

Een man of een vrouw?

Voorkeur van werkgevers en gelijkebehandelingswetgeving¹

Sinds de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen van 1980 is het maken van onderscheid tussen mannen en vrouwen bij de arbeid verboden. Deze wetgeving kwam, evenals de Wet gelijk loon voor mannen en vrouwen (1975), tot stand onder druk van Europese richtlijnen (Van der Vleuten, 2002). De achtergrond van die Europese regelgeving was tweërlei: er participeerden weinig vrouwen op de arbeidsmarkt in de EG-lidstaten en vrouwen waren vooral werkzaam in een beperkt aantal sectoren van de arbeidsmarkt. Het doel was zowel de toestroom van vrouwen tot de arbeidsmarkt te vergroten, als de horizontale beroepssegregatie te doorbreken.

De participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt in Nederland is jarenlang één van de laagste in Europa geweest. Met name gehuwde vrouwen namen slechts in zeer geringe mate deel aan betaalde beroepsarbeid. Vanaf het midden van de jaren tachtig veranderde dat. Had in 1985 nog slechts 30 procent van de vrouwen tussen de 15 en 65 jaar betaald werk voor minimaal 12 uur per week, in 2002 was dit opgelopen tot 54 procent (Sociaal en Cultureel Rapport 2000, p. 284, 291; CBS).

De toegenomen arbeidsdeelname van (gehuwde) vrouwen heeft meerdere oorzaken. Ze kan gedeeltelijk worden verklaard door gewijzigde kenmerken en omstandigheden van vrouwen, zoals het gestegen opleidingsniveau. Een andere verklaring ligt in gewijzigde opvattingen over het buitenshuis werken van moeders. In 1985 vond 70 procent van de bevol-

king het werken van een gehuwde vrouw met schoolgaande kinderen 'niet bezwaarlijk' of 'aan te bevelen', in 1997 was dit 81 procent. In 1965 vond nog 82 procent dit juist 'bezwaarlijk'. Kortom, er is sprake van een ware revolutie in de opvattingen over het buitenshuis werken van moeders (Van Praag & Niphuis-Nell, 1997, pp. 88-92; Sociaal en Cultureel Rapport 2000, pp. 290-293).

In diezelfde periode veranderde de wijze waarop arbeidsorganisaties omgaan met werknemers die trouwen en kinderen krijgen. Tot in de jaren zestig was het gebruikelijk dat een vrouw die huwde ontslag nam of kreeg. Later bleven vrouwen vaker na hun huwelijk werken tot de geboorte van het eerste kind. Sinds 1976 is ontslag bij huwelijk, zwangerschap en bevalling verboden. Hiermee kwam een einde aan bepalingen in arbeidsovereenkomsten op grond waarvan huwelijk of zwangerschap automatisch leidde tot ontslag (Monster, 1995, pp. 31-33, 163-208).

De sterk toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen betekent echter niet dat de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt gelijk is. Nog altijd is de participatiegraad van mannen aanzienlijk hoger dan die van vrouwen; 77 tegenover 54 procent in 2002 (CBS). Voorts is het gemiddelde uurloon van mannen in een voltijdbaan in 2001 € 3,74 méér dan dat van vrouwen in een voltijdbaan. Dit verschil is de afgelopen tien jaar groter geworden doordat vrouwen sterker zijn vertegenwoordigd in minder betaalde beroepen en min-

der dan mannen doorstromen naar hogere functies (Oudhof, 1999; CBS). Vrouwen hebben bovendien vaak een deeltijdbaan.

Seksesegregatie verminderd?

Heeft de sterk toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen geleid tot een afname van de geslachtsspecifieke segregatie op de arbeidsmarkt? De positie van een werknemer op de arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door het niveau van de functie, de bedrijfstak en het beroep waarin iemand werkzaam is. Mannen en vrouwen blijken niet evenredig verdeeld over functieniveaus, bedrijfstakken en beroepen. In het navolgende zal kort worden aangegeven of op deze drie punten sprake is van geslachtsspecifieke segregatie en in hoeverre hierin de afgelopen jaren verandering is opgetreden.

Het aandeel van vrouwen in beroepen op middelbaar en hoger niveau blijkt sterk toegenomen sinds 1987. De verticale seksegregatie is dus kleiner geworden. Wel blijft het aandeel van vrouwen in wetenschappelijke beroepen en in managementfuncties in hogere en wetenschappelijke beroepen nog achter bij mannen (Keuzenkamp & Oudhof, 2000, pp. 69-70) en het functieniveau van mannen is gemiddeld nog steeds hoger dan dat van vrouwen.

Vrouwen en mannen werken ook nog altijd in verschillende bedrijfstakken. Vrouwen werken vooral in de gezondheids- en welzijnssector en in de (detail)handel, mannen in de industrie. De horizontale seksegregatie op de arbeidsmarkt is sinds 1987 gelijk gebleven wanneer wordt gekeken naar bedrijfstakken (Keuzenkamp & Oudhof, 2000, tabel 4.12; Monster e.a., 2002, pp. 5-6).

Veel beroepen worden getypeerd als mannen- dan wel vrouwenberoep. Bij sommige nieuwe beroepen ontwikkelt zich een associatie met een bepaalde sekse. Van Oost (1994) beschrijft dit proces in de automatisering. Functies als systeemanalist, programmeur en operator ontwikkelden zich als mannelijk, terwijl ponstypiste een typische vrouwenfunctie werd. Een eenmaal bestaande seksetypering van beroepen is vaak

hardnekkig, maar kan veranderen, bijvoorbeeld wanneer de aard van de werkzaamheden wijzigt onder invloed van technologische vernieuwingen of wanneer de verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt drastisch wijzigt (Murgatroyd, 1982). Dit deed zich voor bij de administratieve beroepen. Werkten op kantoor aanvankelijk mannelijke klerken, naderhand werden functies als typiste, secretaresse en recepti-oniste typische vrouwenberoepen. Een vergelijkbare ontwikkeling is te zien bij het beroep apothekersassistent(e) (Morée & Schwegman, 1981, pp. 112-132; Brouns & Schokker, 1990, pp. 177-178). Tegenwoordig zijn typische vrouwenberoepen secretaresse en (para)medische en verzorgende beroepen. Weinig vrouwen werken in een technisch beroep of in het transportwezen (Brouns & Schokker, 1990; Hooghiemstra & Niphuis-Nell, 1993; Keuzenkamp & Oudhof, 2000; Lucassen, 2002).²

Het blijkt dat in 40 procent van 188 onderzochte beroepen de sekse-specifieke segregatie de afgelopen 25 jaar is afgenomen. In eveneens 40 procent van de beroepen bleef de mate van seksegregatie gelijk, terwijl 14 procent van de beroepen veranderde van sekselabel (Keuzenkamp, 1999). Het aandeel van vrouwen is in alle beroepen in Nederland toegenomen, maar vooral in de typische vrouwenberoepen. De onevenredigheid in de verdeling van mannen en vrouwen over verschillende beroepen is sinds 1987 dan ook toegenomen. (Keuzenkamp & Oudhof, 2000, tabel 4.14; Monster e.a., 2002, pp. 5-6).

