

DIRECTORAAT-GENERAAL INTERN BELEID

BELEIDSONDERSTEUNENDE AFDELING **C**
BURGERRECHTEN EN CONSTITUTIONELE ZAKEN



Het beleid inzake gendergelijkheid in Nederland

GRONDIGE ANALYSE



DIRECTORAAT-GENERAAL INTERN BELEID
BELEIDSONDERSTEUNENDE AFDELING C: RECHTEN VAN DE
BURGER EN CONSTITUTIONELE ZAKEN

RECHTEN VAN DE VROUW EN GENDERGELIJKHEID

Het beleid inzake gendergelijkheid in Nederland

GRONDIGE ANALYSE

Beknopte samenvatting

In deze nota, die op verzoek van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid (FEMM) is opgesteld, wordt een overzicht gegeven van de bestaande wetgeving en beleidslijnen inzake gendergelijkheid in Nederland. Het accent ligt hierbij op de recente ontwikkelingen en resultaten op dit gebied. Er wordt een heel scala aan thema's behandeld, variërend van arbeidsparticipatie en participatie in besluitvorming tot de combinatie van privé- en beroepsleven, de uitroeiing van gendergerelateerd geweld en het welzijn van vrouwen. Nederland kent een lange traditie van emancipatiebeleid en gelijkheidswetgeving. Belangrijke beleidskwesties zijn het hoge percentage deeltijdwerkers, dat zich vertaalt in een relatief lage participatiegraad in voltijdsequivalenten (FTE), en het lage percentage vrouwen met een topfunctie.

**OPGESTELD OP VERZOEK VAN DE
COMMISSIE RECHTEN VAN DE VROUW EN GENDERGELIJKHEID**

AUTEUR

Professor Janneke PLANTENGA en Dr. Chantal REMERY
Departement Economie van de Universiteit Utrecht / Utrecht University School of
Economics (USE), Nederland

AMMINISTRATUR RESPONSABLI

De heer Ottavio MARZOCCHI
Beleidsondersteunende afdeling C: rechten van de burger en constitutionele zaken
Europees Parlement
B-1047 Brussel
E-mail: poldep-citizens@ep.europa.eu

TAALVERSIES

Origineel: EN
Vertalingen: NL

OVER DE REDACTEUR

Beleidsondersteunende afdelingen verstrekken intern en extern expertise om de
parlementaire commissies en andere parlementaire organen te ondersteunen bij de
totstandbrenging van wetgeving en de uitoefening van de democratische controle.

Om contact op te nemen met de Beleidsondersteunende afdeling C of om u aan te melden
voor de maandelijkse nieuwsbrief gelieve te schrijven naar:
poldep-citizens@ep.europa.eu

Europees Parlement, manuscript voltooid in september 2015.
© Europese Unie, Brussel, 2015.

Dit document is online beschikbaar op:
<http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>

AFWIJZING VAN AANSPRAKELIJKHEID

De inhoud van dit document valt uitsluitend onder de verantwoordelijkheid van de auteur
en geeft niet noodzakelijkerwijs het officiële standpunt van het Europees Parlement weer.

Nadruk en vertaling met bronvermelding voor niet-commerciële doeleinden is toegestaan,
mits de uitgever daarvan vooraf op de hoogte wordt gesteld en een exemplaar krijgt
toegestuurd.

INHOUD

SAMENVATTING	5
1. ALGEMENE INFORMATIE	7
1.1. Achtergrond	7
1.2. Een overzicht van de wetgeving en het beleid met betrekking tot gendergelijkheid	7
1.2.1. Gendergelijkheid: hoofdpunten en recente ontwikkelingen	7
1.2.2. Mechanismen met betrekking tot gendergelijkheid	9
1.2.3. Gendermainstreaming en genderbewust budgetteren	10
2. BELEIDSDOMEINEN MET BETREKKING TOT GENDERGELIJKHEID	11
2.1. Gelijke participatie in besluitvorming	11
2.1.1. Politieke besluitvorming	11
2.1.2. Economische besluitvorming	11
2.1.3. Administratieve besluitvorming	12
2.2. Vrouwen op de arbeidsmarkt	13
2.2.1. Bepalingen inzake gelijke behandeling en maatregelen tegen discriminatie	13
2.2.2. De arbeidsparticipatiegraad	13
2.2.3. Flexibele arbeid, tijdelijke arbeid en werken in deeltijd	14
2.2.4. De genderloonkloof	14
2.2.5. Genderkloof met betrekking tot pensioenen	15
2.2.6. Gezondheid en veiligheid op het werk	15
2.3. De combinatie van privé- en beroepsleven	16
2.3.1. Moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof	16
2.3.2. De Barcelona-doelstellingen inzake kinderopvang	17
2.4. De uitroeiing van seksueel geweld	18
2.4.1. Huiselijk geweld	19
2.4.2. Seksueel geweld	20
2.4.3. Seksuele intimidatie	20
2.4.4. Stalking	21
2.4.5. Mensenhandel met het oog op seksuele uitbuiting	21
2.4.6. Genitale verminking van vrouwen	21
2.5. Het welzijn van vrouwen	22
2.5.1. Sekse en gender in relatie tot medicijnen en gezondheid	22
2.6. Seksuele en reproductieve gezondheid en rechten	22
2.6.1. Het voorhanden zijn van voorbehoedsmiddelen en de morning-afterpil	22
2.6.2. Abortus	23
2.6.3. Geassisteerde voortplantingstechnologie (GVT)	23

2.6.4. De gezondheid van moeders	24
2.7. Genderstereotypen	24
2.8. Prostitutie	25
3. SLOTOPMERKINGEN	26
REFERENTIES	27

SAMENVATTING

De algemene doelstellingen van het Nederlandse emancipatiebeleid zijn de bevordering van gelijke rechten, kansen en vrijheden, en de bevordering van (gedeelde) verantwoordelijkheden voor vrouwen en mannen. De beleidslijnen hebben in het algemeen betrekking op een heel scala aan relevante thema's en worden regelmatig bijgewerkt. De overheid brengt ten minste eenmaal per jaar verslag uit over de ontwikkelingen en vorderingen op het gebied van emancipatiebeleid. De bevolking en de politici besteden echter vrij weinig aandacht aan het thema gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

De afgelopen jaren is het accent in het bijzonder gelegd op **de bevordering van participatie en veiligheid**. Hoewel het percentage werkende vrouwen hoog ligt, **werkt het merendeel ervan in deeltijd**. Daardoor is slechts de helft van de werkende vrouwen economisch onafhankelijk. De afgelopen jaren is de arbeidsparticipatiegraad van vrouwen niet verder toegenomen. De bezuinigingen in de overheidssector en de groeiende druk op de burger om in toenemende mate mantelzorg te verlenen zullen er mogelijk voor zorgen dat deze stagnatie doorzet of na verloop van tijd zelfs omslaat in een afname van de arbeidsparticipatiegraad van vrouwen.

Er zijn **verschillende verlofregelingen om de combinatie van privé- en beroepsleven te vergemakkelijken**. Hierbij gaat het echter meestal om **onbetaald verlof**. Nederland voldoet aan de Barcelona-doelstelling om in kinderopvang te voorzien voor ten minste 33% van de kinderen onder de 3 jaar (momenteel is dit percentage 46%); er wordt evenwel niet voldaan aan de doelstelling om in kinderopvang te voorzien voor tenminste 90% van de kinderen tussen de 3 jaar en de leerplichtige leeftijd (momenteel is dit percentage 86%). Hierbij moet worden opgemerkt dat het merendeel van de kinderen minder dan 30 uur per week naar de formele kinderopvang gaat. Vanwege de bezuinigingen wordt **de afgelopen jaren steeds minder gebruik gemaakt van kinderopvang. Dit geldt in het bijzonder voor huishoudens met een lager inkomen**.

Het **hoge percentage deeltijdwerkers** wordt doorgaans beschouwd als een van de bepalende factoren voor het relatief **lage aantal vrouwen met een topfunctie**. Dit aantal neemt langzaam maar zeker toe. Om de ontwikkeling vlotter te laten verlopen, zou een **quotum** kunnen worden ingesteld. Hoewel het onwaarschijnlijk is dat binnen afzienbare tijd inderdaad een quotum wordt ingesteld, zou alleen al het uitspreken van het voornemen een goede stok achter de deur kunnen zijn voor ondernemingen.

Een ander speerpunt is de verbetering van de **veiligheid** van vrouwen. Binnen het beleid wordt aandacht besteed aan verschillende aspecten van geweld. Ook zijn in dit verband diverse initiatieven ontplooid ter bevordering van de gevoeligheid voor genderkwesties. Dit lijkt een positieve uitwerking te hebben: uit politiedossiers en door slachtoffers afgelegde verklaringen blijkt **dat het geweld de afgelopen jaren is afgenomen**.

Sinds relatief korte tijd neemt ook het thema **gezondheid** een plaats in binnen het emancipatiebeleid. Qua gezondheid blijken er diverse verschillen te zijn tussen mannen en vrouwen. Aangezien niet duidelijk is in hoeverre deze verschillen gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de weg staan, zullen de genderverschillen met betrekking tot gezondheid worden bestudeerd. De bedoeling is dat belanghebbenden (artsen, verzekeringsmaatschappijen, werkgevers en patiënten) meer kennis vergaren over

eventuele genderverschillen en zich ook meer bewust worden van deze verschillen. Het uiteindelijke doel van de beleidsmaatregelen is om de kwaliteit van leven van mannen en vrouwen te verbeteren en, indien mogelijk, te besparen op de kosten.

Alles welbeschouwd kan worden geconcludeerd dat mannen en vrouwen in Nederland niet gelijk worden behandeld; er moeten **nog verschillende zaken worden aangepakt**. Toch is Nederland in vergelijking met andere lidstaten **goed op weg**. Met zijn score op de Europese gendergelijkheidsindex haalt Nederland de vierde plaats; de Scandinavische landen zijn de enigen die beter scoren.

1. ALGEMENE INFORMATIE

1.1. Achtergrond

De Nederlandse overheid voert al tientallen jaren een **emancipatiebeleid**, waarvan de bevordering van gelijke rechten, kansen en vrijheden en de bevordering van (gedeelde) verantwoordelijkheden de algemene doelstellingen zijn (OCW 2013).

Een ander speerpunt van het emancipatiebeleid is de bevordering van de **arbeidsparticipatie en de economische onafhankelijkheid** van vrouwen. In hun overzicht van de stand van zaken met betrekking tot het emancipatiebeleid in Nederland concluderen Merens et al. (2014) evenwel dat de afgelopen jaren op geen van beide gebieden vooruitgang is geboekt. Wat wel positief is, is dat **het percentage vrouwen met een hoge functie is toegenomen**. Ook blijkt er ten aanzien van een andere belangrijke doelstelling, namelijk **de verbetering van de veiligheid** voor vrouwen, vooruitgang te zijn geboekt.

Ten opzichte van de andere EU-lidstaten **doet Nederland het vrij goed wat gendergelijkheid betreft**. De score op de Europese gendergelijkheidsindex vormt hier een afspiegeling van. De maximale score op de gendergelijkheidsindex is 100, hetgeen overeenkomt met volledige gelijkheid. In 2010 kwam Nederland met een score van 69,7 punten op de vierde plaats terecht. Van alle landen van de EU-27 scoorden alleen Zweden, Denemarken en Finland hoger. Ter vergelijking: de totaalscore van de EU-27 was 54 (EIGE 2013). Voor vijf van de zes dimensies schaarde Nederland zich bij de beste vijf, terwijl voor het domein tijd zelfs het hoogst werd gescoord. Voor het domein werk haalde Nederland de zesde plaats.

