

De positie van de vrouw op de arbeidsmarkt in Paramaribo

*Belemmerende factoren voor vrouwen voor het verbeteren van hun positie op de
arbeidsmarkt.*



Auteur: Saskia M. L. Goercharan

Studentnummer: 270173

Erasmus Universiteit

Faculteit der Sociale Wetenschappen

Vakgroep Bestuurskunde

April 2004

Scriptiebegeleider mw. Dr. G. Dijkstra

Tweede Lezer: Dhr. Dr. Engbersen

Voorwoord

In mijn zoektocht naar sleutelfiguren voor het empirisch onderzoek heb ik hulp gekregen van mevrouw K.Naarden-Refos (Oud Directeur Buro voor Genderbeleid) en de heer B. Gangaram Panday (voorzitter van Kamer van Koophandel **Suriname**). Zij hebben mij een aantal namen van sleutelfiguren voorgedragen. Hierdoor kon ik bij de samenstelling van mijn respondentenlijst gericht te werk gaan. Bij het schrijven van dit stuk ben ik begeleid door mevrouw

Dr. G. Dijkstra. Dhr. Dr. G. Engbersen was bereid om als tweede lezer te fungeren. Deze plaats wil ik gebruiken boven genoemde personen in het bijzonder te bedanken voor hun hulp. Tevens wil ik mijn dankwoord richten aan alle respondenten en iedereen die geholpen heeft met het vinden van de nodige statistieken.

Paramaribo, Maart 2004

S.M.L. Goercharan

Inhoudsopgave

	Pagina
1. Inleiding	5
1.1 Aanleiding	5
1.2 Probleemstelling	7
1.3 Doelstelling	7
1.4 Methodiek	8
1.5 Leeswijzer	9
2. Sekse verschillen	10
2.1 Inleiding	10
2.2 Gender	10
2.3 Cultuur en Socialisatie	11
2.3.1 Gezin en opvoeding	12
2.3.2 Toegeëigende Macht	13
2.3.3 Barrières voor de vrouw in Latijns Amerikaanse, Caribische en Aziatische Culturen	15
2.3.4 Arbeidsmarktcultuur	16
2.3.5 Stereotypen en Mythen	18
2.3.6 Politieke cultuur	21
2.4 Zorgtaken	21
2.5 Opleidingsniveau en arbeid	25
2.6 Conclusie	25
3. Positie van de vrouw op de arbeidsmarkt in Paramaribo	26
3.1 Algemene gegevens	26
3.2 Achterstand van vrouwen	26
3.2.1 Vrouwen en armoede	26
3.3 Statistieken	27
3.3.1 Vrouwen in de bevolking	27
3.4 Grondrechten en sociale situatie van Suriname	28
3.5 Situatie van de vrouw in Suriname	28
3.6 Vrouwen en de economie	29
3.7 Vrouwen en hun mensenrechten	31
3.8 Vrouwen en onderwijs	32
3.8.1 Relatie onderwijs en arbeidsmarkt	33
3.9 Positie van vrouwen in politieke partijen	34
3.10 Kinderopvang	34
3.11 Conclusie	35

4. Mannelijke en vrouwelijke leidinggevenden en NGO's over de positie van de vrouw op de Surinaamse arbeidsmarkt.	36
4.1 Inleiding	36
4.2 De Surinaamse arbeidsmarkt over de positie van de vrouw	36
4.3 Culturele factoren	42
4.3.1 Traditionele rolverdeling en opvoeding	42
4.3.2 Vrouw en carrière	45
4.3.3 Mannencultuur	45
4.3.4 Glazen plafond	47
4.4 Zorgtaken	48
4.4.1 Vrouwen op hogere functieniveaus	50
4.4.2 Onderbenutting van vrouwelijk potentieel	51
4.5 Opleidingsniveau	52
4.6 Tips en opmerkingen van respondenten	53
4.7 Conclusie	54
5. Genderbeleid	57
5.1 Inleiding	57
5.2 Verdragen	57
5.3 Vormgeving	58
5.3.1 Integraal Genderactieplan 2000 – 2005	59
5.3.2 Het Gender Management Systeem	59
5.3.3 Het Gender Mainstreaming Actieplan (GMA)	60
5.4 NGO's over het Genderbeleid en de positie van de vrouw	61
5.5 De arbeidsmarkt over het genderbeleid	62
5.6 Genderbeleid, de stand van zaken	62
5.7 Conclusie	64
6. Conclusie en Aanbevelingen	65
6.1 Aanbevelingen	67
Literatuurlijst	69
Bijlagen	
1: Respondentenlijst	70
2: Introductiebrief	71

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Uit statistieken over de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt, blijkt dat vrouwen wereldwijd een achterstand hebben. Zo blijken in België meer vrouwen dan mannen hoger opgeleid te zijn, terwijl hun lonen lager liggen en hun werkloosheid is groter. Ook in tijdsbesteding zijn er grote verschillen. Vrouwen houden van dansen, zingen en lezen van boeken. Mannen bezoeken vaker sportmanifestaties, surfen op het Internet en in duiken in kranten (www.stattabel.fgov.be).

De continue strijd tussen de positie van vrouwen en mannen komt steeds meer onder de aandacht van vrouwen, commerciële bedrijven en de overheid. Het lijkt alsof het bewustzijn van de achtergestelde positie van vrouwen een product is van moderne maatschappij. Niets is minder waar. Onder leiding van de vechtster voor vrouwenrechten, Clara Zetkin (www.ddr-museum.nl) kwamen vrouwen aan het einde van de negentiende eeuw in opstand. Deze opstand heeft nu nog effect op de verdere ontwikkeling van vrouwen. Om dit te benadrukken hebben de Verenigde Naties (VN) acht maart, de dag van de opstand ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van vrouwen, uitgeroepen tot Internationale Dag van de Vrouw. Overal ter wereld schenkt men aandacht aan de positie van de vrouw. Ter gelegenheid van de Internationale Vrouwendag verzamelde Eurostat een aantal demografische, economische en socio-culturele parameters die enkele verschillen en overeenkomsten tussen vrouwen en mannen in de Europese Unie belichten (www.stattabel.fgov.be). In Nederland worden er in het ESF-equal- beleidskader 2001 maatregelen genomen en gelden beschikbaar gesteld ter verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt (www.agentschapszw.nl/esf/equal/beleidskader). In Suriname is de Nationale Vrouwen Beweging (NVB) opgericht op 16 juni 1982. Zij stimuleert Surinaamse vrouwen om op te komen voor hun belangen. Zij tracht onder andere de deelname van Surinaamse vrouwen (ongeacht ras of geloof) aan de ontwikkeling van de Surinaamse maatschappij te vergroten en de sociale, economische, culturele en politieke achterstand van de vrouw op te heffen (www.cq-link.sr/nonprofit/nvb/frmain).

De positie van de vrouw krijgt wereldwijd steeds aandacht. Dit is voor mij een signaal dat de positie van beide seksen op verschillende gebieden van elkaar verschillen.

De achtergestelde positie van vrouwen op de arbeidsmarkt werd nog eens benadrukt in een gesprek met een mannelijke kennis uit Suriname. Ik vertelde hem over mijn voornemens om een eigen bedrijf te starten of een baan te zoeken in Suriname.

Hij vond het een goede stap om Suriname te “versterken”, maar gaf mij meteen een tip om te kunnen overleven in de door mannen gedomineerde Surinaamse arbeidsmarkt. “Blijf op de achtergrond en probeer vooral niet door te stromen naar een functie op leidinggevend of bestuurlijk. Je bent een vrouw en vrouwen worden minder serieus genomen op zakelijk gebied en op de werkvloer. Bovendien kijkt de omgeving ook vreemd op als vrouwen lange werkdagen maken omdat er bijvoorbeeld ’s avonds een vergadering gepland is”. Dit advies trof mij enerzijds, maar tegelijkertijd raakte ik geïnspireerd om te onderzoeken in hoeverre de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt in Suriname (Paramaribo) verschilt van die van mannen en hoe deze achterstand wordt veroorzaakt.

Uit het voorbeeld van opleidingscijfers in België blijkt dat een goede opleiding alleen, geen garantie is voor een succesvolle loopbaan. In Europa was 45,1% van de vrouwen tussen de 15 en 64 jaar in 2003 werkloos tegenover een werkloosheidspercentage van 27% bij mannen van dezelfde leeftijdscategorie (www.stattabel.fgov.be).

Het werkloosheidspercentage in Suriname in 1998 was 11% van de totale bevolking. Het werkloosheidspercentage onder de vrouwen bedroeg gemiddeld 16,5 %, terwijl 7,2 % van de mannen werkloos was (arbeidsmarktinformatie, Ministerie van ATOM, december 2000). Best merkwaardig omdat het aantal vrouwelijke studenten op de Universiteit in Suriname de afgelopen 10 jaar is toegenomen (Statistieken ADEK Universiteit, 2002)

Er bestaan veel theorieën die de eeuwenoude achterstand van de vrouwen ten opzichte van mannen kunnen verklaren. Veelgenoemde redenen zijn cultuur, sociaal-maatschappelijke rollen, opleidingsmogelijkheden en af en toe ook biologische eigenschappen van mannen en vrouwen (Spencer & Podmore, 1987; Elhstian, 1993; Mendell 1996 e.a.).

Mannen en vrouwen lijken soms twee totaal verschillende wezens. Ook al zijn we van de soort 'mens', evolutionair zijn we behept met totaal verschillende gedragspatronen. Ons dagelijkse handelen wordt nog steeds bepaald door onze oerinstincten, hoewel we geen holbewoners meer zijn: voor hem het jagen, het hare door het grootbrengen van haar kroost en het zoeken van voedsel. Daardoor begrijpen mannen en vrouwen elkaar niet altijd, stellen Britse communicatiedeskundigen Allan en Barbara Pease in hun boek "Waarom mannen liegen en vrouwen altijd schoenen kopen".
(www.telegraaf.nl/krant/vrouw/teksten/vrouw.reportage.zeuren.liegen)

Uit een aantal in Suriname gehouden interviews met vrouwen en mannen in de beroepswereld, blijkt dat in onze moderne maatschappij de traditionele verhoudingen tussen seksen nog steeds een veel belangrijkere rol spelen dan wij vaak durven toe te geven. Was dit niet het geval, dan zouden er meer carrièrevrouwen en meer huismannen zijn. Culturele factoren kunnen daarom de rolverdeling en de positie van de vrouw in de huidige samenleving verklaren. Echter, met de economische en sociaal-maatschappelijke veranderingen wordt er steeds meer van de vrouw verwacht. Was het vroeger de man die beroepsarbeid verrichtte en de vrouw die verantwoordelijk was voor de huishoudelijke en zorgtaken, nu zien we deze scheidlijnen steeds meer vervagen. Als deze scheidlijnen van beide kanten vervagen, dan zal er geen probleem zijn. Nu is er een tendens te zien dat vrouwen hun grenzen naar "buiten" toe verleggen, terwijl mannen geen omslag naar "binnen" maken. Vrouwen dragen bij aan de economie en bestrijding van armoede door zowel betaalde als onbetaalde arbeid thuis, in de gemeenschap en op de werkplek te verrichten (Beijing platform for Action, 1995). Deze verandering leidt niet tot vrijwaring van vrouwen voor hun huishoudelijke verantwoordelijkheden, terwijl zij evenals de man ook beroepsarbeid verrichten. Werk en zorg voor het gezin, is zonder bepaalde faciliteiten moeilijk te combineren.

Er gaat belangrijk potentieel verloren als competente vrouwen niet worden toegelaten tot management en bestuursfuncties, of als zij bij toelating geen arrangementen krijgen om privé verantwoordelijkheden te combineren met hun baan. Het is daarom noodzakelijk om voor vrouwen de weg te banen hogere functies op de arbeidsmarkt. In het verslag van het vooronderzoek implementatie vrouwenvakscholing wordt belicht dat in het bijzonder in ontwikkelingslanden als Suriname de productiecapaciteit van vrouwen moet worden verruimd door hun toegang te geven tot middelen als opleiding om hun inkomen, opvoeding, onderwijs, gezondheidszorg en positie binnen het huishouden te verbeteren. De ontplooiing van productiemogelijkheden door vrouwen is van cruciaal belang om de armoedecyclus te doorbreken, zodat vrouwen volwaardig kunnen profiteren van de voordelen van ontwikkeling en vruchten kunnen plukken van hun arbeid (Culconsult, 1997).

Het bewustzijn bij vrouwen om zich verder te moeten ontplooiën op de arbeidsmarkt, manifesteert zich in een grotere participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt sinds de jaar '80. Er zijn meer vrouwen buitenshuis gaan werken, maar het aantal vrouwen in leidinggevende en bestuurlijke functies groeit niet evenredig mee (Culconsult, 1997). Is de arbeidsmarkt nog niet gereed voor deze ontwikkeling? In hoeverre is dit te wijten aan factoren als verschil in opleiding, culturele denkbeelden en ongelijke verdeling van zorgtaken? Dat vrouwen een achtergestelde positie hebben ten opzichte van mannen, is door de jaar heen duidelijk geworden. Maar speelt dit fenomeen in de huidige maatschappij nog steeds een dominante rol?

1.2 Probleemstelling

Mijn probleemstelling luidt als volgt:

Probleemstelling

In welke mate is er verschil in de positie van vrouwen en mannen op leidinggevend en bestuurlijk niveau op de arbeidsmarkt in Paramaribo? In hoeverre is dit verschil te verklaren door het verschil in opleiding, sociaal-maatschappelijke rollen en culturele factoren?

Deze hoofdvraag wordt ondersteund door de volgende deelvragen:

1. Welke culturele factoren zijn van invloed op de mogelijkheden van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt?
2. In welke mate zijn zorgtaken te combineren met een succesvol (full time) beroepsarbeid?
3. In hoeverre is er verschil in deelname door mannen en vrouwen aan leidinggevende en bestuurlijke functies op de arbeidsmarkt in Paramaribo?
4. Wordt de achterstand van vrouwen op de arbeidsmarkt in Paramaribo door de overheid erkend als probleem en wat wordt er gedaan om de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt te verbeteren?
5. Hoe kunnen deze achterstanden geminimaliseerd c.q. verwijderd worden?

1.3 Doelstelling

Het doel van mijn onderzoek is het vergroten van kennis over belemmerende factoren voor vrouwen teneinde een leidinggevende of bestuurlijke functie op de arbeidsmarkt in Suriname (Paramaribo) te kunnen innemen. Door een analyse te maken van de belemmerende factoren voor de carrière van vrouwen, de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt in Paramaribo en het Genderbeleid van de Surinaamse overheid, hoop ik inzicht te krijgen in aspecten die aandacht behoeven ter verbetering van de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt in Suriname. Voor vrouwen die kiezen voor een carrière buitenshuis, wil ik met dit stuk een bijdrage leveren aan de bewustmaking van de meest belangrijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Tegelijkertijd wil ik mannen informeren over het begrip "gender" en het nut van gendergelijkheid. Veel mannen schrikken als vrouwen beginnen over gendergelijkheid. Zij denken meteen aan vrouwen die over de rug van mannen, hun troon willen bestijgen. Ik hoop met dit stuk een bijdrage te leveren aan het succes vrouwen op de arbeidsmarkt en vrouwen aan te sporen om genoeg macht te verwerven teneinde de eeuwenoud gehanteerde traditionele sekse rollen, stap voor stap te doorbreken.

1.4 Methodiek

Na bestudering van literatuur en documentatie over vrouwen op de arbeidsmarkt, cultuurverschillen, zorgtaken en opleiding, heb ik cijfer materiaal¹ verzameld om een vergelijking te maken van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt van nu een aantal jaar geleden. Vervolgens ben ik door middel van interviews begonnen met empirische gegevensverzameling.