Geconcludeerd kan worden dat ondanks een toename van de arbeidsdeelname van vrouwen de horizontale segregatie naar beroep is toegenomen en naar bedrijfstak gelijk is gebleven. Alleen naar niveau is de segregatie afgenomen.

Gelijkebehandelingswetgeving in Nederland

De gelijkebehandelingswetgeving bepaalt dat geen onderscheid mag worden gemaakt tussen mannen en vrouwen bij onder andere werving,

selectie en het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Een uitzondering hierop is mogelijk indien het beroepsactiviteiten betreft waarvoor 'vanwege de aard of de voorwaarden voor uitoefening van de betreffende beroepsactiviteit het geslacht bepalend is' (artikel 5 lid 2 Wet Gelijke Behandeling). Er wordt daarbij bijvoorbeeld gedacht aan acteurs en dansers, mannequins en modellen, gevangenis- en douanepersoneel belast met visiteren van personen, particulier verple(e)g(st)ers of gezelschapsdame/heer (Monster e.a., 2002).³

Tijdens de totstandkoming van deze wetgeving is bij herhaling gesproken over de gronden waarop een uitzondering toegestaan is. Ook de vraag in hoeverre maatschappelijk vooroordelen en stereotypen hierbij een rol spelen, kwam daarbij aan de orde. In debat met de Tweede Kamer verzekerde de verantwoordelijke minister destijds dat wijdverbreide opvattingen over wat mannelijk en vrouwelijk is – die ook als vooroordelen kunnen worden aangeduid – hierbij niet richtinggevend mogen zijn (Handelingen II 1978/79, 15400, pp. 5810-5811). Vijftien jaar later was de toenmalige minister hiervoor kennelijk minder beducht; uitzondering is mogelijk in gevallen waar het onderscheid naar heersende maatschappelijke opvattingen dwingend volgt uit de aard van het geval of de omstandigheden en waarbij in redelijkheid geen twijfel bestaat over de rechtvaardiging van het onderscheid (Handelingen II 1993/94, 22014, p. 3517). De bezorgdheid dat stereotypen mogelijk leiden tot te ruimhartige uitzonderingsmogelijkheden is ook de aanleiding voor de Europese wetgever om lidstaten te verplichten 'op gezette tijden' te onderzoeken 'of het gezien de sociale ontwikkeling gerechtvaardigd is de desbetreffende uitzonderingen te handhaven' (artikel 9 lid 2 EG-richtlijn nr 76/207).

In dat kader verzocht het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ons een onderzoek te verrichten. We hebben ons daarbij geconcentreerd op de vraag in hoeverre de wettelijke normen met betrekking tot geslachtsbe-



paalde beroepsactiviteiten in de praktijk binnen arbeidsorganisaties worden onderschreven en hanteerbaar gevonden. De gedachte daarachter is dat eventuele geslachtbepaaldheid van beroepsactiviteiten in de praktijk tot uitdrukking komt bij de werving en selectie van personeel. Op basis van interviews met personeelsfunctionarissen in de zorg- en welzijnssector en met arbeidsbemiddelaars wordt nagegaan of binnen arbeidsorganisaties expliciete voorkeuren bestaan ten aanzien van het geslacht van een werknemer bij het vervullen van vacatures, welke argumenten men daarvoor heeft en welke opvattingen bestaan ten aanzien van gelijkebehandelingswetgeving.

Er zijn in totaal 34 semi-gestructureerde interviews gehouden met personen betrokken bij de selectie van personeel: arbeidsbemiddelaars werkzaam bij zeventien uitzendbureaus, wervingsbureaus of arbeidsvoorziening enerzijds en personeelsfunctionarissen van zeventien organisaties op het terrein van zorg en welzijn anderzijds. Er is gekozen voor interviews omdat zij over informatie beschikken over de eventuele voorkeuren en praktijken bij meer dan één arbeidsorganisatie (hun klanten) binnen

verschillende bedrijfssectoren. Daarnaast is gekozen voor interviews met personeelsfunctionarissen bij zorg- en welzijnsinstellingen omdat juist in deze sector geslachtsbepaalde beroepsactiviteiten of discussies hierover te verwachten lijken. Deze respondenten worden verder aangeduid met de termen *arbeidsbemiddelaars* en *personeelsfunctionarissen*.⁴

Dit onderzoek betreft uitsluitend expliciet onderscheid tussen mannen en vrouwen bij selectie van personeel. Het is bekend dat onbewuste beelden en verwachtingen een grote rol spelen bij selectie van personeel en ongelijk uitwerken voor mannen en vrouwen. Uit onderzoek naar werving en selectie van hoger opgeleid universitair personeel blijkt bijvoorbeeld de invloed van het beeld dat leden van de sollicitatiecommissie hebben van de ideale sollicitant. Vrouwen blijken minder gemakkelijk te voldoen aan dit beeld. Leden van sollicitatiecommissies zeggen de selectie te baseren op de persoonlijkheid, de motivatie en de kennis en ervaring van de sollicitant. Wanneer de sollicitatiecommissie moet kiezen, krijgen mannen doorgaans de voorkeur, met name vanwege de hen toegedachte persoonlijkheid. Wanneer een vrouwelijke kandidaat evident de beste is, wordt zij aangesteld (Van Vianen, Van Schie & Willemsen, 1986). Deze onbewuste vormen van ongelijkheid blijven in dit onderzoek buiten beeld. Dat is voor de onderzoeksvraag ook niet van belang. Het gaat immers niet om onderzoek naar alle mogelijke vormen van ongelijkheid en onderscheid tussen mannen en vrouwen bij de selectie van personeel, maar om een onderzoek naar geslachtsbepaalde beroepsactiviteiten. Bij geslachtsbepaalde beroepsactiviteiten gaat het juist om een expliciete voorkeur voor iemand van een bepaald geslacht vanwege bepaalde redenen.

Sekseneutraal of geslachtsbepaald?

Het geslacht van sollicitanten is geen *hot issue* meer bij personeelsselectie voor de meeste respondenten. Zij vinden het hooguit lastig dat voor bepaalde functies geen of weinig mannen

dan wel vrouwen te vinden zijn, waardoor de samenstelling van het personeel eenzijdig dreigt te worden.

