

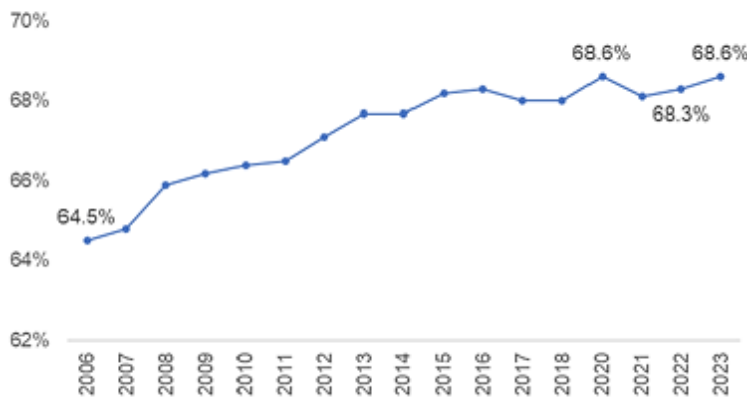
The Global Gender Gap Report 2023 – Belangrijkste bevindingen

1. De genderkloof is terug op het niveau van 2020 (voor de coronapandemie), maar zal pas in het jaartal 2154 volledig zijn opgeheven.

Deze zeventiende editie van het rapport laat zien dat wereldwijd de kloof tussen man en vrouw weer langzaam iets is afgenomen naar het niveau voorafgaand aan de Coronapandemie. Prof. dr. Henk Volberda: ‘De coronapandemie had een grotere negatieve invloed op vrouwen, omdat zij in vergelijking tot mannen oververtegenwoordigd waren in sectoren die door de lockdown hard werden geraakt en zij onevenredig werden belast met de extra zorgtaken. Wereldwijd bezien is de genderkloof nu voor 68,6% gedicht, hetzelfde niveau als 2020 zoals te zien is in figuur 1. Als deze lijn zich voortzet, zal het zeker nog 131 jaar duren voordat de ongelijkheid tussen beide seksen zal zijn opgeheven. Dat is 1 jaar minder dan bij de 2022-editie van het Global Gender Gap Report.’ In Latijns-Amerika zal de kloof in het huidige tempo binnen 53 jaar zijn opgelost, in Europa binnen 67 jaar en in de VS is de verwachting dat het 95 jaar gaat duren.

Figuur 1. De genderkloof terug op het niveau van 2020; de kloof zal pas wereldwijd gedicht zijn in 2154

