

# HET GLAZEN PLAFOND IN DE ICT-SECTOR

Resultaten van een enquête bij Vlaamse ICT-bedrijven met meer dan 10 werknemers

Onderzoeker: drs. Elke Valgaeren

promotoren: prof. dr. Magda Michielsens (UIA)

en prof. dr. Mieke Van Haegendoren (LUC)

sein/2003/09

juli 2003



## Managementsummary

Dit rapport brengt verslag uit van een enquête bij ICT-bedrijven die in Vlaanderen gevestigd zijn en in 2001 10 werknemers of meer telden. De enquête heeft tot doel om een beter beeld te krijgen van de tewerkstelling in de sector waarbij we specifiek aandacht besteden aan de mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen. De bestaande cijfergegevens, voornamelijk deze van de RSZ, geven ons wel een globaal beeld van de tewerkstelling, maar voor meer gedetailleerde gegevens is een enquête noodzakelijk, zeker wanneer we de verticale seksesegregatie in kaart willen brengen. De enquête levert gegevens op over het aantal bedienden, hogeschoolden, technisch geschoolden, freelancers, aanwervingen en ontslagen, projectleiders en tenslotte leidinggevendenden. In totaal verstuurdde we 538 enquêtes waarvan we er 124 terugkregen, wat een respons vertegenwoordigt van 23%.

Dit zijn de voornaamste resultaten:

- In totaal werken in de bedrijven die de enquête ingevuld hebben bijna 10.000 bedienden. 31,4% daarvan zijn vrouwen. In vergelijking met de totale arbeidsmarkt, waar de helft van de bedienden vrouwelijk is, is de ICT-sector bijgevolg een mannelijke sector.
- Twee derde van de bedienden in de ICT-sector zijn hogeschoolden. Zij hebben een universitair diploma of een hogeschool diploma van één of twee cycli. Bij de mannen ligt het aandeel hogeschoolden hoger dan bij de vrouwen: respectievelijk 69% en 60%. De sekseratio zakt lichtjes: 28,6% van de hogeschoolden zijn vrouwen.
- Iets minder dan de helft van het aantal hogeschoolden heeft een technisch diploma: een universitair diploma informatica, wetenschappen en burgerlijk ingenieur of een hogeschool diploma informatica en industrieel ingenieur. Hier zien we een opvallend verschil tussen mannen en vrouwen. Ongeveer 54% van de hogeschoolde mannen heeft een technisch diploma op zak, terwijl dat bij de vrouwen nog geen 40% is. Bij de werknemers met een technisch diploma vormen vrouwen een kleine minderheid: slechts 22% is vrouw. De situatie in de bedrijven weerspiegelt daarmee de situatie op de schoolbanken waar we weinig vrouwen terugvinden in de technische studierichtingen.
- Typisch voor de ICT-sector is de aanwezigheid van freelance medewerkers. Zij knappen klussen op voor het bedrijf, maar zijn niet als werknemer aan het bedrijf verbonden. Iets meer dan 40% van de bedrijven werkt met freelancers. Vrouwen vormen slechts 15% van de totale freelancerspool.
- Wanneer we naar het verloop in 2002 kijken, dan blijkt dat de sekseratio bij de aanwervingen minder gunstig is voor vrouwen dan bij de bedienden in het algemeen, maar bij de bedienden die het bedrijf verlaten vinden we eveneens relatief gezien minder vrouwen dan mag worden verwacht op basis van de sekseratio bij de bedienden. Beide bewegingen, de aanwervingen en de ontslagen, resulteren in een sekseratio in het saldo die ongeveer hetzelfde is als bij de bedienden. We krijgen hier dus geen bevestiging voor de vrees dat vrouwen harder zouden getroffen worden door de economische crisis dan mannen.

- Op basis van de gegevens over het aantal leidinggevendenden kunnen we besluiten dat in een groot aantal ICT-bedrijven sprake is van een glazen plafond: de vrouwelijke aanwezigheid in het managementteam is lager dan mag worden verwacht op basis van hun aanwezigheid in het bedrijf.
- We vinden vrouwen bovendien terug in een beperkt aantal managementfuncties: de ondersteunende departementen personeelsbeleid en financiën tellen relatief gezien veel vrouwelijke managers, terwijl vrouwelijke verkoopsmanagers witte raven zijn.
- Er schort bovendien iets aan de doorstroming binnen het management: de absolute top, de bedrijfsleiders, zijn bijna allemaal mannen. Een ICT-bedrijf met een vrouw aan het hoofd is een zeldzaamheid.

## Inhoudsopgave

1	Woord vooraf .....	7
2	Het glazen plafond .....	7
3	Het technologische plafond.....	10
4	Werkwijze bevraging ICT-bedrijven .....	12
5	Resultaten .....	14
5.1	Vragenlijst .....	14
5.2	Kenmerken van de bedrijven.....	14
5.3	Tewerkstelling in de ICT-sector .....	16
5.4	Verdeling van de bedrijven volgens de sekseratio .....	19
5.5	Verticale seksesegregatie in de ICT-sector .....	22
5.5.1	Kwantitatieve analyse: het glazen plafond in de ICT-sector .....	22
5.5.2	Kwalitatieve analyse: horizontale seksesegregatie binnen het management .....	25
6	Besluit .....	26
7	Bibliografie.....	27
8	Bijlage: vragenlijst.....	29

## Lijst van tabellen

Tabel 1:	Percentage mannen en vrouwen werkzaam in ISCO-code 1 op het totaal aantal werkende mannen en vrouwen. ....	8
Tabel 2:	Sekseratio in ISCO-1 (2000).....	9
Tabel 3:	Percentage vrouwen in leidinggevende functies in de bedrijven uit de trends top-100.000 (mannen en vrouwen samen = 100%).....	9
Tabel 4:	Sekseratio bij de managers in een aantal disciplines van de top-30.000.....	10
Tabel 5:	tewerkstelling van bedienden en sekseratio in de ICT-sector in Vlaanderen (eerste kwartaal 2001)	11
Tabel 6:	bedienden met een diploma hoger onderwijs in de 69 ICT-bedrijven met het grootst aantal hooggeschoolden uit de Trends top 30.000 (in voltijds equivalenten).....	11
Tabel 7:	Schatting van het aantal leidinggevendenden (ISCO-1) naar sekse in enkele ICT-subsectoren (België)	12
Tabel 8:	aantal ICT-bedrijven volgens de GOM Bedrijvengids 2001 (Vlaanderen) .....	13
Tabel 9:	respons op de schiftelijke enquête.....	13
Tabel 10:	vragenlijst versie klein of groot bedrijf.....	14
Tabel 11:	bedrijfsgrootte .....	15
Tabel 12:	aantal bedrijven volgens het aantal bedienden werkzaam in het bedrijf .....	15
Tabel 13:	hoofdactiviteit .....	16
Tabel 14:	totaal aantal werknemers in de bedrijven volgens een aantal kenmerken.....	17
Tabel 15:	aantal mannen in de bedrijven volgens een aantal kenmerken .....	18
Tabel 16:	aantal vrouwen in de bedrijven volgens een aantal kenmerken .....	18

Tabel 17: sekseratio .....	19
Tabel 18: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij de bedienden.....	19
Tabel 19: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij de hooggeschoolden .....	20
Tabel 20: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij de technisch geschoolden.....	20
Tabel 21: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij de freelancers .....	20
Tabel 22: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij de aanwervingen in 2002.....	21
Tabel 23: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij de bedienden die zijn weggegaan in 2002....	21
Tabel 24: totaal aantal leidinggevenden in de bedrijven.....	22
Tabel 25: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij de leidinggevenden .....	22
Tabel 26: aantal bedrijven volgens het verschil in sekseratio bij de bedienden en de leidinggevenden .....	23
Tabel 27: aantal bedrijven volgens het verschil in sekseratio bij de hooggeschoolden en de leidinggevenden	23
Tabel 28: aantal bedrijven volgens het verschil in sekseratio bij de technisch geschoolden en de leidinggevenden .....	24
Tabel 29: projectleiders in de bedrijven .....	24
Tabel 30: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij projectleiders.....	25
Tabel 31: soorten managementfuncties die mannen en vrouwen uitoefenen .....	25
Tabel 32: diversiteit in de managementfuncties .....	26

## **1 Woord vooraf**

Dit rapport brengt verslag uit van een schriftelijke enquête bij ICT-bedrijven, georganiseerd tijdens de lente van 2003. De enquête peilt naar de tewerkstelling van mannen en vrouwen in de ICT-bedrijven die in Vlaanderen gevestigd zijn. Ze is een onderdeel van een doctoraatsonderzoek naar de genderaspecten van het loopbaanverloop in de ICT-sector. Het gaat om een onderzoek in drie fases, waarbij het veldwerk van de eerste twee fases ondertussen is afgelopen. In een eerste fase werden diepte-interviews afgenomen van vrouwelijke en mannelijke managers met als doel om zicht te krijgen op het loopbaanverloop in de sector. Het gebrek aan cijfergegevens over de verticale seksesegregatie leidde tot de tweede fase, de enquête bij ICT-bedrijven. De derde fase, die in de loop van 2004 zal opgestart worden, bestaat uit een schriftelijke enquête bij een representatieve steekproef van werknemers in de ICT-sector. Dit verslag begint met een overzicht in vogelvlucht van het onderzoek naar het glazen plafond, een begrip dat de geringe doorstroom van vrouwen naar managementfuncties probeert te vatten. Vervolgens gaan we even in op de specificiteit van het glazen plafond in de ICT-sector waarna de resultaten van de enquête volgen.

Promotoren van het onderzoek zijn professor Magda Michielsens (Universiteit Antwerpen), directeur van het Steunpunt Gelijke Kansenbeleid en professor Mieke Van Haegendoren (Limburgs Universitair Centrum), directeur van het onderzoeksinstituut SEIN. Met dank aan de respondenten in de bedrijven die de tijd hebben genomen om mee te werken aan een wetenschappelijk onderzoek. Dank aan Sara, Marie-Lou en Renilde die dankzij hun professionele inzet aan de telefoon de respons wisten op te drijven tot een aanvaardbaar niveau. Dank tenslotte aan Sabine en Marleen voor hun hulp bij de verzending.