Voor welk soort functies willen werkgevers een man of juist een vrouw? De geïnterviewde personeelsfunctionarissen en arbeidsbemiddelaars menen dat er niet veel functies zijn waarvoor uitsluitend een man of vrouw in aanmerking komt. De meeste geïnterviewde arbeidsbemiddelaars geven voorbeelden van één of meer bedrijven die voor een bepaalde functie uitsluitend een vrouw wensen, zoals productiemedewerkster chipfabriek, verkoopster damesmodezaak, telefoniste, secretaresse, of medewerkster linnenkamer. Volgens de meeste geïnterviewde personeelsfunctionarissen, echter, komt binnen hun organisatie zo'n functie niet voor. Een enkeling noemt een specifieke functie, zoals een cursusleidster uiterlijke verzorging in de meisjes-hulpverlening, medewerksters allochtone meiden- en vrouwenwerk of screeninglaborantes bij bevolkingsonderzoek naar borstkanker.

Als functies waarvoor uitsluitend een man in aanmerking komt, worden bijvoorbeeld genoemd: beveiligingsfunctionaris, chauffeur, begeleider Marokkaanse jongens, magazijnmedewerker, verkoper chique herenmodezaak en kok. Een arbeidsbemiddelaar heeft de ervaring dat bepaalde functies voor vrouwen te zwaar zijn:

'Een voorkeur voor een man of een vrouw [is soms] functierelevant. Bijvoorbeeld, als je het over magazijnmedewerkers hebt die veel moeten orderpicken. Dat is gewoon negen van de tien keer niet iets voor een vrouw omdat het veel te zwaar werk is. Ik had een klant met veel inpakwerk, dat was heel gemengd. De mannen gingen op een gegeven moment door naar de orderpickafdeling en dan kon ik weer vrouwen kwijt op de inpakafdeling. Bij het orderpicken wordt gesjouwd met kratten en daar hadden we ook dames werken, maar die kwamen dan toch met de vraag hen op een andere afdeling te zetten omdat het te zwaar wordt.'

Dat arbeidsbemiddelaars meer functies noemen die zijn voorbehouden aan een vrouw of een man, kan komen doordat een arbeidsbemiddelaar informatie heeft over veel arbeidsorganisaties of omdat arbeidsbemiddelaars het niet over hun eigen organisatie hebben maar over die van hun klanten.

Op basis van de interviews blijkt typisch vrouwenwerk te bestaan uit contact met allochtone vrouwen, 'priegelwerk' waarvoor vrouwen door hun fijne motoriek beter geschikt zouden zijn, werkzaamheden die betrekking hebben op het vrouwenlichaam, en traditioneel aan vrouwen toebedeelde werkzaamheden in dienstverlenende administratieve beroepen, het huishouden en land- en tuinbouw. Beroepsactiviteiten die mannen geacht worden beter te kunnen, worden gekenmerkt door fysiek zwaar werk, een manier van omgaan met jongens of een 'lastige' doelgroep waarvoor mannen meer geschikt zouden zijn of een traditioneel mannenberoep.

Deze opvattingen over beroepsactiviteiten die beter door een man of een vrouw kunnen worden uitgeoefend, sluiten sterk aan bij de traditionele arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen. Respondenten zeggen overigens vaak dat ook iemand van het andere geslacht de werkzaamheden wel kan uitvoeren. Echter, daaraan is altijd een 'maar' verbonden. Bijvoorbeeld:

- het werk zal kwalitatief of kwantitatief minder goed zijn;
- vrouwen zullen het werk niet volhouden omdat het te zwaar is;
- collega's (van het gewenste geslacht) zullen moeten bijspringen;
- (sommige) klanten zullen dat niet prettig vinden of niet accepteren.

Uit de interviews blijkt een tamelijk traditionele taakverdeling. Binnen de betrokken organisaties worden functies in de verzorging en verpleging en in de kinderopvang vrijwel uitsluitend door vrouwen vervuld. Receptionistes, telefonistes, secretaresses zijn hoofdzakelijk vrouwen, terwijl de technische dienst, chauffeurs, magazijn-

medewerkers en beheerders vrijwel altijd van het mannelijk geslacht zijn. Leidinggevende en hogere managementfuncties worden binnen de betrokken organisaties vaker door mannen uitgeoefend. Deze geslachtsspecifieke segregatie komt overeen met het algemene beeld dat in het voorgaande is geschetst en lijkt sterk op de arbeidsverdeling uit de periode vóór 1940 (Morée & Schwegman, 1981).

Opvattingen van zowel arbeidsbemiddelaars, personeelsfunctionarissen als leidinggevenden sluiten aan bij die traditionele taakverdeling. Voor nogal wat functies solliciteren volgens de respondenten geen of bijna geen mannen respectievelijk vrouwen. Functies waarbij personeelsfunctionarissen denken aan een vrouw, zijn ook de functies waar vooral vrouwen werken en waarop vooral vrouwen solliciteren. Vanzelfsprekendheden van werkgevers en (potentiële) werknemers lijken hier min of meer parallel te lopen. Overigens zeggen nogal wat respondenten dat als in een incidenteel geval iemand van het 'andere' geslacht reageert op een vacature, men hierover blij verrast is en zo iemand in de sollicitatieprocedure 'mee-neemt'. Vanwege de verwevenheid van opvattingen en wensen met de feitelijke verdeling van werkzaamheden over mannen en vrouwen zullen de traditionele patronen van seksesegregatie op de arbeidsmarkt niet gemakkelijk verdwijnen. Ideeën over welke werkzaamheden vrouwen respectievelijk mannen bij uitstek goed kunnen, lijken te functioneren als *self-fulfilling prophecy*.

'Geslachtsbepaalde' functies en beroepsactiviteiten

Uit de interviews blijkt dat vier factoren bepalend zijn voor de vraag of een organisatie geslachtsbepaalde functies heeft, dat wil zeggen functies die uitsluitend door een man of door een vrouw kunnen worden uitgeoefend:

- de aard van de werkzaamheden binnen de organisatie;
- opvattingen binnen de organisatie over wat mannen kunnen en wat vrouwen kunnen;

- de manier waarop de werkzaamheden over personeelsleden worden verdeeld;
- de feitelijke verdeling van de functies over mannen en vrouwen.

Eén van de argumenten die respondenten geven voor een voorkeur voor een man of een vrouw is dat bepaalde werkzaamheden veel beter kunnen worden uitgevoerd door een vrouw respectievelijk een man. Voorbeelden zijn: 'we zoeken een man omdat lichamelijke kracht is vereist'; 'voor contacten met allochtone vrouwen hebben we een vrouw nodig'. Werkgevers zijn voor de vervulling van een vacature op zoek naar de in hun ogen beste kandidaat. Gevolg hiervan is dat voor bepaalde functies een man wordt gezocht omdat de ervaring leert dat mannen sterker zijn en daardoor beter geschikt voor zwaar werk (efficiënter door hogere belasting; minder risico op arbeidsongeschiktheid; minder beroep op collega's om handje te helpen).

