

Financiële zelfredzaamheid, zelfstandigheid, autonomie en inclusie

Feiten en cijfers achter de aanbevelingen van het Nederlandse maatschappelijk middenveld

Vrouwen en meisjes in al hun diversiteit leven vaker in armoede. Ook worden zij harder geraakt door armoede en hebben minder mogelijkheden om uit armoede te ontsnappen. Vrouwen zijn vaak oververtegenwoordigd in laagbetaalde, onzekere en onveilige beroepen en nemen vaak meer (onbetaalde) zorgtaken op zich. (13) Zo zijn zij minder vaak financieel onafhankelijk. Ook hebben zij vaak minder toegang tot (financiële) instituties en publieke voorzieningen. En ze kunnen hier minder vaak over meebeslissen. Om deze problemen aan te pakken heeft het Nederlands maatschappelijke middenveld een aantal aanbevelingen gedaan voor de CSW68.



Wat is de CSW?

CSW staat voor Commission on the Status of Women. Dit is de vrouwen-top van de Verenigde Naties, een soort vergadering over de positie van vrouwen en meisjes wereldwijd.

Elk jaar in maart komen landen van over de hele wereld in New York bij elkaar voor deze vergadering. Hier bespreken ze hoe het gaat met gelijkheid en de rechten van vrouwen en meisjes. En wat ze gaan doen om dit te verbeteren.

Deze afspraken leggen de landen vast in een slotverklaring, de zogeheten 'agreed conclusions'.

De CSW is opgericht in 1946 en de eerste bijeenkomst was in 1947. Dit jaar is het de 68e keer dat de CSW plaatsvindt.

Het thema van de 68e CSW is: "Het versnellen van gendergelijkheid en verbeteren van de positie van alle vrouwen en meisjes door het aanpakken van armoede en versterken van instellingen en financiering vanuit een genderperspectief."

Atria en WO=MEN werken samen aan het bij elkaar brengen van de inbreng vanuit het maatschappelijk middenveld naar de Nederlandse overheidsdelegatie voor de CSW.

Waar staan we?

- De arbeidsparticipatie van vrouwen tussen 25-54 jaar ligt wereldwijd op 63%, tegenover 94% van de mannen. (1)
- In Nederland is gemiddeld 58,7% van de vrouwen financieel onafhankelijk, tegenover 78,1% van de mannen. (2)
- Het percentage vrouwen dat informeel, laagbetaald of onzeker werk heeft ligt wereldwijd 4% hoger dan het percentage mannen. (3)
- Wereldwijd ervaart gemiddeld 8,2% van de vrouwen seksueel geweld of intimidatie op het werk in vergelijking met 5% van de mannen. (4)
- In OECD-landen krijgen vrouwelijke ondernemers 30% minder toegang te krijgen tot voldoende financiering voor hun bedrijf dan mannen. (29)
- Gemiddeld hebben vrouwen wereldwijd zo'n 26,5% van de nationale parlementszetels. (1)

CSW68: onze speerpunten

- Bescherm en bevorder het recht van vrouwen op waardig betaald werk
- Zorg voor gelijke toegang tot waardig betaald werk, ondernemerschap en innovatie.
- Onderteken en onderteken internationale verdragen van de International Labour Organization (ILO).
- Investeer in kwaliteitsonderwijs voor vrouwen en meisjes, inclusief wetenschappelijk onderbouwde seksuele vorming en onderwijs over seksuele en reproductieve gezondheid en rechten (SRHR).
- Investeer in programma's die vrouwen en meisjes inzicht geven in en toegang tot hun financiën, inkomen en hulpbronnen
- Geef gelijke, vrije en eerlijke toegang tot, besluitvorming over, en inzicht in instituties en (financiële) diensten.

Deze speerpunten zijn tot stand gekomen met inbreng vanuit 25 Nederlandse organisaties. Klik [hier](#) voor onze uitgebreide aanbevelingen.

