

A photograph of two women in a professional setting. The woman on the left, with long dark hair and glasses, is wearing a dark denim jacket and holding a white pen to her chin, looking thoughtfully at a laptop. The woman on the right, with long brown hair, is wearing a teal top and looking down at the laptop. The background shows a white cabinet and a vase with white flowers.

Vrouwenemancipatie: Next Level

Onderzoek en Business Intelligence



Gemeente Rotterdam

Colofon

Gemeente Rotterdam, afdeling Onderzoek en Business Intelligence (OBI)

Datum: 25 februari 2020

Auteur: Rocher Koendjiharie

Vragen: onderzoek@rotterdam.nl

Inleiding

Op 21 maart 2019 is de motie 'Vrouwenemancipatie: next level noodzakelijk' aangenomen in de gemeenteraad. In deze motie wordt het college verzocht om het vrouwenemancipatiebeleid van Rotterdam naar een volgend niveau te tillen. Daarnaast is er het verzoek om in kaart te brengen hoe het is gesteld met de vrouwenemancipatie 'next level' in Rotterdam. Er moet onderzocht worden welke belemmeringen er zijn en hoe deze weggenomen kunnen worden. Naar aanleiding van deze motie wordt dit onderzoeksrapport gepresenteerd.

In dit rapport worden verschillende aspecten van vrouwenemancipatie in kaart gebracht. Dit rapport is gebaseerd op en geïnspireerd door de landelijke Emancipatiemonitor. In het gehele rapport worden gegevens gepresenteerd waar er een vergelijking gemaakt wordt tussen mannen en vrouwen. De emancipatie van vrouwen is ook gedefinieerd door de aanwezigheid of afwezigheid van verschillen tussen mannen en vrouwen op verschillende facetten.

Het eerste onderdeel van dit rapport bestaat uit een beschrijving van gegevens die er bekend zijn over de stand van zaken met betrekking tot vrouwenemancipatie. Eerst zal er gekeken worden naar het onderwijs. Daarnaast worden de financiële positie en het inkomen onder de loep genomen. Vervolgens zullen verschillende facetten van de arbeidsmarkt worden uitgelegd zoals de arbeidspositie, de arbeidssector en de arbeidsrelatie. Het eerste deel van het rapport sluit af met gegevens over de academische wereld, de politiek en het ambtelijk apparaat in Rotterdam. Alle gegevens zijn gebaseerd op de stand van zaken in Rotterdam. De gegevens worden weergegeven aan de hand van figuren. Deze figuren zijn gebaseerd op gegevens die in de bijlage te vinden zijn in de vorm van tabellen. In het tweede onderdeel van dit rapport worden verschillende belemmeringen beschreven die vrouwen kunnen ervaren. Het rapport sluit af met een samenvatting van dit onderzoek.





Inhoudsopgave

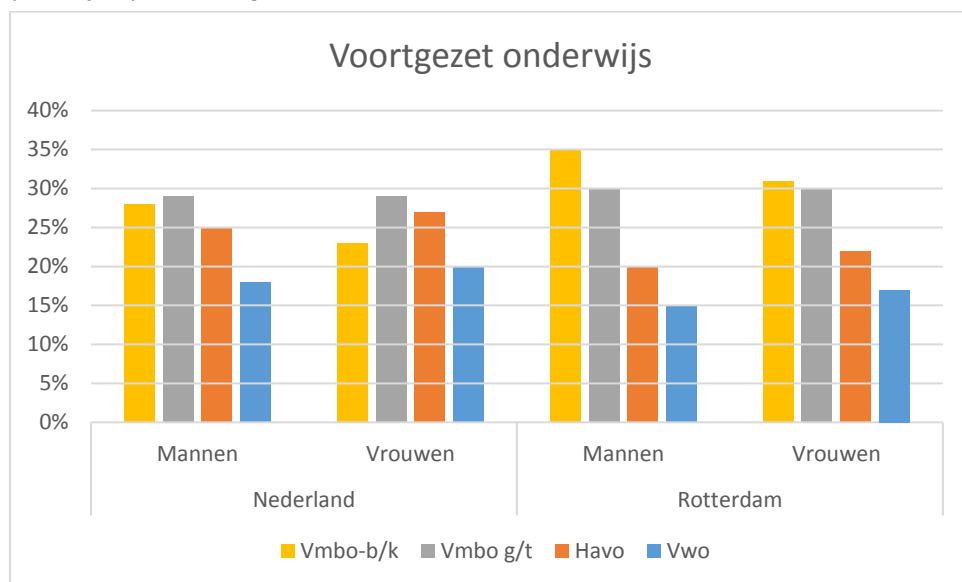
| | | |
|----------|-------------------------------------|-----------|
| 1 | Stand van zaken in Rotterdam | 6 |
| 1.1 | Onderwijs | 6 |
| 1.2 | Financiële positie en inkomen | 9 |
| 1.2.1 | Economische zelfstandigheid | 9 |
| 1.2.2 | Inkomensverdeling | 10 |
| 1.2.3 | Gemiddeld uurloon | 11 |
| 1.3 | Arbeid | 13 |
| 1.3.1 | Arbeidsmarktpositie | 13 |
| 1.3.2 | Arbeidssector | 15 |
| 1.3.3 | Arbeidsrelatie | 16 |
| 1.3.4 | Bedrijfsleven | 16 |
| 1.4 | Overheid | 17 |
| 1.4.1 | Gemeente Rotterdam | 17 |
| 1.4.2 | Politieke participatie | 20 |
| 1.5 | Academische wereld | 21 |
| 2 | Belemmeringen | 24 |
| 2.1 | Transgender vrouwen | 25 |
| 3 | Samenvatting | 27 |
| | Bijlagen | 28 |

1 Stand van zaken in Rotterdam

1.1 Onderwijs

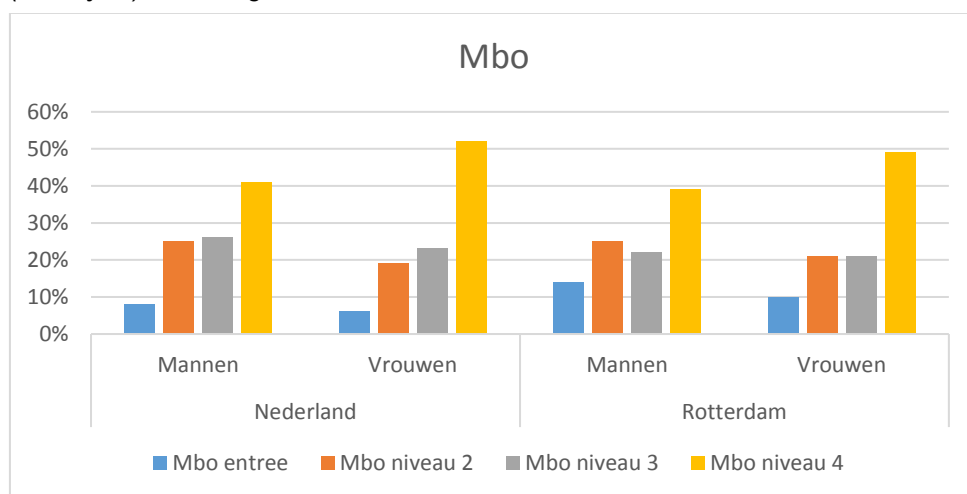
In deze sectie zullen verschillende aspecten van het onderwijs in Rotterdam worden weergegeven. Het aandeel mannelijke en vrouwelijke gediplomeerden op verschillende niveaus wordt toegelicht. Ook zal er gekeken worden naar hoe mannen en vrouwen presteren op de middelbare school.

Figuur 1. Aandeel gediplomeerden naar voortgezet onderwijs, afbakening naar leeftijd (tot 27 jaar) en woongebied.



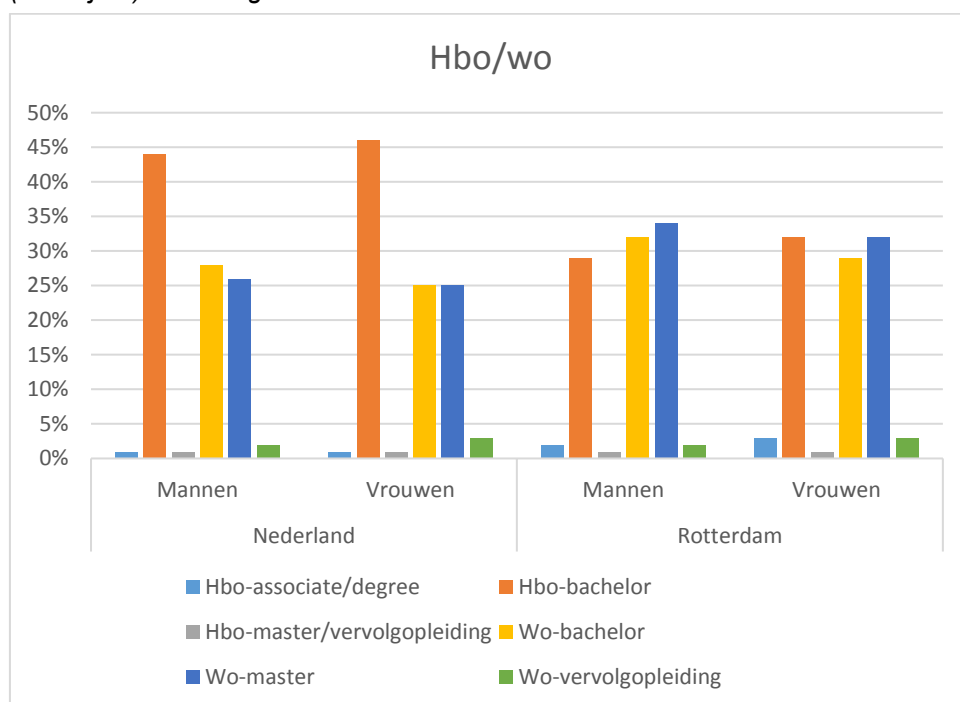
Bron: CBS, bewerking OBI

Figuur 2. Aandeel gediplomeerden naar Mbo-niveau, afbakening naar leeftijd (tot 27 jaar) en woongebied.



Bron: CBS, bewerking OBI

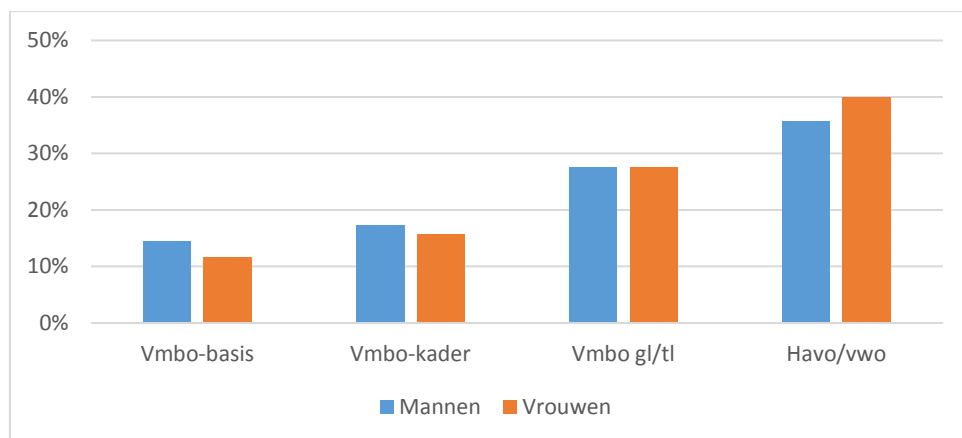
Figuur 3. Aandeel gediplomeerden naar Hbo/wo-niveau, afbakening naar leeftijd (tot 27 jaar) en woongebied.



Bron: CBS, bewerking OBI

Figuren 1, 2 en 3 geven het aandeel gediplomeerden van het studiejaar 2017/2018 weer; uitgesplitst in niveau, geslacht, leeftijd (tot 27 jaar) en naar woongebied. Uit de figuren valt op dat er op verschillende niveaus verschillen zijn tussen de landelijke cijfers en de cijfers uit Rotterdam. Op het voortgezet onderwijs zijn er meer vrouwen dan mannen met een havo- en vwo-diploma. Op het mbo zijn er meer vrouwen dan mannen met een mbo-niveau 4 diploma. Op het hbo/wo valt op dat er meer mannen dan vrouwen zijn met een wo-bachelor en een wo-masterdiploma. Kijkend naar hbo-associaat, hbo-bachelor en wo-master, dan zijn er meer vrouwen dan mannen met diploma's. Op hbo-masterniveau zijn er geen verschillen tussen mannen en vrouwen.

