de manier waarop men kinderen combineert met het hebben van een baan. Er wordt informatie verzameld over de feitelijke situatie in zowel het heden als het verleden. Bovendien wordt gevraagd naar de toekomstverwachtingen.

Doelpopulatie	NL-bevolking van 18-62 jaar
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	persoon
Entiteiten	personen
Steekproefkader	structuurtelling Nederlandse bevolking (gemeenten); Gemeentelijke basisadministratie (personen)
Steekproefmethode	tweetrapssteekproef: gemeenten - personen
Verzamelmethode	computerondersteunde mondelinge vragenlijst (CAPI)
Opdrachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Uitvoerder veldwerk	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Frequentie	vijfjaarlijks
Weging	voor mannen en vrouwen afzonderlijk naar geboortjaar, burgerlijke staat, positie in huishouden, geboorteland, stedelijkheid en (alleen voor vrouwen) kindertal

OG'03

Veldwerkperiode	februari-mei 2003
Respons	8100 personen van 18-62 jaar

Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS)

In het Permanent Onderzoek Leefsituatie van het Centraal Bureau voor de Statistiek worden gegevens verzameld over verschillende aspecten van de leefsituatie, zoals gezondheid, arbeidsomstandigheden, rechtsbescherming, veiligheid, vrije tijd, wonen, maatschappelijke en politieke participatie. POLS bestaat uit verschillende modules. Alle respondenten krijgen een basisvragenlijst voorgelegd. De vragenlijsten voor de verschillende modules worden aan een deel van de respondenten voorgelegd. In POLS zijn verschillende vroegere onderzoeken van het CBS geïntegreerd: het

Doorlopend Leefsituatie Onderzoek, de Enquête Rechtsbescherming en Veiligheid, de Gezondheidsenquête en het Woningbehoefte Onderzoek.

Doelpopulatie	NL-bevolking van 0 jaar en ouder in particuliere huishoudens
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	persoon
Entiteiten	personen
Steekproefkader	gemeentelijke basisadministratie
Steekproefmethode	tweetrapssteekproef: gemeenten, personen; stratificatie naar gemeente; maandelijkse deelsteekproeven
Opdrachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Uitvoerder veldwerk	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Frequentie	continu, vanaf 1987
Berichtgever	bij kinderen jonger dan 12 jaar is het interview afgenomen met een ouder of verzorger; de vragen voor de hoofdkostwinner ver de inkomenssituatie van het huishouden kunnen door iemand anders zijn beantwoord.

Basisvragenlijst

De basisvragenlijst van POLS bevat vragen naar achtergrondkenmerken en naar algemene leefsituatiekenmerken.

Verzamelmethode	computerondersteunde mondelinge vragenlijst (CAPI) e computerondersteunde telefonische enquête (CATI)
Weging	naar leeftijd en geslacht, burgerlijke staat, stedelijkheidsgraad, COROP-gebied, huishoudgrootte
Steekproefomvang	1997: 55.675 personen 1998: 151.680 personen 1999: 76.054 personen 2000: 63.470 personen 2001: 40.668 personen 2003: 40.688 personen
Respons	1997: 34.439 personen (62%) 1998: 80.789 personen (53%) 1999: 42.605 personen (56%) 2000: 37.482 personen (59%) 2001: 24.231 personen (60%) 2003: 25.163 personen (56%)

Recht

Het onderdeel Recht van POLS bevat gegevens over slachtofferschap van criminaliteit en beroep op rechtshulp van de respondenten van de modules 'Recht en Participatie' en 'Recht en Milieu'.

Doelpopulatie	NL-bevolking van 12 jaar en ouder in particuliere huishoudens
Verzamelmethode	computerondersteunde mondelinge vragenlijst (CAPI)
Weging	naar leeftijd en geslacht, burgerlijke staat, stedelijkheidsgraad, COROP-gebied, huishoudgrootte; werkzaam, eigen woning
Steekproefomvang	1997: 16.496 personen 1998: 17.393 personen 1999: 22.080 personen 2000: 17.978 personen 2001: 19.045 personen 2003: 21.154 personen
Respons	1997: 9331 personen (57%) 1998: 9514 personen (55%) 1999: 11.667 personen (53%) 2000: 9233 personen (51%) 2001: 10.907 personen (57%) 2003: 11.458 personen (54%)

Gezondheid en Arbeid

Het doel van het onderdeel Gezondheid en Arbeid van POLS is het schetsen van een zo volledig mogelijk beeld van ontwikkelingen in de gezondheidstoestand, het gebruik van medische en maatschappelijke voorzieningen, de leefstijl en het preventief gedrag van de Nederlandse bevolking van 0 jaar en ouder in particuliere huishoudens.

Doelpopulatie	NL-bevolking van 0 jaar en ouder in particuliere huishoudens
Verzamelmethode	computerondersteunde mondelinge vragenlijst (CAPI)
Weging	naar leeftijd en geslacht, burgerlijke staat, stedelijkheidsgraad, COROP-gebied huishoudgrootte
Steekproefomvang '03	16.950
Respons '03	9876 (58%)

Registratie van uitstroom en bestemming schoolverlaters (RUBS)

Het RUBS-project heeft tot doel de bestemming van schoolverlaters naar het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt in kaart te brengen. De schooltypen waarnaar men onderzoek doet, zijn MAVO, HAVO, VWO; (1)VBO (landbouw, techniek, economie, gezondheidszorg); KMBO of BOL-niveau 1/2 (oriënteren en schakelen, landbouw, techniek, economie, gezondheidszorg); MBO of BOL-niveau 3/4 (landbouw, techniek, economie, gezondheidszorg, gedrag en maatschappij). Vanaf 1998 wordt ook het WO bij het onderzoek betrokken en vanaf 1999 de beroepsbegeleidende leerweg (BBL of leerlingwezen).

Doelpopulatie	schoolverlaters
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	persoon
Entiteiten	personen
Steekproefkader	administratie van onderwijsinstellingen voortgezet onderwijs en MBO
Steekproefmethode	vrijwillige deelname instellingen; waar nodig qua opleidingsrichting of regio een aanvullende steekproef
Verzamelmethode	schriftelijke vragenlijst
Opdrachtgever	Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA); financiering door verschillende ministeries en onderwijsinstellingen
Uitvoerder veldwerk	Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)
Frequentie	jaarlijks, vanaf 1987
Meting	anderhalf jaar na het verlaten van de school
Weging	naar opleiding/regio/geslacht, voltijd/deeltijd op basis van populatiegegevens uit de Integrale Leerlingentelling en het Centraal Register Instellingen Hoger Onderwijs
Respons	De deelname van de ROC's bedraagt tussen de 30% en 35% en de deelname van AVO- en VBO-scholen circa 10%.
RUBS'01	16.066 personen

Sociale positie en voorzieningengebruik allochtonen (SPVA)

Het onderzoek naar de sociale positie en het voorzieningengebruik van allochtonen is opgezet om de positie van de vier grootste minderheidsgroeperingen, Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen, regelmatig in kaart te brengen. Het wordt in de eerste plaats gebruikt om te onderzoeken in welke mate personen uit de minderheden naar evenredigheid participeren in de maatschappelijke kerninstituties onderwijs en arbeidsmarkt.

Doelpopulatie	allochtone bevolkingsgroepen in Nederland: Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	huishouden
Entiteiten	huishoudens en personen
Steekproefkader	gemeentelijke bevolkingsregisters
Steekproefmethode	tweetrapssteekproef: gemeenten, huishoudens
Verzamelmethode	mondelijke vragenlijst
Opdrachtgever	Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek (ISEO); vanaf 1998 Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek (ISEO) en Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP);
Frequentie	onregelmatig sinds 1988

Weging	Omdat het SPVA-bestand van 2002 niet volledig representatief was voor een aantal belangrijke achtergrondkenmerken (jongeren zijn er bijvoorbeeld in ondervertegenwoordigd, terwijl tweede generatie jongeren juist weer zijn oververtegenwoordigd), is in dit bestand een weging toegepast. De weegfactor is geconstrueerd op basis van een poststratificatie van de variabelen leeftijd, geslacht en generatie.
Berichtgevers	hoofd huishouden voor de algemene vragenlijst; overige leden van het huishouden ouder dan 12 jaar krijgen een verkorte vragenlijst

SPVA'02

Veldwerkperiode	februari 2002 - april 2003
Uitvoerder veldwerk	Bureau Veldkamp
Aantallen	4199 huishoudens; 8321 personen
Respons	variërend van 44% tot 52%

Tijdsbestedingsonderzoek (TBO)

Het tijdsbestedingsonderzoek is een vijfjaarlijks onderzoek onder de Nederlandse bevolking. Het onderzoek bevat naast achtergrondvragen algemene vragen over tijdsbesteding. Bovendien wordt de respondent gevraagd om gedurende een week in een dagboek per kwartier bij te houden aan welke activiteiten dat besteed is.