Sommige werkzaamheden zijn in de ogen van alle respondenten seksneutraal. Dit geldt bijvoorbeeld voor administratief werk. Seksneutrale werkzaamheden worden overigens niet altijd in gelijke mate door mannen en vrouwen uitgeoefend, administratief werk wordt immers hoofdzakelijk door vrouwen verricht. Verklaring hiervoor kan liggen in onbewuste beelden en verwachtingen bij selecteurs of de wensen en kwalificaties van sollicitanten. Andere werkzaamheden kunnen volgens sommigen beter door een man of beter door een vrouw worden uitgevoerd, terwijl anderen dezelfde werkzaamheden als seksneutraal beschouwen. Dit geldt bijvoorbeeld voor functies als receptioniste of magazijnmedewerker. Ten slotte zijn er werkzaamheden waarvan veel respondenten vinden dat ze beter door een man of juist door een vrouw kunnen worden verricht. In een enkel geval is er dan overigens nog verschil van mening over de vraag of een vrouw of juist een man de voorkeur verdient. Bijvoorbeeld voor begeleiding van een groep Marokkaanse mannen geeft de één de voorkeur aan een vrouw omdat een

mannelijke begeleider gemakkelijk agressie 'uitlokt', terwijl anderen juist de voorkeur geven aan een man omdat die beter geaccepteerd wordt en meer overwicht heeft.

Wanneer volgens de respondent sprake is van geslachtsbepaalde beroepsactiviteiten, hoeft dit nog niet te betekenen dat de organisatie ook geslachtsbepaalde functies kent. Dit is namelijk afhankelijk van de wijze waarop het werk is georganiseerd. Het is van belang om onderscheid te maken tussen zogenaamde 'geslachtsbepaalde functies' en 'geslachtsbepaalde beroepsactiviteiten'. Alle personeelsfunctionarissen van instellingen voor sociaal-cultureel werk en opbouwwerk noemen geslachtsbepaalde *activiteiten*, dat wil zeggen werkzaamheden waarvan gedacht wordt dat die uitsluitend door vrouwen respectievelijk mannen kunnen worden uitgevoerd of dat een vrouw/man het beter kan. Niet al deze instellingen hebben echter geslachtsbepaalde *functies*. Zo werft de ene welzijnsinstelling een vrouw voor allochtoon meidenwerk, terwijl een andere welzijnsinstelling geen specifieke functie allochtoon meidenwerkster kent. In plaats daarvan wordt gestreefd naar een evenwichtig samengesteld team opbouwwerkers bestaande uit zowel vrouwen (bijvoorbeeld voor begeleiding van een Marokkaanse vrouwengroep) als mannen (bijvoorbeeld voor contacten met de imam). Bij de verdeling van bepaalde taken binnen een team wordt dan rekening gehouden met het geslacht van de medewerkers. Deze organisatievorm wordt gekozen vanuit een bepaalde filosofie over een goed functionerende welzijnsinstelling met aantrekkelijke en afwisselende functies voor de medewerkers en niet met de bedoeling om geslachtsbepaalde functies te vermijden.

De afschaffing van het categoriaal welzijnswerk gericht op buitenlandse werknemers heeft waarschijnlijk bijgedragen aan deze ontwikkeling waarbij weliswaar sprake is van geslachtsbepaalde beroepsactiviteiten, maar lang niet in alle gevallen van geslachts-

bepaalde functies. Een personeelsfunctionaris vertelt dat de welzijnsorganisatie nu geen geslachtspecifieke functies meer heeft, terwijl dit voorheen wel het geval was:

'Bij de werving van welzijnswerkers ten behoeve van Marokkaanse en Turkse groepen is vroeger heel duidelijk gezegd: we moeten nu echt een man binnenhalen, we moeten nu echt een vrouw binnenhalen. Op dit moment gaan we niet werven voor een vrouwengroep. Nee, we werven algemeen. [We zeggen nu niet meer] voor die specifieke doelgroep moet je per se een vrouw hebben. Want als we uit de procedure een man halen, dan gaan we even binnen het team kijken: wie gaat die vrouwengroep draaien?'

Bij de toedeling van patiënten voor medisch-psychologische behandeling of van jongeren binnen de ambulante jeugdhulpverlening aan een hulpverlener wordt soms eveneens met het geslacht van de hulpverlener rekening gehouden. De meeste respondenten hebben slechts met enkele beroepsactiviteiten te maken waarvoor het geslacht bepalend wordt geacht.

Soms wordt het werk juist langs lijnen van geslacht georganiseerd. Dit komt bijvoorbeeld voor in de land- en tuinbouw. Hierbij speelt enerzijds een rol dat vrouwen bepaalde werkzaamheden goed zouden kunnen en daarnaast dat vrouwen doorgaans goedkoper zijn ('dat is gewoon werk voor dames'). Een intercedent geeft het volgende voorbeeld:

'Een boomkweker heeft een aantal weken zowel mannen als vrouwen van ons gehad. Hij belde me deze week op om te zeggen dat de heren na deze week niet terug hoeven te komen. Want het sorteren deden ze allemaal samen, maar nu gaan ze stekwerkzaamheden doen en dat wil hij alleen met dames doen. Dus hij zegt: de mannen kunnen na deze week niet meer terugkomen, maar de dames mogen allemaal blijven. Dat is zo gegroeid en algemeen bekend: in die

periode moet dat werk gebeuren en in die periode dat werk. En dát zijn met name mannen en dát vrouwen. En wat misschien ook wel meespeelt, maar dan praat je niet echt over de aard van de werkzaamheden, is meer het tarief. Uitzendkrachten hebben persoonsgebonden tarieven. Over het algemeen is het zo dat huisvrouwen wat lager zijn ingeschaald dan onze mannelijke krachten omdat die ook vaak wat meer verantwoordelijk werk moeten doen. Zo'n tuinder heeft het toch al niet breed, dus die heeft dan liever goedkope krachten dan dure krachten. Het merendeel van de vrouwen bij ons werkt vaak voor de gezelligheid om in de maatschappij te zijn en te kletsen en zo.'

Tot slot is ook de feitelijke verdeling van de functies over mannen en vrouwen van belang. In kinderdagverblijven en peuterspeelzalen werken vrijwel uitsluitend vrouwen. Deze functies worden niet beschouwd als functies met geslachtsbepaalde activiteiten. In het hypothetische geval dat een belangrijk deel van de medewerkers van een kinderopvanggroep of peuterspeelzaal man zou zijn, zou dit in bepaalde situaties tot de wens kunnen leiden bij voorkeur een vrouw aan te stellen. Eén respondent wijst erop dat een vrouw noodzakelijk is in verband met contacten met of huisbezoeken aan (allochtone) gezinnen waar om godsdienstige of culturele redenen contacten van een vrouw (moeder) met een man (niet haar echtgenoot of naaste familie) problematisch zijn.

