

## Waarom de 'positiekloof' in ICT meer aandacht verdient

Het salaris van vrouwen in de ICT is, vaker dan in andere disciplines, ongeveer gelijk aan dat van mannen in een soortgelijke positie. Echter, vrouwen in de ICT zitten vaker en langer in een lagere minder goed betaalde positie dan hun mannelijke collega's. Daardoor verdienen vrouwen toch gemiddeld, ook in de ICT, nog steeds beduidend minder dan mannen. Deze 'positiekloof' verdient alle aandacht!

### Hardnekkige loonkloof m/v

Vrouwen verdienen gemiddeld minder dan mannen. Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in Nederland is gemiddeld 18,5%. Dat is meer dan het Europese (16,2%) en het wereldwijde gemiddelde (18,4%). Dat blijkt uit een onderzoek dat ITUC, het internationale verbond van vakbonden, in 2012 publiceerde. Uit de [Emancipatiemonitor 2012](#) van het CBS blijkt bovendien dat de loonkloof m/v hardnekkig is. Vrouwen in 2009 verdienden gemiddeld 80% van het bruto-uurloon van mannen. "Vergeleken met 2008 zijn de beloningsverschillen nauwelijks veranderd", concludeert de Emancipatiemonitor 2012. De loonverschillen tussen mannen en vrouwen verminderen wel, maar er is sprake van stagnatie, aldus [Loonwijzer.nl](#).

### Loonkloof ICT kleiner

Volgens een recente analyse van de loonverschillen m/v in verschillende vakgebieden door Goldin (2014) geldt dat de loonkloof in banen in de ICT een van de kleinste is in de Verenigde Staten. Vrouwelijke ICT-managers hebben ongeveer hetzelfde salaris als hun mannelijk collega's als je controleert voor factoren als leeftijd, opleiding en deeltijdwerk. Vrouwelijke computerprogrammeurs en informatici verdienen 'slechts' 10% minder dan mannen met dezelfde beroepen. Dat is een stuk beter dan bijvoorbeeld bij financieel specialisten in de VS, waar vrouwen gemiddeld 66% van het salaris van hun mannelijke

evenknie verdienen, of bij artsen en chirurgen (71%).

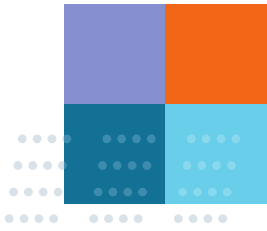
Volgens Goldin is een belangrijke reden voor meer gelijkheid in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke ICT'ers dat het werk in veel ICT-banen doorgaans flexibeler en zelfstandiger in te delen is. Over het algemeen zie je dat het salaris van vrouwen en mannen meer overeenkomt bij beroepen die de mogelijkheid bieden flexibel te werken. Programmeren is bijvoorbeeld bij uitstek een activiteit die je overal op elk moment kunt doen. Als er maar een computer beschikbaar is.

### Grote verschillen aan de top

Uit recent onderzoek van Dice, een Amerikaanse carrièresite voor professionals in technologie en engineering, blijkt echter ook dat er sprake is van een heel ander soort kloof. Dice vond inderdaad dat de salarissen van mannen en vrouwen in dezelfde functie in de ICT dicht bij elkaar liggen, maar ook dat mannen veel vaker een goedbetaalde functie hebben dan vrouwen. Het gemiddelde salaris van de mannen in de top 10 van de 'mannenposities' is in vergelijking met dat van de vrouwen in de top 10 van 'vrouwenposities' gemiddeld 45% hoger. De top 10 ICT-banen die door vrouwen bezet worden hebben duidelijk een veel lager bereik. Volgens Dice zou de aanwezigheid van deze 'positiekloof' dus de meest voordehandliggende verklaring zijn voor de loonkloof in de ICT-sector.

