

Persbericht 08/12/2014

Werkgeversdiscriminatie belemmert nog steeds doorgroei van vrouwen

Vrouwen worden 33% minder vaak uitgenodigd dan mannen wanneer ze solliciteren voor banen op een hoger functieniveau

Internationaal onderzoek wijst uit dat vrouwelijke werknemers niet alleen met het “glazen plafond” maar ook met “kleverige vloeren” te kampen hebben. Ze bereiken minder vaak dan mannen de hoogste treden van de carrièreladder, maar beginnen ook minder snel aan de klim van de eerste treden van deze ladder. Ze maken dus later dan mannen een eerste promotie. Wetenschappers van de UGent, de IÉSEG School of Management en de KU Leuven onderzochten in welke mate het fenomeen van kleverige vloeren kan verklaard worden door ongelijke behandeling door werkgevers.

Geen ongelijke behandeling voor banen op zelfde niveau, wel voor banen op hoger niveau

De wetenschappers verstuurden fictieve sollicitatiebrieven als reactie op echte vacatures binnen de Vlaamse arbeidsmarkt. Globaal kregen 26% van de mannelijke en 25% van de vrouwelijke kandidaten een positieve reactie op hun sollicitatie. 11% van mannen en 10% van de vrouwen werd meteen uitgenodigd voor een jobgesprek. Deze verschillende behandeling naar geslacht is statistisch niet significant, zodat over het algemeen, zonder rekening te houden met de promotiekenmerken van de banen dus, niet kan gesproken worden over ongelijke behandeling.

Dit verandert wanneer de vacatures opgedeeld worden naar het feit of ze al dan niet een promotie in functieniveau impliceren. **Voor banen die een promotie in functieniveau inhielden, hadden de fictieve mannelijke kandidaten in het onderzoek 23% meer kans op een positieve reactie en zelfs 50% meer kans om meteen uitgenodigd te worden op een jobgesprek.** Deze verschillen in behandeling waren statistisch duidelijk significant zodat verworpen kon worden dat deze gebaseerd waren op louter toeval. Inzake de toegang tot banen op hetzelfde functieniveau, wordt geen substantieel voordeel voor mannen of vrouwen gevonden.

Wanneer de vacatures opgedeeld worden naar jobautoriteit, blijkt dat de relatieve kansen op een positieve reactie voor mannen en vrouwen zeer gelijkaardig zijn voor jobs die al dan niet een promotie volgens deze dimensie impliceren.

Verklaringen

De bevinding dat vrouwen gediscrimineerd worden bij het solliciteren voor posities op een hoger functieniveau wordt geschraagd door de twee belangrijkste economische theorieën omtrent discriminatie. Ten eerste kunnen sommige werkgevers, collega's en klanten het onaangenaam vinden om samen te werken met vrouwen op hogere posities. Dat gevoel wordt mogelijk veroorzaakt door de traditionele oververtegenwoordiging van mannen in deze functies. Anderzijds zou het kunnen dat sommige geteste werkgevers over het algemeen van mannen een hogere productiviteit verwachten in hogere functies, omdat zij van oordeel zijn dat ze beter matchen met typisch mannelijke kenmerken (zoals assertiviteit, autonomie en dominantie) of tijdsbesteding (door verdeling van huishoudelijke taken en zwangerschap).

Het feit dat discriminatie wel de toegang tot banen op een hoger functieniveau belemmert maar niet de toegang tot banen op een hoger autoriteitsniveau, kan verklaard worden door het feit dat

de banen op een hoger autoriteitsniveau waarvoor in het experiment gesolliciteerd werd typisch banen waren met beperkte autoriteit (en dus geen absolute topfuncties). In die functies wegen de eerder aangehaalde typisch mannelijke kenmerken mogelijk niet op tegen de sociale skills en “soft” skills die vrouwen worden toegedicht.

Beleidsperspectief

De onderzoeksresultaten wijzen in de richting van discriminatie van vrouwen in de toegang tot hogere posities. Deze ongelijke behandeling is zowel vanuit ethisch als vanuit economisch perspectief onaanvaardbaar en kan enkel teruggedreven worden door de kost ervan te verhogen. In ons land is een moderne en uitgebreide antidiscriminatiewetgeving voorhanden zodat de **voornaamste winst lijkt te liggen in een verhoogde opsporing van ongelijke behandeling.**

Verder stroken deze resultaten met eerdere internationaal en Vlaams onderzoek rond de nadelige gevolgen van het moederschap die vrouwen nog steeds ondervinden op de arbeidsmarkt. Deze “kostprijs van het moederschap” dient zo laag mogelijk gehouden te worden. De overheid zou dit in het achterhoofd moeten houden bij toekomstige beleidsplannen omtrent kinderopvang, huishoudhulp via dienstencheques en vaderschaps- en moederschapsverlof.

Methode

In dit onderzoek werden 1152 fictieve sollicitaties uitgestuurd als reactie op bestaande vacatures in de Vlaamse arbeidsmarkt. Naar elke vacature werden twee sollicitaties verzonden. Beide sollicitanten hadden vijf jaar ervaring in een startersbaan op het niveau van hun diploma, dat ofwel (voor beide) een Professionele Bachelor in het Bedrijfsmanagement was, ofwel een Master in de Handelswetenschappen, ofwel een Master in de Toegepaste Economische Wetenschappen. Verder waren beide kandidaten, op details en lay-out na, volstrekt gelijkaardig, maar kregen zij afwisselend een typisch mannelijke en typisch vrouwelijke naam mee.

Zowel de fictieve startersbanen als de banen waarvoor gesolliciteerd werd, werden enerzijds gecodeerd volgens de ISCO-beroepenclassificatie, een gestandaardiseerd classificatiesysteem van beroepen naar functieniveau, gaande van managers (niveau 1) tot elementaire beroepen (niveau 9). Een promotie in functieniveau werd dan gedefinieerd als een overgang van een job op een lager ISCO-niveau naar een baan op een hoger ISCO-niveau. Anderzijds werden de vacatures ingedeeld in één uit drie niveaus naar jobautoriteit (geen enkele vorm van autoriteit, supervisie over andere werknemers en supervisie gecombineerd met invloed op het loon en/of de promotiemogelijkheden van andere werknemers). Een baan op één van de twee hogere niveaus naar jobautoriteit werd dan aanzien als een promotie in jobautoriteit daar de startersbaan van de fictieve kandidaten er één was zonder enige vorm van jobautoriteit.

Het veldexperiment werd uitgevoerd tussen november 2013 en april 2014 onder leiding van Stijn Baert (UGent), Ann-Sophie De Pauw (IÉSEG School of Management) en Nick Deschacht (KU Leuven) met onderzoeksondersteuning door masterproefstudenten Kate Neyts en Hanneke Van Den Steen. De volledige anonimiteit van de geteste werkgevers wordt gegarandeerd.

Info

Lees meer in het wetenschappelijk artikel: <http://dx.doi.org/10.1177/0019793915625213>.