

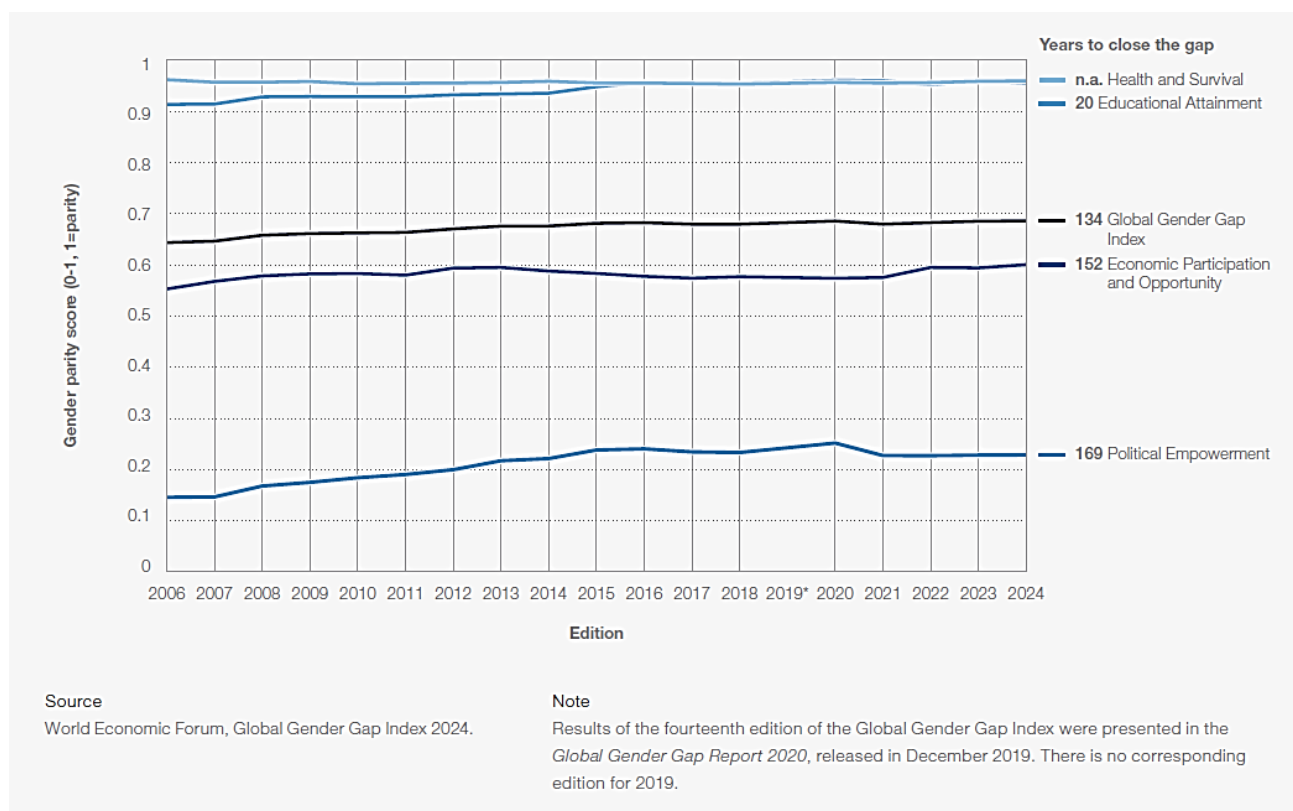


The Global Gender Gap Report 2024 – Belangrijkste bevindingen

1. De genderkloof is marginaal afgenomen in 2024 en met dit langzame tempo zal het pas in het jaartal 2158 volledig zijn opgeheven.

De achttiende editie van het rapport laat zien dat wereldwijd de kloof tussen man en vrouw weer heel langzaam iets is afgenomen. Henk Volberda: 'Wereldwijd bezien is de genderkloof nu voor 68,5% gedicht, een toename van 0,1% ten opzichte van vorig jaar. Als deze lijn zich voortzet zal het zeker nog 134 jaar duren voordat de ongelijkheid tussen beide seksen zal zijn opgeheven.' Natuurlijk zijn er grote regionale verschillen. In Latijns-Amerika zal de kloof in het huidige tempo binnen 57 jaar zijn opgelost (jaartal 2081), in Europa binnen 73 jaar (jaartal 2097) en in de VS is de verwachting dat het 107 jaar (jaartal 2131) gaat duren.

Figuur 1. Ontwikkeling van de wereldwijde genderkloof over tijd: de globale genderkloof en de kloof op het gebied van gezondheidszorg en levensverwachting, toegang tot onderwijs, economische participatie en kansengelijkheid en politieke invloed



De kloof is relatief gering voor gezondheidszorg en levensverwachting (96% van de kloof is gedicht, een stijging van 0,1% ten opzichte van vorig jaar). Ook voor toegang tot onderwijs (94,9% van de kloof is gedicht) is de achterstand van vrouwen bijna opgeheven, hoewel we dit jaar een afname zien van 0,5%. De verwachting is echter dat binnen 20 jaar de achterstand zal zijn ingelopen (zie Figuur 1). Volberda stelt dat 'de genderkloof voor gezondheidszorg en levensverwachting en toegang tot onderwijs zeer klein is en voor veel westerse landen is deze kloof volledig gedicht.' Wat betreft politieke invloed zien we dat vrouwen hier de grootste achterstand hebben: slechts 22,5% van de kloof is gedicht. Het zal nog zeker 169 jaar duren voordat vrouwen evenveel politieke invloed zullen hebben als mannen. De economische participatie en

kansengelijkheid van vrouwen is dit jaar wereldwijd toegenomen: 60,5% van de kloof is gedicht, een stijging van 0,6% ten opzichte van vorig jaar. Volberda: 'De verwachting is dat het nog zeker 152 jaar gaat duren voordat wereldwijd vrouwen gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt, werkgevers gelijke carrièrekansen bieden en vrouwen dezelfde beloning ontvangen als mannen.'