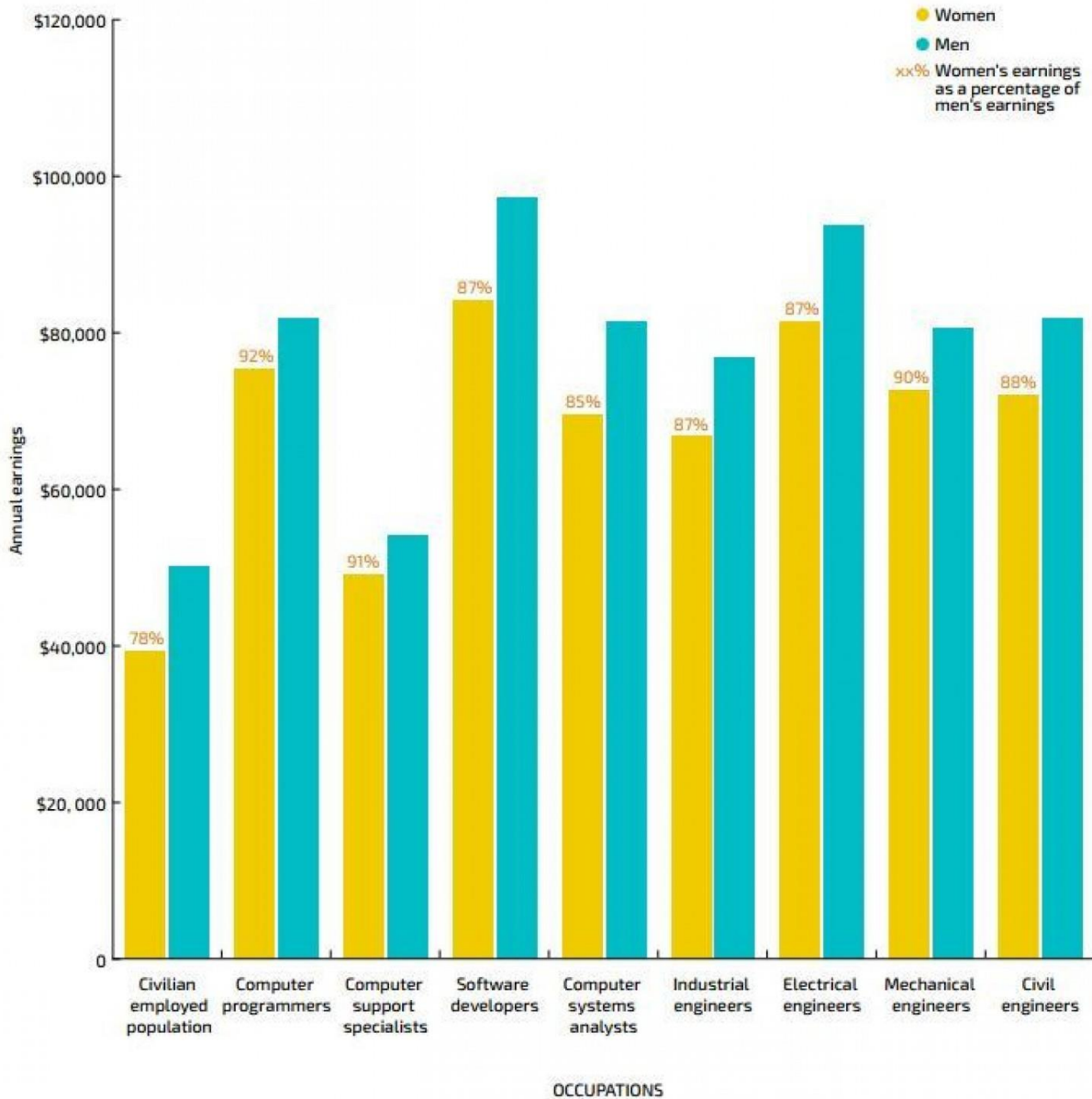
### Loonkloof versus positiekloof

In een recent rapport van de AAUW (American Association of University Women), over vrouwen in engineering en computing komt de loonkloof ook aan de orde. In de volgende grafiek afkomstig uit dat rapport is te zien dat er inderdaad in ICT-beroepen in vergelijking met andersoortige banen een smallere loonkloof is.



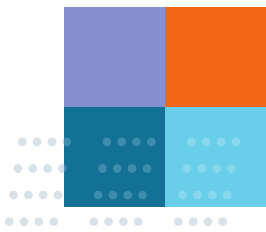
# Waarom de 'positiekloof' in ICT meer aandacht verdient