## **2 Het glazen plafond**

In Vlaanderen bestaat meer dan 40% van de beroepsactieve bevolking uit vrouwen. We vinden deze 60/40 verdeling echter niet terug op alle niveaus van de arbeidsmarkt. Op de laagste treden van de hiërarchische ladder zijn vrouwen in de meerderheid, aan de top van het bedrijfsleven vinden we slechts weinig vrouwen terug. De instroom van vrouwen in de arbeidsmarkt is met andere woorden goed te noemen, terwijl de doorstroom achterop hinkt. Toch is er beterschap merkbaar: we vinden steeds meer vrouwen terug in het lager- en middenmanagement. Daar wordt de opmars van vrouwen echter gestopt. Deze dubbele vaststelling – enerzijds nog steeds een ondervertegenwoordiging in het management ondanks een zekere vooruitgang en anderzijds een bijna volledige afwezigheid in het topmanagement – heeft vooral in de Angelsaksische onderzoekswereld een omvangrijke onderzoeksliteratuur tot stand gebracht. Een groot deel van dit onderzoek omvat de zoektocht naar verklaringen voor de geringe vrouwelijke vertegenwoordiging aan de top van het bedrijfsleven. Deze verklaringen vertrekken vanuit verschillende invalshoeken. Een eerste reeks theorieën kunnen we samenvatten onder de term “individual deficit model” (Hall-Taylor 1997; Melamed 1996; Oakley 2000). Hierbij vertrekt men van de premisse dat we de verklaring voor de ondervertegenwoordiging in managementfuncties bij de kenmerken van de vrouwen zelf moeten zoeken. Vrouwen schieten op een aantal

vlakken te kort om managementposities te kunnen bereiken: ze hebben niet de juiste diploma's of ervaring, ze missen managementvaardigheden, ze zijn niet ambitieus genoeg, ze plaatsen hun gezin op het voorplan ten nadele van hun carrière... Maar ook wanneer vrouwen over het juiste kapitaal beschikken - de juiste diploma's, werkervaring en managementvaardigheden - schoppen ze het gemiddeld genomen minder ver dan mannen (Schneer & Reitman 1995; Stroh, Brett & Reilly 1992). De tweede invalshoek verlegt het accent daarom naar (onbewuste) discriminatie. De vraag "what's wrong with women" werd vervangen door de vraag "what's wrong with companies". Om op deze vraag een antwoord te formuleren is het onderzoek naar de organisatiecultuur vruchtbaar gebleken. Stereotype opvattingen over de eigenschappen van mannen en vrouwen zijn nog steeds geen uitzondering. Ze maken deel uit van vele bedrijfsculturen waar ze een verborgen, maar hardnekkige rem vormen op de vooruitgang van vrouwen naar de top van het bedrijfsleven (Konrad & Cannings 1997; Parkin & Maddock 1995; Rubin 1997). De vrouwonvriendelijke cultuur vertaalt zich naar de structuren en praktijken in het bedrijf. Vrouwen worden bijvoorbeeld uitgesloten uit de informele netwerken die mannen kunnen gebruiken als springplank voor hun volgende carrièrezet (Oakley 2000; Reskin & McBrier 2000). De gemeenschappelijke noemer van dit onderzoek is de metafoer "het glazen plafond", wat verwijst naar een hardnekkige, onzichtbare barrière in de organisatiehiërarchie waar vrouwen moeilijk door kunnen stoten (Davies-Netzley 1998).

Het is moeilijk om het glazen plafond te illustreren aan de hand van cijfers (Van Haegendoren, 1998, p. 10-11). Om dit te kunnen doen moeten we ons immers baseren op functieniveaus, wat niet eenvoudig is omdat de functieniveaus organisatie- of sectorspecifiek zijn en moeilijk omgezet kunnen worden in een algemeen geldend classificatiesysteem voor functieniveaus. De enquête naar de arbeidskrachten is een eerste belangrijke bron om een idee te krijgen van de verticale seksesegregatie op de arbeidsmarkt (Steegmans, Valgaeren & Van Haegendoren 2001, p. 125 en Steegmans e.a. 2002, p. 125). Het NIS, dat de enquête uitvoert, maakt hierbij gebruik van de ISCO<sup>1</sup>-codes om de respondenten in te delen naar beroeps categorie. ISCO-code 1 omvat de "beleidvoerende en hogere functies, directeuren en bedrijfsleiders". In 2000 werkt bijna 13% van de mannen in deze beroeps categorie. Bij de vrouwen ligt dit een heel stuk lager op minder dan 8%.

Tabel 1: Percentage mannen en vrouwen werkzaam in ISCO-code 1 op het totaal aantal werkende mannen en vrouwen.

	<b>1995</b>	<b>2000</b>
mannen	12,2	12,9
vrouwen	8,4	7,6
<b>totaal</b>	<b>10,7</b>	<b>10,7</b>

Bron: NIS, enquête naar de arbeidskrachten, bewerking SEIN

Daar waar gemiddeld genomen de sekseratio (afgerond) 60/40 bedraagt en voor bedienden zelfs 50/50, vindt men hier een afwijkende verhouding van 70/30, een ondervertegenwoordiging van vrouwen dus. We kunnen de ISCO-code nog verder verfijnen zoals gebeurd is in tabel 2. De tabel maakt duidelijk dat de discrepantie

<sup>1</sup> International Standard Classification for Occupations.



vooral in de categorie "Bedrijfsleiders en kaderleden" terug te vinden is met een mannelijk aandeel van 76%. Ook binnen de wetgevende en uitvoerende macht met inbegrip van de hogere kaderleden van het openbaar bestuur scoren vrouwen ruim onder het gemiddelde met slechts 21%. Bij de directeurs en beheerders van kleine ondernemingen vinden we een sekseratio die vergelijkbaar is met de totale arbeidsmarkt.

Tabel 2: Sekseratio in ISCO-1 (2000)

	man	vrouw
Bedrijfsleiders en kaderleden bij directie	76,4	23,6
Wetgevende en uitvoerende macht, hogere kaderleden van het openbaar bestuur	79,9	21,1
Directeurs en beheerders van kleine ondernemingen	59,1	40,9
<b>totaal</b>	<b>70,0</b>	<b>30,0</b>

Bron: NIS, enquête naar de arbeidskrachten, bewerking SEIN

Voor een meer gedetailleerde kijk op managementfuncties kunnen we terecht bij de Trends top-100.000, een overzicht van de 100.000 grootste Belgische bedrijven (De Sitter e.a. 2001, p. 29-34). Uit een analyse van dit overzicht in tabel 3 blijkt dat slechts iets meer dan 4% van de top-functies in de top-5.000 door vrouwen ingevuld worden. Wanneer we niet alleen naar de topfuncties kijken, maar naar alle leidinggevende functies stijgt de aanwezigheid van vrouwen in het management tot 13%. Het aandeel van vrouwen in het management stijgt naarmate de bedrijven kleiner worden: in de top-100.000 nemen vrouwen bijna 11% van de topfuncties voor hun rekening en 18% van alle leidinggevende posities. Deze tendens, waarbij vrouwen het beter doen in kleine dan in grote bedrijven, konden we ook al waarnemen op basis van de enquête naar de arbeidskrachten van het NIS (cfr. tabel 2)

Tabel 3: Percentage vrouwen in leidinggevende functies in de bedrijven uit de trends top-100.000 (mannen en vrouwen samen = 100%)

	top 5.000	top 30.000	top 100.000
gedelegeerd bestuurder	5,26	9,15	12,37
algemeen directeur	3,04	5,41	6,93
zaakvoerder	2,93	11,35	12,24
<b>totaal topfuncties</b>	<b>4,31</b>	<b>7,93</b>	<b>10,83</b>
<b>totaal alle leidinggevende functies</b>	<b>13,20</b>	<b>17,78</b>	<b>18,32</b>

Bron: Trends top 30.000-100.000, editie 2001

De analyse van de trends-top 100.000 levert ook informatie op over de sekseratio bij verschillende soorten managementfuncties. tabel maakt een onderscheid tussen vrouwvriendelijke en vrouwonvriendelijke functies. In het eerste geval bekleden vrouwen minstens 25% van de functies, bij de tweede soort functies vinden we minder dan 10% vrouwen terug. Vrouwen zijn het sterkst vertegenwoordigd als hoofd van de debiteurenafdeling, de administratie en de boekhouding. De technische afdelingen zijn mannenbastions: bij de werfleiders, de technisch directeurs en de projectleiders vinden we amper 5% vrouwen.

Tabel 4: Sekseratio bij de managers in een aantal disciplines van de top-30.000

top 10 vrouwvriendelijke functies			top 10 vrouwonvriendelijke functies		
afdeling	% vrouwen	% mannen	afdeling	% mannen	% vrouwen
debiteurenbeheer	44,71	55,29	werfleiding	97,81	2,19
administratie	43,40	56,60	technisch directeur	97,59	2,41
boekhouding	42,81	57,19	algemeen directeur	94,49	5,51
algemeen secretaris	40,00	60,00	projectleider	94,47	5,53
personeel	39,37	60,63	productie	93,88	6,12
klantendienst	37,72	62,28	materieelbeheer	93,85	6,15
creditmanagement	30,45	69,55	onderzoek en ontwikkeling	92,84	7,16
opleiding	28,94	71,06	directeur	92,68	7,32
public relations	27,27	72,73	studiedienst	92,15	7,85
juridische dienst	25,03	74,97	commercieel directeur	91,73	8,27
<b>alle functies</b>	<b>17,78</b>	<b>82,22</b>	<b>alle functies</b>	<b>82,22</b>	<b>17,78</b>

Bron: Trends top 30.000-100.000, editie 2001

### 3 Het technologische plafond

Welke specifieke kenmerken heeft het glazen plafond in de ICT-sector? Een aantal kenmerken van de ICT-sector voorspellen dat het glazen plafond in de ICT-sector nog hardnekkiger is dan in de andere economische sectoren: het numerieke overwicht van mannen, het stereotype mannelijke karakter van technologie, de mannelijke bedrijfscultuur, de grote flexibiliteit die gevraagd wordt, ... Andere kenmerken voorspellen dan weer dat vrouwen het er gemakkelijker hebben om een leidinggevende functie te bereiken: het dynamische karakter van de ICT-sector waardoor vaste patronen afbrokkelen en plaats maken voor nieuwe arbeidsverhoudingen, het tekort aan ICT-geschoolden waardoor bedrijven alle bronnen van talent moeten aanboren.

