

Samenvatting

Er is de afgelopen eeuw veel veranderd voor de positie van vrouwen in Nederland. Vrouwen hebben gelijke rechten gekregen als mannen zodat ze toegang hebben gekregen tot hetzelfde onderwijs en de mogelijkheid hebben gekregen om een carrière te maken. Het onderwijsniveau van vrouwen is dan ook gestegen en zij hebben zelfs de mannen ingehaald. Ondanks het gestegen onderwijsniveau zijn vrouwen in hoge management posities schaars. Ook blijkt dat zij gemiddeld minder verdienen dan mannen.

Omdat het lijkt alsof de carrière kansen voor vrouwen nog steeds lager liggen dan die voor mannen is het doel van dit rapport de carrièrekansen van vrouwen ten opzichte van mannen te onderzoeken. De hoofdonderzoeksvraag daarbij is:

Zijn de carrièrekansen voor vrouwen kleiner dan die voor mannen en hoe komt dat?

Om deze vraag te beantwoorden zijn de factoren die van invloed zijn op de carrières van vrouwen, de belemmeringen op de carrières van vrouwen, de opvattingen over vrouwenparticipatie, de middelen ingezet om carrières van vrouwen te stimuleren en de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen onderzocht. De carrièrekansen zijn onderzocht binnen het sociale systeem uit de systeemhiërarchie van Boulding. Hierbinnen zijn de subsystemen samenleving, werk en gezin onderzocht.

Binnen de samenleving oefenen systemen als cultuur, de maatschappij en het sociaal economisch stelsel invloed uit op carrières van vrouwen. Binnen de Nederlandse samenleving zijn sekseverschillen gemeten in carrièrekansen, maar deze vinden niet hun oorzaak in het feit dat vrouwen minder kansen krijgen vanuit de samenleving. De Nederlandse overheid probeert gelijkheid tussen mannen en vrouwen te stimuleren met behulp van het onderwijsstelsel, het sociale zekerheidsstelsel en de voorzieningen.

Het beleid heeft nog niet geleid tot gelijke carrièrepaden van mannen en vrouwen. Mannen en vrouwen krijgen dezelfde kansen op het gebied van onderwijs en de laatste jaren presteren vrouwen beter dan mannen. Mannen en vrouwen hebben voorkeuren voor andere sectoren waarin ze werkzaam zijn. Vrouwen werken minder vaak dan mannen en werken vaker deeltijd. Bij de verdeling betaalde arbeid/huishoudelijke taken is het de vrouw die de meeste huishoudelijke taken verricht en de man die de meeste betaalde arbeid verricht. Ook zijn beloningsverschillen tussen mannen en

vrouwen waarneembaar. Vrouwen werken in lagerbetaalde beroepen. Ook werken er minder vrouwen dan mannen in topposities en vrouwen werken in sectoren met lagere salarissen.

Er zijn verschillende oorzaken waarom er verschillen in carrière paden tussen mannen en vrouwen zijn waargenomen. Een deel van het verschil wijten aan het feit dat vrouwen nog niet lang genoeg hoger onderwijs volgen en deelnemen aan de arbeidsmarkt en daarom ondervertegenwoordigd zijn in top functies. Maar ondanks dat onderwijs niveau van vrouwen toeneemt zal dit niet per definitie leiden tot een gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen in top positie. Vrouwen werken liever in deeltijdbanen en hechten meer aan goede secundaire arbeidsvoorwaarden, terwijl mannen meer waarde hechten aan een goed salaris, opleidingsmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden. Daarnaast zijn vrouwen minder bereid om te onderhandelen. Hierdoor kunnen er verschillen in het salaris tussen mannen en vrouwen ontstaan. Vrouwen zijn ook eerder bereid hun functie op te geven als de situatie hun niet bevalt. Vrouwen vinden hogere posities vaak minder aantrekkelijk en ze voelen zich minder snel geschikt waardoor zij minder snel naar een promotie zullen solliciteren. Doordat vrouwen zichzelf barrières opleggen beperken zij zichzelf in hun doorgroeimogelijkheden.

Het is niet het geval dat vrouwen geen carrière kansen krijgen en dat ze worden uitgesloten voor promoties of banen, maar zij sluiten zichzelf uit door hun voorkeuren en keuzes ten aanzien van het werk. Bij het aannemen van werknemers voor een promotie of een baan worden vrouwen eerder bevoordeeld dan benadeeld, maar er wordt wel rekening gehouden met hun verwachte gedrag. Het feit dat vrouwen de cultuur in de hogere banen minder aantrekkelijk vinden, liever deeltijd werken, vaker hun carrière onderbreken en minder hechten aan status, macht en geld zorgt er voor dat zij achter blijven bij hun mannelijke collega's. Vrouwen maken zichzelf daardoor minder geschikte en aantrekkelijke kandidaten voor promoties of hogere banen.