Recht op betaald, waardig en veilig werk voor vrouwen in al hun diversiteit

Vrouwen in al hun diversiteit hebben vaker onderbetaalde, onzekere en onveilige beroepen. In tijden van crisis (denk aan de COVID-19 pandemie) zorgt dit ervoor dat zij onevenredig geraakt worden. (11) Zij verliezen als eerste hun baan, moeten thuis meer zorgtaken op zich nemen en lijden onder een toename van seksueel en gendergerelateerd geweld, zoals (ex)partnergeweld of intimidatie op het werk. Waar vrouwen wonen, hoe oud ze zijn, wat hun etnische afkomst is: zulke intersectionele kenmerken geven hen een nog hogere kans op armoede, sociale uitsluiting (14) en werken in onzekere, onveilige banen (15).

Om deze ongelijkheid tegen te gaan is het daarom belangrijk om te zorgen voor gelijke toegang tot waardig, betaald en veilig werk, ondernemerschap en innovatie. Praktische oplossingen zijn bijvoorbeeld het bevorderen van een gelijke verdeling van zorgtaken door o.a. betaald ouderschapsverlof, een adequaat openbaar, toegankelijk en betaalbaar aanbod van kinderopvang en een adequaat beleid op het gebied van flexibele werktijden.



Aanpakken intimidatie op werk (ILO190)

De helft van de vrouwen ervaart gendergerelateerde discriminatie, intimidatie en geweld op het werk. Vrouwen wiens identiteit ook andere gemarginaliseerde kenmerken hebben, zoals een beperking, seksuele oriëntatie of etnische achtergrond, kunnen zelfs in aanraking komen met meervoudige en intersectionele vormen van discriminatie in hun werkende leven. (5) Vrouwen die zulke vormen van discriminatie, intimidatie en geweld op werk meemaken kunnen niet op gelijke voet deelnemen aan de arbeidsmarkt en hebben een grotere kans om in armoede te leven. (17)

Om te garanderen dat vrouwen een gelijke en eerlijke behandeling krijgen op hun werk en seksueel en gendergerelateerd geweld en intimidatie op het werk uit te roeien, is het van groot belang dat de lidstaten het verdrag ILO-190 aannemen en invoeren. Dit verdrag biedt een duidelijk mondiaal kader om de rechten van alle werknemers te erkennen om in een wereld te leven en werken die vrij is van (gendergerelateerd) geweld en intimidatie. Het verdrag verplicht landen om te zorgen voor effectieve procedures om geweld en intimidatie op en rond het werk aan te pakken.

Financiële onafhankelijkheid

Vrouwen, in al hun diversiteit, zijn vaker financieel afhankelijk van hun partner of van de overheid. 41 procent van de vrouwen is afhankelijk van hun partner, tegenover 21 procent van de mannen. Bij alleenstaande vrouwen met kinderen is dit zelfs ruim 45 procent (2). Dit kan grote gevolgen hebben. Vrouwen die financieel afhankelijk zijn hebben minder ruimte en vrijheid om hun eigen keuzes te maken. Als vrouwen willen scheiden dan hebben ze grotere kans om in armoede te belanden. (24) Ook lopen zij meer risico op controle of misbruik door de persoon van zij afhankelijk zijn, waaronder partnergeweld. Het is lastiger om uit zo'n situatie te ontsnappen als iemand financieel afhankelijk is.

Het is dus belangrijk dat vrouwen zelf toegang hebben tot hun eigen geld. De volgende maatregelen kunnen hieraan bijdragen:

- Een gelijkere verdeling van betaald en onbetaald werk, het wegnemen van obstakels om meer te kunnen werken en het doorbreken van vooroordelen, genderstereotypen en discriminatie.
- Gendersensitief beleid in de financiële sector, waar rekening gehouden wordt met de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in het verdienen en beheren van hun geld. Stort betalingen van sociale uitkeringen van de overheid rechtstreeks op de rekeningen van vrouwen, zodat vrouwen zélf bij hun eigen geld kunnen.
- Investeren in digitale infrastructuur kan bijdragen aan de financiële onafhankelijkheid van vrouwen, bijvoorbeeld door betaalbare smartphones en betrouwbaar internet.