FIGURE A3. PAY GAP IN SELECTED ENGINEERING AND COMPUTING OCCUPATIONS, 2013



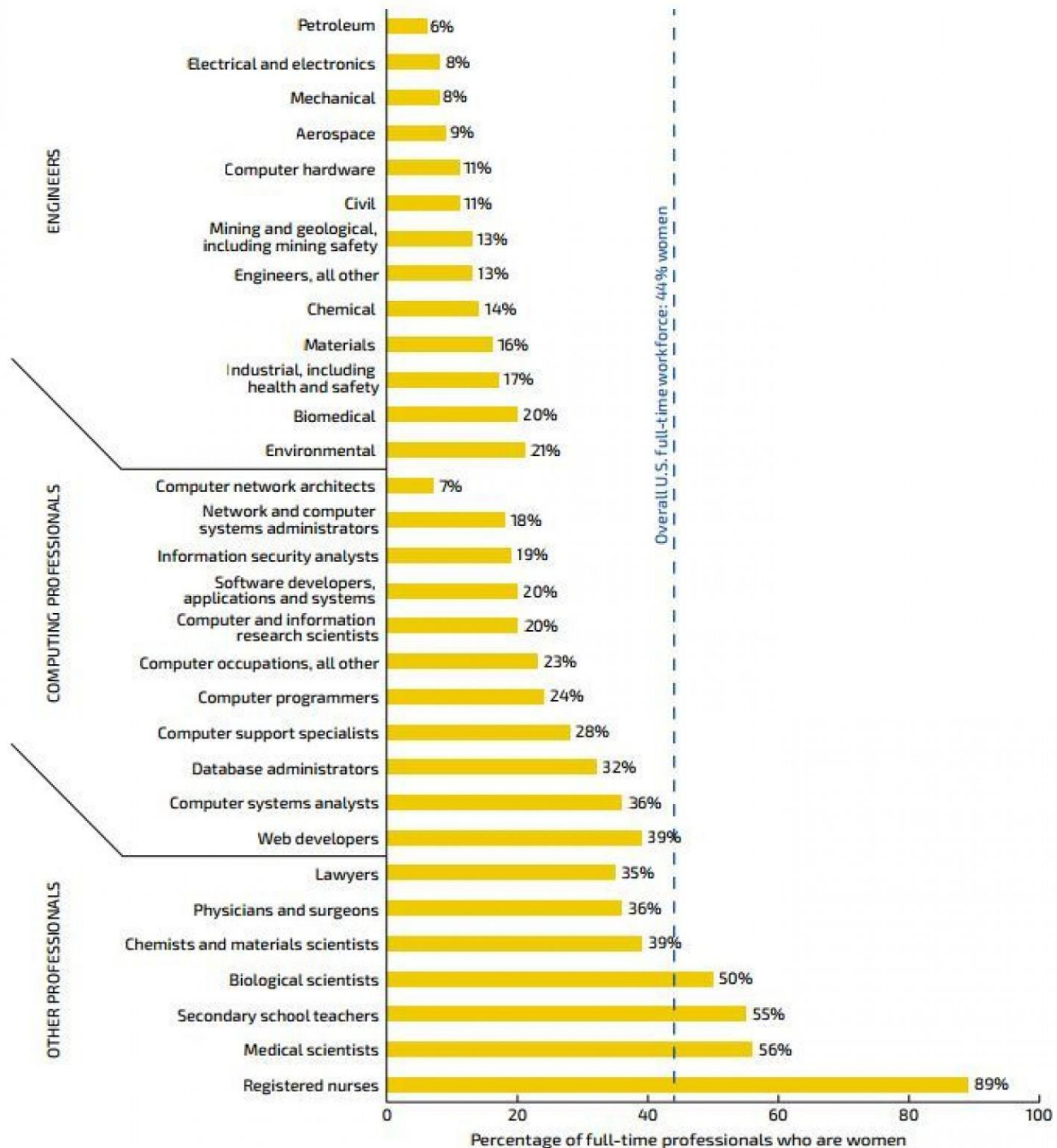
Softwareontwikkelaars (software developers) behoren tot de hoogst betaalde krachten in de ICT. Bij hen is de loonkloof m/v ook relatief smal: vrouwen verdienen gemiddeld 87% van wat hun mannelijker collega's verdienen. Vrouwelijke programmeurs (computer programmers) worden ook redelijk goed

betaald, zeker in vergelijking met bijvoorbeeld computer supportspecialisten. De loonkloof is hier bovendien het smalst met 92%



# Waarom de ‘positiekloof’ in ICT meer aandacht verdient

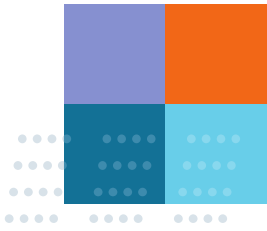
**FIGURE 4. WOMEN IN ENGINEERING, COMPUTING, AND SELECTED OTHER OCCUPATIONS, 2013**



*Note:* Occupations are self-reported. All occupations designated as computer and engineering occupations by the U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, that employed at least 500 men and 500 women in 2013 are shown. Occupations shown in "other professionals" are selected professions shown for reference.  
*Source:* L. M. Frehill analysis of data from U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (2014c).