Doelpopulatie	NL-bevolking van 12 jaar en ouder
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	persoon
Entiteiten	personen
Steekproefkader	PTT-afgiftepuntenbestand
Steekproefmethode	drietrapsteekproef: gemeente, adres, persoon; stratificatie naar gemeente
Verzamelmethode	mondelijke vragenlijst; in 2000 computer assisted personal interviewing (CAPI); dagboek
Opdrachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en andere
Uitvoerder veldwerk	Intomart
Frequentie	vijfjaarlijks, sinds 1975
Weging	naar leeftijd, geslacht, urbanisatiegraad/stedelijkheid, plaats in het gezin (tot 2000), gezinssituatie (2000) en werkzaamheid/inkomensbron

TBO'75

Veldwerkperiode	oktober 1975
Verslagperiode	dagboek: 5-11 oktober en 12-18 oktober 1975
Respons	1309 personen (76%)

TBO'80	
Veldwerkperiode	oktober 1980 - november 1980
Verslagperiode	dagboek: 5-11 oktober en 12-18 oktober 1980
Respons	2730 personen (54%)
TBO'85	
Veldwerkperiode	oktober 1985 - november 1985
Verslagperiode	dagboek: 29 september - 5 oktober en 6-12 oktober 1985
Respons	3263 personen (54%)
TBO'90	
Veldwerkperiode	oktober 1990 - november 1990
Verslagperiode	dagboek: 30 september - 6 oktober en 7-13 oktober 1990
Respons	3415 personen (49%) (3158 volledige cases en 257 onvolledige cases)
TBO'95	
Veldwerkperiode	oktober 1995 - november 1995
Verslagperiode	dagboek: 1-7 oktober en 8-14 oktober 1995
Respons	3227 personen (18%)
TBO2000	
Veldwerkperiode	oktober 2000 - november 2000
Verslagperiode	dagboek: 1-7 oktober, 8-14 oktober en 29 oktober - 4 november 2000
Respons	1813 personen (25%)

Voortgezet Onderwijscohort Leerlingen (VOCL)

Het Voortgezet Onderwijs Cohort Leerlingen is gericht op het verkrijgen van inzicht in de relatie tussen achtergrond- en instroomkenmerken van leerlingen in het voortgezet onderwijs en hun schoolloopbaan en bereikt onderwijsniveau. Kenmerkend voor dit type onderzoek is dat na het verzamelen van een aantal gegevens bij de start in het voortgezet onderwijs, de leerlingen gedurende een aantal jaren in hun gang door het voortgezet en hoger onderwijs worden gevolgd.

Doelpopulatie	leerlingen in het voortgezet onderwijs
Soort onderzoek	cohortonderzoek
Steekproefeenheid	school
Entiteiten	personen
Steekproefkader	alle scholen voor voortgezet onderwijs
Steekproefmethode	clustersteekproef
Steekproefomvang	circa 20.000 leerlingen (10% van de populatie)
Verzamelmethode	schriftelijke vragenlijsten; vorderingstoetsen; tests

Opdrachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO)
Uitvoerder veldwerk	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) m.m.v. diverse onderwijsonderzoeksinstellingen; in 1999 met het Gronings Instituut voor Onderzoek van Onderwijs, Opvoeding en Ontwikkeling (GION)
Frequentie	Er zijn cohorten gestart in 1989 (VOCL'89), in 1993 (VOCL'93) en in 1999 (VOCL'99). De bestanden worden jaarlijks aangevuld met circa 10 nieuwe variabelen over het verloop van de schoolloopbaan.
Berichtgevers	achtergrondgegevens via leerlingen, ouders en school
Veldwerkperiode	begin van het schooljaar
VOCL'99	19.391 personen

Vrouwen in besluitvorming (VIB)

Het onderzoek Vrouwen in besluitvorming wordt uitgevoerd om het aandeel van vrouwen en mannen in besluitvormende posities in de markt en de civiele maatschappij te meten. Dit onderzoek wordt gehouden in het kader van de Emancipatiemonitor, die ten doel heeft een dwarsdoorsnede te geven van het verloop van het emancipatieproces.

Doelpopulatie	ondernemingen, non-profitorganisaties en maatschappelijke organisaties
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	organisatie
Entiteiten	organisaties
Steekproefkader	diverse bronnen
Steekproefmethode	selectiecriteria: grootste ondernemingen op grond van de omvang van het eigen vermogen; non-profitorganisaties op grond van omvang van het 'verzorgingsgebied' of de cliëntenpopulatie of het vervullen van een centrale besturende, toezichthoudende of controlerende rol; maatschappelijke organisaties met meer dan 50.000 leden of donateurs
Steekproefomvang	250 grote ondernemingen; 250 non-profitinstellingen, verdeeld over de sociaal-economische hoek en de sector zorg en welzijn, en 100 grote maatschappelijke organisaties
Verzamelmethode	computerondersteunde telefonische vragenlijst (CATI)
Opdrachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Frequentie	vanaf 2000 tweejaarlijks
Berichtgevers	directiesecretarissen en hoofden personeelszaken

VIB'00
 Veldwerkperiode voorjaar 2000
 Uitvoerder veldwerk Intomart
 Respons 191 ondernemingen; 206 non-profitinstellingen (80 uit sociaal-economische sector en 126 uit zorg en welzijn); 85 maatschappelijke organisaties

VIB'02
 Veldwerkperiode voorjaar 2002
 Uitvoerder veldwerk SEOR BV
 Respons 154 ondernemingen; 177 non-profitinstellingen (73 uit sociaal-economische sector en 134 uit zorg en welzijn); 72 maatschappelijke organisaties

VIB 2004
 Veldwerkperiode voorjaar 2004
 Uitvoerder veldwerk SEOR BV
 Respons 151 ondernemingen; 197 non-profitinstellingen (75 uit sociaal-economische sector, 114 uit zorg en welzijn en 8 uit cultuursector); 86 maatschappelijke organisaties

Werkgevers van Nederland (wvN)

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ten behoeve van de *Emancipatiemonitor 2004*. Het onderzoek beoogt de emancipatiegezindheid van werkgevers te achterhalen. Aan werkgevers zijn vragen gesteld over hun houding ten aanzien van emancipatie en vrouwen in leidinggevende posities, en over de rol die zij voor zichzelf zien weggelegd. Ook is gevraagd naar het aandeel (leidinggevende) vrouwen in hun organisatie. Achtergrondkenmerken omvatten de sector waartoe de organisatie behoort, de grootte van het bedrijf, de maatregelen die het emancipatieproces kunnen ondersteunen alsmede enkele kenmerken van de werkgever zelf.

Doelpopulatie	werkgevers
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	organisaties
Entiteit	werkgever
Steekproefkader	adresbestand van werkgevers van organisaties
Steekproefmethode	gestratificeerde steekproef naar grootte van de organisatie en geslacht van de werkgever
Verzamelmethode	schriftelijke vragenlijst
Opdrachtgever	ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Uitvoerder	T. van der Lippe, vakgroep Sociologie, Universiteit Utrecht
Frequentie	eenmalig

Periode	april/mei 2004
Steekproefomvang	2938 werkgevers
Respons	619 werkgevers (21%), 349 mannen en 270 vrouwen
Weging	naar grootte organisatie en sekse

Bijlage C Overzicht van tabellen en figuren

Toelichting: In alle figuren en tabellen wordt een onderscheid gemaakt naar vrouwen en mannen.

Hoofdstuk 2 Bevolking		
Tabel 2.1	Bevolking naar leeftijd, 1990-2015	16
Tabel 2.2	Allochtonen naar herkomst en generatie, 1 januari 2004	17
Figuur 2.1	Aandeel niet-westerse allochtonen in de bevolking, 1996-2015	18
Figuur 2.2	Aandeel niet-westerse allochtonen in de bevolking, naar leeftijd, 1 januari 2004	18
Figuur 2.3	Bevolking in particuliere huishoudens, naar de positie in het huishouden, 2004	19
Figuur 2.4	Aantal eenpersoonshuishoudens, 1990-2015	20
Figuur 2.5	Gemengde huwelijken ontbonden door echtscheiding binnen een periode van tien jaar na het huwelijk, 2001	21
Figuur 2.6	Alleenstaande moeders als aandeel van alle vrouwen, naar herkomst, 1997 en 2003	22
Figuur 2.7	Gemiddelde leeftijd van de moeder bij de geboorte van het eerste kind, naar herkomstgroepering van de moeder, 2003	23
Figuur 2.8	Redenen waarom vrouwen voor hun dertigste geen kinderen krijgen, 2003	24
Figuur 2.9	Aantal levendgeborenen per 1000 15-19-jarige meisjes, naar herkomstgroepering, 2003	25
Figuur 2.10	Vruchtbaarheid van autochtone en eerste generatie niet-westerse allochtone vrouwen, 1980-2010	26
Figuur 2.11	Verwacht uiteindelijk kindertal van vrouwen (30-49 jaar), naar opleidingsniveau en samenlevingsvorm, 2003	27
Tabel 2.3	Gemiddelde leeftijd vrouwen bij de geboorte van het eerste kind in de Europese Unie, 1990-2002	28
Figuur 2.12	Uiteindelijk kindertal in de Europese Unie, 2003	28
Figuur 2.13	Aantal levendgeborenen per 1000 tienermeisjes in de Europese Unie, 2002	29
Hoofdstuk 3 Onderwijs		
Tabel 3.1	CITO-eindtoets basisonderwijs, naar etnische herkomst, 2002	33
Tabel 3.2	Leerlingen in het voltijd voortgezet onderwijs, 1990/'91-2002/'03	34
Tabel 3.3	Leerlingen in het voltijd voortgezet onderwijs, naar herkomst, 2002/'03	35
Figuur 3.1	Toetsresultaten brugklas, naar herkomstgroepering 1999	36
Figuur 3.2	Profielkeuze havo en vwo, 2002/'03	37
Figuur 3.3	Profielkeuze vmbo, 2002/'03	38
Figuur 3.4	Schoolverlaters zonder startkwalificatie, autochtonen en allochtonen, cohort 1993, standjaar 2002/'03	39
Figuur 3.5	Afgelegde examens, naar herkomstgroepering, 2002	40
Figuur 3.6	Slagingspercentages naar herkomstgroepering, 2002	41
Tabel 3.4	Leerlingen in het middelbaar beroepsonderwijs, 1990-2003	42