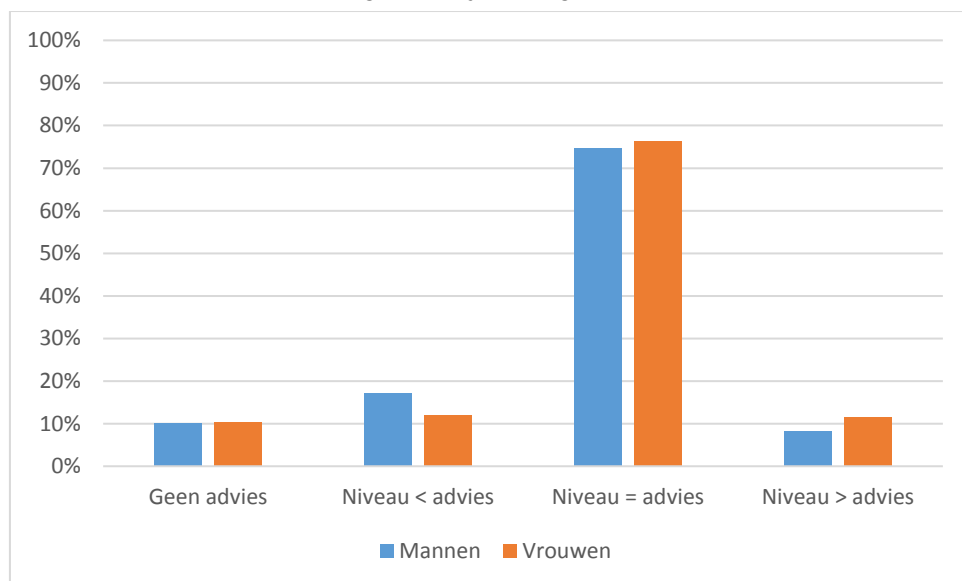
Figuur 4. Leerlingen in leerjaar 3 van het voortgezet onderwijs, naar geslacht in 2017/2018



Bron: Basismonitor onderwijs NPRZ 2018

Figuur 4 laat het aandeel jongens en meisjes in het derde leerjaar tijdens schooljaar 2017/2018 zien. Het valt op dat er meer jongens op een vmbo-basis en vmbo-kader niveau zitten en er meer meisjes op een havo/vwo-niveau zitten.

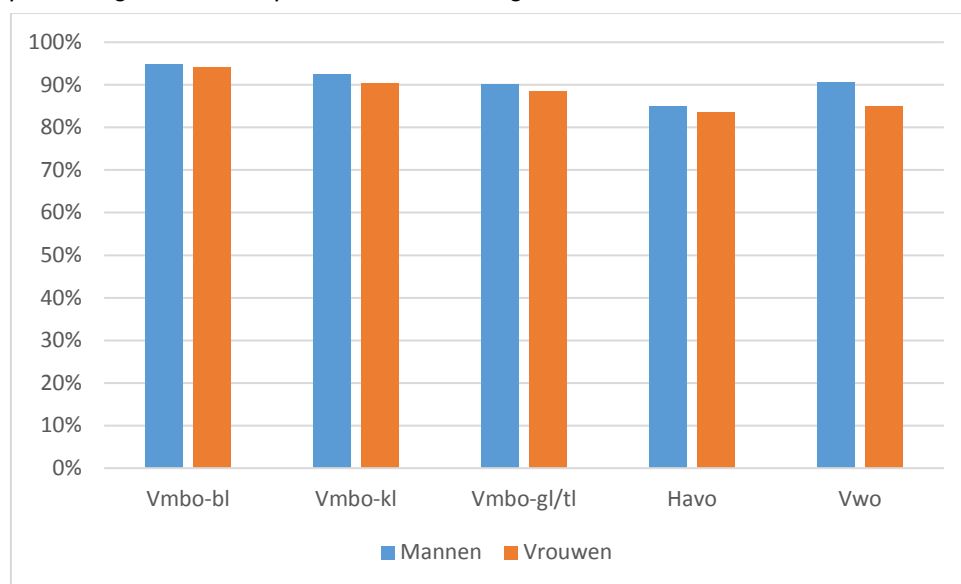
Figuur 5. Positie van leerlingen in leerjaar 3 van het voortgezet onderwijs naar basisschooladvies voor vervolgonderwijs naar geslacht, 2018/2019



Bron: Basismonitor onderwijs NPRZ 2019

Figuur 5 geeft de verhouding tussen het niveau en advies weer van mannen en vrouwen in hun derde leerjaar. Deze gegevens verhouden zich tot het advies wat is gegeven op de basisschool, tot het niveau wat zij volgen in het derde leerjaar. Uit figuur 5 valt op dat mannen vaker in het derde leerjaar op een lager niveau zitten dan het advies dat zij kregen op de basisschool. Voor vrouwen geldt het tegenovergestelde: zij zitten vaker op een niveau hoger dan het basisschooladvies.

Figuur 6. Uitgestroomd uit het voortgezet onderwijs aantal examenkandidaten en percentage met een diploma naar niveau, geslacht in 2016/2017



Bron: Basismonitor onderwijs NPRZ 2018

Figuur 6 geeft het aandeel mannen en vrouwen weer dat een diploma heeft behaald aan het einde van het examenjaarjaar. De meest recente gegevens komen uit het leerjaar 2016/2017. Het opvallende is dat op alle niveaus het slagingspercentage bij mannen hoger is dan bij vrouwen.

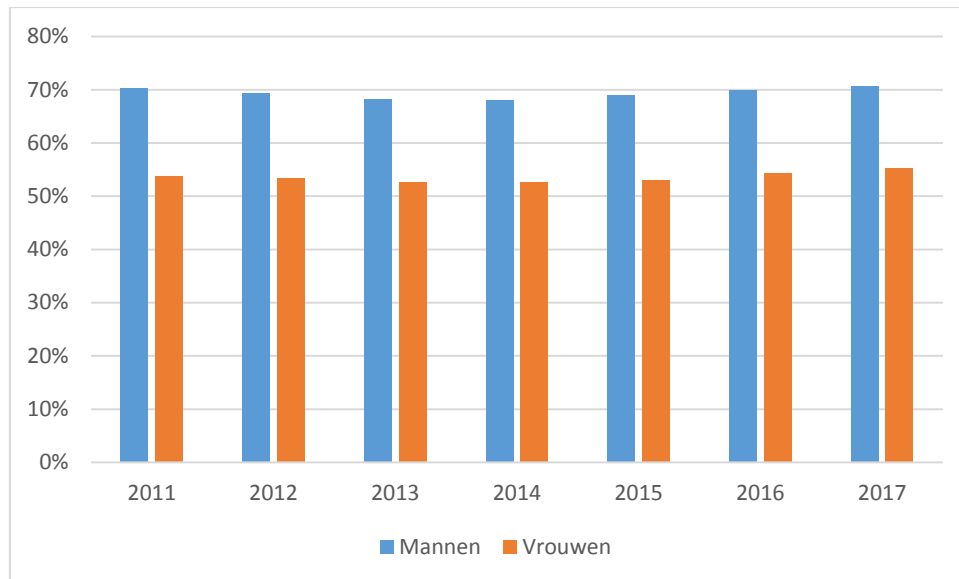
1.2 Financiële positie en inkomen

In deze sectie zal de financiële positie van mannen en vrouwen behandeld worden. Zo wordt de economische zelfstandigheid van mannen en vrouwen weergegeven en wordt vervolgens het inkomen op verschillende niveaus naar geslacht afgebeeld. Daarnaast zal het gemiddelde uurloon van Rotterdamse mannen en vrouwen worden weergegeven.

1.2.1 Economische zelfstandigheid

De economische zelfstandigheid is uitgedrukt in het percentage van mannen en vrouwen dat economisch zelfstandig is. Het betreft de periode van 2011 tot 2017. Van economische zelfstandigheid is er sprake wanneer het persoonlijke netto-inkomen uit arbeid of eigen onderneming hoger is dan de netto bijstandsuitkering voor een alleenstaande.

Figuur 7. Economische zelfstandigheid in geslacht van 2011 t/m 2017 in Rotterdam.



Bron: Feitenkaart economische zelfstandigheid Rotterdam op gebieds- en buurtniveau 2016 en 2017

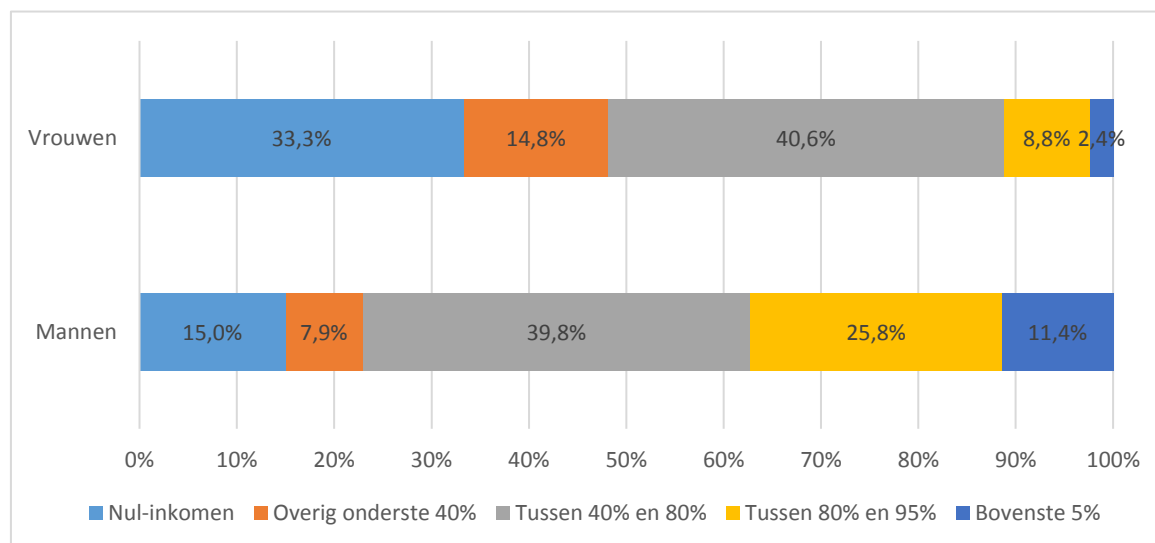
Uit figuur 7 is af te lezen dat de economische zelfstandigheid van mannen altijd groter is in de periode 2011-2017 ten opzichte van vrouwen. De economische zelfstandigheid van vrouwen neemt wel toe. De economische zelfstandigheid van vrouwen uit Rotterdam is echter wel lager dan de economische zelfstandigheid van vrouwen uit heel Nederland. Deze gegevens zijn terug te vinden in de Emancipatiemonitor 2018.

1.2.2 Inkomensverdeling

In de volgende figuren is de inkomensverdeling weergegeven van Rotterdamse mannen en vrouwen van 27 tot 75 jaar. Het betreft hier de verdeling van het persoonlijk primair inkomen; dat wil zeggen: het bruto-inkomen uit arbeid en/of eigen onderneming. De bovengrens van 'laag' is daarbij de inkomensgrens waar 40% van de Nederlanders van 27 tot 75 jaar onder zit; de ondergrens van 'hoog' is de inkomensgrens waar 20% van de Nederlanders van 27 tot 75 jaar boven zit. De 40% daartussenin heeft een 'middeninkomen'. Zo'n "40-40-20-verdeling" voor de begrippen 'laag', 'midden;' en 'hoog' is bij analyses van inkomensverdelingen gebruikelijk. Deze grensbedragen bedragen overigens € 13.346, € 58.340 en € 98.090.

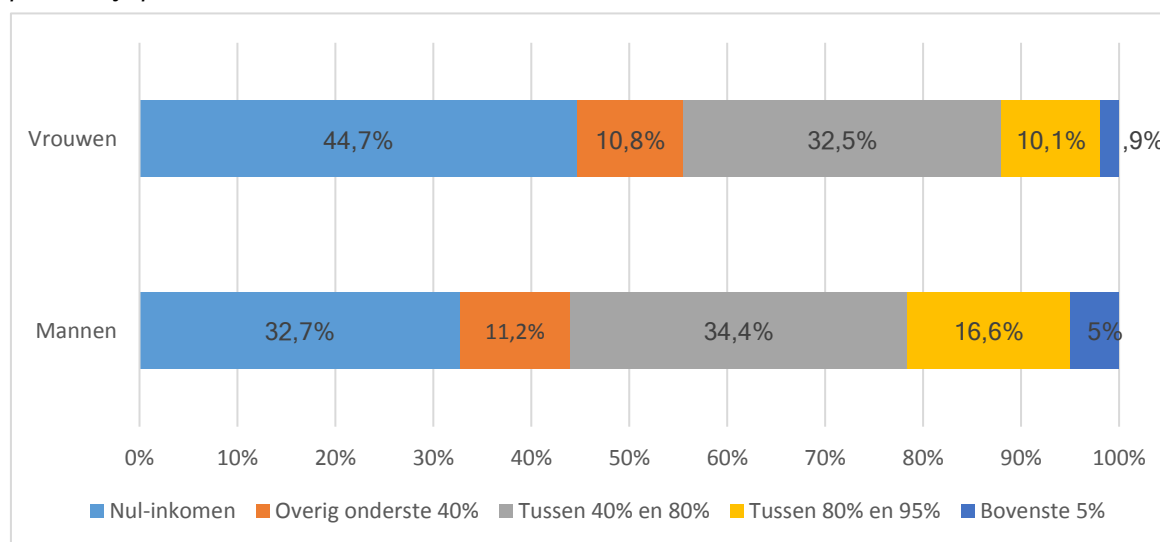
In de figuren is ook onderscheid gemaakt tussen Rotterdammers met en zonder thuiswonende kinderen. Thuiswonende kinderen zelf en overige "inwonende" leden van huishoudens zijn hier buiten beschouwing gebleven.

