

Discussies over genderongelijkheid op het werk zijn booming. De één is voor een vrouwen/diversiteitsquotum, de ander is faliekant tegen. Er zijn sociaal-maatschappelijke en politieke discussies over o.a. gratis kinderopvang, het beter belonen van meer betaald werken, het beter verdelen van lasten tussen partners, en het flexibeler inrichten van scholen om deze meer af te stemmen op tweeverdieners.

Hoe je ook in deze discussie staat, en of je er al dan niet een mening over hebt, dat er genderongelijkheid is op gebied van werken is evident. Zo is er een loonkloof van 6-14 procent (afhankelijk van de manier van corrigeren) in het nadeel van vrouwen. En hoewel vrouwen steeds meer uren per week werken, neemt de tijd die vrouwen besteden aan zorgtaken en huishouden niet evenredig af.

Deze verschillen worden niet zomaar even rechtgetrokken, dat heeft tijd nodig. De huidige situatie is ontstaan uit een complex samenspel van economische factoren, wetgeving, politiek, sociaal-maatschappelijke en culturele ideeën.

Laten we de discussie ook eens van de andere kant bekijken. Welke verschillen zijn er nu echt tussen mannen en vrouwen die ook van invloed zijn op het uitoefenen van het werk? Wat zijn verschillen in het brein en welke verschillen zijn zichtbaar in gedrag?

Wanneer we kijken vanuit het brein zien we dat er meerdere verschillen zijn in de aanleg van netwerken van hersencellen, de manier van vouwen van de hersenschors en de energiehuishouding. Deze veranderingen hebben met name tot gevolg dat het kleinere en lichtere vrouwenbrein dezelfde prestaties kan leveren als het grotere mannenbrein.

In cognitieve taken zijn er minieme verschillen, waarbij mannen een minimaal voordeel hebben bij visueel ruimtelijk taken en vrouwen een ietsje groter voordeel hebben bij verbale taken. Deze verschillen zijn vooral terug te voeren op verschillen in hormonen, zo is gebleken uit onderzoek onder mensen die met hormonen behandeld worden om van geslacht te veranderen. Daarnaast spelen rolpatronen mee in hoe mensen cognitieve vermogens schatten. Uit onderzoek is gebleken dat vrouwen zichzelf over het algemeen onderschatten op cognitieve taken en dat mannen zichzelf eerder overschatten. Waarschijnlijk werkt dit door in het benutten van carrière kansen en het uitspreken van ambities.

Er zijn nog meer verschillen in hormoonhuishouding en in het immuunsysteem. Hormonen hebben ook invloed op gedrag, mannen laten meer agressief gedrag zien en extravertie en juist minder neuroticisme en depressie dan vrouwen. Daarnaast hebben hormonen invloed op de stressrespons. Vrouwen laten in de vruchtbare periode een lagere stressrespons zien, waarbij oestrogeen beschermd tegen chronische stress. Vrouwen praten daarnaast makkelijker over stress. Dit laatste heeft zowel voor- als nadelen. Voordeel is dat je op die manier de stress kunt verwerken, een nadeel is dat vrouwen rumineren: ze kunnen te lang mee bezig zijn met nadenken en praten over de bron van stress. Mannen gaan eerder afleiding zoeken wanneer ze stress ervaren.

Wanneer we kijken naar gedrag en drijfveren zien we ook enkele verschillen in de verhoudingen van de gedragsstijlen en verschillende drijfveren. Iedere gedragsstijl is een combinatie van de verschillende stijlen, maar één of twee stijlen zijn vaak dominant. In de populatie als geheel is er meer geel en groen gedrag en minder rood en blauw gedrag. Bij mannen zien we in verhouding iets meer rood en blauw gedrag. Bij de drijfveren zijn er doorgaans twee overheersende drijfveren. De 6 drijfveren zijn onder te verdelen in drijfveren die vooral te maken hebben met mensen, maatschappij, zingeving en (zelf)ontplooiing (sociaal, esthetisch en traditionalistisch) en in drijfveren die gericht zijn op het hier en nu, feiten, zakelijkheid (theoretisch, economisch en individualistisch; zie Figuur 2). We zien bij vrouwen dat de eerste groep drijfveren sterker aanwezig is, en bij mannen juist de tweede groep drijfveren. Belangrijk om te melden bij de verschillen in gedrag en drijfveren dat deze waarschijnlijk deels worden bepaald door sociale- en culturele factoren.

Wat betekenen deze verschillen nu? Het meest belangrijk is dat de overlap tussen mannen en vrouwen altijd veel groter is dan dat de verschillen zijn.

Daarbij komt ook nog dat een deel van deze verschillen zeker niet aangeboren is, maar bepaald wordt door factoren als opvoeding, rolpatronen en verwachtingen. Met andere woorden, de werkelijke verschillen zullen nog kleiner zijn. Tot slot is het maar de vraag of die verschillen dan ook effect hebben in het uitvoeren van werk. Wat is van belang voor u als werkgever? Wees u ervan bewust dat er verschillen zijn in hoe de maatschappij aankijkt tegen mannen en vrouwen, ook of misschien vooral op het gebied van werken. Bovendien heeft de inrichting van onze maatschappij invloed op hoe voornamelijk vrouwen hun werk en privé-tijd moeten organiseren. Dit werkt door in het belonen van werk, de beoordeling van het werk, in het benutten van carrière kansen en het uitspreken van ambities. Als werkgever kun jij een rol hebben in het beslechten van deze verschillen. Door je er ten eerste van bewust te worden en vervolgens na te denken hoe u objectiever kunt beoordelen en belonen. Dit start al bij het werven van kandidaten door bijvoorbeeld te kijken of de vacaturetekst geschikt is voor alle mogelijke kandidaten en kandidaten te interviewen over dezelfde onderwerpen. Ook kunt u onderzoeken of periodieke beoordelingen en beloningen meer objectief kunnen worden gemaakt. Tijdens de selectie kunt u door middel van een assessment een kandidaat objectief laten beoordelen. VIPD is hierin gespecialiseerd, wij onderzoeken in hoeverre een kandidaat op dit moment aansluit bij de functie, wat de groeipotentie is, wat de kandidaat verder kan laten zien en wat de belangrijkste aandachtspunten zijn in verdere groei binnen de functie.

Meer weten over dit thema?

Waarom vrouwen minder verdienen en wat we eraan kunnen doen - Sophie van Gool.

Het vrouwenbrein – Iris Sommer

Geschreven door,

Marjolein Jongbloed

Scientific Advisor

PhD



interactive performance development