In deze nota wordt een overzicht gegeven van de huidige Nederlandse beleidslijnen en praktijken met betrekking tot de bescherming en de bevordering van gendergelijkheid en vrouwenrechten, alsook van de wetgeving die in Nederland op dit gebied van kracht is. In het volgende hoofdstuk wordt een algemeen overzicht gegeven van de wetgeving en het beleid met betrekking tot gendergelijkheid. In het tweede hoofdstuk wordt de stand van zaken met betrekking tot gendergelijkheid uitvoeriger beschreven. Hierbij komen diverse beleidsgebieden aan bod. In het derde hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen samengevat.

1.2. Een overzicht van de wetgeving en het beleid met betrekking tot gendergelijkheid

1.2.1. Gendergelijkheid: hoofdpunten en recente ontwikkelingen

De algemene **doelstellingen** van het Nederlandse emancipatiebeleid zijn de bevordering van gelijke rechten, kansen en vrijheden en de bevordering van (gedeelde) verantwoordelijkheden voor vrouwen en mannen (OCW 2013). Het accent is verschoven van overheidsinitiatieven naar het stimuleren van de autonomie van de burger. De afgelopen jaren lag het accent in het bijzonder op **de bevordering van participatie en veiligheid**. De kernwaarden van het emancipatiebeleid van de Rijksoverheid zijn **autonomie, gezondheid en gelijkheid**. Autonomie verwijst naar de mogelijkheid om te

kiezen; en om te kunnen kiezen moet men gezond zijn. Daarom wil de overheid niet alleen de autonomie versterken, maar ook de gezondheid. Gelijkheid brengt met zich mee dat er rekening wordt gehouden met de verschillen tussen mannen en vrouwen, waarmee gelijke behandeling wordt gewaarborgd (OCW 2013).

In de beginjaren lag het zwaartepunt bij het verwezenlijken van **gelijke rechten in juridische termen, zoals ook door de Europese wetgeving en richtlijnen werd gestimuleerd** (OCW 2013). De eerste wet op het gebied van gelijke behandeling dateert uit 1975, het jaar waarin de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen (Equal Pay Act) van kracht werd. In 1980 werd deze wet opgenomen in de Wet Gelijke Behandeling (WGB) van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, welke in 1994 werd opgevolgd door de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). De Nederlandse deskundige van het Europees netwerk van juridische deskundigen stelt dat "**de tenuitvoerlegging van het EU-acquis inzake gendergelijkheid grotendeels tot tevredenheid stemt.**" (Holtmaat 2014: 173)

Het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwen is - samen met het bereiken van economische onafhankelijkheid - een van de centrale doelstellingen van het emancipatiebeleid. De afgelopen jaren is het accent verschoven naar de arbeidsparticipatiegraad in uren. Hoewel het percentage werkende vrouwen in Nederland hoog is (zie sectie 2.2 voor een meer uitvoerige bespreking), **werkt de meerderheid in deeltijd**. Hierdoor is een vrij grote groep vrouwen **niet economisch onafhankelijk**. Bovendien wordt het hoge percentage deeltijdwerkers doorgaans beschouwd als een van de bepalende factoren voor het **relatief lage aantal vrouwen met een topfunctie**. In de landenspecifieke aanbevelingen van de Europese Commissie wordt al enkele jaren aandacht besteed aan het hoge percentage deeltijdwerkers. De Nederlandse overheid heeft diverse initiatieven ontplooid om het aantal arbeidsuren te verhogen. Het blijkt echter een hardnekkig probleem te zijn, deels omdat het is uitgegroeid tot een geïstitutionaliseerde manier om privé- en beroepsleven met elkaar te combineren. Het hoge percentage deeltijdwerkers houdt verband met de **deeltijdse kinderopvang, de kortstondige aard van vaderschapsverlof en het feit dat het onbetaald verlof betreft**.

Het verbeteren van de positie van **vrouwelijke migranten** vormt een ander speerpunt van het beleid. Hun arbeidsparticipatiegraad ligt aanzienlijk lager dan bij de autochtone bevolking. Het verbeteren van de positie van vrouwelijke migranten blijkt geenszins eenvoudig te zijn; over het algemeen zijn de vrouwen laagopgeleid en zijn ze de Nederlandse taal nauwelijks machtig. Hierdoor zijn ze nogal geïsoleerd. Er zijn verschillende, op deze groep gerichte beleidsmaatregelen genomen. Op dit moment neemt hun arbeidsparticipatiegraad langzaam maar zeker toe.

Er zijn verschillende maatregelen genomen ter bevordering van de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Zo zijn er **belastingmaatregelen** genomen ter vermindering van de fiscale ontmoedigingsprikkels. Een recente maatregel in dit verband is de verhoging van het belastingkrediet voor werknemers met lage lonen; gedurende de periode 2014-2017 zal dit krediet jaarlijks worden verhoogd. Hierdoor komen de nettolonen van werknemers met lage lonen hoger te liggen (FIN 2014). Voorts is met ingang van 1 januari het aantal kindregelingen teruggebracht van tien naar vier (waarvan twee regelingen zijn ontwikkeld om inkomenssteun te bieden, te weten de Algemene Kinderbijslagwet (AKW) en de Wet Kindgebonden Budget, en de andere twee zijn ontwikkeld ter bevordering van de arbeidsparticipatie, te weten de inkomensafhankelijke combinatiekorting en de kinderopvangtoeslag), dit om de participatie op de arbeidsmarkt te bevorderen (SZW 2012). Het beleid bestaat uit gedifferentieerde beleidslijnen **die gericht zijn op kwetsbare groepen** zoals alleenstaande ouders en vrouwen die tot etnische

minderheden behoren (Plantenga & Remery 2011). Zo is het project "Eigen kracht" opgezet om de arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen te bevorderen.

Het is niet duidelijk hoe de arbeidsparticipatiegraad zich de komende jaren zal ontwikkelen. **Als reactie op de economische crisis zijn er maatregelen genomen die waarschijnlijk gevolgen zullen hebben voor vrouwen.** Zo is er **bezuinigd op gezondheidszorg**, waardoor het werkloosheidspercentage onder vrouwen waarschijnlijk zal toenemen. Voorts worden burgers in toenemende mate onder druk gezet om mantelzorg te leveren en vrijwilligerswerk te doen. Aangezien vrouwen doorgaans zorgtaken op zich nemen, zou dit voor hen kunnen resulteren in een **lagere arbeidsparticipatiegraad** (Merens et al. 2014).

Het lage percentage vrouwen met een toppositie is een actueel onderwerp van discussie, en dan veelal in combinatie met de vraag of er quota moeten worden ingesteld om dit percentage te verhogen. Er is reeds wetgeving van kracht op grond waarvan **elke grote onderneming vóór 1 januari 2016 ervoor moet hebben gezorgd dat zijn raad van toezicht en uitvoerend bestuur voor 30% uit vrouwen bestaan.** Het betreft hier echter een **doelstelling** en geen quotum; er worden geen sancties opgelegd als de doelstelling niet wordt gehaald; wel moeten ondernemingen in dat geval verplicht verslag uitbrengen en verantwoorden waarom de doelstelling niet is verwezenlijkt (zie sectie 2.1.2 voor een meer uitvoerige bespreking). Om het belang van deze doelstellingen te onderstrepen overweegt de huidige minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (die verantwoordelijk is voor emancipatiekwesities) **een quotum in te stellen**, hoewel ze geen voorstander is van "bindende" quota (OCW 2014a: 2). In overeenstemming met deze benadering heeft Nederland verklaard tegen het Europese voorstel te zijn **om een quotum in te stellen op basis waarvan 40% van de leden van niet-uitvoerende besturen van het vrouwelijk geslacht moet zijn.** Volgens de Nederlandse overheid zijn er maatwerkoplossingen nodig om het percentage vrouwen in raden van bestuur te verhogen. Bovendien wordt gesteld dat het Nederlandse beleid al vrij ambitieus is, omdat de Nederlandse streefcijfers betrekking hebben op leden van zowel uitvoerende besturen als raden van toezicht, en ook gelden voor niet-genoteerde ondernemingen (OCW 2012). De minister overweegt quota in te stellen omdat het proces allesbehalve vlot verloopt (zie 2.1.2 voor een meer uitvoerige bespreking).

1.2.2. Mechanismen met betrekking tot gendergelijkheid

Het **Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap** (OCW) is verantwoordelijk voor de **ontwikkeling en tenuitvoerlegging van algemeen emancipatiebeleid.** Deze beleidslijnen worden onder meer samengevat in beleidsverklaringen, waarvan de laatste in 2013 is gepubliceerd onder de titel "Hoofdpijnenbrief Emancipatiebeleid 2013-2016" (OCW 2013). De overheid brengt regelmatig verslag uit over emancipatiekwesities. In december 2014 zijn de resultaten van een tussentijdse evaluatie gepubliceerd (OCW 2014; zie het volgende hoofdstuk voor een overzicht van de resultaten). Bij overheidsbesluit wordt daarnaast om de twee jaar door het Nederlands Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Nederlands Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), een overheidsorgaan dat onderzoek doet naar de maatschappelijke aspecten op alle terreinen van overheidsbeleid, de emancipatiemonitor gepubliceerd. Deze monitor bevat statistieken over de positie van mannen en vrouwen op verschillende gebieden (arbeidsmarkt, onderwijs, gezondheid, veiligheid). De laatste monitor dateert van 2014 (Merens et al. 2014).

De **Commissie gelijke behandeling** was belast met het toezicht op de naleving van de wetgeving op het gebied van gelijke behandeling. Sinds oktober 2012 maakt deze Commissie **deel uit van het (nieuw opgerichte) Nederlandse College voor de Rechten van de Mens**. Deze nationale mensenrechtenorganisatie is "een autonome commissie van toezicht die toezicht houdt op de naleving van de mensenrechten in Nederland. Het College is bij wet ingesteld en beschermt, bevordert, bewaakt en belicht mensenrechten door middel van onderzoek, advies en voorlichting. In individuele gevallen oordeelt het College of iemand gediscrimineerd is op het werk, in het onderwijs of als consument" (Nederlands College voor de Rechten van de Mens 2015: 5). In het jaar 2014 ontving het College in totaal 463 verzoeken om een oordeel, waarvan 89 (18%) verband hielden met **gender** (ibid: 34). Wanneer alle afgehandelde zaken in beschouwing worden genomen, blijkt dat de zaken het vaakst te maken hebben gender (bijna 20% van de afgehandelde zaken) en dat het daarbij in meer dan 40% van de gevallen om **zwangerschap** gaat (ibid: 36). In 43 van de 89 gevallen met betrekking tot gender werd het College om een oordeel gevraagd; in de andere gevallen was de klacht kennelijk ongegrond, werd de klacht ingetrokken (na een schikking o.i.d.) of werd de zaak gesloten. Uit een analyse van de effecten blijkt dat de meeste organisaties (83%) maatregelen treffen wanneer duidelijk wordt dat ze zich schuldig hebben gemaakt aan een vorm van discriminatie. Het College kan haar invloed aanwenden om ervoor te zorgen dat **gelijke behandeling op de politieke agenda wordt geplaatst**. Zo heeft het College in 2014 de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met klem verzocht om het probleem van discriminatie op grond van zwangerschap aan te pakken. Verder heeft het College de Sociaal-Economische Raad (SER), een belangrijk overleg- en adviesorgaan dat bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers, vertegenwoordigers van de vakbonden en onafhankelijke deskundigen, geadviseerd met betrekking tot discriminatie.