Figuur 8. Inkomensverdeling naar geslacht; Rotterdammers van 27 tot 75 jaar met kinderen: persoonlijk primair inkomen.



Bron: CBS, bewerking OBI

Figuur 9. Inkomensverdeling naar geslacht; Rotterdammers van 27 tot 75 jaar zonder kinderen: persoonlijk primair inkomen.



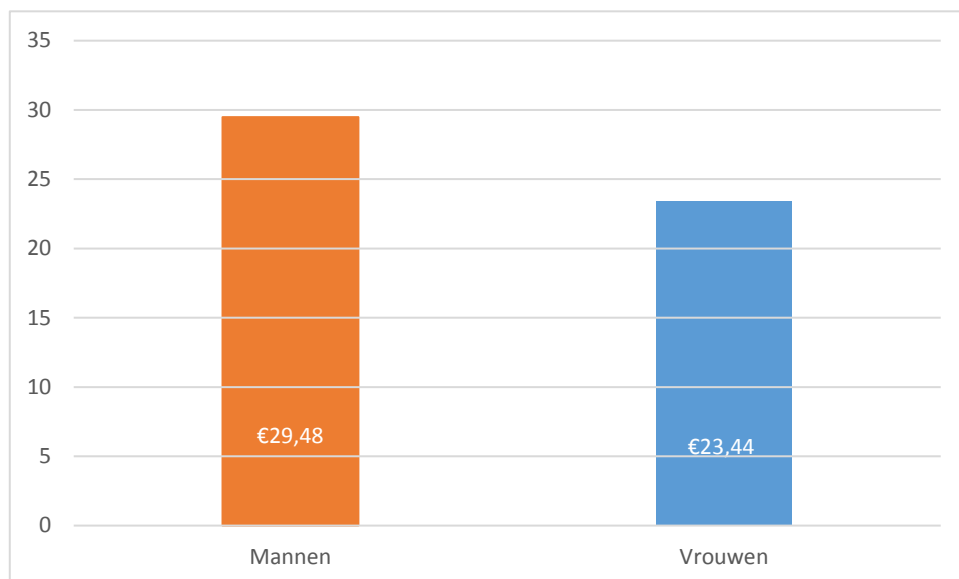
Bron: CBS, bewerking OBI

Uit figuren 8 en 9 blijkt dat vrouwen in situaties met kinderen en situaties zonder kinderen aanzienlijk minder vertegenwoordigd zijn in de bovenste 20% ten opzichte van mannen. Hetzelfde geldt voor in de bovenste 5%. Vrouwen zijn meer vertegenwoordigd aan de onderkant van de inkomensverdeling. Daarnaast valt op dat een groot deel van vrouwen zonder kinderen een nul-inkomen heeft.

1.2.3 Gemiddeld uurloon

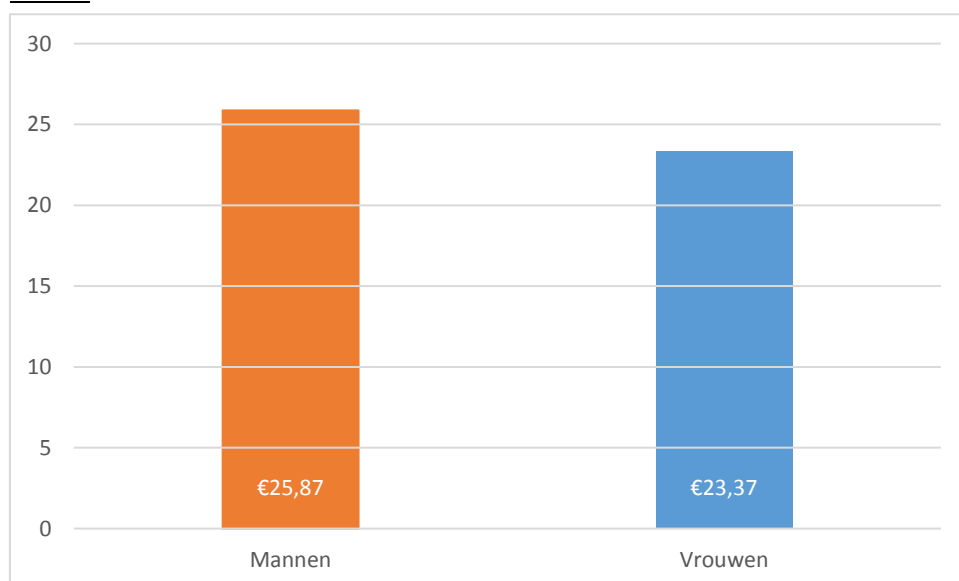
In onderstaande figuren zijn de gemiddelde uurlonen weergegeven van Rotterdamse mannen en vrouwen van 27 tot 75 jaar met en zonder thuiswonende kinderen. Thuiswonende kinderen zelf en overige "inwonende" leden van huishoudens zijn hier wederom buiten beschouwing gebleven, evenals Rotterdammers met een nul-inkomen.

Figuur 10. Gemiddeld uurloon in euro's naar geslacht; Rotterdammers van 27 tot 75 jaar met kinderen.



Bron: CBS, bewerking OBI

Figuur 11. Gemiddeld uurloon in euro's naar geslacht; Rotterdammers van 27 tot 75 jaar zonder kinderen.



Bron: CBS, bewerking OBI

Uit figuren 10 en 11 blijkt dat vrouwen een lager uurloon hebben dan mannen. Opvallend is dat mannen met kinderen een hoger uurloon hebben dan mannen zonder kinderen. Daarnaast is er nauwelijks verschil in het uurloon tussen vrouwen met kinderen en vrouwen zonder kinderen. Volgens de Emancipatiemonitor 2018 hebben vrouwen een lager uurloon ten opzichte van mannen omdat zij voornamelijk in lager betaalde sectoren werken zoals de zorgsector. Cijfers over de beloning tussen mannen en vrouwen binnen een specifieke sector zijn niet bekend bij OBI en zijn daardoor niet meegenomen in dit onderzoek.

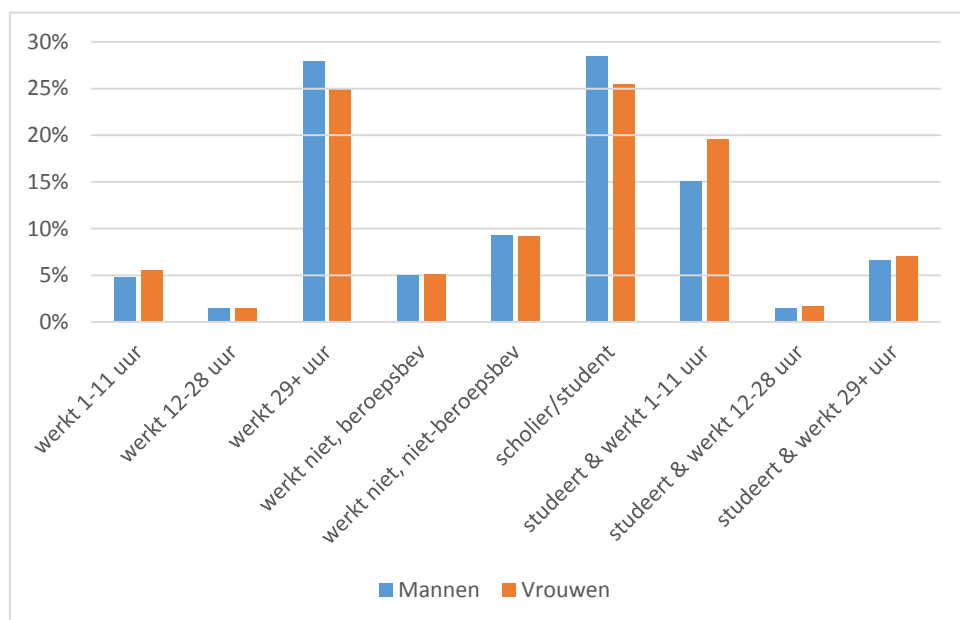
1.3 Arbeid

In deze sectie zullen verschillende aspecten rondom arbeid worden weergegeven, zoals de arbeidsmarktpositie van mannen en vrouwen. Daarnaast wordt er gekeken naar in welke arbeidssectoren mannen en vrouwen voornamelijk werken. Ook wordt er gekeken naar de arbeidsrelatie die mannen en vrouwen hebben in Rotterdam. Tevens wordt het Rotterdamse bedrijfsleven ook behandeld.

1.3.1 Arbeidsmarktpositie

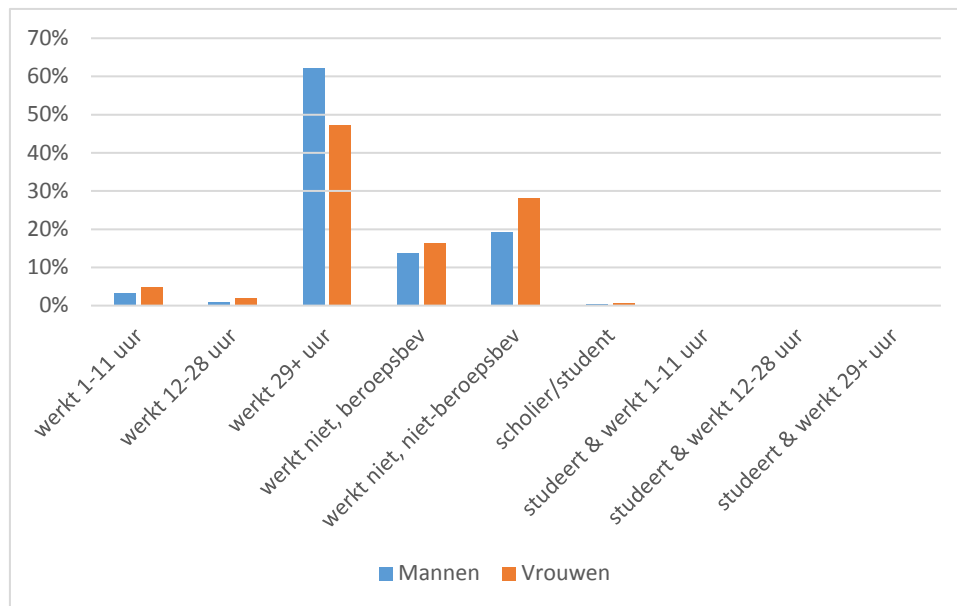
Onderstaande figuur geeft de bij OBI gebruikelijke indeling naar arbeidsmarktpositie weer naar geslacht. Daarbij zijn Rotterdammers die werken, en volgens het CBS in de betreffende maand in hoofdzaak studeerden ("studenten met een bijbaan") apart genomen.

Figuur 12. Arbeidsmarktpositie naar geslacht; Rotterdammers van 15 tot 27 jaar.



Bron: CBS, bewerking OBI

Figuur 13. Arbeidsmarktpositie naar geslacht; Rotterdammers van 27 tot 75 jaar.