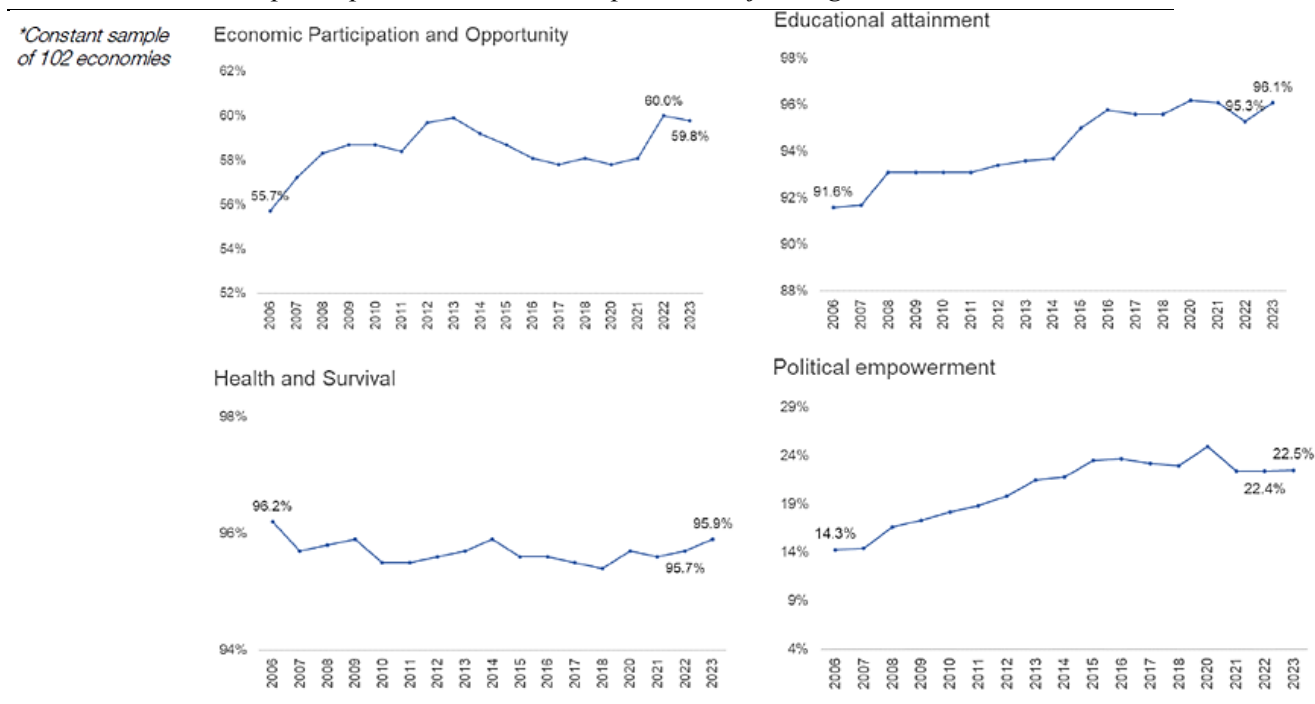
Global Gender Gap Index



Constant sample of 102 economies included in all editions 2006-2023

Met name toegang tot onderwijs (96,1% van de kloof is gedicht) en gezondheidszorg/ levensverwachting (95,9% van de kloof is gedicht) laten een snel herstel zien. Volberda stelt dat ‘de genderkloof hier zeer klein is en voor veel westerse landen is deze kloof volledig gedicht.’ Wat betreft politieke invloed zien we dat vrouwen nog een grote achterstand hebben, maar is er wel sprake van een lichte stijging van de invloed van vrouwen (22,5% van de kloof is gedicht). De economische participatie en kansengelijkheid van vrouwen daarentegen (59,8% is gedicht) is echter wereldwijd afgenomen (zie Figuur 2). Volberda: ‘De verwachting is dat het nog zeker 169 jaar gaat duren voordat wereldwijd vrouwen gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt, werkgevers gelijke carrièrekansen bieden en vrouwen dezelfde beloning ontvangen als mannen.’

Figuur 2. Gezondheid en onderwijs laten een herstel zien; de politieke invloed neemt gestaag toe, maar de economische participatie van vrouwen loopt wereldwijd terug.



2. Scandinavische landen domineren de top, maar onze buurlanden staan ook in de top-10

IJsland voert al voor de 14^{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 91,2% van de ongelijkheidskloof gedicht. De top-3 van landen met de relatief kleinste mate van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen bestaat verder uit Noorwegen (2^{de} positie) en Finland (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), Duitsland (6^{de} positie), Nicaragua (7^{de} positie), Namibië (8^{ste} positie), Litouwen (9^{de} positie) en België (10^{de} positie). Volberda stelt: ‘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 68,6% van de mate van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen gedicht. Nederland bevindt zich met 77,7% wel boven dat wereldwijde gemiddelde.’

Volberda: ‘Het is opvallend dat onze buurlanden wel in de top-10 staan. Duitsland is met 4 plaatsen gestegen naar de 6^{de} plaats en België is met een stijging van 4 plaatsen op een 10^{de} plaats binnengekomen. Kennelijk zijn onze buurlanden 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 2023

Land	Ranking 2023	Verandering t.o.v. 2022	Mate waarin ongelijkheidskloof is gedicht (afgerond op gehele %)
IJsland	1	►	91,2%
Noorwegen	2	▲1	87,9%
Finland	3	▼1	86,3%
Nieuw-Zeeland	4	►	85,6%
Zweden	5	►	81,5%
Duitsland	6	▲4	81,5%
Nicaragua	7	►	81,1%
Namibië	8	►	80,2%
Litouwen	9	▲2	80,0%
België	10	▲4	79,6%
NEDERLAND	28	►	77,7%

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

Bron: Amsterdam Centre for Business Innovation, op basis van *The Global Gender Gap Report 2023*, World Economic Forum

3. Nederland blijft steken op de 28e plaats in de Wereldwijde Genderkloof Index

Nederland blijft dit jaar steken op een 28^{ste} plaats en laat in vergelijking tot onze buurlanden geen progressie zien in de emancipatie van vrouwen. In Nederland is 77,7% van de genderkloof gedicht, een toename van slechts 1% ten opzichte van vorig jaar. Op aspecten als onderwijsparticipatie, toegang tot gezondheidszorg en leeftijdsverwachting is er in Nederland niet meer sprake van een kloof tussen mannen en vrouwen.