Werken met mensen: kenmerken van de doelgroep

Volgens de respondenten is één van de redenen waarom sommige activiteiten beter door een man of door een vrouw kunnen worden verricht gelegen in de aard van de doelgroep waarop het werk zich richt in combinatie met het soort werk. In het algemeen moet men affiniteit hebben met de doelgroep of klanten, door hen geaccepteerd worden en kunnen aansluiten bij wat zij wensen. De aard van de

werkzaamheden kan in combinatie met kenmerken van de doelgroep leiden tot een geslachtsbepaalde functie. In andere gevallen is het voldoende wanneer een team uit zowel mannen als vrouwen bestaat en ontstaat pas een voorkeur voor vervulling van een vacature door iemand van een bepaald geslacht wanneer het team naar geslacht te eenzijdig is samengesteld. Verreweg de meeste personeelsfunctionarissen van zorg- en welzijnsinstellingen en bijna de helft van de arbeidsbemiddelaars vinden een voorkeur voor een man of vrouw vanwege deze reden acceptabel. Met name allochtone doelgroepen worden vaak genoemd als reden waarom een bepaalde taak uitsluitend of bij voorkeur door een vrouw of een man moet worden vervuld. Dit wordt genoemd bij buurtmoeders, allochtone meiden- en vrouwenwerk, peuterspeelzaalwerk en maatschappelijk werk.

Wanneer gewerkt wordt met kinderen of jongeren speelt vaak een pedagogisch argument dat kinderen zowel met mannen als met vrouwen te maken moeten krijgen. Om die reden hanteren instellingen waar kinderen of jongeren intern verblijven – of het nu gaat om een jeugdgevangenis of een schippersinternaat – een bepaalde getalsmatige ideale verdeling van pedagogische medewerkers binnen een team. In veel gevallen streeft men naar een 50-50- verdeling. De werkelijke verdeling is overigens meestal anders. In feite streeft men vaak naar ten minste één man bij elke groep. Binnen het peuterwerk en de kinderopvang wordt een inbreng van mannen wel belangrijk gevonden maar blijkt dit ideaal in de praktijk niet realiseerbaar omdat er geen of weinig mannen solliciteren.

Wanneer de aard van de werkzaamheden met zich meebrengt dat de intieme levenssfeer van klant of patiënt wordt betreden – hulp bij persoonlijke verzorging waarbij de klant of patiënt (gedeeltelijk) naakt is – kan dit aanleiding zijn voor schaamtegevoelens bij de klant of patiënt. Dit is denkbaar bij werkzaamheden als screenen op borstkanker, verzorging en

verpleging, urinecontrole op alcoholgebruik, verloskundige hulp, hulp bij het vinden van een passend korset of lingerie, of wanneer hulp wordt geboden aan jongensprostituees of slachtoffers van seksueel misbruik. Uit de interviews komt naar voren dat werkgevers geenszins in alle bovenomschreven situaties een sterke voorkeur hebben voor een hulp- of dienstverlener van hetzelfde geslacht als de klant of patiënt. De verzorging en verpleging van patiënten en bewoners thuis en in een verpleeghuis of ziekenhuis vindt hoofdzakelijk plaats door vrouwen. Volgens de geïnterviewde personeelsfunctionarissen vinden bewoners en patiënten het vanzelfsprekend door een vrouw te worden geholpen.

De respondenten is gevraagd of ze een voorkeur voor een vrouw geoorloofd vinden voor een tweetal functies: medewerker in een korsettenwinkel en verloskundige. Ruim de helft van de respondenten vindt dat een korsettenwinkel uitsluitend vrouwelijk personeel mag aanstellen. Daarentegen vinden slechts drie respondenten dat een verloskundige praktijk een mannelijke verloskundige mag weigeren. Dit verschil kan niet verklaard worden door de mate van intimiteit. Mogelijke verklaringen zijn:

- Bij een grote mate van vrijwilligheid en keuze van klant of patiënt is rekening houden met wensen en weerstanden van klanten en patiënten meer geaccepteerd (omdat ze anders wegblijven).
- Bij hooggewaardeerde, specialistische, professionele kennis en ervaring speelt het geslacht een minder grote rol of worden mannen altijd geaccepteerd omdat mannen worden geassocieerd met hoge professionaliteit.⁵
- Gewinning en gebruik: wanneer een bepaald beroep wordt gemonopoliseerd door personen van een bepaald geslacht wordt dit vanzelfsprekend of zelfs wenselijk. Van de kant van arbeidsorganisaties speelt ook het aanbod op de arbeidsmarkt een rol. Het heeft geen zin om irreële wensen te formuleren en

na te streven en dat doen personeelsfunctionarissen dan ook niet.

Persoonlijke voorkeuren lijken belangrijker in eigen huis. Er is gevraagd of respondenten vinden dat een privé-persoon een man mag weigeren als kinderoppas of als werkster. Iets minder dan de helft vindt dat dat mag, terwijl een ruime helft vindt dat het niet mag. Vooral arbeidsbemiddelaars zijn van mening dat dit niet mag. Degenen die vinden dat ook een privé-persoon zich moet houden aan gelijke behandeling geven doorgaans geen motivering voor hun standpunt. Degenen die van oordeel zijn dat een privé-persoon bij voorkeur een vrouw mag zoeken als kinderoppas of als werkster, motiveren dit doorgaans door te wijzen op de privé-situatie waarin ieder mens naar eigen inzicht in vrijheid moet kunnen handelen. Thuiszorgorganisaties zijn echter van oordeel dat thuiszorg professionele zorg is waarbij het geslacht er niet toe doet zodat wensen van cliënten hier niet doorslaggevend mogen zijn. Verwant aan het argument van de bescherming van de intieme levenssfeer en de privacy is het argument dat bepaalde werkzaamheden beter door iemand van een bepaald geslacht kunnen worden uitgevoerd om zowel personeel als klant of patiënt te beschermen tegen de risico's van heteroseksuele intimiteit. Binnen de residentiële jeugdhulpverlening zijn in dit verband de volgende beroepsactiviteiten relevant: controle op gebruik en aanwezigheid van drugs, naar bed brengen, wassen, aankleden en uitkleden. Het gaat hier niet alleen om mogelijke schaamtegevoelens bij de betreffende jongere, maar ook – en soms vooral – om situaties die als riskant worden beoordeeld met het oog op seksualiteit. Instellingen streven ernaar zowel personeel als jongeren te beschermen tegen seksuele avances en beschuldigingen. Doorgaans hebben de instellingen gedragsregels opgesteld met de bedoeling problemen op dit vlak te vermijden. Zo is er bijvoorbeeld de regel dat een medewerker nooit alleen met een jongere op diens kamer is of is het verboden naakt op de gang te lopen.