1.2.3. Gendermainstreaming en genderbewust budgetteren

Zoals in de vorige sectie reeds is vermeld, is **het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap** (OCW) verantwoordelijk voor de ontwikkeling en tenuitvoerlegging van algemeen emancipatiebeleid. Het ministerie opereert als de **coördinerende** afdeling. Daarnaast zijn de overige ministeries van de regering verantwoordelijk voor de emancipatiekwesies die verband houden met hun eigen beleidsdomein. Hoewel dit kan worden beschouwd als **gendermainstreaming**, wordt deze term door de overheid of in beleidsdocumenten tegenwoordig niet meer gebruikt. **Genderbewust budgetteren behoort niet tot de standaardprocedures van de Nederlandse beleidsvorming.**

2. BELEIDSDOMEINEN MET BETREKKING TOT GENDERGELIJKHEID

2.1. Gelijke participatie in besluitvorming

2.1.1. Politieke besluitvorming

Nationaal niveau: Nederland heeft nog **nooit een vrouwelijke minister-president gehad**. De huidige **regering** bestaat uit twintig leden, waarvan acht vrouwen (40%; wanneer zowel de ministers als de staatssecretarissen worden meegerekend). Het percentage **vrouwelijke Tweede Kamerleden** (die samen met de Eerste Kamerleden het Nederlandse parlement vormen, dat de Staten-Generaal wordt genoemd) is nagenoeg hetzelfde (39%). Met dit percentage staat Nederland op de 17^e plaats van de wereldranglijst van de Interparlementaire Unie (bron: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>). De Eerste Kamerleden (Senaatsleden) zijn pas gekozen. Volgens de verkiezingsuitslagen is 35% van de Eerste Kamerleden van het vrouwelijk geslacht (26 van de 75). De nieuwe Eerste Kamerleden zijn sinds juni 2015 officieel in functie. **De Eerste en Tweede Kamer hebben beiden een vrouwelijke voorzitter** (Orobio de Castro et al. 2014). Van de zestien politieke partijen die een zetel hebben in de Tweede Kamer, heeft **één partij een vrouwelijke fractieleider**. Het gaat hierbij om een kleine partij met twee (van de 150) zetels in de Tweede Kamer.

Regionaal en lokaal niveau: 35% van de leden van de Colleges van Gedeputeerde Staten (dagelijkse besturen van de provincies) is van het vrouwelijk geslacht. Bij Provinciale Staten (het collectief van volksvertegenwoordigers binnen de provincie) ligt het percentage vrouwen iets lager (29%). Onder de 13 commissarissen van de Koning (de voorzitters van Gedeputeerde en Provinciale Staten) bevindt zich één vrouw. Na de verkiezingen in het voorjaar van 2014 is het percentage vrouwelijke gemeenteraadsleden gestegen tot 28%. In de vier grootste steden (de zogenoemde G4 - Amsterdam, Rotterdam, Utrecht en Den Haag) ligt dit percentage duidelijk hoger: 38%. Eén op de vijf burgemeesters (21%) is van het vrouwelijk geslacht (Orobio de Castro et al. 2014).

Europees niveau: Nederland heeft 26 zetels in het Europees Parlement. Hiervan worden 11 zetels door vrouwen bekleed (42%). Het totale percentage vrouwen in het Europees Parlement is 36% (Orobio de Castro et al. 2014). Momenteel heeft de Europese Commissie geen Nederlandse leden.

Er zijn **geen specifieke maatregelen** ter bevordering van een genderevenwicht in de politiek, noch wordt over dergelijke maatregelen gedebatteerd.

2.1.2. Economische besluitvorming

Volgens de Nederlandse Female Board Index 2014 (Lückerath-Rovers 2014), die een overzicht geeft van het percentage vrouwen in de uitvoerende besturen en raden van toezicht van 87 genoteerde ondernemingen, heeft **15% een vrouwelijke directeur**; onder de niet-uitvoerende directeuren bevinden zich vaker vrouwen dan onder de uitvoerende directeuren (19,5% van de niet-uitvoerende directeuren is van het vrouwelijk geslacht versus 6,0% van de uitvoerende directeuren). Uit meer algemene cijfers, die betrekking hebben op genoteerde en niet-genoteerde ondernemingen, blijkt dat het

percentage vrouwelijke bestuurders hoger ligt bij grotere ondernemingen: in 2013 bedroeg het gemiddelde percentage vrouwelijke bestuurders 14,9% voor de 500 grootste ondernemingen en 10,9% voor de 5000 grootste ondernemingen (Merens et al. 2014).

Op grond van wetgeving die sinds januari 2013 van kracht is, moet elke grote onderneming¹ (met 250 of meer werknemers) vóór 1 januari 2016 ervoor hebben gezorgd dat zijn raad van toezicht en uitvoerend bestuur voor 30% uit vrouwen bestaan. Er worden **geen sancties** opgelegd als de doelstelling niet wordt gehaald; wel moeten ondernemingen in dat geval verplicht verslag uitbrengen en verantwoorden waarom de doelstelling niet is verwezenlijkt. Er wordt **toezicht** gehouden op de naleving van de wetgeving. Het eerste voortgangsverslag is inmiddels gepubliceerd. Dit verslag is gebaseerd op een onderzoek naar rond de 800 ondernemingen. Sinds de tenuitvoerlegging van de wetgeving is het percentage vrouwen in uitvoerende besturen met 1,5% **toegenomen**. Het percentage bedraagt nu 8,9%. Het percentage vrouwen in raden van toezicht is met 1,4% toegenomen en bedraagt nu 11,2%. Deze percentages impliceren dat **er nog een lange weg te gaan is naar het streefpercentage van 30%**. Bovendien kan de stijging worden toegeschreven aan een toename van het aantal vrouwen bij minder dan 10% van de ondernemingen. Genoteerde ondernemingen scoren beter dan niet-genoteerde ondernemingen. Een groot aantal ondernemingen grijpt de mogelijkheden om vrouwen aan te stellen niet aan. Bij ongeveer een kwart van de uitvoerende besturen en 43% van de raden van toezicht waren er in 2013 één of meer vacatures; toch werd in slechts 20% van de gevallen een vrouw aangesteld. Uit de resultaten blijkt verder dat ondernemingen niet altijd goed op de hoogte zijn van de bestaande wetgeving (Pouwels & Henderikse 2014). De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, die verantwoordelijk is voor de ontwikkeling en tenuitvoerlegging van algemeen emancipatiebeleid, was teleurgesteld over deze resultaten. Hoewel ze geen voorstander is van bindende quota, heeft ze het volgende verklaard: "als het old boys network niet zelf in actie komt, wordt de druk steeds groter om een quotum in te voeren." (OCW 2014a: 2).

2.1.3. Administratieve besluitvorming

Het percentage vrouwen met een leidinggevende positie bij een overheidsinstelling ligt in Nederland onder het gemiddelde van de EU-28. Dit geldt zowel voor nationale overheden (30% in 2014 vs. 40% in de EU-28) als voor het hooggerechtshof (18% vs. 37%). Voor de Centrale Bank is het Nederlandse percentage min of meer gelijk aan het gemiddelde van de EU-28 (20% vs. 18%) (bron: Databank "Vrouwen en mannen in het besluitvormingsproces).

Voor **nationale overheden** is het de doelstelling om vóór 1 januari 2017 ervoor te hebben gezorgd **dat 30% van de leidinggevende posities door vrouwen wordt bekleed**. In november 2013 is er een specifiek plan met maatregelen gepresenteerd (BZK 2013). Uit nationale gegevens blijkt dat het totale percentage vrouwen met een dergelijke leidinggevende positie in 2014 **28%** bedroeg. De onderlinge verschillen tussen de ministeries zijn echter vrij groot. In 2014 bedroeg het percentage vrouwen met een toppositie bij het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport bijvoorbeeld 40%, tegenover 8% bij het Ministerie van Defensie (Merens et al. 2014).

¹ De wetgeving is niet van toepassing op ondernemingen die aan twee van de volgende drie criteria voldoen:
– De activa van de onderneming bedragen minder dan 17,5 miljoen EUR;
– De netto-omzet per boekjaar is minder dan 35 miljoen EUR;
– Gemiddeld ligt het werknemersaantal onder de 250;

Verder blijkt uit algemene statistieken dat het percentage vrouwen met een **leidinggevende positie in de overheidssector hoger ligt dan in de private sector**. In de private sector wordt 15% van de leidinggevende posities door vrouwen bekleed en in de overheids-/non-profitsector 40%. In de gezondheidszorg is dit percentage het hoogst en wordt 58% van de leidinggevende posities door vrouwen bekleed. In het onderwijs is dit 37% (Merens et al. 2014).

2.2. Vrouwen op de arbeidsmarkt

2.2.1. Bepalingen inzake gelijke behandeling en maatregelen tegen discriminatie

Nederland kent **uitgebreide wetgeving met betrekking tot gelijke behandeling en anti-discriminatie**. Krachtens hoofdstuk I van de Nederlandse Grondwet van 1983 moeten allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk worden behandeld: discriminatie wegens geslacht (of op welke grond dan ook) is niet toegestaan. In 1975 werd de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen (Equal Pay Act) van kracht. In 1980 werd deze wet opgenomen in de Wet Gelijke Behandeling (WGB) van mannen en vrouwen in arbeid en beroep. In 1994 werd de WGB opgevolgd door de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB), die verschillende andere gronden omvat en een groter toepassingsgebied heeft, en daarmee ook betrekking heeft op goederen en diensten. In deze wetten zijn bepalingen opgenomen met betrekking tot kwesties zoals gelijke behandeling in het kader van arbeidsvoorwaarden en pensioenen. Op grond van deze wetten genieten zwangere vrouwen en vrouwen die onlangs zijn bevallen bescherming tegen alle vormen van discriminatie (Holtmaat 2014).

2.2.2. De arbeidsparticipatiegraad

Voor de leeftijdscategorie 20-64 jaar geldt dat de **arbeidsparticipatiegraad van de Nederlandse bevolking een van de hoogste van Europa is** en duidelijk hoger ligt dan het gemiddelde van de EU-28. In 2013 was dit 81,3% voor mannen en 71,6% voor vrouwen (Bron: Eurostat-databank). Het **merendeel van de vrouwen werkt in deeltijd**. Hierdoor ligt de arbeidsparticipatiegraad in voltijdsequivalenten (FTE) aanmerkelijk lager (48,1%) (zie voor meer informatie over werken in deeltijd de volgende sectie).

Aan de hand van de ontwikkeling van de arbeidsparticipatiegraad van vrouwen over de afgelopen tien jaar kan worden geconcludeerd dat de participatiegraad, na een stijging in de periode 2003-2008, tamelijk stabiel is gebleven (Merens et al. 2014). Vanwege de economische crisis is de arbeidsparticipatie van mannen tussen 2009 en 2013 afgenomen. Hierdoor is de genderkloof kleiner geworden. Momenteel **is de arbeidsparticipatiegraad voor mannen en vrouwen vrijwel gelijk**: 7,8 vs. 7,9%. De economische crisis heeft minder invloed gehad op de arbeidsparticipatiegraad en het werkloosheidspercentage van vrouwen dan op die van mannen. De bezuinigingen naar aanleiding van de crisis zullen er hoogstwaarschijnlijk voor zorgen dat vrouwen de komende jaren zwaarder worden getroffen. Een aanzienlijk deel van de bezuinigingen is gericht op de overheidssectoren, waar het percentage vrouwelijke werknemers hoog ligt (dit geldt bijvoorbeeld voor de gezondheidszorg). Wanneer de economie aantrekt, zullen mannen bovendien naar verwachting meer hiervan profiteren dan vrouwen, aangezien mannen vaker dan vrouwen werkzaam zijn in conjunctuurgevoelige sectoren.