Bron: CBS, bewerking OBI

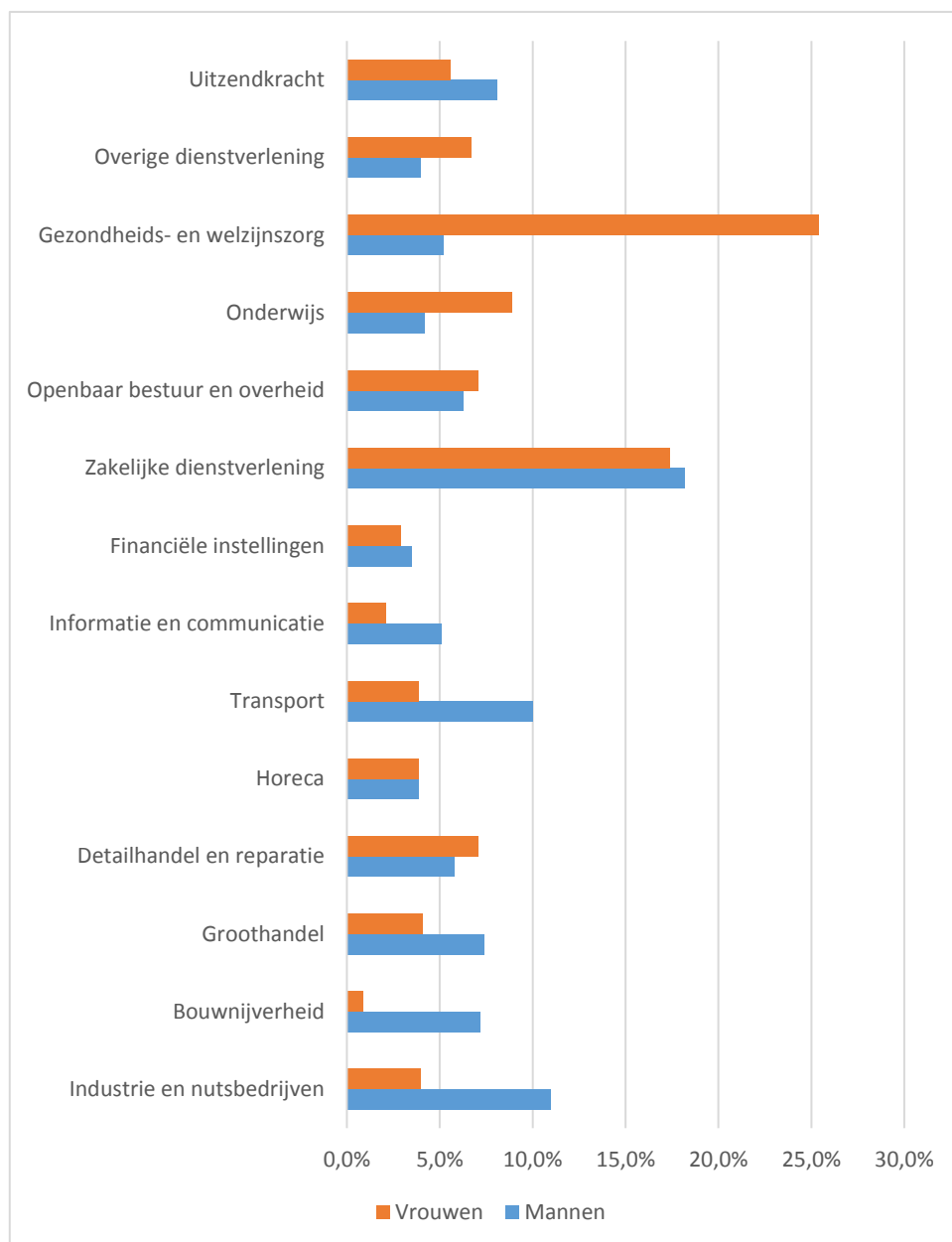
Uit de bovenstaande figuren blijkt dat vrouwen jonger dan 27 jaar ongeveer evenveel werken als mannen in dezelfde leeftijdscategorie. Het is echter opvallend dat er meer studerende vrouwen jonger dan 27 jaar zijn en die daarnaast ook nog werken ten opzichte van mannen in dezelfde leeftijdscategorie. Wanneer er gekeken wordt naar vrouwen die 27 jaar en ouder zijn, verandert het beeld. Er zijn meer vrouwen die minder werken dan 29 uur ten opzichte van mannen in dezelfde categorie. De cijfers uit Rotterdam komen echter niet overeen met de landelijke cijfers uit de Emancipatiemonitor. In Rotterdam werkt 47% van de vrouwen 29 uur of meer. Op een landelijk niveau is dit 53%. Het is belangrijk om op te merken dat in dit rapport 29 uur gekozen is als grens, in de Emancipatiemonitor is de grens 28 uur of meer.

Kijkend naar de niet-werkende beroepsbevolking en de niet-werkenden die buiten de beroepsbevolking vallen, is opmerkelijk dat vrouwen in beide gevallen een groter aandeel hierin hebben dan mannen. De niet-werkende beroepsbevolking bestaat uit mensen die niet deelnemen aan de arbeidsmarkt. De groep niet-werkenden bestaat uit mensen die wel deelnemen aan de arbeidsmarkt maar geen baan hebben.

1.3.2 Arbeidssector

In de volgende figuur is de arbeidssector weergegeven van Rotterdamse mannen en vrouwen van 27 tot 75 jaar, ongeacht het aantal uren dat gewerkt wordt.

Figuur 14. Arbeidssector naar geslacht; Rotterdammers van 27 tot 75 jaar.

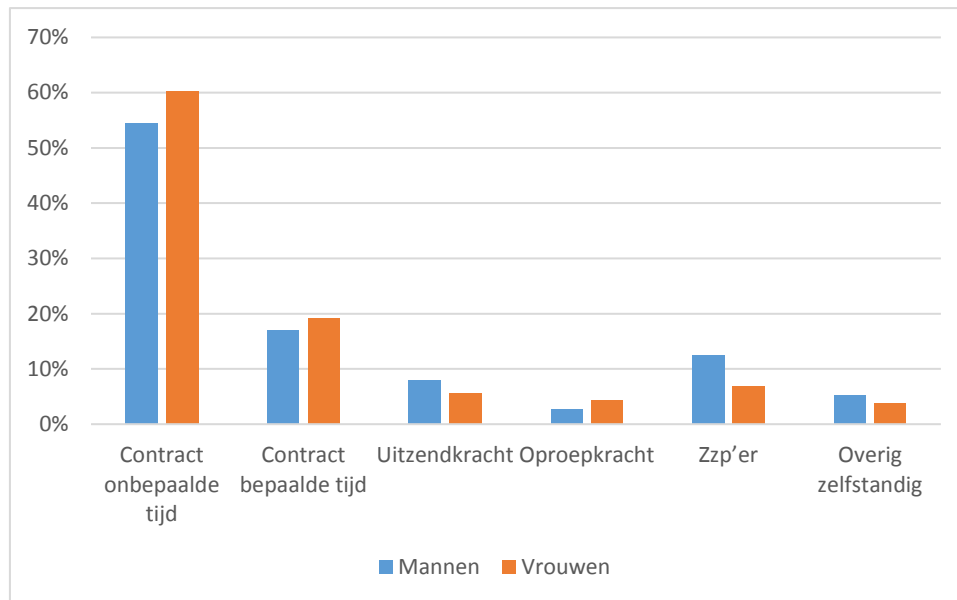


Bron: CBS, bewerking OBI

Uit bovenstaande figuur blijkt dat een kwart van de vrouwen van 27 tot 75 jaar in de gezondheids- en welzijnszorgsector werkt. Het grootste aandeel daarna is de zakelijke dienstverlening. Kijkend naar mannen van 27 tot 75 jaar valt op dat ze verdeeld zijn over meerdere sectoren. Mannen zijn het meest vertegenwoordigd in de zakelijke dienstverlening, industrie en nutsbedrijven en de transportsector.

1.3.3 Arbeidsrelatie

Figuur 15. Arbeidsrelatie naar geslacht; Rotterdammers van 27 tot 75 jaar.



Bron: CBS, bewerking OBI

Uit bovenstaande figuur is de arbeidsrelatie weergegeven van de werkende Rotterdamse mannen en vrouwen van 27 tot 75 jaar. Het blijkt dat vrouwen vaker in loondienst zijn ten opzichte van mannen in dezelfde categorie. Daarnaast zijn mannen vaker vertegenwoordigd onder de zzp'ers en de overige zelfstandigen.

1.3.4 Bedrijfsleven

Cijfers over de private sector in Rotterdam zijn helaas niet bekend. Door enerzijds een afbakening door de motie en anderzijds beperkte tijd en middelen is het niet mogelijk geweest om uit te vinden hoe vrouwen presteren in private bedrijven en of en welke topfuncties zij bekleden. In de motie is verzocht te onderzoeken hoe het is gesteld met de vrouwenemancipatie 'next level' in Rotterdam. De meeste grote bedrijven in Rotterdam zijn slechts vestigingen van nationale of internationale bedrijven.

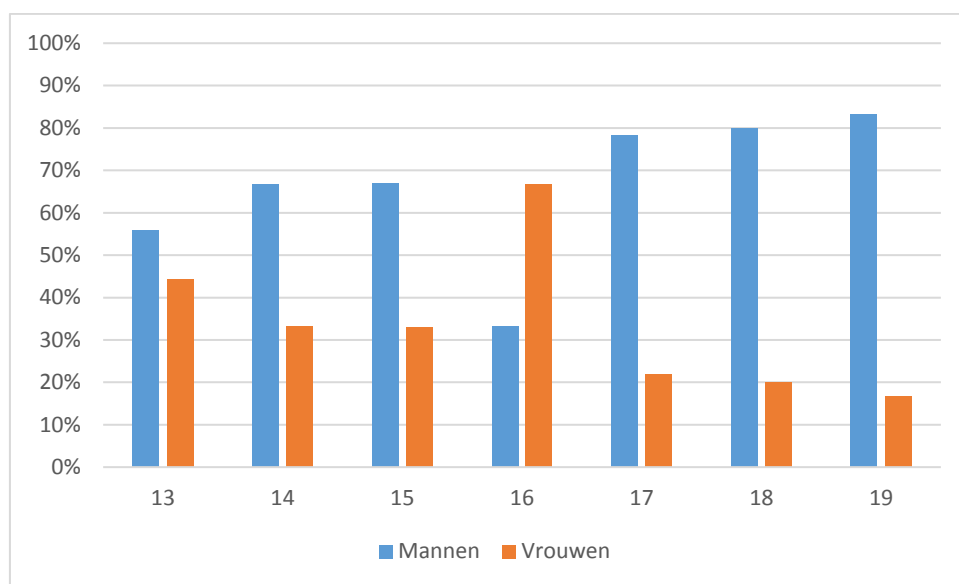
1.4 Overheid

In deze sectie zal de lokale overheid behandeld worden. Eerst wordt er gekeken naar de salarisschalen binnen de gemeente Rotterdam. Daarnaast wordt de politieke participatie in Rotterdam weergegeven.

1.4.1 Gemeente Rotterdam

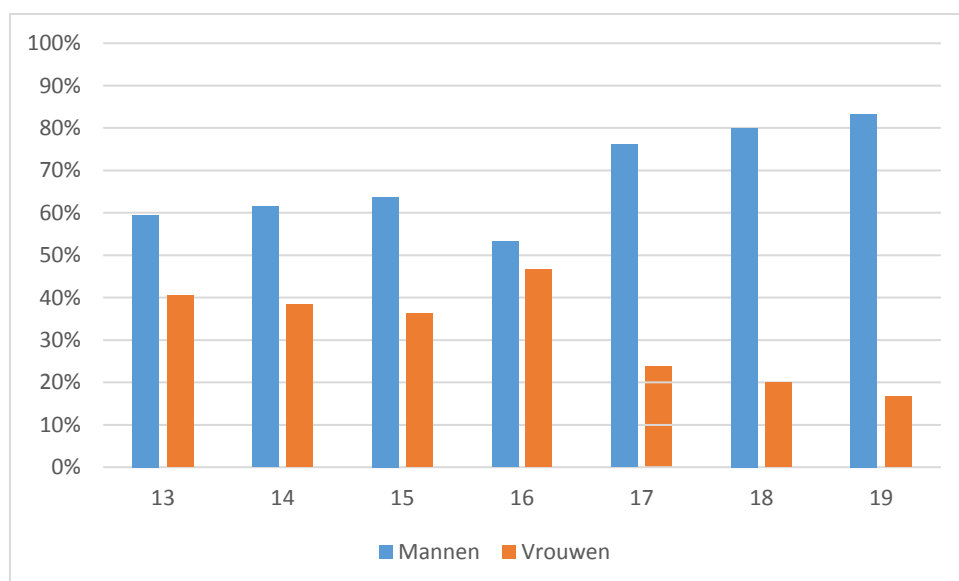
In onderstaande figuren zijn de salarisschalen binnen de gemeente Rotterdam weergegeven. Voor elk jaartal vanaf 2013 t/m 2019 is een apart figuur afgebeeld. In elk figuur zijn de FSK's vanaf 13 t/m 19 te zien.

Figuur 16. Verdeling FSK's binnen de gemeente Rotterdam naar geslacht in 2013.



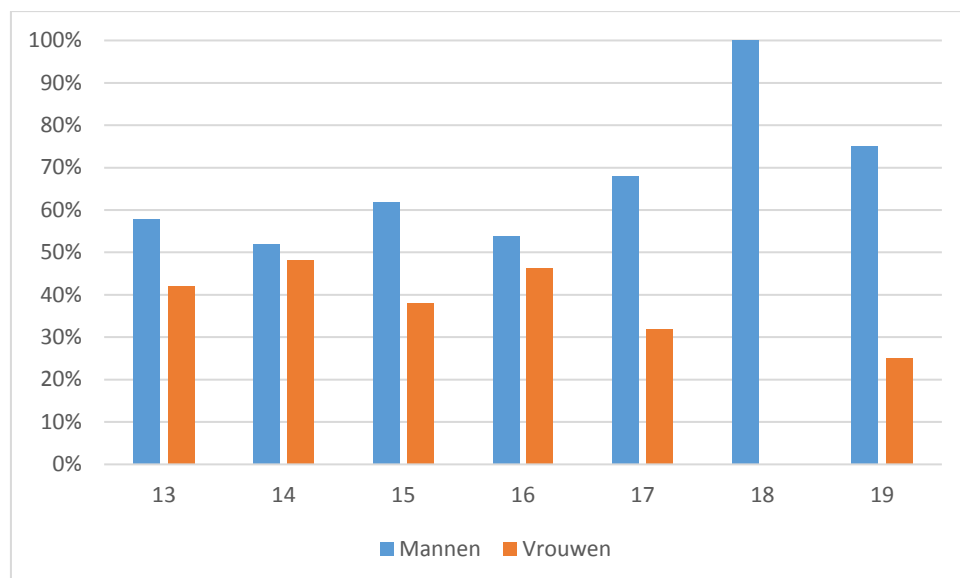
Bron: HR Analytics gemeente Rotterdam

Figuur 17. Verdeling FSK's binnen de gemeente Rotterdam naar geslacht in 2014.