Enkele respondenten zeiden dat soms bij voorkeur een man naar een klant of cliënt wordt gestuurd omdat een vrouw het risico loopt te worden lastiggevallen. Het betreft hier met name werk bij de klant of cliënt thuis. Sommige respondenten van organisaties in de thuiszorg of met gezinsinterventieprojecten zeggen nadrukkelijk dat de cliënt zou moeten worden geweigerd wanneer een situatie voor een vrouw niet veilig is. Uit de interviews blijkt dat organisaties soms wel een mannelijke hulpverlener sturen wanneer ze een geweldadige ontvangst of seksuele intimidatie vrezen.

Fysieke eisen

Een voorkeur voor een man omdat de werkzaamheden lichamelijk zwaar zijn, komt in de interviews regelmatig naar voren. Dit is ook redelijk geaccepteerd door de respondenten. Zo willen twee transportbedrijven geen vrouwelijke chauffeurs meer omdat zij niet zelfstandig kunnen laden en lossen. Een verpleeghuis heeft bij voorkeur een man voor het transport van vuil wasgoed, linnenkarren en maaltijden omdat er zwaar werk bij komt kijken. Opmerkelijk is dat dit argument niet naar voren komt bij werkzaamheden in de zorgsector die traditioneel worden beschouwd als vrouwenwerk. Verschillende respondenten merken dat vrouwen bepaalde werkzaamheden die fysiek erg zwaar zijn op den duur niet volhouden. De helft van de respondenten denkt, overigens ten onrechte, dat zwaar werk een wettelijk toegestane reden is om als werkgever de voorkeur aan een man te geven.

Een voorkeur voor een man komt eveneens voor bij beveiligingsfuncties, beheerder van een wijkcentrum of functies waarbij men met agressieve mensen te maken kan krijgen in de crisisopvang of het jongerenwerk. Het gaat hier om fysiek overwicht; een combinatie van een krachtig uiterlijk, de mogelijkheid iemand fysiek in bedwang te houden en een sterke persoonlijkheid die zich niet laat intimideren. De meningen van de respondenten zijn verdeeld over de vraag of een man dit soort werkzaam-

heden inderdaad beter kan uitoefenen dan een vrouw. Voor sommigen is een man hier vanzelfsprekend. Volgens anderen zijn vrouwen juist beter geschikt omdat zij minder agressie oproepen. Ten slotte zijn er respondenten die benadrukken dat het vooral gaat om de persoonlijkheid van de kandidaat en of de kandidaat (man of vrouw) aan de gestelde eisen voldoet. Volgens hen vindt de selectie 'vanzelf' plaats: alleen kandidaten die het werk aankunnen wensen zo'n baan en dat zijn uitsluitend of hoofdzakelijk mannen.

Fysiek overwicht is een voor de respondenten minder acceptabele reden om een voorkeur voor een man te hebben dan lichamelijk zwaar werk. Eenderde vindt dat beide redenen verboden zouden moeten zijn, terwijl eveneens eenderde van oordeel is dat een voorkeur vanwege zwaar lichamelijk werk zou moeten zijn toegestaan en vanwege fysiek overwicht niet. Een voorkeur voor een man met het argument dat de betreffende beroepsactiviteiten voor een vrouw te grote risico's met zich meebrengen zijn we in de interviews slechts twee keer tegengekomen; bij medewerkers bij een chemisch bedrijf en chauffeur in het internationale transport. Driekwart van de respondenten vindt dat een voorkeur voor een man teneinde vrouwen te beschermen tegen gezondheidsrisico's, bijvoorbeeld doordat met gevaarlijke stoffen wordt gewerkt, verboden zou moeten zijn.

Vanwege de samenstelling van het team...

In de praktijk is het niet ongebruikelijk dat bij de vervulling van een bepaalde vacature een voorkeur bestaat voor een vrouw of een man omdat een naar geslacht evenwichtige teamsamenstelling wenselijk wordt geacht. Hier wordt een voorkeur voor een man of een vrouw dus niet ingegeven door de opvatting dat de ene sekse het werk beter kan uitvoeren dan de andere. Veel respondenten stellen prijs op een zeker evenwicht tussen het aantal mannen en vrouwen binnen een afdeling of team omdat dit de onderlinge sfeer ten goede zou komen

en omdat mannen en vrouwen een andere inbreng zouden hebben. Dit argument is zeer wijdverbreid en zeer breed geaccepteerd. Het gaat hierbij niet om een absolute voorkeur, want men zoekt primair een kwalitatief goede kandidaat en eventueel van het niet geprefereerde geslacht.

Geslacht lijkt een meer geaccepteerd criterium bij selectie van personeel of verdeling van taken dan bijvoorbeeld etnische herkomst. De veronderstelling dat mannen en vrouwen gemiddeld over andere kwaliteiten beschikken is ruim verspreid en dat is ook de reden en rechtvaardiging om rekening te houden met geslacht. Een dergelijke rechtvaardiging bestaat niet ten aanzien van etnische herkomst.

Praktijk en opvattingen in relatie tot gelijkebehandelingsregelgeving

Hoe verhouden de opvattingen en argumenten van personeelsfunctionarissen en arbeidsbemiddelaars zich tot de bestaande gelijkebehandelingswetgeving? De opvattingen van de respondenten ten aanzien van gelijke behandeling van mannen en vrouwen vertonen een ambivalentie. Gelijke behandeling is belangrijk en nastrevenswaardig, daar zijn alle respondenten het over eens. Tegelijkertijd vinden de meeste respondenten echter dat geslacht een 'relevant' criterium is bij de selectie van personeel. Het maakt verschil of er op een werkplek een man of een vrouw zit.

Personeelsfunctionarissen en arbeidsbemiddelaars blijken slechts globaal op de hoogte van de wetgeving inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Het is algemeen bekend dat elke vacature in principe voor zowel mannen als vrouwen moet worden opengesteld. De actieve kennis van de uitzonderingsbepalingen bij de respondenten is minimaal. De meeste respondenten kunnen geen uitzondering noemen, de overigen noemen slechts één of twee uitzonderingen die soms in feite niet bestaan. De passieve kennis is iets beter, maar niemand is echt goed op de

hoogte. Zo meent bijvoorbeeld de helft van de respondenten ten onrechte dat een voorkeur voor een man bij zwaar lichamelijk werk formeel is toegestaan. De Commissie Gelijke Behandeling heeft wel enige naamsbekendheid, maar met oordelen van de Commissie zijn de meeste respondenten niet bekend.

Respondenten noemen verschillende in hun ogen geslachtsbepaalde beroepsactiviteiten. Voor zover dit wordt gemotiveerd met een beroep op bescherming van de intieme levenssfeer van patiënten, bescherming van het privéleven of kenmerken van de doelgroep van hulpverlening is dit in overeenstemming met wettelijk toegestane uitzonderingen op gelijke behandeling. Met name dit laatste argument kwamen we regelmatig tegen. Zo blijken bijvoorbeeld instellingen waar jongeren intern verblijven te streven naar een zeker evenwicht tussen mannen en vrouwen in de groepsleiding. Dit is ook mogelijk op grond van het besluit.