Investeren in kwaliteitsonderwijs, inclusief SRHR

Goed en toegankelijk onderwijs is van essentieel belang in de strijd voor gendergelijkheid en de strijd tegen armoede. Hierbij is met name goede seksuele vorming en onderwijs en informatie over reproductieve gezondheid en rechten van belang, voor kinderen en jongeren, maar ook op latere leeftijd. Seksuele en reproductieve gezondheid en rechten (SRHR) gaan over verschillende zaken, van de gezondheid van moeders en kinderen, zelf kunnen beslissen over relaties, je lichaam en je seksualiteit tot het voorkomen en tegengaan van seksueel geweld. (23)

Onderzoek toont aan dat SRHR een noodzakelijk onderdeel is van armoedebestrijding, vooral bij gezinsplanning, het tegengaan van de verspreiding van HIV en andere soa's, en het aanpakken van seksueel geweld. Jongeren en kinderen leren de vaardigheden om hun wensen en grenzen aan te geven, het helpt hen hun seksualiteit te begrijpen en daar zelf beslissingen over te nemen, verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen seksuele en reproductieve gezondheid en rechten en die van anderen te respecteren. (12, 17)



Gelijke beloning voor gelijk werk

Vrouwen krijgen gemiddeld minder betaald dan mannen voor hetzelfde werk. Dit wordt de loonkloof genoemd. In de EU verdienen vrouwen gemiddeld 12,7% minder per uur dan mannen (in 2021). In Nederland is dat percentage 13%.

Er zijn verschillende sociale en economische medeoorzaken voor de loonkloof. Zo daalt het inkomen van Nederlandse moeders met gemiddeld 46% na de geboorte van hun kind, terwijl dat van vaders niet daalt en soms zelfs stijgt. (25) Ook zijn vrouwen vaker verantwoordelijk voor (onbetaalde) zorgtaken en huiswerk, waardoor ze bijvoorbeeld vaker in deeltijd werken. (9) Bovendien werken vrouwen vaker in beroepen waar de salarissen lager liggen, zoals de zorg en het onderwijs, en in tijdelijke banen en flexibele contracten. Hierin spelen ook (onbewuste) vooroordelen, genderstereotypen en (zwangerschaps)discriminatie een rol.

Voor vrouwen die óók te maken hebben met samenhangende vormen van marginalisatie op basis van bijvoorbeeld racisme, seksisme en homofobie is de loonkloof gemiddeld nóg groter (18, 26) Doordat vrouwen minder betaald werken en minder verdienen, bouwen zij ook minder pensioen op. Werkende vrouwen in Nederland bouwen zo'n 400 euro per maand minder (aanvullend) pensioen op dan mannen. (27)

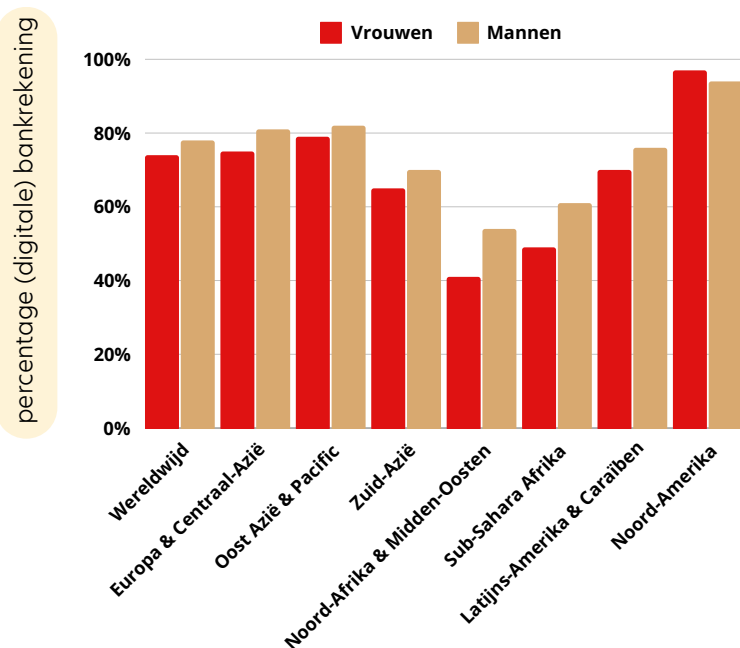
De volgende maatregelen zouden kunnen helpen om de loon- en pensioenkloof te dichten:

- Wetgeving voor loontransparantie zodat slachtoffers van loondiscriminatie helpen hun recht op gelijke beloning af te dwingen. (9)
- Betaalbare en toegankelijke kinderopvang en het 100% vergoede van geboorteverlof voor alle ouders. (5) Dit neemt een deel van de zorgtaken weg, waardoor vrouwen kunnen werken.
- Het verhogen van het minimumloon, of het bieden van een basisinkomen. Het merendeel van de mensen die minimumloon ontvangt is vrouw. Door het minimumloon te verhogen gaan veel vrouwen meer verdienen, waardoor hun sociale zekerheid verbetert en hun financiële afhankelijkheid afneemt. (5)

Inzicht in en toegang tot financiën en financiële instituties

De Wereldbank heeft onderzocht dat vrouwen slechts voor 64% van de wettelijke beschermingen en rechten kunnen genieten die voor alle burgers zouden moeten gelden. Maar belangrijker nog is dat de uitvoering van deze wetten en rechten achterwege blijft. Hierdoor komen vrouwen er in de praktijk er vaak nog slechter vanaf. (28) Veel vrouwen hebben geen toegang tot formele identificatie en zijn dus niet in staat een bankrekening te openen, onroerend goed te bezitten of krediet op te bouwen. Hierdoor kunnen zij niet sparen, geen bezittingen opbouwen, of een eigen bedrijf opzetten. (8) Vrouwen die in het mondiale zuiden wonen lopen nog harder tegen deze barrières aan (16).

Verskil mannen en vrouwen met een bankrekening bij een financiële instantie of digitalerekeningaanbieder

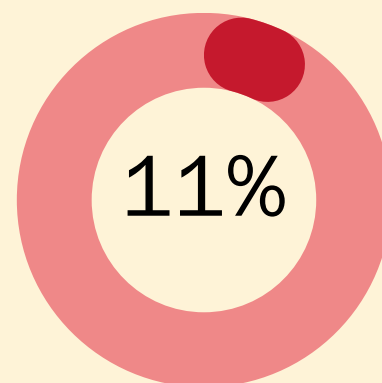


Door gendergerelateerde discriminatie, vooroordelen en barrières in toegang tot financiële infrastructuur hebben vrouwen vaak minder zeggenschap en controle over hun eigen financiën. In 2021 is de wereldwijde kloof tussen mannen en vrouwen in het hebben van een eigen (digitale) bankrekening 4%. In de figuur hierboven zie je dat deze kloof in andere regio's nog groter is. (6) Ook geven vrouwen aan zich minder zelfverzekerd te voelen met betrekking tot hun financiële inzichten. (7) Financiële instanties zelfs zélf hordes opwerpen, zeker in het geval van gemarginaliseerde groepen: zo geven sekswerkers in Nederland aan dat ze nog steeds geen veiligheid ervaren in het open van een bankrekening of het registreren van hun werk bij de Kamer van Koophandel (20).

Deze cijfers laten zien dat we moeten investeren in programma's die vrouwen en (jonge) meiden in al hun diversiteit inzicht en begrip geven in, toegang tot en controle over hun financiën. Dit zorgt voor meer economische en financiële onafhankelijkheid en stelt vrouwen in staat om onafhankelijke en geïnformeerde keuzes te maken. (7)

Toegang tot (politieke) besluitvorming

Vrouwen in al hun diversiteit blijven ondervertegenwoordigd in besluitvormingsposities die onze politiek, economie en samenleving vormgeven. Zo is wereldwijd maar 11% van de ministers van financiën en directeuren van centrale banken vrouw. Van de kabinetsministers in de wereld in totaal is nog geen 23% vrouw (21). De belangrijkste oorzaken voor deze ondervertegenwoordiging zijn traditionele genderrollen en stereotypen, het gebrek aan steun voor een gelijke verdeling van werk en zorg, en de heersende politieke en bedrijfsculturen.