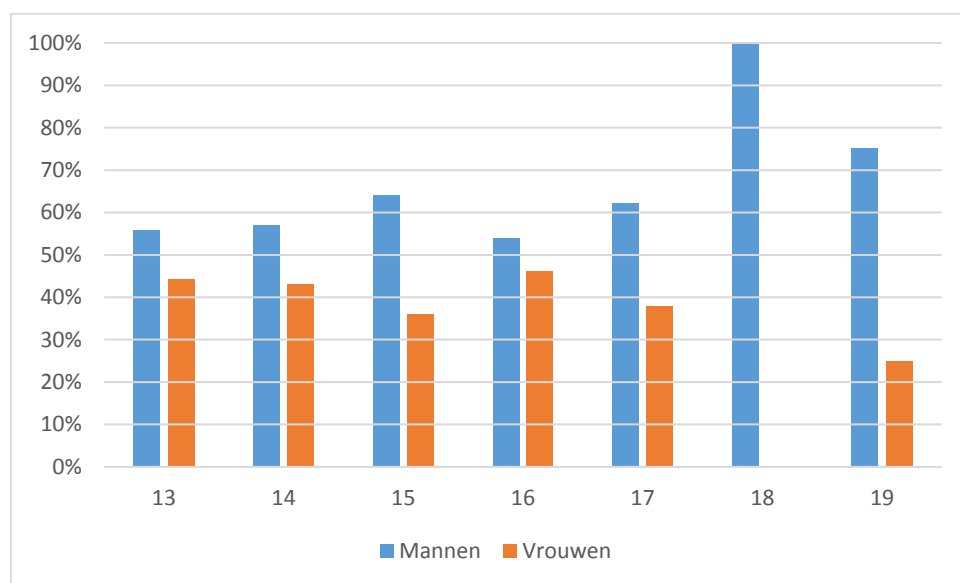
Bron: HR Analytics gemeente Rotterdam

Figuur 18. Verdeling FSK's binnen de gemeente Rotterdam naar geslacht in 2015.



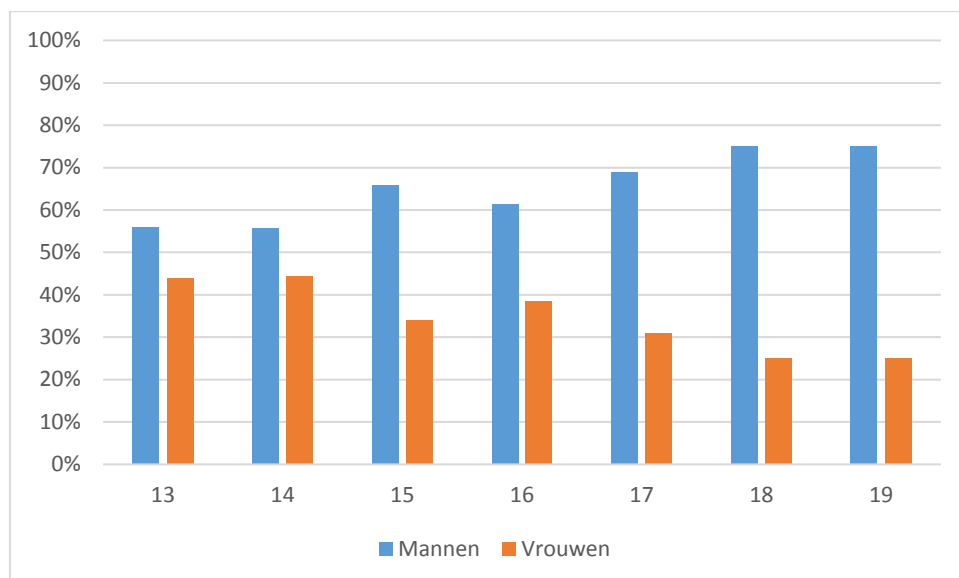
Bron: HR Analytics gemeente Rotterdam

Figuur 19. Verdeling FSK's binnen de gemeente Rotterdam naar geslacht in 2016.



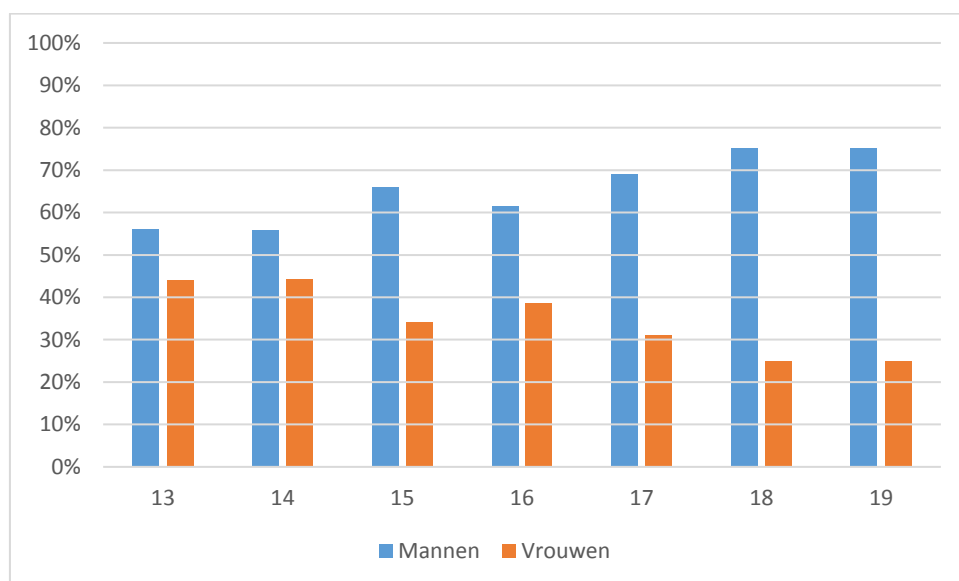
Bron: HR Analytics gemeente Rotterdam

Figuur 20. Verdeling FSK's binnen de gemeente Rotterdam naar geslacht in 2017.



Bron: HR Analytics gemeente Rotterdam

Figuur 21. Verdeling FSK's binnen de gemeente Rotterdam naar geslacht in 2018.



Bron: HR Analytics gemeente Rotterdam

In bovenstaande figuren zijn de FSK's binnen de gemeente Rotterdam naar geslacht weergegeven vanaf 2013 t/m 2018. De FSK's 13 t/m 16 worden gezien als middle-management en vanaf FSK 17 bevindt men zich in een toppositie. Het meest opvallende is dat in elk jaar op elk niveau er aanzienlijk meer mannen dan vrouwen vertegenwoordigd zijn. Een kanttekening bij deze gegevens is dat het aandeel mannen en vrouwen aan sich in de hogere FSK's kleiner zijn dan in de lagere FSK's. Tabellen met de concrete aantallen zijn terug te vinden in de bijlage.

1.4.2 Politieke participatie

In onderstaande tabel is de politieke participatie tijdens de afgelopen gemeenteraadsverkiezingen te lezen. Politieke participatie is gedefinieerd als het verkiesbaar stellen voor de gemeenteraadsverkiezingen. De gegevens zijn opgesplitst in mannen, vrouwen en onbekend. Wanneer er geen gegevens verkrijgbaar waren over het gender van een kandidaat door bijvoorbeeld een gebrek aan informatie of de afwezigheid van een kieslijst, is er geturfd onder 'onbekend'.

Tabel 1. Aantal kandidaten op kieslijst naar politieke partij en geslacht.

| Politieke partij | Mannen | Vrouwen | Onbekend | Aantal |
|---------------------------------------|--------|---------|----------|--------|
| Leefbaar Rotterdam | 74% | 20% | 6% | 50 |
| Partij van de Arbeid | 64% | 28% | 8% | 25 |
| D66 | 57% | 34% | 9% | 44 |
| SP | 68% | 20% | 12% | 34 |
| VVD | 67% | 29% | 4% | 48 |
| CDA | 68% | 30% | 2% | 50 |
| GroenLinks | 56% | 36% | 8% | 50 |
| NIDA Rotterdam | 52% | 20% | 28% | 50 |
| ChristenUnie-SGP | 67% | 33% | 0% | 42 |
| Partij voor de Dieren | 56% | 44% | 0% | 16 |
| De Broederschapspartij | 50% | 0% | 50% | 2 |
| 50PLUS | 59% | 41% | 0% | 22 |
| PVV | 64% | 36% | 0% | 11 |
| DENK | 65% | 30% | 5% | 20 |
| Jezus Leeft | 100% | 0% | 0% | 1 |
| Stadsinitiatief Rotterdam | 78% | 22% | 0% | 18 |
| U-Buntu Connected Front (UCF) | 73% | 27% | 0% | 11 |
| De Nieuwe Rotterdamsche Partij (NRP) | 75% | 25% | 0% | 8 |
| Beweging Armoedebestrijding Rotterdam | 12% | 18% | 70% | 17 |
| Jong Rotterdam | 100% | 0% | 0% | 2 |

Bron: OBI

Uit de tabel is af te lezen dat in alle politieke partijen er geen gelijke verdeling is tussen mannen en vrouwen. In elk geval is er altijd een meerderheid van mannen die zich verkiesbaar heeft gesteld. Het verschilt wel per partij hoe groot het aandeel is. Zo is te zien dat bij Partij voor de Dieren en 50PLUS het aandeel vrouwen dat zich verkiesbaar heeft gesteld groter is dan bij andere partijen.

Tabel 2. Aantal zetels in gemeenteraad naar geslacht en fractie in 2020.

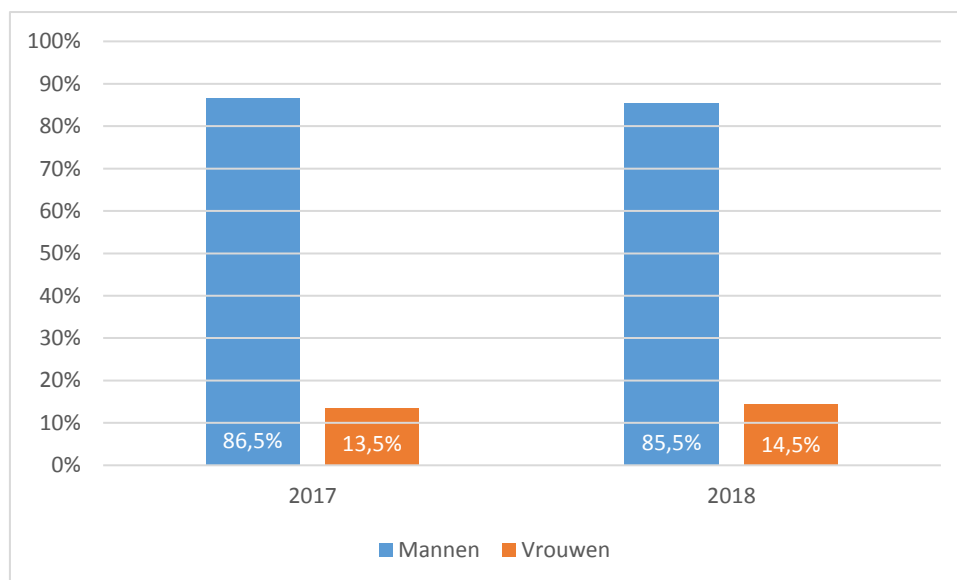
| Fractie | Mannen | Vrouwen | Onbekend | Totaal |
|-----------------------|--------|---------|----------|--------|
| Leefbaar Rotterdam | 8 | 3 | 0 | 11 |
| VVD | 4 | 1 | 0 | 5 |
| D66 | 1 | 4 | 0 | 5 |
| GroenLinks | 3 | 2 | 0 | 5 |
| PvdA | 3 | 1 | 1 | 5 |
| DENK | 3 | 1 | 0 | 4 |
| NIDA Rotterdam | 2 | 0 | 0 | 2 |
| SP | 2 | 0 | 0 | 2 |
| CDA | 1 | 1 | 0 | 2 |
| PVV | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Partij voor de Dieren | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 50PLUS | 1 | 0 | 0 | 1 |
| ChristenUnie-SGP | 1 | 0 | 0 | 1 |

Bron: OBI

1.5 Academische wereld

In deze sectie zal de academische wereld van Rotterdam weergegeven worden. Dit betreft de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) en het Erasmus Medisch Centrum (EMC).