Figuur 3.7	Kwalificatieniveaus in bol en bbl, 2002/'03	43
Figuur 3.8	Aantal leerlingen in het hbo (voltijd) 1991-2003	44
Figuur 3.9	Aandeel vrouwen in het hbo (voltijd- en deeltijd), naar richting, 1991-2003	45
Figuur 3.10	Aandeel hbo-studenten dat binnen vijf jaar het einddiploma haalt, aanvangsjaar 1991-1996	46
Figuur 3.11	Aantal studenten in het wetenschappelijk onderwijs (voltijd), 1992-2003	47
Figuur 3.12	Aandeel vrouwen in het wetenschappelijk onderwijs (voltijd en deeltijd), naar richting, 1990-2003	48
Figuur 3.13	Aandeel studenten in het wetenschappelijk onderwijs dat binnen zes jaar afstudeert, naar studierichting, aanvangsjaar 1997	49
Tabel 3.5	Onderwijsniveau van de bevolking van 15 jaar en ouder, 1990-2002	50
Figuur 3.14	Onderwijsniveau van de werkzame beroepsbevolking, 2002	51
Tabel 3.6	Onderwijsniveau van de bevolking van 15-64 jaar, naar herkomstgroepering, 2002	52
Tabel 3.7	Onderwijsrichting van de bevolking van 15-64 jaar, 1995-2002	53
Tabel 3.8	Arbeidsmarktperspectief (tot 2008), uitwijkmogelijkheden en conjunctuurgevoeligheid van 'typische meisjesopleidingen'	54
Tabel 3.9	Arbeidsmarktperspectief (tot 2008), uitwijkmogelijkheden en conjunctuurgevoeligheid van 'typische jongensopleidingen'	54
Tabel 3.10	Arbeidsmarktperspectief (tot 2008), uitwijkmogelijkheden en conjunctuurgevoeligheid bij allochtone schoolverlaters	56
Tabel 3.11	Onderwijsdeelnemers van 25-74 jaar, naar leeftijd en duur van de opleiding, 2002	56
Tabel 3.12	Onderwijs naar studierichting, 25-74 jaar, 2002	57
Tabel 3.13	Motivatie van onderwijsdeelnemers van 25-74 jaar, 2002	58
Tabel 3.14	Studieverlof en bekostiging van onderwijs voor 25-74-jarigen, 2002	58
Figuur 3.15	Aandeel vrouwen in het hoger onderwijs in enkele EU-landen, 1999/'00	59
Figuur 3.16	Aandeel 25-64-jarigen dat deelneemt aan onderwijs in enkele EU-landen, 2003	60
Hoofdstuk 4 Betaalde arbeid		
Tabel 4.1	Arbeidspositie, personen van 15-64 jaar, 1990-2003	64
Figuur 4.1	Netto-arbeidsparticipatie, personen van 15-64 jaar, 1987-2003	65
Tabel 4.2	Netto-arbeidsparticipatie, personen van 15-64 jaar, naar leeftijd, 1990-2003	66
Tabel 4.3	Netto-arbeidsparticipatie, personen van 15-64 jaar, naar herkomstgroepering, 1995-2003	66
Figuur 4.2	Netto-arbeidsparticipatie, personen van 15-64 jaar, naar herkomstgroepering en generatie, 2003	67
Tabel 4.4	Netto-arbeidsparticipatie, personen van 15-64 jaar, naar onderwijsniveau, 1990-2002	68
Tabel 4.5	Netto-arbeidsparticipatie, personen van 15-64 jaar, naar positie in het huishouden en leeftijd jongste kind, 1990-2003	69
Tabel 4.6	Netto-arbeidsparticipatie, personen van 15-64 jaar met partner, naar leeftijd jongste kind en onderwijsniveau, 2002	70

Tabel 4.7	Netto-arbeidsparticipatie, paren van 15-64 jaar, 1992-2003	71
Tabel 4.8	Netto-arbeidsparticipatie en arbeidsduur per week, paren van 15-64 jaar, 2003	72
Figuur 4.3	Arbeidsdeelname van vrouwen van 15-64 jaar in de Europese Unie, 2003	73
Tabel 4.9	Werkzame personen van 15-64 jaar, naar wekelijkse arbeidsduur, 1990-2003	74
Figuur 4.4	Vrouwelijke werkzame beroepsbevolking van 15-64 jaar, naar wekelijkse arbeidsduur en herkomstgroepering, 2003	74
Figuur 4.5	Vrouwelijke werkzame beroepsbevolking van 15-64 jaar, naar wekelijkse arbeidsduur en onderwijsniveau, 2002	75
Figuur 4.6	Deeltijdwerkers in de Europese Unie, personen van 15-64 jaar, 2003	76
Tabel 4.10	Werkzame beroepsbevolking van 15-64 jaar, naar regeling werktijden, 2003	77
Tabel 4.11	Werkzame beroepsbevolking van 15-64 jaar, naar positie in de werkkring, 2003	77
Figuur 4.7	Aandeel vrouwen in de werkzame beroepsbevolking van 15-64 jaar, naar bedrijfstak, 2002	78
Tabel 4.12	Aandeel vrouwen in de werkzame beroepsbevolking van 15-64 jaar, naar beroepsniveau, 1995-2002	79
Figuur 4.8	Aandeel vrouwen in de werkzame beroepsbevolking van 15-64 jaar, naar beroepsklasse (> 30.000 werkenden), 2002	80
Tabel 4.13	Segregatie-indices voor beroep en bedrijfstak, 1996-2002	81
Tabel 4.14	Werkzame beroepsbevolking van 15-64 jaar, naar arbeidsomstandigheden, 1997-2003	81
Tabel 4.15	Werkloosheidspercentage, personen van 15-64 jaar, naar leeftijd, 1990-2003	82
Tabel 4.16	Werkloosheidspercentage, personen van 15-64 jaar, naar herkomstgroepering, 1994-2003	83
Figuur 4.9	Werkloosheidspercentage, personen van 15-64 jaar, naar herkomstgroepering en generatie, 2003	83
Tabel 4.17	Werkloosheidspercentage, personen van 15-64 jaar, naar onderwijsniveau, 1990-2002	84
Tabel 4.18	Werkloosheid in de Europese Unie, personen van 15-64 jaar, eerste helft 2003 (in procenten van de beroepsbevolking)	85
Figuur 4.10	Aantal uitkeringen van arbeidsongeschiktheidsregelingen (WAO, WAZ en Wajong) per 100 personen in de werkzame beroepsbevolking, 1990-2003	86
Tabel 4.19	Aantal uitkeringen van arbeidsongeschiktheidsregelingen (WAO, WAZ en Wajong), naar herkomstgroepering, 2003	86
Tabel 4.20	Instream en uitstroom van de arbeidsongeschiktheidsregelingen (WAO, WAZ, Wajong), 1998-2003	87
Hoofdstuk 5	<i>Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg</i>	
Tabel 5.1	Tijdsbesteding aan betaalde en onbetaalde arbeid, personen vanaf 25 jaar, 1975-2000	93
Tabel 5.2	Tijdsbesteding aan betaalde en onbetaalde arbeid, personen vanaf 25 jaar, naar type huishouden, 1985-2000	94
Figuur 5.1	Aandeel mannen in onbetaalde arbeid, naar gezinsfase, 1975-2000	95

