

# Vrouwen in de financiële wereld

Valgaeren, E. 2008. *De loopbanen van mannen en vrouwen in management, finance en financiële consultancy*. Hasselt/Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

**Het Steunpunt Gelijkekansenbeleid onderzocht de tewerkstelling van vrouwen in de financiële sector en in financiële beroepen.**

**Wat is de positie van vrouwen in de financiële sector en in financiële beroepen? Welke loopbaan volgen vrouwen met een financieel profiel? We gebruiken voor dit onderzoek verschillende bronnen. Enerzijds bevat het rapport cijfergegevens op basis van verschillende administratieve bronnen. Anderzijds gebruiken we de resultaten van twee surveys. Een eerste survey (N = 1 188) werd afgenomen bij mannelijke en vrouwelijke managers. De onderzoekspopulatie is hierbij ruimer dan enkel managers uit de financiële sector of financiële managers. Daardoor krijgen we een klassieke studie naar de gendersaspecten van de doorstroming binnen het management. Daarbij kunnen we eveneens nagaan welke invloed een financieel profiel heeft op de doorstroming binnen het management. De tweede survey (N = 549) werd afgenomen in één organisatie. Het gaat om een financiële dienstverlener die we om privacyredenen Finco noemen. Dit bedrijf is een belangrijke aanwerver van jonge afgestudeerde universitaires met een financieel profiel. De instroom van vrouwen is er goed te noemen, maar de uitstroom en de doorstroom zijn problematisch.**

## **Cijfergegevens: verticale en horizontale seksesegregatie**

In de wetenschappelijke literatuur vinden we reeds een aantal studies die de financiële sector met een genderbril belichten. Het gaat hier bijna uitsluitend om Angelsaksisch onderzoek. Bij Özbilgin en

Woodward (2004) vinden we een overzicht van het Britse onderzoek. Hieruit blijkt dat de financiële sector de laatste decennia sterk vrouwelijkt is, maar dat dit enerzijds gepaard is gegaan met een verlagen van het prestige van jobs en subsectoren waar veel vrouwen werken en dat anderzijds de impliciete en expliciete processen die het voor vrouwen moeilijker maken om door te stromen naar leidinggevende functies in de financiële wereld nog steeds zeer sterk aanwezig zijn.

De financiële sector is in Vlaanderen een belangrijke werkgever. Volgens de Enquête naar de Arbeidskrachten groeide de tewerkstelling tussen 1997 en 2007 met 10 000 personen tot net geen 99 000. Zoals blijkt uit tabel 1 zijn vrouwen er over het algemeen goed vertegenwoordigd. Het aandeel vrouwen in de financiële instellingen ligt iets hoger dan gemiddeld op de arbeidsmarkt. Tussen 1997 en 2007 is de financiële sector verder vervrouwelijkt: in 1997 telde de sector 45% vrouwen, in 2007 is dit reeds 47%.

We kunnen hier bijgevolg op dit moment spreken van een sector met een evenwichtige sekseverdeling. De doorstroming naar leidinggevende functies is echter slecht. Wanneer we enkel de leidinggevende functies bij de financiële instellingen bekijken, dan vinden we daar in 2007 slechts 27% vrouwen terug. In de financiële sector zien we met andere

woorden een zeer sterke verticale seksesegregatie: ondanks een verbetering van de carrièrekansen van vrouwen tussen 1997 en 2007 ligt het aandeel vrouwen in leidinggevende functies veel lager dan het aandeel vrouwen op alle functieniveaus.

De enquête naar de arbeidskrachten biedt niet alleen de mogelijkheid om de tewerkstelling in de financiële sector in kaart te brengen. We kunnen ook

de invalshoek verleggen naar de financiële beroepen. Deze vinden we niet alleen terug in de financiële sector, maar in alle sectoren. De leidinggeven- den onder de financiële experts bezetten een cruciale functie in elk bedrijf: de financial managers zitten bij elke belangrijke beslissing mee aan tafel. Vanuit die optiek zijn het ideale functies om door te groeien naar het topmanagement in het bedrijfsleven.