2. Scandinavische landen domineren de top, maar Duitsland, Spanje en Ierland staan ook in de top-10.

IJsland voert al voor de 15^{de} keer op een rij de ranglijst aan met de relatief kleinste mate van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen (zie Tabel 1). In dit land is 93,5% van de ongelijkheidskloof gedicht. De top-3 van landen met de relatief kleinste mate van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen bestaat verder uit Finland (2^{de} positie) en Noorwegen (3^{de} positie). Volberda schrijft de positionering van die Scandinavische landen mede toe aan het hoge aantal vrouwelijke parlementsleden en vrouwelijke ministers en het feit dat vrouwen in deze landen meer senior leidinggevende posities hebben. De top-10 bestaat verder uit Nieuw-Zeeland (4^{de} positie), Zweden (5^{de} positie), Nicaragua (6^{de} positie), Duitsland (7^{de} positie), Namibië (8^{ste} positie), Ierland (9^{de} positie) en Spanje (10^{de} positie). Volberda: 'De onderzoekers hebben gekeken naar gelijkheid, niet naar ontwikkelingsniveau of welvarendheid. Zo moeten vrouwen in Nicaragua en Namibië bijvoorbeeld wel werken om het gezin te kunnen onderhouden. Wereldwijd bekeken is 68,5% van de mate van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen gedicht. Nederland bevindt zich met 77,5% wel boven dat wereldwijde gemiddelde.'

Volberda stelt: 'Het is opvallend dat Scandinavische landen, ons buurland Duitsland en Europese landen als Ierland en Spanje wel in de top-10 staan. Duitsland is dan wel met 1 plaats gezakt naar de 7^{de} plaats, maar Ierland is met 2 plaatsen gestegen naar de 9^{de} plaats en Spanje zelfs met 8 plaatsen naar de 10^{de} plaats. Kennelijk zijn deze landen wel succesvol met een emancipatiebeleid dat vrouwen uitnodigt om sneller te participeren in het arbeidsproces, leidinggevende posities in te nemen en om meer politieke invloed uit te oefenen via posities in het parlement en regering.'

Tabel 1. Top-10 Ranking WEF Global Gender Gap Index 2024

Land	Ranking 2024	Verandering t.o.v. 2023	Mate waarin ongelijkheidskloof is gedicht (afgerond op gehele %)
IJsland	1	►	93,5%
Finland	2	▲ 1	87,5%
Noorwegen	3	▼ 1	86,5%
Nieuw-Zeeland	4	►	83,5%
Zweden	5	►	81,6%
Nicaragua	6	▲ 1	81,1%
Duitsland	7	▼ 1	81,0%
Namibië	8	►	80,5%
Ierland	9	▲ 2	80,2%
Spanje	10	▲ 8	79,7%
NEDERLAND	28	►	77,5%

► = zelfde ranking; ▲ # = stijging (van #) in ranking; ▼ # = daling (van #) in ranking

Bron: Amsterdam Centre for Business Innovation, op basis van The Global Gender Gap Report 2024, World Economic Forum

3. Nederland blijft voor het derde jaar op rij steken op de 28^{ste} plaats in de Global Gender Gap Index.

Nederland blijft voor het derde jaar achter elkaar steken op een 28^{ste} plaats en laat in vergelijking tot andere Europese landen zoals Ierland en Spanje geen progressie zien in de emancipatie van vrouwen. In Nederland is 77,5% van de genderkloof gedicht, een afname van slechts 0,2% ten opzichte van vorig jaar. Op de aspecten onderwijsparticipatie als zowel de toegang tot gezondheidszorg en leeftijdsverwachting is er in Nederland geen meer sprake van een kloof tussen mannen en vrouwen.

In ons buurland België is de overall kloof met 79,3% gedicht (12^{de} plaats), terwijl dat in buurland Duitsland (7^{de} plaats) zelfs 81,0% is. Ook Spanje (10^{de} plaats) en Ierland (9^{de} plaats) doen het goed, waarbij de kloof respectievelijk met 79,7% en 80,2% is gedicht. Volberda: 'Ons buurland en met name ook Europese landen als Spanje en Ierland maken duidelijk meer progressie en geven prioriteit aan gelijke kansen van vrouwen ten opzichte van mannen als het gaat om de arbeidsmarkt en politieke invloed. Nederland laat hier wel kleine verbeteringen zien en is drie plaatsen gestegen op economische participatie (zie Tabel 2). Met name het geschatte inkomen van vrouwen is fors gestegen (van 43,04k naar 45,45k) en ook het aantal vrouwen dat een leidinggevende functie vervuld, is toegenomen (van 25,95% naar 28,42%). Maar die vallen in het niet bij de grotere stappen die andere landen maken. Zo is Nederland in de ranking op arbeidsparticipatie (63,58% van de vrouwen heeft een baan versus 72,35% van de mannen), inkomensgelijkheid en het aantal vrouwen met een technische functie (49,53% van de vrouwen tegenover 50,47% van de mannen) iets gezakt (zie Tabel 2). Tevens is de politieke invloed van vrouwen afgenomen. Ondanks het feit dat 50% van de ministersposten door vrouwen worden ingenomen, is het aantal vrouwelijke Tweede Kamerleden gedaald (van 40,7% naar 38,7%) en heeft Nederland nog nooit een vrouwelijke premier gehad.'

Progressie emancipatie stakt

Volberda stelt dat het emancipatiebeleid in Nederland al drie jaar stagneert en dat daardoor de kloof tussen vrouwen en mannen niet verder is afgenomen. Vrouwen hebben overwegend nog een parttimebaan (76,8% van de vrouwen versus 47,1% van de mannen), slechts 13,7% van de bedrijven heeft vrouwelijke topmanagers, 40% van de Eerste Kamerleden is vrouw, 41,6% van de commissarissen bij beursgenoteerde bedrijven is vrouw, slechts 5% van de bedrijven heeft een meerderheid van vrouwelijke eigenaren en 5% van de Nederlandse vrouwen heeft te maken gehad met gendergerelateerd geweld.