In dit rapport beperken we ons tot het numerieke overwicht van mannen in de sector. Tabel 5 bevat de gegevens van de tewerkstelling in de Vlaamse private ICT-sector<sup>2</sup>. Hieruit blijkt dat vrouwen iets meer dan 25% vormen bij de bedienden. De grootste tewerkstelling wordt gerealiseerd in de subsector van de dienstverlening. Dat zijn bijvoorbeeld bedrijven die software ontwikkelen of ICT-consultancy leveren aan andere bedrijven. Wanneer we ons niet beperken tot Vlaanderen, maar naar gans België kijken, dan werken volgens dezelfde bron iets meer dan 109.000 bedienden in de ICT-sector. De sekseratio blijft dezelfde als voor Vlaanderen.

<sup>2</sup> We werken hier met de definitie van de ICT-sector die Agoria, de beroepsfederatie van de technologische industrie, hanteert. Enkel NACE 51.43, groothandel in audio- en video materiaal is weggelaten omdat volgens een schatting van Agoria slechts 10% van de bedrijven in deze subsector daadwerkelijk tot de ICT-sector behoren.

Tabel 5: tewerkstelling van bedienden en sekseratio in de ICT-sector in Vlaanderen (eerste kwartaal 2001)

	<b>mannen</b>	<b>vrouwen</b>	<b>totaal</b>	<b>% vrouwen</b>	<b>aantal bedrijven</b>
vervaardiging van ICT-toestellen en onderdelen (NACE 30 en 32)	8.157	1.929	10.086	19,1	64
groothandel in kantoormachines en kantooormaterieel (NACE 51.64)	6.487	2.711	9.198	29,5	849
telecommunicatie (NACE 64.20)	2.743	1.339	4.082	32,8	122
ICT-dienstverlening (NACE 72)	18.922	6.495	25.417	25,6	1.605
<b>totaal</b>	<b>36.309</b>	<b>12.474</b>	<b>48.783</b>	<b>25,6</b>	<b>2.640</b>

Bron: RSZ, eigen bewerking

Naast de administratieve gegevens van de RSZ, bieden ook de jaarrekeningen van bedrijven informatie over de tewerkstelling in de ICT-sector. Deze informatie is terug te vinden in de Trends top 100.000, een overzicht van de 100.000 grootste bedrijven in België. Het gaat hier om een veel minder eenvoudig te exploreren bron, vandaar dat we een beroep doen op de analyse van derden. Vacature analyseerde de jaarrekeningen 2000 van de ICT-bedrijven die in de Trends top 30.000 vermeld staan. Tabel 6 bevat de gegevens van de hooggeschoolden die in de 69 grootste ICT-bedrijven werken<sup>3</sup>. Het grootste bedrijf uit deze lijst stelt meer dan 2000 hooggeschoolden te werk, in het kleinste bedrijf werken er iets meer dan 100. KMO's zitten er dus niet bij. Uit de tabel blijkt dat net geen 28% van de hooggeschoolden vrouwen zijn. We kunnen deze hooggeschoolden beschouwen als de pool waaruit managers geselecteerd worden. Dat wil uiteraard niet zeggen dat alle managers een diploma hoger onderwijs hebben.

Tabel 6: bedienden met een diploma hoger onderwijs in de 69 ICT-bedrijven met het grootst aantal hooggeschoolden uit de Trends top 30.000 (in voltijds equivalenten)

<b>mannen</b>	<b>vrouwen</b>	<b>totaal</b>	<b>% vrouwen</b>
15.575,34	6.055,15	21.630,49	27,99

Bron: Vacature, Casebook ICT

De ICT-sector luidt al enkele jaren de alarmklok over het tekort aan ICT-geschoolden, zowel binnen de ICT-sector zelf als binnen de ICT-afdelingen van bedrijven in andere sectoren. Met de regelmaat van de klok verschijnen hier rapporten over (IDC 1998) (EITO 2001) (UNICE 2001) (ICTA 2001). Dit brengt een openheid met zich mee ten aanzien van vrouwen. Door het lage aantal vrouwen binnen de technische opleidingen die voorbereiden op een ICT-functie pleit de sector zelf voor een verhoging van het aantal vrouwelijke ICT-geschoolden die het tekort zouden kunnen opvangen waardoor het nog enige jaren zou kunnen duren voor die openheid ten aanzien van vrouwen zich reflecteert in een stijgende vrouwelijke aanwezigheid in de ICT-sector. Het blijft gissen naar de mogelijke gevolgen van de economische crisis voor de sekseratio van de tewerkstelling in de sector.

Het numerieke overwicht van mannen kan gevolgen hebben voor de doorstroom van vrouwen naar managementfuncties. De kansen van vrouwen verkleinen immers meer dan proportioneel wanneer het aantal kandidaten voor een managementfunctie voor het merendeel mannen zijn. Kiezen voor een vrouwelijke manager is in de ICT-sector een atypische keuze die niet vanzelfsprekend is. De minderheidspositie die ze

bekleden vergroot bovendien de kans dat ze een tokenpositie toebedeeld krijgen wat betekent dat ze vooral als vrouw en minder als werknemer bekeken worden (Kanter 1977). De cijfers op basis van de enquête naar de arbeidskrachten van het NIS lijken dit echter tegen te spreken. Dit blijkt uit tabel 7 waar we door een kruising van de ISCO-beroepencode en de NACE-sectorcode de sekseratio kunnen berekenen bij de leidinggevenden in de ICT-sector. De ICT-sector stelt relatief gezien niet minder vrouwen tewerk in leidinggevende functies dan de andere sectoren: 24% van de werknemers in de ICT-sector zijn vrouwen; 20% van de leidinggevenden zijn vrouwen. We moeten deze cijfers echter met de nodige voorzichtigheid behandelen aangezien het hier gaat om een extrapolatie van enquêtegegevens. De betrouwbaarheid hiervan is zeer laag omdat er slechts kleine aantallen ICT-tewerkgestelden in de steekproef terug te vinden zijn. Bovendien hebben deze cijfers slechts betrekking op enkele subsectoren van de ICT: (1) de vervaardiging van kantoormachines en computers (NACE 30), (2) de vervaardiging van elektronische onderdelen, van zend- en transmissieapparatuur en van audio- en videoapparatuur (NACE 32), (3) informaticadiensten (NACE 72).

Tabel 7: Schatting van het aantal leidinggevenden (ISCO-1<sup>4</sup>) naar sekse in enkele ICT-subsectoren (België)

NACE	1995			2000		
	mannen	vrouwen	totaal	mannen	vrouwen	totaal
30	534	298	832	895	* <sup>5</sup>	895
32	913	* <sup>6</sup>	913	925	361	1.286
72	1.777	272	2.049	6.591	1.726	8.317
<b>totaal</b>	<b>3.224</b>	<b>570</b>	<b>3.794</b>	<b>8.411</b>	<b>2.087</b>	<b>10.498</b>

Bron: NIS, enquête naar de arbeidskrachten

#### 4 Werkwijze bevraging ICT-bedrijven

De schriftelijke enquête bij ICT-bedrijven heeft als doel om meer gedetailleerde en betrouwbare informatie te verkrijgen over de mogelijke verticale seksesegregatie in de ICT-sector. Om een enquête te kunnen uitvoeren moeten we eerst op zoek naar een adressenlijst van ICT-bedrijven. Er zijn twee mogelijke bronnen om ons op te baseren: de bedrijvengids in Vlaanderen van de GOM en de Trends Top-100.000. Uit de GOM-lijst kan je de ICT-bedrijven isoleren op basis van de NACE-sector. Trends gebruikt een eigen classificatiesysteem. Omwille van de kostprijs enerzijds en de vergelijkbaarheid met de RSZ-cijfers anderzijds hebben we gekozen voor de GOM-lijst. Tabel 8 geeft een overzicht van het aantal bedrijven volgens bedrijfsgrootte en subsector.

<sup>3</sup> Gebaseerd op het aantal bedienden dat in het bedrijf werkt.

<sup>4</sup> De tabel bevat enkel ISCO-1, namelijk "beleidvoerende en hogere functies, directeuren en bedrijfsleiders".

<sup>5</sup> Van deze cel zat er niemand in de steekproef. Bijgevolg kon het NIS geen extrapolatie maken naar de totale bevolking.

<sup>6</sup> Idem vorige voetnoot.

Tabel 8: aantal ICT-bedrijven volgens de GOM Bedrijvengids 2001 (Vlaanderen)

aantal werknemers	NACE				totaal
	30 en 32	51.64	64.2	72	
5 tot 9	29	89	1	194	313
10 tot 19	20	64	5	135	224
20 tot 49	29	43	6	134	212
50 tot 99	12	9	4	54	79
100 tot 199	8	11	3	25	47
200 tot 499	12	6	4	13	35
500 tot 999	6	0	2	6	14
1000+	5	0	2	2	9
<b>totaal</b>	<b>121</b>	<b>222</b>	<b>27</b>	<b>563</b>	<b>933</b>
totaal 10+	92	133	26	369	620
totaal 20+	72	69	21	234	396
totaal 50+	43	26	15	100	184

Bron: GOM Bedrijvengids Vlaanderen, eigen bewerkingen

Uiteindelijk hebben niet 933, maar wel 538 bedrijven de enquête in de bus gekregen. Dat heeft twee belangrijke redenen. Ten eerste zijn enkel bedrijven met meer dan 10 werknemers opgenomen in het onderzoek. Op basis van een vergelijking met de bedrijfsgegevens in de Trends Top 100.000 zijn ten tweede een reeks bedrijven weggelaten die niet tot de ICT-sector behoren. We hebben de Trends Top 100.000 eveneens gebruikt om de naam van de HR-manager in de bedrijven te weten te komen. Indien bekend werd de enquête verstuurd op naam van de HR-manager omdat dit de persoon is in het bedrijf die beschikt over de gegevens waar we naar vragen. Van enkele bedrijven kenden we noch de naam van de bedrijfsleider, noch de naam van de personeelsverantwoordelijke. Tabel 9 behandelt de respons.

Om de respons te verhogen is op twee manieren een rappel gebeurd:

- drie ervaren enquêteurs hebben één à twee weken na het versturen van de schriftelijke enquête iets meer dan 60% willekeurig gekozen bedrijven telefonisch gecontacteerd;
- bedrijven die niet telefonisch gecontacteerd werden en bedrijven die aan de telefoon meldden dat ze wilden meewerken, hebben een tweede maal de schriftelijke enquête in de bus gekregen.