Het empirisch onderzoek heb ik op de arbeidsmarkt in Paramaribo verricht. Om te beoordelen of er verschil is tussen de positie van vrouwen bij de overheid en de commerciële sector, heb ik medewerkers op leidinggevend-, directie niveau, en van Personeel & Organisatie van drie overheidsinstellingen en drie commerciële organisaties geïnterviewd. Helaas is het niet gelukt om twee mannen en twee vrouwen van commerciële organisaties te interviewen. Bij de overheid is dat wel gelukt.

Alle geïnterviewde commerciële en overheidsinstellingen hebben een personeelsbestand van meer dan 500 medewerkers. Bij de overheid zijn er meer vrouwen in dienst, terwijl bij de commerciële instellingen meer mannen in dienst zijn. Ik heb in de commerciële sector gekozen voor verschillende branches om te beoordelen of er verschil is in de positie van de vrouw in een technisch productiebedrijf of in een dienstverlenende organisatie. Hotel Torarica is een dienstverlenende organisatie, de Trustbank behoort tot de zakelijke dienstverlening en Staatsolie Maatschappij is een technisch productiebedrijf.

Ook de Ministeries zijn geselecteerd aan de hand van hun werkgebied. Het Ministerie van Binnenlandse Zaken (BiZa) houdt zich niet met technische zaken terwijl het Ministerie van Openbare Werken (OW) zich hoofdzakelijk bezighoudt met technische aangelegenheden. Het politie apparaat wordt voornamelijk door mannen draaiende gehouden. Daarom heb ik gekozen voor het Ministerie van Justitie en Politie (JuPo). Voor een overzicht van gerealiseerde activiteiten in het kader van het genderbeleid, heb ik me laten informeren door de coördinator integraal gender actieplan van Suriname. Op deze manier heb ik geprobeerd zoveel mogelijk organisaties met verschillende werkgebieden in mijn onderzoek bij te betrekken.

Tabel 1 is een overzicht van het aantal gehouden interviews bij de overheid en de commerciële sector. Een lijst met namen van Respondenten is te vinden in bijlage 1. Door middel van een introductiebrief (zie bijlage 2) zijn de respondenten op de hoogte gebracht van mijn onderzoek en het voornemen hen te interviewen. Er was sprake van een gestructureerd interview met 13 open vragen en 4 stellingen. De vragen en stellingen zijn terug te vinden in hoofdstuk 4. Er zijn ook gesprekken geweest met Niet Gouvernementele Organisaties (NGO's). Met deze respondenten zijn open gesprekken gevoerd.

¹ Voor statistieken over aantal afgestudeerde mannen en vrouwen aan de Universiteit, heb ik een gesprek gehad met het hoofd van de afdeling studentenzaken.

Tabel 1 aantal gehouden interviews				
	Organisaties	Mannen	Vrouwen	Totaal
Overheid	Ministerie van Buitenlandse Zaken Ministerie van Binnenlandse Zaken Ministerie van Politie en Justitie Ministerie van Openbare Werken	7 ²	7 ³	14
Commerciële bedrijven	Trustbank Hotel Torarica Staatsolie	4	8	12
NGO's ⁴	Culconsult Gender Consultant Vrouwen Parlement Forum (VPF) Anton de Kom Universiteit (ADEK)		4	4
Totaal		10	21	30

Uit de gesprekken heb ik een beeld gevormd van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt in Paramaribo. De visie van publieke, commerciële en niet gouvernementele organisaties, maar ook van mannen en vrouwen op de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt verschilt. Daarom worden interviewresultaten van de drie sectoren apart verwerkt. Factoren die de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt in Paramaribo bepalen, worden verdeeld in culturele factoren, zorgtaken en opleiding. Kwalitatieve resultaten van de vraaggesprekken met NGO's treft u aan in paragraaf 4.3, 4.4 en 4.5. Op verzoek van de geïnterviewden, noem ik geen namen bij de gegeven antwoorden.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 bespreek ik theorieën over sekseverschillen. Hierin worden onderwerpen als gender, cultuur & socialisatie, zorgtaken en opleidingsniveau & arbeid belicht. In hoofdstuk 3 wordt de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt in Suriname (Paramaribo) besproken aan de hand van informatie over de situatie van de vrouw in Suriname, de positie van de vrouw in politieke partijen en kinderopvang. Interviews met mannelijke en vrouwelijke leidinggevendenden bij de overheid en in de commerciële sector, worden uitgewerkt in hoofdstuk 4. Hoofdstuk 5 gaat over het genderbeleid van Suriname. Het afsluitende hoofdstuk 6 wordt gevormd door conclusies en aanbevelingen.

² Eén van de mannelijke respondenten is werkzaam als coördinator Integraal Gender Actieplan Suriname. Aan hem zijn de standaard vragen niet voorgedragen. Bij de kwantitatieve verwerking van de interviewresultaten wordt slechts het antwoord van 6 mannelijke respondenten bij de overheid meegenomen.

³ Eén van de ondervraagde vrouwen is coördinator gender vocalpoint bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Haar antwoorden worden verwerkt in hoofdstuk 5 en dus niet meegenomen bij de kwantitatieve verwerking van de interviewresultaten.

⁴ Interviewresultaten van NGO's kunt u lezen in hoofdstuk 3 en 5. Ook deze antwoorden zijn niet meegewogen bij de kwantitatieve verwerking van de interviewresultaten

2. Sekse verschillen

2.1 Inleiding

Het Gender encounter verslag van Paramaribo geeft aan dat in de afgelopen jaren de grenzen van verdeling van arbeid tussen mannen en vrouwen, verdeling tussen deelname aan het productieproces en de verantwoordelijkheden voor het nageslacht geleidelijk overschreden zijn. Steeds meer vrouwen bevinden zich op traditioneel ‘mannelijke’ werkterreinen en meer mannen beginnen verantwoordelijkheid voor huishoudelijke taken te aanvaarden. Maar verbetering van de positie van de vrouw moet niet alleen hieraan afgemeten worden. De rol van de vrouw dient in een veel ruimer perspectief te worden gezien. Vrouwen spelen een centrale rol in de ontwikkeling van maatschappijen, maar vervullen slechts een marginale rol in de politiek en de economie en behoren ook nog tot de meest kwetsbare groep in deze maatschappijen. Deze tegenstelling in rollen maakt dat veel vrouwen in een vicieuze cirkel terecht komen die doorbroken moet worden om vrouwen een gelijkwaardige plaats in de maatschappij te garanderen. Huishoudens waarvan de vrouw kostwinner is, behoren vaak tot de allerarmste. Dit als gevolg van inkomensdiscriminatie, traditionele scheiding van beroepen op de arbeidsmarkt en andere seksspecifieke belemmeringen (Strauss-Marcera, 1997; Mendell, 1996). Waarom slagen zoveel bekwame vrouwen er niet in om vooruit te komen? Waarom geven mannen hun vrouwelijke collega’s zo weinig steun? Waarom valt het ons zo moeilijk om met elkaar te communiceren en elkaar te begrijpen? Om dit te kunnen begrijpen, moeten we aspecten als opvoeding, socialisering van vrouwen en mannen, culturele factoren en opleidingsmogelijkheden voor beide seksen onderzoeken.

In dit hoofdstuk belicht ik een aantal theorieën over bovenstaande aspecten die wellicht een verklaring kunnen geven voor het verschil in positie tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Het opleidingsniveau van mannen en vrouwen wordt enerzijds als barrière gezien voor de carrière van vrouwen, terwijl anderzijds ook vrouwen met een hoge opleiding op korte of lange termijn geen succesvolle carrière maken. Dit aspect, komt in hoofdstuk 3 aan de orde. In deze studie richt ik me op de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt in Paramaribo, een smeltkroes van diverse culturen waaronder de Aziatische, Caribische en Latijns-Amerikaanse. Derhalve belicht ik in paragraaf 2.3 enkele overheersende kenmerken van deze culturen. Omdat mijn stuk gaat over sekseverschillen, geef ik onderstaand eerst een definitie van ‘gender’.

2.2 Gender

Als men over gender praat, denkt men vaak aan “vrouw” of een “vrouwen aangelegenheid”. Mannen denken vaak aan extreme feministen die de rol van de man willen overnemen, zodat de mannen het huishouden kunnen doen.

Volgens het Kleine Woordenboek is Gender van oorsprong een Engels woord met verschillende betekenissen in deze taal. Een veelgebruikte betekenis is in het Nederlands te omschrijven als het sociaal-maatschappelijke geslacht van een persoon. Gender gaat ervan uit dat rollen cultuur gebonden zijn en niet toe te schrijven zijn aan biologische verschillen van beide seksen. Meisjes en jongens worden in elk land of leefgemeenschap op hun eigen manier opgevoed. Deze sekse verschillen zijn afhankelijk van de ontwikkelingen binnen de betreffende samenleving en dus ook veranderbaar (I. Keuper, 2000; Heinze, 1997). Net zoals leeftijd, godsdienst, armoede, klasse, geografische ligging en cultuur gebruikt worden om de maatschappij te categoriseren, wordt gender gebruikt om groepen mensen te verdelen naar de rollen die zij als man en vrouw vervullen. Het is dus het geheel van eigenschappen dat onze maatschappij toedicht aan een man of aan een vrouw. Gender omvat niet alleen sociale

relaties tussen mannen en vrouwen, maar ziet de relaties als een intrinsiek onderdeel van alle sociale relaties die plaatsvinden binnen een netwerk van instituties, symbolen, normen, politieke en sociale organisatievormen, alsook de persoonlijke en sociale percepties. Gender moet begrepen worden als een cultureel, sociaal en historisch construct, welke aan de hand van het sekse onderscheid aangeeft wat in de samenleving als mannelijk of vrouwelijk wordt gezien. Het tracht tevens vast te stellen wat de aard is van subjectieve en collectieve identiteiten (Inleiding politieke cultuur en vrouwenemancipatie, 1997; S.Heinze, 1997).

Gender gaat theoretisch uit van drie mogelijke variaties in relaties, namelijk relaties:

- 1) gedomineerd door de man;
- 2) gedomineerd door de vrouw;
- 3) gebaseerd op gelijkheid tussen de seksen.

Echter, wordt gender tegenwoordig meer gebruikt om inzicht te krijgen in de dominantie van de man in de huidige samenleving.

Als men naar rollen en taken van mannen en vrouwen kijkt, merkt men al gauw dat er verschillende soorten arbeid zijn. In een genderanalyse⁵ moet dit onder de aandacht gebracht worden. Onderscheid wordt gemaakt tussen:

- Productieve arbeid: doorgaans betaalde arbeid in de industrie, landbouw, etc.;
- Reproductieve arbeid of zorgarbeid: niet-betaalde arbeid zoals de zorg voor het gezin en het huishouden in brede zin (huishoudelijke taken, zorg voor zieke gezinsleden, opvoeden van kinderen, etc.). Deze taken worden vaak niet als “werk” beschouwd;
- Gemeenschapsarbeid: al het werk dat geïnvesteerd wordt in de opbouw van de samenleving, de cultuur, de religie. Vooral vrouwen nemen het dagelijkse beheer van de gemeenschap en de gemeenschapstaken op zich en worden daar doorgaans niet voor betaald.

Alleen de eerste categorie wordt als "arbeid" erkend. Vanuit een genderperspectief worden ook de andere categorieën zichtbaar gemaakt (www.11.be/index.htm?standpunten/gender). Percepties van “mannelijke” en “vrouwelijke” natuurlijke bekwaamheden worden vaak gebruikt om gender ongelijkheden op het werk mee te rechtvaardigen waardoor banen worden gestereotypeerd of gegendered (Spencer & Podmore, 1987). In debatten en analyses betreffende de bevordering van de gelijkwaardigheid tussen de seksen wordt het beschouwd als één van de meest krachtige en stimulerende begrippen (Cederboom, 2001).

2.3 Cultuur en Socialisatie

Wereldwijd worden vrouwen en mannen zo verschillend opgevoed en gesocialiseerd, dat het lijkt alsof we in twee verschillende werelden opgroeien. Bijna vanaf de geboorte zijn onze ervaringen zo uiteenlopend dat we naast elkaar kunnen staan, getuige kunnen zijn van dezelfde gebeurtenis en toch een totaal verschillende indruk kunnen krijgen van wat er zojuist gebeurd is (Mendell, 1996). Culturele verschillen tussen mannen en vrouwen, zijn de oorzaak van het onderscheid in de positie en in het handelen van vrouwen en mannen (Spencer & Podmore, 1987; Mendell, 1996; Elsthian, 1993). De regel die al twee of drie millennia van kracht is, is dat mannen worden geacht “Mannelijk” gedrag te vertonen en vrouwen “Vrouwelijk” gedrag. Vrouwen werden geacht alle liefhebbende, moederlijke, gevende

⁵ Een genderanalyse is een middel om gendergelijkheid te realiseren. Door verschillen bij mannen en vrouwen te analyseren wordt een genderanalyse gemaakt.

hoedanigheden ter ondersteuning van de mannelijke wereld te tonen, zonder enigszins deel van die wereld uit te maken.

Elhstian laat zien dat al in de tijd van Aristoteles een onderscheid gemaakt werd tussen rollen en arena's van vrouwen en mannen. Aristoteles maakte onderscheid in de publieke en de private arena. De eerste omschreef hij als arena van de man, terwijl de laatste toebedeeld werd aan de vrouw. Het gezin of huishouden typeerde hij als een onvrij koninkrijk, een noodzakelijke conditie voor het hoofd (de man), maar geen integraal onderdeel ervan. Het publieke leven was een arena waarin vrije aan elkaar gelijke mannen de verantwoordelijkheid droegen van burgerschap. Het overgrote deel van de niet democratische mannen gaat uit van de gedachte van Socrates: Zij zullen nooit toestaan dat die jongens die zij verzorgen en zelf goede mannen moeten worden, vrouwen imiteren. Dit wordt gezien als degradatie gekoppeld aan imitatie van slaven, vrouwen of mannen die zich slaafs gedragen (Elstian, 1993). Vrouwen die zich in de mannelijke arena begeven en het wagen om macht te proberen uit te oefenen, worden beschouwd als monsters, onnatuurlijke aberraties (French, 1985). Uiteindelijk groeide toch langzaam de waardigheid en eer van de vrouw in het gezin (Elstian, 1993; French, 1985).

Het imago van vrouwen is beladen met ambivalentie terwijl mannen en vrouwen verschillende rollen moeten spelen (Clason, 1997; Elhstian, 1993). Vrouwen, als slachtoffer van mannen, maken een omslag naar een ondersteuning voor de publieke wereld. Mannen kunnen niet wennen aan de gedachte dat vrouwen deze verandering wilden en hebben gemaakt (Elstian, 1993), maar waarom niet? Deze vraag kan verschillend beantwoord worden. Aan de hand van onderstaande theorieën tracht ik deze vraag te beantwoorden.