Volberda: 'We hebben in Nederland goed gekwalificeerde en uitstekend opgeleide vrouwen; we moeten er alles aan doen dat zij nu ook beter doorstromen naar leidinggevende managementposities en politieke functies. Maar de ongelijkheid is nog steeds aanzienlijk en we behoren nog steeds niet tot de koplopers. We kunnen daarbij een voorbeeld nemen aan de Scandinavische landen; zij lopen duidelijk voorop als het gaat om voorzieningen voor ouders om werk en gezin te combineren, kinderopvang, en zwangerschapsverlof. In Nederland is de gratis kinderopvang voor ouders uitgesteld. Naast fiscale prikkels, sociale-zekerheidsvoorzieningen en werkgeversinvesteringen die de ongelijkheidskloof tussen mannen en vrouwen opheffen, kan ook meer voor een top-down-benadering gekozen worden door meer harde wetgeving. Bijvoorbeeld wettelijke rapportages over het aandeel van vrouwen in bedrijven en salarisverschillen kunnen hieraan bijdragen.'

Tabel 2. Scores van Nederland op de hoofd- en subonderdelen van de Global Gender Gap Index 2024

	Ranking 2024	Verandering t.o.v. 2023
Economische participatie en kansen	74	▲ 3
Arbeidsparticipatie	27	▼ 5
Inkomensgelijkheid voor hetzelfde werk	65	▼ 7
Geschat inkomen (PPP)	79	▲ 11
Wetgevers, senior officials en managers	99	▲ 7
Professionele en technische werknemers	73	▼ 2
Onderwijsparticipatie	1	►
Alfabetisme	1	►
Instroom basisonderwijs	1	►
Instroom voortgezet onderwijs	1	►
Instroom tertiair onderwijs	1	►
Gezondheid	126	▼ 2
Geslachtsverhouding bij geboorte	1	►
Levensverwachting	135	▼ 1
Politieke invloed	23	▼ 2
Aantal vrouwen in het parlement	27	▼ 3
Aantal vrouwen op ministerposten	1	►
Jaren met een vrouwelijk staatshoofd	80	►

► = zelfde ranking; ▲ # = stijging (van #) in ranking; ▼ # = daling (van #) in ranking

Bron: Amsterdam Centre for Business Innovation op basis van The Global Gender Gap Report 2024, World Economic Forum

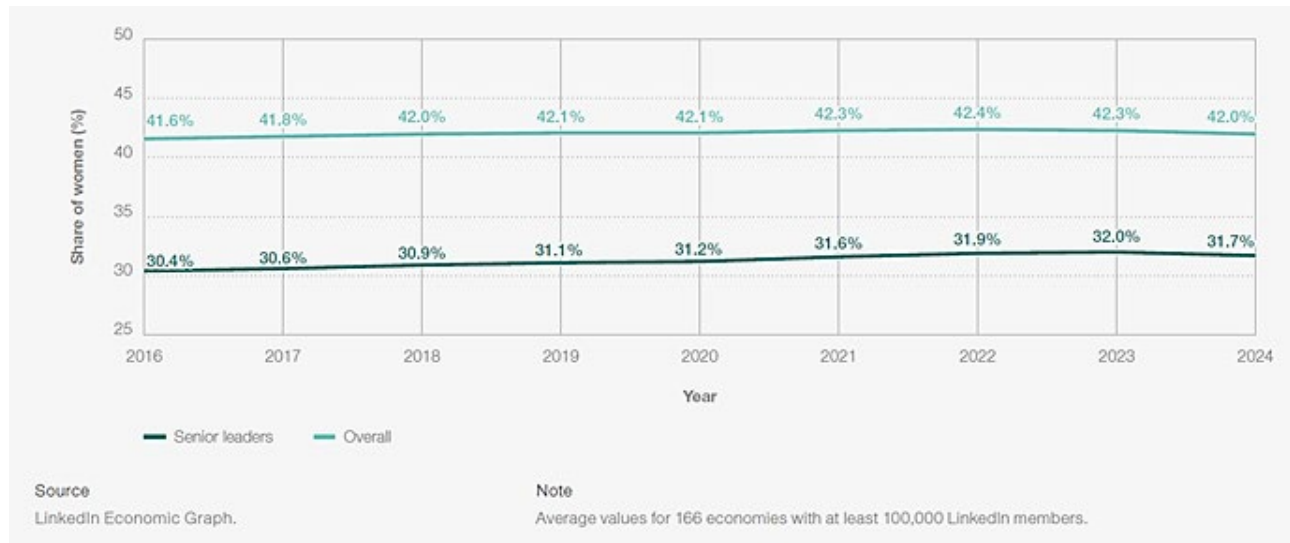
4. 56% van de economieën in de Global Gender Gap Index van 2024 hebben wetten die gelijke beloning voorschrijven. Toch geldt slechts voor 1 op de 5 economieën dat zij transparantie bij bedrijven afdwingen en deze wetten ook handhaven.

Volgens de Wereldbank genieten mannen in 2024 nog steeds meer wettelijke bescherming dan vrouwen. Om deze reden kunnen de ontwikkelingen in de adoptie van genderbeleid in verschillende economieën niet worden geminimaliseerd of genegeerd, vooral omdat er wijdverspreide implementatiekloven zijn. Een duidelijk voorbeeld hiervan is te vinden in economisch genderbeleid. Sinds 1971 is het aantal landen dat wetten inzake gelijke beloning heeft aangenomen, gestegen van 2 naar 98. Maar liefst 56% van de landen in de Global Gender Gap Index hebben wetten die gelijke beloning van mannen en vrouwen vereisen. Echter, slechts één op de vijf economieën die gelijke beloning voor gelijk werk hebben vastgelegd in de wet, hebben ook mechanismen geïmplementeerd om de loonkloof te herstellen.