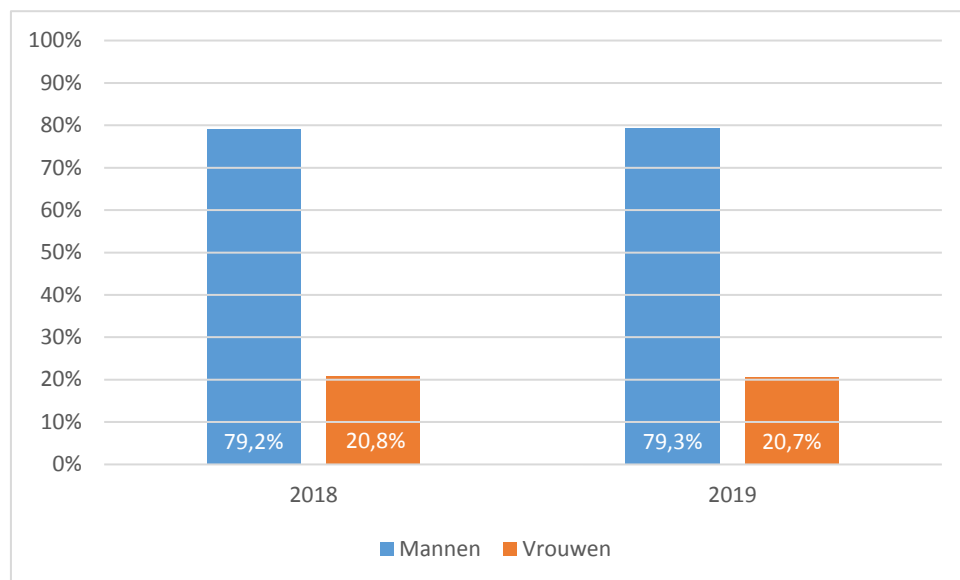
Figuur 22. Groei van percentages vrouwelijke hoogleraren van de EUR ultimo 2017-2018, in fte



Bron: LNVH Monitor 2019

Uit figuur 22 is de groei van percentage vrouwelijke hoogleraren aan de EUR in 2017-2018 af te lezen. Er is een stijging van 1% te observeren maar het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan de EUR blijft klein.

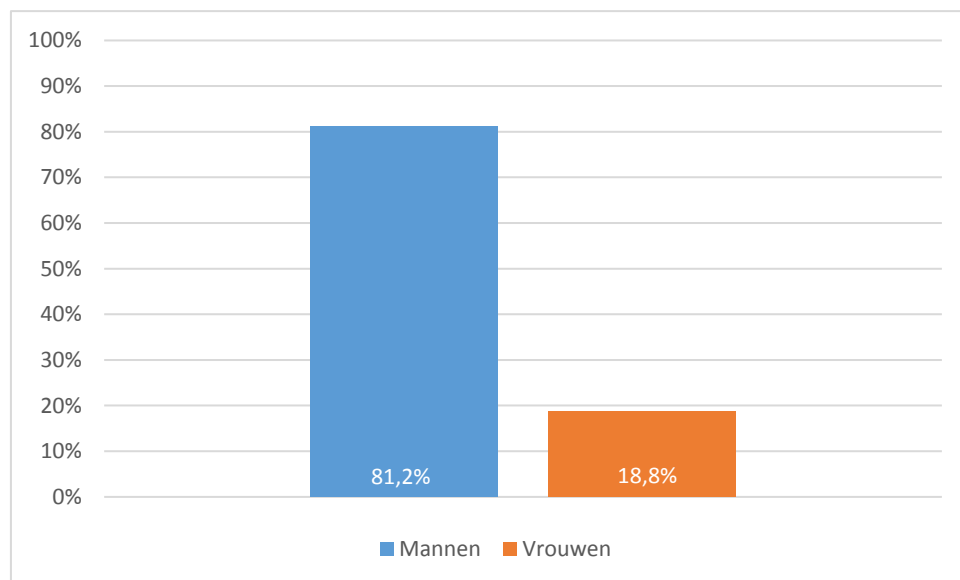
Figuur 23. Het percentage vrouwelijke hoogleraren aan het EMC in 2018 en 2019



Bron: LNVH Monitor 2019

Uit figuur 23 is het percentage vrouwelijke hoogleraren aan het EMC in 2018 en 2019 af te lezen. Er is sprake van een daling van 0,1%. Het verschil tussen mannelijke en vrouwelijke hoogleraren is hoe dan ook groot.

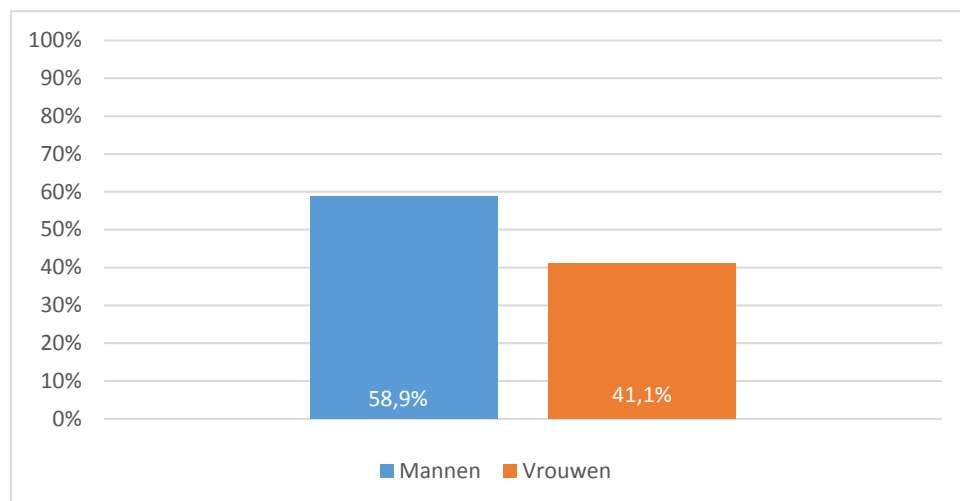
Figuur 24. Aandeel mannelijke en vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar aan het EMC, in 2019



Bron: LNVH Monitor 2019

Uit figuur 24 is het aandeel mannelijke en vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar aan het EMC in 2019 af te lezen. Er is een aanzienlijk groot verschil tussen het aandeel mannelijke en vrouwelijke afdelingshoofden.

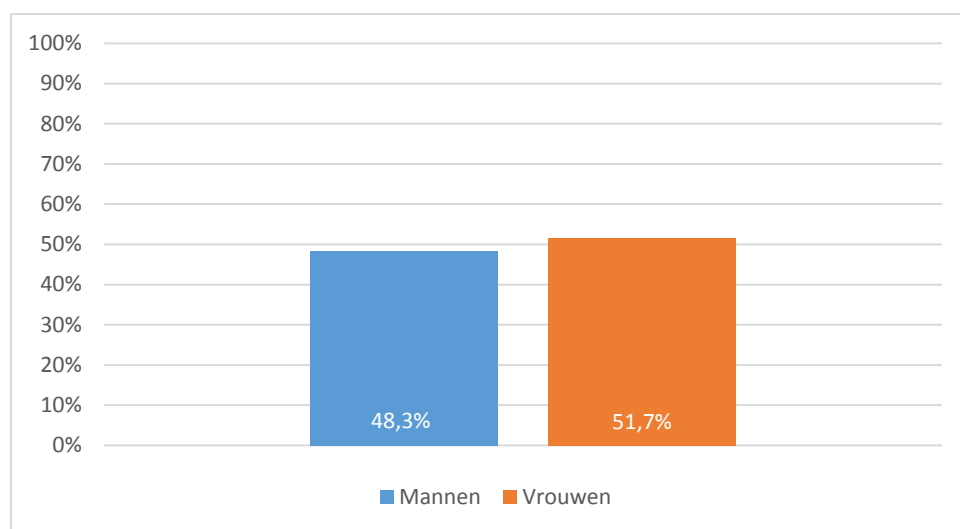
Figuur 25. Aandeel mannelijke en vrouwelijke universitaire hoofddocenten aan het EMC in 2019.



Bron: LNVH Monitor 2019

Uit figuur 25 is het aandeel mannelijke en vrouwelijke universitaire hoofddocenten aan het EMC in 2019 af te lezen. De verdeling mannen en vrouwen is hier gelijkert dan andere verdelingen.

Figuur 26. Aandeel mannelijke en vrouwelijke universitair docenten aan het EMC in 2019.



Bron: LNVH Monitor 2019

Uit figuur 26 is het aandeel mannelijke en vrouwelijke universitair docenten aan het EMC in 2019 af te lezen. Het aandeel vrouwelijke universitair docenten aan het EMC is iets hoger dan het aandeel mannelijke universitair docenten.

2 Belemmeringen

Over de belemmeringen van vrouwenemancipatie in Rotterdam specifiek is er weinig te zeggen. De onderzoeken die gedaan zijn naar deze belemmeringen zijn voornamelijk op nationaal niveau uitgevoerd. We doen de aanname dat deze belemmeringen ook gelden voor de Rotterdamse vrouwen omdat Rotterdam is ook meegenomen in deze onderzoeken. De benoemde belemmeringen zijn onder andere gebaseerd op de Emancipatiemonitor uit 2018 van het SCP en het advies van de SER over diversiteit in de top.

De belemmeringen die vrouwen ervaren zijn divers van aard. Zo is de gemiddelde arbeidsduur van de werkweek van een vrouw 28 uur terwijl de wens op gemiddeld 29 uur per week ligt. Daarnaast zijn vrouwen nog steeds minder vaak economisch zelfstandig. Dit heeft onder andere te maken met het feit dat ze minder uren werken dan mannen. De economische positie van vrouwen wordt ook beïnvloed door de komst van kinderen. Vrouwen ervaren hier meer gevolgen van dan mannen. Moeders hebben minder vaak werk, werken minder uren en zijn minder vaak economisch zelfstandig. Ook de zorg is niet evenredig verdeeld. Vaders nemen namelijk slechts een derde deel van de uren aan zorg voor hun rekening.

Tevens speelt opleidingsniveau ook een rol. Vrouwen met een laag opleidingsniveau hebben minder vaak werk. Ook werken zij minder uren en zijn zij minder vaak economisch zelfstandig dan vrouwen met een hogere opleiding. Daarnaast hebben vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond ook een achterstand ten opzichte van vrouwen met een westerse achtergrond. De arbeidsdeelname van vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond is lager, en daarmee ook hun economische zelfstandigheid.

Het is een gegeven dat vrouwen minder per uur verdienen dan mannen. Dit is onder andere te wijten aan de segregatie op de arbeidsmarkt. Er hangt nog steeds een ongelijke verdeling: vrouwen neigen naar meer banen in de zorg en mannen naar meer banen in onder andere techniek. Banen in de zorgsector worden minder goed betaald en dit leidt daardoor tot een ongelijke beloning. Een andere belemmering is de ongelijke verdeling in zorgtaken. Vrouwen ervaren een hogere druk om de verantwoordelijkheid van zorgtaken op hen te nemen. Op de werkvloer heeft één op de drie werkende vrouwen last van ongewenste intimiteiten, bedreigingen of pesten. Mannen nemen het daarnaast vaker op voor hun seksgenoten en zeggen dat mannen te snel beschuldigd worden van seksuele intimidatie. Mannen vinden ook dat mannen en vrouwen beide een aandeel hebben bij geweld tegen vrouwen.

Vrouwen groeien minder door naar (sub)topfuncties. Dit zou komen door een 'lekkende pijplijn', volgens het rapport van de SER. Het reservoir van talentvolle vrouwen zou langzaam leeglopen. Dit kan ook komen door een gebrekkige doorstroom van vrouwen uit lagere niveaus binnen de organisatie naar de (sub)top. Daarnaast werken er veel vrouwen deeltijd, terwijl voor management en topfuncties vaak voltijd werken de norm is in

Nederland. Een andere belemmering voor de doorstroom naar de top is de gang van zaken in bestaande organisatieculturen. Denken in stereotypen, over bijvoorbeeld werkende moeders, zorgt ook voor belemmeringen. Die stereotypen zijn ook terug te zien in de vorm van de gender bias bij de fase van werving en selectie. Tevens is in kaart gebracht dat traditionele normen over de taakverdeling tussen mannen en vrouwen ook belemmerend zijn voor vrouwen. Daarnaast is een combinatie van werken, leren en zorgen lastig door een gebrekkige institutionele ondersteuning.

In het rapport 'Diversiteit aan de top' van de SER wordt ook uitgeweid over de levensloop van vrouwen. Gedurende de levensloop van vrouwen kunnen ook enkele kantelmomenten aangewezen worden waar vrouwen doorgaans veel belemmeringen ervaren. Het eerste kantelmoment is wanneer vrouwen een opleiding volgen. In dat kantelmoment blijkt dat vrouwen weinig kiezen voor bèta-opleidingen, er is een ongelijke spreiding van mannen en vrouwen in sectoren en er is sprake van stereotypen over de beroepskeuzes van mannen en vrouwen. Het tweede kantelmoment doet zich voor wanneer vrouwen kiezen voor hun eerste baan. Vrouwen ervaren veel vooroordelen in de werving en selectie van een baan. Het derde kantelmoment is te zien op het moment dat vrouwen werken, leren en zorgen willen combineren. Er zijn ingewikkelde constructies rondom verlofregelingen, de voorzieningen voor jonge en schoolgaande kinderen zijn te gespreid en vrouwen krijgen te maken met sociale opvattingen en normen over kinderopvang. Het vierde kantelmoment is te zien wanneer vrouwen hun loopbaan willen ontwikkelen. Vrouwen hebben te maken met een gebrek aan inclusieve organisatieculturen en weinig toewijding vanuit de top, hebben minder toegang tot netwerken en ervaren beloningsverschillen ten opzichte van mannen voor hetzelfde werk.

