PERSBERICHT

**Nederland stijgt een plaats op de Global Gender Gap Index 2015**

*Beloningsverschillen man en vrouw worden kleiner in Nederland*

**Rotterdam, 20 november 2015 -- Het World Economic Forum (WEF) publiceert jaarlijks de Global Gender Gap Index. De Global Gender Gap Index geeft inzicht in de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen voor meer dan 90% van de wereldbevolking. In dit report zijn 145 landen vergeleken op vier aspecten van ongelijkheid: economische participatie, toegang tot onderwijs, gezondheidszorg en levensverwachting, en politieke invloed. Na de afgelopen jaren te zijn gedaald van de 11e naar de 14e plaats op de ranglijst, stijgt Nederland dit jaar weer naar de 13e plaats. INSCOPE: Research for Innovation is host institute van het WEF. Henk Volberda, Professor of Strategic Management & Business Policy aan de Rotterdam School of Management, Erasmus University (RSM) leidt het onderzoek voor Nederland.**

De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen is de afgelopen 10 jaar met 4% afgenomen. Vrouwen verdienen nu ongeveer wat mannen in 2006 verdienden. Als we in dit trage tempo doorgaan verwacht het Word Economic Forum dat pas over 118 jaar, in het jaar 2133 de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen zal zijn opgeheven. Wereldwijd gezien is er in 2015 nauwelijks nog sprake van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen wat betreft de toegang tot gezondheidszorg en toegang tot onderwijs. Henk Volberda stelt dat het verschil tussen mannen en vrouwen met betrekking op de toegang tot gezondheidszorg met 96% gedicht is en de toegang tot onderwijs met 95%. Echter is er op de vlakken van economische participatie en politieke invloed van vrouwen nog veel te winnen, aldus Volberda. Op deze gebieden is het verschil nog respectievelijk 59% en 23%. Dit houdt in dat vrouwen wereldwijd 41% minder in het arbeidsproces participeren en dat vrouwen 77% minder politieke invloed genieten.

**Ongelijkheid blijft bestaan**

Er is geen land ter wereld waar de ongelijkheid compleet is opgeheven. De vier hoogst genoteerde landen – IJsland, Noorwegen, Finland en Zweden – hebben meer dan 82% van hun kloof gedicht, terwijl het laagst genoteerde land – Jemen – hier voor nog geen 50% in is geslaagd. Nederland heeft de kloof tussen mannen en vrouwen voor meer dan 77% gedicht.

**Europa koploper**

Zeven Europese landen bevinden zich in de top-10 en veertien Europese landen bevinden zich in de top-20 van landen die het best in staat zijn de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen te verminderen (zie tabel 1). De top 4, bestaande uit Scandinavische landen, is onveranderd in vergelijking met vorig jaar. In de top-20 hebben de Verenigde Staten, Canada en Burundi plaatsgemaakt voor Groot-Brittannië, Namibië en Slovenië.

**Gebruik van menselijk talent bepaalt concurrentievermogen**

De belangrijkste bepaling van het concurrentievermogen van een land is afhankelijk van het gebruik van zijn menselijk talent. Hiermee wordt gedoeld op de vaardigheden en productiviteit van de beroepsbevolking, waar vrouwen de helft van uitmaken. De Global Gender Gap Index laat dus een sterke correlatie zien tussen sekse gelijkheid en de het nationale concurrentievermogen. Volgens Volberda geeft dit een duidelijk signaal af dat sekse gelijkheid moet worden opgenomen in de nationale prioriteiten.

**Verbetering in gelijke lonen brengt Nederland naar 13e plaats**

In de subcategorieën toegang tot onderwijs en toegang tot gezondheidszorg is de score van Nederland gelijk gebleven, namelijk respectievelijk 100% en 97%. In de laatstgenoemde categorie heeft Nederland wel relatief gezien minder verbetering gerealiseerd in vergelijking tot de rest van de wereld. De subcategorie economische participatie is in Nederland gestegen. De hogere ranking van Nederland komt volgens Volberda door een toename van gelijkwaardige salarissen, deze is gestegen van 67% naar 71% (Zie Tabel 2). Hiermee is ook de gelijkwaardigheid in inkomen gestegen, van 70% naar 77%.

**Verbeteringen liggen nog steeds in de economische participatie en politieke invloed**

Er zijn nog veel punten waarop Nederland kan verbeteren. Eén van de redenen dat Nederland niet beter scoort is de verhouding tussen het totale aantal vrouwen dat werkt en de ratio tussen fulltime en parttime. Nederland is namelijk het land met het hoogte percentage vrouwen dat werkt in parttime dienstverband in vergelijking met het totaal aantal werkende vrouwen. Verder is Nederland ook nog eens het land met het grootste verschil tussen vrouwen en mannen die parttime werken. Een andere reden is de lagere score op het gebied van politieke invloed door een daling van het aantal vrouwen in het parlement ten opzichte van de mannelijke.

In de economische participatie blijven vrouwen achter met 27% en in de politiek zelfs met 60%. Dit staat in scherp contrast met de scores op de andere gebieden en Volberda stelt dan ook dat er nog veel te winnen valt op het gebied van economische participatie en politieke invloed.

