

VROUWEN IN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES IN DE ICT-SECTOR

De ICT-sector zit vaak vooraan in het nieuws. Lange tijd waren zegebulletins en spectaculaire beursberichten schering en inslag. Recent werd het enthousiasme getemperd door faillissementen en herstructureringen. Dat neemt niet weg dat de informatie- en communicatietechnologie een belangrijk onderdeel is geworden van onze economie. De ICT is niet alleen een interessant werkterrein voor economen, maar ook voor sociologen die vanuit een vrouwenstudies-invalshoek werken. Het gaat immers enerzijds om een relatief jonge sector met een sterke dynamiek waar nieuwe arbeidsverhoudingen de kop op steken. Anderzijds zien we dat vrouwen ook in deze nieuwe sector sterk ondervertegenwoordigd zijn. Het is daarom belangrijk dat we onderzoeken hoe dit komt opdat vrouwen de ICT-boot niet zouden missen.

Elke Valgaeren
assistent aan het
Limburgs Universitair
Centrum
elke.valgaeren@luc.ac.be
www.luc.ac.be/sein/

Ik ben zelf bezig met een doctoraatsonderzoek naar de genderspecten van het loopbaanverloop van hoger geschoolden in de ICT-sector. Mijn doctoraat bevindt zich op het kruispunt van twee onderzoeksdomeinen: enerzijds het onderzoek over de geringe doorstroom van vrouwen naar managementfuncties, anderzijds het onderzoek over de relatie tussen vrouwen en techniek. Dit artikel is gebaseerd op de literatuurstudie die ik maakte tijdens de eerste fase van het onderzoek.

Tewerkstelling in de ICT-sector

Iedereen kan wel een aantal bekende bedrijven opsommen die actief zijn op het terrein van de informatie- en communicatietechnologie: Ubizen, Siemens, Telenet, Real Software, IBM, Microsoft, Proximus, ... Wanneer je een willekeurige krant met jobadvertenties openslaat vind je tal van ICT-bedrijven terug. In 'Vacature' van 2 juni 2001 bijvoorbeeld adverteerden op de eerste 30 pagina's de volgende ondernemingen: Ardati (IT-service provider), Cap Gemini (IT consultancy), Stait-Stento (ontwikkeling van professionele communicatiesystemen), Blaupunkt (productie van autoradio's), Quint Wellington Redwood (IT consultancy), Tele-Atlas (digitale kaarten) en Colt Telecom Group (telecommunicatie). Een gemeenschappelijk noemer vinden voor deze bedrijven is moeilijker.

Een internationaal gebruikte definitie vinden we terug bij de Oeso. Zij maken daarbij een onderscheid tussen ICT-productie en ICT-dienstverlening. De productiepool van de sector staat in voor de vervaardiging van de machines, toestellen en onderdelen die we gebruiken om op een elektronische manier te communiceren of om via elektronica informatie te verwerken. Voorbeelden hiervan zijn de productie van computerchips of GSM's. De servicepool van de sector omvat de dienstverlening op het vlak van hightech communicatie en informatieverwerking. We kunnen hierbij bijvoorbeeld denken aan adviesverlening bij de automatisering van de boekhouding van een bedrijf. Meer in detail bekeken omvat de ICT-sector de volgende onderdelen:

- productie van computers en software;

- computergerelateerde diensten;
- productie van telecommunicatieapparatuur en diensten hierrond;
- productie van elektronische microcomponenten;
- productie van elektronische kantoorapparatuur.

De ICT-sector wordt vaak in één adem genoemd met de informatiemaatschappij. De ICT-sector vormt er als het ware het hart van. Een rapport van de Europese Commissie beschrijft de ICT-sector als onderdeel van de informatie-industrie, die op haar beurt weer een onderdeel is van de informatiemaatschappij.



De informatie-industrie omvat naast de ICT ook de economische sectoren die de inhoud aanleveren voor de informatie- en communicatiesector:

- uitgeverijwezen;
- audiovisuele industrie;
- reclamesector.

