

ICT

Het technologisch plafond

ELKE VALGAEREN, LUC

Auteur : Elke Valgaeren

Titel : Het technologische plafond: vrouwen in ICT-bedrijven in Vlaanderen

Begin datum : maart 2003

(Geplande) eind datum : juli 2003

Faculteit : Sociale wetenschappen

Promotor : Prof. dr. Magda Michielsens en

prof. dr. Mieke Van Hoegendoren

Soort onderzoek : Deelonderzoek doctoraat

De ICT-sector in Vlaanderen

Het cliché is helaas waar: de informatiewereld is nog grotendeels een mannenwereld. En dat is jammer. Ondanks de terugval van de laatste jaren blijft de ICT-sector immers de economische groeisector bij uitstek. In een diensteneconomie moeten vrouwen de kansen grijpen die de ICT-sector biedt. Ze doen dat nog onvoldoende: volgens de gegevens van de RSZ vertegenwoordigden vrouwen tijdens het eerste kwartaal van 2001 iets meer dan 25% van de bedienden in de ICT-sector in Vlaanderen. Op de totale arbeidsmarkt zijn nochtans de helft van de bedienden vrouwelijk. Uit tabel 1 blijkt dat de grootste tewerkstelling gerealiseerd wordt in de subsector van de diensverlening. 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 seksratio blijft dezelfde als voor Vlaanderen. (Tabel 1)

Maar hoe vergaat het de vrouwen die wel de weg gevonden hebben naar de ICT-sector? Eén element daarin zijn hun promotiekansen. Welke specifieke kenmerken heeft het glazen plafond in de ICT-sector? Een aantal kenmerken van de ICT-sector voorspellen immers 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. Om de mogelijke verticale seksesegregatie in de ICT-sector in kaart te brengen beschikken we echter niet over betrouwbare cijfers. Met een schriftelijke bevraging van ICT-bedrijven in Vlaanderen wilden we hierin verandering brengen.

Enquête in de ICT-sector

In de loop van april 2003 hebben 538 ICT-bedrijven met een vestiging in Vlaanderen een korte schriftelijke enquête in de bus gekregen. Het gaat om alle bedrijven met meer dan 10 werknemers die volgens de "Bedrijvengids Vlaanderen 2001" van de GOM tot de ICT-sector behoren. Na een telefonische en schriftelijke rappel hebben we 124 enquêtes ingevuld teruggekregen, wat resulteert in een respons van 23%. De respons is laag, maar niet lager dan te verwachten voor dit soort bedrijfsenquêtes. Ongeveer 10% van de bedrijven kon noch schriftelijk, noch telefonisch bereikt worden. Het kan gaan om bedrijven die sinds de samenvoeging van de GOM bedrijvengids in 2001 over kop gegaan zijn of om bedrijven die sindsdien verhuisd zijn. De enquête levert gegevens op over het aantal

bedienden, hooggeschoolden, technisch geschoolden, freelancers, aanwervingen en ontslagen, projectleiders en tenstotter leidinggevend.

Vrouwelijke tewerkstelling in de sector

In totaal werken in de bedrijven die de enquête hebben ingevuld 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. De ICT-sector is eveneens een sector van hooggeschoolde werknemers: twee derde van de bedienden in de ICT-sector 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%. Iets minder dan de helft van het aantal hooggeschoolden heeft een technisch diploma: een licentiaatsdiploma informatica, wetenschappen, burgerlijk ingenieur of een hogeschool diploma informatica en industrieel ingenieur. 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. 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.

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. Gemiddeld gaat het om 12 freelancers per bedrijf, 10 mannen en 2 vrouwen. Vrouwen vormen slechts 15% van de totale freelancerspool. 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. Bij de bedienden die het bedrijf verlaten vinden we daarentegen 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 getroffen zouden worden door de economische crisis dan mannen. (Tabel 2)

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 tabel 3 de verdeling van de bedrijven volgens het percentage vrouwen. Eén derde van de bedrijven heeft 20% of minder vrouwelijke bedienden in dienst. 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 bedienden-corps 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 die geldt voor de arbeidsmarkt

als zijn geheel. (Tabel 3)

Glazen plafond?

Aan kleine bedrijven werd gevraagd om het aantal leidinggevendenden te geven, aan grote bedrijven vroegen we naar het aantal topmanagers. In tabel 4 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 4)

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 leidinggevendenden 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 sekseratio 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 vrou-

wen 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 5)

Horizontale en verticale segregatie binnen het management

De kwalitatieve analyse van het soort managementfuncties dat mannen en vrouwen uitoefenen leert ons dat vrouwen andere managementfuncties uitoefenen dan mannen. Binnen het management zien we een sterke verticale seksesegregatie waarbij de top een bijna exclusieve mannenclub is. Slechts 7 bedrijven worden geleid door een vrouw. Bij nog eens vijf bedrijven staat zowel een man als een vrouw aan het hoofd. Vrouwen staan voornamelijk aan het hoofd van kleine bedrijven. Bij de personeelsmanagers en de financieel managers krijgen we een heel ander beeld: bij de beide functies is er 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 verkoopsfuncties doen vrouwen het dan weer heel slecht: slechts 12% van de verkoopsmanagers 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. Vrouwen zitten ten slotte meer geconcentreerd in een beperkt aantal soorten managementfuncties, terwijl er bij mannen meer diversiteit is. Twee derde van de vrouwelijke managers is bedrijfsleider, HRM-manager, salesmanager of financieel manager. Bij mannen is dit slechts de helft.

Conclusie

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.

Tabel 1: tewerkstelling van bedienden en sekseratio in de ICT-sector in Vlaanderen (eerste kwartaal 2001)

	mannen	vrouwen	totaal	% vrouwen	aantal bedrijven
vervaardiging van ICT-toestellen en onderdelen (NACE 30 en 32)	8.157	1.929	10.086	19,1	64
groothandel in kantooromachines en kantoormaterieel (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
totaal	36.309	12.474	48.783	25,6	2.640

Bron: RSZ, eigen bewerking

Tabel 2: sekseratio in de Vlaamse ICT-sector (N = 124)

	bedienden	freelancers	hooggeschoolden	technisch geschoolden	aangeworven	weggegaan	saldo
% 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

Tabel 3: aantal bedrijven volgens het percentage vrouwen bij de bedienden

	N	%
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
Totaal	124	100

Tabel 4: totaal aantal leidinggevenden 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)
totaal	469	99	568	17,4	3,2 (n=3070)	7,0 (n=6724)

Tabel 5: 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
Totaal	121	100

Contact

Elke Valgaeren, Limburgs Universitair Centrum
 Departement MMC / GSF universitaire campus D
 B3590 DIEPENBEEK
 Tel: +32 11 268769
 elke.valgaeren@luc.ac.be