Economische participatie en politieke invloed licht verbeterd

In ons buurland België is daarentegen de kloof met 79,6% gedicht, terwijl dat in buurland Duitsland zelfs 81,5% is. Volberda: ‘Onze buurlanden 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 twee plaatsen gestegen op economische participatie en politieke invloed (zie Tabel 2). Maar die vallen in het niet bij de meer grote stappen die andere landen maken. Zo is Nederland in de ranking op arbeidsparticipatie (62,8% van de vrouwen heeft een baan versus 71,2% van de mannen), inkomensgelijkheid en geschat inkomen van vrouwen gestegen, maar blijft het aantal vrouwen met leidinggevende posities (30% van de vrouwen versus 74% van de mannen) en vrouwelijke professionals en technici achterlopen (zie Tabel 2). Tevens is de politieke invloed toegenomen doordat de helft van het aantal ministersposten door vrouwen wordt ingenomen, maar Nederland heeft nog nooit een vrouwelijk premier gehad.’

Progressie emancipatie stukt

Volberda stelt dat het emancipatiebeleid in Nederland de afgelopen drie jaar wel enigszins effect heeft gehad met een stijging van de 38^{ste} positie (2020), naar de 31^{ste} positie (2021) en de 28^{ste} positie (2022), maar dat de progressie in 2023 stukt. Vrouwen hebben overwegend nog een

parttimebaan (77,7% van de vrouwen versus 45,6% van de mannen), slechts 13,7% van de bedrijven hebben vrouwelijke topmanagers, 32% van de eerste Kamerleden zijn vrouw, 38% van de commissarissen bij beursgenoteerde bedrijven zijn vrouw, en slechts 15 % van de bestuursleden zijn vrouw.

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. 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 door wetgeving: bijvoorbeeld wettelijke rapportages over het aandeel van vrouwen in bedrijven en salarisverschillen kan hieraan bijdragen.’

Tabel 2. Scores van Nederland op de hoofd- en subonderdelen van de Global Gender Gap Index 2023

	Ranking 2023	Verandering t.o.v. 2022
Economische participatie en kansen	77	▲2
Arbeidsparticipatie	22	▲6
Inkomensgelijkheid voor hetzelfde werk	58	▲11
Geschat inkomen (PPP)	90	▲14
Wetgevers, senior officials en managers	106	▼5
Professionele en technische werknemers	71	▼1
Onderwijsparticipatie	1	▶
Alfabetisme	1	▶
Instroom basisonderwijs	1	▶
Instroom voortgezet onderwijs	1	▶
Instroom tertiair onderwijs	1	▶
Gezondheid	124	▲3
Geslachtsverhouding bij geboorte	1	▶
Levensverwachting	134	▶
Politieke invloed	21	▲2
Aantal vrouwen in het parlement	24	▼1
Aantal vrouwen op ministerposten	1	▲12
Jaren met een vrouwelijk staatshoofd	80	▼2

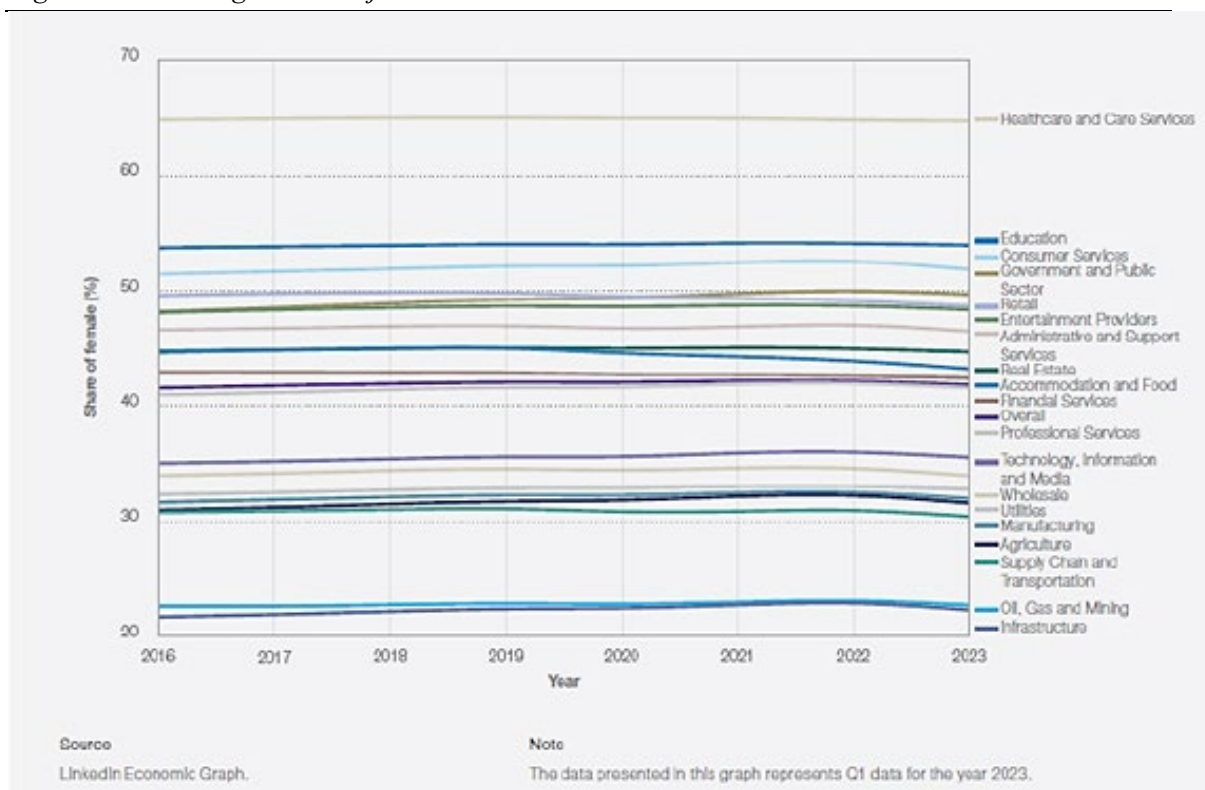
▶ = zelfde ranking; ▲# = stijging (van #) in ranking; ▼# = daling (van #) in ranking