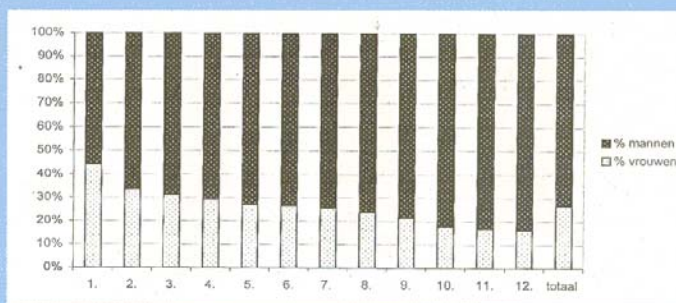
De term informatiemaatschappij omvat daarbovenop een sociaal-economische component: enerzijds het gebruik van ICT-producten en diensten in private huishoudens (b.v. GSM-bezit) en anderzijds de implementatie ervan in de 'oude' economische sectoren (vb. online verkopen van producten door traditionele bedrijven, automatisering van verschillende bedrijfsprocessen...). Dit laatste betekent dat er ook buiten de ICT-sector nood is aan ICT-specialisten, met name aan ingenieurs en informatici. De Europese Commissie schat dat 60% van de IT-banen te vinden zijn in andere sectoren dan de informatie-industrie. De berichtgeving over de ICT-sector neemt vaak mythische proporties aan. Dit doet ons soms vergeten dat het hier om een reële economische sector gaat met echte bedrijven waar mannen en vrouwen werken aan reële producten. Maar hoeveel mensen werken er eigenlijk in de ICT-sector? Er doen verschillende cijfers over de tewerkstelling in de ICT-sector de ronde. In de beschikbare cijfergegevens over de Belgische arbeidsmarkt vinden we immers geen aparte rubriek ICT terug. We moeten die sector zelf uit meer gedetailleerde statistieken samenstellen door een aantal economische sectoren bij elkaar op te tellen. Verschillende organisaties maken die optelsom op een andere manier. Ik beperk mij hier tot de gegevens van Agoria, de werkgeversorganisatie van de technologische industrie, omdat die volgens mij het best aansluiten bij de inhoudelijke omschrijving van de ICT-sector. Volgens de Agoriadefinitie werkten er in 2000 ongeveer 113.000 mensen in de ICT-sector. Dat zijn er 14.000 meer dan in 1997. Informatica en bijbehorende dienstverlening is de grootste subsector met meer dan 35.000 werknemers. De telecommunicatie met ondermeer Belgacom, Mobistar en Telenet verschaft aan ongeveer 30.000 mensen een baan. De ICT-sector in zijn geheel vertegenwoordigt 3% van de Belgische tewerkstelling.

Vrouwen in de ICT-sector: met hoeveel zijn ze?

Vrouwen zijn ondervetegenwoordigd in de ICT-sector. In het eerste kwartaal van 2000 namen vrouwen gemiddeld 27% van de jobs in de ICT-sector voor hun rekening. Dit is een lichte verbetering ten opzichte van het eerste kwartaal van 1995. De sekseratio op de totale arbeidsmarkt is wat de bedienden in de privé-sector betreft ongeveer 50/50. De ICT-sector is bijgevolg een mannelijke sector.

Er zijn grote verschillen tussen de subsectoren. De sector 'databanken' stelt verhoudingsgewijs het meest vrouwen te werk, de sectoren 'onderhoud en reparatie van computers' en 'vervaardiging van zend- en transmissieapparatuur' het minst.