**Tabel 1.**

De totale tewerkstelling en het aandeel vrouwen in financiële instellingen in Vlaanderen

	Aandeel vrouwen op alle functieniveaus	Aandeel vrouwen in leidinggevende functies	Totale tewerkstelling (N)
1997	45,2%	19,5%	89 062
2000	45,7%	23,9%	96 983
2007	47,3%	27,4%	98 898

**Bron:** Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, Enquête naar de Arbeidskrachten (Bewerking SEIN)

**Tabel 2.**

De totale tewerkstelling en het aandeel vrouwen werkzaam in financiële beroepen in Vlaanderen

	1997		2000		2007	
	Totale tewerkstelling	Aandeel vrouwen	Totale tewerkstelling	Aandeel vrouwen	Totale tewerkstelling	Aandeel vrouwen
Expertboekhouders - boekhouders	23 399	45,7%	26 710	41,2%	37 319	51,6%
Bedienden boekhouding	14 108	62,7%	17 215	77,4%	12 314	81,3%
Bedienden financiële transacties, verzekeringsverrichtingen	47 267	53,1%	49 397	52,9%	49 581	59,0%
Verzekeringsagenten en -inspecteurs	10 159	28,4%	13 662	23,6%	12 297	22,8%
<b>Totaal</b>	<b>94 932</b>	<b>50,1%</b>	<b>106 984</b>	<b>50,2%</b>	<b>111 511</b>	<b>55,0%</b>

**Bron:** Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, Enquête naar de Arbeidskrachten (Bewerking SEIN)

**Tabel 3.**

Aandeel vrouwen in de erkende financiële beroepen in België (2007)

	Aandeel vrouwen	Aandeel mannen
Bedrijfsrevisoren	19,8%	80,2%
Erkende boekhouders en boekhouders-fiscalisten	25,3%	74,7%

**Bron:** Jaarverslagen 2007 Instituut der Bedrijfsrevisoren, Beroepsinstituut van de Erkende Boekhouders en Erkende Boekhouders-fiscalisten (Bewerking SEIN)

In tabel 2 zien we dat het aantal personen dat werkt in een financieel beroep tussen 1997 en 2007 sterk gestegen is. Deze stijging is vooral op rekening van de vrouwen te schrijven en de stijging is het grootst bij de (expert)boekhouders. In totaal is het aandeel vrouwen gestegen van 50% naar 55%. De sekseverhoudingen verschillen echter heel sterk naargelang de specifieke beroepsgroep: bedienden in de boekhouding kunnen we een vrouwelijk beroep noemen, terwijl verzekeringsagenten en verzekeringsinspecteurs in meerderheid mannen zijn. Bij beide andere beroepsgroepen vinden we een meer evenwichtige sekseverdeling.

De financiële verplichtingen waaraan bedrijven en organisaties moeten voldoen zijn vastgelegd in een aantal wetten en reglementeringen. In dat kader zijn ook een aantal financiële beroepen bij wet gereguleerd. Het gaat om de bedrijfsrevisoren, accountants, belastingconsulenten, erkende boekhouders en erkende boekhouders-fiscalisten. Dit zijn beroepen die een financiële dienst leveren aan andere organisaties of bedrijven. Bedrijfsrevisoren vervullen bijvoorbeeld een officiële opdracht in de externe controle van de jaarrekeningen van ondernemingen. Naar tewerkstellingsstatuut gaat het hier in hoofdzaak om vrije beroepen. Tabel 3 presenteert gegevens uit de jaarverslagen van het instituut der bedrijfsrevisoren en het beroepsinstituut van de erkende boekhouders en erkende boekhouders-fiscalisten. Hieruit blijkt dat vrouwen slechts een minderheid vormen binnen deze beroepsgroep. Bij de totale groep boekhouders zagen we echter een evenwichtige sekseverdeling. We kunnen er bijgevolg van uitgaan dat vrouwen minder dan mannen de stap zetten naar een zelfstandige activiteit. Bovendien gaat het om beroepen met een zware tijdsinvestering op piekmomenten, namelijk bij het afsluiten van de jaarrekeningen. Ondanks de gestegen participatie van mannen aan de zorg voor kinderen en het huishouden, blijven vrouwen de grootste gezinsverantwoordelijkheid dragen. Dit maakt het voor vrouwen met kinderen moeilijker dan voor mannen om bijvoorbeeld als bedrijfsrevisor te werken.

