



Persbericht 16/03/2015

Eigen voorkeuren verklaren mee dat vrouwen minder promotie maken

Vrouwen schuwen risico gerelateerd aan promotie en vrezen discriminatie

Recent berichtten wetenschappers van de UGent, de IÉSEG School of Management en de KU Leuven over het feit dat ongelijke behandeling door werkgevers mee de 'kleverige vloeren' voor vrouwen in de Vlaamse arbeidsmarkt verklaart. 'Kleverige vloeren' verwijst naar het fenomeen dat vrouwen minder snel dan mannen de carrièreladder beklimmen. Hetzelfde onderzoeksteam bekeek nu ook de andere kant van de arbeidsmarkt: de werknemerszijde. Ze onderzochten in welke mate jonge vrouwen tegelijk zelf minder gericht zijn op promotie maken dan mannen.

Vrouwen minder gericht op promotie in functieniveau

De wetenschappers lieten de deelnemers aan het experiment beslissingen nemen omtrent fictief aangeboden banen met verschillende promotiekenmerken. Zoals verwacht bleken zowel mannen als vrouwen meer open te staan voor een nieuwe baan die een promotie impliceerde. Dit was zowel het geval bij promoties in functieniveau (de complexiteit van de baan en de gerelateerde verantwoordelijkheden) als bij promoties in jobautoriteit (supervisie op het werk en impact op de aanwerving, lonen en/of promotiemogelijkheden van anderen).

Bij mannen bleek de voorkeur voor banen die een promotie in functieniveau impliceerden echter duidelijk groter. Vrouwen lieten de kans om in te gaan op een gesprek over een nieuwe baan veel minder afhangen van het feit of deze zich al dan niet op een hoger niveau bevond. **Dit onderzoeksresultaat geeft aan dat voor het verklaren van 'kleverige vloeren' in de arbeidsmarkt niet enkel naar de werkgeverszijde dient gekeken te worden.**

Anderzijds bleken mannen en vrouwen in dezelfde mate een voorkeur te hebben voor het maken van promotie in jobautoriteit. Dit is niet geheel onverwacht. Een stijging in jobautoriteit heeft een sterke sociale component. Het opnemen van de rol als teamleider noodzaakt het samenwerken met anderen. Uit eerder onderzoek blijkt dat vrouwen, gemiddeld genomen, sterkere sociale voorkeuren hebben en meer begaan zijn met anderen. Het sociale aspect van een meer leidinggevende job kan dan ook hun algemeen lagere gerichtheid op het maken van promotie compenseren.

Risico-aversie en schrik voor discriminatie onder vrouwen

In een tweede deel van hun studie, ging het interuniversitaire onderzoeksteam na welke in welke mate drie eigenschappen, waarvan eerder onderzoek uitwees dat deze verschillen tussen mannen en vrouwen, de lagere gerichtheid op promoties door de vrouwelijke deelnemers aan het onderzoek kunnen verklaren. Deze drie eigenschappen zijn: (1) afkeer voor het nemen van risico's, (2) de verwachting om gediscrimineerd te worden op de arbeidsmarkt en (3) de relatieve focus op het privé- en professionele leven.

De onderzoeksresultaten geven aan dat in de eerste plaats de vrees om gediscrimineerd te worden in (de toegang tot) hogere functies een verklaring biedt voor het feit dat vrouwen minder op promoties gericht zijn. Daarnaast blijkt dat de gemiddeld hogere afkeer bij vrouwen voor het nemen van risico's een belangrijke factor is. Aangezien het ambiëren van een baan op een hoger niveau kan gezien worden als een risico, is dit geen verrassend resultaat.

Anderzijds blijkt een verschillende aandacht voor werk en privé geen verklarende factor in deze. Meer zelfs: dit bleek niet te verschillen tussen de mannelijke en vrouwelijke deelnemers aan het onderzoek.

Beleidsperspectief

De resultaten houden een **dubbele boodschap** in naar beleid gericht op gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Enerzijds maken ze duidelijk dat het feit dat vrouwen minder vaak dan mannen promotie maken niet enkel kan verklaard worden door ongelijke behandeling door derden, maar ook door de keuzes die vrouwen zelf maken. In die optiek dient niet noodzakelijk het volledige verschil in representatie van mannen en vrouwen in de hogere regionen van de arbeidsmarkt weggewerkt te worden.

Anderzijds tonen de onderzoeksresultaten aan dat discriminatie op de arbeidsmarkt jegens vrouwen, zoals aangetoond in eerder onderzoek door hetzelfde team, een dubbel negatief effect heeft op hun uitkomsten. **Niet alleen verlaagt discriminatie op een directe manier de toegang van vrouwen tot hogere functies, ook blijken vrouwen uit schrik voor deze discriminatie minder gericht promoties te ambiëren.** Omgekeerd kan het terugdringen van discriminatie een dubbele winst opleveren. In ons land is een moderne en uitgebreide antidiscriminatiewetgeving voorhanden zodat de voornaamste winst lijkt te liggen in een verhoogde opsporing van ongelijke behandeling.

Methode

De onderzoeksresultaten werden bekomen aan de hand van een experiment, uitgevoerd in het voorjaar van 2014. 631 studenten in de Bachelorprogramma's van de faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Universiteit Gent namen deel (ongeveer 55% vrouwen en 45% mannen). De deelnemers kregen uitgebreide informatie omtrent de rol waarin zij zich dienden in te leven tijdens het experiment. Dit betrof de rol van een werknemer met vijf jaar ervaring in een eerste baan.

Elk van de deelnemers kreeg nadien een (fictieve) nieuwe baan aangeboden. In één vierde van de gevallen was dit een job die, in vergelijking met hun huidige (fictieve) baan, op geen enkele manier een promotie impliceerde. Eén vierde kreeg een job aangeboden die een vooruitgang betekende in functieniveau. Eén vierde kreeg een jobaanbod dat een vooruitgang in jobautoriteit impliceerde. Een laatste vierde van de deelnemers kreeg een baan aangeboden die een promotie in beide dimensies inhield.

De deelnemers werd gevraagd te scoren met welke kans zij in zouden gaan op de uitnodiging om deel te nemen aan een jobgesprek omtrent de aangeboden nieuwe baan. Daarnaast werd hen gevraagd gevalideerde vragenlijsten in te vullen die peilden naar hun afkeer voor het nemen van risico's, hun verwachting om gediscrimineerd te worden op de arbeidsmarkt en hun relatieve gerichtheid op hun privé- en professionele leven.

Het onderzoek stond onder de leiding van dr. Stijn Baert (UGent), dr. Nick Deschacht (KU Leuven), dr. Ann-Sophie De Pauw (IÉSEG School of Management).

Info

Lees meer in het wetenschappelijk artikel:

<http://users.ugent.be/~sbaert/DoGenderDifferencesInCareerAspirationsContributeToStickyFloors.pdf>.