Tabel 1: sekseratio van de tewerkstelling in de ICT-sector (2000)

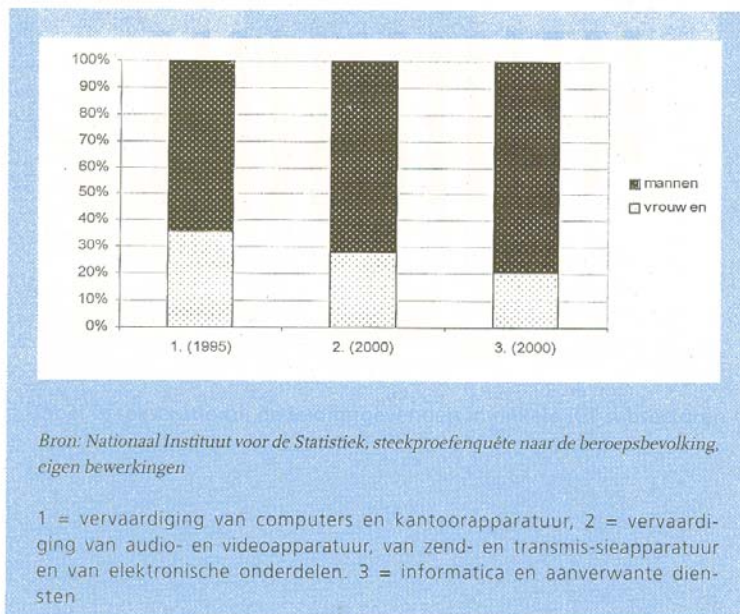


Bron: Rijksdienst Sociale Zekerheid

1 = databanken, 2 = groothandel in elektrische huishoudelijke apparaten en audio- en videoapparatuur, 3 = gegevensverwerking, 4 = telecommunicatie, 5 = groothandel in kantoormachines en kantoormaterieel, 6 = computeradviesbureaus, 7 = vervaardiging van computers en apparatuur voor de verwerking van informatie, 8 = realisatie van programma's en gebruiksklare systemen, 9 = vervaardiging van elektronische onderdelen, 10 = vervaardiging van audio- en videoapparatuur, 11 = onderhoud en reparatie van computers en kantoormachines, 12 = vervaardiging van zend- en transmissieapparatuur.

De bovenstaande grafiek leert ons nog niets over de verticale seksesegregatie, het fenomeen waarbij vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de lagere functieniveaus en ondervetegenwoordigd in de hogere functies. Daarvoor moeten we te rade gaan bij de resultaten van de 'Enquête naar de Arbeidskrachten' die het NIS jaarlijks organiseert. De enquête is echter niet gedetailleerd genoeg om de hele ICT-sector in kaart te brengen. Vandaar dat we slechts over enkele subsectoren weten hoeveel leidinggevende vrouwen er werken. Bovendien hebben deze cijfers een zeer beperkte betrouwbaarheid omdat de verschillende subsectoren relatief klein zijn. We presenteren de resultaten daarom met de nodige reserve.

Volgens de enquête nemen vrouwen zowel in 1995 als in 2000 ongeveer 20% van de leidinggevende functies voor hun rekening. De ICT-sector presteert daarmee slechter dan gemiddeld, waar de sekseratio voor leidinggevende functies 70/30 is. Over alle functieniveaus heen, is in 1995 26% van de werknemers vrouwelijk, in 2000 is dit 24%. Het verschil tussen de globale aanwezigheid van vrouwen in de sector en de aanwezigheid in leidinggevende functies is bijgevolg niet al te groot. Dit suggereert dat het glazen plafond in de ICT-sector dunner is dan op de arbeidsmarkt in het algemeen: niet zozeer de doorstroom van vrouwen in de ICT-sector zou problematisch zijn, maar wel de instroom. We moeten hier echter voorzichtig mee omspringen gezien de eerder vermelde lage betrouwbaarheid van de gegevens.