De arbeidsparticipatiegraad van vrouwen is nog altijd **sterk afhankelijk van hun opleidingsniveau, etnische afkomst en economische omstandigheden**. De arbeidsparticipatiegraad van vrouwen met een hoger opleidingsniveau is hoger dan die van vrouwen met een lager opleidingsniveau. De arbeidsparticipatiegraad van vrouwelijke migranten is lager dan die van autochtone Nederlandse vrouwen. Het is met name de arbeidsparticipatiegraad van Turkse en Marokkaanse vrouwen die relatief laag ligt. Alleenstaande moeders vormen een andere groep vrouwen met een relatief lage arbeidsparticipatiegraad (Merens et al. 2014).

Op de Nederlandse **arbeidsmarkt is sprake van gendersegregatie**. Vrouwen zijn veel vaker werkzaam in de gezondheidszorg, het onderwijs en de horeca (Merens et al. 2014).²

2.2.3. Flexibele arbeid, tijdelijke arbeid en werken in deeltijd

De Nederlandse **arbeidsmarkt** kan worden omschreven als **flexibel**. Het percentage werknemers met een **arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd** ligt hoger dan in de EU-28 gemiddeld is. Het percentage vrouwen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ligt iets hoger dan het percentage mannen met een dergelijk contract; het verschil is echter gering (21,5% vs. 19,8% in 2013; bron: Eurostat-databank). **Meer dan driekwart van de vrouwelijke werknemers werkt in deeltijd** (77,2% in 2013). Dit percentage ligt **hoger dan in alle andere Europese landen** (het gemiddelde van de EU-28 is 32,8%). Een groot deel van de mannen werkt eveneens in deeltijd (dit percentage is ook het hoogste van heel Europa); meer dan een kwart van de mannen werkt in deeltijd (27,9%). Ongeveer een kwart van de vrouwelijke werknemers werkt minder dan 20 uur per week (voor mannelijke werknemers is dit percentage 7%; bron: Merens et al. 2014). **Kinderen** zijn een belangrijke reden om in deeltijd te gaan werken (Merens et al. 2014). Bij tweeverdieners met jonge kinderen is het zogeheten "anderhalf inkomen" het meest gebruikelijk, waarbij de man voltijds werkt en de vrouw een deeltijdbaan heeft. Voor vrouwen uit alle leeftijdscategorieën, met of zonder kinderen, is werken in deeltijd is evenwel gewoon geworden.

2.2.4. De genderloonkloof

Volgens de cijfers van Eurostat was er in Nederland in 2012 een **genderloonkloof** van 16,9%; **het gemiddelde van de EU-28 lag iets lager** (16,4%). Uit een nationale, door het CBS uitgevoerde studie (Verschuren et al. 2014) is gebleken dat de ongecorrigeerde genderloonkloof in de **overheidssector tussen 2008 en 2012 is afgenomen** van 16% naar **11%**; in de **private sector is het percentage nagenoeg gelijk gebleven** (22% in 2008; **21%** in 2012). Een meervoudige regressieanalyse heeft aangetoond dat de gecorrigeerde genderloonkloof in de overheidssector 4% bedraagt, dit met inachtneming van persoonlijke en andere relevante kenmerken. De genderloonkloof komt voornamelijk voort uit het feit dat mannen over het algemeen meer werkervaring hebben en vaker een leidinggevende functie vervullen. In de private sector is de gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen 8%. Mannen verdienen meer omdat ze vaker voltijd banen hebben, vaker leidinggevende posities bekleden en meer werkervaring hebben. Bij oudere

² In 2014 was het gendersegregatiepercentage op de arbeidsmarkt 24,9%, hetgeen betekent dat bijna een kwart van de beroepsbevolking een ander beroep zou moeten gaan uitoefenen om op de arbeidsmarkt tot een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen over de verschillende beroepen te komen. Het gendersegregatiepercentage ligt iets hoger dan het gemiddelde van de EU-28 van 24,4%. In de economische sector is het gendersegregatiepercentage 18,1% (tegenover 18,9% in de EU-28) (bron: Remery 2015).

werknemers is de genderloonkloof groter; opmerkelijk genoeg geldt in het geval van jongere werknemers in de overheidssector dat vrouwen meer verdienen dan mannen, hetgeen doet vermoeden dat de genderloonkloof (verder) zal afnemen. Een andere interessante bevinding is dat de **genderloonkloof, met name in de private sector, groter is bij werknemers met kinderen** (14%, tegenover 6% in de overheidssector; bij werknemers zonder kinderen is de loonkloof in de overheidssector 2% en in de private sector 5%) (Verschuren et al. 2014).

2.2.5. Genderkloof met betrekking tot pensioenen

In Nederland heeft eenieder die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, recht op een minimumpensioen, ongeacht eerdere pensioenbijdragen (eerste pijler). De pensioengerechtigde leeftijd was tot dusver 65, maar wordt in de periode tot aan 2021 geleidelijk verhoogd tot 67 jaar. Verder sparen de meeste werknemers voor een aanvullend pensioen door maandelijks een klein gedeelte van hun loon opzij te zetten (tweede pijler). Volgens Bettio et al. (2013) is de **genderkloof met betrekking tot pensioenen** (oftewel het verschilpercentage tussen het gemiddelde pensioen van mannen en vrouwen) in Nederland **40%**. Dit percentage is gebaseerd op de leeftijdscategorie van 65 jaar en ouder. De huidige genderkloof is vooral zo groot, omdat de gepensioneerden van nu deels voor hun pensioen hebben gespaard in een tijd waarin de arbeidsparticipatiegraad van vrouwen nog tamelijk laag was. Ook mochten deeltijdwerkers - dit waren voor het merendeel vrouwen - destijds niet sparen voor een pensioen. Aangezien eenieder die een pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, recht heeft op een minimumpensioen, is er weinig armoede onder Nederlandse ouderen.

2.2.6. Gezondheid en veiligheid op het werk

De Nederlandse overheid heeft een **juridisch kader** vastgesteld voor beleid op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk. Dit kader bevat voorschriften voor de beschermingsniveaus die werkgevers hun werknemers moeten bieden, opdat werknemers hun werk onder **veilige en gezonde omstandigheden** kunnen uitvoeren. Werkgevers en werknemers werken zelf de precieze details van deze voorschriften uit in **collectieve arbeidsovereenkomsten**. Een belangrijke wet is de **Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)**, waarin is vastgelegd dat werknemers hun werk in een veilige en gezonde omgeving moeten kunnen uitvoeren. Binnen elke onderneming moet bijvoorbeeld ten minste een van de werknemers tot **preventiemedewerker** worden benoemd. Preventiemedewerkers houden toezicht op de arbeidsgerelateerde gezondheids- en veiligheidskwesties die te maken hebben met de dagelijkse gang van zaken. Verder moeten werknemers in de gelegenheid worden gesteld een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) te ondergaan. Zwangerschap en seksuele intimidatie zijn relevante genderkwesties in dit verband. Wat betreft **zwangerschap** en **geboorte** zijn werkgevers verplicht de gezondheid van moeder en kind te beschermen gedurende de zwangerschap en de lactatieperiode. Daarnaast dienen werkgevers hun werknemers te beschermen tegen **seksuele intimidatie**. Hiervoor zijn echter geen specifieke richtsnoeren. De inspectiedienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid controleert of de Arbowet en andere relevante wetgeving naar behoren worden toegepast (Bron: Rijksoverheid.nl).

2.3. De combinatie van privé- en beroepsleven

2.3.1. Moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof

Er zijn verschillende verlofregelingen voor mensen met zorgtaken naast hun werk. Alle zwangere vrouwen hebben recht op **moederschapsverlof**. Moederschapsverlof duurt in totaal **16 weken** (zes weken vóór en tien weken na de bevalling) en wordt **gedurende de gehele periode doorbetaald** (tot een maximumbedrag dat overeenkomt met de maximale vergoeding bij ziekteverlof of, voor zelfstandig werkzame vrouwen, met maximaal 100% van het minimumloon). Het wordt betaald vanuit het werkloosheidsfonds, dat door werkgevers wordt gefinancierd. Met ingang van 1 januari 2015 zijn de regels voor het opnemen van moederschapsverlof **flexibeler geworden** en mag het verlof vanaf zes weken na de bevalling ook **in deeltijd** worden opgenomen. Bij overlijden van de moeder mag de vader het moederschapsverlof overnemen (bron: Rijksoverheid 2014).

In 2008 heeft de Europese Commissie voorgesteld de **EU-richtlijn zwangerschapsverlof** aan te passen en het verlof te verlengen tot 18 weken. Het Europees Parlement wilde nog een stap verder gaan en stelde 20 weken (volledig betaald) moederschapsverlof voor en twee weken (volledig betaald) vaderschapsverlof. De **Nederlandse overheid is tegen** beide voorstellen. Uit een onderzoek dat de overheid rond die tijd heeft uitgevoerd, kwam naar voren dat de voordelen niet zouden opwegen tegen de kosten. De huidige regering is het hiermee eens en stelt dat er onvoldoende aanwijzingen zijn "dat een verlenging van het zwangerschaps- en bevallingsverlof naar 18 (resp. 20) weken noodzakelijk is vanwege de veiligheid en gezondheid van moeder en kind" (SZW 2014a: 6).

Partners hebben na de bevalling van hun vrouw recht op **twee dagen betaald verlof**. Met ingang van 1 januari 2015 heeft de overheid het vaderschapsverlof verlengd met **drie extra dagen onbetaald ouderschapsverlof**. Deze verlofdagen moeten binnen vier weken na de geboorte van de baby worden opgenomen. De overheid denkt dat deze extra verlofdagen de betrokkenheid van vaders bij de zorg van hun kinderen zullen stimuleren (SZW 2013). Aangezien het om een schamele drie dagen gaat, is de kans hierop vrij klein. Als deze extra dagen worden opgenomen, worden ze bovendien in mindering gebracht op het ouderschapsverlof waar werknemers recht op hebben.

Jonge werkende ouders hebben recht op **ouderschapsverlof**; mannen en vrouwen hebben beiden recht op **het aantal uren dat overeenkomt met 26 maal het aantal arbeidsuren per week per kind (oftewel 26 weken per kind voor voltijdwerkers)**. Ouderschapsverlof moet worden opgenomen vóór de achtste verjaardag van het kind. De verlofregeling is vrij **flexibel** en moet in principe altijd in **deeltijd** worden opgenomen, waarbij een maximum geldt van 50% van het aantal werkuren per week; het verlof mag eventueel ook in voltijds worden opgenomen, maar alleen op voorwaarde dat de werkgever ermee instemt (bron: Rijksoverheid.nl). Het verlof mag in drie delen worden opgenomen en is **onbetaald**; de belastingaftrek waar ouders recht op hadden, is per 1 januari 2015 afgeschaft (bron: Rijksoverheid.nl). Er zijn echter meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (met name in de overheidssector) op basis waarvan betaald ouderschapsverlof kan worden opgenomen. Van de mannen die in 2013 recht hadden op ouderschapsverlof heeft 23,4% daadwerkelijk verlof genomen. Van de vrouwen die in 2013 recht hadden op ouderschapsverlof heeft 57,3% daadwerkelijk verlof genomen. Mannen namen gemiddeld 8 uur per week verlof en vrouwen 10 uur (bron: CBS Statline). Als er sprake is van betaald ouderschapsverlof, liggen de benuttingspercentages duidelijk hoger.