Figuur 5.2	Tijdsbesteding aan huishoudelijke en zorgtaken door vrouwen in verhouding tot mannen in verschillende Europese landen, rond het jaar 2000	96
Tabel 5.3	Verantwoordelijkheid voor een aantal taken in het huishouden, personen van 16-74 jaar, 1994-2002	97
Tabel 5.4	Tijdsbesteding buiten schooltijd, scholieren in het voortgezet onderwijs, naar herkomstgroepering, 2001	98
Tabel 5.5	Taakverdeling die men in de toekomst wenst als er kinderen zijn, scholieren van 12-18 jaar, 2001	99
Tabel 5.6	Taakcombinatie, personen van 20-64 jaar, naar leeftijd, 1975-2000	100
Tabel 5.7	Verandering in arbeidspatroon, werkende ouders, na de geboorte van het eerste kind, 1997-2003	100
Tabel 5.8	Verandering in arbeidspatroon, werkende ouders, na de geboorte van het eerste kind, naar onderwijsniveau, 2000/2002	101
Tabel 5.9	Vrouwelijke herintreders in het onbenut arbeidsaanbod en in de werkzame beroepsbevolking van 15-64 jaar, 2003	102
Tabel 5.10	Kinderopvang in Nederland door kinderopvangcentra en welzijnsinstellingen, 1990-2002	103
Tabel 5.11	Gebruik van opvang voor het oudste kind onder de 4 jaar door werkzame vrouwen, naar opleidingsniveau, 2003	104
Tabel 5.12	Gebruik van opvang voor het eerste kind tot 4 jaar door werkzame vrouwen, naar geboorteperiode kind	105
Tabel 5.13	Gebruik van opvang voor 4-11-jarigen, 2003	106
Tabel 5.14	Gebruik van ouderschapsverlof, werknemers 15-64 jaar, 2000-2003	107
Tabel 5.15	Bovenwettelijke regelingen met betrekking tot het combineren van arbeid en zorg in CAO's, 1998/2000/2003	108
Figuur 5.3	Stelling 'Hoe bezwaarlijk is het dat een moeder buitenshuis werkt?' Bevolking van 16-74 jaar, 1981-2002	109
Figuur 5.4	Stelling 'Een werkende moeder kan net zo'n hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet werkt'. Bevolking van 16-74 jaar, 1988-2002	110
Figuur 5.5	Stelling 'Al met al lijdt het gezinsleven eronder als de vrouw een volledige baan heeft'. Bevolking van 16-74 jaar, 1988-2002	111
Tabel 5.16	Stelling 'Het is goed voor kinderen als ze een aantal dagen (2 of 3) per week naar de kinderopvang gaan', 2002-2004	112
Tabel 5.17	Opvattingen over financiële vergoeding van combinatievoorzieningen, bevolking van 16-74 jaar, 1994 en 2002	112
Figuur 5.6	Stelling 'Een vrouw is geschikter om kleine kinderen op te voeden dan een man'. Bevolking van 16-74 jaar, 1981-2002	113
Figuur 5.7	Stelling 'Mannen en vrouwen moeten huishoudelijk werk gelijk onder elkaar verdelen'. Bevolking van 16-74 jaar, 1981-2002	114
Figuur 5.8	Stelling 'Mannen en vrouwen moeten betaald werk gelijk onder elkaar verdelen'. Bevolking van 16-74 jaar, 1981-2002	114
Tabel 5.18	Opvattingen over wie taken moet uitvoeren, naar herkomstgroepering, 2002	116

Tabel 5.19	Wensen ten aanzien van de arbeidsduur van vrouwen die deel uitmaken van een paar, naar verdienertype, 2003	117
Tabel 5.20	Wensen ten aanzien van de arbeidsduur van mannen die deel uitmaken van een paar, naar verdienertype, 2003	118
Tabel 5.21	Werkelijke en gewenste arbeidsuren per week, naar leeftijd, opleidingsniveau en gezinsfase, 2003	119
Figuur 5.9	Werkelijke en gewenste verdeling van zorgtaken, mannen en vrouwen die deel uitmaken van een paar, 2004	120
Tabel 5.22	Voorwaarden waaronder niet en in deeltijd werkende vrouwen (meer uren) buitenshuis gaan werken, 2004	121
Tabel 5.23	Voorwaarden waaronder in deeltijd en voltijd werkende mannen minder uren buitenshuis gaan werken, 2004	122
Tabel 5.24	Uitruil van arbeidstijd tussen partners, personen van 20-65 jaar, 2004	123
Tabel 5.25	Veranderingen in tijdsbesteding indien minder uren betaalde arbeid, werkende vrouwen en mannen, 2004	124
Tabel 5.26	Uitspraken over de mate waarin men zelf taken wil uitvoeren / niet uit handen wil geven, 2004	125
Tabel 5.27	Taakverdeling thuis als onderwerp van gesprek, 2004	126
Figuur 5.10	Frequentie meningsverschillen over taakverdeling, 2004	127
Tabel 5.28	Onderwerp(en) van meningsverschil, vrouwen en mannen die deel uitmaken van een paar en wel eens meningsverschillen hebben over de taakverdeling, 2004	128
Figuur 5.11	Wensen om de taakverdeling te veranderen, vrouwen en mannen die deel uitmaken van een paar, 2004	129
Tabel 5.29	Feitelijke veranderingen in de taakverdeling, vrouwen en mannen die deel uitmaken van een paar, 2004	130
Hoofdstuk 6 <i>Inkomen</i>		
Figuur 6.1	Personen met een inkomen, 1990-2001	134
Tabel 6.1	Gemiddeld persoonlijk inkomen van vrouwen, naar sociaal-economische categorie, 1990-2001	135
Tabel 6.2	Inkomensaandeel van vrouwen, 1990-2001	136
Figuur 6.2	Aandeel vrouwen van 18 jaar en ouder per decielgroep van het persoonlijk inkomen, 2001	136
Figuur 6.3	Inkomen van vrouwen met inkomen ten opzichte van mannen, naar huishoudensamenstelling, 2001	137
Figuur 6.4	Persoonlijk inkomen van personen van 18-44 jaar, naar herkomstgroepering, 2001	138
Tabel 6.3	Persoonlijk inkomen van vrouwen van 18-44 jaar, naar herkomstgroepering, 2001	139
Tabel 6.4	Gemiddeld uurloon naar dienstverband en geslacht, 1995-2002	140
Tabel 6.5	Gemiddeld uurloon naar bedrijfstak, 2002	141

Tabel 6.6	Ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in bedrijfsleven en overheid, 2000 en 2002	142
Tabel 6.7	Huishoudens met een laag inkomen, naar huishoudensamenstelling, 1990-2001	143
Tabel 6.8	Huishoudens met (langdurig) laag inkomen, naar belangrijkste inkomensbron van het hoofd en huishoudensamenstelling, 2000	144
Tabel 6.9	Personen in huishoudens met een (langdurig) laag inkomen, 1990-2001	145
Tabel 6.10	Personen in een huishouden met een langdurig laag inkomen, naar sociaal-economische categorie van het hoofd en leeftijd, 2000	146
Tabel 6.11	Huishoudens met een (langdurig) laag inkomen, naar herkomstgroepering van het hoofd, 2000	147
Tabel 6.12	Relatieve en langdurige armoede in de Europese Unie, 16-64-jarigen, 2001	148
Figuur 6.5	Economisch zelfstandigen, vrouwen en mannen van 15-64 jaar, 1990-2001	149
Tabel 6.13	Aandeel economisch zelfstandigen, vrouwen en mannen van 15-64 jaar, naar leeftijd, 1990-2001	150
Tabel 6.14	Aandeel economisch zelfstandigen, vrouwen en mannen van 15-64 jaar, naar herkomstgroepering, 2001	150
Tabel 6.15	Aandeel economisch zelfstandigen, vrouwen en mannen van 15-64 jaar, naar type huishouden, 1990-2001	151
Tabel 6.16	Opvattingen over de wenselijkheid van een eigen inkomen voor vrouwen, 2004	152
Tabel 6.17	Instemming met de stelling 'het is voor jongens belangrijker dan voor meisjes dat zij later een eigen inkomen kunnen verdienen', naar herkomstgroepering, 2002	152
Hoofdstuk 7 <i>Geweld tegen vrouwen en meisjes</i>		
Tabel 7.1	Door de politie geregistreerde gevallen van mishandeling en seksuele misdrijven, 1980-2003	158
Tabel 7.2	Ter kennis van politie gekomen gevallen van mishandeling en seksuele misdrijven, 1995-2003	159
Tabel 7.3	Vervolging en berechting van mishandeling en seksuele misdrijven, 1995-2002	161
Tabel 7.4	Vrouwelijke slachtoffers van seksuele delicten, naar aard van het delict, 1992-2003	162
Tabel 7.5	Slachtoffers van mishandeling en het aandeel delicten met letsel, 1992-2003	163
Tabel 7.6	Slachtoffers van mishandelingen en seksuele delicten, naar plaats van het delict, 2002/2003	164
Tabel 7.7	Bevindingen uit een aantal grootschalige onderzoeken naar ervaren geweld	166
Tabel 7.8	Aandeel cliënten in de maatschappelijke opvang waarbij een vorm van geweld voorkwam, 2003	169
Tabel 7.9	Leeftijd van zelfstandig opgenomen en mee-opgenomen volwassen cliënten in voorzieningen voor vrouwenopvang, 2003	169