2.3.1 Gezin en opvoeding

Clason stelt dat er een verband is tussen het ouderlijke gezin en de houding ten aanzien van de sekse-rol differentiatie. In het algemeen meent men dat daar waar de vader extra aandacht besteedt aan de dochter, zij een minder traditionele houding ten aanzien van de sekse-rolverdeling zal ontwikkelen. Deze zelfde houding zal zich ontwikkelen als de dochter meer vrijheid krijgt van de moeder en de relatie tussen moeder en dochter minder hartelijk is. Ook van het verrichten van beroepsarbeid door de moeder wordt verondersteld dat dit samengaat met een minder traditionele houding ten aanzien van de sekse-rolverdeling. Daarentegen belicht Clason de idee van Steinman dat beroepsarbeid door moeders hun dochter geen ander zicht op de vrouwelijke rol biedt. Ook over de invloed van oudere broers op de houding ten aanzien van rolverdeling, worden verschillende beweringen gedaan (Clason 1977). Of de gezinssamenstelling nu wel of geen invloed heeft op de sekse-rolverdeling, is nog niet bewezen. Hoewel deze informatie stamt uit de jaren zestig en zeventig, is er geen aanwijzing dat zich ontwikkelingen hebben voorgedaan waardoor het verband tussen gezin en opvoeding en de positie van de vrouw in de samenleving en op de arbeidsmarkt, is veranderd. Hier komt bij dat dit stuk gaat over de vrouw op de Surinaamse arbeidsmarkt. De maatschappij, cultuur en opvoedingswijze in Suriname, is te vergelijken met die uit de jaren zestig en zeventig in Europa.

2.3.2 Toegeëigende Macht

“Where women are,power is not” (Spencer & Podmore, 1987, p.33).

Hobbes legt de spanning tussen de private en de publieke wereld als volgt uit: “ieder individu is gevloekt met een eeuwigdurende behoefte aan steeds meer macht, dat pas ophoudt na de dood van het individu”. Theoretisch hebben de gebieden in publieke en private sfeer alleen vage verbindingen tot elkaar, maar in feite zijn ze intern gerelateerd en afhankelijk van elkaar in een diepe betekenis. Een dialectische relatie tussen beide gebieden wordt ontkend, maar toch wordt er gesproken over de parasiterende aard van de band tussen deze gebieden (Elsthian, 1993). Het effect van deze scheiding was verdere distantie van de privé wereld van de publieke wereld (Elsthian, 1993).

“the end of obedience is protection” (Hobbes, 1991, p.80)

Macht is een groot object van de behoeften van mensen. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen deze behoefte niet zozeer hebben als mannen (Elsthian, 1993). Maar, als de bewering van Brownmiller dat de drang naar macht bij mannen biologisch bepaald is en gecodeerd is in genen, klopt, dan moeten vrouwen deze behoefte ook hebben omdat zij een gedeelte van de genen van een machtlustig wezen, haar biologische vader krijgt (Elsthian, 1993).

French maakt onderscheid in het vrouwelijke- en het mannelijke beginsel. Het vrouwelijke beginsel is de pool van het leven en het mannelijke die van de beschaving. Voor vrouwen is leven de hoogste waarde, terwijl beheersing de hoogste waarde is voor mannen. ‘ Mannelijke categorieën’ zijn volkomen betekenisloos binnen het vrouwelijke beginsel, dat deze in wezen juist ondermijnt (French, 1985).

Bepaalde waarden staan centraal in het Patriarchale denken: beheersing is het hoogste goed; beheersing over het natuur- transcendentie- is het kenmerk van de mens. French laat zien dat in de geschiedenis, mannen werden getypeerd als menselijk en vrouwen als deel van de natuur. Dit maakte de noodzaak voor mannen om hun trouw aan het transcendent te bewijzen door macht uit te oefenen over de natuur (en bij uitbreiding over vrouwen, lichaam en gevoel). Deze waarden liggen opgesloten in bepaalde structuren. Aangezien mannen zeggenschap uitoefenen over vrouwen, zijn mannen machtiger dan vrouwen. Deze stratificaties betekenen dat mannen meer toegang krijgen tot bronnen en functies dan vrouwen (French, 1985).

Ofschoon de geschiedenis van de vrouw rijk geschakeerd en gevarieerd is en even chaotisch als het leven zelf, volgt het toch een bepaald stramien. Het meest opmerkelijke aan de geschiedenis van de vrouw, is dat wij er zo weinig van weten. Vrouwen zijn niet altijd louter dienstmeiden en seksobjecten van de man geweest (French 1985). Deze onwetendheid geeft een vertekend beeld van vrouwelijk potentieel. Vrijwel in alle beschavingen werden vrouwen streng onderdrukt, maar zij zijn toch altijd voor hun zelf opgekomen. Voorgaande is bedoeld om aan te tonen wat een enorme veerkracht en vasthoudendheid vrouwen hebben laten zien en hoe gretig zij op elke manier die hun ten dienste stond naar persoonlijke vrijheid hebben gestreefd. Legio vrouwen hebben één of meerdere van deze doeleinden bereikt. Maar de mannen als klasse hebben nooit in het voorbeeld van de weinigen het potentieel van de velen willen zien. Vrouwen die in openbare sfeer iets bereikten, werden beschouwd als afwijkingen. Mannen konden daardoor de woorden en daden straffeloos uit de geschiedkundige documenten verwijderen. Dat betekende dat zij werden vergeten. Bovendien won een vrouw die op eigen kracht strijd voerde tegen de obstakels van haar cultuur, alleen macht voor

zichzelf. Zij kon haar persoonlijke macht niet doorgeven aan haar dochters. In tegenstelling tot de geïnstitutionaliseerde macht van de man, stierf haar macht samen met haar.

Van tijd tot tijd slaagden vrouwengroepen erin om hun talenten in de openbare sfeer te ontplooien en hun macht door te geven aan vrouwen die na hen kwamen (bijvoorbeeld met de grootste kloosters van de achtste tot de twaalfde eeuw en met bepaalde gilden in het Europa van de Middeleeuwen). Deze macht is echter altijd marginaal gebleven. Zodra het mannelijke bestuur werd gecentraliseerd en zich consolideerde, werden de vrouwen uit hun posities gedreven en via wettelijke bepalingen geweerd uit de instituten waarin zij actief waren geweest. Bij sommige revoluties slaagde vrouwen erin om een aantal rechten te institutionaliseren door mannen ertoe te dwingen ze in wetten op te nemen. Echter was dit geen garantie voor de rechten van de vrouw. Verscheidene malen hebben vrouwen hun wettelijk vastgestelde rechten verloren, bijvoorbeeld door Napoleon na de Franse revolutie, in Duitsland onder Hitler en tot op zekere hoogte ook in de Verenigde Staten, merkt French op. Ongeacht wat vrouwen dus doen, moeten zij eeuw na eeuw vechten tegen dezelfde obstakels. Volgens verschillende critici staan vrouwen zichzelf in de weg. Dit is in zekere mate waar maar dit is volgens French het gevolg van de hoge prijs die vrouwen moeten betalen voor verzet en hun onzekere en wankel overwinning. Vrouwen zijn tot even grote heldhaftigheid in staat als mannen, alleen worden zij daar nooit op gelijke wijze voor beloond. French ziet mannen als het grootste struikelblok voor aanvaarding van vrouwen als gelijkwaardige leden van de menselijke soort. Mannen maken het vrouwen op elk niveau onmogelijk om hun vaardigheden buiten de privé-sfeer te ontplooien. Uitmuntende vrouwen worden afgedaan als afwijkingen. Het wordt vrouwen onmogelijk gemaakt om hun macht door te geven en hun daden worden uit de geschiedenis geschrapt. Er kan geen twijfel bestaan dat mannen als klasse ononderbroken pogingen in het werk hebben gesteld om vrouwen onder mannelijk beheer te houden. Maar waarom is dat steeds zo geweest (French, 1985)? In de meeste gemeenschappen en door de geschiedenis heen, is de status van de vrouw verwant geraakt aan die van kinderen. Beide groepen verkeren in een conditie van ondergeschiktheid (Elstian, 1993).

Het primaire niveau waarop vrouwen aan banden worden gelegd is het lichamelijke. Vrijwel alle culturen reguleren het voortplantingsvermogen van vrouwen door het huwelijk, de seksualiteit van de vrouw of alle twee aan regels te binden. Tot in de moderne tijd konden vrouwen in volledig patriarchale samenlevingen zich enkel aan het brute beheer van mannen onttrekken als zij konden bogen op grote status en rijkdom en een krachtige persoonlijkheid, of door geheel af te zien van huwelijk en kinderen krijgen. Het laatste was en is niet eens in alle samenlevingen mogelijk. In verscheidene culturen werden vrouwen zo jong mogelijk uitgehuwelijkt, teneinde elke vorm van seksuele autonomie van vrouwen te blokkeren. Tevens werden er wetten uitgevaardigd die hen volkomen ondergeschikt aan hun echtgenoot maakten. French verwijst naar Rich die laat zien dat een groot aantal feministen het verband tussen de seksuele vermogens van de vrouw en haar onderwerping naar voren heeft gebracht. Juist deze vrouwelijke generatieve vermogens vormen de basis voor mannelijke machtsdrang. Mannen beschikken niet over dergelijke vermogens. Toen zij hun rol in de voortplanting eenmaal hadden ontdekt, stelden zij onmiddellijk pogingen in het werk om die vermogens onder hun beheer te brengen. Omdat zij geen beslag konden leggen op de natuur, poneerde zij een macht die hoger was dan de natuur, een transcendente macht. Mannen definieerden zichzelf als de beheerders en dat doen zij nog steeds. Maar een identiteit die wortelt in beheersing, kan uitsluitend worden aangetoond door het creëren van een klasse mensen aan wie alle vormen van beheersing wordt onthouden. Door vrouwen machtsmiddelen – geld, status, wettelijke rechten, onderwijs – te ontnemen, slaagden de mannen erin de schijn te wekken dat zij van

nature macht bezitten, zoals ook vrouwen hun generatieve vermogens van nature bezitten (French, 1985).

Vrees voor machtsverlies

Vrouwen uit de midden- en hogere klassen, worden weggehouden van verbintenissen met hun gender-genoten uit andere socio-economische, leeftijds- en etnische groepen, door de angst voor contaminatie en verlies van datgene dat voordelen die ze nu hebben, limiteert. Hun gender-genoten uit de werkende klasse kijken enerzijds minachtend en anderzijds verlangend naar de leefstijl van vrouwen uit midden- en hogere klassen. Zij maken zich zorgen om de motieven van vrouwen die sociaal hiërarchisch boven hun staan (Spencer & Podmore, 1987).

2.3.3 Barrières voor vrouwen in Latijns Amerikaanse, Caribische en Aziatische Culturen

Machismo

Een duidelijk aanwezige culturele barrière voor versterking van de positie van de vrouw is het zogenaamde 'machismo'. Het machismo, een duidelijk kenmerk van Latijns Amerikaanse en Caribische culturen, heeft in die gebieden gezorgd voor een rigide scheiding tussen de mannen en de vrouwenwereld (Heinze, 1997; www.zonalatina.com).

Machismo wordt vaak gebruikt op tegenstrijdige manieren. Het is niet duidelijk waar de term vandaan komt, maar het blijkt een centraal concept te zijn in discussies over de rollen, status, rechten, verantwoordelijkheden, invloed en morele posities van mannen en vrouwen. Evelyn Stevens omschrijft machismo als een verheerlijking van mannelijkheid, wat gekenmerkt wordt door overdreven agressiviteit, man-tot-man relaties en arrogantie en seksuele agressie in man-tot-vrouw relaties. Dit is een brede definitie.

Het woordenboek van Mexicaanse Culturele Codes omschrijft machismo als volgt: "Afwijzing van alle 'vrouwelijke' deugden zoals onzelfzuchtigheid, vriendelijkheid, eerlijkheid en openhartigheid. De man is bereid tot liegen zonder gewetenswroeging, jaloezie, afgunst, boosaardigheid, wraakzucht, brutaal en tot slot bereid tot vechten en moorden zonder twijfel ter bescherming van zijn mannelijke imago." Machismo betekent dat een man niets mag toelaten dat zijn mannelijke imago kan kleineren, ongeacht het leed dat hij zichzelf en de vrouwen in zijn omgeving aandoet. Het bewijs van mannelijkheid is zijn totale dominantie ten opzichte van zijn vrouw en kinderen en het hebben van zoveel seksuele relaties als hij maar wil, alsook het verbergen van elke vorm van emotie.

Op grond van dit culturele fenomeen wordt de vrouw duidelijk gerelateerd en geïdentificeerd met het huiselijke domein en volledig verantwoordelijk geacht voor de procreatie en opvoeding van de kinderen, terwijl de mannen de vrijheid hebben om naar eigen genoegen aan het publiekelijk leven deel te nemen. Door het verschil in de socialisering van mannen en vrouwen kan deze scheiding, gekenmerkt door ongelijkheid, zich handhaven (Heinze, 1997; Elstian, 1993).

Seksisme

Seksistische ideeën blijken in de samenleving, - voornamelijk de Latijns Amerikaanse-, wijdverspreid en diepgeworteld te zijn. Meisjes en jongens, worden in het socialisatieproces en in het onderwijs al op vroege leeftijd in seksistische ideeën en de traditionele arbeidsverdeling geconditioneerd. Men gaat ervan uit dat vrouwen geestelijk en intellectueel inferieure wezens zijn, slechts bestemd om de man te behagen en van nageslacht te voorzien (Mendell, 1995; Elstian, 1993; Culconsult, 1997). De alom bekende onderwerping van vrouwen op grond van hun gender door Aristoteles, is een voorbeeld van seksisme. Naar het gedachtegoed van hem is de vrouwelijke potentie afhankelijk van haar biologische aard. De

vrouw hoort volgens Aristoteles alleen in het huishouden. Tevens sluit hij ieder mogelijkheid uit voor de vrouw in een publieke rol of stem. Ook ziet hij geen enkele mogelijkheid tot verschuiving van de huishoudelijke rol naar een meer publieke rol van vrouwen in de tijd (Elsthian, 1993). Wanneer vrouwen in de samenleving geconfronteerd worden met ideeën en uitspraken over hoe intelligenter en geschikter mannen zijn dan vrouwen voor denkwerk en om leiding te geven, hoe zwak vrouwen zijn en zij niet belast moeten worden met het oplossen van ingewikkelde vraagstukken en de leiding van de staat, dan zijn dat uitingen van seksisme. Schoolboeken en media bevestigen deze beelden (Van der Maessen e.a, 1982). Beelden die door de ontwikkelingen en de niet te stuiten opmars van de vrouw allang achterhaald zijn. Toch zijn veel mannen en ook vrouwen in hun oude ideeën blijven steken (Stas Caribe, 2000). Dit uit zich in verschillende samenlevingen door de onverbloemde voorkeur voor de geboorte van een jongen boven een meisje. Is er een beter bewijs dat het mannelijk geslacht beter gewaardeerd en hoger wordt aangeslagen dan het vrouwelijke geslacht? Seksistische ideeën versterken de tendens om functies van leiderschap en politieke besluitvorming nog altijd voor te behouden aan mannen (Stas Caribe, 2000).

Machts-afstand

Met machtsafstand wordt de mate waarin status en hiërarchie van invloed zijn op gedrag en de positie van vrouwen en mannen bedoeld. In de latijns-Amerikaanse en Aziatische landen is de machtsafstand groter dan andere gebieden. In landen met een grote machtsafstand wordt eerder geaccepteerd dat macht onevenredig verdeeld is (Hofstede, 1980). De machtsafstand geeft de mate van respect weer voor autoriteiten, positie en hiërarchische status. In deze landen hecht men tevens meer waarde aan de kennis van experts, hetgeen in de lijn ligt van de deductieve benadering. Het is ook niet gebruikelijk om hogere autoriteiten te ondervragen. Daar komt bij dat vrouwen in deze landen veelal indirecte communicatie prefereren boven directe communicatie. Zij zullen daarom raar opkijken als hoger management direct toegesproken wordt (Elsthian, 1993). Mannen gebruiken meer indirecte communicatie (Mendell, 1996). Er is dus ook een kans dat directe sprekers, het meer formele respect verkeert interpreteren met het gevolg dat vrouwen getypeerd worden als te volgzaam (Elsthian, 1993). In veel situaties wordt men onbewust door culturele factoren beïnvloed in het handelen (Elsthian, 1993).