Dit heeft geresulteerd in een respons van 23%. Zoals verwacht is de respons het hoogst bij de bedrijven waar de HR-manager de enquête heeft ontvangen en het laagst in bedrijven zonder contactpersoon. Ongeveer 10% van de bedrijven kon niet bereikt worden. Het kan gaan om bedrijven die sinds de samenstelling van de GOM bedrijvengids over kop gegaan zijn of om bedrijven die sindsdien verhuisd zijn.

Tabel 9: respons op de schriftelijke enquête

	contactpersoon in bedrijf			totaal
	bedrijfsleider	HR manager	geen	
totaal verstuurd	324 (100%)	175 (100%)	39 (100%)	538 (100%)
respons	67 (20,7%)	55 (31,4%)	2 (5,1%)	124 (23,0%)
ongeopend teruggekomen en/of niet telefonisch te bereiken	44 (13,6%)	5 (2,8%)	9 (23,1%)	58 (10,8%)

## 5 Resultaten

### 5.1 Vragenlijst

Aan de hand van de korte vragenlijst leverden de bedrijven ons cijfergegevens over de tewerkstelling in de ICT-sector, uitgesplitst volgens een aantal kenmerken. Wanneer we naar cijfers vragen hebben de bedrijven telkens de mogelijkheid om ofwel een exact cijfer, ofwel een schatting te geven. Dit maakt het voor de bedrijven gemakkelijker om de vragenlijst in te vullen, terwijl het voor ons duidelijk is of het al dan niet om een schatting gaat, wat niet geweten is als dat onderscheid in de vragenlijst niet gemaakt wordt. De respons per vraag gaat omhoog omdat het voor de bedrijven gemakkelijker wordt om te antwoorden. De vraag over het aantal werknemers die aangeworven zijn tijdens het voorbije jaar is het meest beantwoord aan de hand van het precieze aantal: 82% van de bedrijven geeft hier het precieze aantal, 18% geeft een schatting. Bij de vraag over het aantal werknemers met een technisch diploma geven de bedrijven het meest een schatting: slechts een kleine % geeft het precieze aantal, de andere helft geeft een schatting. De andere vragen bevinden zich ergens tussenin.

We hebben daarenboven twee versies van de vragenlijst gebruikt, één voor bedrijven met meer en één voor bedrijven met minder dan 50 werknemers. De vragen over het aantal leidinggevenden zijn iets uitgebreider voor grote dan voor kleine bedrijven. De beide versies van de vragenlijst zijn opgenomen in bijlage. De resultaten van de vragen die enkel opgenomen zijn in de versie voor grote bedrijven zijn niet opgenomen in dit rapport. Het gaat ten eerste om de gegevens over peoplemanagers en ten tweede over verkoopsafdelingen. Er zijn echter te weinig grote bedrijven die de enquête hebben ingevuld om deze resultaten apart te bespreken.

### 5.2 Kenmerken van de bedrijven

Volgens tabel 10 heeft 71% van de bedrijven een vragenlijst voor kleine bedrijven teruggestuurd, terwijl 29% van de teruggestuurde vragenlijsten bedoeld waren voor grote bedrijven.

Tabel 10: vragenlijst versie klein of groot bedrijf

	<b>N</b>	<b>%</b>
klein bedrijf (0-49)	88	71,0
groot bedrijf (50+)	36	29,0
<b>totaal</b>	<b>124</b>	<b>100,0</b>

Tabel 11 bevat de bedrijfsgrootte zoals de contactpersonen in de bedrijven die zelf hebben aangegeven. Wanneer we het geheel van de tabel bekijken, dan blijkt dat de verdeling volgens bedrijfsgrootte ongeveer hetzelfde is bij de aangeschreven bedrijven als bij de bedrijven die meewerkten. Er is bijgevolg geen vertekening naar bedrijfsgrootte.

Verder valt op dat volgens de gegevens van de GOM geen enkel bedrijf minder dan 10 werknemers telt, terwijl dat in de praktijk om iets meer dan 11% van de bedrijven gaat. Als we er van uitgaan dat de gegevens van de GOM correct zijn, betekent dit dat tussen 2001, het tijdstip waarop de GOM bedrijvenlijst is samengesteld, en 2003, deze bedrijven kleiner zijn geworden: in 2001 hadden ze minstens 10 werknemers, op het moment van de bevraging minder dan 10. Het omgekeerde komt ook voor: de categorie "100 of meer" kon enkel ingevuld worden door kleine bedrijven die in 2001 minder dan 50 werknemers hadden. Het gaat hier om enkele bedrijven die hun personeelsbestand meer dan verdubbeld hebben. Daarnaast, maar dat blijkt niet uit de tabel, zijn er ook enkel bedrijven waar in 2001 meer dan 50 werknemers werkten, maar op het moment van de bevraging niet meer. Het gaat om 6 bedrijven.

Tabel 11: bedrijfsgrootte

	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% bij aangeschreven bedrijven</b>
1 tot 9	14	11,3	
10 tot 19	24	19,4	37,0
20 tot 49	47	37,9	34,5
50 tot 99	13	10,5	12,5
100 of meer	5	4,0	
100 tot 199	9	7,3	7,9
200 tot 499	6	4,8	4,7
500 tot 999	5	4,0	2,0
1000 of meer	1	,8	1,4
<b>Totaal</b>	<b>124</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

In totaal werken in de bedrijven die de enquête hebben ingevuld 9.794 bedienden. Tabel 12 toont hoe ze verdeeld zijn over de bedrijven volgens bedrijfsgrootte.

Tabel 12: aantal bedrijven volgens het aantal bedienden werkzaam in het bedrijf

	<b>aantal bedrijven</b>	<b>aantal bedienden</b>
1 tot 9	16	100
10 tot 19	27	368
20 tot 29	20	441
30 tot 39	19	643
40 tot 49	4	181
50 tot 99	14	904
100 tot 199	14	1.961
200 tot 499	5	1.460
500 tot 999	4	2.333
1000+	1	1.403
<b>totaal</b>	<b>124</b>	<b>9.794</b>

Wat de subsector betreft hebben we er voor gekozen om aan de bedrijven een uitgebreide lijst van mogelijke ICT-activiteiten voor te leggen:

- telecommunicatie uitrusting,
- telecommunicatie operatoren,
- audio- en video apparatuur,

- integratie van netwerken,
- berkoop, verhuur en fabricage van computers en randapparatuur,
- internetdiensten en webdesign,
- multimedia,
- informaticadiensten en consultancy,
- software-ontwikkeling,
- andere.

De bedrijven konden in deze lijst alle activiteiten aankruisen die op hen van toepassing zijn. In tabel 13 zijn een aantal ICT-activiteiten opnieuw bijeengeteld tot drie grote subsectoren. Meer dan 40% van de bedrijven kruist echter nog een andere activiteit aan, al dan niet in combinatie met één van de drie andere subsectoren die de tabel vermeldt. Dit wijst er op dat er in de ICT-sector veel hybride bedrijven actief zijn, die moeilijk gecatalogeerd kunnen worden met één trefwoord. Uit de tabel blijkt verder dat slechts enkele bedrijven tot de telecommunicatiesector horen. Twee derde van de bedrijven houdt zich bezig met “netwerken, diensten of software”. Bijna één vijfde van de bedrijven behoort tot de interneteconomie.

Tabel 13: hoofdactiviteit

	telecommunicatie		netwerken, informaticadiensten, software		internet en multimedia		andere	
	N	%	N	%	N	%	N	%
ja	9	7,3	86	69,4	23	18,5	53	42,7
nee	115	92,7	38	30,6	101	81,5	71	57,3
<b>totaal</b>	<b>124</b>	<b>100,0</b>	<b>124</b>	<b>100,0</b>	<b>124</b>	<b>100,0</b>	<b>124</b>	<b>100,0</b>

### 5.3 Tewerkstelling in de ICT-sector

Tabel 14, 15 en 16 geven een samenvattend overzicht van het aantal werknemers in de bedrijven, respectievelijk voor het totaal aantal werknemers, de mannelijke en de vrouwelijke werknemers volgens enkele categorieën: bedienden, freelancers, hogeschoolden en technisch geschoolden. Gemiddeld werken er net geen 79 bedienden per bedrijf: 54 daarvan zijn mannen, 25 zijn vrouwen. Het kleinste bedrijf heeft 3 bedienden, het grootste heeft er 1403. In totaal gaat het om bijna 10.000 bedienden in alle bedrijven samen: 6.724 mannen en 3.070 vrouwen. De percentielverdeling maakt duidelijk dat in 25% van de bedrijven 14 bedienden of minder werken, de helft van de bedrijven telt 28 bedienden of minder, nog eens 25% van de bedrijven telt meer dan 60 bedienden. KMO's vormen de meerderheid van de ICT-bedrijven.

Typisch voor de ICT-sector is de aanwezigheid van freelance medewerkers. Zij knappen klussen op voor het bedrijf, maar zijn niet als werknemer aan het bedrijf verbonden. Iets meer dan 40% (54/124) van de bedrijven heeft het voorbije jaar met freelance medewerkers gewerkt. Gemiddeld gaat het om 12 freelancers per bedrijf, 10 mannen en 2 vrouwen. Het mannelijk overwicht bij de freelancers is bijgevolg groot.



Twee derde van de bedienden in de ICT-sector zijn hooggeschoolden. Zij hebben een universitair diploma of een hogeschool diploma van één of twee cycli. Bij de mannen ligt het aandeel hooggeschoolden hoger dan bij de vrouwen: respectievelijk 69% en 60%. Gemiddeld werken er in een bedrijf 56 hooggeschoolden: 40 mannen en 16 vrouwen. We hebben eveneens gevraagd naar het aantal technisch geschoolden, namelijk bedienden met één van de volgende diploma's: licentiaat informatica, A1 informatica, licentiaat wetenschappen, burgerlijk ingenieur of industrieel ingenieur. Iets minder dan de helft van het aantal hooggeschoolden heeft zo een diploma. Hier zien we een opvallend verschil tussen mannen en vrouwen. Ongeveer 54% van de hooggeschoolde mannen heeft een technisch diploma op zak, terwijl dat bij vrouwen nog geen 40% is. De situatie in de bedrijven weerspiegelt daarmee de situatie op de schoolbanken: in de opleidingen die voorbereiden op een ICT-carrière zijn vrouwen duidelijk in de minderheid (Claeys 2002, p. 14-15). In 2000 vormden meisjes bijvoorbeeld slechts 13% van de studenten toegepaste informatica in de hoge scholen van één cyclus (3jaar). In de universitaire opleiding informatica is dit nog iets minder. De pool waaruit de bedrijven vrouwen kunnen selecteren is bijgevolg veel kleiner dan de pool waaruit ze mannen kunnen selecteren.