Tabel 7.10	Herkomst van opgenomen cliënten in voorzieningen voor vrouwenopvang, 2003	170
Tabel 7.11	Aanmeldingen van slachtoffers van mensenhandel bij het centrale registratiepunt van de Stichting tegen Vrouwenhandel, 1998-2003	171
Tabel 7.12	Opvattingen over seksuele omgangsvormen, 2004	174
Tabel 7.13	Opvattingen over geweld tegen vrouwen, 2004	174
Tabel 7.14	Stand van zaken aanpak huiselijk geweld bij gemeenten, politie en openbaar ministerie, 2003	175
Hoofdstuk 8	<i>Politieke en maatschappelijke besluitvorming</i>	
Tabel 8.1	Werkzame beroepsbevolking, aandeel vrouwen in hogere en wetenschappelijke beroepen en in management, naar bedrijfstak, 1994 en 2002	182
Tabel 8.2	Werkzame beroepsbevolking, aandeel vrouwen in hogere en wetenschappelijke beroepen en in management, naar bedrijfsgrootte, 1994 en 2002	183
Tabel 8.3	Aandeel vrouwen in de hoogste loondecielen en uurlonen, per bedrijfstak, 2002	184
Tabel 8.4	Aandeel vrouwen in de raden van bestuur en raden van commissarissen in de grootste bedrijven, 1992-2003	186
Tabel 8.5	Aandeel van vrouwen in topfuncties in de 250 grootste bedrijven, 2000-2004	187
Tabel 8.6	Aandeel vrouwen in raden van bestuur en raden van commissarissen van de grootste 500 bedrijven, per bedrijfstak, 2003	188
Tabel 8.7	Aandeel vrouwen in fte's in managementfuncties in de verschillende onderwijssectoren, 1993-2003	189
Tabel 8.8	Aandeel vrouwen in topfuncties, sociaal-economische sector, 2000-2004	190
Tabel 8.9	Aandeel vrouwen in topfuncties, sociaal-economische sector, totaal en in een aantal deelsectoren, 2004	191
Tabel 8.10	Aandeel vrouwen in topfuncties, sector zorg en welzijn, 2000-2004	192
Tabel 8.11	Aandeel vrouwen in topfuncties, sector zorg en welzijn, totaal en in een aantal deelsectoren, 2004	193
Tabel 8.12	Vrijwilligerswerk en het aandeel vrouwen in bestuurlijk vrijwilligerswerk, 2003	195
Tabel 8.13	Aandeel vrouwen in topfuncties bij grote maatschappelijke organisaties, 2000-2004	196
Tabel 8.14	Aandeel vrouwen in topfuncties bij grote maatschappelijke organisaties, naar type organisatie, 2004	196
Tabel 8.15	Aandeel vrouwen in de politiek, 1992-2003	198
Tabel 8.16	Aandeel vrouwen in het openbaar bestuur, 1992-2004	199
Tabel 8.17	Aandeel vrouwen in de ambtelijke top, 1992-2004	200
Tabel 8.18	Aandeel vrouwen in maatschappelijke en politieke topfuncties in de Europese Unie, 2003	201
Tabel 8.19	Opvattingen over vrouwen en besluitvorming, 2004	202
Tabel 8.20	Bekendheid met streefcijfers van het kabinet en zelf hanteren van streefcijfers door arbeidsorganisaties, 2004	203

Tabel 8.21	Vrouwen in politieke en bestuurlijke functies: praktijk versus streefbeeld, 2003-2010	207
<i>Hoofdstuk 10 Emancipatiegezindheid van werkgevers</i>		
Tabel 10.1	Houding van werkgevers ten opzichte van emancipatie in het algemeen, 2004	228
Tabel 10.2	Houding van werkgevers ten opzichte van (mogelijk) emancipatiebeleid, 2004	230
Tabel 10.3	Belang van leidinggevende vrouwen, 2004	231
Tabel 10.4	Eisen die werkgevers stellen aan leidinggevendenden binnen de organisatie, 2004	232
Tabel 10.5	Eigenschappen die het meest van belang worden geacht voor de ideale leidinggevende, 2004	233
Figuur 10.1	Mannelijke en vrouwelijke werkgevers en de ideale eigenschappen voor een leidinggevende, 2004	233
Tabel 10.6	De rol die de werkgever voor zichzelf ziet weggelegd in het verbeteren van de positie van vrouwen in de organisatie, 2004	234
Tabel 10.7	Houding van werkgevers ten opzichte van emancipatie in het algemeen en emancipatiebeleid, naar bedrijfssector en -grootte, 2004	236
Tabel 10.8	Belang van leidinggevende vrouwen en de eisen die werkgevers aan leidinggeven stellen, naar bedrijfssector en -grootte, 2004	237
Tabel 10.9	De rol die de werkgever voor zichzelf ziet in het verbeteren van de positie van vrouwen, naar verschillende organisatiekenmerken, 2004	238
Tabel 10.10	De relatie tussen emancipatiegezindheid van werkgevers en het aandeel (leidinggevende) vrouwen in de organisatie, 2004	239
Figuur 10.2	Aandeel vrouwen in (deel van) bedrijf naar emancipatiegezindheid werkgevers, 2004	240
Tabel 10.11	De relatie tussen houding van werkgevers ten aanzien van leidinggeven en het aandeel (leidinggevende) vrouwen in de organisatie, 2004	241
Figuur 10.3	Aandeel vrouwen in (deel van) bedrijf naar houding deeltijdwerk werkgevers, 2004	242
Tabel 10.12	De relatie tussen de eigen rol van werkgevers en het aandeel (leidinggevende) vrouwen in de organisatie, 2004	243
Tabel 10.13	De relatie tussen managementstijl in de organisatie en het aandeel (leidinggevende) vrouwen in de organisatie, 2004	244
Tabel 10.14	De relatie tussen het aanwezige beleid en het aandeel (leidinggevende) vrouwen in de organisatie, 2004	245
Tabel 10.15	Verklaring van het aandeel (leidinggevende) vrouwen in organisaties	247

Hoofdstuk 11 Epiloog

Tabel 11.1	Arbeidsdeelname: streefwaarden en realisatie, personen van 16-64 jaar, 2000-2010	252
Tabel 11.2	Inkomen en economische zelfstandigheid: streefwaarden en realisatie, 2000-2010	253
Tabel 11.3	Aandeel mannen in onbetaalde arbeid: streefwaarden en realisatie, 2000-2010	255
Tabel 11.4	Vrouwen in politieke en besluitvormende functies: streefcijfers en realisatie, 2000-2010	257

Literatuur

- Ambassadeursnetwerk (2003). *Vrouwelijke leiders zichtbaar*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Andriessen, M. (2004). 'Plafonnières'. In: *Binnenlands Bestuur* (35) 20 augustus.
- Bakker, H. (2003) *Eerwraak in Nederland. Een quickscan van de stand van zaken*. Utrecht: TransAct.
- Balen, B. van en A. Fischer (red.) (1998). *De universiteit als modern mannenklooster*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Beek, A.M.L.J. van, A. van Doorne-Huiskes en A. Veltman (2002). *Wet aanpassing arbeidsduur: voortgangsrapportage*.
- BiZa/BZK (1993-2004). *Vrouwen in politiek en openbaar bestuur. Voortgangsrapportages 1993-2004*. Den Haag: ministerie van Binnenlandse Zaken/ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Boerefijn, I., M.M. van der Liet-Senders en T. Loenen (2000). *Het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen. Een verdiepend onderzoek naar het Nederlandse beleid in het licht van de verplichtingen die voortvloeien uit het Vrouwenverdrag*. Den Haag: Elsevier.
- Bosch, M. en M. Potting (2001). 'Vrouwen moeten door dat plafond heen'. *Evaluatie van het Aspasia-programma, eerste ronde: ervaringen, resultaten, effecten*. Universiteit Maastricht: Centrum voor Gender en Diversiteit.
- Breedveld, K. en A. van den Broek (red.) (2001). *Trends in de tijd. Een schets van recente ontwikkelingen in tijdsbesteding en tijdsordening*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2001/5).
- Brinkgreve, C. (1999). 'Old boys, new girls. Over de beperkte toegang van vrouwen tot maatschappelijke elites'. In: *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift* (26) 2, p. 164-184.
- Brouns, M., J. Sibbes en R. Tap (2002). *Coaching en cultuurverandering. Een onderzoek naar de betekenis van coaching voor de doorbreking van het Glazen Plafond*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- BZK (2004). *Vrouwen in politiek en openbaar bestuur. Voortgangsrapportage 2003*. Den Haag: ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Callens, I.G., S.A.A.M. Burgers en A.E. Fibbe (1999). 'Achter de coulissen'. *Coaching als managementinstrument nader bekeken*. Amstelveen: Opportunity in Bedrijf.
- Cameron, K.S. en R.E. Quinn (1999). *Onderzoeken en veranderen van organisatiecultuur. Gebaseerd op het model van concurrerende waarden*. Schoonhoven: Academic Service.
- CBS (2004a). *Allochtonen in Nederland 2004. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek*.
- CBS (2004b). *Nederland langs de Europese meetlat. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek*.
- Claringbould, I. en A. Elling (2004). *Heldinnen in de sport*. Nieuwegein: Arko Sports Media.
- Claringbould, I. en T. van der Lippe (2002). 'Vrouwen in leidinggevende posities'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* (18) 3, p. 257-267.
- Council of Europe (2002). *Women in Politics in the Council of Europe Member States. Information document prepared by the Directorate General of Human Rights*. Strasbourg: Council of Europe.
- Delta Lloyd Groep (2004). *Diversiteitsplan 2004*. Amsterdam: Delta Lloyd Groep.
- Denuwelaere, M. (2003). 'Een ongelijke taakverdeling tussen man en vrouw: van ouders naar kinderen'. In: *Mens en Maatschappij* (78) 4, december 2003 www.mensenmaatschappij.nl/vol78/nro4/a04.
- Dijk, T. van, S. Flight, E. Oppenhuis, B. Duesman (1997). *Huiselijk geweld. Aard, omvang en hulpverlening*. Den Haag: ministerie van Justitie.