Vrouwelijke managementachterstand

Er zijn dus aanwijzingen dat ook in de ICT-sector vrouwen minder dan mannen doorstromen naar leidinggevende functies, al suggereren de bovenstaande cijfers dat de vrouwelijke managementachterstand gering is. Hoe komt dit? Laten we voor het beantwoorden van deze vraag eerst even uitzoomen van de ICT-sector naar de arbeidsmarkt in haar geheel. In België bestaat 40% van de beroepsactieven 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 lower- en middlemanagement. Daar wordt de opmars van vrouwen echter gestopt.

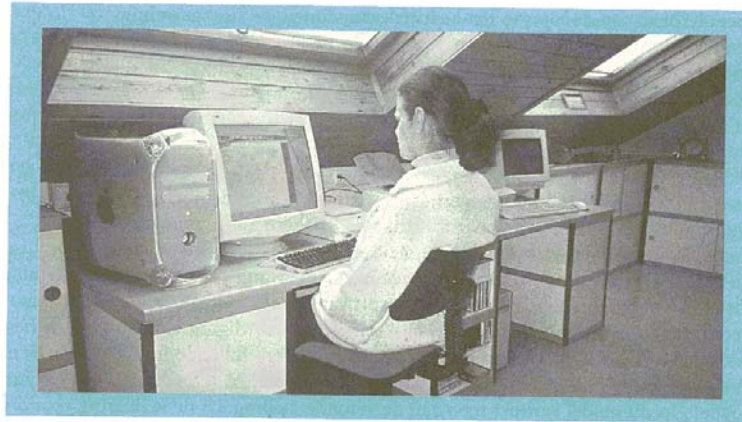
Deze dubbele vaststelling - enerzijds nog steeds een ondervertegenwoordiging in het management ondanks een zekere vooruitgang en anderzijds een bijna volledige afwezigheid in het topmanagement - heeft vooral in de Angelsaksische onderzoekswereld reeds een omvangrijke onderzoeksliteratuur tot stand gebracht. 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'. In dit model vertrekt men van de veronderstelling dat de verklaring voor de ondervertegenwoordiging in managementfuncties bij de kenmerken van de vrouwen zelf ligt: vrouwen schieten op een aantal vlakken te kort om managementposities te kunnen bereiken. Een breed scala aan empirisch onderzoek weerlegt echter deze stelling. Ook wanneer vrouwen de juiste diploma's, werkervaring en managementvaardigheden hebben, schoppen ze het gemiddeld genomen minder ver dan mannen.

De vraag "what's wrong with women?" werd daarom al snel vervangen door de vraag "what's wrong with companies?". Een vraag die men tracht te beantwoorden in het onderzoek naar het glazen plafond. Deze invalshoek verlegt het accent naar (onbewuste) discriminatie. Men gaat op zoek naar de barrières die vrouwen onderkennen. Deze barrières omvatten zowel de organisatiestructuur als de organisatiecultuur van bedrijven. 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: "there's no overt discrimination, but the template for the ideal doesn't wear a skirt". 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.

Het technologische plafond

We kunnen proberen om deze theorieën over het glazen plafond toe te passen op de ICT-sector. Een aantal kenmerken van de ICT-sector voorspellen dat het glazen plafond er 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.

Er zijn aanwijzingen dat ook in de ICT-sector vrouwen minder dan mannen doorstromen naar leidinggevende functies



De kracht van het aantal

Een eerste voor de hand liggende opmerking is het numerieke overwicht van mannen in de sector. De kansen van vrouwen verkleinen 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. Het klassiek geworden onderzoek van Kanter leerde ons reeds in 1977 dat het bekleden van een numerieke minderheidspositie de kans sterk vergroot dat vrouwen een tokenpositie toebedeeld krijgen. Een tokenpositie betekent dat het minderheidskenmerk - in dit geval het vrouw-zijn - een dominante plaats krijgt bij de beoordeling van iemands kwaliteiten. In een mannenwereld is je geslacht immers het eerste wat opvalt. De cijfers op basis van de sociaal-economische enquête lijken dit echter tegen te spreken: de ICT-sector stelt relatief gezien niet minder vrouwen tewerk in leidinggevende functies dan de andere sectoren. Zoals reeds gezegd moeten we deze cijfers echter met de nodige voorzichtigheid behandelen.

