

Positieve discriminatie, ja of nee

J. Wolffensperger

Een week of wat geleden viel mijn oog op een column waarin "positieve discriminatie van vrouwen" aan de orde werd gesteld. Nu worden er over dit onderwerp regelmatig zinnige en minder zinnige dingen geschreven, en over het algemeen vind ik mij over wat ik onzin vind niet meer op. Deze column echter ergerde mij. Na enig nadenken drong het tot mij door dat die irritatie werd veroorzaakt door het feit dat de column-schrijver een vakgenoot in de sociologie is en daarbij hoogleraar. Iemand dus, die met enig gezag over maatschappelijke vraagstukken kan spreken. Dit gezag ontleent een socioloog aan haar of zijn vakkenis en daarvan was nu juist in die column geen sprake. Veeleer was het een emotioneel betoog over (vermeend) kwaliteitsverlies ten gevolge van voorrang bij sollicitaties voor geschikte vrouwen boven geschikte mannen. En, vreselijk, van geschikte vrouwen boven mannen met betere papieren!

Van de gemiddelde Nederlander verwacht ik niet dat zij of hij op de hoogte is van de talloze onderzoeken die in de afgelopen twintig jaar verricht zijn naar de verschillen in positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt, en naar de oorzaken van deze verschillen. Maar van een hooggeleerd socioloog mag toch wel enige kennis van zaken over dit maatschappelijk verschijnsel gevraagd worden. Klaarblijkelijk echter heeft de schrijver geen weet van ongelijke behandeling bij sollicitatieprocedures, verschillen in salariering en promotiemogelijkheden, processen die optreden waar binnen organisaties vrouwen als minderheidsgroep aanwezig zijn. Dientengevolge geeft zijn column slechts informatie over hemzelf: hij speelt in op sentimenten die leven bij het geletterde deel van het Ne-

derlandse volk. Kwaliteitsverlies, onduelbaar! Maar nu de feiten.

De stand van zaken

Samen met Ierland hoort Nederland tot de landen van de EG waar de arbeidsmarkt-participatie van vrouwen het laagst is: 35% tegenover 50% als EG-gemiddelde. Binnen de arbeidsmarkt nemen vrouwen en mannen verschillende posities in. Er is duidelijk sprake van een arbeidsverdeling tussen de sexen die zich manifesteert op twee manieren. Vrouwen zijn werkzaam in een beperkt aantal beroepen en sectoren van de arbeidsmarkt, vooral binnen de dienstensector. In de overige sectoren werken overwegend mannen. Dit verschijnsel noemt men horizontale segregatie. Daarnaast is er sprake van arbeidsverdeling binnen organisaties en sectoren. Vrouwen zijn vooral te vinden in lagere functies; ze zijn systematisch ondervertegenwoordigd in hogere en top-rangen, óók in bijvoorbeeld het welzijnswerk, de gezondheidszorg en het onderwijs. Dit verschijnsel van verschillen in functieniveau tussen de sexen wordt wel verticale segregatie genoemd.

Overal in de westerse wereld doen deze beide typen arbeidsverdeling zich voor, en overal wordt er naar de oorzaken sociaal-wetenschappelijk onderzoek verricht. De verklaringen worden gezocht in twee richtingen: in de bijdrage die vrouwen zelf leveren aan het voortbestaan van hun ongelijkwaardige positie op de arbeidsmarkt; en in de richting van structurele belemmeringen die er voor een gelijkwaardige participatie van vrouwen bestaan. Over het aandeel van vrouwen zelf zal ik hier kort zijn.

Het is waar dat zij "kiezen" voor bepaalde opleidingen, voor bepaalde beroepen,

97  
99  
104  
113  
119  
126  
112  
13 en 118  
125  
128  
HW  
zaken in  
de HKD;  
ode HKD;  
e HKL;  
de HKL.  
EEN VAK  
es in het  
OOK  
ciperende  
derbouw  
f 15,50,  
E VOOR,  
en in ver-  
4 L (voor  
/ en ver-  
llen door  
betreffen-  
3829 t.n.v.  
g Huis-  
Wagenin-  
tis abon-  
ift, kortin-  
katies en  
o.a. deel-  
tiviteiten.  
135,- per  
baar ge-  
r vooraf-

voor het combineren van een huwelijk met kinderen en een baan buitenshuis. Haar "keuzen" blijken echter aanzienlijk méér beperkingen met zich mee te brengen dan vergelijkbare keuzen voor mannen. Ook individuele keuzen zijn kennelijk voor een deel sexebepaald. Naast druk vanuit de sociale omgeving spelen bij de vrouw zelf opvattingen over hoe het hoort voor een vrouw/moeder/echtgenote een rol wanneer zij "kiest" voor deeltijdwerk of voor een "leuke baan" in plaats van voor een baan met invloed. Als er tenminste bij de huidige krappe arbeidsmarkt iets te "kiezen" is.