De laatste drie kolommen van de onderstaande tabellen behandelen het gemiddelde verloop van de bedrijven. Hoeveel bedienden zijn er aangeworven? Hoeveel bedienden zijn er weggegaan? Na jaren van continue groei werd ook de ICT-sector getroffen door de slabbakkende economie. Dat weerspiegelt zich in het saldo van het aantal bedienden dat aangeworven werd en weggegaan is in 2002. We kunnen op basis van de enquête geen onderscheid maken tussen bedienden die uit eigen beweging weggegaan zijn en bedienden die het bedrijf gedwongen hebben moeten verlaten, omwille van bijvoorbeeld een herstructurering. Gemiddeld heeft een bedrijf in 2002 5,5 bedienden aangeworven en zijn er 11,8 bedienden weggegaan. Voor alle bedrijven samen geeft dat voor 2002 een negatief saldo van 777 bedienden. Dat betekent dat er eind 2001 in de onderzochte bedrijven 777 bedienden meer werkten dan eind 2002, waarvan 540 mannen en 237 vrouwen.

Tabel 14: totaal aantal werknemers in de bedrijven volgens een aantal kenmerken

	<b>be- dien- den</b>	<b>free- lancers</b>	<b>hoogge- schoolden</b>	<b>technisch geschoolden<sup>7</sup></b>	<b>aange- worven</b>	<b>wegge- gaan</b>	<b>saldo</b>
aantal bedrijven	124	54	116	110	123	123	123
gemiddeld aantal werknemers per bedrijf	78,98	12,31	56,13	29,05	5,48	11,80	-6,32
totaal aantal werknemers in alle bedrijven	9.794	665	6.511	3.195	674	1.451	-777
Percentielen	25	14	2	10	4	0	1
	50	28	5	20	9	2	3
	75	60	12	55	25	7	14

<sup>7</sup> Enkele bedrijven hebben ofwel het aantal mannen ofwel het aantal vrouwen niet ingevuld, terwijl ze het andere geslacht wel hebben ingevuld. Dit heeft tot gevolg dat die bedrijven niet zijn opgenomen in de

Tabel 15: aantal mannen in de bedrijven volgens een aantal kenmerken

	<b>be- dien- den</b>	<b>free- lancers</b>	<b>hoogge- school- den</b>	<b>technisch geschoolden</b>	<b>aange- worven</b>	<b>wegge- gaan</b>	<b>saldo</b>
aantal bedrijven	124	54	116	115	123	123	123
gemiddeld aantal mannen per bedrijf	54,23	10,39	40,06	21,99	4,15	8,54	-4,4
totaal aantal mannen in alle bedrijven	6.724	561	4.647	2.529	511	1.051	-540
Percentielen							
25	10	2	7	3	0	1	5
50	22	4	15	8	1	2	0
75	45	9	40	21	5	10	0

Tabel 16: aantal vrouwen in de bedrijven volgens een aantal kenmerken

	<b>bedien- den</b>	<b>free- lancers</b>	<b>hoogge- school- den</b>	<b>technisch geschool- den</b>	<b>aange- worven</b>	<b>wegge- gaan</b>	<b>saldo</b>
aantal bedrijven	124	54	116	116	123	123	123
gemiddeld aantal vrouwen per bedrijf	24,76	1,93	16,07	6,22	1,33	3,25	-1,9
totaal aantal vrouwen in alle bedrijven	3.070	104	1.864	721	163	400	-237
Percentielen							
25	3	0	2	0	0	0	-2
50	6	0	4	1	0	1	0
75	18	1	15	4	2	3	0

De bovenstaande absolute aantallen resulteren in de sekseratio's uit tabel 17. De sekseratio bij de bedienden is gunstiger dan de sekseratio volgens de RSZ: volgens de RSZ (cfr. tabel 5) is 25,6% van de bedienden in de ICT-sector vrouw, terwijl dit bij de bedrijven die meewerken aan het onderzoek stijgt tot 31,4%. Voor de andere gegevens in tabel 17 hebben we geen vergelijkingsbron. Het aandeel vrouwen vermindert wanneer we enkel de hooggeschoolden in ogenschouw nemen en het zakt zelfs dramatisch bij de technisch geschoolden: hier hebben we slechts 22% vrouwen. De tabel toont bovendien dat de sekseratio bij de freelancers veel minder gunstig is, dan bij de bedienden in het algemeen of zelfs bij de technisch geschoolden: slechts iets meer dan 15% van de freelancers is vrouw. Aangezien het toch om een vrij grote groep gaat, krijgen we een vertekend beeld van de ICT-sector wanneer we geen rekening houden met deze freelancers.

Wanneer we naar het verloop in 2002 kijken, dan blijkt dat de sekseratio bij de aanwervingen minder gunstig is voor vrouwen dan bij de bedienden in het algemeen, maar bij de bedienden die het bedrijf verlaten vinden we relatief gezien minder vrouwen dan mag worden verwacht op basis van de sekseratio bij de bedienden. Beide bewegingen resulteren in een sekseratio in het saldo die ongeveer hetzelfde is, als bij de bedienden. We krijgen hier dus geen bevestiging voor de vrees dat vrouwen harder zouden getroffen worden door de economische crisis dan mannen.

---

totaaltabel, maar wel in de mannen- of de vrouwentabel. Wanneer je de mannen- en vrouwentabel met elkaar optelt krijg je een totaal van 3.250 technisch geschoolden.

Tabel 17: sekseratio

	<b>bedienden</b>	<b>free-lancers</b>	<b>hoogge-schoolden</b>	<b>technisch geschoolden<sup>8</sup></b>	<b>aangewor-ven</b>	<b>wegge-gaan</b>	<b>saldo</b>
% vrouwen	31,4	15,6	28,6	22,2	24,2	27,6	30,5
% mannen	68,6	84,4	71,4	77,8	75,8	72,4	69,5

#### 5.4 Verdeling van de bedrijven volgens de sekseratio

Het gemiddeld aantal mannen en vrouwen en de sekseratio voor alle bedrijven samen is uiteraard het resultaat van enerzijds bedrijven die het goed doen wat de tewerkstelling van vrouwen betreft en anderzijds bedrijven waar bijna geen vrouwen werken. Om de verscheidenheid binnen de ICT-sector tot zijn recht te laten komen, vindt u in deze paragraaf een aantal tabellen met de verdeling van de bedrijven volgens het percentage vrouwen.

We zien in tabel 18 dat één derde van de bedrijven 20% of minder vrouwelijke bedienden in dienst heeft. De helft van de bedrijven heeft zelfs minder dan 25% vrouwen in dienst. Dit zijn de bedrijven met een afwijkende genderverdeling ten opzichte van de gemiddelde sekseratio in de ICT-sector. Slechts iets meer dan 10% van de bedrijven heeft een bediencorps met een evenwichtige seksesamenstelling. We beschouwen een sekseratio tussen 40 en 60% vrouwen als een evenwichtige sekseratio omdat dit een sekseratio is die schommelt rond de 50/50, de sekseratio bij bedienden die geldt voor de arbeidsmarkt als zijn geheel. Gemiddeld werken er 27,8% vrouwelijke bedienden in een bedrijf. Dit wijkt af van de sekseratio in tabel 17 omdat hier geen rekening wordt gehouden met de grootte van de bedrijven.

Tabel 18: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij de bedienden

	<b>N</b>	<b>%</b>
minder dan 10% vrouwen	10	8,1
10 tot en met 20% vrouwen	33	26,6
20 tot en met 30% vrouwen	38	29,8
30 tot en met 40% vrouwen	26	21
40 tot en met 50% vrouwen	12	9,7
50 tot en met 60% vrouwen	2	1,6
meer dan 60% vrouwen	4	3,2
<b>Totaal</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

De verdeling van de bedrijven volgens de sekseratio bij de hooggeschoolden, zoals weergegeven in tabel 18, is vergelijkbaar met de verdeling bij de bedienden, alleen zijn er meer bedrijven die minder dan 20% vrouwen tellen onder hun hooggeschoolden: bijna 40% van de bedrijven heeft een sekseratio van minder dan 20%. De helft van de bedrijven heeft minder dan 25% vrouwen bij de hooggeschoolden in dienst. Iets meer dan 10% van de bedrijven kent een evenwichtige seksesamenstelling onder de hooggeschoolden (tussen 40 en 60%

<sup>8</sup> We hebben hier het totaal genomen van 3250.

vrouwen onder de bedienden). Ter vergelijking: gemiddeld werken er in een bedrijf 26,1% vrouwen bij de hogeschoolden.

Tabel 19: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij de hogeschoolden

	<b>N</b>	<b>%</b>
minder dan 10% vrouwen	18	15,7
10 tot en met 20% vrouwen	27	23,4
20 tot en met 30% vrouwen	36	31,3
30 tot en met 40% vrouwen	16	13,9
<i>40 tot en met 50% vrouwen</i>	<i>12</i>	<i>10,5</i>
<i>50 tot en met 60% vrouwen</i>	<i>3</i>	<i>2,6</i>
meer dan 60% vrouwen	3	2,6
<b>Totaal</b>	<b>115</b>	<b>100</b>

Opvallend in tabel 20 is het grote aantal bedrijven waar geen vrouwen werken met een technisch diploma: het gaat om bijna één derde van de bedrijven. In twee derde van de bedrijven werken minder dan 20% vrouwen met een technisch diploma. In amper 7% van de bedrijven is er pariteit. In een gemiddeld bedrijf werken er 16,2% vrouwen bij de technisch geschoolden.