Technologie is mannelijk

ICT is per definitie een technologische sector. Dit leidt tot een dubbele vorm van stereotypering. Een eerste stereotype opvatting is deze waarbij aan mannen meer dan aan vrouwen leiderschapskwaliteiten worden toegeschreven. Hier bovenop komt de stereotypering waarbij technologie geassocieerd wordt met mannelijkheid. Een onderzoek naar vrouwelijke ingenieurs bracht aan het licht dat vrouwen hiermee reeds tijdens hun opleiding geconfronteerd worden. Actief worden op de arbeidsmarkt vereist steeds een professionele socialisatie, een overgang van het studenten- naar het beroepsleven. Vrouwelijke ingenieurs hebben het hier extra moeilijk: zij moeten zich aanpassen aan de mannelijke beroeps cultuur die samenhangt met dit vak. Daarbij moeten ze zich niet alleen bewijzen ten overstaan van hun werkgever, maar ook tegenover hun mannelijke collega's. Vrouwen die carrière willen maken in de ICT-wereld moeten zich aanpassen aan de dominante mannelijke waarden die met technologie samenhangen. De stereotypering heeft enerzijds een invloed op de instroom van vrouwen in de ICT. In een onderzoek naar de tewerkstelling van vrouwen in Silicon Valley - het Mekka van de Ameri-

kaanse ICT-industrie - omschrijft men dit zo: "The perception is that tech careers are male dominated and incompatible with having a rich private life". Anderzijds houdt het geringe aantal vrouwen in de ICT-sector de stereotypering in stand.

Deze stereotypering heeft ook een invloed op de instroom van vrouwen in studierichtingen die leiden naar de ICT-sector. Maar niet alleen de instroom van vrouwen in technische opleidingen is problematisch. Uit een Brits onderzoek naar de tewerkstelling van ingenieurs in de industrie blijkt dat veel vrouwen met het 'juiste' diploma toch niet kiezen voor een carrière in de ICT-sector. Dit kan betekenen dat de uitstroom van vrouwelijke ingenieurs uit de sector aanzienlijk is.

De relatie tussen technologie en mannelijkheid is een complexe relatie die steeds in beweging is. Wanneer technische domeinen ingepalmd worden door vrouwen, verliezen ze plots hun technologische karakter. Dat is bijvoorbeeld het geval met webdesign, het ontwerpen van websites. Meer en meer vrouwen verdienen er hun brood mee, maar het aura van hightech heeft het ondertussen verloren.

Arbeidsomstandigheden

Een onderzoek naar vrouwelijke managers in Silicon Valley bestudeerde de uitstroom van alle werknemers uit de ICT-sector. De onderzoekers komen tot de conclusie dat de uitstroom van vrouwen veel groter is dan die van mannen. Dit heeft drie oorzaken: vrouwen vinden zich minder terug in de bedrijfscultuur, ze zijn minder tevreden over de ontplooiing van hun mogelijkheden en over de combinatie van hun werk met hun gezin. Kenmerkend voor de ICT-sector is de grote flexibiliteit die van werknemers verwacht wordt. Wanneer die door werkgevers gevraagde flexibiliteit niet strookt met de flexibiliteit die men zelf nodig heeft, verlaten veel vrouwen het bedrijf.