## **Genderaspecten van het carrièreverloop**

Uit de cijfergegevens over de tewerkstelling in de financiële sector blijkt overduidelijk dat er sprake is

van verticale seksesegregatie. Dit analyseerden we verder aan de hand van twee enquêtes. Een enquête laat immers toe om na te gaan welke determinanten een rol spelen bij carrièresucces: heeft sekse een invloed op iemands carrièreverloop, ongeacht eventuele verschillen tussen mannen en vrouwen op het vlak van bijvoorbeeld ambitie, gezinssituatie of opleidingsniveau? We gebruiken hiervoor zowel een enquête bij managers uit diverse sectoren als een enquête bij de werknemers van Finco, een financiële dienstverlener. We stelden ons de vraag of carrière-succes beïnvloed wordt door het geslacht van de medewerkers. Uit de regressie-analyses van beide enquêtes kunnen we het volgende concluderen: ook al controleren we voor een aantal objectieve (achtergrondkenmerken en loopbaan kenmerken) en subjectieve (attitudes) variabelen, vrouwen hebben het toch moeilijker om door te stromen binnen de bedrijfshierarchie dan mannen. Eventuele verschillen tussen mannen en vrouwen, bijvoorbeeld op het vlak van ambitie, zijn onvoldoende om het verschil in carrière-succes te kunnen verklaren. Het individual deficit model – waarbij de carrièreachterstand van vrouwen verklaard wordt aan de hand van de kenmerken van vrouwen – is met andere woorden ontoereikend. Traditioneel wordt dit onverklaarbare verschil toegewezen aan bewuste of onbewuste, zichtbare of onzichtbare discriminatieprocessen die werkzaam zijn in de organisatie. We meten discriminatie bijgevolg op een indirecte manier, namelijk als het niet-verklaarbare verschil tussen mannen en vrouwen. De vaststelling van onverklaarbare verschillen leidt tot een andere vraagstelling: de vraag ‘what’s wrong with women’ wordt hierdoor vervangen door de vraag ‘what’s wrong with the company’. We kunnen uiteraard niet uitsluiten dat variabelen die niet opgenomen zijn in de analyse de sekseverschillen verklaren, maar we vinden hier toch een sterke aanwijzing dat er sprake is van (on)bewuste discriminatie: vrouwen ondervinden barrières die het hen moeilijker maken om hun ambities waar te maken dan mannen. Uit de internationale literatuur blijkt dat onderzoek naar de organisatiecultuur deze barrières kan blootleggen. Stereotiepe opvattingen over de eigenschappen van mannen en vrouwen zijn nog steeds geen uitzondering. Ze maken deel uit van vele bedrijfsculturen waar ze een verborgen, maar hardnekkige rem vormen op de vooruitgang van vrouwen naar de top van het bedrijfsleven (Konrad & Cannings, 1997; Parkin & Maddock, 1995; Rubin, 1997). De vrouwonvriende-

lijke cultuur vertaalt zich naar de structuren en praktijken in het bedrijf. Vrouwen worden bijvoorbeeld uitgesloten uit de informele netwerken die mannen kunnen gebruiken als springplank voor hun volgende carrièrezet (Oakley, 2000; Reskin & McBrier, 2000).