Daarnaast bestaan er **verlofregelingen voor de zorg voor personen die van de werknemer afhankelijk zijn**. Er is een regeling voor **kort zorgverlof** van **maximaal**

tien dagen per jaar, die kunnen worden opgenomen om voor een ziek kind, een zieke partner of een zieke ouder te zorgen. De werkgever moet in dat geval 70% van het loon van de werknemer uitbetalen. Alle werknemers hebben recht op dergelijk verlof, maar een werkgever mag een dergelijke verlofaanvraag weigeren indien hij van mening is dat de belangen van de organisatie er ernstig door worden geschaad. Daarnaast hebben werknemers met een kind, partner of ouder met een levensbedreigende ziekte recht op **lang zorgverlof**, waarvan de duur overeenkomt met maximaal zes keer hun aantal arbeidsuren per week. Een werkgever mag een dergelijke verlofaanvraag weigeren indien hij van mening is dat de belangen van de organisatie er ernstig door worden geschaad. **Per 1 juli 2015** is het toepassingsgebied van beide vormen van zorgverlof (kort betaald zorgverlof en lang onbetaald zorgverlof) **uitgebreid** en mag het verlof ook worden opgenomen om voor andere belangrijke naasten te zorgen (in plaats van alleen voor kinderen, partners en ouders). Verder is onbetaald lang zorgverlof nu niet meer beperkt tot levensbedreigende ziekten, maar mag het ook in andere gevallen worden opgenomen (Rijksoverheid 2014). Bij werkgeversorganisaties stuitte dit voorstel op weerstand, omdat zij van mening zijn dat verlofregelingen op onderhandelingen tussen de werkgever en de werknemer moeten berusten, en dat de uitbreiding van verlofregelingen te veel in de papieren gaat lopen, vooral gezien de huidige economische situatie (VNO-NCW 2013).

2.3.2. De Barcelona-doelstellingen inzake kinderopvang

In 2002 heeft de Europese Raad tijdens de top van Barcelona doelstellingen vastgesteld ter bevordering van de Europese kinderopvangvoorzieningen; er werd overeengekomen dat de lidstaten vóór 1 januari 2010 kinderopvang moeten hebben gerealiseerd voor ten minste 90% van de kinderen tussen drie jaar en de leerplichtige leeftijd, en voor ten minste 33% van de kinderen onder de drie jaar. **Nederland heeft de doelstelling voor de jongste leeftijdscategorie gehaald.** In 2013 ging 46% van de Nederlandse kinderen onder de drie jaar naar formele kinderopvang (het gemiddelde van de EU-28 was 27%). **Van de kinderen in de leeftijdscategorie 3 jaar tot de leerplichtige leeftijd** was dit 86%, hetgeen betekent dat Nederland **deze Barcelona-doelstelling nog niet heeft gehaald.** Wel ligt het percentage iets hoger dan het gemiddelde van de EU-28 van 82% (bron: Eurostat-databank). Hierbij moet worden opgemerkt dat het merendeel van de kinderen minder dan 30 uur per week naar de formele kinderopvang gaat.

De invoering van de **Wet kinderopvang op 1 januari 2005** ging gepaard met een volledige reorganisatie van de Nederlandse kinderopvangsector. Het financieringsstelsel van de kinderopvangsector werd omgezet van een **op aanbod gebaseerd stelsel in een op vraag gebaseerd stelsel**. Tegenwoordig betalen werkende ouders in principe de volledige kosten van kinderopvang, waarna ze een rechtstreekse tegemoetkoming in de kosten ontvangen van de belastingdienst en de werkgevers. Ten gevolge van de overschakeling op een op vraag gebaseerd financieringsstelsel **voorziet de Nederlandse overheid tegenwoordig niet meer in kinderopvang**. Er zijn uitsluitend nog particuliere aanbieders van kinderopvang met of zonder winstbejag op de markt, die een onderlinge concurrentiestrijd voeren (Plantenga & Remery 2008). Het nieuwe financieringsstelsel bracht een enorme groei van de kinderopvangsector met zich mee. De ontwikkelingen leidden echter eveneens tot een **sterke toename van de overheidsuitgaven**. Daarom werd met name in 2011 ingrijpend bezuinigd (Plantenga & Remery 2011) en als gevolg daarvan **werd in mindere mate een beroep gedaan op de formele kinderopvang**. Onlangs zijn er extra middelen beschikbaar gesteld om de formele kinderopvang weer betaalbaar te maken. Met ingang van 2013 hadden huishoudens met een inkomen van 105 000 EUR of meer hadden bijvoorbeeld geen recht meer op gesubsidieerde

kinderopvang voor hun eerste kind, maar met ingang van 2015 hebben ze wel weer recht op gesubsidieerde kinderopvang (SWZ 2015).

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid houdt nauwlettend in de gaten in hoeverre de bezuinigingen gevolgen hebben en publiceert regelmatig cijfers met betrekking tot de arbeidsparticipatiegraad en het gebruik van formele kinderopvang. Ten gevolge van de bezuinigingen **werd in 2012 en 2013 in mindere mate een beroep gedaan op formele kinderopvang**, zowel wat betreft het aantal kinderen als wat betreft het aantal uren (SZW 2013b). In totaal nam het gebruik van de formele kinderopvang af met 18%; er werd voor 10% minder kinderen kinderopvangtoeslag ontvangen en kinderen brachten 8% minder uren door bij de opvang (SZW 2014b). In 2014 traden er geen wijzigingen op; de samenstelling van de groep verandert echter wel. Terwijl huishoudens met een lager inkomen kinderopvangtoeslag ontvangen voor een lager percentage kinderen dan hiervoor, ontvangen huishoudens met een hoger inkomen, in verband met de herinvoering van de kinderopvangtoeslag voor huishoudens met een hoger inkomen, juist kinderopvangtoeslag voor een hoger percentage kinderen. Uit de cijfers blijkt ook dat voor de jongste leeftijdscategorie significant minder een beroep op formele kinderopvang wordt gedaan dan eerder (leeftijdscategorie 0-1 jaar; hierbij is rekening gehouden met het feit dat het aantal kinderen in deze leeftijdscategorie is afgenomen) (SZW 2015).

Uit een recente studie is gebleken dat **ouders voornamelijk vanwege de toegenomen kosten in mindere mate een beroep deden op formele kinderopvang**. In de meeste gevallen ging de afname van het gebruik van formele kinderopvang niet gepaard met een lagere arbeidsparticipatiegraad. Dit kan deels worden verklaard doordat ouders (gedeeltelijk of volledig) werkloos raakten en daardoor in mindere mate een beroep deden op formele kinderopvang. Daarnaast maakten ouders **meer gebruik van informele kinderopvang (in plaats van van formele kinderopvang) en/of gingen ze flexibeler werken** (Portegijs et al. 2014). **De arbeidsparticipatiegraad van moeders met jonge kinderen is nagenoeg op hetzelfde peil gebleven**. De **participatiegraad van alleenstaande moeders is daarentegen afgenomen** (van 62,7% in 2011 naar 56,2% in 2014) (SZW 2015).

2.4. De uitroeiing van seksueel geweld

De uitroeiing van (gendergerelateerd) geweld is een van de speerpunten van de Nederlandse overheid en staat centraal in haar emancipatiebeleid. In 2012 heeft Nederland **het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld ("Verdrag van Istanbul") ondertekend**, dat in april 2011 werd aangenomen door het Comité van ministers van de Raad van Europa. Het Verdrag is op 1 augustus 2014 in werking getreden (na door 13 lidstaten te zijn geratificeerd). Nederland **heeft het Verdrag echter nog niet geratificeerd**. Dit heeft vermoedelijk te maken met het voornemen van de overheid om het Caribisch deel van het Koninkrijk der Nederlanden ook bij de ratificatie te betrekken. In het licht hiervan moet echter worden onderzocht of er juridische aanpassingen nodig zijn. Dit is geenszins een eenvoudige zaak. Naar verwachting zal het Verdrag in 2015 door Nederland worden geratificeerd (OCW 2014c).

Geweld is een gendergerelateerde kwestie. Vanwege onderrapportage kan geweld moeilijk in kaart worden gebracht. Bovendien kan er eenvoudig een vertekend beeld ontstaan: het aantal gerapporteerde geweldsincidenten neemt mogelijk toe als het thema door middel van beleid onder de aandacht van de bevolking wordt gebracht. Zo is het

aantal gerapporteerde gevallen van **huiselijk geweld toegenomen** sinds de invoering van beleid om vrouwen aan te sporen dergelijke geweldsincidenten te melden. De afgelopen jaren heeft het Ministerie van Veiligheid en Justitie zich toegeleefd op de Veiligheidsmonitor, een jaarlijks terugkerend bevolkingsonderzoek naar veiligheid, leefbaarheid en slachtofferschap. Aangezien het hierbij om zelfrapportage gaat, zou de enquête een vollediger beeld moeten geven van geweld en misdaad, met inbegrip van niet-gerapporteerde geweldsincidenten. Uit de meest recente Veiligheidsmonitor van 2013 blijkt dat mannen in het algemeen vaker het slachtoffer worden van geweld dan vrouwen (2,9% van de mannen vs. 1,9% van de vrouwen). **Vrouwen** (en dan met name vrouwelijke migranten) vallen vaker **ten prooi aan seksueel geweld**, mannen worden vaker het slachtoffer van geweldpleging en bedreigingen. In de loop der jaren zijn deze percentages gelijk gebleven, wat kleine schommelingen daargelaten. Volgens de politiegegevens met betrekking tot gerapporteerde geweldsincidenten is er echter sprake van een **afname**. Het is niet duidelijk hoe dit kan. Doordat de enquêtegegevens betrekking hebben op geweldskwesties van meer algemene aard, zijn deze gegevens mogelijk constanter (Merens et al. 2014).

Er is kritiek op het Nederlandse beleid op het gebied van geweld, aangezien het al te zeer genderneutraal zou zijn. Daarom is er een **genderscan** uitgevoerd, waarbij het zwaartepunt is gelegd bij huiselijk geweld tussen partners. Uit het eindrapport van deze genderscan, die in de zomer van 2014 is gepubliceerd, blijkt dat het beleid op genderneutrale wijze is geformuleerd, maar voldoende mogelijkheden biedt voor een genderbewuste aanpak. Dit impliceert dat beleidsmakers, evenals de mensen die het beleid ten uitvoer leggen, zich bewust moeten zijn van het belang van een genderbewuste aanpak, hetgeen niet altijd het geval is. In het eindrapport van de genderscan worden diverse aanbevelingen ter verbetering aangedragen. Een van deze aanbevelingen is dat door middel van onderzoek, rapportage en monitoring **meer kennis zou moeten worden vergaard over de vraag hoe geweld tussen partners zich ontwikkelt en in stand wordt gehouden**. Daarnaast moet de overheid zich meer erop toeleggen om **genderkwesties voor het voetlicht te brengen** (De Vaan et al. 2013). Momenteel is een samenwerkingsverband van actoren (waaronder Projects on Women's Rights (PoWR) en Movisie, het Nederlandse kenniscentrum voor de aanpak van sociale vraagstukken) bezig met de follow-up van deze genderscan. Het doel is om bij actoren die zich bezighouden met de bestrijding van geweld (zoals gemeenten, beroepsbeoefenaars, enz.) steun te winnen voor gendermainstreaming en in het licht hiervan praktische instrumenten te ontwikkelen. Er is een project opgezet met het oog op de **genderbewuste aanpak** van huiselijk geweld. De voornaamste doelstellingen van dit project zijn om steun te winnen, expertise te verzamelen en de genderbewuste aanpak te stimuleren. Het project is bedoeld voor gemeenten, maatschappelijk werkers en andere beroepsbeoefenaars (VWS 2015).