Het rapport 'Diversiteit aan de top' van de SER kaart ook een aantal oplossingsrichtingen aan. Een eerste oplossing is de verbetering van de arbeidsmarktpositie van vrouwen. Dit kan gerealiseerd worden door de segregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Segregatie in het onderwijs kan tegengegaan worden door onder andere beroepskeuzevoorlichtingen aan te bieden op de basisschool zodat jongens en meisjes bewust worden van de verschillende sectoren en hoe keuzes voor bepaalde sectoren verschillende (financiële) implicaties kan hebben. Daarnaast zouden er minder belemmeringen zijn voor vrouwen op de arbeidsmarkt als er meer mogelijkheden voor combinaties van leren en werken aangeboden zouden kunnen worden. Tevens wordt de deeltijdstrategie aangehaald als een oplossing om ouders in staat te stellen werk te combineren met zorgen voor kinderen. Terwijl deeltijdwerken vaak een belemmering vormt voor vrouwen om de positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

2.1 Transgender vrouwen

Daarnaast is er een groep vrouwen in Rotterdam dat meer belemmeringen ervaart, namelijk transgender vrouwen. Er is gekozen voor een expliciete specificatie op transgender vrouwen, omdat het gros van de mensen de aanname maakt dat het cisgender vrouwen betreft, wanneer er gesproken wordt over vrouwen als groep.

De informatie over transgender vrouwen in Rotterdam is enerzijds verkregen van Transgender Netwerk Nederland en Transcafé Rotterdam. Deze informatie is niet via kwalitatieve onderzoeksmethoden verkregen en zijn gebaseerd op verhalen van medewerkers van deze organisaties.

Transgender vrouwen kunnen moeilijker een grip krijgen op hun leven ten opzichte van cisgender vrouwen. Er is ook een achterstand op de arbeidsmarkt dat vaak ook samengaat met een financiële achterstand. Vaak is er een gebrek aan acceptatie op de werkvloer als ze een baan hebben.

De ervaringen die Transgender Netwerk Nederland en het Transcafé heeft met de opvang, de zorg- en hulpverlening aan transgender vrouwen zijn niet positief. Beslissingen worden gemaakt op basis van wat er in het paspoort staat maar dit komt niet altijd overeen met de genderidentiteit. Dit leidt tot psychologische stress bij deze groep vrouwen.

Het antidiscriminatiebureau RADAR Rotterdam heeft een onderzoek uitgevoerd naar de veiligheidsbeleving van lhbt-personen in Rotterdam, waaronder ook de belevingen van transgender vrouwen. Uit dit onderzoek is gebleken dat onder andere transgender vrouwen in de openbare ruimte vaak te maken krijgen met negatieve reacties op hun genderexpressie. Deze groep voelt zich ook vaak erg onveilig in het openbaar vervoer en nemen daarom gebruik van de taxi, waar zij zich ook niet veilig voelen.



3 Samenvatting

In dit onderzoeksrapport zijn verschillende aspecten van vrouwenemancipatie in kaart gebracht. Het eerste onderdeel van het rapport bestond uit een beschrijving van gegevens die bekend zijn over de stand van zaken met betrekking tot vrouwenemancipatie. Kijkend naar het aantal gediplomeerden, dan blijkt dat alleen op het hbo/wo er meer mannen zijn met een wo-bachelor en wo-masterdiploma. Op de andere niveaus zijn er meer vrouwen dan mannen met een diploma. Daarnaast is het opvallend dat meisjes op een hoger niveau eindigen dan hun basisschooladvies en dat jongens op een lager niveau eindigen dan hun basisschool advies.

Op het financiële vlak valt het op dat het aandeel vrouwen aan de onderkant van de inkomensverdeling groot is en het aandeel mannen aan de bovenkant van de inkomensverdeling groot is. Daarnaast is het ook opvallend dat het aandeel vrouwen met een nul-inkomen groot is. Vrouwen hebben een lager gemiddeld uurloon dan mannen. Ook de economische zelfstandigheid van vrouwen is lager dan de economische zelfstandigheid van mannen. Kijkend naar de arbeidsmarkt, valt op dat er meer studerende vrouwen jonger dan 27 jaar zijn, en daarnaast ook nog werken ten opzichte van mannen in dezelfde leeftijdscategorie. Wanneer er gekeken wordt naar vrouwen die 27 jaar en ouder zijn, verandert het beeld. Er zijn meer vrouwen die minder werken dan 29 uur ten opzichte van mannen in dezelfde categorie. Kijkend naar de niet-werkende beroepsbevolking en de niet-werkenden die buiten de beroepsbevolking vallen, valt erop dat vrouwen in beide gevallen een groter aandeel hierin hebben dan mannen. Daarnaast valt het ook op dat het aandeel vrouwen in de zorgsector veel groter is dan het aandeel mannen. De verdeling van mannen in de arbeidssectoren is meer evenredig verdeeld. Ook zijn vrouwen vaker in loondienst dan mannen en zijn mannen vaker zelfstandig ondernemer.

In de overheidssector vallen er ook een aantal aspecten op. Zo is te zien dat gedurende de afgelopen jaar de verdeling van mannen en vrouwen op hoge salarisniveaus erg onevenredig is. Daarnaast is de politieke participatie en verdeling van vrouwen in de Rotterdamse politiek ook lager dan die van mannen. De verdeling in de academische wereld is onevenredig. Het aandeel vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten is in Rotterdam lager dan het aandeel mannelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten. Alleen onder de universitair docenten is het aandeel vrouwen hoger dan het aandeel mannen.

In het tweede deel van dit rapport zijn verschillende belemmeringen voor de emancipatie van vrouwen beschreven. Een lagere arbeidsduur, de combinatie van leren, werken en zorgen, ongelijke verdeling van de zorgtaken binnen het gezin en vooroordelen zijn verschillende belemmeringen die vrouwen ervaren. De meeste belemmeringen, gebaseerd op landelijke belemmeringen, sluiten aan bij de cijfers. Daarnaast valt het ook op dat de groep transgender vrouwen het moeilijk heeft.

Bijlagen

Tabel 1. Aantal gediplomeerden naar een driedeling, geslacht en een afbakening naar leeftijd (tot 27 jaar) en t.o.v. landelijke cijfers

| | Nederland | | Rotterdam | |
|--|-----------|---------|-----------|---------|
| | Mannen | Vrouwen | Mannen | Vrouwen |
| Vwo | 18% | 20% | 15% | 17% |
| Havo | 25% | 27% | 20% | 22% |
| Vmbo g/t | 29% | 29% | 30% | 30% |
| Vmbo-b/k | 28% | 23% | 35% | 31% |
| Geslaagden mbo naar niveau, tot 27 jaar, schooljaar 2017/2018 | | | | |
| | Nederland | | Rotterdam | |
| | Mannen | Vrouwen | Mannen | Vrouwen |
| Mbo entree | 8% | 6% | 14% | 10% |
| Mbo niveau 2 | 25% | 19% | 25% | 21% |
| Mbo niveau 3 | 26% | 23% | 22% | 21% |
| Mbo niveau 4 | 41% | 52% | 39% | 49% |
| Geslaagden hbo/wo naar niveau, tot 27 jaar, schooljaar 2017/2018 | | | | |
| | Nederland | | Rotterdam | |
| | Mannen | Vrouwen | Mannen | Vrouwen |
| Hbo-associate/degree | 1% | 1% | 2% | 3% |
| Hbo-bachelor | 44% | 46% | 29% | 32% |
| Hbo-master/vervolgopleiding | 1% | 1% | 1% | 1% |
| Wo-bachelor | 28% | 25% | 32% | 29% |
| Wo-master | 26% | 25% | 34% | 32% |
| Wo-vervolgopleiding | 2% | 3% | 2% | 3% |

Bron: CBS, bewerking door OBI

Tabel 2. Leerlingen in leerjaar 3 van het voortgezet onderwijs, naar geslacht in 2017/2018

| Opleidingsniveau | Vrouwen | Mannen |
|------------------|---------|--------|
| Vmbo-basis | 11,6% | 14,4% |
| Vmbo-kader | 15,7% | 17,2% |
| Vmbo gl/tl | 27,5% | 27,5% |
| Havo/vwo | 40,0% | 35,7% |

Bron: Basismonitor onderwijs NPRZ 2018

Tabel 3. Positie van leerlingen in leerjaar 3 van het voortgezet onderwijs naar basisschooladvies voor vervolgonderwijs naar geslacht, 2018/2019

| Verhouding niveau en advies | Vrouwen | | Mannen | |
|-----------------------------|---------|-------|--------|-------|
| Geen advies | 341 | 10,3% | 340 | 10,2% |
| Niveau < advies | 360 | 12,1% | 511 | 17,2% |
| Niveau = advies | 2260 | 76,3% | 2224 | 74,7% |
| Niveau > advies | 343 | 11,6% | 244 | 8,2% |

Bron: Basismonitor onderwijs NPRZ 2018

Tabel 4. Uitgestroomd uit het voortgezet onderwijs aantal examenkandidaten en percentage met een diploma naar niveau, geslacht in 2016/2017

| Niveau | Aantal | Percentage | | |
|------------|---------|------------|--------|-------|
| | Vrouwen | | Mannen | |
| Vmbo-bl | 431 | 94,2% | 459 | 94,8% |
| Vmbo-kl | 539 | 90,5% | 489 | 92,4% |
| Vmbo-gl/tl | 890 | 88,5% | 915 | 90,1% |
| Havo | 660 | 83,5% | 614 | 84,9% |
| Vwo | 459 | 85,0% | 449 | 90,6% |

Bron: Basismonitor onderwijs NPRZ 2018

Tabel 5. Gemiddeld gestandaardiseerd inkomen in euro's naar geslacht 2011 t/m 2018 in Rotterdam

| | Vrouwen | Mannen |
|------|---------|--------|
| 2011 | 22.900 | 24.000 |
| 2012 | 23.000 | 24.000 |
| 2013 | 23.100 | 24.300 |
| 2014 | 24.400 | 25.600 |
| 2015 | 24.500 | 25.700 |
| 2016 | 25.400 | 26.700 |
| 2017 | 26.200 | 27.500 |
| 2018 | 27.000 | 28.500 |

Bron: CBS, bewerking OBI

Tabel 6. Economische zelfstandigheid in geslacht van 2011 t/m 2017 in Rotterdam.

| Jaartal | | |
|---------|---------|--------|
| | Vrouwen | Mannen |
| 2011 | 53,7% | 70,2% |
| 2012 | 53,4% | 69,3% |
| 2013 | 52,7% | 68,2% |
| 2014 | 52,7% | 68,1% |
| 2015 | 53,1% | 69,1% |
| 2016 | 54,3% | 69,9% |

| | | |
|------|-------|-------|
| 2017 | 55,3% | 70,7% |
|------|-------|-------|

Bron: Feitenkaart economische zelfstandigheid Rotterdam op gebieds- en buurtniveau 2016 en 2017

Tabel 7. Gemiddeld uurloon in euro's naar geslacht; Rotterdammers van 27 tot 75 jaar met kinderen.

| | Uurloon |
|-------------------|--------------|
| Mannen | 29,48 |
| Vrouwen | 23,44 |
| Totaal gemiddelde | 26,31 |

Bron: CBS, bewerking OBI

Tabel 8. Gemiddeld uurloon in euro's naar geslacht; Rotterdammers van 27 tot 75 jaar zonder kinderen.

| | Uurloon |
|-------------------|--------------|
| Mannen | 25,87 |
| Vrouwen | 23,37 |
| Totaal gemiddelde | 24,80 |

Bron: CBS, bewerking OBI

Tabel 9. Inkomensverdeling naar geslacht; Rotterdammers van 27 tot 75 jaar met kinderen:
persoonlijk primair inkomen.

| | Mannen | | |
|---------------------|---------------|---------------|----------------|
| Nul-inkomen | 9.411 | 28.569 | 37.980 |
| | 15,0% | 33,3% | 25,6% |
| Overig onderste 40% | 4.972 | 12.689 | 17.661 |
| | 7,9% | 14,8% | 11,9% |
| Tussen 40% en 80% | 24.967 | 34.858 | 59.825 |
| | 39,8% | 40,6% | 40,3% |
| Tussen 80% en 95% | 16.162 | 7.546 | 23.708 |
| | 25,8% | 8,8% | 16,0% |
| Bovenste 5% | 7.147 | 2.099 | 9.246 |
| | 11,4% | 2,4% | 6,2% |
| Totaal | 62.659 | 85.761 | 148.420 |
| | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Bron: CBS, bewerking OBI

Tabel 10. Inkomensverdeling naar geslacht; Rotterdammers van 27 tot 75 jaar zonder kinderen:
persoonlijk primair inkomen.