5. Vrouwen vertegenwoordigen 42% van de wereldwijde beroepsbevolking, maar slechts 31,7% van het senior leiderschap.

In 2024 tonen LinkedIn-data aan dat de vertegenwoordiging van vrouwen in de beroepsbevolking in bijna elke industrie en economie achterblijft bij die van mannen. Vrouwen vormen 42% van de wereldwijde beroepsbevolking, maar slechts 31,7% van de senior leiders. De vertegenwoordiging van vrouwen in senior leiderschapsfuncties heeft bescheiden verbeteringen laten zien sinds 2016, met in 2024 meer vrouwen in senior leiderschap in elke industrie dan in 2016 (Figuur 2).

Figuur 2. Vertegenwoordiging van vrouwen in de beroepsbevolking, zowel algemeen als in senior leiderschap



Gedurende deze periode is het aandeel van leiderschapsrollen dat door vrouwen wordt bekleed, het meeste toegenomen in de overheid en publieke diensten (van 39,4% naar 41,8%), professionele diensten (van 28,1% naar 30,3%), nutsbedrijven (van 22,5% naar 24,8%) en financiële diensten (van 27,5% naar 29,7%). Ondanks de vooruitgang die tussen 2016 en 2024 is geboekt, waren er tussen 2023 en 2024 dalingen in alle sectoren, met relatief meer uitgesproken veranderingen in consumentendiensten (van 42,1% in 2023 naar 41,6% in 2024), detailhandel (van 35,3% naar 35%), technologie (van 26,7% naar 26,4%) en groothandel (van 23,1% naar 22,8%).

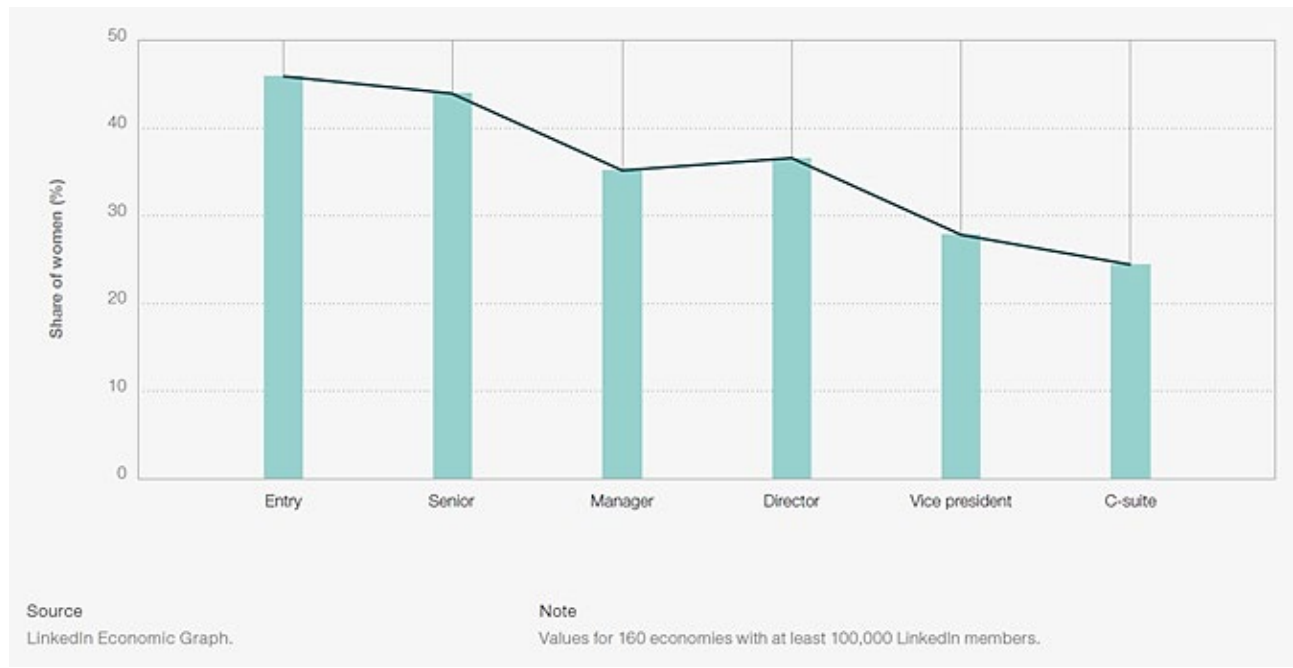
Volberda betoogt dat ‘de onevenredige vertegenwoordiging van vrouwen in bepaalde sectoren een van de belangrijkste factoren is die bijdragen aan genderloonkloven. In sectoren waar vrouwen een hoger aandeel van de beroepsbevolking uitmaken, is het loon doorgaans lager. Het omgekeerde is ook waar: sectoren waarin vrouwen minder vertegenwoordigd zijn, neigen beter te betalen. De concentratie van vrouwen in lager betaalde sectoren, in combinatie met hun lagere vertegenwoordiging in leiderschapsrollen, beperkt de toegang van vrouwen tot economische voorspoed.’

6. Hoewel vrouwen bijna de helft van de instapposities bezetten, vertegenwoordigen ze minder dan een kwart van de C-suite rollen (harde ‘terugval naar de top’-effect van 21,5 procentpunten met een intensiteit die varieert per sector).