In het navolgende wordt ingegaan op beleid met betrekking tot de diverse vormen van geweld. Aangezien bepaalde maatregelen van toepassing zijn op meerdere vormen van geweld, zal gebruik worden gemaakt van kruisverwijzingen.

2.4.1. Huiselijk geweld

Sinds juli 2013 zijn **beroepsbeoefenaars** verplicht de code inzake huiselijk geweld en kindermishandeling na te leven indien zij huiselijk geweld signaleren/vermoeden. Dit geldt voor beroepsbeoefenaars op het gebied van gezondheidszorg, onderwijs, kinderopvang, maatschappelijke dienstverlening, jeugdzorg en justitie. Verder zijn er maatregelen ontwikkeld om huiselijk en seksueel geweld (en eengerelateerd geweld) meer bespreekbaar

te maken en zijn er **publieke campagnes** opgezet om slachtoffers - maar ook omstanders en daders - te stimuleren advies in te winnen en hulp te zoeken. Eind 2015 worden de resultaten verwacht van een effectonderzoek naar de initiatieven die de (lokale en rijks-)overheid en andere relevante actoren hebben genomen met het oog op geweld in afhankelijkheidsrelaties.

Zie voor relevante maatregelen ook de volgende sectie.

2.4.2. Seksueel geweld

In het geval van geweld **kunnen daders een huisverbod opgelegd krijgen**. Er zijn speciale **centra** waar slachtoffers van (seksueel, eergelateerd of huiselijk) geweld om advies of een **veilig onderdak** kunnen vragen. Ook mensen die getuige zijn geweest van seksueel of huiselijk geweld kunnen contact opnemen met deze centra. **Er is beleid ingevoerd ter verbetering van de kwaliteit van de vrouwenopvang**. Er is een kwaliteitsdocument opgesteld. Dit document zal de komende jaren verder worden uitgewerkt, zodat er overeenstemming komt over de basisnormen voor goede opvang. In 2018 moeten alle aanbieders ten minste in opvang van basiskwaliteit voorzien. Aan de initiatieven nemen opvanginstellingen en gemeenten deel (VWS 2015).

Er is ook een speciale **jongerencampagne**: 'WE CAN Young'. Deze campagne wordt in 15 grote gemeenten gevoerd en is bedoeld om jongeren meer besef bij te brengen van seksueel geweld, huiselijk geweld en onaanvaardbaar gedrag. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van social media om de seksuele weerbaarheid en bewustwording van jongeren te vergroten. Uit een evaluatie is gebleken dat de campagne daadwerkelijk resultaat heeft. Derhalve zal de financieringsperiode van de campagne met twee jaar worden verlengd (waarbij de 15 deelnemende gemeenten voor cofinanciering zorgen) (VWS 2015).

De kerndoelen om leerlingen van het **primair onderwijs en voortgezet onderwijs** te leren respectvol met elkaar om te gaan, worden aangevuld met doelen om leerlingen te leren respect te hebben voor seksualiteit en diversiteit binnen de samenleving (met inbegrip van seksuele diversiteit). Dit zou scholen moeten stimuleren voorlichting te geven over gezonde seksuele ontwikkeling en seksuele zelfbeschikking. Verder zal worden onderzocht in hoeverre het thema in het onderwijsprogramma is geïntegreerd en op welke manier meer expertise kan worden opgebouwd op dit gebied (OCW 2013). Volgens een recente beleidsverklaring hebben de initiatieven **resultaat**. In 2014 is bijvoorbeeld gebruik gemaakt van social media en is onder de leerlingen van meer dan 800 middelbare scholen een folder over seksualiteit verspreid. Momenteel wordt er een socialmediacampagne ontwikkeld voor jongens van 12-18 jaar, met als titel "Meer dan macho". Daarnaast konden (toekomstige) leerkrachten en schoolleiding in april 2015 een dag lang goede praktijken en kennis met betrekking tot seksuele voorlichting en seksuele diversiteit uitwisselen. Dit was het startschot voor een hele reeks activiteiten om meer expertise op te bouwen ten aanzien van deze zaken (VWS 2015).

2.4.3. Seksuele intimidatie

Zie bovenstaande sectie voor alle specifiek op jongeren gerichte maatregelen met betrekking tot seksueel geweld. Voor maatregelen omtrent seksuele intimidatie op het werk verwijzen wij u naar sectie 2.2.6.

2.4.4. Stalking

Stalking door (voormalige) partners wordt beschouwd als een vorm van huiselijk geweld; de maatregelen hieromtrent worden daarom besproken in de sectie over huiselijk geweld.

2.4.5. Mensenhandel met het oog op seksuele uitbuiting

Mensenhandel met het oog op seksuele uitbuiting is een **ernstig probleem** waar we ook in Nederland mee kampen. Het komt voor dat buitenlandse vrouwen onder valse voorwendselen naar Nederland worden gelokt en vervolgens gedwongen worden tewerkgesteld in de prostitutie. Ook Nederlandse vrouwen kunnen ten prooi vallen aan gedwongen prostitutie en seksuele uitbuiting. Er zijn geen precieze cijfers beschikbaar. In **2012** werden bij CoMensha, een organisatie voor de ondersteuning van slachtoffers van mensenhandel, **1711 gevallen van mensenhandel** gemeld. Ter vergelijking: in 1988 waren dit nog 288 gevallen (source: [www. http://mensenhandel.nl/pagina/hoeveel-slachtoffers-van-mensenhandel-zijn-er](http://mensenhandel.nl/pagina/hoeveel-slachtoffers-van-mensenhandel-zijn-er)). Deze toename houdt mogelijk verband met de betere signalering van mogelijke slachtoffers.

In Nederland kunnen slachtoffers en getuigen van gedwongen prostitutie aangifte doen bij de politie of bij de inspectiedienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Aangezien slachtoffers van mensenhandel soms bang zijn voor de autoriteiten, met name wanneer ze illegaal in het land verblijven, mag er **anoniem** aangifte worden gedaan via de meldlijn Meld Misdaad Anoniem. De inspectiedienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid houdt toezicht op de arbeidsomstandigheden en kan werkgevers sancties opleggen in het geval van ondermaatse arbeidsomstandigheden of onderbetaling van werknemers. Bovendien geldt dat buitenlandse slachtoffers van seksuele uitbuiting, als ze geen verblijfspapieren hebben, een **tijdelijke verblijfsvergunning** mogen aanvragen via een speciale regeling (source: <http://www.government.nl/issues/prostitution/forced-prostitution-and-exploitation>).

2.4.6. Genitale verminking van vrouwen

Genitale verminking is **verboden** in Nederland. Een van de maatregelen ter voorkoming van genitale verminking is de **verklaring tegen "meisjesbesnijdenis"**, waarin staat dat meisjesbesnijdenis in Nederland verboden en daarom strafbaar is. Ouders kunnen de verklaring laten zien als ze tijdens verblijf in het buitenland (in risicolanden) door familieleden of anderen onder druk worden gezet om hun dochters te laten besnijden. Verder subsidieert de overheid een **publieke campagne** tegen genitale verminking. **De Gemeentelijke Geneeskundige Dienst (GGD)** krijgt subsidie om ouders uit risicolanden voorlichting te geven over de gevolgen van genitale verminking en hen ervan in kennis te stellen dat genitale verminking strafbaar is. Ook worden er kernteams opgeleid om in buurtcentra en bij andere relevante organisaties publieksvoorlichting te geven over het thema. Bovendien zijn er diverse balies waar kindermishandeling kan worden gemeld of advies kan worden ingewonnen over genitale verminking. Hier werken deskundigen die getraind zijn op het herkennen van genitale verminking, en die andere maatschappelijk werkers ondersteuning kunnen bieden op dit gebied.

Naast bovenstaande maatregelen is er een signaleringslijst opgesteld met betrekking tot **eergerelateerd geweld**. Aan de hand van deze lijst kunnen beroepsbeoefenaars bepalen of er al dan niet sprake is van eergerelateerd geweld. Daarnaast worden er

beroepstrainingen georganiseerd om eegerelateerd geweld te helpen herkennen (bron: Rijksoverheid.nl).

2.5. Het welzijn van vrouwen

2.5.1. Sekse en gender in relatie tot medicijnen en gezondheid

Sinds relatief korte tijd neemt het thema gezondheid een plaats in binnen het emancipatiebeleid. Volgens de meest recente beleidsverklaring leven vrouwen gemiddeld vier jaar langer, maar gaan deze extra jaren gepaard met een zwakkere gezondheid. Hart- en vaatziekten worden ten onrechte gezien als typische mannenziekten. Deze ziekten zijn namelijk de belangrijkste doodsoorzaak bij vrouwen. Bovendien liggen de ziekteverzuimpercentages en de door ziekten veroorzaakte kosten bij vrouwen hoger dan bij mannen. Omdat niet duidelijk is in hoeverre dit invloed heeft op het streven naar gelijke kansen voor mannen en vrouwen, zal **onderzoek worden gedaan naar de genderverschillen op het gebied van gezondheid** (OCW 2013). Verder is het de bedoeling dat belanghebbenden (artsen, verzekeringsmaatschappijen, werkgevers en patiënten) meer kennis vergaren over eventuele genderverschillen en zich ook meer bewust worden van deze verschillen. Hiertoe heeft de minister de **Alliantie Vrouwen en Gezondheid** opgericht, die uit artsen, wetenschappers en vertegenwoordigers van zorginstellingen bestaat en de bevordering van het genderbewustzijn in de gezondheidszorg tot doel heeft. Het uiteindelijke doel van de beleidsmaatregelen is om de kwaliteit van leven van mannen en vrouwen te verbeteren en, indien mogelijk, te besparen op de kosten.

De emancipatiemonitor bevat diverse statistieken met betrekking tot gezondheidszorg. De conclusies kunnen als volgt worden samengevat:

- vrouwen hebben vaker dan mannen last van gehoorproblemen, verslechtering van het gezichtsvermogen en/of mobiliteitsproblemen;
- vrouwen hebben vaker dan mannen chronische ziekten of aandoeningen;
- vrouwen lijken vaker dan mannen met psychische problemen te kampen;
- vrouwen gaan vaker naar de huisarts, worden vaker opgenomen in het ziekenhuis en nemen vaker medicijnen dan mannen;
- er sterven meer mannen dan vrouwen aan kanker; vrouwen sterven even vaak aan hart- en vaatziekten als aan kanker;
- de zwakkere gezondheid van vrouwen heeft een negatieve invloed op hun participatie, onder meer op de arbeidsmarkt (Merens et al. 2014).