Tabel 20: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij de technisch geschoolden

	<b>N</b>	<b>%</b>
0% vrouwen	32	31,1
minder dan 10% vrouwen	16	14,5
10 tot en met 20% vrouwen	22	21,4
20 tot en met 30% vrouwen	17	16,5
30 tot en met 40% vrouwen	8	7,8
<i>40 tot en met 50% vrouwen</i>	<i>7</i>	<i>6,8</i>
100% vrouwen	2	1,9
<b>Totaal</b>	<b>103</b>	<b>100</b>

Het aantal bedrijven waar geen vrouwen werken bij de freelancers is nog groter. Volgens tabel 21 heeft meer dan de helft van de bedrijven die freelancers tewerkstelt een exclusief mannelijke freelancerspool. Toch zijn er ook bedrijven waar de sekseratio omgekeerd is dan te verwachten: 13% van de bedrijven telt meer vrouwen dan mannen onder zijn freelancers. Gemiddeld zijn er 14,6% vrouwen bij de freelancers. We moeten er hier voorzichtigheidshalve wel bij vermelden dat deze conclusies slechts gebaseerd zijn op 54 bedrijven.

Tabel 21: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij de freelancers

	<b>N</b>	<b>%</b>
0% vrouwen	28	51,9
1 tot en met 20% vrouwen	16	29,6
meer dan 20, minder dan 50% vrouwen	3	5,5
50% of meer vrouwen	7	13,0
<b>Totaal</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

In meer dan één vierde van de bedrijven zijn er in 2002 geen aanwervingen gebeurd. Van de bedrijven die mensen hebben aangeworven, heeft bijna één derde wel mannen, maar geen vrouwen aangeworven. In 15% van de bedrijven is er pariteit bij de aanwervingen. In 43% van de bedrijven die mensen hebben aangeworven, vormen vrouwen meer dan 30% van de bedienden die zijn aangeworven. Gemiddeld zijn 29% van de aangeworven bedienden vrouwen. Dit is hoger dan de gemiddelde sekseratio bij de bedienden die reeds in de sector werken.

Tabel 22: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij de aanwervingen in 2002

	N	%
0% vrouwen	29	32,6
minder dan 10% vrouwen	5	5,6
10 tot en met 20% vrouwen	9	10,1
20 tot en met 30% vrouwen	8	9
30 tot en met 40% vrouwen	14	15,7
40 tot en met 50% vrouwen	10	11,3
50 tot en met 60% vrouwen	4	4,5
meer dan 60% vrouwen	10	11,2
<b>totaal aantal bedrijven dat aangeworven heeft</b>	<b>89</b>	<b>100</b>
bedrijven die niemand aangeworven hebben	34	27,4 (89/123)

In 17,9% van de bedrijven zijn geen mensen weggegaan. Dit percentage ligt lager dan het aantal bedrijven dat niemand heeft aangeworven. In iets meer dan één derde van de bedrijven waar mensen zijn weggegaan is dit een louter mannelijke aangelegenheid geweest. In twee derde van de bedrijven zijn minder vrouwen weggegaan dan hun gemiddelde aanwezigheid in de sector. Dit kan er enerzijds op wijzen dat vrouwen niet meer dan mannen slachtoffer zijn van herstructureringen. Aangezien we geen onderscheid kunnen maken tussen bedienden die vrijwillig en bedienden die onvrijwillig zijn weggegaan kan dit er anderzijds ook op wijzen dat vrouwen honkvaster zijn dan mannen en minder vrijwillig het bedrijf verlaten. In een kleine 10% van de bedrijven zijn meer vrouwen dan mannen weggegaan.

Tabel 23: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij de bedienden die zijn weggegaan in 2002

	N	%
0% vrouwen	36	35,6
minder dan 10% vrouwen	1	1,0
10 tot en met 20% vrouwen	16	15,9
20 tot en met 30% vrouwen	19	18,8
30 tot en met 40% vrouwen	10	9,9
40 tot en met 60% vrouwen	11	10,9
60 tot en met 100% vrouwen	8	7,9
<b>totaal aantal bedrijven waar bedienden zijn weggegaan</b>	<b>101</b>	<b>100</b>
bedrijven waar geen bedienden zijn weggegaan	22	17,9 (22/123)

## 5.5 Verticale seksesegregatie in de ICT-sector

De enquête levert ons op twee manieren informatie over de verticale seksesegregatie in de ICT-sector. We kunnen ten eerste een analyse maken van het aantal mannen en vrouwen binnen het (top-)management, bij de projectleiders en bij de peoplemanagers. De opsomming van de managementfuncties levert ons ten tweede meer kwalitatieve informatie over het soort functies dat mannen en vrouwen uitoefenen.

### 5.5.1 Kwantitatieve analyse: het glazen plafond in de ICT-sector

Aan kleine bedrijven werd gevraagd om het aantal leidinggevendenden te geven, aan grote bedrijven vroegen we naar het aantal topmanagers. In tabel 24 kunnen we lezen dat de sekseratio bij de leidinggevendenden minder gunstig is dan de sekseratio bij de bedienden, wat wijst op het bestaan van het glazen plafond: de doorstroom van vrouwen naar het management loopt niet zoals verwacht op basis van hun aanwezigheid in de sector. Wanneer we vragen naar het topmanagement, namelijk in bedrijven met meer dan 50 werknemers, dan daalt het percentage vrouwen in het managementteam tot onder de 15%. Dit heeft tot gevolg dat 10% van de vrouwelijke werknemers in kleine bedrijven een leidinggevende functie uitoefent, terwijl dit voor de mannen 15% is. In de grotere bedrijven is dit respectievelijk 1,4 en 4,2% van de werknemers die een functie uitoefenen binnen het topmanagement.

Tabel 24: totaal aantal leidinggevendenden in de bedrijven

	mannen	vrouwen	totaal	% vrouwen	% managers bij vrouwen	% managers bij mannen
klein bedrijf	261	65	326	19,9	10,6 (n=611)	15,0 (n=1739)
groot bedrijf	208	34	242	14,1	1,4 (n=2459)	4,2 (n=4985)
<b>totaal</b>	<b>469</b>	<b>99</b>	<b>568</b>	<b>17,4</b>	<b>3,2 (n=3070)</b>	<b>7,0 (n=6724)</b>

Tabel 25 bevat zowel de gegevens van grote als van kleine bedrijven. Aan de ene kant heeft volgens de tabel een groot aantal bedrijven, namelijk 44%, een exclusief mannelijke top. Nog eens tien procent heeft 15% of minder vrouwelijke managers. Aan de andere kant is er in 10% van de bedrijven pariteit aan de top. Gemiddeld heeft een bedrijf 17,4 procent vrouwen onder de leidinggevendenden.

Tabel 25: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij de leidinggevendenden

	N	%
0% vrouwen	54	44,6
1 tot en met 15% vrouwen	12	9,9
15 tot en met 20% vrouwen	13	10,8
20 tot en met 30% vrouwen	16	13,2
30 tot en met 40% vrouwen	10	8,3
40 tot en met 50%	11	9,1
meer dan 50% vrouwen	5	4,1
<b>Totaal</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

We kunnen per bedrijf de dikte van het glazen plafond bepalen door per bedrijf het verschil te bepalen tussen de sekseratio bij de bedienden enerzijds en de sekseratio binnen het managementteam anderzijds. De

resultaten van deze oefening vindt u in tabel 26. In bijna één vierde van de bedrijven is de sekseratio gunstiger voor vrouwen in het managementteam dan bij de bedienden. De doorstroom van vrouwen verloopt hier dus vlotter dan verwacht op basis van hun aanwezigheid bij de bedienden. In bijna 70% van de bedrijven is de situatie omgekeerd: vrouwen zijn er proportioneel minder vertegenwoordigd bij de leidinggevenden dan bij de bedienden. In hoeveel procent van de bedrijven bestaat een glazen plafond? Als we een marge nemen van 10% boven of onder de seksratio bij de bedienden dan is er in bijna één vijfde van de bedrijven een omgekeerd glazen plafond waarbij vrouwen het beter doen dan verwacht; in de helft van de bedrijven zijn er minder vrouwen dan verwacht en is er dus sprake van een glazen plafond; in een kleine 30% van de bedrijven is er geen sprake van een glazen plafond.

Tabel 26: aantal bedrijven volgens het verschil in sekseratio bij de bedienden en de leidinggevenden

	N	%
sekseratio is gunstiger bij de leidinggevenden dan bij de bedienden		
- meer dan 10% verschil in sekseratio	24	19,8
- 0 tot en met 10% verschil in sekseratio	6	5,0
sekseratio is dezelfde bij de leidinggevenden als bij de bedienden (0% verschil in sekseratio)	7	5,8
sekseratio is minder gunstig bij de leidinggevenden dan bij de bedienden		
- 0 tot en met 10% verschil in sekseratio	23	19,0
- 10 tot en met 20% verschil in sekseratio	19	15,7
- 20 tot en met 30% verschil in sekseratio	22	18,2
- meer dan 30% verschil in sekseratio	20	16,5
<b>Totaal</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

We kunnen als vergelijkingsbasis voor het berekenen van het glazen plafond ook de hogeschoolden nemen in plaats van de bedienden. We gaan dan uit van de veronderstelling dat de hogeschoolden de groep vormen met managementpotentieel. Dit is uiteraard een betwistbare veronderstelling: niet alle hogeschoolden hebben managementambities en niet alle managers hebben een hogere opleiding. Het plaatje wordt iets gunstiger voor vrouwen, al zijn de verschillen klein: in 37% van de bedrijven is er geen glazen plafond, terwijl dit in de vorige tabel bij een kleine 30% van de bedrijven het geval was.

Tabel 27: aantal bedrijven volgens het verschil in sekseratio bij de hogeschoolden en de leidinggevenden

	N	%
sekseratio is gunstiger bij de leidinggevenden dan bij de hogeschoolden		
- meer dan 10% verschil in sekseratio	18	15,9
- 0 tot en met 10% verschil in sekseratio	11	9,8
sekseratio is dezelfde bij de leidinggevenden als bij de hogeschoolden (0% verschil in sekseratio)	9	7,9
sekseratio is minder gunstig bij de leidinggevenden dan bij de hogeschoolden		
- 0 tot en met 10% verschil in sekseratio	22	19,5
- 10 tot en met 20% verschil in sekseratio	15	13,3
- 20 tot en met 30% verschil in sekseratio	22	19,4
- meer dan 30% verschil in sekseratio	16	14,2
<b>Totaal</b>	<b>113</b>	<b>100</b>

Tabel 28 neemt als vergelijkingsbasis het aantal technisch geschoolden. Hier geldt weer dezelfde opmerking als voor de hogeschoolden, maar dan in sterkere mate: niet alle leidinggevenden komen uit de groep technisch geschoolden en omgekeerd hebben niet alle technisch geschoolden managementambities. Hierdoor

zijn de technisch geschoolden een onvolkomen vergelijkingsbasis. We geven de tabel hier toch omdat in interviews met niet-technisch geschoolde managers soms de opmerking gemaakt wordt dat zij het moeilijker hebben dan technisch geschoolde managers om de top van het bedrijf te bereiken.<sup>9</sup> Wat opvalt is dat in veel bedrijven vrouwen het beter doen in het management dan bij de technisch geschoolden. Dit is niet verwonderlijk gezien hun uitermate zwakke aanwezigheid onder de technisch geschoolden. Ook het aantal bedrijven met een glazen plafond daalt sterk tot onder de 30%.