2.3.4 Arbeidsmarktcultuur

Publieke functies op leidinggevend en bestuurlijk niveau werden in 1920 opengesteld voor vrouwen, maar met openlijke discriminatie. Tot 1946 waren getrouwde vrouwen uitgesloten van toetreding tot het “betaalde” arbeidsproces. Vrouwen die tijdens hun dienstperiode trouwden, werd gevraagd om ontslag te nemen (Spencer & Podmore, 1987; Clason, 1977). Gelijk salaris als die van mannen was tot 1955 niet gegarandeerd. In de afgelopen decennia hebben verscheidene werkgevers gestaan op een gelijke behandeling van vrouwelijke medewerkers. Toen de seksdiscriminatie akte was gepasseerd in 1975, vond de ambtenarij dat dit nauwelijks toegepast werd in de commerciële sector. Cultureel gezien, blijft men praten over een “mannenwereld”. Een groot aantal vrouwen ziet zichzelf niet als ondergeschikt. Zij accentueren het gemak waarmee zij, als individuen, werken met hun dominante mannelijke collega’s en benadrukken gelijke en eerlijke kansen op het gebied van promotie voor individuen, ongeacht het geslacht (Spencer & Podmore, 1987). Spencer en Podmore ontwikkelden het argument dat de twijfelachtige ervaring en de ambivalente behandeling van vrouwen in de hogere functieniveaus afgeleid kan worden uit de sociale structuur en cultuur van de maatschappij of van het beroep dat als ‘mannelijk’ wordt gezien. De drempel tot hogere ambtelijke beroepen is in vergelijking tot vele andere beroepen hoger omdat deze beroepen worden gekarakteriseerd als sociaal intensief. Om deze hogere

ambtenarij te beschrijven, is onder andere gekeken naar “klassen”, “elite” en geslacht. De publieke sector is erg bureaucratisch van aard. Ambtenaren worden hierdoor gevormd en creëren zo hun eigen denkwijze en vooroordelen (Spencer & Podmore, 1987; Williams, 1995).

Vrouwengroepen gebaseerd op de ‘werkplek’ kunnen een belangrijke rol spelen in het opwekken van bewustzijn, door werknemers te informeren over titels en wetten gerelateerd aan sekse discriminatie en gelijke kansen, evenals het verzorgen van cursussen in ‘bekwaamheden’ die de carrièremogelijkheden kunnen veranderen (een assertiviteitstraining kan ook een oplossing zijn). Maar dit is niet genoeg voor vrouwen om te veranderen. Een vergezellende verandering in de attitude van mannen en organisaties tegenover vrouwen is onontbeerlijk in dit proces. Nochtans blijkt uit onderzoek dat verandering op dit niveau verwaarloosbaar is. Het is niet in het belang van veel mannen om gelijke kansen voor vrouwen te promoten. Daar komt bij dat patriarchale gedachten over vrouwen diep geworteld zijn, doch voorzichtig verschanst zijn bij zogenaamde rationele mannen in hogere beroepen (Spencer & Podmore, 1987; Elsthian, 1993). Bhavnani en Coyle merken op dat ondanks de culturele obstakels, toch een trend is te zien dat er meer vrouwen management posities innemen. Zij suggereren dat management posities die gecreëerd zijn door herstructurering verschillen van die van de op voorhand door mannen beklede posities. Deze typen gecreëerde managementposities overheersen zowel in het bedrijfsleven als de publieke sectoren, waar vrouwen domineren in laag betaalde management posities. In de afgelopen decennia zijn er veel studies geweest over de invloed van organisatiecultuur, voornamelijk over culturele waarden, op werkprestaties, productiviteit, leerprocessen, aanpassingsvermogen en uiteindelijk organisatie-effectiviteit. Culturele waarden hebben invloed op de werkbeleving van vrouwen in organisaties (Burke & Nelson, 2002; Schein, 1992). Vrouwen kampen met seksuele intimidatie. Dit verzekert hun positie op de laagste management niveaus van de management piramide (Burke & Nelson 2002; Davidson, 1997). Veel interculturele studies hebben uitgewezen dat vrouwelijke managers meer barrières ervaren dan hun mannelijke collega’s in hun loopbaan. Denk hierbij aan glazen muren en glazen plafonds. Daarnaast speelt er ook een externe op discriminatie gebaseerde druk, inclusief de spanning van het omgaan met vooroordelen en sekse stereotypering. Ook het ontbreken van voorbeeldfiguren en het gevoel van isolatie wordt door vrouwen als belemmering voor hun carrière ervaren. De vrouw op een management positie zal ook moeten kunnen omgaan met haar rol van “welstandshalve toegevoegde vrouw” (Burke & Nelson, 2002)

Beoordeling

Binnen de beroepsstructuur wordt de leeftijd rond de dertig jaar gezien als de leeftijd waarin de meest belangrijke beslissingen genomen worden door individuen. Dit is ook de leeftijd waarop de meeste vrouwen kinderen krijgen. Werkgevers blijken toch bereid om markante vrouwen op hogere posities te plaatsen, maar er is zichtbaar verschil in behandeling van vrouwen en mannen. Hogere ambtenaren worden beoordeeld aan de hand van hun prestaties tijdens de beginperiode van hun diensttijd. Het blijkt dat zowel vrouwen als mannen in hogere posities gedurende de eerste dienstjaren in staat gesteld worden om trainingen te volgen en om adequaat ingewerkt te worden. Op het laagste niveau, waar meer vrouwen dan mannen aanwezig zijn, zijn de meeste organisaties eerder bereid om mannen de goede opleidingsmogelijkheden aan te bieden dan aan de vrouwen (Spencer & Podmore, 1996). Vrouwelijke bekwaamheden worden anders dan die van mannen gewaardeerd, hetgeen in het nadeel van de eerste groep werkt bij betaalde banen waar mannelijke waarden domineren en worden gehanteerd als norm (Marshall 1984). Deze lijn van redeneren veronderstelt dat de arbeidskracht bestaat uit mannen zonder huiselijke verantwoordelijkheden (Burke & Nelson, 2002). Vrouwen met betaalde banen buitenshuis, stuiten veelal op een achterstand op het

moment dat hun status en mogelijkheden worden vergeleken met mannelijke collega's van hetzelfde niveau. Vrouwen die voor de diverse onderzoeken in het boek "In a man's world" van Spencer en Podmore, werden geïnterviewd, hadden geen besef van het effect dat discriminatie had op hun prestaties. Zij neigden de problemen op het werk te relateren aan hun eigen persoonlijke tekortkomingen in plaats van deze te zoeken in de structuur en ideologie van de organisatie waar zij voor werkten (Spencer & Podmore, 1997).

2.3.5 Stereotypen en Mythen

Stereotypen zijn waardeoordelen inhoudende toekenningen of ontzegging van bepaalde persoonlijkheidskenmerken aan leden van groepen of meningen. Toekenning van karakteristieken vindt hierbij plaats zonder dat elk individueel lid van de groep of categorie op zichzelf wordt beoordeeld, en zonder rekening te houden met variatie tussen leden onderling. Stereotypen vervullen bepaalde functies. Zij vergemakkelijken bijvoorbeeld het denken over de samenleving: niet iedereen hoeft meer als een uniek verschijnsel behandeld te worden. Ze helpen machtsrelaties in stand houden, doordat ze onder druk achterstelling van bepaalde categorieën van mensen legitimeren. Stereotype beelden van vrouwen als 'hulpeloos, afhankelijk, niet al te intelligent, emotioneel, geschapen om te koesteren en te verzorgen', legitimeren de mannelijke dominantie op maatschappelijk terrein en isolatie van vrouwen in het gezin (Maessen, Perridon, Pott en Woudenberg, 1982). French laat zien dat er honderden mythen zijn die verwijzen naar een voorbij tijdperk waarin vrouwen over mannen regeerden. Een groot aantal mythen lijkt evenals stereotypen een rechtvaardiging te zijn voor een machtsovername door de man. Ze suggereren dat mannen zich vanwege de één of andere zwakte, wreedheid of 'zonde' van de kant van de vrouwen geroepen voelden om in opstand te komen. Deze mythen worden ook wel 'maatschappelijk privilege' – mythen genoemd, welke door mannen zijn uitgevonden om hun gedrag jegens vrouwen te rechtvaardigen (French, 1985).

Vooroordelen

Veel mannen op de werkplek zijn ervan overtuigd dat ongeacht hoe goed vrouwen in vergelijking tot mannen op het werk presteren, zij nooit in staat zullen zijn om mannen bij te houden in hun primaire prestaties. Vrouwen zijn niet in staat om een helikopter view te ontwikkelen, de essenties te zien en te werken met de benodigde middelen. De mannelijke stijl is dominant in de meeste grote organisaties en dit kan leiden tot vooroordelen (Spencer & Podmore, 1997). Spencer en Podmore noemen enkele vooroordelen, te weten:

- Vrouwen raken eerder dan mannen enthousiast over details, zij hebben minder capaciteiten dan mannen om op een breder vlak te werken;
- Van het kleine aantal vrouwen, dat ik op het werkveld, tonen erg weinig vrouwen de wil om "groot te denken";
- Vrouwen zijn efficiënte en nette bestuurders maar een aantal van deze vrouwen worden niet in staat geacht om grote politieke veranderingen te initiëren. Weinig vrouwen hebben het top management vermogen tot het speuren van noodzakelijke elementen;
- Vrouwen raken te emotioneel betrokken bij hun werk;
- Vrouwelijke bestuurders neigen tot het identificeren van gender-gerelateerde verschillen van stijl en zijn geneigd om uitspraken te doen als: "vrouwen lijden niet aan praalzucht, terwijl mannen rondlopen met de gedachte van status";
- Vrouwen zijn minder gesloten dan mannen, zij spelen eerder open kaart dan mannen;
- De andere benadering van vrouwen wordt eerder gezien als belemmering tot het leveren van effectiviteit dan als positief.

Naast vooroordelen over vrouwen, hebben vrouwen ook vooroordelen over mannen.

Een aantal mannelijke respondenten uit onderzoeken uit het boek van Spencer & Podmore, deed de volgende uitspraken: “*Wij moeten de vrouwen stoppen ons te behandelen als inefficiënte, gewichtig doende, wereldverbeteraars*” (Spencer & Podmore, 1987).

Spencer en Podmore omschrijven naast vooroordelen de volgende analyses over waarom vrouwelijke “reizigers” moeilijkheden hebben met het overleven in een “mannenwereld”:

- Vrouwen zijn minder geschikt voor managementrollen omdat zij worden gezien als niet gecommitteerd. Het is echter wel sociaal acceptabel als vrouwen werken zolang het bedoeld is ter ondersteuning van andere “levens” rollen zoals het voorzien van luxe voor de familie;
- Vrouwen kunnen niet gezien worden als mensen waar je op kunt rekenen omdat zij geen “echte” managers zijn maar doordat zij eerder zichtbaar worden vanwege het kleine aantal vrouwelijke managers, lijken zij meer verantwoordelijkheden te hebben;
- Vrouwen zijn buitengesloten van informele “mannen” netwerken, maar om toegang te krijgen tot meer verantwoordelijke functies, moeten zij wel voorbereid zijn op seksueel intimiderende gesprekken en deze ook nog door de vingers kunnen zien;
- Vrouwen nemen mannen hun werk af, en gaan vervolgens weg om te trouwen en een gezin te starten;
- Wellicht zijn het niet de mogelijkheden voor vrouwen die ontbreken, maar doen vrouwen zichzelf tekort. Op de vraag of er misschien iets aan te doen is om de achterstand van de vrouwen te verkleinen, wordt door een mannelijke werknemer stellig verklaard dat het niet veranderd kan worden omdat het genetisch bepaald en erfelijk is;
- Vrouwen worden gezien als seksobject. Het voordeel dat de vrouw kan hebben, is dat ze wellicht leuk eruit ziet en daarom een soort van seksuele aantrekkingskracht heeft bij mannelijke collega's. Dit geldt voor verschillende functies. Zo zal een vijftigjarige rechter vaderlijke gevoelens kunnen hebben voor een vijfentwintig jarige advocate. In zulke gevallen kan een vrouw nuttig zijn. In het gerechtshof bijvoorbeeld, zijn vrouwen altijd nuttig omdat een goeditziende vrouw - hoe vreemd het mag klinken - vaak een betere overeenkomst kan sluiten...tenminste als zij weet waar zij over praat en er slim uitziet (Spencer & Podmore, 1987).

Onzekere factor

Volgens een aantal mannen, moeten vrouwen niet worden gepromoot omdat ze misschien zullen stoppen met hun baan om kinderen te krijgen. Mythen worden niet gescreend. Sociologische mythen botsen wel eens met de realiteit. Zo wordt beweerd dat vrouwelijke arbeiders tijdens hun zwangerschap vertrekken en niet meer terug komen op het werk. Vrouwen worden daarom getypeerd als een grote verantwoordelijkheid met hoge verloop cijfers. In realiteit blijkt dat vrouwen die inderdaad “tijdelijk” stoppen met het werk tijdens hun zwangerschap, maar later wel willen terugkomen, het moeilijk vinden om een carrière met moederschap te combineren (Spencer & Podmore, 1987).

Maatstaven

Spencer en Podmore stellen als centrale paradox dat bij het in ogenschouw nemen van het probleem van de carrière van vrouwen, de man als norm wordt gehanteerd ter vergelijking van prestaties van deze vrouwen. Vrouwen en mannen worden vaak verschillend getoetst voor promoties en plaatsing door hun superieuren (die in de meeste gevallen mannen zijn), die neigen tot de gedachte dat mannen bij voorbaat competent zijn tenzij het tegenovergestelde is bewezen. Vrouwen worden geconfronteerd met de stereotype dat suggereert dat vrouwen te snel emotioneel betrokken raken bij hun werk en teveel aandacht besteden aan details ten

koste van de “helikopter view” dat zo belangrijk is op werkniveaus met veel verantwoordelijkheden. (Spencer & Podmore, 1987).

In de afgelopen veertig jaar is er veel bewijs geleverd dat laat zien dat de groep vrouwelijke beroepsbeoefenaars altijd wordt beoordeeld als de groep die een kleinere proportie markante beroepsbeoefenaars levert dan mannen. Het bewijs is dat vrouwen minder snel gevraagd worden voor zwaardere, meer prestigieuze posten. De reden ligt vaak in de twijfel over de beschikbaarheid van vrouwen. Zullen zij blijven en dus ervaring opdoen? Zullen zij in staat zijn om een full time en energie vretende toewijding aan hun baan, sociaal-maatschappelijke – en gezinsverplichtingen met elkaar te kunnen combineren? Er is duidelijk een grotere mate van twijfel en diskwalificatie toebedeeld aan vrouwen dan aan mannen (Spencer & Podmore, 1987; Burke & Nelson, 2002). Uit onderzoek blijkt dat vrouwen op hogere posities over het algemeen niet minder uren dan mannen werken en is het te verwachten dat dit verschijnsel ook observeerbaar is in het dagelijkse werk. Algemene oordelen over individuen zijn maatstaven als scherpste en voorbehouden. Het carrière patroon is normatief gebaseerd op een ‘mannen’ model van continuïteit en commitment. Carrière is gestereotypeerd als ‘mannelijk’ met een kleine accommodatie voor vrouwen die daarin werken. Dit ondanks het beleid van vele organisaties voor het creëren van gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Vrouwen worden geacht zich aan te passen aan deze ‘mannelijke’ normen in vervolging van hun carrière (Spencer & Podmore, 1987).