Wanneer echter een vrouw al haar "individuele keuzen" zodanig heeft gemaakt dat een hogere of zelfs een topfunctie in het vooruitzicht kan liggen, wanneer dus een vrouw én de kwaliteiten, én de ambitie heeft om carrière te maken, krijgt zij te maken met wat ik hierboven structurele belemmeringen heb genoemd. Het is vanwege die structurele belemmeringen dat positieve discriminatie gerechtvaardigd is. En het is voor vrouwen én mannen belangrijk om van deze belemmeringen op de hoogte te zijn, opdat niet de gedachte post vat: "Het ligt waarschijnlijk aan me/hen zelf".

### Structurele belemmeringen

Om zicht te krijgen op het verschijnsel van verticale segregatie is veel onderzoek gedaan naar vrouwen en mannen in hogere functies, met dezelfde kwaliteiten en ervaring. De resultaten zijn als volgt:

- In sollicitatieprocedures hebben mannen met dezelfde kwaliteiten een veel grotere kans om te worden aangesteld dan vrouwen. Pas wanneer de vrouw duidelijk beter gekwalificeerd is, wordt aan haar de voorkeur gegeven.
- Vrouwen hebben minder carrièremogelijkheden. Bij gelijkblijvende kwaliteiten en ervaring zijn ze lager ingeschaald dan mannen; ze worden minder naar hun prestaties beloond; ze bevinden zich minder in functies met doorstromingsmogelijkheden. Vrouwen worden over het algemeen niet geaccepteerd als volwaardige collega's, en uitgesloten van informele netwerken. Zelfs wanneer ze competent zijn hebben ze minder succes in hun loopbaan dan mannen.

Klaarblijkelijk hebben vrouwen met de juiste opleiding en kwaliteiten minder kansen op een hogere functie dan mannen. Volgens *Moss Kanter* is dit het resultaat van hun minderheidspositie binnen organisaties. Minderheidsgroepen hebben, afhankelijk van het percentage waarin zij aanwezig zijn, te maken met drie processen:

De leden ervan blijven voortdurend in het blikveld; ze zijn *zichtbaar*. De verschillen tussen minderheid en meerderheid worden sterk overdreven, en de overeenkomsten binnen de meerderheidsgroep eveneens; *polarisatie*. Tenslotte treedt *stereotypering* ten aanzien van de leden van de minderheidsgroep op.

Ten gevolge van deze processen worden leden van de minderheidsgroep geïsoleerd, hun prestaties worden over het hoofd gezien, en ze worden buitengesloten. De enige mogelijkheid om deze processen tegen te gaan is het vergroten van de minderheidsgroep. Volgens *Moss Kanter* verdwijnen de discriminatoire effecten pas als het aandeel van de minderheidsgroep  $\pm 40\%$  bedraagt.

### Nivelleren van discriminatoire processen

Alom blijkt uit sociaal-wetenschappelijk onderzoek dat even goed gekwalificeerde vrouwen systematisch minder carrièremogelijkheden hebben dan mannen. Dit betekent dat bij "gelijkblijvende kwaliteiten" – die doorgaans vastgesteld worden door mannen – vrouwen dikwijls beter zijn. Angst voor kwaliteitsverlies in geval van "positieve discriminatie" lijkt derhalve op dit moment niet zo relevant.

Gegeven de achterblijvende positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, doen hooggeleerde sociologen er beter aan na te denken over beleidsmaatregelen om binnen organisaties voor de vrouwen vaak ongunstige getals verhoudingen te wijzigen. Men laadt dan tenminste niet het odium op zich te willen vasthouden aan de ongerechtvaardigde privileges voor de eigen sexe.

### Correspondentieadres

Ir. J. Wolffensberger, Vrouwenstudies, Landbouwuniversiteit, Hollandseweg 1, 6706 KN, Wageningen.