Bron: Amsterdam Centre for Business Innovation op basis van The Global Gender Gap Report 2023, World Economic Forum

4. Representatie van vrouwen in leidinggevende functies is significant lager dan het percentage van vrouwen dat werkzaam is in een bepaalde sector

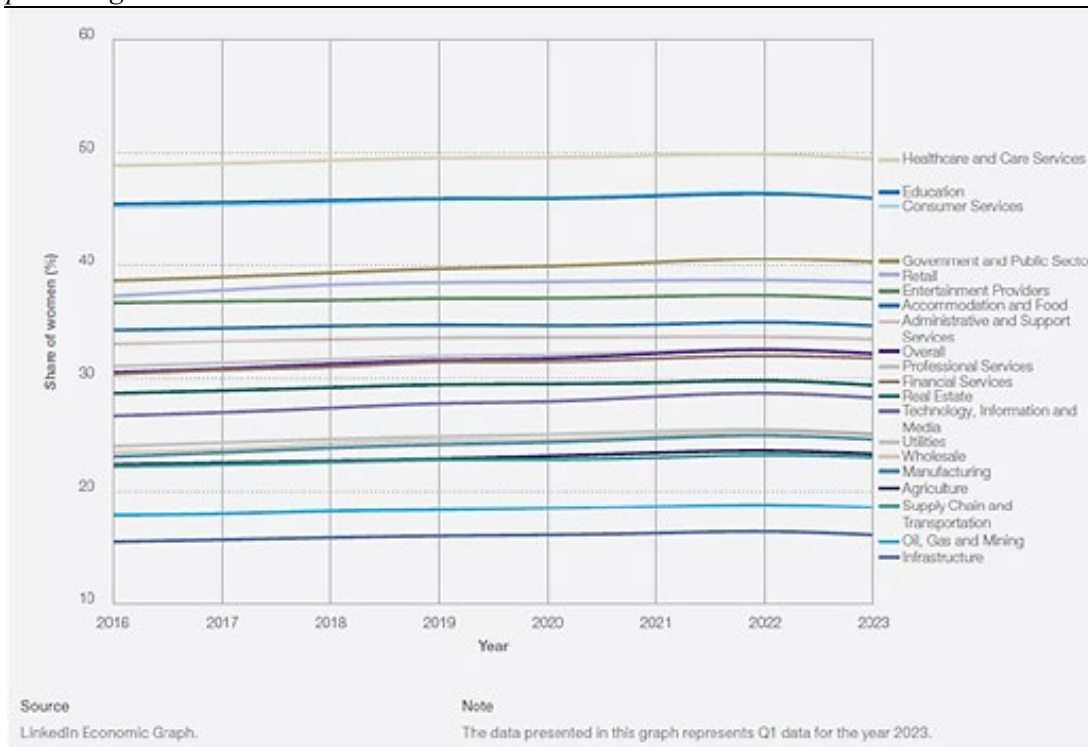
Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in sectoren (zie Figuur 3) zoals de zorgsector (64,8% vrouw), onderwijs (54,1%) en consumenten diensten (52,7%) en ondervertegenwoordigd in sectoren zoals logistiek en transport (30,1%), olie & gas (23,1%) en infrastructuur (22,9%).