- Dijk, Tom van en Erik Oppenhuis (2002). *Huiselijk geweld onder Surinamers, Antillianen en Arubanen, Marokkanen en Turken in Nederland. Aard, omvang en hulpverlening*. Hilversum: Intomart Beleidsonderzoek.
- Doorne-Huiskes, J. van en A.M. de Jong (1994). *Mobiliteit en kwaliteit bij de politie. Korpschefs over het vergroten van het aandeel van vrouwen in hogere functies*. Amersfoort: Landelijke Politie Emancipatie Commissie.
- Doorne-Huiskes, J. van, C. de Olde en M.F.R.C. Rosendahl (1998). *Evenredig? Nog even niet! Normering participatie vrouwen in hogere functies bij de rijksdienst*. Den Haag: ministerie van BiZa.
- Doorne-Huiskes, J. van en S. Schalkwijk (2001). *Mannen en vrouwen in hogere en managementposities bij het Ministerie van Verkeer en Waterstaat*. Den Haag: ministerie van Verkeer en Waterstaat.
- Draijer, Nel (1988). *Seksueel misbruik van meisjes door verwanten. Een landelijk onderzoek naar de omvang, de aard, de gezinsachtergronden, de emotionele betekenis en de psychiatrische en psychosomatische gevolgen*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Dulk, L. den (1996). *De constructie van het glazen plafond. Een studie naar de relatie tussen organisatiecultuur en de beperkte doorstroom van vrouwen naar hogere functies (doctoraalscriptie)*. Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Dulk, L. den (2001). *Work-family arrangements in organisations: a cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*. Amsterdam: Rozenberg Publishers.
- Dijk, T. van et al. (1997). *Huiselijk geweld. Aard, omvang en hulpverlening*. Den Haag: ministerie van Justitie.
- Dijk, Tom van en Erik Oppenhuis (2002). *Huiselijk geweld onder Surinamers, Antillianen en Arubanen, Marokkanen en Turken in Nederland. Aard, omvang en hulpverlening*. Hilversum: Intomart Beleidsonderzoek.
- EC (2003a). *Employment in Europe 2003. Employment & Social Affairs*. Luxembourg: European Commission.
- EC (2003b). *She Figures*. Brussel: European Commission.
- Van Eck, C. (2001). *Door bloed gezuiverd. Eerwraak bij Turken in Nederland*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Elite Research (2004). *Onderzoek vrouwen in topfuncties bedrijfsleven*. Uden: Elite Research.
- Engen, M. van (2001). *Gender and leadership: A contextual perspective (proefschrift)*. Tilburg: Universiteit Tilburg.
- Esveldt, I. et al. (2001). *Meningen en opvattingen van de bevolking over aspecten van het bevolkingsvraagstuk 1983-2000*. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut.
- Euwals, R. en M. Hogerbrugge (2004). *Explaining the growth of part-time employment: factors of supply and demand (CPB discussion paper 31) 22 april 2004*.
- Evenwicht (2003). *Verkenningen van nieuw evenwicht: diversiteit binnen de (financieel) zakelijke dienstverlening*. Deloitte, Ernst & Young, KPMG en PricewaterhouseCoopers.
- Driessen, G. en J. Doesborgh (2004). *De feminisering van het basisonderwijs. Effecten van geslacht van de leerkrachten op de prestaties, de houding en het gedrag van de leerlingen*. Nijmegen: ITS.
- Fischer, A.H. en A. van Vianen (1999). 'Vrouwen op weg naar de top: op managementniveau moet je denken en werken als een man'. In: *Psychologie Magazine* 18, p. 28-31.
- Fischer, A.H., P.M. Rodriguez Mosquera en K. Rojahn (2000). *Masculiniteit met een feminien gezicht*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Fischer, A.H., K. Rojahn en I. Struyk (2002). *Het glazen plafond in de culturele sector. Feiten en verklaringen*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Gemmeke, M. en M. de Weerd (2001). *Evaluatie van de Wet evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies*. Amsterdam: Regioplan (publicatie nr. OA-233).

- Gijsberts, M. en A. Merens (red.) (2004). *Emancipatie in estafette. De positie van vrouwen uit etnische minderheden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek.
- Haas, L.L., P. Hwang en G. Russell (2000). *Organizational change and gender equity: international perspectives on fathers and mothers at the workplace*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hansen, J. (2004). *Promotion decisions by employers and careers of men and women* (ongepubliceerde paper). Utrecht: Universiteit Utrecht, vakgroep Sociologie.
- Henderikse, W. (2001). *Doorstroom vrouwen binnen de WVOI. Rapportage gender audit*. Den Haag: NWO/WVOI.
- Henderikse, W. (2004). *Genderbewust personeelsbeleid bij de overheid. Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Den Haag: ministerie van szw/Directie Coördinatie emancipatiebeleid.
- Henderikse, W. en A. van Beek (2000). 'Regretted losses'. *Voorkomen van voortijdig en ongewenst vertrek van vrouwen uit de top*. Utrecht: De Jong & Van Doorne-Huiskes en Partners.
- Henderikse, W., A. van Doorne-Huiskes en S. van der Valk (2004). *Sleutels tot succes. Hoe organisaties de deur naar de top voor vrouwen kunnen openen*. Dordrecht: Dekkers.
- Hoeben, J. en P.M. Venema (2004). *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002. Een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Hofstede, A. (2003). *Werk in uitvoering: onderzoek naar uitsluitingsmechanismen bij de doorstroom van vrouwen in dienst van de gemeente Amsterdam*. Amsterdam: Gemeentelijk Vrouwenoverleg Amsterdam.
- Hooghiemstra, E. en M. Pool (2003). *Tussen partners. Gezamenlijke keuzen tijdens de levensloop*. Den Haag: Nederlandse Gezinsraad (Signalement 2).
- Justitie (2002). *Privé geweld – publieke zaak. Een nota over de gezamenlijke aanpak van huiselijk geweld*. Den Haag: ministerie van Justitie.
- Justitie (2003). *Voortgangsbericht over de aanpak van huiselijk geweld*. Den Haag: ministerie van Justitie.
- Keuzenkamp, S. en E. Hooghiemstra (2000). *De kunst van het combineren. Taakverdeling onder partners*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S. en K. Oudhof (2000). *Emancipatiemonitor 2000*. Den Haag/Voorburg: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Keuzenkamp et al. (2004) *Een EER voor de Levensloopregeling*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Korvinus, A.G. (2004). *Mensenhandel. Derde rapportage van de Nationaal Rapporteur*. Den Haag: Bureau NRM.
- Van der Kwaak et al. (2003). *Strategieën ter voorkoming van besnijdenis bij meisjes. Inventarisatie en aanbevelingen*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Lewis, S. (2000). 'Organisational change and gender equity: case studies from the United Kingdom'. In: L.L. Haas, P. Hwang en G. Russell, G. (red). *Organizational change and gender equity: international perspectives on fathers and mothers at the workplace*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Leijenaar, M. (2004). *Political Empowerment of Women. The Netherlands and other countries*. Leiden/Boston: Martinus Nijhoff Publishers.
- Lier, Léon van, Anke Vedder en Fatima Kors (2003). *Inventarisatie stand van zaken aanpak huiselijk geweld 2003. Resultaten van de inventarisatie stand van zaken aanpak huiselijk geweld bij gemeenten, regiopolitie en openbaar ministerie*. Den Haag: ES&E.
- Lünnemann, K.D. (2002). *Aanzet tot een inventarisatiemodel van een monitor aanpak huiselijk geweld*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