Zoals Marshall benadrukte, kan men voordeel putten uit stereotypen van vrouwelijke karakteristieken door carrière paden te volgen die zulke karakteristieken vereisen en belonen. Een andere mogelijkheid is het kopiëren van mannelijke gedragspatronen, “het verwerven van capaciteiten en kennis om door te gaan als man”. Hierdoor raakt de vrouw verstrikt in dubbele bindingen, waardoor de vrouw toch niet gezien wordt als volwaardige manager ondanks dat zij zich net als een man gedraagt. Als vrouwen te ver uitwijken van stereotypen van vrouwelijkheid, dan worden zij gesanctioneerd voor afwijkend gedrag (Marshall, 1984; Spencer & Podmore, 1987). Als vrouwen zich willen conformeren aan de dominante mannelijke normen van het beroep, zullen zij gezien worden als onnatuurlijke vrouwen, terwijl als zij zich distantiëren van beroepsnormen, zij nooit door mannen zullen worden geaccepteerd als competente, professionele collega’s.

Bovendien versterkt het kopiëren van mannelijke gedragspatronen de overhand hebbende patronen van dominantie. Zelfs als vrouwen wel succesvol zijn, door welke strategie dan ook, hun succes zal de status quo helpen voortduren. Het is aannemelijk dat de succesvolle vrouwen, die vrouwen zullen zijn wiens participatie niet direct dreigend zal zijn voor degene met macht en die zijn voorbereid om die waarden aan te nemen van de groep waar ze bij horen in plaats van de groep waarvan ze zijn buitengesloten (Spencer & Podmore, 1987).

Media

Media worden steeds machtiger. Media kunnen ook bijdragen tot de vorming van stereotypen en kunnen op vele manieren ideeën over vrouwen weergeven:

- Soms onuitgesproken: namelijk door middel van de frequentie waarmee aandacht aan vrouwen wordt besteed;
- Door middel van aan vrouwen toegeschreven rollen;
- Door de kenmerken en karakteristieken, die aan vrouwen worden toegedicht;
- Door de wijze waarop vrouwenzaken en vrouwenbewegingen worden behandeld.

Media kunnen in hun presentatie van vrouwen voornamelijk stereotype beelden doorgeven. Nu hoeft een negatieve behandeling nog niet noodzakelijkerwijze te betekenen dat die

negatieve houding ook door kijkers en luisteraars wordt overgenomen. Media zijn immers niet de enige informatiebronnen waarover zij beschikken. Echter, het is wel aangetoond dat dergelijke (negatieve) reacties waarschijnlijker zijn, naarmate stereotypen meer in overeenstemming zijn met beelden die in de maatschappij leven naarmate zij de bestaande machtsverhoudingen meer bevestigen (Manschot, 1981). En omdat de stereotypen over vrouwen die de media voortdurend over ons uitstorten, ook in het dagelijkse leven schering en inslag zijn, versterken de media meningen en houdingen, die al bestaan. Dit effect is ook bij kinderen te zien. Meisjes leren op die manier al vroegtijdig, ook door radio en televisie, dat de positie van vrouwen ondergeschikt en minder belangrijk is, hetgeen de ontwikkeling van hun gevoel van eigenwaarde negatief beïnvloedt.

Ook de media, die tegenwoordig tot de zesde macht behoren, kunnen de manier waarop vrouwen gestereotypeerd worden, beïnvloeden. Het beeld van vrouwen dat via radio en televisie wordt uitgedragen, wordt veelal beïnvloed door de door mannen gedomineerde omgeving (Maessen, Perridon, Pott en Woudenberg, 1982).

2.3.6 Politieke cultuur

In de huidige politieke cultuur waarin de machtsstrijd een centrale rol speelt, wordt deelname van de vrouw in het politieke systeem belemmerd. Bij volwassen mannen blijven deze waarden overheersen; het is dan ook niet vreemd dat in het politieke systeem de drang tot wedijver en overwinning sterk aanwezig is en ook een centrale rol speelt. De informatie uit de pers, maar ook uit verschillende onderzoeken, geven aan dat de hiervoor toegepaste middelen en strategieën niet altijd uitgaan van een integere intentie. De mannenwereld beschouwt dit als “de aard van het beestje”. De vrouwenwereld keurt deze praktijken vaak af. Het participeren van een vrouw in een dergelijke sfeer, die zich volgens haar kenmerkt door onder andere wedijver, agressie en het ontbreken van integriteit heeft eerder een afstotend effect op hun deelname (Strauss-Marsera, 1997; Williams, 1995). Daarnaast hebben verschillende onderzoeken aangegeven dat hoe hoger het niveau van besluitvorming, hoe meer vrouwen afvallen (Culconsult, 1997). De verscheidene stereotypen en vooroordelen in verschillende culturen als de Latijns Amerikaanse, Caribische en Aziatische, over de houding van de vrouw ontmoedigt een eventuele participatie sterk. Vrouwen worden bestempeld als emotioneel; met een gebrek aan visie en zeer behoudende denkbeelden (Elhstian, 1993; Burke & Nelson, 2002). Vrouwen zouden geen verstand hebben van politiek. Politiek en vrouwen gaan niet samen. Hoewel het steeds meer afneemt, is het denkbeeld dat politiek een mannenzaak is en dat vrouwen door hun echtgenoot vertegenwoordigd worden, nog steeds dominant. Niet alleen mannen, maar ook vele vrouwen delen deze mening. In sommige gevallen nemen vrouwen, ten aanzien van de capaciteiten van vrouwen en de mogelijke rollen die een vrouw in de politiek zou kunnen innemen, zelfs een veel negatievere houding aan dan de mannen (Heinze, 1997; Williams, 1995).

2.4 Zorgtaken

Sommige ideeën over vrouwen zijn gerelateerd aan “natuurlijke” (biologische) mogelijkheden en zijn geassocieerd met seksualiteit, zwangerschap en verzorging (moederschap). Andere gaan ervan uit dat zulke karakteristieken aangeboren zijn en dat mannelijke en vrouwelijke bekwaamheden vooraf bepaald zijn en onoverkomelijk zijn. Clason stelt dat hoewel sekse niet het enige criterium blijkt te zijn, het wel het meest algemene criterium is waarop mensen worden beoordeeld. De man heeft een beroepsrol en een gezinsrol. De gezinsrol van de man kent verschillende deelrollen. Deze zijn die van echtgenoot, kostwinner en vader, die samen een zekere éénheid vormen: de gezinsrol. Gezinsrol en beroepsrol vullen elkaar aan bij de man. Ze worden met elkaar verbonden door het kostwinnersaspect en hebben dezelfde prioriteit. In principe is de één niet volstrekt ondergeschikt aan de andere. Een man zal aan

bepaalde voorwaarden moeten voldoen wil hij zijn beroepsrol kunnen vervullen, maar dit geldt evenzeer voor zijn gezinsrol, wil het huwelijk blijven bestaan. Van de vrouw wordt echter verwacht dat de gezinsrol wel absoluut prioriteit heeft. Bij de vrouw wordt hieronder verstaan de combinatie van rollen van echtgenote, huishoudster, kinderverzorgster en moeder. Deze vier rollen zijn zo nauw verbonden dat ze kunnen worden beschouwd als één geheel. Een beroepsrol wordt van de vrouw alleen verwacht in de periode tussen het verlaten van de school en huwelijk. Hiermee wordt de beroepsrol voor de vrouw als iets tijdelijks beschouwd. Bij de beroepsrol ligt nu de nadruk op iets bereiken, op competitie, zelfstandigheid en op vooruitkomen. Veeleer blijkt dat als jongens aan deze beroepsrol voldoen, zij ook beter kunnen voldoen aan de gezinsrol. Meisjes daarentegen, zullen steeds geconfronteerd worden met tegenstrijdige rolverwachtingen. De consequentie hiervan is dat vrouwen een andere beroepsrol zullen vervullen dan voor mannen gebruikelijk is. Dit geldt voor vrouwen in alle beroepen. De functies die zij vervullen zijn vaak zodanig dat toch weer een combinatie met elementen van de gezinsrol mogelijk is. Voorbeelden van dergelijke functies zijn: kinderarts, kinderrechter, onderwijzeres in de laagste groepen. Ook worden vrouwen vaak op voor hen gereserveerde werkterreinen te werk gesteld. Denk hierbij aan de textielindustrie en genotmiddelenindustrie. De aangepaste beroepsrollen kunnen persoonlijke conflicten voorkomen, maar dat betekent dat meisjes een beperktere beroepsrol moeten vervullen dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. Zelfs wanneer de vrouw deze geïnstitutionaliseerde oplossing zou willen verwerpen, zal dat haar niet lukken. De verwachtingen en het gedrag van degenen die ze ontmoet, haar collega's, werkgevers en dergelijke zullen gebaseerd blijven op de veronderstelling dat de beroepsrol die zij vervult te zijner tijd zal worden vervangen door een gezinsrol. Tegen de tijd dat het duidelijk wordt dat het niet (meer) waarschijnlijk is dat een vrouw, om welke reden dan ook, de gezinsrol nog zal gaan vervullen, is ze op een leeftijd waarop mannen de top in hun arbeidsleven hebben bereikt (Clason, 1979). De opvatting dat de oudere ongehuwde vrouw, haar ontbrekende gezinsrol zal proberen te compenseren in haar beroepsrol betekent temeer een beperkte beroepsrol voor de ongehuwde vrouw. De vrouw moet dus vaak een keuze maken tussen een gezinsrol of een (beperkte) beroepsrol. Het feit dat er nu regels zijn voor ouderschapsverlof, zorgverlof, kinderopvang en dergelijke, laat zien dat deze veronderstelling in deze moderne tijd nog steeds leeft.

Beroepsarbeid door gehuwde vrouwen buitenshuis werd het eerst aanvaardbaar geacht in die gevallen waar de man ontbrak of niet (alleen) in staat was om de kost voor het gezin te verdienen. In deze gevallen was de vrouw genoodzaakt om in het belang van het gezin een beroepsrol aan te nemen. Langzamerhand werden de grenzen steeds ruimer. Beroepsarbeid werd voor vrouwen zonder kinderen of vrouwen met kinderen die haar 'niet meer nodig' hadden, gezien als een substituuut voor moederschap (Clason, 1979). Tegenwoordig wordt de beroepsrol van vrouwen met kinderen (die nog hulpbehoevend zijn) wel aanvaard.

De geringe participatie van vrouwen in leiderschap heeft alles te maken met de genderarbeidsverdeling die is ingegeven door seksistische vooroordelen en ideeën over mannelijkheid en vrouwelijkheid. Men gaat ervan uit dat vrouwen in de eerste plaats op deze aardbol zijn voor de reproductie en in lijn met die gedachte worden alle reproductieve taken aan vrouwen toebedeeld. Mannen zijn er voor de productie en men gaat er vanuit dat de productie en leiderschap slechts voorbehouden zijn aan mannen (Williams, 1995; Clason, 1979).

Ongelijke rolverdeling

De ongelijke verdeling van arbeid en verantwoordelijkheden binnen het huishouden, op basis van ongelijke machtsverhoudingen, beperkt ook de mogelijkheden van vrouwen om de tijd vrij te maken en de vaardigheden te ontwikkelen die nodig zijn om deel te kunnen nemen aan besluitvorming in breder verband. Een meer gelijke verdeling van deze verantwoordelijkheden, van de reproductieve taken, is een vereiste om vrouwen op gelijke voet als mannen te laten participeren in het openbaar leven. Dit betekent dat er ook sprake moet zijn van herverdeling van de reproductieve arbeid (Culconsult, 1997).

Conflicten met werk en huishouden, oefenen eveneens een grote druk uit op vrouwen in hogere posities (Burke & Nelson, 2002). Families en werkplekken veranderen met de jaren mee. Dit brengt nieuwe privé problemen met zich mee. Veel van deze kwesties hebben te maken met rechtvaardigheid en eerlijkheid. Gender ideologieën en organisatie waarden beïnvloeden de individuele betekenis van het recht op steun van de familie bij werk buitenshuis en thuis. Sommige gezinnen herstructureren de genderrollen, maar de processen die hiermee gemoeid zijn, zijn complex en velen worstelen met oude en nieuwe ideologieën. Sommige organisaties proberen te voldoen aan werk-familie behoeften door beleid hiervoor te ontwikkelen. Maar problemen van sociaal of organisationele rechtvaardigheid, moet zich richten tot het voorkomen van nieuwe problemen voor employees met familie verantwoordelijkheden en de organisaties waarin zij werkzaam zijn. Als deze problemen niet onder de aandacht worden gebracht, ouders en onevenredig, moeders, nog steeds achtergesteld zijn in organisaties (Burke en Nelson, 2002).

Als vrouwen parttime willen werken, als zij een carrière break willen of als zij op zoek zijn naar kinderopvang, zijn zij afhankelijk van de organisatie waar zij voor werken om deze mogelijkheden te creëren. Een substantiële minderheid van vrouwen in hogere posities wil in een bepaalde periode part time werken gedurende haar loopbaan. Velen van deze vrouwen ondervinden grote belemmeringen en moeilijkheden in het verwezenlijken van hun wensen en kiezen ervoor om helemaal te stoppen met het werk vanwege de inflexibiliteit van de mogelijkheden waar zij mee geconfronteerd worden (Spencer & Podmore, 1987). Onderstaande uitspraak is gedaan door verschillende vrouwen in de afzonderlijke onderzoeken uit het boek “In a man’s world” van Spencer & Podmore:

“ik was net als andere nieuwe rekruten van plan om mijn werk te continueren na de geboorte van mijn eerste kind, maar wel met minder uren dan dat ik eerst werkte. De organisatie was niet geïnteresseerd. Er is een algemene afkeer aan zulke arrangementen op alle functie niveaus. Dus in plaats daarvan heb ik besloten om mijn twee kinderen achter elkaar te krijgen en te hopen dat ik weer aan de slag kan gaan als de jongste bijna vijf jaar is”.

Parttime werk op hogere niveaus heeft een ambigue status welke is geproduceerd door de interactie van sociale organisaties met een klein aantal vrouwelijke functionarissen (Spencer & Podmore, 1987). Op hogere functieniveaus is er daarom weinig ruimte voor argumenten dat de afdeling, vrouwen nodig heeft teneinde een evenwichtige verdeling te krijgen tussen het aantal mannen en vrouwen op dat niveau. Dit heeft als gevolg een tendens tot onderdrukking van gender in plaats van het expliciet incorporeren in het beroepsleven. Deze structuur verdrijft en individualiseert vrouwen (Spencer & Podmore, 1987). Spencer en Podmore benadrukken dat de man als norm wordt gehanteerd en de vrouwelijke waarden vaak worden gedevalueerd. Een vrouw met kinderen zal extra tijd nodig hebben voor schoolvakanties, zieke kinderen en andere verantwoordelijkheden. Verantwoordelijkheid voor de zorg van kinderen wordt gezien als een probleem van een moeder en niet van “ouders”. Dat men

uitgaat van deze uitspraken, blijkt vaak uit vragen die tijdens sollicitatiegesprekken worden gesteld aan vrouwen. Hierbij worden vragen bedoeld die informeren naar de privé situatie en burgerlijke staat van de vrouw, laat zien dat mannen deze vragen stellen om een indicatie te kunnen maken van de vrije tijd die de vrouwelijke werknemer nodig zal hebben ten behoeve van gezinsverantwoordelijkheden (Spencer & Podmore, 1987).