Tabel 28: aantal bedrijven volgens het verschil in sekseratio bij de technisch geschoolden en de leidinggevenden

	N	%
sekseratio is gunstiger bij de leidinggevenden dan bij de technisch geschoolden		
- meer dan 10% verschil in sekseratio	34	34
- 0 tot en met 10% verschil in sekseratio	7	7
sekseratio is dezelfde bij de leidinggevenden als bij de technisch geschoolden (0% verschil in sekseratio)	18	18
sekseratio is minder gunstig bij de leidinggevenden dan bij de technisch geschoolden		
- 0 tot en met 10% verschil in sekseratio	12	12
- 10 tot en met 20% verschil in sekseratio	9	9
- 20 tot en met 30% verschil in sekseratio	10	10
- meer dan 30% verschil in sekseratio	10	10
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tabel 29 en 30 bevatten gegevens over projectleiders, een functie die zowel leidinggevende als technische competenties in zich verenigt. De sekseratio bij de projectleiders is minder gunstig dan voor de bedienden in het algemeen: slechts één vijfde van alle projectleiders zijn vrouwen. Wanneer we dit vergelijken met de gegevens uit de Trends top 100.000 dan doen het vrouwen het echter relatief goed in de ICT-sector (cfr. tabel 4). Volgens de Trends top 100.000 is de functie van projectleider, over alle sectoren heen, immers een uitgesproken vrouwonvriendelijke leidinggevende functie met amper 5% vrouwen. Uit de tabel blijkt voorts dat in kleine bedrijven proportioneel meer projectleiders werken dan in grote bedrijven.

Tabel 29: projectleiders in de bedrijven

	mannen	vrouwen	totaal	% vrouwen	% projectleiders bij vrouwen	% projectleiders bij mannen
klein bedrijf	201	45	246	18,3	7,4 (n=611)	11,6 (n=1739)
groot bedrijf	198	60	258	23,3	2,4 (n=2459)	4,0 (n=4985)
<b>totaal</b>	<b>399</b>	<b>105</b>	<b>504</b>	<b>20,8</b>	<b>3,4 (n=3070)</b>	<b>5,9 (n=6724)</b>

Twee derde van de ICT-bedrijven werkt met projectleiders. De meerderheid van deze bedrijven, heeft geen vrouwelijke projectleiders. De functie van projectleider is bijgevolg nog een mannelijk bastion. Het beperkt aantal vrouwen met een ICT-opleiding is daar waarschijnlijk debet aan. Daar staat tegenover dat in één vijfde van de bedrijven vrouwen 30% of meer vormen van de projectleiders.

<sup>9</sup> Het gaat hier om diepte-interviews met mannelijke en vrouwelijke managers uit de ICT-sector die eveneens in



Tabel 30: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij projectleiders

	N	%
0% vrouwen	44	55,7
minder dan 20% vrouwen	8	10,1
20 tot en met 30% vrouwen	9	11,4
30 tot en met 40% vrouwen	7	8,9
50% of meer vrouwen	11	13,9
<b>totaal</b>	<b>79</b>	<b>100</b>
bedrijven zonder projectleiders	42	34,7 (42/121)

### 5.5.2 Kwalitatieve analyse: horizontale seksegregatie binnen het management

Naast de vraag naar het aantal leidinggevenden in het bedrijf, hebben we in de vragenlijst gevraagd om een opsomming te geven van de verschillende managementfuncties in het bedrijf, telkens met de vermelding of deze functie door een man of een vrouw wordt uitgeoefend. Op basis daarvan kunnen we een analyse maken van de soorten functies die mannen en vrouwen binnen het managementteam uitoefenen. Tabel 31 geeft hiervan de resultaten. Het gaat telkens om het aantal functies en niet om het aantal bedrijven omdat functies meer dan één vermelding kunnen krijgen per bedrijf. Er kunnen bijvoorbeeld twee zaakvoerders zijn, of een gedelegeerd bestuurder en een bedrijfsleider. Vandaar dat het aantal functies groter is, dan het aantal bedrijven waar we gegevens over hebben. Bij 5 bedrijven die een enquête hebben teruggestuurd ontbreken alle gegevens over de soorten functies die mannen en vrouwen uitoefenen binnen het management.

Tabel 31: soorten managementfuncties die mannen en vrouwen uitoefenen

	alle functies	bedrijfsleiding <sup>10</sup>	HRM	financiën	verkoop
mannen	449 (82%)	106 (94%)	16 (46%)	27 (54%)	56 (88%)
vrouwen	99 (18%)	7 (6%)	19 (54%)	23 (46%)	8 (12%)
<b>totaal</b>	<b>548</b>	<b>113</b>	<b>35</b>	<b>50</b>	<b>64</b>

Binnen het management zien we nog een sterke verticale seksegregatie waarbij de top nog een bijna exclusieve mannenclub is. Slechts 7 bedrijven worden geleid door een vrouw. Eén van deze bedrijven heeft meer dan 50 werknemers, de andere zes hebben minder dan 50 werknemers. Bij nog eens vijf bedrijven staat zowel een man als een vrouw aan het hoofd. Hier gaat het telkens om een bedrijf met minder dan 50 werknemers.

35 bedrijven vermelden een HRM-functie bij hun leidinggevenden<sup>11</sup>. Meer grote dan kleine bedrijven hebben een aparte HRM-functie. In kleinere bedrijven berust die verantwoordelijkheid waarschijnlijk bij een andere leidinggevende, bijvoorbeeld de bedrijfsleider. De meerderheid van die 35 bedrijven, met name 19 bedrijven, hebben een vrouw als HRM-manager, terwijl vrouwen in alle andere managementdomeinen in de minderheid zijn. Dit is een duidelijk teken van de horizontale seksegregatie binnen het management van bedrijven. Wanneer een vrouw het managementniveau bereikt, is dit vaak als HRM-manager: meer dan 19 procent van

---

het kader van dit doctoraatsonderzoek werden afgenomen.

<sup>10</sup> Daarnaast zijn er 5 bedrijven waar de bedrijfsleiding gezamenlijk door een man en een vrouw wordt waargenomen.

<sup>11</sup> In dit geval is het aantal functies gelijk aan het aantal bedrijven.

alle leidinggevende functies die vrouwen uitoefenen situeren zich in het personeelsmanagement (19 van de 99 functies die in totaal vermeld worden).

Ook bij de financiële managementfuncties zien we een relatief evenwicht tussen mannen en vrouwen, wat betekent dat vrouwen meer dan proportioneel vertegenwoordigd zijn dan we op basis van hun aanwezigheid in de ICT-sector kunnen verwachten.

Bij de leidinggevende verkoopfuncties zien we een heel ander plaatje: slechts 12% van de verkoopmanagers is vrouw. Het gaat hier om een functie met veel externe contacten, waar de weerstand tegen een atypische aanwerving groter lijkt te zijn dan bij de andere functies.

Uit tabel 32 blijkt dat twee derde van de vrouwelijke managers één van de reeds opgesomde managementfuncties uitoefent. Zij zijn bedrijfsleider, HRM-manager, salesmanager of financieel manager. Bij mannen is dit slechts de helft. Vrouwen zitten bijgevolg meer geconcentreerd in een beperkt aantal soorten managementfuncties, terwijl er bij mannen meer diversiteit is.

Tabel 32: diversiteit in de managementfuncties

	<b>bedrijfsleider, HRM, financieën of verkoop</b>	<b>andere functies</b>	<b>totaal</b>
mannen	224 (50%)	225 (50%)	449 (100%)
vrouwen	67 (68%)	32 (32%)	99 (100%)
<b>totaal</b>	<b>291 (53%)</b>	<b>257 (47%)</b>	<b>548 (100%)</b>

## 6 Besluit

Het numerieke overwicht van mannen in de ICT-sector is groot: amper één derde van de bedienden is vrouw. De enquête bevestigt daarmee de administratieve gegevens van de RSZ. Zeker bij de werknemers met een technisch diploma vormen vrouwen een kleine minderheid: bij de bedienden met een licentiaatsdiploma informatica, wetenschappen, burgerlijk ingenieur of een hogeschool diploma informatica en industrieel ingenieur zakt het percentage vrouwen tot 22%. Dit is niet verwonderlijk aangezien het aantal vrouwelijke afgestudeerden met één van deze diploma's eveneens zeer laag is.

Op basis van de gegevens over het aantal leidinggevendenden kunnen we besluiten dat in een groot aantal ICT-bedrijven sprake is van een glazen plafond: de vrouwelijke aanwezigheid in het managementteam is lager dan mag worden verwacht op basis van hun aanwezigheid in het bedrijf. We vinden vrouwen bovendien terug in een beperkt aantal managementfuncties: de ondersteunende departementen personeelsbeleid en financieën tellen relatief gezien veel vrouwelijke managers, terwijl vrouwelijke verkoopmanagers witte raven zijn. Er schort bovendien iets aan de doorstroming binnen het management: de absolute top, de bedrijfsleiders, zijn bijna allemaal mannen. Een ICT-bedrijf met een vrouw aan het hoofd is een zeldzaamheid.

