

# Het glazen plafond in de ICT-sector

Valgaeren, Elke (2003), *Het glazen plafond in de ICT-sector. Resultaten van een enquête bij Vlaamse ICT-bedrijven met meer dan 10 werknemers*. Diepenbeek, LUCSEIN.<sup>1</sup>

*Dit artikel brengt verslag uit van een schriftelijke enquête bij ICT-bedrijven tijdens de lente van 2003. De enquête peilt naar de tewerkstelling van mannen en vrouwen in de ICT-bedrijven die in Vlaanderen gevestigd zijn. Deze enquête is een onderdeel van een doctoraatsonderzoek naar de genderspecten van het loopbaanverloop in de ICT-sector. Het gaat om een onderzoek in drie fases, waarbij het veldwerk van de eerste twee fases onderzocht is afgelopen. In een eerste fase werden diepte-interviews afgenomen van vrouwelijke en mannelijke managers met als doel 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 opgestart wordt, bestaat uit een schriftelijke enquête bij een representatieve steekproef van werknemers in de ICT-sector.*

## Seksesegregatie in de ICT-sector

Vrouwen en techniek. Het is niet de meest voor de hand liggende combinatie. De cijfergegevens over de tewerkstelling in de ICT-sector bevestigen dit: volgens de gegevens van de RSZ vertegenwoordigden vrouwen tijdens het eerste kwartaal van 2001 25,6% van de bedienden in de ICT-sector in Vlaanderen.<sup>2</sup> Dit numerieke overwicht van mannen kan gevolgen hebben voor de doorstroom van vrouwen naar managementfuncties. De kansen van vrouwen verkleinen immers meer dan proportioneel wanneer de 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. Om dit beeld te toetsen beschikken we echter niet over betrouwbare cijfers. De sociaal-economische enquête, één van de enige bronnen die we kunnen gebruiken om de verticale seksesegregatie op de arbeidsmarkt te illustreren, bevat immers te weinig werknemers uit de ICT-sector. Een schriftelijke bevraging van ICT-bedrijven in Vlaanderen wilde hierin verandering brengen.

## Bevraging ICT-bedrijven

In 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

tien werknemers die volgens de 'Bedrijvengids Vlaanderen 2001' van de GOM tot de ICT-sector behoren. Indien gekend werd de enquête verstuurd op naam van de HRM-manager, anders op naam van de bedrijfsleider. Van 39 bedrijven was noch de bedrijfsleider, noch de personeelsverantwoordelijke gekend. Na een telefonische en schriftelijke rappel kregen we 124 enquêtes ingevuld terug, een respons van 23%. Zoals verwacht is de respons het hoogst bij de bedrijven waar de personeelsmanager de enquête heeft ontvangen (31%) en het laagst in de bedrijven zonder contactpersoon (5%). Ongeveer 10% van de bedrijven kon noch schriftelijk, noch telefonisch bereikt worden.

Het kan gaan om bedrijven die sinds de samenstelling van de GOM bedrijvengids in 2001 over kop gegaan zijn of om bedrijven die sindsdien verhuisd zijn.

## Vrouwelijke tewerkstelling in de bevreemde bedrijven

De enquête peilt naar de tewerkstelling van mannen en vrouwen volgens een aantal categorieën: bedienden, freelancers, hogeschoolden en technisch geschoolden. Gemiddeld werken er net geen 79 bedienden per bedrijf. Het kleinste bedrijf heeft drie bedienden, het grootste heeft er 1 403. In totaal gaat het om bijna 10 000 bedienden in alle bedrijven samen: 6 724 mannen en 3 070 vrouwen. Het aandeel vrouwen bij de bedienden is gunstiger dan volgens de RSZ (31,4% vrouwen volgens het onderzoek tegenover 25,6% volgens RSZ).