Zo worden de behoeften en belangen van vrouwen en meisjes in al hun diversiteit niet goed worden meegenomen in beleid. Ook kunnen zij zich minder herkennen in de politiek en in de besluiten die er over hen worden gemaakt. Innovatieve interventies op het gebied van armoede en financiële onafhankelijkheid ontwikkeld door vrouwen en passend bij hun persoonlijke situatie worden zo over het hoofd gezien. Denk bijvoorbeeld aan de tandas in Mexico, een kleinschalig, solidair spaar- en leensysteem onder vrienden (22)

Wetgevende maatregelen kunnen ertoe bijdragen dat meer vrouwen in besluitvormingsposities terechtkomen. Het invoeren van quota voor leidinggevende posities of de ruimte geven voor een betere balans tussen werk en privéleven, bijvoorbeeld door betaalbare, toegankelijke en naburige kinderopvang. (10) Ook het versterken van maatschappelijke partijen die zich inzetten voor het versterken van leiderschap van meisjes en vrouwen kan ervoor zorgen dat vrouwen meer betrokken worden bij besluiten die ook hen aangaan.

Bronnen

1. UN Women. 2018 [Facts and Figures: Economic Empowerment](#)
2. Centraal Bureau voor de Statistiek. 2023. CBS Statline: [Inkomen en economische zelfstandigheid; persoonskenmerken.](#)
<https://mvstat.cbs.nl/#/MVstat/nl/dataset/26035NED/table?dl=73015>
3. International Labour Organization. 2023. [World Employment and Social Outlook Trends 2023.](#)
4. International Labour Organization. 2022. [Experiences of violence and harassment at work: A global first survey.](#)
5. Tanya Khokhar. 2021. [Ending Gender-Based Violence and Harassment in the World of Work: The Critical Importance of Implementing ILO Convention 190.](#)
6. World Bank. 2021. [Global Findex Database.](#)
7. Oliver Wyman report, McKinsey, BMG
8. Women's World Banking. 2023. [Reaching Financial Equality for Women.](#)
9. EIGE. 2019. [Tackling the Gender Pay Gap. Not without a better work-life balance.](#)
10. EIGE. 2019. [Women in decision-making: why it matters.](#)
11. Eurofound. 2019. [Living, working and COVID-19 \(Update April 2021\): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year.](#)
12. Rutgers International. n.d. [Sexuality education and information.](#)
13. International Labour Organisation. 2023. [Spotlight on Work Statistics n°12](#)
14. EIGE. 2016. [Poverty, gender and intersecting qualities in the EU: Report](#)
15. International Labour Organisation. 2018. [Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture. Third Edition.](#)
16. The World Bank. 2022. [Nearly 2.4 Billion Women Globally Don't Have Same Economic Rights as Men.](#)
17. United Nations General Assembly, Human Rights Council. 2023. [Gendered inequalities of poverty: feminist and human rights based approaches.](#)
18. Equal Pay Today (2024) [What is Equal Pay?](#)
19. Leora Klapper, Dorothe Singer and Saniya Ansar. 2022. [Women and financial inclusion.](#)
20. Wo=Men in New York. 2024. [CSW68 Pitch: Increase the financial self-reliance, independence, autonomy and inclusion of women and girls in all their diversity](#)
21. Jessie Yin. 2023. [Only 11 percent of finance ministers and central bank governors are women.](#) The Atlantic Council.
22. NPR Code Switch. 2014. [Lending Circles Help Latinas Pay Bills And Invest](#)
23. Rutgers. 2022. [Manifest voor betere seksuele vorming](#)
24. Centraal Bureau voor de Statistiek. 2021. [Gemiddelde koopkracht vrouwen 5 jaar na scheiding vijfde lager dan mannen](#)
25. Centraal Planbureau. 2020. [Inkomen moeders halveert bijna na komst kind, maar verschilt per groep](#)
26. Centraal Planbureau. 2019. [Inkomensongelijkheid naar migratieachtergrond.](#)
27. Women Inc. n.d. [Pensioenkloof.](#)
28. The World Bank. 2024. [New Data Show Massive, Wider-than-Expected Global Gender Gap](#)
29. OECD Stat. 2019. [Indicators of female entrepreneurship.](#)



Kennisinstituut
voor Emancipatie en
Vrouwengeschiedenis

Colofon

© Tekst en vormgeving: Atria
Illustraties: Canva

Atria en WO=MEN coördineren samen de inbreng vanuit het maatschappelijk middenveld naar de Nederlandse overheidsdelegatie voor de Commission on the Status of Women.

E: info@atria.nl