Beoordeling

Vrouwen hebben vaak het gevoel zich extra in te moeten zetten voor de waardering die een mannelijke collega krijgt voor mindere prestaties. Spencer en Podmore laten zien dat volgens een aantal ondervraagde bestuurders van verschillende organisaties vrouwelijke instromers aan de hand van andere standaarden worden beoordeeld dan mannen. Er kan een kern van waarheid zitten in de bewering dat vrouwen duidelijk moeten bewijzen dat ze succesvol zijn, terwijl mannen worden geacht succesvol te zijn totdat zij laten zien dat ze gefaald hebben (Spencer & Podmore, 1987). De positie van vrouwen op de laagste rangen van de maatschappelijke ladder is dubbelzinnig. Vrouwen zijn meer geschikt voor “doodlopende” banen zonder carrière perspectief. Niet alleen de beschikbaarheid van vrouwen op deze posten, maar ook het “vrouw zijn”, wordt gezien als bewijs voor de geschiktheid van vrouwen in deze posities. Spencer en Podmore geven hiervoor het voorbeeld van een vrouwelijke respondent die als volgt reageerde:

“ Er is een vacature vrij. Er bestaat een kans dat er een vrouw wordt aangenomen. Ze zal wellicht getrouwd zijn en haar man zal ook werken. Als zij promotie maakt, is dat meegenomen maar ze zal ook gelukkig zijn als ze tot haar pensioen in dezelfde functie blijft. Ik verwacht dat er uiteindelijk een vrouw aangesteld zal worden, - iemand die voor altijd zal blijven. Er is niet teveel opwindning en het is makkelijke werk. Veel van de vrouwen binnen deze organisatie zijn zo”. (Spencer & Podmore, 1987, p.66).

Dus, om genderongelijkheid te corrigeren, zal er een toenemende druk ontstaan op de verandering van mannelijke attitudes. Een verandering in de diepewortelde assumpties zal een lang, moeilijk en conflictueus proces worden (Spencer & Podmore, 1987).

*“The argument is not about just a question, but about the way one should live...Plato”
(Elsthian, 1993, p1).*

Er is wereldwijd sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities. Het begrip leiderschap op zich, is evenals een heleboel andere begrippen ook “gendered”. Het is geladen met veronderstellingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid. Zo worden posities van leiderschap doorgaans met mannen geassocieerd. Als er gepraat wordt over een staatshoofd, een regeringsleider, een ondernemer, een vakbondsleider, een rechter of professor dan gauw een man ingebeeld. Wordt er over een leidinggevende vrouw gepraat, dan denkt men aan een crècheleidster, een hoofd verpleegkundige, een schoolleider of hoofdschoonmaakster. Kortom, leidinggevende functies die mannen niet ambiëren en die zij ook minder waarderen (Stas Caribe, 2000).

Mannensolidariteit

De beperkte vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies en de trage vooruitgang die er in sommige sectoren op dit gebied wordt gemaakt, heeft ook te maken met krachten die subtiel, verzet plegen tegen de insluiting van vrouwen op dit niveau in de samenleving. Mannen die in tegenstelling tot vrouwen, niet belast zijn met de tijdrovende reproductieve taken, hebben de gelegenheid om met hun seksegenoten te netwerken en

vertonen een veel grotere mate van solidariteit dan vrouwen. Het lijkt erop alsof mannen in solidariteit een verbond hebben gesloten om hun machtsposities te behouden en te voorkomen dat zij deze moeten delen met vrouwen. Dit verschijnsel kan verklaard worden door de “gelijkheids-aantrekkingskracht theorie” van Byrne (1971). Volgens deze theorie zijn mensen die besluiten moeten nemen omtrent vooruitgang / promotie, aangetrokken tot en prefereren een individu gelijk aan zichzelf (Baron en Pfeffer, 1994). Maar aan de andere kant roepen ook steeds meer mannen dat de vrouwen het nu maar moeten overnemen (Stas Caribe, 2000).

2.5 Opleidingsniveau en arbeid

Opleidingsniveau wordt in verband gebracht met het verrichten van beroepsarbeid. Clason stelt dat het al meerdere malen is vastgesteld dat er een verband is tussen opleiding en het verrichten van beroepsarbeid. Van belang is het ‘earning potential’ dat de mogelijkheid om geld te verdienen en de hoogte van het salaris dat men kan verdienen aangeeft. De ‘earning potential is sterk afhankelijk van de genoten opleiding. In de jaren zestig werd vastgesteld dat hoe hoger het opleidingsniveau van een (gehuwde) vrouw was, hoe kleiner de intentie was om beroepsarbeid te (blijven) uitoefenen. Deze stelling werd gedreven door de gedachte dat vrouwen die behoefte hebben om iets te bereiken, echter ook vaak degenen zijn die het minst van plan zijn om beroepsarbeid (te blijven) uitoefenen. Vrouwen die behoefte hebben om iets te bereiken, zijn namelijk ook vaak degenen die een hoog opleidingsniveau bereiken vanuit diezelfde behoefte om iets te bereiken (Clason, 1977). Tegenwoordig is een tendens te zien dat vrouwen die een hoge opleiding afronden, dit niet zien als doel maar middel om het uiteindelijke doel, een succesvolle carrière, te bereiken. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe groter de kans is op een sterke positie op de arbeidsmarkt. Mede door bovenstaande aspecten, is de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt niet te bepalen aan de hand van het gemiddelde opleidingsniveau van deze groep.

2.6 Conclusie

De meest voorkomende obstakels die in dit hoofdstuk aan bod zijn gekomen, kunnen ook voorkomen op de arbeidsmarkt in Paramaribo. Deze obstakels voor de carrière van vrouwen zijn gebleken uit verschillende in dit hoofdstuk genoemde vrouwenstudies. Obstakels die ik van invloed acht op de carrière van vrouwen op de arbeidsmarkt in Paramaribo zijn:

- Stereotypen;
- Het kruiwagen systeem, waarbij een senior professional noodzakelijk is voor jonge professionals voor de eerste stap in hun carrière. Dit is moeilijk voor vrouwen omdat er niet zoveel vrouwelijke senior professionals zijn;
- Beperkte mogelijkheid tot informeel netwerken;
- Genderongelijkheid;
- Mannencultuur;
- Discriminatie van vrouwen: vrouwen moeten zich dubbel bewijzen;
- Gebrek aan zelfvertrouwen;
- Opvoeding en verschillende genderrollen;
- Laag genderbewustzijn;

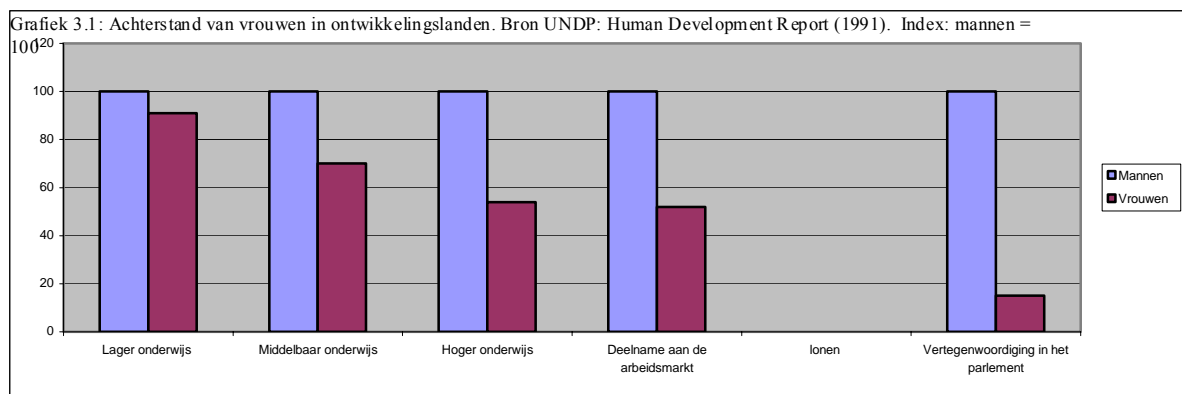
3. Vrouwen op de arbeidsmarkt in Paramaribo

3.1 Algemene gegevens

Alvorens een beeld te geven van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt in Paramaribo (Suriname), noem ik een aantal algemene gegevens over Suriname en de achterstand van vrouwen in ontwikkelingslanden. Deze gegevens helpen mee de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verklaren. Bij het zoeken naar statistieken over economische- en sociale aspecten en over de arbeidsmarkt in Paramaribo, stuitte ik steeds weer op het verwaarloosbare aantal specifieke statistieken dat over de stad Paramaribo beschikbaar is. Daarom hanteer ik gegevens over Suriname als geheel.

3.2 Achterstand van vrouwen

Suriname is een ontwikkelingsland. Het Ministerie van BuZa (1991) laat de achterstand van vrouwen in ontwikkelingslanden zien. Deze cijfers dateren uit 1991, maar hoewel de positie van vrouwen op verschillende gebieden verbeterd is, is het niet aannemelijk dat vrouwen op deze achterstandsgebieden een inhaalslag gemaakt hebben.



Het percentage van de gezinnen waarvan het hoofd een vrouw is, is in 1991 vastgesteld op 29 % in Latijns - Amerika en het Caribische gebied (Ministerie van BuZa, Nederland, 1991).

3.2.1 Vrouwen en armoede

Armoede wordt gezien als een complex structureel verschijnsel, welke een grote weerslag heeft op vrouwen, mede vanwege de noodzaak om huishouden en voedselvoorziening overeind te houden en de ongelijke verdeling van economische macht tussen mannen en vrouwen. Twee derde van 's werelds werkuren wordt geleverd door vrouwen. Vrouwen produceren 44 % van de wereldvoedselvoorziening, maar verdienen 10 % van het loon dat in de wereld wordt betaald. Zij beschikken over 1 % van de totale wereldrijdommen (French, 1985). Dit is een beeld van de positie van vrouwen over de hele wereld en hiermee ook van vrouwen in Suriname. Vrouwen in Suriname verkeren nu nog steeds dezelfde situatie.

Opvallend in de afgelopen jaren was het oprichten van associaties voor vrouwelijke ondernemers en de toenemende belangstelling van NGO's voor de achterstelling van vrouwen en de drievoudige rol die vrouwen als producent hebben. Volgens het UNDP werd de bijdrage van vrouwen aan het Nationaal Inkomen in 1995 geschat op 26,1 % van het totaal Nationaal Inkomen. Bij het verzamelen van statistieken wordt echter onvoldoende rekening gehouden met het aandeel van vrouwen in de nationale economie. Bijvoorbeeld: vrouwen in de landbouw, in de informele sector, in het vrijwilligerswerk, betaalde en onbetaalde productieve en reproductieve arbeid en gezinsleven.

3.3 Statistieken

Suriname telde in het jaar 2000 in totaal 446.430 inwoners, waarvan 213.836 mensen woonachtig zijn in Paramaribo. In 2001 is het aantal inwoners gegroeid naar 434.000 (Ministerie van BuZa, Nederland, 2003). Onderstaande tabellen zijn een weergave van relevante demografische en economische gegevens.

Tabel 3.1 Demografische gegevens (Ministerie van BuZa, Nederland, 2003)	
Natuurlijke bevolkingsgroei	0,3 % per jaar (2000-2015)
Geboorten (per 1000 inwoners)	20,53 per 1000 inwoners (2001, schatting CIA)
Overlijdens (per 1000 inwoners)	5,68 per 1000 inwoners (2001, schatting CIA)
Fertiliteitscijfer	3 kinderen per vrouw (Universiteit v. Utrecht, 2003)
Levensverwachting	73,2 jaar (v) - 68,0 jaar (m) (2000)

Tabel 3.2 Economische gegevens (Ministerie van BuZa, 2003; Ministerie van Arbeid, Suriname, 2000)	
Economische groei	1,9 % (2001), -5,5 % (2000), -5,0% (1999)
Inflatie (Cons.pr)	43,2 % (2001), 59,1% (2000), 98,8% (1999)
Beroepsbevolking per sector	21% landbouw en visserij, 18% industrie, 61% diensten
Werkloosheid	10,5 % in 1997, 11 % in 1998, 10-11% in 2000, (Ministerie van Arbeid, Suriname)
Werkloosheid onder vrouwen	Gemiddeld 16,5 % in 1997-1998 (Ministerie van Arbeid, Suriname, 2000)
Werkloosheid onder mannen	Gemiddeld 7,2 % in 1997-1998 (Ministerie van Arbeid, Suriname, 2000)

Het ministerie van Arbeid, Suriname meldt dat ook in de jaren voor de periode 1997-1998 het werkloosheidspercentage onder vrouwen hoger lag dan bij mannen. De werkloosheid is redelijk constant gebleven, maar het reële loonniveau (en dus de koopkracht) is in 2000 met 13,6% gedaald ten opzichte van 1999. De vooruitzichten voor de agrarische sector, met uitzondering van de palmolie-industrie, blijven slecht. (Ministerie van BuZa, 2003).

3.3.1 Vrouwen in de bevolking

In 1997 bestond de totale bevolking van Suriname voor 49,9% uit vrouwen, waarvan 50,2% woonachtig was in de stad Paramaribo. Vrouwen van 60 jaar en ouder zijn met 52,6% van de totale vrouwelijke beroepsbevolking het meest vertegenwoordigd. Er is een relatieve afname van het vrouwelijke bevolkingsdeel, vooral in de leeftijdsgroepen 15-29 jaar. Van 52,1% in 1985 naar 50,0% in 1995. Tussen 1981 en 1995 was er een toename van 1,4% in de totale

leeftijdsgroep 60-plus (52,6% vrouwen in 1997). Aangezien vrouwen ouder worden dan mannen, is er in deze leeftijdsgroep waarschijnlijk een hoog percentage weduwen of alleenstaande vrouwen aanwezig. Dit betekent dat zij hoofdkostwinner zijn (Culconsult, 1997; UNIFEM, 2000).

3.4 Grondrechten en sociale situatie van Suriname

Ook de grondrechten en de sociale situatie in Suriname (Paramaribo) oefenen invloed uit op de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt in Paramaribo. Over deze drie onderwerpen meldt het ministerie van BuZa, Nederland (2003) het volgende:

1. *Grondrechten*: De grondwet maakt geen onderscheid tussen burgers op basis van etnische oorsprong, religieuze overtuiging of andere culturele verschillen. Vrouwen worden echter geconfronteerd met economische discriminatie bij het verkrijgen van werk en/of betaling van dat werk. Daarnaast stellen vertegenwoordigers van inheemse bevolkingsgroepen en ‘marrons’ (afstammelingen van vrijgelaten slaven) regelmatig rechten betreffende land, culturen, tradities en natuurlijke hulpbronnen aan de orde. De grondwet voorziet in de organisatie en het functioneren van politieke partijen. Werknemers hebben het recht om vakbonden te vormen en te staken. De wettelijke minimumleeftijd om te werken is 14 jaar. Er is geen regelgeving inzake een minimumsalaris.
2. *Sociale situatie*: sinds de jaren tachtig is er sprake van een steeds groter wordende maatschappelijke tweedeling. Voornamelijk de traditionele middengroepen hebben onder de sociaal-economische teloorgang te lijden gehad. Aan het begin van 2000 leefde volgens een UNDP-studie 63% van de totale bevolking onder de armoedegrens. Op de Human Development Index van de UNDP nam Suriname in 2000 de 74e positie in op een ranglijst van 173 landen. Sinds medio jaren 90 daalde het niveau van de medische voorzieningen vanwege tekorten op de staatsbegroting. Volgens het Suriname Multiple Indicator Cluster Survey (2000) ging in 2000 bijna 78% van de leerlingen (in de steden) van de lagere schoolleeftijd naar school. De toegang tot onderwijs in Suriname wordt bemoeilijkt door gebrek aan transport, faciliteiten en docenten (onder andere door stakingen). Er wordt gesteld dat onderwijs een basisrecht is. Gelijke toegang tot onderwijs is een essentiële voorwaarde om gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bereiken. Helaas is er nog steeds sprake van discriminatie van meisjes en vrouwen met betrekking tot de toegang tot onderwijs. Leermiddelen zijn vaak seksistisch en er zijn onvoldoende financiële middelen (Culconsult, 1997). Meisjes verlaten vaak vroegtijdig het onderwijs als gevolg van bijvoorbeeld zwangerschap.