- Luijn, H., van en S. Keuzenkamp (2004). *Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Marchand M.H. (2003). *Emancipatie op een zijspoor? Tweede nationale rapportage inzake de implementatie van het VN Vrouwenverdrag*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, Belle van Zuylen Instituut.
- Mckenna, E.P. (1998). *Als werk niet meer werkt. Vrouwen, carrière en de kwaliteit van het leven*. Amsterdam: Prometheus.
- Mulder, F.E. (1995). *Gestage groei. Vrouwen in gemeentelijke topposities*. Den Haag: VNG Uitgeverij.
- Need, A., J. Visser en A. Fischer (2001). 'Kansloze ambities? Sekseverschillen in verwachtingen, ambities en loopbaaninspanningen van promovendi aan de Universiteit van Amsterdam'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 17, p. 350-364.
- NIZW Jeugd/Expertisecentrum Kindermishandeling (2004) *Adviezen en meldingen over kindermishandeling in 2003*. Utrecht: NIZW.
- NRM (2002). *Mensenhandel. Eerste rapportage van de Nationaal Rapporteur*. Den Haag: Bureau NRM.
- Ocenw (2000). 'Thermometer vrouw en management 1999-2000. Aandacht groeit voor thema "vrouw aan de top"'. In: *Uitleg* 6 (16), p. 8-13.
- Ocenw (2002). 'Thermometer vrouw en management. Talent heeft soms een extra zetje nodig'. In: *Uitleg* 4 (18), p. 8-12.
- Ocenw (2004). 'Vrouw en management.' In: *O I* (4), p. 8.
- OECD (2002). *Employment outlook 2002*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Olde, de C (1989). *Vrouwen wordt met nadruk verzocht te solliciteren. Een inventarisatie van het door arbeidsorganisaties gevoerde beleid met betrekking tot werving en selectie van vrouwen*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Olde, de C. (1992) *Leidinggeven in deeltijd: ervaringen uit de praktijk*. Den Haag: VUGA.
- Olde, de C. en E. Slinkman (1999). *Het glazen plafond. Een inventarisatie van cijfers, literatuur en onderzoek met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar de top*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Oosterhuis-Geers, J.A. (1993). *Integratie van vrouwen in leidinggevende functies in het bedrijfsleven*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad, Commissie ontwikkeling bedrijven.
- Oosterhuis-Geers, J.A. (1994). 'Doorstroom van vrouwen naar hogere leidinggevende posities in het bedrijfsleven'. In: *M&O* (48) 4, p. 405-424.
- Opportunity Advies BV (2002). *Toptelling 2002. Heeft het bedrijfsleven zich niet te eenzijdig ontwikkeld?* Amstelveen: Opportunity in Bedrijf/Opportunity Advies BV.
- Plantenga, J. en M. Siegel (2004). *Childcare in a changing world* (positionpaper voor de conferentie Childcare in a changing world). Groningen: CMK Foundation of childcare/ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Portegijs, W. en M. Brugman (1998). *Eerdaags evenredig? Belemmeringen en beleid ten aanzien van de doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke functies*. Den Haag: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
- Portegijs, W., A. Boelens en S. Keuzenkamp (2002). *Emancipatiemonitor 2002*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek (SCP-publicatie 2002/13).
- Rabobank (1998). *Onderzoek Praktijk doorstroom vrouwen en mannen Rabobankorganisatie*. Utrecht: Rabobank Nederland.
- Remery, C. (1998). *Effecten van emancipatiegericht personeelsbeleid*. Ridderkerk: Ridderprint.
- Remery, C., J. Schippers en A. van Doorne-Huiskes (2002). *Zorg als arbeidsmarktgegeven: werkgevers aan zet*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.

- ROA (2003). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2008. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt/Universiteit Maastricht, Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde.
- Román, A., D. Fouarge en R. Luijkx (2004). *Career consequences of parttime work: results from Dutch panel data 1990-2001*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Römkens, Renée (1989). *Geweld tegen vrouwen in heteroseksuele relaties. Een landelijk onderzoek naar de omvang, de aard, de gevolgen en de achtergronden*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Schaeps, M. (2003). *Afspraken over kinderopvang in CAO's. Een stand van zaken medio augustus 2003*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Schaeps, M., P.W. Feenstra en C. Klaassen (2002). *Arbeid en zorg in CAO's 2000. Een update van de resultaten van het over 1999 uitgevoerde onderzoek*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Schaeps, M., J. J. H. Schrama en A. van den Aamele (2003). *Wet aanpassing arbeidsduur. Een onderzoek naar in CAO's vastgelegde afspraken om de arbeidsduur te verminderen of te vermeerderen*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Sools, A., C. Baerveldt en M. van Engen (2002). 'De paradox van ambitie: een cultuurpsychologische analyse van het vertoog over hogerop komen als manager in een multinational in Nederland vanuit een genderperspectief'. In: *Tijdschrift voor genderstudies* (5) 2, p. 42-55.
- TK (1976/1977). *Emancipatie, proces van verandering en groei*. Tweede Kamer, vergaderjaar 1976/1977, 14496 nrs. 1-2.
- TK (1984/1985). *Beleidsplan Emancipatie*. Tweede Kamer, vergaderjaar 1984/1985, 19052 nrs. 1-2.
- TK (1999/2000). *Plan van aanpak gelijke beloning*. Tweede Kamer, vergaderjaar 1999/2000, 27099, nr. 1.
- TK (2000/2001). *Meerjarenbeleidsplan emancipatie. Het emancipatiebeleid voor de korte en middellange termijn*. Handelingen Tweede Kamer, vergaderjaar 2000/2001, 27061, nr. 3.
- TK (2001/2002). *Beleidsbrief Emancipatiebeleid 2002*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2001/2002, 28009, nr. 1.
- TK (2002/2003). *Rijksbegroting 2004 Sociale Zaken en Werkgelegenheid: Begroting XV, Beleidsartikel 12 Coördinatie Emancipatiebeleid*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2002/2003, 29200, p. 113-121, nr. 1.
- TK (2003/2004a). *Kabinetsreactie op het onderzoeksrapport 'Strategieën ter voorkoming van meisjesbesnijdenis. Inventarisatie en aanbevelingen'*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2003/2004, 29200 XVI VI XV nr. 231.
- TK (2003/2004b). *Vaststelling van de begrotingsstaat van het ministerie van Justitie voor het jaar 2004. Verslag van een algemeen overleg, vastgesteld op 26 mei 2004*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2003/2004, 29200 VI nr. 160.
- TK (2003/2004c). *Rapportage integratiebeleid etnische minderheden 2003. Brief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Vreemdelingenzaken en Integratie*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2003/2004, 29203, nr. 3.
- TK (2003/2004d) *Rapportage integratiebeleid etnische minderheden 2003. Motie van het lid Hirsi Ali c.s.* Tweede Kamer, vergaderjaar 2003/2004, 29203 nr. 6.
- TK (2003/2004e). *Rapportage integratiebeleid etnische minderheden 2003. Brief van de minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie, d.d. 3 juni 2003*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2003/2004, 29 203 nr. 11.
- TK (2003/2004f). *Jaarverslag van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (VIII) d.d. 19 mei 2004*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2003/2004, 29540 nr. 16.

- TNO Arbeid (2004) *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2003. Eerste resultaten*. Hoofddorp: TNO Arbeid (www.arbeid.tno.nl).
- Ven, C. van de en S. de Vries (2004). *Werk maken van diversiteit: tien tips*. Zie www.kluwermanagement.nl □ Management executive base.
- Venicz, L. en I. Vanweesenbeek (1998). *Aard en omvang van (gedwongen) prostitutie onder minderjarige (allochtone) meisjes*. Utrecht: Nisso.
- Veraart-Maas, H. (2001). *Werken aan deeltijd. Deeltijdwerk in een resultaatgerichte cultuur*. Schiedam: Scriptum Management.
- Verloo, M., E. Fontein en C. Krops (1997). *State of the Art. Women in Political, Economic and Social Decision Making in Europe. National Report The Netherlands*. Nijmegen: Katholieke Universiteit Nijmegen, Faculteit Beleidswetenschappen.
- Vianen, A. van (1998). 'Competitie om de schaarse functies: de publicatie-meetlat'. In: B. van Balen en A. Fischer (red.). *De universiteit als modern mannenklooster*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Visser, A., M. Dierdorp en H. Van Emmerik (2003). *Succes en dilemma's van een stimuleringsmaatregel. Evaluatie van het Aspasiaprogramma*. Utrecht: Nederlands Genootschap voor Vrouwenstudies.
- VN (1993). *General Assembly, Declaration on the elimination of Violence against Women*. Verenigde Naties, A/RES/48/104, 20 december 1993.
- VNO/NCW (2002). *Meer vrouwen naar de top! Diversity Award 2002*. Juryrapport VNO/NCW. Den Haag: VNO/NCW.
- VSNU (2004). 'Wetenschappelijk Onderwijs Personeels Informatie Basisgegevens per 31-12-2003'. Geraadpleegd september 2004 via www.vsnu.nl.

Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt elke twee jaar zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende programma (2004-2005) is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl. Het Werkprogramma is rechtstreeks te bestellen bij het Sociaal en Cultureel Planbureau. ISBN 90-377-0165-5

SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn verkrijgbaar bij de boekhandel (prijswijzigingen voorbehouden). Een complete lijst is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl.