Figuur 3. Percentage vrouwelijke medewerkers in verschillende sectoren



Toch zien we dat het gemiddelde percentage van vrouwen in leidinggevende posities aanzienlijk lager ligt (gemiddeld 32,4% in 2023). Volberda: ‘Ook in sectoren waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn, ligt het percentage vrouwen in leidinggevende posities bijna 10 procentpunt lager dan het percentage van vrouwen dat werkzaam is in deze sectoren (zie Figuur 4). Zo is 65% van de mensen die werken in de zorgsector vrouw, terwijl minder dan 50% van het aantal senior leidinggevende functies vervuld wordt door vrouwen.’

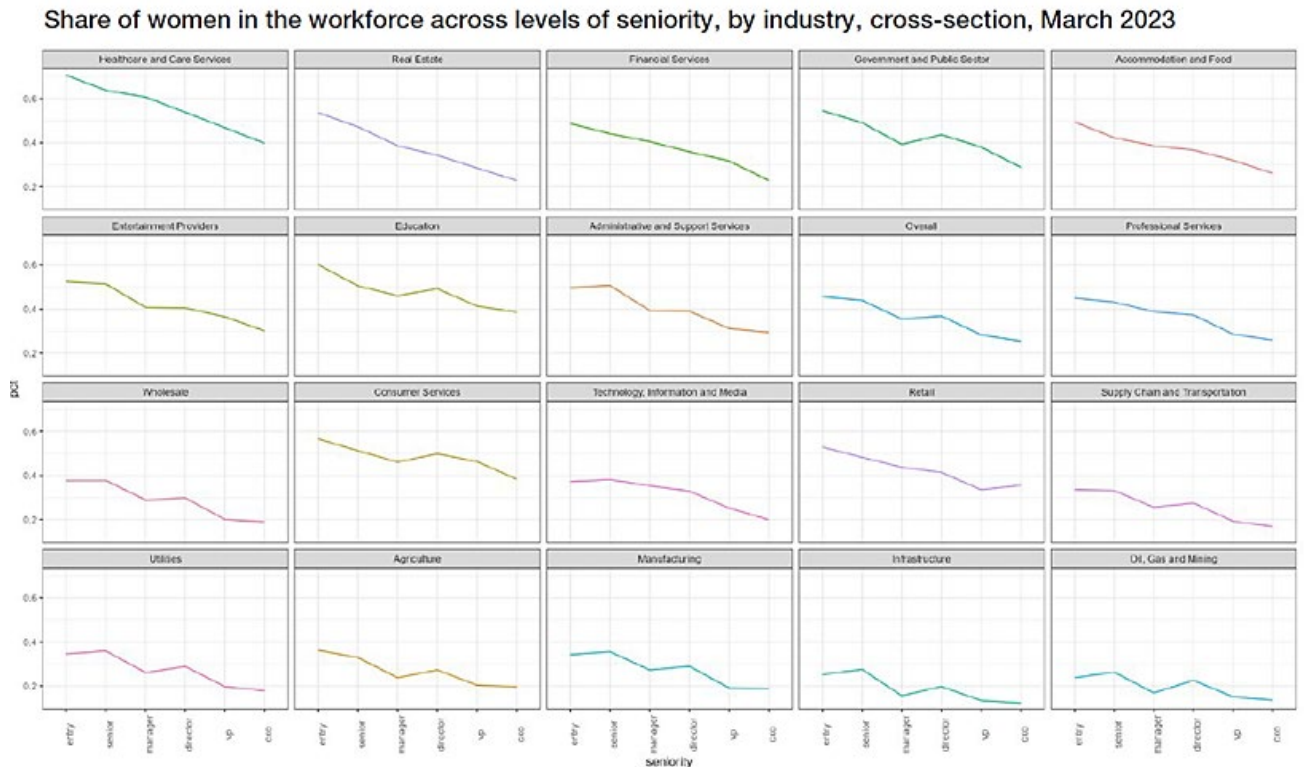
Figuur 4. Representatie van vrouwen in senior leidinggevende functies is significant lager dan percentage van vrouwen dat werkzaam is in deze sector.