| | Mannen | Vrouwen | Totaal |
|---------------------|--------|---------|--------|
| Nul-inkomen | 36.326 | 43.316 | 79.642 |
| | 32,7% | 44,7% | 38,3% |
| Overig onderste 40% | 12.480 | 10.449 | 22.929 |
| | 11,2% | 10,8% | 11,0% |
| Tussen 40% en 80% | 38.198 | 31.419 | 69.617 |
| | 34,4% | 32,5% | 33,5% |
| Tussen 80% en 95% | 18.430 | 9.765 | 28.195 |

| | | | |
|-------------|----------------|---------------|----------------|
| | 16,6% | 10,1% | 13,6% |
| Bovenste 5% | 5.526 | 1.866 | 7.392 |
| | 5,0% | 1,9% | 3,6% |
| Totaal | 110.960 | 96.815 | 207.775 |
| | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Bron: CBS, bewerking OBI

Tabel 11. Arbeidsmarktpositie naar geslacht; Rotterdammers van 15 tot 27 jaar.

| Positie | Mannen | Vrouwen | Totaal |
|-----------------------------|---------------|---------------|----------------|
| Werkt 1-11 uur | 2.581 | 2.999 | 5.580 |
| | 4,8% | 5,5% | 5,1% |
| Werkt 12-28 uur | 824 | 845 | 1.669 |
| | 1,5% | 1,5% | 1,5% |
| Werkt 29+ uur | 14.962 | 13.690 | 28.652 |
| | 27,9% | 24,9% | 26,4% |
| Werkt niet, beroepsbev | 2.712 | 2.805 | 5.517 |
| | 5,0% | 5,1% | 5,1% |
| Werkt niet, niet-beroepsbev | 4.975 | 5.018 | 9.993 |
| | 9,3% | 9,1% | 9,2% |
| Scholier/student | 15.269 | 13.951 | 29.220 |
| | 28,4% | 25,4% | 26,9% |
| Studeert & werkt 1-11 uur | 8.080 | 10.776 | 18.856 |
| | 15,0% | 19,6% | 17,4% |
| Studeert & werkt 12-28 uur | 796 | 958 | 1.754 |
| | 1,5% | 1,7% | 1,6% |
| Studeert & werkt 29+ uur | 3.520 | 3.832 | 7.352 |
| | 6,6% | 7,0% | 6,8% |
| Totaal | 53.719 | 54.874 | 108.593 |
| | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Bron: CBS, bewerking OBI

Tabel 12. Arbeidsmarktpositie naar geslacht; Rotterdammers van 27 tot 75 jaar.

| Positie | Mannen | Vrouwen | Totaal |
|-----------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Werkt 1-11 uur | 6.394 | 9.646 | 16.040 |
| | 3,4% | 5,0% | 4,2% |
| Werkt 12-28 uur | 1.732 | 3.827 | 5.559 |
| | 0,9% | 2,0% | 1,5% |
| Werkt 29+ uur | 117.539 | 90.889 | 208.428 |
| | 62,1% | 47,4% | 54,7% |
| Werkt niet, beroepsbev | 26.066 | 31.402 | 57.468 |
| | 13,8% | 16,4% | 15,1% |
| Werkt niet, niet-beroepsbev | 36.343 | 54.191 | 90.534 |
| | 19,2% | 28,3% | 23,8% |
| Scholier/student | 775 | 969 | 1.744 |
| | 0,4% | 0,5% | 0,5% |
| Studeert & werkt 1-11 uur | 234 | 362 | 596 |
| | 0,1% | 0,2% | 0,2% |
| Studeert & werkt 12-28 uur | 28 | 48 | 76 |
| | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Studeert & werkt 29+ uur | 222 | 288 | 510 |
| | 0,1% | 0,2% | 0,1% |
| Totaal | 189.333 | 191.622 | 380.955 |
| | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Bron: CBS, bewerking OBI

Tabel 13. Arbeidssector naar geslacht; Rotterdammers van 27 tot 75 jaar.

| | Mannen | Vrouwen | Totaal |
|------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Industrie en nutsbedrijven | 13.670 | 4.054 | 17.724 |
| | 11,0% | 4,0% | 7,8% |
| Bouwnijverheid | 8.986 | 916 | 9.902 |
| | 7,2% | 0,9% | 4,4% |
| Groothandel | 9.222 | 4.204 | 13.426 |
| | 7,4% | 4,1% | 5,9% |
| Detailhandel en reparatie | 7.271 | 7.248 | 14.519 |
| | 5,8% | 7,1% | 6,4% |
| Horeca | 4.878 | 4.032 | 8.910 |
| | 3,9% | 3,9% | 3,9% |
| Transport | 12.421 | 4.001 | 16.422 |
| | 10,0% | 3,9% | 7,2% |
| Informatie en communicatie | 6.356 | 2.195 | 8.551 |
| | 5,1% | 2,1% | 3,8% |
| Financiële instellingen | 4.336 | 2.997 | 7.333 |
| | 3,5% | 2,9% | 3,2% |
| Zakelijke dienstverlening | 22.668 | 17.900 | 40.568 |
| | 18,2% | 17,4% | 17,9% |
| Openbaar bestuur en overheid | 7.832 | 7.242 | 15.074 |
| | 6,3% | 7,1% | 6,6% |
| Onderwijs | 5.278 | 9.120 | 14.398 |
| | 4,2% | 8,9% | 6,3% |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 6.500 | 26.016 | 32.516 |
| | 5,2% | 25,4% | 14,3% |
| Overige dienstverlening | 5.027 | 6.887 | 11.914 |
| | 4,0% | 6,7% | 5,2% |
| Uitzendkracht | 10.023 | 5.777 | 15.800 |
| | 8,1% | 5,6% | 7,0% |
| Totaal | 124.468 | 102.589 | 227.057 |
| | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Bron: CBS, bewerking OBI

Tabel 14. Arbeidsrelatie naar geslacht; Rotterdammers van 27 tot 75 jaar.

| | Mannen | Vrouwen | Totaal |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| Contract | 68719 | 63300 | 132019 |
| onbepaalde tijd | 54,5% | 60,3% | 57,1% |
| Contract | 21271 | 20066 | 41337 |
| bepaalde tijd | 16,9% | 19,1% | 17,9% |
| Uitzendkracht | 10120 | 5912 | 16032 |
| | 8,0% | 5,6% | 6,9% |
| Oproepkracht | 3583 | 4572 | 8155 |
| | 2,8% | 4,4% | 3,5% |
| Zzp'er | 15768 | 7268 | 23036 |
| | 12,5% | 6,9% | 10,0% |
| Overig zelfstandig | 6617 | 3909 | 10526 |
| | 5,2% | 3,7% | 4,6% |
| Totaal | 126078 | 105027 | 231105 |
| | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Bron: CBS, bewerking OBI

Tabel 15. Verdeling FSK's binnen gemeente Rotterdam naar geslacht in 2013.

| FSK | Mannen | Vrouwen | Totaal aantal |
|------------|--------------|--------------|---------------|
| 13 | 55,7% | 44,3% | 140 |
| 14 | 66,7% | 33,3% | 48 |
| 15 | 67,0% | 33,0% | 97 |
| 16 | 33,3% | 66,7% | 9 |
| 17 | 78,3% | 21,7% | 23 |
| 18 | 80,0% | 20,0% | 5 |
| 19 | 83,3% | 16,7% | 6 |
| Eindtotaal | 62,5% | 37,5% | 328 |

Bron: HR Analytics gemeente Rotterdam

Tabel 16. Verdeling FSK's binnen gemeente Rotterdam naar geslacht in 2014.

| FSK | Mannen | Vrouwen | Totaal aantal |
|------------|--------------|--------------|---------------|
| 13 | 59,5% | 40,5% | 168 |
| 14 | 61,5% | 38,5% | 52 |
| 15 | 63,7% | 36,3% | 102 |
| 16 | 53,3% | 46,7% | 15 |
| 17 | 76,2% | 23,8% | 21 |
| 18 | 80,0% | 20,0% | 5 |
| 19 | 83,3% | 16,7% | 6 |
| Eindtotaal | 62,3% | 37,7% | 369 |

Bron: HR Analytics gemeente Rotterdam

Tabel 17. Verdeling FSK's binnen gemeente Rotterdam naar geslacht in 2015.

| FSK | Mannen | Vrouwen | Totaal aantal |
|------------|--------------|--------------|---------------|
| 13 | 58,0% | 42,0% | 157 |
| 14 | 51,9% | 48,1% | 54 |
| 15 | 62,0% | 38,0% | 100 |
| 16 | 53,8% | 46,2% | 13 |
| 17 | 68,0% | 32,0% | 25 |
| 18 | 100,0% | 0,0% | 4 |
| 19 | 75,0% | 25,0% | 8 |
| Eindtotaal | 59,6% | 40,4% | 361 |

Bron: HR Analytics gemeente Rotterdam

Tabel 18. Verdeling FSK's binnen gemeente Rotterdam naar geslacht in 2016.

| FSK | Mannen | Vrouwen | Totaal aantal |
|------------|--------------|--------------|---------------|
| 13 | 55,7% | 44,3% | 185 |
| 14 | 56,9% | 43,1% | 72 |
| 15 | 64,1% | 35,9% | 103 |
| 16 | 53,8% | 46,2% | 13 |
| 17 | 62,1% | 37,9% | 29 |
| 18 | 100,0% | 0,0% | 4 |
| 19 | 75,0% | 25,0% | 8 |
| Eindtotaal | 59,2% | 40,8% | 414 |

Bron: HR Analytics gemeente Rotterdam

Tabel 19. Verdeling FSK's binnen gemeente Rotterdam naar geslacht in 2017.

| FSK | Mannen | Vrouwen | Totaal aantal |
|------------|--------------|--------------|---------------|
| 13 | 56,0% | 44,0% | 191 |
| 14 | 55,7% | 44,3% | 70 |
| 15 | 65,9% | 34,1% | 91 |
| 16 | 61,5% | 38,5% | 13 |
| 17 | 69,0% | 31,0% | 29 |
| 18 | 75,0% | 25,0% | 4 |
| 19 | 75,0% | 25,0% | 8 |
| Eindtotaal | 59,9% | 40,1% | 406 |

Bron: HR Analytics gemeente Rotterdam

Tabel 20. Verdeling FSK's binnen gemeente Rotterdam naar geslacht in 2018.

| FSK | Mannen | Vrouwen | Totaal aantal |
|-----|--------|---------|---------------|
| 13 | 56,0% | 44,0% | 187 |
| 14 | 55,7% | 44,3% | 60 |
| 15 | 65,9% | 34,1% | 99 |

| | | | |
|------------|--------------|--------------|------------|
| 16 | 61,5% | 38,5% | 13 |
| 17 | 69,0% | 31,0% | 30 |
| 18 | 75,0% | 25,0% | 5 |
| 19 | 75,0% | 25,0% | 6 |
| Eindtotaal | 59,9% | 40,1% | 400 |

Bron: HR Analytics gemeente Rotterdam

Tabel 21. Groei van percentages vrouwelijke hoogleraren van de EUR ultimo 2017-2018, in fte

| | Mannen | Vrouwen |
|------|--------|---------|
| 2017 | 86,5% | 13,5% |
| 2018 | 85,5% | 14,5% |

Bron: LNVH Monitor 2019

Tabel 22. Het percentage vrouwelijke hoogleraren in 2018 en 2019

| | Mannen | Vrouwen |
|------|--------|---------|
| 2018 | 79,2% | 20,8% |
| 2019 | 79,3% | 20,7% |

Bron: LNVH Monitor 2019

Tabel 23. Aantal mannelijke en vrouwelijke afdelingshoofden hoogleraar aan het EMC, in 2019

| Mannen | Vrouwen |
|--------|---------|
| 81,2% | 18,8% |

Bron: LNVH Monitor 2019

Tabel 24. Aantal mannelijke en vrouwelijke universitair hoofddocenten en aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten aan het EMC, in 2019

| Mannen | Vrouwen |
|--------|---------|
| 58,9% | 41,1% |

Bron: LNVH Monitor 2019

Tabel 25. Aantal mannelijke en vrouwelijke universitair docenten en aandeel vrouwelijke universitair docenten aan het EMC, in 2019

| Mannen | Vrouwen |
|--------|---------|
| 48,3% | 51,7% |

Bron: LNVH Monitor 2019



Kennis voor een sterk Rotterdams beleid

Onderzoek en Business Intelligence is een afdeling binnen de gemeente Rotterdam. De afdeling verzamelt informatie en doet onderzoek voor het maken en uitvoeren van beleid door de gemeente Rotterdam. Het onderzoek kan gaan over onderwerpen als: gezondheid, zorg, onderwijs, re integratie, demografie, ruimtelijke ordening en veiligheid. Soms is de gemeentelijke organisatie het onderwerp, vaker gaat het over de stad en haar bewoners. Het doel is steeds om met deze verzamelde kennis het beleid en de bedrijfsvoering van de gemeente te verbeteren.

Auteur



Rocher Koendjibharie is trainee bij de gemeente Rotterdam. Rocher heeft een bacheloropleiding psychologie en een masteropleiding internationaal publiek management en beleid afgerond. Rocher houdt zich verder voornamelijk bezig met maatschappelijke thema's zoals emancipatie, discriminatie en onderdrukking.