Voor een bedrijf zoals Finco is het ondertussen evident om bij de aanwerving van jonge afgestudeerden aandacht te besteden aan eventuele impliciete uitsluitingsprocessen ten aanzien van vrouwen. Omwille van de 'war on talent' is de business case hier overduidelijk. De noodzaak om kritisch de gendermechanismen te bekijken die een rol spelen bij het carrièreverloop was veel minder urgent aanwezig. De economische kost van verminderde carrièrekansen voor vrouwen is immers niet eenvoudig te berekenen. Op basis van onze enquête kunnen we deze gendermechanismen niet blootleggen. We kunnen enkel het gevolg ervan zichtbaar maken: vrouwen hebben minder doorgroeikansen dan mannen, ook al controleren we voor een groot aantal andere variabelen. De resultaten van het onderzoek hebben Finco er alleszins van bewust gemaakt dat ze heel wat vrouwelijk talent laten verloren gaan en dat er initiatieven nodig zijn om het glazen plafond in het bedrijf aan diggelen te slaan.

## Een financieel profiel: een carrièreboost

Uit de analyse van de enquêteresultaten blijkt verder dat een financieel profiel een bonus oplevert in iemands loopbaan, zowel op het vlak van het bereikte managementniveau als op het vlak van het loonzakje. Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Dit financiële profiel wordt opgebouwd op basis van de opleiding en de werkervaring. Op het vlak van de opleiding hebben vrouwen geen achterstand meer ten opzichte van mannen: in de economische opleidingen aan universiteiten en hogescholen zijn vrouwen goed vertegenwoordigd. Vrouwen krijgen echter minder de kans om managementervaring op te doen in de financiële sector waardoor ze dit minder dan mannen kunnen verzilveren bij externe loopbaanstappen.

## Tot slot

De verleiding is vandaag groot om ons de volgende vraag te stellen: wat als er meer vrouwen aan de top van de bankwereld hadden gezeten? Had de financiële crisis er dan hetzelfde uitgezien? Dat is een vraag die natuurlijk onmogelijk te beantwoorden is. In het licht van de huidige crisis lijkt deze vraag zelfs futiel. Dit brengt ons wel bij de samenstelling van de Raad van Bestuur. Beursgenoteerde bedrijven zijn verondersteld hierbij de 'Code Lippens' te volgen over Corporate Governance of behoorlijk bestuur. Er wordt momenteel gewerkt aan een wijziging van deze code. Daarbij worden de beursgenoteerde bedrijven geadviseerd om naar diversiteit te streven bij de samenstelling van de Raad van Bestuur, ook wat de m/v verhoudingen betreft. Dan is er nog zeer veel werk aan de winkel. Zeker in de financiële sector.

*Elke Valgaeren*  
*Steunpunt Gelijkekansenbeleid*  
*Consortium UHasselt-UA*

## Bibliografie

- Konrad, A.M., & Cannings, K. 1997. The Effects of Gender Role Congruence and Statistical Discrimination on Managerial Advancement. *Human Relations*, 50(10): 1305-1328.
- Oakley, J.G. 2000. Gender-based barriers to senior management positions: understanding the scarcity of female CEO's. *Journal of Business Ethics*, 27: 321-334.
- Özbilgin, M., & Woodward. 2004. Belonging' and 'otherness': sex equality in banking in Turkey and Britain. *Gender, Work & Organization*, 11(6): 668-688.
- Parkin, D., & Maddock, S. 1995. A gender typology of organizational culture. In C. Itzin & J. Newman (Eds.), *Gender, culture and organizational change*: 68-80. Londen: Routledge.
- Reskin, B., & McBrier, D. 2000. Why not ascription? Organizations' employment of male and female managers. *American Sociological Review*, 65(2): 210-233.
- Rubin, J. 1997. Gender, Equality and the Culture of Organizational Assessment. *Gender, Work and Organization*, 4(1): 24-34.