5. Het pad van vrouwen naar leiderschap wordt gekenmerkt door een harde ‘terugval naar de top’-effect met een intensiteit die varieert per sector

Door de toegenomen instroom van hoogwaardig opgeleide vrouwen op de arbeidsmarkt is het zogenoemde ‘glazen plafond’-effect afgenomen en stromen meer vrouwen door naar topposities. Maar 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 zogeheten C-suite functies. Voor de financiële sector, vastgoed en ICT is deze terugval het sterkste. Voor de sectoren onderwijs en consumenten diensten is deze terugval juist veel minder (zie Figuur 5).

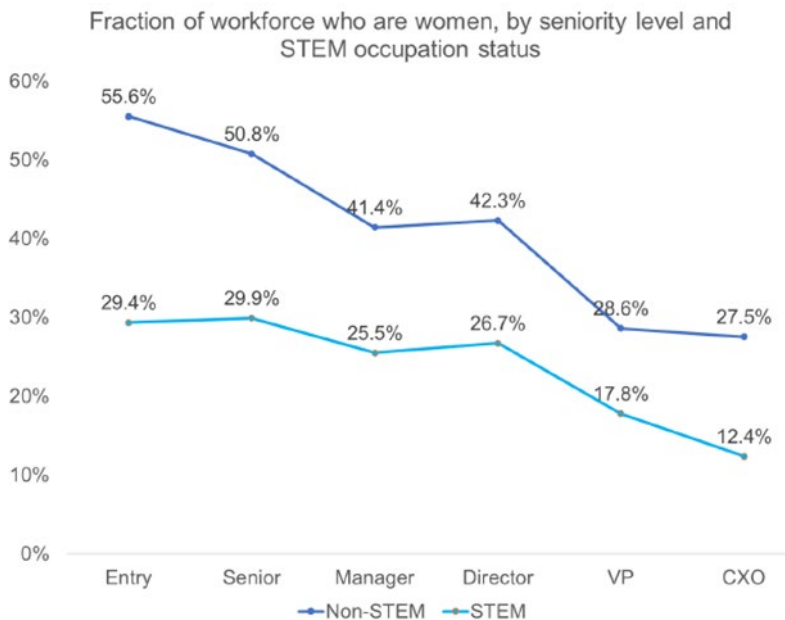
Figuur 5. Harde terugval van representatie van vrouwen in senior leidinggevende functies door 'Drop to the top'-effect.



Source: LinkedIn Economic Graph

Vrouwen maken maar een klein deel uit van het personeelsbestand in snelgroeiende sectoren, zoals banen in de STEM-sectoren (science, technology, engineering, mathematics). Gebaseerd op het aannamebeleid van een periode van 5 jaar op het LinkedIn-platform concludeert het WEF dat de man/vrouw-verhouding in kansrijke beroepsgroepen van de toekomst als *cloud computing*, engineering, en data en kunstmatige intelligentie zeer scheef verdeeld is. Vrouwen maken bijna de helft (49,3%) uit van de totale werkgelegenheid in niet-STEM-beroepen, maar slechts 29,2% van alle STEM-werknemers. Vrouwen vertegenwoordigen momenteel 29,4% van de startfuncties in STEM, maar voor leidinggevende functies op hoog niveau, zoals VP en C-Suite, daalt de vertegenwoordiging tot respectievelijk 17,8% en 12,4% (zie Figuur 6).

Figuur 6. De terugval naar de top is harder voor STEM-beroepen.