3.5 Situatie van de vrouw in de Surinaamse maatschappij

Om een uitspraak te kunnen doen over de positie van de vrouw in leidinggevende en bestuurlijke functies, is het van belang om de positie van de vrouw in de Surinaamse samenleving te kennen. Daarom treft u in de volgende paragrafen een analyse van de positie van de vrouw in Suriname. De cijfers uit de analyse zijn ontleend aan de situatie analyse van de positie van de vrouw in Suriname door UNIFEM. Aandachtsgebieden zijn; economie, mensenrechten, armoede, maatschappij, besluitvorming en onderwijs.

Veel vrouwen die in Suriname (Paramaribo) betaalde arbeid verrichten, stuiten op belemmeringen die het hun onmogelijk maken hun potentieel volledig te benutten. Door de mondialisering van de economie zijn weliswaar enkele nieuwe werkgelegenheidskansen voor

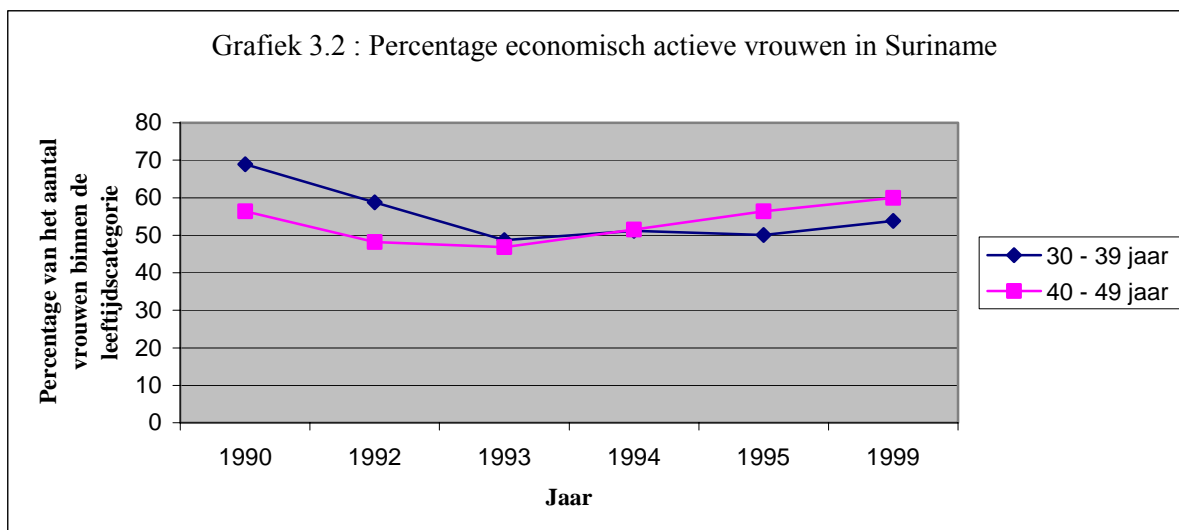
vrouwen gecreëerd, maar zijn er ook ontwikkelingen die de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen hebben aangescherpt. (Beijing Platform for Action, 1995).

3.6 Vrouwen en de economie

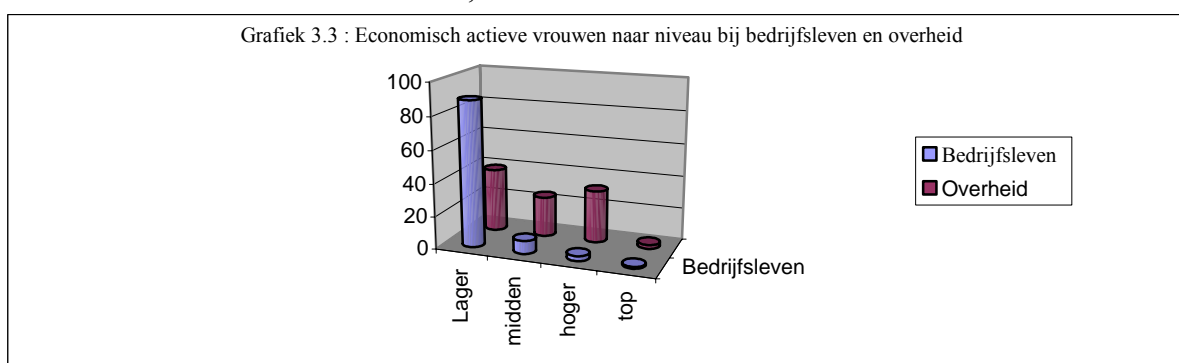
De eerste helft van de jaren negentig werd gekenmerkt door depreciatie van de Surinaamse gulden. De drastische daling van het reële loon tot een niveau van 21% van dat van 1980, een daling van reële overheidsuitgaven naar 27% van het niveau van 1980, hebben de economie en de economische activiteit negatief beïnvloed (Simons, 1994). De economische achteruitgang heeft het voor een groot aantal vrouwen noodzakelijk gemaakt om buitenshuis te gaan werken. Het aandeel van vrouwen in het produceren van welzijn (in het gezin en in de gemeenschap) is hoger dan van mannen, maar wordt beschouwd als een teken van hun 'vrouw' zijn. Het is niet te meten aan de hand van een inkomen en wordt ook niet zodanig gewaardeerd. Onderstaande percentages hebben steeds betrekking op andere jaartallen. Dit heeft te maken met het ontbreken van jaarlijkse statistische gegevens over de Surinaamse arbeidsmarkt en de economie.

Ondanks pogingen van NGO's om niet-traditionele beroepen ingang te doen vinden, zijn technische beroepen niet populair onder vrouwen. Door de economische ontwikkelingen tussen 1986 en 1996 zijn meer (oudere) vrouwen gedwongen te werken. Oudere vrouwen verdienen hun brood voltijds of deeltijds in de dienstverleningssector (vroedvrouw, kinderoppas, administratief werk) of met het aanbieden van hun traditionele kennis (medicinale kruiden, massage). Ondanks de voorlichting en lobby van de vrouwenbeweging verkiezen vrouwen bij beroepsgerichte opleidingsmogelijkheden cursussen in traditionele beroepen (knip- en naailes, bloemschikken, koken) in plaats van niet-traditionele beroepen (meubelmaker, techniek), waar men een beter inkomen mee kan genereren. Hoewel uit de gegevens van de Directie Sociale Zaken (Suriname), blijkt dat de participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt tussen 1972 en 1994 toenam van 34% naar 44,3%, is beleidsmatig weinig gedaan om vrouwen te ondersteunen (Ministerie van VSC, 1998).

Zoals tabel 3.2 laat zien, lag het werkloosheidspercentage onder vrouwen in 1997 en 1998 hoger dan onder mannen (Ministerie van Arbeid, Suriname, 2000). Tussen 1993 en 1997 was het werkloosheidscijfer van mannen ongeveer 6,0 tot 7,0 % van de totale werkloze bevolking lager dan van vrouwen. Er zijn aanwijzingen dat na 1996 vrouwelijke ondernemers uit de formele sector een overstap maken naar de informele sector om het hoofd te kunnen bieden aan negatieve gevolgen van voor hun bedrijven (import uit de CARICOM), de economische crisis en een stringenter belastingsysteem. Het percentage vrouwelijke ondernemers in Paramaribo en Wanica is gedaald van 2,2 % in 1993 naar 0,9 % in 1997. Het percentage eenmanszaken van vrouwen is van 8,6% in 1993 naar 4,7% in 1997 gedaald, terwijl het percentage onbetaalde gezinswerkers is toegenomen van 1,8% in 1993 naar 3,7 in 1997. In de periode van 1990 tot 1999 zijn vrouwen tussen de 30 en 49 jaar relatief het meest economisch actief geweest op de Surinaamse arbeidsmarkt. Grafiek 3.2 laat zien dat van 1990 tot 1993 de meeste werkende vrouwen tussen de 30 en 39 jaar waren. Na 1993 is het hogere percentage van de actieve vrouwen op de arbeidsmarkt verschoven naar de leeftijdscategorie vrouwen van 40 tot 49 jaar.



Het werk dat vrouwen doen, wordt in Suriname beïnvloed door traditionele ideeën over arbeidsverdeling en beroepskeuze. In 1999 vond 61,8% van de totale vrouwelijke bevolking werk in administratieve beroepen. In de dienstverlenende sector bestond 49,5 % van de medewerkers uit vrouwen. Hiermee komt de dienstverlenende sector op de tweede plaats te staan op de lijst van werkgevers met de meeste vrouwelijke werknemers. In het bedrijfsleven zijn de meeste vrouwelijke werknemers te vinden in de laagste niveaus: 89% laag niveau, 8% middel niveau en 3% in management en 1 % op topniveau (UNIFEM, 1999). De overheid is de belangrijkste werkgever voor vrouwen, maar het percentage vrouwelijke ambtenaren is tussen 1992 en 1997 afgenomen van 40% naar 28,4% van het totaal aantal werknemers bij de overheid (Culconsult, 1997). Grafiek 3.3 is een weergave van het percentage vrouwen op verschillende niveaus bij de overheid en bij het bedrijfsleven. De cijfers zijn ontleend aan UNIFEM en het ministerie van BiZa, Suriname.



Tabel 3.3 geeft een beeld van het aantal mannelijke en vrouwelijke ambtenaren geregistreerd naar niveau en geslacht. Hoewel het aantal officieel werkzame vrouwen in de periode 1992 - 1997 afnam, werken er in 2003 nog steeds meer vrouwen dan mannen bij de overheid. In 2003 telde het overheidsapparaat in totaal 36.251 werknemers, waarvan 18.522 vrouwen, 17.518 mannen en 211 onbekend (Ministerie van BiZa, Suriname, 2003). Als ik simpelweg aanneem dat de laatstgenoemde 211 employees allemaal mannen zijn, dan is een meerderheid van 51% vrouw. Het leeuwendeel van de vrouwen is werkzaam in de slecht betaalde, lage niveaus van dienstverlening en in de laagste rangen van de ambtenarij (71% van de ambtenaren op de laagste niveaus in 1995 was vrouw, Culconsult, 1997). In 2003 lag het percentage vrouwen op de laagste niveaus op 53 % van de totale beroepsbevolking (Ministerie van BiZa, Suriname, 2003). De daling kan verklaard worden door het terugtrekkende aantal vrouwen bij de overheid, of door doorstroming van deze vrouwen naar

hogere functie niveaus. Tussen 1995 en 1997 was er een gemiddelde werkgelegenheid van 6% in Paramaribo. Ondanks deze stijging, vond er een grote arbeidsplaatsvermindering plaats in de sectoren met de meeste vrouwelijke werknemers. De gezondheidszorg, waar steeds meer op bezuinigd werd, is een voorbeeld van een dergelijke sector.

Tabel 3.3 Aantal ambtenaren geregistreerd naar niveau en geslacht (Ministerie van BiZa, Suriname, 2003)			
Niveau	Man	Vrouw	Totaal
Lager	6300	7225	13525
Midden	7460	4536	11996
Hoger	2931	5945	8876
Top	624	439	1063
Niet aangegeven			791

3.7 Vrouwen en hun mensenrechten

De grondwet van Suriname kent geen expliciete vorm van discriminatie op grond van geslacht. Maar zoals eerder vermeld staat, werkt het in de grondwet bepaalde, wel discriminatie van vrouwen in de hand. Wetten en regels inzake uitkeringen aan werklozen, AOV, de Ontslagregeling, enz. gelden voor beide seksen. Suriname heeft een aantal verdragen geratificeerd, die bescherming bieden aan werkende vrouwen. Er is geen algemene zwangerschapsverlofregeling bij wet geregeld. De ambtenarij kent wel een dergelijke regeling, terwijl dit in de CAO's van particuliere organisaties veelal ontbreekt (veel kleine bedrijven hebben geen CAO-regeling). In enkele gevallen moeten werknemers voor zwangerschapsverlof verlofdagen inleveren. De gehuwde man wordt bij wet nog steeds beschouwd als gezinshoofd. Onvoldoende kinderopvang, het ontbreken van een regeling voor borstvoeding en onbuigzame werktijden, laten zien dat er onvoldoende rekening wordt gehouden met reproductieve taken van vrouwen. Rechten van vrouwelijke werknemers in de commerciële sector zijn nog niet of nauwelijks geregeld.

Er is nog geen wetgeving voor ongewenste intimiteiten, waar vrouwen op de werkvloer vaak mee geconfronteerd worden. Het Ministerie van JuPo heeft als enige een klachtenbureau voor deze soort problemen geïnstalleerd. De commerciële sector heeft ook geen faciliteiten ter voorkoming van ongewenste intimiteiten. Ongewenste intimiteiten worden vaak verdrongen, terwijl het een grote impact heeft op prestaties van geïntimideerde (Stas Caribe, 2000). De (onbetaalde) productieve en reproductieve arbeid van vrouwen wordt nog steeds ondergewaardeerd. Volgens het Algemeen Bureau voor de Statistiek was 22% van het vrouwelijke deel van de economisch actieve bevolking in Paramaribo en Wanica tussen 1993 en 1997 in (loon) dienst; van de resterende 88% was slechts 3,5% geregistreerd als werkzoekend. De overige werklozen hebben zich niet ingeschreven als werkzoekend. Daarom is dit percentage lager dan het eerder genoemde werkloosheidspercentage. Het gaat dus alleen om de mensen die zichzelf geregistreerd hebben als werkzoekend. Bij vergelijking van lonen, blijkt dat vrouwen op verschillende niveaus aanzienlijk minder verdienen dan hun mannelijke collega's (Ministerie van Arbeid, Suriname, 2003). De vrouw verdient op hetzelfde niveau beduidend lager dan de man en komt veelal voor in lagere inkomensklasse. De gehuwde vrouw wordt gedwongen zich te laten verzekeren bij de verzekering van de man. Aan full time werkende vrouwen, wordt een pensioenregeling voor parttimers aangeboden. Daar komt bij dat werkgevers bij verlenen van zwangerschapsverlof medische kosten niet vergoeden en loon stopzetten (Stas Caribe, 2000). Dit leidt voor alleenstaande moeders tot armoede.

Er is geen duidelijke visie of helder plan om het evenwicht tussen mannen en vrouwen op alle niveaus van de gemeenschap te verbeteren. De kwesties van gendergelijkheid worden nog

steeds beschouwd als typisch vrouwelijke kwesties en worden in de regel alleen door vrouwen of vrouwelijke politici ter sprake gebracht. Het is voor vrouwen moeilijk om in traditionele arbeidspatronen te passen omdat hun zorgtaken continu nieuwe verantwoordelijkheden genereren. Vrouwen missen macht en mechanismen in de Surinaamse maatschappij om beleid en programma's voor hun eigen vooruitgang door te drukken. Vrouwen vervullen dikwijls posities die door mannen verlaten zijn. Deze mannen stromen door naar hogere posities of gaan over op beter betaalde banen, waardoor vrouwen door het 'doorschuif'⁶ mechanisme een kans krijgen om hogere posities te bekleden. Ondanks de toename van vrouwelijke leden in vakbonden zijn er nauwelijks vrouwen in besturen van de overkoepelende vakbondsorganisaties.