Topfuncties blijven wereldwijd beperkt toegankelijk voor vrouwen, wat wordt geïllustreerd door de wereldwijde ‘val naar de top’. In 2024 is het verschil in het aantal vrouwen op instapniveau naar C-suite maar liefst van 21,5 procentpunten. Hoewel vrouwen bijna de helft van de instapposities bezetten, vertegenwoordigen ze minder dan een kwart van de C-suite rollen. In alle sectoren blijft de carrièreprogressie beperkt, hoewel de trend sector-specifieke patronen vertoont.

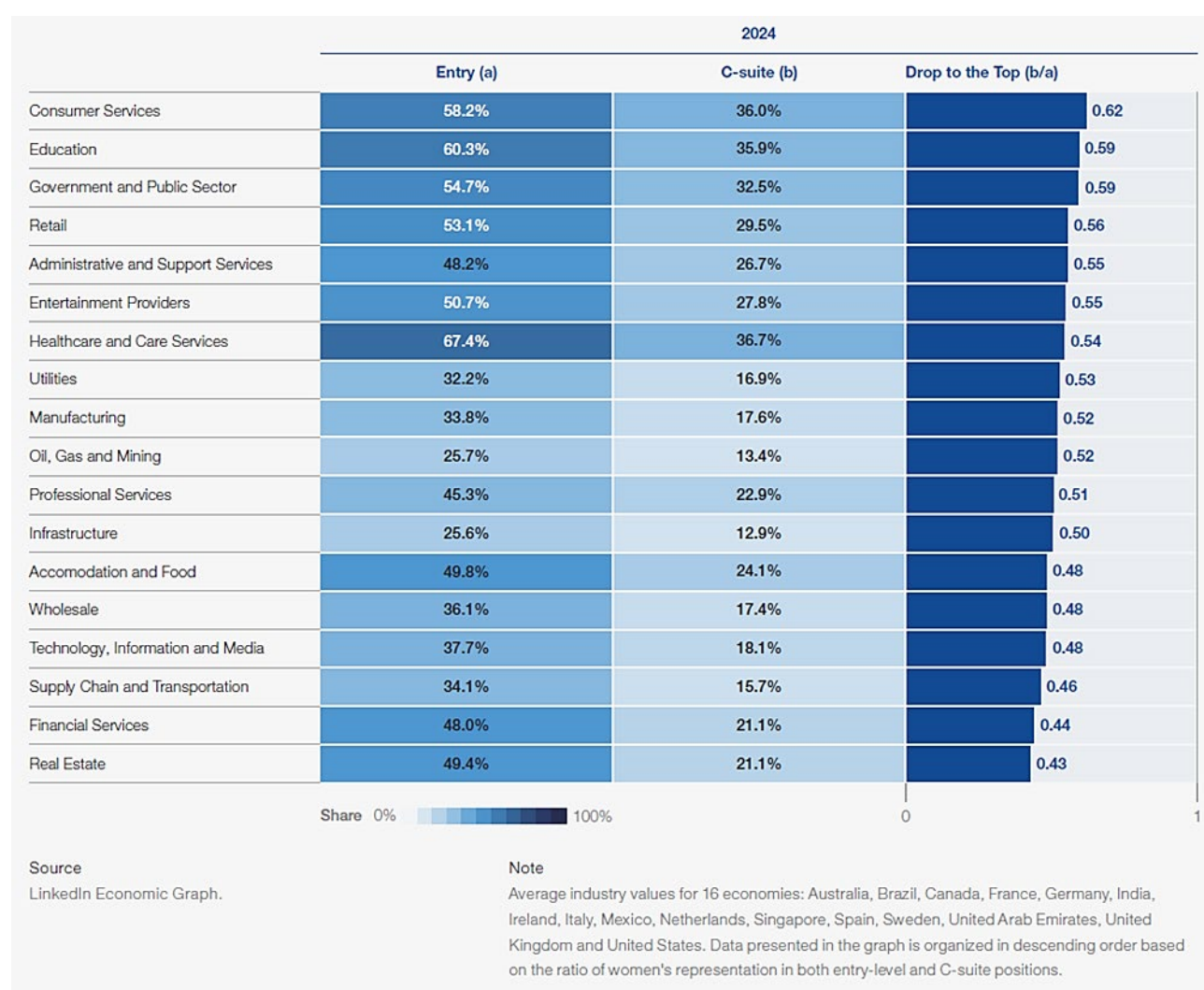
Volberda stelt dat ‘door de toegenomen instroom van hoogwaardig opgeleide vrouwen op de arbeidsmarkt het zogenoemde ‘glazen plafond’-effect is afgenomen en stromen er meer vrouwen door naar topposities. Toch zien we een harde ‘drop to the top’-effect optreden in verschillende sectoren. Ook al is de aanwezigheid van vrouwen in startposities gemiddeld 46%, toch zien we dat hun aandeel daalt naar gemiddeld 25% als het gaat om C-suite functies.’

Figuur 3. Wereldwijde vertegenwoordiging van vrouwen in de beroepsbevolking, naar senioriteit, per april 2024



Industrieën met een overwegend vrouwelijke instapwerknemers vertonen relatief kleinere dalingen in vrouwelijke vertegenwoordiging op de hoogste niveaus van organisaties (Zie tabel 3). Consumentendiensten, onderwijs, en de overheid en publieke sector zijn de drie sectoren waarin het relatief makkelijker lijkt voor vrouwen om op te klimmen, met C-suite tot instapniveau ratio's van respectievelijk 62%, 59% en 59%. Van de door vrouwen gedomineerde sectoren vertoont de gezondheidszorg en zorgdiensten de scherpste daling naar de top (54%): meer dan de helft van het vrouwelijke talent aan de basis (67,4%) bereikt niet de hoogste niveaus binnen de sector (36,7%). De sectoren waar vrouwen een significantere daling ondergaan, zijn onroerend goed (C-suite tot instapniveau ratio van 43%), financiële diensten (44%) en supply chain en transport (46%).