**Scandinavische landen zijn koplopers**

Nederland scoort veel beter dan het wereldwijd gemiddelde, maar blijkt wel nog steeds achter te lopen op de Scandinavische landen. Koplopers op de Global Gender Gap Index zijn ook dit jaar weer IJsland, Noorwegen, Finland en Zweden (zie Tabel 1). Deze landen hebben gemiddeld meer dan 82% van het Gender Gap gedicht en fungeren als rolmodel voor andere landen. Denemarken is echter gezakt naar plaats 14 van plaats 5 in 2014, de laagste plaatsing voor Denemarken sinds de introductie van de Index. Dit komt door een sterke daling in economische participatie en politieke invloed.

Juist in tijden van voorzichtige economische opleving is het volgens Henk Volberda noodzakelijk dat een land de economische participatie van vrouwen verbetert aangezien dit kans biedt op vooruitgang: “We hebben in Nederland inmiddels goed gekwalificeerde en uitstekend opgeleide vrouwen; we moeten er alles aan doen dat zij nu ook beter doorstromen naar leidinggevende managementposities en politieke functies”.

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. 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: In Noorwegen moet 40% van de raad van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen bestaan uit vrouwen. De quota-discussie is in Nederland wel gevoerd, maar heeft nog niet geleid tot nationale wetgeving. De Europese Commissie wil dat vanaf 2020 40% van de topfuncties van beursgenoteerde bedrijven door vrouwen worden uitgevoerd.

**Toekomstbeeld**

Wereldwijd worden er maatregelen genomen om de verschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen. Dit varieert van zwangerschapsverlofregelingen tot quota voor het minimale percentage vrouwen in een raad van bestuur. Deze maatregelen worden echter pas een paar jaar toegepast en het kan dus even duren voordat hier daadwerkelijk resultaat van te zien is. Daarbuiten is het begrip van sekse gelijkheid iets dat de laatste jaren meer aandacht krijgt en is er dus hoop dat je komende jaren de veranderingen sneller zullen gaan. Hoewel de voorspellingen op het gebied van sekse gelijkheid positief zijn, wordt er ook benadrukt dat de veranderingen alleen doorgevoerd zullen worden op het moment dat vrouwen ook beter zijn voorbereid op de nieuwe banen die gecreëerd worden door een veranderende banenmarkt.

***Tabel 1****: Ranglijst top-20 landen, WEF Global Gender Gap Index 2015 en 2014*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Land** | **2015** | **2014** |  |
| **IJsland** | 1 | 1 | **→** |
| **Noorwegen** | 2 | 3 | **↑** |
| **Finland** | 3 | 2 | **↓** |
| **Zweden** | 4 | 4 | **→** |
| **Ierland** | 5 | 8 | **↑** |
| **Rwanda** | 6 | 7 | **↑** |
| **Filipijnen** | 7 | 9 | **↑** |
| **Zwitserland** | 8 | 11 | **↑** |
| **Slovenië** | 9 | 23 | **↑** |
| **Nieuw Zeeland** | 10 | 13 | **↑** |
| **Duitsland** | 11 | 12 | **↑** |
| **Nicaragua** | 12 | 6 | **↓** |
| **Nederland** | **13** | **14** | **↑** |
| **Denemarken** | 14 | 5 | **↓** |
| **Frankrijk** | 15 | 16 | **↑** |
| **Namibië** | 16 | 40 | **↑** |
| **Zuid-Afrika** | 17 | 18 | **↑** |
| **Groot-Brittannië** | 18 | 26 | **↑** |
| **België** | 19 | 10 | **↓** |
| **Letland** | 20 | 15 | **↓** |

***Tabel 2****: Scores economische participatie en politieke invloed vrouwen Nederland 2015 en 2014*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2015** | **2014** |  |
| **Economische participatie** | **0.732** | **0.711** | **↑** |
| Deelname aan beroepsbevolking | 0.88 | 0.88 | **→** |
| Gelijke lonen (voor gelijkwaardig werk) | 0.71 | 0.67 | **↑** |
| Geschat inkomen (PPP USD) | 0.77 | 0.70 | **↑** |
| Senior posities | 0.34 | 0.41 | **↓** |
| Technische posities | 0.95 | 0.91 | **↑** |
| **Politieke invloed** | **0.401** | **0.412** | **↓** |
| Vrouwen in het parlement | 0.60 | 0.63 | **↓** |
| Vrouwen als minister | 0.88 | 0.88 | **→** |
| Jaren met een vrouwelijke minister-president | 0.00 | 0.00 | **→** |

Rotterdam School of Management, Erasmus University (RSM) wordt consequent gerekend tot de top 10 business schools in Europa en tot de top 3 in onderzoek. RSM biedt baanbrekend onderzoek en opleidingen ter verdere bevordering van excellence in alle aspecten van management. RSM is gevestigd in de internationale havenstad Rotterdam, een bruisend knooppunt van zaken, logistiek en handel. RSM richt zich primair op het ontwikkelen van zakelijke leiders met internationale carrières die gewapend met hun innovatieve gedachtegoed een duurzame toekomst kunnen inslaan dankzij een gamma bachelor, master, MBA, PhD en executive programma's van het hoogste niveau. De ondersteuningsdiensten van RSM voor executives en alumni worden ook aangeboden vanuit het kantoor aan de Amsterdamse Zuidas, het hoofdstedelijke zakendistrict, en ook in Taipei in Taiwan. [www.rsm.nl](http://www.rsm.nl)

Voor nadere informatie over dit persbericht kunt u contact opnemen met Marianne Schouten, Media & Public Relations Manager voor RSM op +31 10 408 2877 of per e-mail op [mschouten@rsm.nl](mailto:mschouten@rsm.nl)