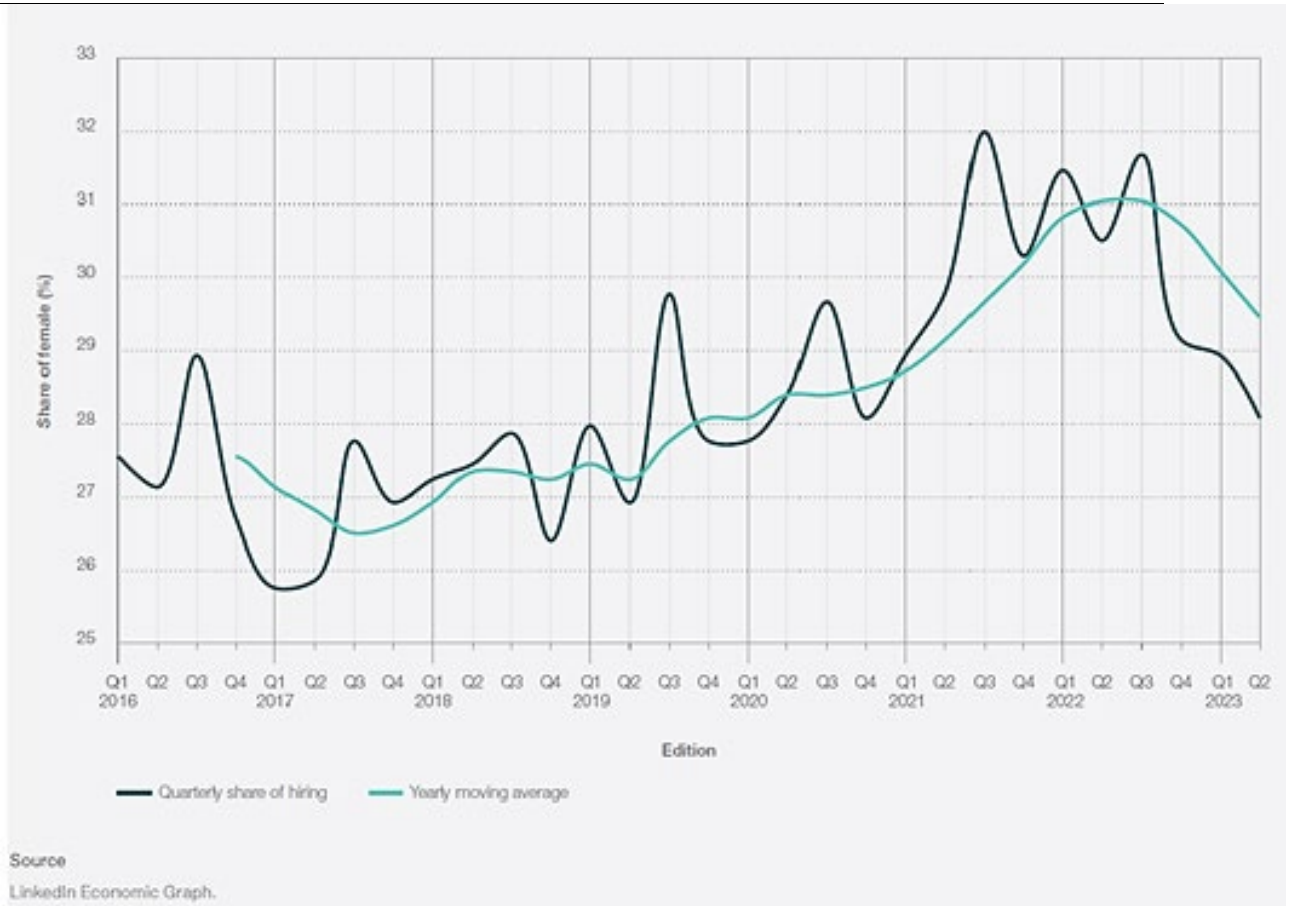
Source: LinkedIn Economic Graph

Onderzoek op basis van LinkedIn-data laat ook zien baantransities van vrouwen naar deze opkomende beroepsgroepen moeilijk is. Volberda stelt dat meer vrouwen kansen moeten krijgen in deze beroeps categorieën; het WEF is een initiatief gestart met 50 ondernemingen om de aanwas van vrouwen in deze beroeps categorieën te verhogen: het Hardwiring Gender Parity into the Future of Work Initiative.

6. Daling van werving van vrouwen voor leiderschapsposities sinds medio 2022

De afgelopen acht jaar is het percentage vrouwen dat in leidinggevende posities wordt aangenomen, wereldwijd gestaag toegenomen met ongeveer 1% per jaar. Volberda stelt: ‘In de eerste maanden van de COVID-19-pandemie in 2020 was er een daling, gevolgd door herstel dat overeenkwam met of zelfs hoger was dan het traject vóór de pandemie, met name in sommige sectoren. Echter, vanaf 2022 is er een duidelijke ommekeer in deze trend, waardoor het percentage in 2023 weer terug is op het niveau van 2021 (zie Figuur 7).’ Het aandeel van vrouwen in leidinggevende functies is afgenomen naar 28%.