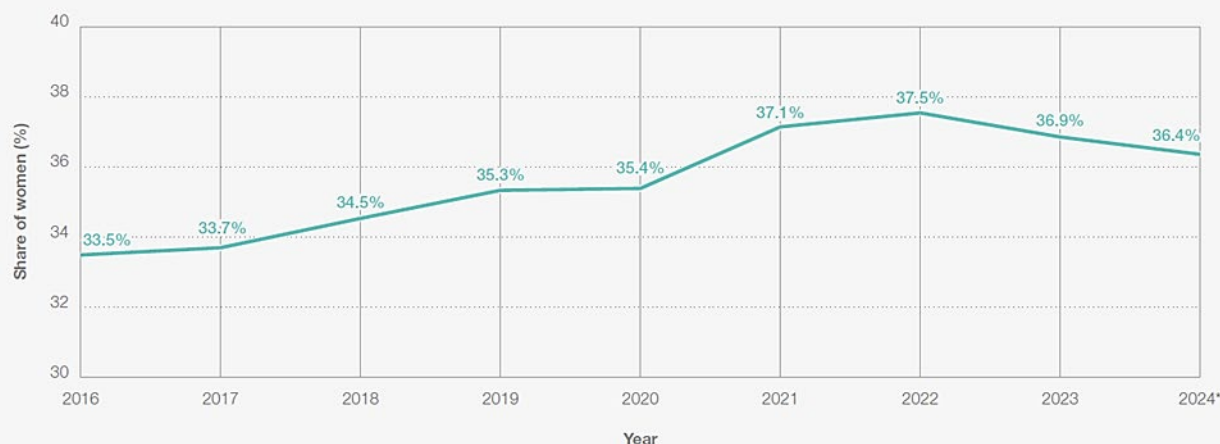
Tabel 3. Globale “drop to the top” per sector



7. De werving van vrouwen voor leiderschapsposities daalt sinds medio 2022.

Eerdere edities van het Global Gender Gap Report lieten een veelbelovende trend zien van een verhoogde wervingsgraad van vrouwen in leiderschapsrollen in aanloop naar en tijdens de eerste jaren van de COVID-19-pandemie. Na het bereiken van een wervingspercentage van 37,5%, begon de positieve trend te verslechteren in 2023. Zoals Figuur 4 laat zien, tonen de laatste twee jaar dat een steeds kleiner aandeel van de wervingen in leiderschapsfuncties vrouwen betreft, waardoor zowel het wervingspercentage van 2023 (36,9%) als het vroege wervingspercentage van 2024 (36,4%) onder het niveau van 2021 ligt.

Figuur 4. Percentage vrouwen dat in leidinggevende posities wordt aangenomen



Source

LinkedIn Economic Graph.

Note

Average values for 35 economies: Argentina, Australia, Austria, Belgium, Brazil, Canada, Chile, Colombia, Denmark, Finland, France, Germany, India, Ireland, Israel, Italy, Mexico, Netherlands, New Zealand, Norway, Panama, Philippines, Poland, Portugal, Puerto Rico, Romania, Singapore, South Africa, Spain, Sweden, Switzerland, United Arab Emirates, United Kingdom, United States and Uruguay. * Includes observations up to April 30.

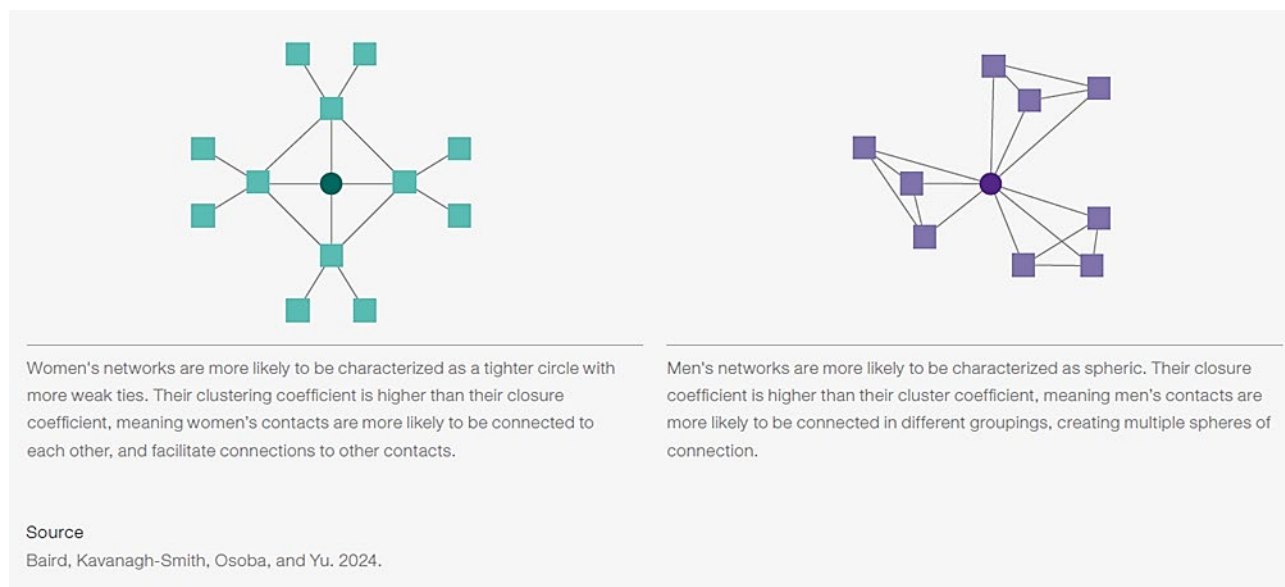
Recent onderzoek door LinkedIn suggereert dat er een belangrijke relatie bestaat tussen de wervingspercentages van vrouwen in senior leiderschapsrollen en macro-economische omstandigheden, wat de terugval in wervingspercentages in de laatste twee edities van het rapport kan verklaren. De verslechterende arbeidsmarktcondities hangen systematisch samen met kleinere aandelen van vrouwen in senior leiderschapsrollen. De relatie is vooral sterk in sectoren met minder dan 50% vrouwelijke vertegenwoordiging in de beroepsbevolking en is niet het resultaat van dat minder vrouwen die solliciteren naar dergelijke rollen.