Veel auteurs vermelden dat de nieuwe economie, waarvan de ICT-sector een onderdeel is, een andere arbeidsorganisatie vereist. Snelle technologische veranderingen en mondialisering hebben hun impact op de manier waarop een bedrijf idealiter zou moeten werken. Volgens (vooral Amerikaans) onderzoek kenmerkt de arbeidsorganisatie in de ICT-sector zich door een minder hiërarchische organisatiestructuur met enerzijds meer autonomie en verantwoordelijkheid voor elke werknemer en anderzijds ook steeds grotere vereisten aan de werknemer die flexibel moet kunnen werken in een zich steeds veranderende organisatie. Werkgevers vragen een totale toewijding van hun personeel. Deze veranderde arbeidsorganisatie brengt een ander loopbaanmodel met zich mee waarin werknemers hun eigen loopbaan permanent kunnen en moeten vorm geven. Centraal in de nieuwe loopbaanmodellen is dat de werknemer voortdurend meer kennis en vaardigheden vergaart en deze kennisopbouw benut bij elke verdere carrièrestap, zonder dat hierbij sprake moet zijn van een trede hoger op de klassieke carrièreladder. Niet iedereen is echter in staat voordeel te halen uit de mogelijkheden die een flexibele arbeidsmarkt schept. De nieuwe economie heeft zeker haar winnaars en verliezers. Hebben vrouwen evenveel kans als mannen om een succesverhaal waar te maken? Zijn de succesverhalen van vrouwen dezelfde als deze van mannen?

We weten nog maar weinig over de impact van deze nieuwe arbeidsverhoudingen op de carrièrekansen van vrouwen. Het is alleszins duidelijk dat informele netwer-

ken steeds belangrijker worden. Zeker wanneer een carrière zich uitstrekt over meerdere bedrijven, neemt het belang van sociale netwerken nog toe. Maar ook om elke individuele job succesvol te kunnen uitoefenen is het belangrijk om een uitgebreid sociaal netwerk te hebben. Dit zou in het nadeel van vrouwen kunnen werken aangezien die informele netwerken nog grotendeels 'old boys'-netwerken zijn.

Krapte op de arbeidsmarkt: een zegen voor vrouwen?

De ICT-sector slaat al enkele jaren alarm over het tekort aan ICT-geschoolden, zowel binnen de ICT-sector zelf als binnen de ICT-afdelingen van bedrijven in andere sectoren. 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. Momenteel is er een terugval in de groei van de ICT-sector, met onvermijdelijke herstructureringen tot gevolg. Het is de vraag of dit mannen en vrouwen in dezelfde mate zal treffen. Bovendien doet zich momenteel een beweging voor waarbij ICT-bedrijven zich terugplooiën op onderzoek en productontwikkeling en hun andere taken (productie, verkoop...) afstoten. Ook dit heeft waarschijnlijk gevolgen voor het loopbaanverloop in de sector, die misschien niet genderneutraal zijn.

Conclusie

Door aandacht te besteden aan de carrière van vrouwen in de ICT-sector, begeven we ons op het kruispunt van twee onderzoeksthema's binnen vrouwenstudies: het onderzoek naar (het gebrek aan) vrouwelijke managers en het onderzoek naar vrouwen en techniek. Het loopbaanonderzoek naar vrouwelijke managers in de ICT-sector is nog schaars en de resultaten zijn vaak tegenstrijdig. Vele vragen blijven daarom onbeantwoord. Hebben vrouwen baat bij de flexibele loopbaanopbouw die in de sector opgang maakt? Welke genderstereotypen leven in de sector? Brengt het tekort aan ICT-geschoolden betere kansen voor vrouwen met zich mee? Hoe zit het met de uitstroom uit de sector? Welke carrièreverwachtingen hebben mannen en vrouwen die in de ICT werken? ... Deze vragen probeer ik tijdens mijn verdere onderzoek te beantwoorden.

De literatuurstudie die ik maakte is als working paper terug te vinden op: <http://www.luc.ac.be/sein/>

Literatuur

Evetts, J., 'Managing the technology but not the organization: women and career in engineering.' in: *Women in management review*, 13(7/8), 1998, pp. 283-291

Walesh, K., *Unfinished business: women in the silicon valley economy*, Women of silicon valley, 2001 (internet publicatie: http://www.womenofsv.org/publications/WSV_Report.pdf)