## 7 Bibliografie

- Claeys, L. (2002), *Vrouw-zijn in de digitale samenleving. Literatuurstudie 'vrouwen, gender en informatie- en communicatietechnologieën'*. Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid UA en Limburgs Universitair Centrum
- Davies-Netzley, S. A. (1998), Women above the glass ceiling : perceptions on corporate mobility and strategies for success. *Gender and society*, 12(3), 339-355
- De Sitter, L., Browaeys, T., Coenjaerts, T., Van Hove, H. & Wellens, G. (2001), *Persbericht Trends Top 30.000-100.000*. Trends
- EITO (2001), *European information technology observatory 2001*. Frankfurt: European information technology observatory
- Hall-Taylor, B. (1997), The construction of women's management skills and the marginalisation of women in senior management. *Women in management review*, 12(7), 255-263
- ICTA (2001), *De informatie- en communicatietechnologiesector (ICT-sector) in België in 12 steekkaarten*. Brussel: ICTA
- IDC (1998), *Information technology skills shortage: the impending impact on businesses in Europe*. IDC (International Data Corporation)
- Kanter, R. (1977), *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books
- Konrad, A. M. & Cannings, K. (1997), The Effects of Gender Role Congruence and Statistical Discrimination on Managerial Advancement. *Human Relations*, 50(10), 1305-1328
- Melamed, T. (1996), Career Success: An Assessment of a Gender-Specific Model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(3), 217-242
- Oakley, J. G. (2000), Gender-based barriers to senior management positions: understanding the scarcity of female CEO's. *Journal of business ethics*, 27(321-334
- Parkin, D. & Maddock, S. (1995), A gender typology of organizational culture. pp. 68-80 in C. Itzin & J. Newman, *Gender, culture and organizational change*. Londen: Routledge
- Reskin, B. & McBrier, D. (2000), Why not ascription? : organizations' employment of male and female managers. *American sociological review*, 65(2), 210-233
- Rubin, J. (1997), Gender, Equality and the Culture of Organizational Assessment. *Gender, Work and Organization*, 4(1), 24-34
- Schneer, J. A. & Reitman, F. (1995), The Impact of Gender as Managerial Careers Unfold. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 290-315
- Steegmans, N., Valgaeren, E. & Van Haegendoren, M. (2001), *Mannen en vrouwen op de drempel van de 21ste eeuw. Gebruikershandboek genderstatistics..* Brussel: Ministerie van tewerkstelling en arbeid
- Steegmans, N., Van Aerschot, M., Valgaeren, E. & Mertens, T. (2002), *Gelijke kansenindicatoren in Vlaanderen. Statistieken en indicatoren voor een gelijke kansenbeleid voor mannen en vrouwen*. Antwerpen: Steunpunt gelijkekansenbeleid
- Stroh, L., Brett, J. & Reilly, A. (1992), All the right stuff : a comparison of female and male managers career progression. *Journal of applied psychology*, 77(3), 251-260
- UNICE (2001), *The renewed economy. Business for a dynamic Europe*. Brussel: UNICE

Van Haegendoren, M. en Valgaeren, E. (1998), Inleiding vrouwen in management pp. 7-31. In M. Van Haegendoren, E. Valgaeren & B. Nielandt (red.), *Vrouw en Management*. Diepenbeek: Limburgs Universitair Centrum

## 8 Bijlage: vragenlijst

1. Naam van het bedrijf: \_\_\_\_\_  
Postcode: \_\_\_\_ (geef de postcode van de hoofdzetel, indien er meerdere vestigingen zijn)

*Indien het bedrijf verschillende vestigingen heeft in België, beantwoord dan de rest van de enquête voor alle Belgische vestigingen samen.*

2. Onder welk van de volgende categorieën situeert u de hoofdactiviteit van het bedrijf? (u mag meerdere categorieën aankruisen)

- |   |  |
|---|--|
| <input type="radio"/> Telecommunicatie uitrusting                                   | <input type="radio"/> Internetdiensten en webdesign      |
| <input type="radio"/> Telecommunicatie operatoren                                   | <input type="radio"/> Multimedia                         |
| <input type="radio"/> Audio- en video apparatuur                                    | <input type="radio"/> Informaticadiensten en consultancy |
| <input type="radio"/> Integratie van netwerken                                      | <input type="radio"/> software-ontwikkeling              |
| <input type="radio"/> Verkoop, verhuur en fabricage van computers en randapparatuur | <input type="radio"/> Andere, namelijk: _____            |

3. Hoeveel mensen werken er in totaal in het bedrijf? Indien het bedrijf meerdere vestigingen heeft, geef dan het totaal voor alle vestigingen samen.

- |                                 |                                     |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> 1 tot 9   | <input type="radio"/> 100 tot 199   |
| <input type="radio"/> 10 tot 19 | <input type="radio"/> 200 tot 499   |
| <input type="radio"/> 20 tot 49 | <input type="radio"/> 500 tot 999   |
| <input type="radio"/> 50 tot 99 | <input type="radio"/> meer dan 1000 |

4. Hoeveel mannen en vrouwen zijn er bij de bedienden die in uw bedrijf werken? Indien u het precieze aantal niet kent, geef dan een schatting. U moet dus maar 1 van de beide kolommen invullen.

	Precieze aantal	OF	Schatting
Aantal mannen:	---		---
Aantal vrouwen:	---		---

5. Werkt uw bedrijf met freelance medewerkers?

- Ja => ga verder met vraag 6  
 Nee => ga verder met vraag 7

6. Indien ja: Hoeveel freelance medewerkers hebben sinds 1 januari 2003 voor het bedrijf gewerkt? Indien u het precieze aantal niet kent, geef dan een schatting. U moet dus maar 1 van de beide kolommen invullen.

	Precieze aantal	OF	Schatting
Aantal mannen:	---		---
Aantal vrouwen:	---		---

7. Bij de bedienden, hoeveel mannen en vrouwen hebben een diploma van het hoger onderwijs? Met hoger onderwijs bedoelen we een universitair diploma of een diploma van het hoger onderwijs (1 of 2 cycli). Indien u het precieze aantal niet kent, geef dan een schatting.

	Precieze aantal	OF	Schatting
Aantal mannen:	---		---
Aantal vrouwen:	---		---

8. Hoeveel van de hoger opgeleiden hebben één van de volgende diploma's: licentiaat informatica, A1 informatica, licentiaat wetenschappen (wiskunde, natuurkunde...), burgerlijk ingenieur, industrieel ingenieur? Indien u het precieze aantal niet kent, geef dan een schatting.

	Precieze aantal	OF	Schatting
Aantal mannen:	---		---
Aantal vrouwen:	---		---

9. Hoeveel bedienden heeft uw bedrijf in 2002 aangeworven? Indien u het precieze aantal niet kent, geef dan een schatting.

	Precieze aantal	OF	Schatting
Aantal mannen:	---		---
Aantal vrouwen:	---		---

10. Hoeveel bedienden hebben het bedrijf in 2002 verlaten, zowel vrijwillig als gedwongen? Indien u het precieze aantal niet kent, geef dan een schatting.

	Precieze aantal	OF	Schatting
Aantal mannen:	---		---
Aantal vrouwen:	---		---

**versie a: bedrijven met meer dan 50 werknemers**

11. Hoeveel mannen en vrouwen behoren tot het topmanagement van het bedrijf? Met topmanagement bedoelen we de belangrijkste mensen die de strategie van het bedrijf bepalen op verschillende domeinen (bijvoorbeeld: productie, personeelsbeleid, algemeen management...)

Aantal mannen:	---
Aantal vrouwen:	---

Om welke functies gaat het in het topmanagement? We vragen enkel naar de naam van de functie, niet naar de naam van diegene die ze uitvoert. Kruis telkens aan of een man (M) of vrouw (V) de functie uitoefent. Indien het topmanagement uit minder dan twaalf mensen bestaat, laat dan regels open. Indien het topmanagement uit meer dan twaalf mensen bestaat, ga dan verder buiten de voorziene regels. Voorbeelden van functies: CEO, business group manager, marketing manager...

**Naam van de functie**

1. -----	M / V	7. -----	M / V
2. -----	M / V	8. -----	M / V
3. -----	M / V	9. -----	M / V
4. -----	M / V	10. -----	M / V
5. -----	M / V	11. -----	M / V
6. -----	M / V	12. -----	M / V

12. Hoeveel mannen en vrouwen geven leiding over andere werknemers? Het gaat met andere woorden om alle werknemers die peoplemanagement verantwoordelijkheid dragen. Indien u het precieze aantal niet kent, geef dan een schatting.

	Precieze aantal	OF	Schatting
Aantal mannen:	---		---
Aantal vrouwen:	---		---

13. Hoeveel verkoopsafdelingen van uw bedrijf worden geleid door een vrouw? Indien de verkoop niet onderverdeeld is in verschillende afdelingen, zet dan het cijfer 1 bij "aantal afdelingen".

- o Het bedrijf heeft geen verkoopsafdeling => ga verder met vraag 13

Aantal verkoopsafdelingen in het bedrijf:	---
Aantal afdelingen geleid door een vrouw:	---

Hoeveel mannen en vrouwen zijn er bij het totaal aantal leidinggevend binnen de verkoop?

	Precieze aantal	OF	Schatting
Aantal mannen:	---		---
Aantal vrouwen:	---		---

14. Hoeveel mannen en vrouwen hebben een functie als projectleider in het bedrijf? Zet een kruisje bij "niet van toepassing" indien deze functie niet voorkomt in het bedrijf.

	Precieze aantal	OF	Schatting	niet van toepassing
Aantal mannen:	---		---	0
Aantal vrouwen:	---		---	0

**versie b: bedrijven met minder dan 50 werknemers**

11. Hoeveel mannen en vrouwen hebben een leidinggevende functie in het bedrijf?

Aantal leidinggevende mannen: ---  
 Aantal leidinggevende vrouwen: ---

Om welke functies gaat het? We vragen enkel naar de naam van de functie, niet naar de naam van diegene die ze uitvoert. Kruis telkens aan of een man (M) of vrouw (V) de functie uitoefent. Indien er minder leidinggevend zijn, laat dan regels open. Indien er meer leidinggevend zijn, ga dan verder buiten de voorziene regels. Voorbeelden van functies: personeelsdirecteur, productiemanager, bedrijfsleider...

2. ----- M / V  
 3. ----- M / V  
 4. ----- M / V  
 5. ----- M / V  
 6. ----- M / V  
 7. ----- M / V  
 8. ----- M / V  
 9. ----- M / V

12. Hoeveel mannen en vrouwen hebben een functie als projectleider in het bedrijf? Zet een kruisje bij "niet van toepassing" indien deze functie niet voorkomt in het bedrijf.

	Precieze aantal	OF	Schatting	niet van toepassing
Aantal mannen:	---		---	0
Aantal vrouwen:	---		---	0