Destijds werden tijdens de parlementaire behandeling bezwaren aangevoerd tegen dit onderdeel van het besluit. De vraag werd gesteld of het streven naar een zeker evenwicht tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders in jeugdinternaten niet te veel een uiting is van maatschappelijke waardeoordelen. De regering erkende dat maatschappelijke waardeoordelen aan de orde zijn die in de tijd kunnen veranderen en de bepaling zou geschrapt kunnen worden als in geen enkel geval meer een beroep op deze uitzonderingsgrond wordt gedaan (*Kamerstukken II 1986/87, 19 908, nr. 5, p. 33*). Dat moment is nu in ieder geval nog niet aangebroken.

Andere argumenten die worden gehanteerd ter motivering van een voorkeur voor een man of een vrouw zijn in strijd met het geldend recht. Een voorbeeld hiervan is het argument van een evenwichtige samenstelling van het team met het oog op goede onderlinge verhoudingen of omdat van mannen een andere inbreng wordt verwacht dan van vrouwen. Dit is tamelijk algemeen verbreid en de meeste respondenten vinden dat dit wettelijk geoor-

loofd zou moeten zijn. Strijdigheid met gelijkbehandelingswetgeving bestaat ook wanneer de voorkeur aan een man wordt gegeven voor zwaar lichamelijk werk. In de parlementaire behandeling is nadrukkelijk aangegeven dat lichamelijk kracht geen uitzonderingsgrond is. Toch komt dit in de praktijk regelmatig voor en ongeveer de helft van de respondenten vindt dit acceptabel. Een enkele keer blijkt de voorkeur te worden gegeven aan een man of vrouw om klanten, cliënten of werknemers te beschermen tegen ongewenste seksuele avances. De huidige regelgeving kent deze uitzonderingsgrond niet.

Respondenten ervaren geen discrepantie tussen gelijke behandeling van mannen en vrouwen en een voorkeur voor een man voor zwaar lichamelijk werk of streven naar een naar geslacht evenwichtige teamsamenstelling. Het lijkt alsof mensen instemmen met het algemene idee van gelijke behandeling en daarom veronderstellen dat hun eigen gedrag in overeenstemming is met de wettelijke bepalingen, al zijn zij niet precies bekend met de regels.

Van een aantal situaties die in de interviews worden genoemd is niet zonder meer duidelijk of deze zijn toegestaan. Een voorbeeld hiervan is een voorkeur voor een vrouw omdat contacten met allochtone vrouwen een essentieel onderdeel vormen van de werkzaamheden zonder dat sprake is van 'hulpverlening' in de conventionele betekenis van het woord.

Naar aanleiding van de interviews met arbeidsbemiddelaars en personeelsfunctionarissen lijkt het voor de dagelijkse praktijk van werving en selectie van personeel niet veel uit te maken welke wettelijke uitzonderingsmogelijkheden op gelijke behandeling er zijn. Mensen die in de praktijk te maken hebben met werving en selectie van personeel zijn van dergelijke details niet op de hoogte (en er over het algemeen ook niet in geïnteresseerd). Wijziging van de formele uitzonderingsmogelijkheden zal niet zonder meer leiden tot aanpassing van de praktijk van personeelsselectie. De formele



regelgeving met betrekking tot uitzonderingen heeft wel invloed in die gevallen dat onenigheid ontstaat en de benadeelde partij een klacht indient of een procedure aanspant. In tegenstelling tot de uitzonderingsbepalingen is de algemene regel dat elke functie in principe moet open staan voor mannen en voor vrouwen wel goed bekend.

Tot besluit

Ten tijde van de totstandkoming van de gelijkbehandelingswetgeving had men de verwachting dat geslacht bij beroepsarbeid in de toekomst steeds minder relevant zou worden. Een dergelijke ontwikkeling is waarneembaar blijkens de toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen, ook in hogere en professionele functies. Er zijn echter tegelijkertijd ontwikkelingen die in een andere richting wijzen. Door de toegenomen migratie hebben allerlei gebruiken, gewoonten en normen uit andere landen hun intrede in de Nederlandse samenleving gedaan. Dit is een relevante ontwikkeling nu blijkt dat sommige beroepsactiviteiten geslachtsbepaald worden geacht juist vanwege de contacten met

allochtonen. Dit geldt met name in het sociaal-cultureel werk, opbouwwerk, de jeugdhulpverlening en de zorg. Een aanmerkelijke groep migranten lijkt gehecht aan eigen normen en gebruiken en doet een beroep op Nederlandse instellingen om hiermee rekening te houden. Rekening houden met diversiteit en pluriformiteit binnen de Nederlandse samenleving kan op gespannen voet staan met streven naar gelijke behandeling van vrouwen.

Burgers zijn mondiger geworden. Moderne burgers verwachten ook als patiënt, cliënt of klant dat rekening wordt gehouden met hun voorkeuren en verlangens. Dit zou kunnen leiden tot een groter beroep op instellingen om rekening te houden met wensen ten aanzien van de persoon van de hulpverlener of medewerker, ook wat betreft geslacht. Hierbij kan gedacht worden aan de, door het feministische gedachtegoed gelegitimeerde, wens van vrouwen om door een vrouw geholpen te worden wanneer hun lichaam in het geding is. Allochtonen zouden soms graag door een vrouw of juist een man worden geholpen. Mogelijke wensen van klanten zijn onbeperkt: alleen een vrouw met hoofddoek, geen 'buitenlander', iemand van de eigen geloofsgroep, iemand die er prettig uitziet, enzovoort. Een sterke gerichtheid op klanten en klanttevredenheid stelt organisaties voor de vraag met welke eisen en verlangens wel en met welke geen rekening wordt gehouden. Klantgerichtheid kan haaks staan op gelijke behandeling. Tegemoetkomen aan de wensen van klanten kan ertoe leiden dat bepaalde categorieën sollicitanten worden buitengesloten. Toekomstig onderzoek zou moeten uitwijzen in hoeverre inderdaad een aanzienlijke groep mensen bij voorkeur wordt geholpen door een man dan wel vrouw en bij welk soort hulp of dienstverlening die voorkeur bestaat.

Opvattingen en wensen van respondenten over welke werkzaamheden vrouwen respectievelijk mannen bij uitstek goed kunnen, vertonen nog altijd veel overeenstemming met de traditionele patronen van seksesegregatie op de arbeidsmarkt. Zolang dat zo is, lijkt de tijd niet

aangebroken om meer ruimte te laten aan de persoonlijke wensen van werkgevers en klanten. Het gevaar is immers groot dat hiermee stereotiepe beelden versterkt worden en stimulanzen wegvallen om traditionele patronen te doorbreken. Dit zou ertoe kunnen leiden dat vrouwen buitengesloten blijven van tot nu toe nog door mannen gedomineerde domeinen.