Sociale en Culturele Rapporten

Sociaal en Cultureel Rapport 1998. ISBN 90-5749-114-1

Sociaal en Cultureel Rapport 2000. ISBN 90-377-0015-2

Sociaal en Cultureel Rapport 2002. De kwaliteit van de quartaire sector. ISBN 90-377-0106-x

In het zicht van de toekomst. Sociaal en Cultureel Rapport 2004. ISBN 90-377-0159-0

The Netherlands in a European Perspective. Social & Cultural Report 2000. ISBN 90-377-0062-4 (English edition 2001)

Social and Cultural Report 2002. The Quality of the Public Sector (Summary). ISBN 90-377-0118-3

Nederlandse populaire versie van het SCR 1998

Een kwart eeuw sociale verandering in Nederland; de kerngegevens uit het Sociaal en Cultureel Rapport. Carlo van Praag en Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-6168-662-8

Engelse populaire versie van het SCR 1998

25 Years of Social Change in the Netherlands; Key Data from the Social and Cultural Report 1998. Carlo van Praag and Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-6168-580-x

Nederlandse populaire versie van het SCR 2000

Nederland en de anderen; Europese vergelijkingen uit het Sociaal en Cultureel Rapport 2000. Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-5875-141-4

SCP-publicaties 2003

2003/1 Mantelzorg. Over de hulp van en aan mantelzorgers (2003). ISBN 90-377-0112-4

2003/4 Rapportage Sport 2003 (2003). ISBN 90-377-0109-4

2003/5 Trouwen over de grens. Achtergronden van partnerkeuze van Turken en Marokkanen in Nederland (2003). ISBN 90-377-0087-x

2003/8 De meerkeuzemaatschappij. Facetten van de temporale organisatie van verplichtingen en voorzieningen (2003). ISBN 90-377-0113-2

2003/11 De uitkering van de baan (2003). ISBN 90-377-0094-2

2003/12 De sociale staat van Nederland 2003. ISBN 90-377-0138-8

2003/13 Rapportage minderheden 2003. ISBN 90-377-0139-6

- 2003/16 Profijt van de overheid. De personele verdeling van gebonden overheidsuitgaven en -inkomsten in 1999 (2003). ISBN 90-377-0070-5
- 2003/17 Armoedemonitor 2003 (2003). ISBN 90-377-0140-x

SCP-publicaties 2004

- 2004/4 Zorg en wonen voor kwetsbare ouderen. Rapportage ouderen 2004 (2004). ISBN 90-377-0156-6
- 2004/6 The Poor Side of the Netherlands. Results from the Dutch 'Poverty Monitor', 1997-2003 (2004). ISBN 90-377-0183-3
- 2004/7 Achter de schermen. Een kwart eeuw lezen, luisteren, kijken en internetten (2004). ISBN 90-377-0129-9
- 2004/8 Public Sector Performance. An International Comparison (2004). ISBN 90-377-0184-1
- 2004/11 Verpleging en verzorging verklaard (2004). ISBN 90-377-0189-2
- 2004/12 Trends in Time. The Use and Organisation of Time in the Netherlands (2004). ISBN 90-377-0196-5
- 2004/14 Performances du secteur public. Comparaison internationale (2004). ISBN 90-377-0193-0
- 2004/15 Prestaties van de publieke sector. Samenvatting in zeven talen (2004). ISBN 90-377-0194-9
- 2004/16 Gezondheid en welzijn van allochtone ouderen (2004). ISBN 90-377-0191-4
- 2004/17 Sociale uitsluiting in Nederland (2004). ISBN 90-377-0160-4
- 2004/18 Prestaties van de publieke sector. Een internationale vergelijking (2004). ISBN 90-377-0195-7
- 2004/19 Emancipatiemonitor 2004 (2004). ISBN 90-377-0190-6

Onderzoeksrapporten 2003

- 2003/2 Beter voor de dag. Evaluatie van de stimuleringsmaatregel Dagindeling (2003). ISBN 90-377-0124-8
- 2003/3 Inkomen verdeeld. Trends in ongelijkheid, herverdeling en dynamiek (2003). ISBN 90-377-0074-8
- 2003/6 Vragen om hulp. Vraagmodel verpleging en verzorging (2003). ISBN 90-377-0114-0
- 2003/7 Vragen om hulp. Vraagmodel verpleging en verzorging. Samenvatting van het onderzoeksrapport (2003). ISBN 90-377-0133-7
- 2003/9 Maten voor gemeenten 2003 (2003). ISBN 90-377-0134-5
- 2003/10 Het gemeentelijk onderwijsachterstandenbeleid halverwege de eerste planperiode (1998-2002) (2003). ISBN 90-377-0054-3
- 2003/14 Mobiel in de tijd (2003). ISBN 90-377-0125-6
- 2003/15 Beleid in de groei (2003). ISBN 90-377-0058-6

Onderzoeksrapporten 2004

- 2004/1 Emancipatie in estafette. De positie van vrouwen uit etnische minderheden (2004). ISBN 90-377-0162-0
- 2004/2 De moraal in de publieke opinie. Een verkenning van normen en waarden in bevolkingsenquetes (2004). ISBN 90-377-0163-9
- 2004/3 Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur (2004). ISBN 90-377-0144-2
- 2004/5 Maten voor gemeenten 2004 (2004). ISBN 90-377-0179-5
- 2004/9 Moslim in Nederland. Een onderzoek naar de religieuze betrokkenheid van Turken en Marokkanen. Samenvatting (2004). ISBN 90-377-0176-0
- 2004/10 Unequal Welfare States (2004). ISBN 90-377-0185-x

Werkdocumenten (rechtstreeks te verkrijgen bij het SCP)

- 89 Modelleren van de care-sectoren in het Ramingsmodel Zorg (2003). ISBN 90-377-0123-X
- 90 Sociale activering. Een brug tussen uitkering en betaald werk (2003). ISBN 90-377-0127-2
- 91 Het sociale draagvlak voor de quartaire sector, 1970-2000 (2003). ISBN 90-377-0131-0
- 92 De vaststelling van de kerkelijke gezindte in enquêtes (2003). ISBN 90-377-0136-1
- 93 Midden in de media. Meer vrouwen in de journalistiek (2003). ISBN 90-377-0130-2
- 94 Ontwikkeling in het lokaal vrijwilligersbeleid (2003). ISBN 90-377-0137-X
- 95 Voorstel voor de toekomstige ontwikkeling van de landelijke jeugdmonitor (2004). ISBN 90-377-0167-1
- 96 Nieuwe baan of nieuwe functie? Een studie naar de beloning van externe en interne mobiliteit (2004). ISBN 90-377-0172-8
- 98 Landelijk ramingsmodel kinderopvang (2003). ISBN 90-377-0148-5
- 99 Sociale uitsluiting. Een conceptuele empirische verkenning (2003). ISBN 90-377-0154-X
- 100 Het Nationale scholierenonderzoek (NSO) en het Health Behaviour in School-aged Children-onderzoek (HBSC) vergeleken (2004). ISBN 90-377-0150-7
- 101 Schalen van fysieke en psychosociale beperkingen. Het meten van hulpbehoefte bij de indicatiestelling verpleging en verzorging (2004). ISBN 90-377-0151-1
- 102 Vertrouwen in de rechtspraak; theoretische en empirische verkenningen voor een monitor (2004). ISBN 90-377-0164-7
- 103 Bindingsloos of bandenloos. Normen, waarden en individualisering (2004). ISBN 90-377-0169-8
- 104 De veeleisende samenleving. De sociaal-culturele context van psychische vermoeidheid (2004). ISBN 90-377-0170-1
- 105 Cijferrapport Allochtone ouderen (2004). ISBN 90-377-0171-X
- 106 Moslim in Nederland. Een onderzoek naar de religieuze betrokkenheid van Turken en Marokkanen (2004). ISBN 90-377-0178-7 (set, 6 delen)
- 107 The Social State of the Netherlands. Summary (2004). ISBN 90-377-0168-X
- 108 Naar een stelsel van sociale indicatoren voor het Integraal toezicht jeugdzaken. Advies in opdracht van de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Inspectie Jeugdzorg, de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid en de Inspectie van het Onderwijs (2004). ISBN 90-377-0186-8
- 109 Kosten en baten van extramuralisering (2004). ISBN 90-377-0187-6

Overige publicaties

Tijdverschijnselen. Impressies van de vrije tijd (2003). ISBN 90-377-0135-3

Mantelzorg in getallen (2003). ISBN 90-377-0146-9

Berichten uit het vyvarium. Columns van K. Vyvary over de multi-culturele samenleving (2003). ISBN 90-377-0149-3

Autochtone achterstandsl leerlingen: een vergeten groep (2003). ISBN 90-377-0153-1

Hollandse taferelen (2004). Nieuwjaarsuitgave 2004. ISBN 90-377-0155-8

Social Europe. European Outlook 1 (2004). ISBN 90-377-0145-0

Does Leave Work? Summary (2004). ISBN 90-377-0182-5

Destination Europe. Immigration and Integration in the European Union (2004). ISBN 90-377-198-1