2.6. Seksuele en reproductieve gezondheid en rechten

2.6.1. Het voorhanden zijn van voorbehoedsmiddelen en de morning-afterpil

Voorbehoedsmiddelen zijn **gemakkelijk te krijgen** in Nederland. De **anticonceptiepil moet worden voorgeschreven** door de huisarts. Voor meisjes tot en met 20 jaar valt de pil onder de dekking van de (verplichte) basisziektekostenverzekering. Vanaf de leeftijd van 21 jaar moeten vrouwen de pil zelf betalen (mogelijk vallen de kosten onder de dekking van een aanvullende ziektekostenverzekering). Van alle vrouwen tussen de 16 en 50 jaar gebruikt 37,4% de pil; dit percentage ligt hoger voor jonge vrouwen (60% voor de leeftijdscategorie 16-20 jaar en 23% voor de leeftijdscategorie 40-50%) (bron: CBS

Statline). De **morning-afterpil** is verkrijgbaar in de apotheek. Er zijn geen cijfers met betrekking tot het gebruik van deze pil.

2.6.2. Abortus

In Nederland mogen vrouwen onder andere in het geval van **een ongewenste zwangerschap of om medische redenen** tot zwangerschapsafbreking besluiten. Volgens de wet mag er een abortus worden uitgevoerd tot aan het moment waarop de vrucht zelfstandig levensvatbaar is. Hiermee wordt doorgaans de **24e week** van de zwangerschap bedoeld. Een bedenktijd van vijf dagen is wettelijk verplicht. Voor Nederlandse burgers **vallen de kosten van een abortus** onder de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (abortuskliniek) of onder de verplichte basiszorgverzekering (bron: <http://www.government.nl/issues/abortion>). Minderjarigen hebben doorgaans toestemming nodig van hun ouders of verzorgers.

De afgelopen tien jaar is het jaarlijkse **aantal abortussen** nagenoeg gelijk gebleven. Elk jaar ondergaan zo'n 28 000 in Nederland wonende vrouwen een abortus. Vrouwen in de leeftijdscategorie 20-24 jaar ondergaan het vaakst een abortus. **Bij allochtone vrouwen ligt het abortuscijfer duidelijk hoger** dan bij autochtone vrouwen; het abortuscijfer ligt uitzonderlijk hoog bij vrouwen met een Antilliaanse/Arubaanse achtergrond - zeven maal hoger dan bij Nederlandse vrouwen - en dit terwijl de geboortecijfers vrijwel gelijk zijn (CBS 2011).

2.6.3. Geassisteerde voortplantingstechnologie (GVT)

IVF (in-vitrofertilisatie) **valt onder de dekking** van de basisziektekostenverzekering (hierbij geldt echter wel een maximum van drie IVF-pogingen). De meeste ziekenhuizen bieden IVF-behandelingen aan voor **vrouwen tot ongeveer 41 jaar**. Hoewel ziekenhuizen **alleenstaande vrouwen** of **homoseksuele stellen** de toegang tot IVF-voorzieningen in principe niet mogen weigeren, hebben de media meer dan eens bericht dat dit wel degelijk is gebeurd.

De belangrijkste Nederlandse wetten met betrekking tot GVT zijn de Wet houdende regels inzake handelingen met geslachtscellen en embryo's (Embryowet) van 1 juli 2002 en de Wet commercieel draagmoederschap van 1 november 1993. Krachtens de Embryowet is het **verboden** embryo's te creëren voor wetenschappelijk onderzoek, een embryo zich buiten het menselijk lichaam langer dan veertien dagen te laten ontwikkelen, handelingen met geslachtscellen of embryo's te verrichten met het oogmerk van de geboorte van genetisch identieke menselijke individuen (reproductief klonen), het genetisch materiaal van kiembaancellen te wijzigen, vanuit een menselijke en een dierlijke geslachtscel een hybride-embryo te creëren, zonder medische redenen technieken toe te passen om het geslacht van embryo's te kiezen, evenals voor de verstrekking van geslachtscellen en embryo's voor reproductieve of wetenschappelijke doeleinden een vergoeding te vragen die meer bedraagt dan de kosten die een rechtstreeks gevolg zijn van de handelingen die met de geslachtscellen of embryo's zijn verricht. De Wet commercieel draagmoederschap **verbiedt zowel commercieel als professioneel gearrangeerd draagmoederschap**. In Nederland is **pre-implantatiegenetische diagnostiek (PGD) uitsluitend toegestaan** in het geval van een hoog individueel risico op een ernstige genetische aandoening of ziekte. De overheid heeft echter onlangs toestemming gegeven voor het testen op bepaalde vormen van kanker met een erfelijke component en overweegt PGD in de toekomst in meer

gevallen toe te staan (bron: <https://cbhd.org/content/g12-country-regulations-assisted-reproductive-technologies>).

2.6.4. De gezondheid van moeders

Uit Europese onderzoeken naar **perinatale sterfte** bleek dat dit in Nederland **vrij vaak** voorkwam. De afgelopen tien jaar zijn er daarom maatregelen genomen om perinatale sterfte terug te dringen. Het aantal doodgeboortes tijdens de zwangerschap of de bevalling (dit wordt **foetale sterfte** genoemd) bedroeg in 2012 5,5 per 1 000 baby's. In 2 000 was dit nog 7,7; de foetale sterfte is dus met 29% **afgenomen**. Het aantal levendgeborenen dat binnen 28 dagen na de geboorte overleed (dit wordt **neonatale sterfte** genoemd) was in 2012 3 per 1 000 baby's. In 2000 was dit nog 4,2; de neonatale sterfte is dus met 25% **afgenomen**. De Nederlandse sterftcijfers liggen nu op **hetzelfde peil** als die van andere Europese landen (VWS z.j.).

Het **sterftcijfer van kinderen onder de 5** (per 1 000 levendgeborenen) is het aantal kinderen per 1 000 levendgeborenen dat jaarlijks komt te overlijden vóór het bereiken van de leeftijd van 5 jaar. In 2012 was dit 3,5 per 1 000 levendgeborenen in Nederland en 3,7 in de EU-28 (bron: Eurostat). Het **moedersterftcijfer**, oftewel het aantal vrouwen dat per 100 000 zwangerschappen nog tijdens de zwangerschap of binnen 42 dagen na de bevalling overlijdt aan zwangerschapsgerelateerde oorzaken, lag in 2013 op 6 (source: Worldbank database).

In Nederland ligt het aantal **keizersneden** per 1 000 levendgeborenen **relatief laag**; in 2010 was dit 17%, tegenover een Europees gemiddelde van 23% in 2008 (bron: databank van de Wereldgezondheidsorganisatie).

2.7. Genderstereotypen

Genderstereotypen worden aangemerkt als een oorzaak van **discriminatie**. Dit geldt voor zowel impliciete als expliciete genderstereotypen. Zo **wordt verondersteld dat het lage percentage vrouwen met een toppositie voor een groot gedeelte kan worden teruggevoerd op genderstereotypering** (Commissie Monitoring Talent naar de Top 2013). Het Nederlandse College voor de Rechten van de Mens stelt dat stereotypen in belangrijke mate ertoe bijdragen dat werkgevers bij **aanwervings- en selectieprocedures** van nieuw personeel discriminerend handelen (College voor de Rechten van de Mens 2013). De overheid erkent het bestaan en de gevolgen van stereotypering en beschouwt stereotypering als een van de oorzaken van huiselijk en seksueel geweld enerzijds en de tekorten op het gebied van technologie en werktuigbouwkunde anderzijds. Daarom wil de overheid stereotypering bestrijden. In dit verband heeft de overheid de Nederlandse **Sociaal-Economische Raad (SER)** verzocht een advies uit te brengen over discriminatie op de arbeidsmarkt. De SER is een overleg- en adviesorgaan dat bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers, vertegenwoordigers van de vakbonden en onafhankelijke deskundigen en dat de consensus over nationale en internationale socio-economische kwesties wil bevorderen. Dit advies, dat eind april 2014 is uitgebracht, is getiteld "Discriminatie werkt niet!" (SER 2014). Het advies bevat zowel algemene **aanbevelingen** ter preventie en bestrijding van discriminatie als aanbevelingen die specifiek gericht zijn op bepaalde groepen, waaronder vrouwen. Een van de aanbevelingen is om het verband tussen stereotypering en discriminatie meer onder de aandacht te brengen. Daarnaast stimuleert de overheid initiatieven om jongeren aan te zetten tot een minder traditionele studiekeuze, waarbij het de bedoeling is dat meisjes

vaker voor een technische opleiding kiezen en jongens vaker voor een opleiding op het gebied van gezondheidszorg. De campagne "WE CAN Young", die in sectie 2.4.2. is beschreven, is een voorbeeld van beleid waarbij stereotypering wordt aangepakt in samenhang met geweld.

2.8. Prostitutie

Prostitutie is legaal in Nederland, op voorwaarde dat de betrokken partijen **volwassen** zijn en het seksueel contact met wederzijds goedvinden plaatsvindt. Aangezien misstanden zoals **gedwongen prostitutie** nog altijd plaatsvinden, is de Nederlandse overheid bezig de voorschriften voor de seksindustrie aan te scherpen, om zo **mensen die in de seksindustrie werkzaam zijn te beschermen tegen seksuele uitbuiting**. Zo zullen alle commerciële prostitutiebedrijven worden verplicht tot het aanvragen van een vergunning, zullen exploitanten van dergelijke bedrijven strenger worden gescreend en zal de minimumleeftijd van prostituees worden verhoogd van 18 naar 21. Het is nog niet bekend wanneer deze voorschriften van kracht worden. Aangezien voor de exploitatie van seksclubs, bordelen, escortbedrijven en seksbioscopen een vergunning (van de gemeente) nodig is, wordt aangenomen dat de arbeidsomstandigheden van prostituees zullen verbeteren en hun werkomgeving er veiliger op wordt. De rijksoverheid en de lokale overheidsinstanties werken nauw samen om de misstanden in de seksindustrie tegen te gaan. Er is een nationaal programma ontwikkeld ter bevordering van de samenwerking op dit gebied. Dit programma is onder meer gericht op toezicht en wetshandhaving, op het verbeteren van de sociale positie van prostituees en op het leggen en onderhouden van contact met prostituees. Prostituees mogen in Nederland zowel op freelancebasis als in dienstverband werken. Net als werknemers met een ander beroep hebben prostituees het recht op een veilige en gezonde werkomgeving (bron: <http://www.government.nl/issues/prostitution>).

3. SLOTOPMERKINGEN

De Nederlandse overheid voert al geruime tijd **een emancipatiebeleid ter bevordering van gelijke rechten, kansen en vrijheden en ter bevordering van (gedeelde) verantwoordelijkheden voor mannen en vrouwen**. Deze doelstellingen worden beschreven in beleidsverklaringen, welke doorgaans betrekking hebben op een heel scala aan relevante thema's. Het beleid wordt geregeld bijgewerkt en de overheid brengt regelmatig (ten minste eenmaal per jaar) verslag uit over de ontwikkelingen en vorderingen op het gebied van emancipatiebeleid. Over het thema gelijke kansen voor mannen en vrouwen bestaat een grote mate van consensus. Bijgevolg wordt door politici en de bevolking weinig over dit thema gediscussieerd.

De afgelopen jaren lag het accent in het bijzonder op **de bevordering van de arbeidsparticipatie en veiligheid**. Hoewel het percentage werkende vrouwen hoog ligt, werkt het merendeel ervan **in deeltijd**. Hierdoor is slechts de helft van de werkende vrouwen economisch onafhankelijk. De afgelopen jaren is de arbeidsparticipatiegraad van vrouwen **niet verder toegenomen**. De bezuinigingen in de overheidssector zullen, in combinatie met de steeds groter wordende druk op de burger om in toenemende mate mantelzorg te verlenen, mogelijk ervoor zorgen dat deze stagnatie doorzet of na verloop van tijd zelfs omslaat in **een afname van de arbeidsparticipatiegraad van vrouwen**.