Noten

1. Dit artikel is gebaseerd op onderzoek uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Patricia van Meerwijk nam de helft van de interviews voor haar rekening. Het gehele onderzoeksproject bevat naast het rechts-sociologische empirische gedeelte ook een juridische analyse (Monster e.a. 2002).
2. In andere westerse landen bestaat een vergelijkbaar onderscheid tussen mannen- en vrouwenberoepen. Secretaresse, onderwijzeres en verpleegster zijn de meest voorkomende vrouwenberoepen. Daarnaast werken veel vrouwen in winkels, hotels en cateringbedrijven en als hulp in de huishouding of in de thuiszorg (Goré, 1999; Fagan & Burchell, 2002).
3. Artikel 5 lid 3 *Wet Gelijke Behandeling m/v* en het *Besluit beroepsactiviteiten waarvoor het geslacht bepalend kan zijn* (Stb. 1989, 207) geven samen een limitatieve opsomming van elf categorieën beroepsactiviteiten waarvoor het geslacht bepalend kan zijn: geestelijke ambten, artistieke beroepsactiviteiten, biologisch/fysiologisch bepaalde beroepsactiviteiten, mannequins, modellen, persoonlijke dienstverlening binnen particuliere huishoudens, persoonlijke dienstverlening door arbeidsorganisaties, dienstverlening en schaamtegevoelens bij cliënten, beschermende wetgeving, werkzaamheden in het buitenland, en de krijgsmacht.
4. Zie voor meer informatie over onderzoeksopzet en interviews Monster e.a., 2002, pp. 125-126, 259-261.
5. Hoe de relatie tussen professionele kennis en geslacht precies ligt kan op basis van dit onderzoek niet worden vastgesteld. Er is de respondenten niet gevraagd of zij het bijvoorbeeld gerecht-

vaardigd vinden voorkeur te geven aan een mannelijke uroloog voor behandeling van impotentie.

Literatuur

- Brouns, M. & Schokker, A. (1990). *Arbeidsvraagstukken en sekse*. 's-Gravenhage: Stimuleringsgroep Emancipatie-Onderzoek.
- Fagan, C. & Burchell, B (2002). *Gender, jobs and working conditions in the European Union*. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Commission.
- Goré, F. (1999). Gescheiden arbeidsmarkten. Grote verschillen in arbeidsdeelname van mannen en vrouwen. *Index. Feiten en cijfers over onze samenleving*, 6, 12.
- Handelingen II 1978/79, pp. 5810-5811 (Behandeling wetsontwerp aanpassing Nederlandse wetgeving aan EG richtlijn van 9 februari 1976)
- Handelingen II 1993/94, p. 3517 (Behandeling wetsvoorstel AWGB)
- Hooghiemstra, B.T.J. & Niphuis-Nell, M. (1993). *Sociale atlas van de vrouw deel 2. Arbeid, inkomen en faciliteiten om werken en zorg voor kinderen te combineren*. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kamerstukken II 1986/87, 19 908, nr. 5, p. 33 (Voorlopig verslag Wijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen)
- Keuzenkamp, S. (1999). Het ongeziene onderscheid naar sekse. Perspectief op een geëmancipeerde samenleving. *Index. Feiten en cijfers over onze samenleving*, 6, 2-4.
- Keuzenkamp, S. & Oudhof, K. (2000). *Emancipatiemonitor 2000*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Lucassen, S. (2002). Mannen- en vrouwenberoepen anno 2001. *CBS webmagazine*.
<http://www.cbs.nl/nl/publicaties/artikelen/algemeen/webmagazine/artikelen/2002/1076k.htm> (1 december 2003).
- Monster, W.C. (1995). *Bescherming van het moederschap. Onderzoek naar de regelgeving inzake zwangerschap, bevalling en arbeid*. Nijmegen: Ars Aequi Libri.
- Monster, M., Cremers, E., Havinga, T., Meerwijk, P. van & Asscher-Vonk, I. (2002). *Een bepaald geslacht. Een*

onderzoek naar regelgeving inzake beroepsactiviteiten waarvoor het geslacht bepalend is. 's Gravenhage: Elsevier.

Morée, M. & Schwegman, M. (1981). *Vrouwenarbeid in Nederland 1870-1940*. Rijswijk: Elmar.

Murgatroyd, L. (1982). Gender and occupational stratification. *Sociological review*, 30 (4), 574-602.

Oost, E.C.J. van (1994). *Nieuwe functies, nieuwe verschillen. Genderprocessen in de constructie van de nieuwe automatiseringsfuncties 1955-1970*. Delft: Eburon.

Oudhof, K. (1999). Het uur van de vrouw. Vrouwen verdienen nog steeds minder. *Index. Feiten en cijfers over onze samenleving*, 6, 6.

Praag, C.S. van & Niphuis-Nell, M. (Eds.) (1997). *Het gezinsrapport. Een verkennende studie naar het gezin in een veranderende samenleving*. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Sociaal en Cultureel Rapport 2000. Nederland in Europa. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
Vianen, A.E.M. van, Schie, E.C.M. van & Willemsen, T.M. (1986). *Het wervings- en selectieproces: De behandeling van vrouwen*: Rijksuniversiteit.

Beeldmateriaal

Rob van Tulder, Skill Sheets. Den Haag, 1996

ADVERTENTIE

LOVER TIJDSCHRIFT OVER FEMINISME, CULTUUR EN WETENSCHAP

2004 **2**

Baas op eigen hoofd!
Pleidooi voor keuzevrijheid en emancipatie

Textiele teksten
De lichaamsbelevingen van
Marie-Jeanne Callewaert

Strijd tegen seksregistratie

De spagaat van de Italiaanse vrouw
Zorg en werk in het land van de heilige familie

Queerbeweging: vrolijke chaos

Portretten van wilskracht
Alghaanse vrouwen gefotografeerd

LOVER is een voortzetting van het Internationaal Instituut voor de Vrouwenbeweging (IIV). Verspreid vanaf begin juni in de broekhandel à € 4,50. Abonnementenprijs: studenten € 11 / particulieren € 22 / organisaties € 25. Telefoon: 020 442318. Informatie over LOVER: www.tijdschriftlover.nl

ADVERTENTIE

krisis

TIJDSCHRIFT VOOR
EMPIRISCHE FILOSOFIE

ISSN 0168-275X

Verschijnt 4 x per jaar
Abonnement € 69,50 / € 45,50 [voor
studenten, aio's]; los nummer € 19,-

Uitgeverij Boom
Postbus 400, 7940 AK Meppel
telefoon 0522-237555

www.uitgeverijboom.nl