In bovenstaande grafiek echter zijn de percentages vrouwen in een selectie van ICT-beroepen te zien. Deze grafiek laat zien dat van de softwareontwikkelaars slechts 20% vrouw is en van de programmeurs slechts 24%. 28% van

de computer supportspecialisten is vrouw. Ook onder computer supportspecialisten is de loonkloof relatief klein. De verdiensten in een dergelijke baan zijn echter vele tienduizenden dollars minder per jaar dan bij een baan als



## Waarom de 'positiekloof' in ICT meer aandacht verdient

softwareontwikkelaar.

Volgens Goldin is er bij aanvang van de carrière nauwelijks sprake van een loonkloof, terwijl er in een rapport van de AAUW uit 2013 opgemerkt wordt dat voltijd werkende vrouwelijke computer- en informatiewetenschappers een jaar na afstuderen slechts 77% van de jaarlijkse salaris van hun mannelijke collega's verdienen. De oorzaak voor dit verschil zou kunnen liggen in het feit dat de vrouwelijke gediplomeerden in dit vakgebied vaker belanden in lager betaalde banen. Daarnaast bewegen ze minder snel op de carrière ladder dan hun mannelijke collega's. Vrouwen vinden ook relatief vaker een baan buiten de ICT of in een niet-technische functie (AAUW, 2015).

Dit strookt ook met rapportages over vrouwen in grote ICT-bedrijven als Google en Facebook: vrouwen zijn ook hier met name ondervertegenwoordigd in specifieke (technische) ICT-functies en in de leidinggevende posities. Toevallig zijn dit ook de posities waarin de vergoedingen meestal hoger uitvallen.

Het is dus inderdaad zo dat het salaris van vrouwen in ICT ongeveer gelijk is aan dat van hun mannelijke evenknie. Mannen met dezelfde kwalificaties zitten echter vaker en sneller in een beter betaalde positie. 'Ingroup Favoritism' - het idee dat mensen de neiging hebben mensen aardig te vinden die hen aardig vinden - lijkt nog steeds verantwoordelijk te zijn voor de meeste moderne vormen van discriminatie. Door ondoorzichtige sollicitatieprocedures, het niet openbaar publiceren van vacatures voor belangrijke posities en geheimzinnige 'schouderklopjessystemen' is het voor sommige groepen nog steeds moeilijker om hoger op te komen, ook als ze dezelfde mogelijkheden en

capaciteiten bezitten. Daarom is het zo belangrijk aandacht te besteden aan de positiekloof: het ontbreken van vrouwen aan de top betekent bijvoorbeeld ook dat het nog moeilijker is voor jonge vrouwen om de carrière ladder te beklimmen.

Veel (ICT-)bedrijven werken er met succes aan om expliciete vooroordelen tegen bepaalde groepen aan de kaak te stellen. Impliciete vooroordelen leiden echter nog veel vaker tot een worsteling. Zowel mannen als vrouwen gaan er onbewust en niet gebaseerd op harde feiten met betrekking tot capaciteit en mogelijkheden vanuit dat mannen beter zijn voor sommige posities en vrouwen voor andere.

In Nederland spelen impliciete vooroordelen een belangrijke rol. VHTO onderneemt allerlei activiteiten om de impliciete vooroordelen expliciet te maken en voorbeelden te geven die het tegendeel bewijzen, onder andere door ontmoetingen met vrouwelijke bèta/technici te arrangeren. Ook meisjes die als doel hebben later een goed salaris te verdienen zouden kunnen kijken wat bèta/techniek hen te bieden heeft. De weg naar de top is echter ook in deze sector, hoewel misschien minder dan in andere sectoren, vol met obstakels.

### Bronnen

Dit artikel is een bewerking van een artikel dat verscheen in de [Washington Post](#) naar aanleiding van Equal Payday 2015.

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *The American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.

Corbett, C. & Hill, C (2015). Solving the Equation: The Variables for Women's Success in Engineering and Computing. AAUW Report