8. Mannen hebben grotere en sterkere professionele online netwerken en maken ook sneller nieuwe connecties ten opzichte van vrouwen.

Gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de beroepsbevolking kan formeel worden bevorderd door middel van bijvoorbeeld het implementeren van quota, doelen en beleid om de vertegenwoordiging te vergroten. Echter, informele factoren beïnvloeden ook promotie, behoud en doorgroei naar leiderschapsrollen. Professionele netwerken zijn in deze context essentieel, aangezien zij immateriële middelen en kapitaal bieden om professionele hiaten te overbruggen.

Voorlopige verkenningen van de genderkloven in online professionele netwerken (zie Figuur 5) tonen aan dat in bijna alle economieën (97%) mannen grotere LinkedIn-netwerken hebben dan vrouwen, en in twee van de drie economieën maken mannen sneller nieuwe connecties dan vrouwen (25,7%). De voorlopige inzichten laten zien dat de genderverschillen in de loop der tijd kleiner worden, waarbij de netwerken van vrouwen in omvang groeien, zij het in een langzamer tempo dan die van mannen.

Figuur 5. Gender kloof in netwerk grootte en sterkte

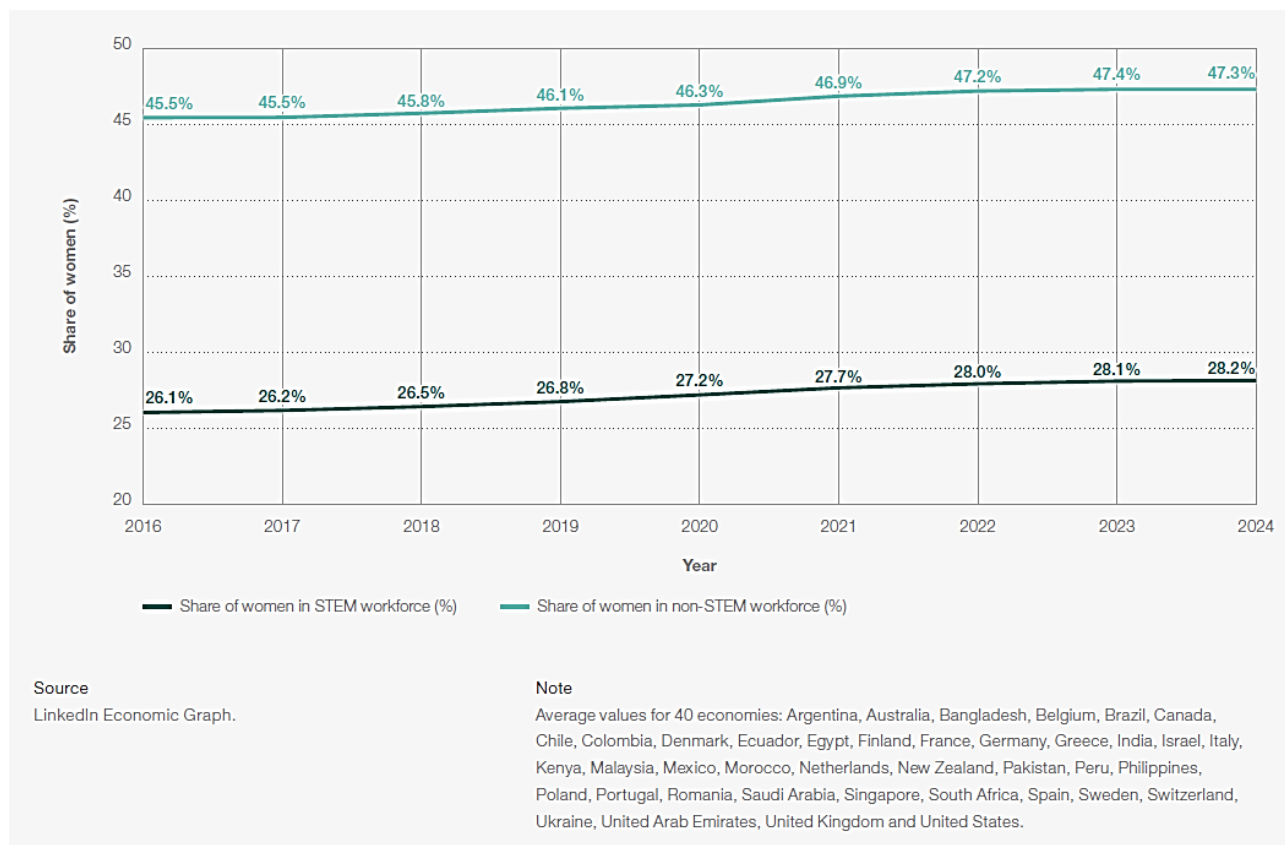


Naast verschillen in grootte, laten de netwerken van mannen ook iets 'sterkere' banden tussen connecties zien (+3,3% sluitingscoëfficiënt) in 70% van de economieën. In vergelijking hiermee hebben vrouwen meer 'zwakke' banden, die zijn gekoppeld aan mobiliteit op de arbeidsmarkt. Ook zijn de netwerken van mannen gemiddeld meer verspreid dan die van vrouwen (lagere clusteringcoëfficiënt). Onderzoek van LinkedIn naar netwerken in de Verenigde Staten suggereert dat verschillen in netwerksterkte worden veroorzaakt door onder andere beroep en senioriteit, en van invloed zijn op arbeids- en economische uitkomsten. Sterkere netwerken leiden tot een grotere kans op carrièreverbetering en verschillende aanbiedingen van recruiters.

9. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in STEM-functies.

Volgens LinkedIn-gegevens is de vertegenwoordiging van vrouwen in zowel wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM) als niet-STEM beroepsbevolkingen sinds 2016 toegenomen. Vrouwen blijven echter ondervertegenwoordigd in STEM-rollen en vormen slechts 28,2% van de STEM-beroepsbevolking vergeleken met 47,3% in niet-STEM-sectoren (zie Figuur 6). De 'val naar de top' van instapniveau naar C-suite-posities is veel steiler in STEM-beroepen dan in niet-STEM-rollen. Vrouwen vormen meer dan de helft van de instapfuncties in niet-STEM-rollen, vergeleken met slechts een derde in STEM. Op hun beurt vormen ze een vierde van de niet-STEM-leiders en slechts iets meer dan een tiende in STEM leiderschapsposities. Dit geeft vrouwen een dubbel nadeel met betrekking tot technologische en arbeidsmarkttransities, aangezien zij blijven werken in de lagere-groei, lager-betaalde banen die waarschijnlijk op korte termijn negatief worden beïnvloed.

Figuur 6. Representatie van vrouwen in STEM- versus niet-STEM-functies

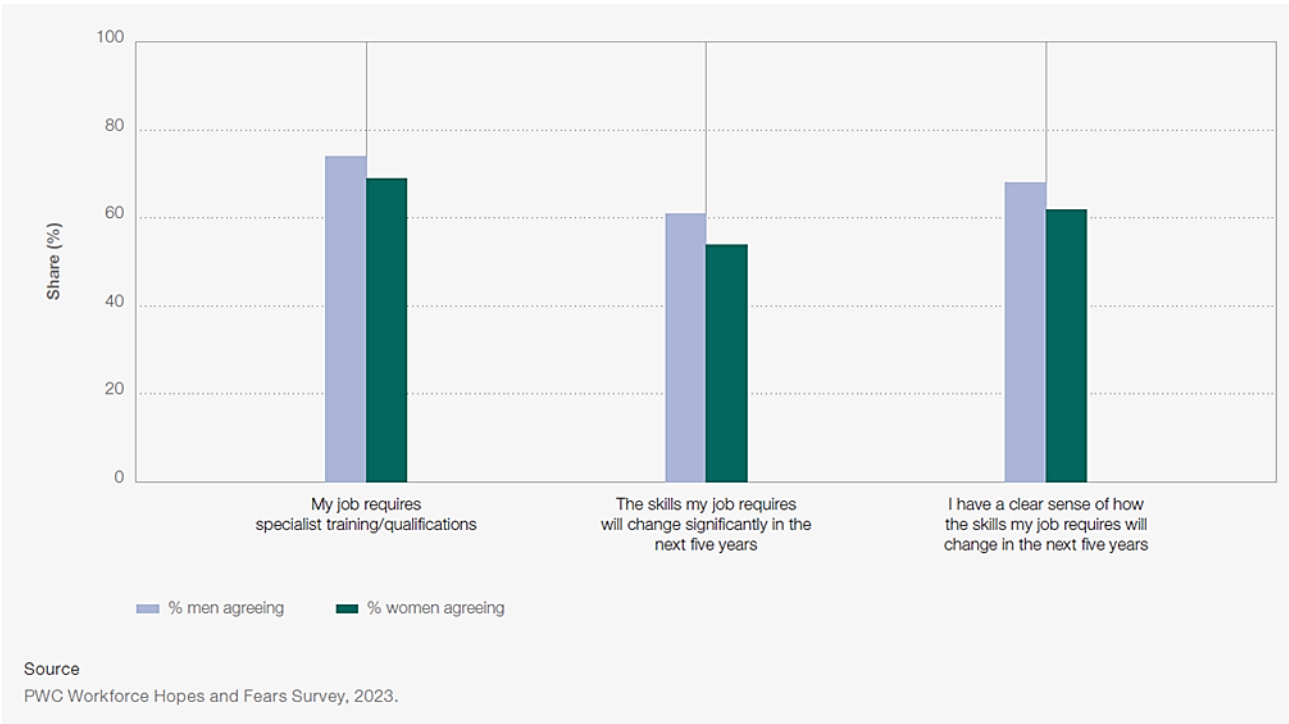


10. Vrouwen schatten dat digitale, analytische en groene vaardigheden minder belangrijk zijn voor hun huidige loopbaantrajecten in de komende vijf jaar.

Een uitgebreide, sectoroverschrijdende beroepsbevolkingsenquête door PwC in 2023, met bijna 54.000 respondenten uit 46 landen en gebieden, geeft aan dat 74% van de mannelijke respondenten en 69% van de vrouwelijke respondenten geloven dat hun baan gespecialiseerde kwalificaties of training vereist. Zoals geïllustreerd in Figuur 7 verwachten relatief minder vrouwen dan mannen dat de vaardigheden die nodig zijn voor hun werk de komende vijf jaar aanzienlijk zullen veranderen (54% vs 61%) en hebben relatief minder vrouwen dan mannen een duidelijk beeld van hoe de benodigde vaardigheden voor hun huidige functie zullen veranderen (62% vs 68%).

De enquête onthult verder dat leiderschap, aanpassingsvermogen en samenwerking vrijwel geen genderkloven vertonen als het gaat om de waargenomen belangrijkheid voor de loopbaan van mannen en vrouwen. Echter, gezien hun huidige functies, beoordelen de ondervraagde vrouwen digitale, analytische en groene vaardigheden, evenals gespecialiseerde technische of vakvaardigheden, als minder belangrijk voor de volgende vijf jaar van hun huidige loopbaantrajecten.

Figuur 7. Verschillen tussen mannen en vrouwen ten aanzien van training en verandering van vaardigheden



Meer informatie over de methodologie is te vinden in Appendix B van het Global Gender Gap Report 2024.