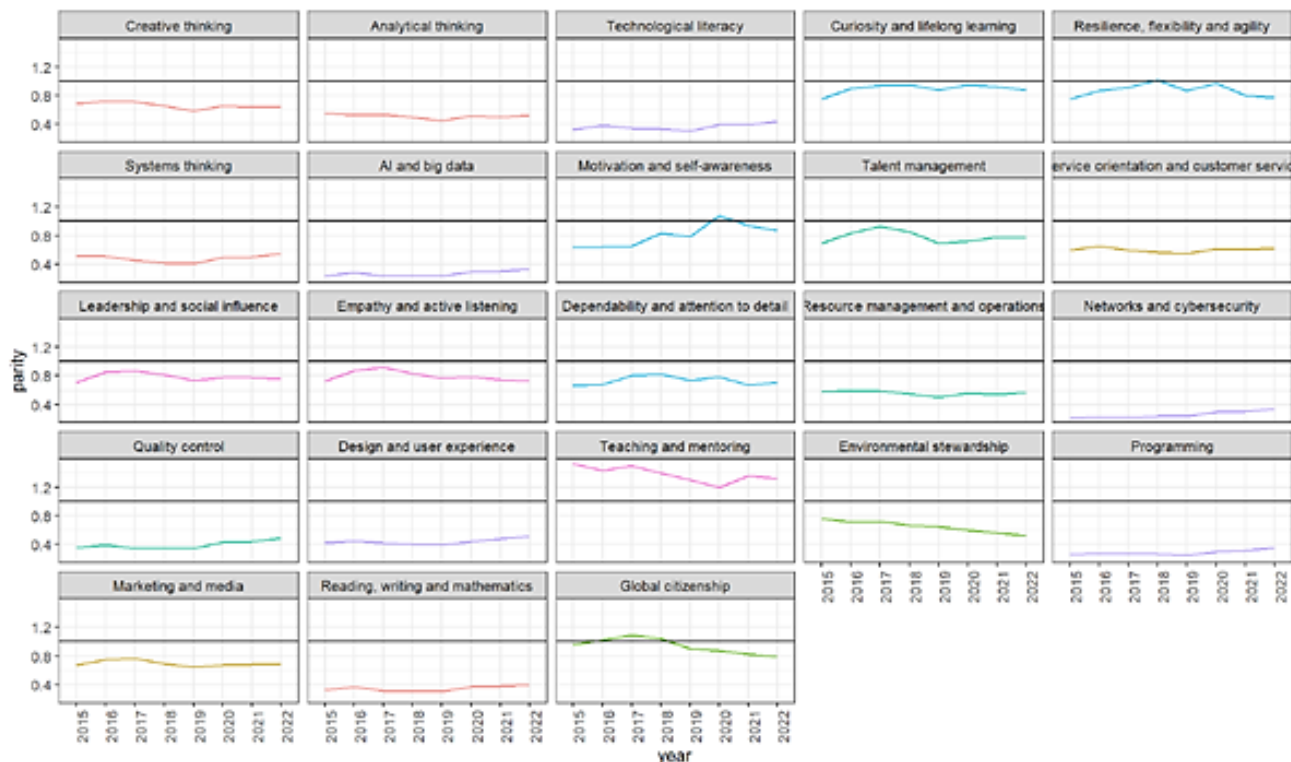
Figuur 7. Percentage vrouwen dat in leidinggevende posities wordt aangenomen



7. Vrouwen schrijven zich minder in voor opleidingen in technologische vaardigheden, AI en big data, maar zijn effectiever dan mannen in hun leergedrag

Gegevens van Coursera suggereren dat er vanaf 2022, met uitzondering van onderwijs- en mentoring-cursussen, ongelijkheid is in inschrijvingen in elke vaardigheids categorie. Met name voor inschrijvingen in technologische vaardigheden (43,7% gelijkheid) en AI en big data (33,7% gelijkheid), die behoren tot de top 10-vaardigheden die naar verwachting zullen groeien, is er minder dan 50% gelijkheid en is de vooruitgang traag geweest (zie Figuur 8). Niettemin is Volberda hoopvol gestemd: ‘Wanneer vrouwen zich echter inschrijven, blijkt dat ze over het algemeen sneller de meeste niveaus van bekwaamheid behalen in alle onderzochte vaardigheids categorieën, zoals cognitieve vaardigheden, managementvaardigheden, zelfeffectiviteit, samenwerken met anderen en ethiek, en technische vaardigheden, in vergelijking met mannen.’

Figuur 8. Genderkloof in inschrijvingen over de periode 2015-2022 (0-1, 1=gelijkheid)



Source: World Economic Forum calculations based on Coursera data

Over het Global Gender Gap Report 2023

Zie voor meer informatie over de methodologie: Appendix B van het Global Gender Gap Report 2023, 'The Global Gender Gap Index: Methodology and Technical Notes'. Projectleider prof. dr. Henk Volberda heeft het Nederlandse deel van het onderzoek uitgevoerd met assistentie van zijn onderzoeksteam bij het Amsterdam Centre for Business Innovation van de Amsterdam Business School van de UvA.