Tweederde van de bedienden in de ICT-sector is *hooggeschoold*. Zij hebben een universitair diploma of een hoger onderwijs diploma van één of twee cycli. Bij de mannen ligt het aandeel hogeschoolden hoger dan bij de vrouwen: respectievelijk 69% en 60%. Het aandeel vrouwen bij de hogeschoolden is ongeveer hetzelfde als bij de bedienden (28,6%). We hebben eveneens gevraagd naar het *aantal technisch geschoolden*, namelijk bedienden met een van de volgende diploma's: licentiaat informatica, AI informatica, licentiaat wetenschappen, burgerlijk ingenieur of industrieel ingenieur. Iets minder dan de helft van het aantal hogeschoolden heeft zo een diploma. 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. 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. De pool waaruit de bedrijven vrouwen kunnen selecteren is bijgevolg veel kleiner dan de pool waaruit ze mannen kunnen selecteren.

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 heeft het voorbije jaar met freelance medewerkers gewerkt. Gemiddeld gaat het om 12 freelancers per bedrijf, tien mannen en twee vrouwen. Het mannelijk overwicht bij de freelancers is bijgevolg groot: 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.

De enquête levert eveneens informatie over het *personeelsverloop*. Hoeveel bedienden zijn er aangeworven? Hoeveel bedienden zijn er weggegaan? Na jaren van continue groei werd ook de ICT-sector getroffen door de slabakkende 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 5,5 bedienden aangeworven in 2002 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. Wanneer we naar het verloop in 2002 kijken, dan blijkt dat de sekseratio bij de aanwervingen minder gunstig is voor vrou-

Tabel 1.

Aandeel vrouwen en mannen in de ICT-sector, 2002.

(%)	Bedienden	Freelancers	Hogeschoolden	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

wen en dan blijkt dat het aandeel vrouwen zowel bij de aangeworven personen als bij de personen die het bedrijf verlaten lager ligt dan het aandeel vrouwen onder de bedienden die al in dienst zijn. In het saldo van het personeelsverloop is het aandeel vrouwen ongeveer hetzelfde als bij het aantal bedienden dat in 2002 in dienst was.

## Verticale seksesegregatie

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 bij de leidinggevendenden. De opsomming van de managementfuncties levert ons ten tweede meer kwalitatieve informatie over het soort functies dat mannen en vrouwen uitoefenen.

Aan kleine bedrijven werd gevraagd om het aantal leidinggevendenden te geven, aan grote bedrijven vroegen we naar het aantal topmanagers. In tabel 2 kunnen we lezen dat het aandeel vrouwen bij de leidinggevendenden minder gunstig is 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. In bedrijven met meer dan 50 werknemers daalt het percentage vrouwen in het managementteam tot onder de 15%. Van de vrouwelijke werknemers in kleine bedrijven oefent 10% een leidinggevende functie uit, 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.

## 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 zeven 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 op basis van hun aanwezigheid in de ICT-sector. Bij de *leidinggevende verkoopfuncties* doen vrouwen het dan weer heel slecht: slechts 12% van de verkoopmanagers is vrouw. Het gaat hier om een functie met veel externe contacten, waar de weerstand tegen een a-typische 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. Tweederde van de vrouwelijke managers is bedrijfsleider, HRM-manager, salesmanager of financieel manager. Bij mannen is dit slechts de helft.

## Technologisch plafond?

Het numerieke overwicht van mannen in de ICT-sector is groot: amper één derde van de bedienden is vrouw. De enquête bevestigt daarmee de admini-

Tabel 2.

Totaal aantal leidinggevendenden in de bedrijven.

	Mannen (n)	Vrouwen (n)	Totaal (n)	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)

stratieve 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 hogeschooldiploma informatica en industrieel ingenieur zakt het percentage vrouwen tot 22%. Dit is niet verwonderlijk aangezien het aantal vrouwelijke afgestudeerden met een van deze diploma's eveneens zeer laag is.

Op basis van de gegevens over het aantal leidinggevenden 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.

*Elke Valgaeren*  
*SEIN-LUC*

#### **Noten**

1. Te downloaden op: <http://www.luc.ac.be/sein/>
2. 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-video materiaal, is weggelaten omdat volgens een schatting van Agoria slechts 10% van de bedrijven in deze subsector daadwerkelijk tot de ICT-sector behoren.