Het hoge percentage deeltijdwerkers wordt doorgaans beschouwd als een van de bepalende factoren voor het relatief **lage aantal vrouwen met een topfunctie**. Dit aantal neemt langzaam maar zeker toe. Om de ontwikkeling vlotter te laten verlopen, zou een **quotum** kunnen worden ingesteld. Hoewel het onwaarschijnlijk is dat binnen afzienbare tijd inderdaad een quotum wordt ingesteld, zou alleen al het uitspreken van het voornemen een goede stok achter de deur kunnen zijn voor ondernemingen.

Een ander speerpunt is **de verbetering van de veiligheid** van vrouwen. In het beleid wordt aandacht besteed aan verschillende aspecten van **geweld**. Ook zijn in dit verband diverse initiatieven ontplooid ter bevordering van de gevoeligheid voor genderkwesties. Dit lijkt een positieve uitwerking te hebben: uit politiedossiers en door slachtoffers afgelegde verklaringen blijkt **dat het geweld de afgelopen jaren is afgenomen**.

Alles welbeschouwd kan worden geconcludeerd **dat mannen en vrouwen in Nederland niet gelijk worden behandeld; er moeten nog verschillende zaken worden aangepakt. Toch is Nederland in vergelijking met andere lidstaten goed op weg**. Met zijn score op de Europese gendergelijkheidsindex haalt Nederland de vierde plaats; de Scandinavische landen zijn de enigen die beter scoren.

REFERENTIES

- Bettio, F., P. Tinios & G. Betti (2013), *The Gender Gap in Pensions in the EU*, Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.
- CBS (2011), *Abortuscijfer vrijwel stabiel*. Webmagazine, 22 februari 2011, beschikbaar op: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/bevolking/publicaties/artikelen/archief/2011/2011-3322-wm.htm>
- College voor de Rechten van de Mens (2013), *De juiste persoon op de juiste plaats. De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt*, Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.
- Commissie Monitoring Talent naar de Top (2013), *Talent telt in de top. Factsheet Monitor Talent naar de top 2013*, beschikbaar op: http://www.talentnaardetop.nl/uploaded_files/document/Fact_sheet_samenvatting_Monitor_Talent_naar_de_top.pdf
- De Vaan, K., De Boer, M. & Vanoni, M. (2013), *Genderscan aanpak huiselijk geweld*, Amsterdam: Regioplan, beschikbaar op: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/huiselijk-geweld/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2014/07/10/kamerbrief-over-voortgangsrapportage-gia.html>
- EIGE (2013), *Gender Equality Index. Main findings*, Vilnius: Europees Instituut voor gendergelijkheid.
- FIN (2014), *Wijzigingen in de belastingheffing met ingang van 1 januari 2014*, Den Haag: Ministerie van Financiën, beschikbaar op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/circulaires/2013/12/19/wijzigingen-in-de-belastingheffing-met-ingang-van-1-januari-2014>
- Holtmaat, R. (2014), National Law: Report from the Netherlands. In: S. Burri. & H. van Eijken (eds.), *Gender Equality Law in 33 European Countries: How are EU rules transposed into national law in 2013?*, 167-174, Brussel: Europese Commissie.
- Lückcrath-Rovers, M. (2014), *The Dutch Female Board Index 2014*, Tilburg: TIAS, beschikbaar op: <http://www.tias.edu/docs/default-source/Kennisartikelen/femaleboardindex2014.pdf>
- Merens, A., & M. van den Brakel (2014), *Emancipatiemonitor 2014*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek, beschikbaar op: http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Emancipatiemonitor_2014
- Nederlands College voor de Rechten van de Mens (2015), *Jaarverslag 2014*, Utrecht: Nederlands College voor de Rechten van de Mens, beschikbaar op: <http://www.mensenrechten.nl/publicaties/detail/35410>
- OCW (2013), *Hoofdlijnenbrief Emancipatiebeleid 2013-2016 en bijlage bij Hoofdlijnenbrief*, Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, beschikbaar op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2013/05/10/hoofdlijnenbrief-emancipatiebeleid-2013-2016>

- OCW (2014a), *Dertigledendebat Bedrijvenmonitor/ vrouwen op de arbeidsmarkt. Beleidsbrief 1 oktober 2014*, Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, beschikbaar op: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2014/10/01/kamerbrief-over-dertigledendebat-bedrijvenmonitor-vrouwen-op-de-arbeidsmarkt.html>
- OCW (2014b), *Midterm review Emancipatie*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, beschikbaar op: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrouwenemancipatie/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2014/12/19/kamerbrief-met-beleidsconclusies-midterm-review-en-beleidsdoorlichting-emancipatie.html>
- OCW (2014c), *Beleidsconclusies midterm review en beleidsdoorlichting emancipatie*, 19 December 2014, Den Haag: Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen.
- Orobio de Castro, I., H. Harthoorn, T. de Jong & A. Jansen (2014), *Factsheet Vrouwen in de politiek*, Amsterdam: Atria, beschikbaar op: <http://www.atria.nl/atria/nl/themas>
- Plantenga, J. & Remery, C. (2008), *The provision of childcare services in the Netherlands*, External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 "Equality between women and men", Utrecht: Utrecht University School of Economics.
- Plantenga, J. & C. Remery (2011), *National Expert Assessment of the Gender Perspective in the National Reform Programme for Employment. Country: The Netherlands*, Report prepared for the European Commission, Directorate-General Justice, Unit D1 "Gender Equality", Utrecht: USE.
- Portegijs, W. et al (2014), *Krimp in de kinderopvang*, Den Haag: SCP, beschikbaar op: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2014/09/04/krimp-in-de-kinderopvang-ouders-over-kinderopvang-en-werk.html>
- Pouwels, B. & W. Henderikse (2014). *Waar een wil is, is een weg. Bedrijvenmonitor 2013*, Zeist: Commissie Monitoring talent naar de top | VanDoorneHuisjes en partners, beschikbaar op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2014/08/01/waar-een-wil-is-is-een-weg-bedrijvenmonitor-2013>
- Remery, C. (2015), *Country fiches on gender equality and policy development – Netherlands 2Q2015, report financed by and prepared for the European Commission, DG for Justice and Consumers, Unit D2 'Equality between men and women'*, Utrecht: Utrecht University School of Economics.
- Rijksoverheid (2014), *Eerste Kamer unaniem voor moderne regels verlof en arbeidstijden*. Nieuwsbericht | 16-12-2014, beschikbaar op: <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2014/12/16/eerste-kamer-unaniem-voor-moderne-regels-verlof-en-arbeidstijden.html>
- SER (2014), *Discriminatie werkt niet!* Advies 14/03, Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SZW (2012), *Vragen en antwoorden kindregelingen*. 8 februari 2012, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, beschikbaar op: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/dossier/31200%20XIII/kst-31322-168.html>
- SZW(2013a), *Resultaten bijeenkomst arbeid en zorg 18 november*. 12 december 2013, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, beschikbaar op: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/12/12/kamerbrief-resultaten-bijeenkomst-arbeid-en-zorg-18-november.html>

- SZW (2013b), *Cijfers kinderopvang 2012*. 5 maart 2013, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, beschikbaar op: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/03/05/cijfers-kinderopvang-2012.html>
- SZW (2014a), *Geannoteerde Agenda Raad WSBVC 11 december 2014*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, beschikbaar op: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2014/12/04/kamerbrief-met-geannoteerde-agenda-raad-wsbvc-van-11-december-2014.html>
- SZW (2014b), *Cijfers kinderopvang 2014*. 24 maart 2014, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, beschikbaar op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvangtoeslag/documenten/kamerstukken/2014/03/24/kamerbrief-cijfers-kinderopvang-2013>
- SZW (2015), *Cijfers kinderopvang 2014*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Van den Berg, E., A. Heyma & T. Smid (2010), *Kosten en baten verlenging zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken naar 18 of 20 weken*, Amsterdam: SEO, beschikbaar op: http://www.seo.nl/uploads/media/2010-35_Kosten_en_baten_verlenging_zwangerschaps- en_bevallingsverlof_01.pdf
- Van der Mooren, F. & M. Souren (2011), *Steeds vaker gebruik van ouderschapsverlof, Sociaaleconomische trends*, derde kwartaal 2011, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek, beschikbaar op: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/1F6FB4FE-D1B4-41D3-9E1F-DAABAC610629/0/2011k3v4p18art.pdf>
- Verschuren, L. et al. (2014), *Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven, 2012*, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek, beschikbaar op: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/informatie/beleid/publicaties/papers/archief/2014/141114-gelijk-loon-voor-gelijk-werk-2012-mw.htm>
- Vlasblom, J.D., E. Josten & M. de Voogd-Hamelink (2013), *Aanbod van arbeid 2012*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- VNO-NCW (2013), *Asscher doet graai in snoepdoos van de werkgever*, 19 december 2013, beschikbaar op: http://www.vno-ncw.nl/publicaties/Forum/Pages/Asscher_doet_graai_in_snoepdoos_van_de_werkgever_18783.aspx#.Vg6dZKNBucw
- VWS (2015), *Kamerbrief (aanvullende) voortgangsrapportage geweld in afhankelijkheidsrelaties*, 9 februari 2015. Den Haag: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, beschikbaar op: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/huiselijk-geweld/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2015/02/09/kamerbrief-over-aanvullende-voortgangsrapportage-geweld-in-afhankelijkheidsrelaties.html>
- VWS (geen jaartal), *Factsheet zwangerschap en geboorte*, beschikbaar op: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/brochures/2014/06/02/factsheet-zwangerschap-en-geboorte.html>

DIRECTORAAT-GENERAAL INTERN BELEID

BELEIDSONDERSTEUNENDE AFDELING BURGERRECHTEN EN CONSTITUTIONELE ZAKEN **C**

Rol

De beleidsondersteunende afdelingen zijn onderzoekseenheden die specialistisch advies verstrekken aan commissies, interparlementaire delegaties en andere parlementaire organen.

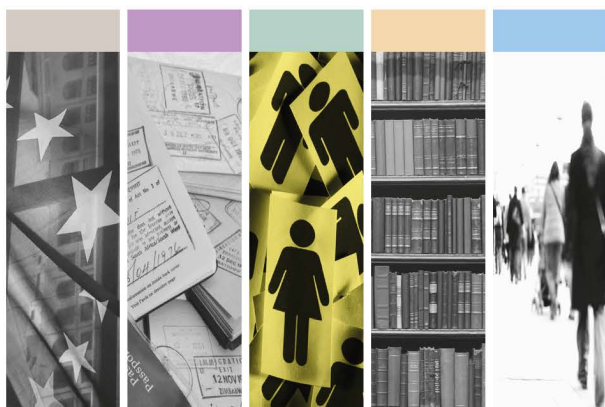
Beleidssterreinen

- Constitutionele zaken
- Vrijheid, veiligheid en rechtvaardigheid
- Gendergelijkheid
- Juridische en parlementaire zaken
- Verzoekschriften

Documenten

Zie de website van het Europees Parlement:
<http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>

FOTO'S: iStock International Inc.



ISBN 978-92-823-7354-5 (paper)
ISBN 978-92-823-7357-6 (pdf)

doi: 10.2861/95135 (paper)
doi: 10.2861/238238 (pdf)