Glazen plafond

Het glazen plafond en de glazen muren vormen bij Surinaamse vrouwen een onzichtbare barrière op hun weg naar leiderschap (Stas Caribe, 2000).

3.8 Vrouwen en onderwijs

De onderwijssector is onder de leerkrachten en leerlingen gefeminiseerd. Het hogere inschrijvingspercentage van vrouwelijke studenten op onderwijsinstellingen komt door het uitvallen van mannelijke studenten, dus niet door verbeterde toegang tot onderwijs voor vrouwelijke studenten. In 2003 was 69% van het aantal geslaagden op de Universiteit vrouw (statistieken van ADEK Universiteit, 2003). Er studeren dus meer vrouwen dan mannen, maar het verschil is niet schrikbarend. Meisjes in districten en het binnenland worden niet snel buiten de stad gestuurd voor onderwijs, hetgeen een belemmering voor scholing vormt. Het percentage meisjes op lagere scholen (49%) komt overeen met het bevolkingspercentage meisjes (49,5%). Het bevolkingspercentage dames in de leeftijdsgroep 15-29 jaar is ongeveer 49%, maar binnen deze leeftijdsgroep zijn er meer meisjes dan jongens op scholen ingeschreven (met uitzondering van de technische scholen). Ondanks het hoge percentage vrouwelijke studenten en docenten op de ADEK Universiteit, bezetten vrouwen hier slechts 9% van de hogere posities in 1997. Het universiteitsbestuur bestaat compleet uit mannen. Vrouwen in Paramaribo geven de voorkeur aan het beroep van leerkracht omdat dit te combineren is met de zorgtaken (meer vakantiedagen en kortere werktijden). Vijf jaar geleden is men op de Universiteit begonnen met gendertellingen. Voorheen werden specifieke genderstatistieken niet relevant gevonden en werd dat daarom ook niet bijgehouden. Dit maakt een gedegen genderanalyse op de universiteit onmogelijk. Uit het gesprek met het hoofd van bureau studentenzaken aan de ADEK Universiteit, blijkt dat vrouwen pas de laatste 15 jaar massaal zijn gaan studeren. Ook van deze trend zijn geen statistieken bijgehouden. Vrouwen hebben in de afgelopen 15 jaar steeds beter gepresteerd in de onderwijssector, maar hun benoeming in besluitvormingsposities in het land heeft daarmee geen gelijke tred gehouden. In 2002 was het aantal vrouwelijke studenten op de Faculteit der Technologische Wetenschappen gelijk dan dat van mannelijke studenten. De Faculteit der Medische Wetenschappen werd voor 75% bezocht door mannen, terwijl vrouwen met 60% overheersten op de Faculteit der Maatschappijwetenschappen. In studiejaar 1998-1999 telde de ADEK Universiteit 137 studenten. Daarna liep dit aantal steeds terug totdat het aantal studenten in studiejaar 2001-2002 sterk is gestegen naar 150 studenten (Statistieken, AFDEK, 2002).

⁶ . Het doorschuifmechanisme is het systeem waarbij direct ondergeschikten, automatisch hun meerdere opvolgen als deze hun functie neerleggen.

3.8.1 Relatie onderwijs en arbeidsmarkt

Er is een kwantitatieve en kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt in Suriname. Dit houdt in dat er voor sommige branches een aanbodoverschot bestaat terwijl in andere branches een vraagoverschot is. Dit brengt problemen met zich mee die kunnen worden samengevat als maatschappelijk ongewenste discrepanties die aanzienlijke kosten tot gevolg hebben. Dikwijls is het bedrijfsleven niet tevreden met de kwaliteit van het aanbod. In deze gevallen zoekt men naar alternatieve mogelijkheden om te voldoen aan de behoeften. Deze worden onderverdeeld naar instrumenten werving en selectie gericht op werknemers die ervaring hebben of interne scholingsmechanismen die voor bedrijven kosten met zich mee brengen. Ook wordt de doorlooptijd van het onderwijstraject gezien als belemmerende factor. Teveel uitval en inspanning voor doorstroom leiden de aandacht af van de noodzaak tot kwaliteitsverbetering in het onderwijs. Het rendement was in 1997 te laag om te kunnen voldoen aan de wensen van de arbeidsmarkt. Voortdurende technologische ontwikkelingen betekenen voor het onderwijs voortdurende evaluatie van werkwijze en daar waar nodig bijstelling van onderwijsprogramma's aan de hand van de veranderde technologie. Dit legt naast de noodzaak om hier veel tijd in te investeren, een eenzijdige kostendruk op de schouders van het onderwijs (Culconsult, 1997). Er is met de implementatie van vrouwen vakscholing in Paramaribo en andere steden in Suriname, getracht de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te dichten. Dit is helaas niet gelukt omdat vrouwen nog steeds geneigd zijn om voor 'traditionele' vakken te kiezen als koken, kleding maken etc. Er is niet bekend hoeveel vrouwen een plaats in het (betaalde) arbeidsproces hebben verworven na het behalen van een 'vak' certificaat. Jongere vrouwelijke studenten, zijn zich bewust geworden van hun matige kansen op de arbeidsmarkt als zij afstuderen in traditioneel vrouwen studies. Dit is te merken aan het aantal vrouwen dat sinds 2002 een technische studie kiezen (Statistieken, ADEK Universiteit, 2003). In de laatste vijf jaar is het opleidingsniveau van vrouwen gestegen terwijl het opleidingsniveau van mannen is gedaald. Uit gesprekken blijkt dat er op het VWO in 2003, 98 meisjes en 50 jongens zijn geslaagd. De meeste meisjes vervolgen hun studie op de Universiteit. Jongens die ook met een Universitaire studie beginnen, stoppen in de praktijk vaak met de opleiding zonder deze af te ronden. Van alle afgestudeerden in 2003, was 69 % vrouw (Statistieken ADEK Universiteit, 2003).

In 2003 was de verdeling jongens en meisjes op de faculteit der Technologische Wetenschappen 50 % om 50 %. De faculteit der Maatschappij Wetenschappen werd voor 30 % bezocht door mannen. Van het aantal studenten aan de Medische Faculteit, was 60 % man. Deze cijfers laten zien dat opmerkingen over traditioneel mannen en vrouwenstudies nu niet meer gelden. Het hoofd van de afdeling studentenzaken van de ADEK universiteit informeerde mij over vrouwelijke studenten die nu juist een opleidingsrichting kiezen die het meeste financiële voordeel op de arbeidsmarkt biedt. Zij laat weten dat vrouwen de afgelopen 15 jaar in grotere getale zijn gaan studeren. Gemiddeld doen studenten 7 jaar over hun studie. Dit betekent dat pas 8 jaar geleden deze inhaalslag van vrouwen zichtbaar werd op de arbeidsmarkt. Indien een vrouw op achttienjarige leeftijd begint met een Universitaire studie, is zij pas afgestudeerd als zij vijfentwintig jaar is. Zoals in hoofdstuk 2 staat vermeld, worden leeftijden van 25 tot 30 getypeerd als die leeftijden waarin de meeste vrouwen kinderen krijgen. Dit betekent dat vrouwen ondanks hun inhaalslag op het gebied van onderwijs, niet automatisch ook een inhaalslag maken op de arbeidsmarkt. Zoals eerder vermeld worden genderstatistieken pas de laatste 3 tot 5 jaar bijgehouden.

3.9 Positie van vrouwen in politieke partijen

Na de tweede wereld oorlog is de positie van vrouwen, politiek gezien, verbeterd. Vrouwen hebben meer bereikt in landen die politiek progressief en economisch verder ontwikkeld zijn, maar er is geen duidelijke verklaring voor wat vrouwen hebben bereikt. Voor elke vrouw en voor ieder land is er een andere motiverende factor. Hoe kan nu zo makkelijk en natuurlijk mogelijk gendergelijkheid in de politiek gerealiseerd worden? Politieke partijen hebben het vroeger, en sommige nu nog steeds, verkeerd aangepakt. De meeste politieke partijen in Suriname zien vrouwen als een “vote getter” zonder eigen inbreng, eigen gezicht en recht op een eigen carrière in de politiek. Partijen die zich bewust zijn van de noodzaak tot gendergelijkheid, zullen daarom van tevoren criteria vaststellen voor participatie op verkiezingslijsten en verkiesbaarheid voor de executieve posities die duidelijk zijn voor beide seksen en zich niet alleen laten leiden door opportunistische motieven wanneer de gelegenheid zich voordoet. Eveneens zullen vrouwen in het Surinaamse politieke bestel (maar ook buiten de politiek) moeten doordringen in de “old boy’s club”, om hun eigen netwerk creëren en hun rechtmatige plaats aan de onderhandelingstafel opeisen (Culconsult, 1997; Ministerie van BiZa, 2000).

3.10 kinderopvang

Zoals u eerder hebt kunnen lezen, is er bij wet nog niets bepaald over kinderopvang. Suriname kent geen bedrijfsopvang of een CAO regeling die werkgevers dwingt om bij te dragen in de kosten voor kinderopvang. Er is geen betaalbare kinderopvang aanwezig (Stas Caribe, 2000) en deeltijdarbeid is op de arbeidsmarkt niet gangbaar. In de Sociale Zaken redevordering 2002 wordt vermeld dat ter bevordering van de sociale bescherming van de daarvoor in aanmerking komende individuen en groepen, de juridische kaders worden aangepast en waar nodig vernieuwd. In dit verband worden de nodige wetgevingsproducten reeds voorbereid. Denk aan de wet kinderopvang en de wet aanpassing algemene kinderbijslag regeling. Hiermee erkent de overheid het probleem van kinderopvang.

Uit eigen onderzoek naar het tarief voor kinderopvang, bij verschillende crèches in Paramaribo, blijkt dat dagopvang gemiddeld SF 9000,- (9 SRD) kost, ongeacht de hoogte van het inkomen van de ouders van het kind. Een secretariaal medewerkster verdient per maand gemiddeld SF 425.000.(425 SRD). Uitgaande van vijf dagen per week en een maand van vier weken, kost kinderopvang SF 180.000 (180 SRD). Omdat parttime werk nog niet gangbaar is, zullen medewerkers voor vijf dagen per week kinderopvang moeten regelen. Aangezien de man over het algemeen nog steeds meer verdient dan de vrouw, is het voorspelbaar dat als kinderopvang niet binnen het budget past, de vrouw thuis blijft om voor de kinderen te zorgen. Een alleenstaande moeder met één kind zal voor vier weken 42% van haar salaris moeten besteden aan kinderopvang.

Meer dan de overheid, zijn particulieren bezig met het realiseren van adequate kinderopvang. Een voorbeeld is het initiatief van een groep mensen om een crèche op te zetten, die in de behoefte voor kinderopvang van de plaatselijke bevolking van Lelydorp kan voorzien. Tien jaar geleden, ten tijde van de geboorte van het initiatief, kon dit plan gezien de omstandigheden niet worden gerealiseerd. Om de teleurgestelde bewoners niet in de steek te laten en toch tegemoet te komen aan de grote behoefte aan lokale kinderopvang, is er voor een noodopvang gekozen. In 2001 werd door de economische situatie de noodopvang met sluiting bedreigd. Dit heeft gevolgen, zowel voor het personeel als voor degenen die hun kinderen nu nog op een veilige plek kunnen onderbrengen. De stichting vrienden van de Kofidjampo crèche heeft een 'reddingsactie' gestart ter voorkoming van sluiting. Actie van de overheid bleef uit.

3.11 Conclusie

Hoewel de positie van vrouwen in de samenleving verbeterd is, heeft de vrouw nog op verschillende gebieden een achterstand op mannen. Vrouwen stuiten op belemmeringen die het hun bijna onmogelijk maken om hun potentieel volledig te benutten. Bepaalde ontwikkelingen hebben de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen aangescherpt.

Vrouwen hebben een groter aandeel dan mannen in het produceren van welzijn. Deze bijdrage wordt vaak niet in geld uitgedrukt, met het logisch gevolg dat het ook niet zodanig wordt gewaardeerd.

De beroepskeuze van vrouwen wordt in Suriname nog steeds beïnvloed door traditionele ideeën over arbeidsverdeling. Op de gehele arbeidsmarkt worden de laagste werkniveaus gedomineerd door vrouwen. Armoede bij vrouwen wordt gezien als een structureel verschijnsel, welke een grote weerslag heeft op vrouwen.

Bij de overheid zijn de rechten voor vrouwen geregeld, terwijl rechten voor vrouwen in de commerciële sector nog niet of nauwelijks geregeld zijn. Op de werkvloer worden vrouwen nog steeds geconfronteerd met ongewenste intimiteiten. In de meeste gevallen worden deze verdrongen. Er is geen bedrijfscultuur aanwezig om ongewenste intimiteiten tegen te gaan.

Het percentage vrouwen in de Volksvertegenwoordiging en in de Regering is onevenredig laag. Dit heeft te maken met het glazen plafond dat in Suriname voor vrouwen bestaat en de ongelijke beoordeling van mannen en vrouwen.

Vrouwen hebben in de afgelopen 15 jaar steeds beter gepresteerd in de onderwijssector, maar hun benoeming in besluitvormingsposities heeft daarmee geen gelijke tred gehouden. Hieruit blijkt dat niet alleen opleiding bepalend is voor het innemen van leidinggevende of bestuurlijke functies.

De positie van de vrouw in de politiek is erg zwak. Politieke partijen zien vrouwen vaak als 'vote getter' zonder eigen inbreng. Vrouwen moeten tevens doordringen tot de 'old boy's club' en hun eigen netwerk creëren.

Qua kinderopvang is bij wet niets geregeld. In Suriname is parttime werken nog niet gebruikelijk. Voor vrouwen met kinderen zonder betaalbare kinderopvang, is de drempel hoog om deel te nemen aan het arbeidsproces.

4. Mannelijke en vrouwelijke leidinggevenden en NGO's over de positie van de vrouw op de Surinaamse arbeidsmarkt.

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk is een weergave van de interview resultaten. Een aantal in hoofdstuk 2 genoemde theorieën zijn door respondenten genoemd als veelvoorkomend in de praktijk. Dit treft u aan in onderstaande paragrafen. Paragraaf 4.2 is een opsomming van kwantitatieve interviewgegevens. Paragrafen 4.3, 4.4 en 4.5 zijn verdeeld in drie categorieën belemmeringen voor de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt in Suriname, te weten cultuur, zorgtaken en opleidingsniveau. Deze paragrafen zijn samenvattingen van antwoorden van geïnterviewden. Opmerkingen van respondenten die maar één keer zijn gemaakt of uitschieten, staan cursief in de kaders. Enkele respondenten hebben tips gegeven ten behoeve van de verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Deze tips en enkele opmerkingen zijn terug te vinden in paragraaf 4.7. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie.

Van een aantal opmerkingen over mannen en vrouwen, is helaas geen cijfermateriaal beschikbaar omdat gender pas de laatste vijf jaar onder de aandacht is gekomen van de Surinaamse bevolking. Hiervoor werden genderstatistieken niet bijgehouden. Conclusies die ik aan de hand van de vraaggesprekken trek, zijn daarom alleen gebaseerd op antwoorden van ondervraagden. Geïnterviewden hebben allen kennis op het gebied van gender en de ontwikkelingen die zich hebben voorgedaan op het gebied van opleidingsniveau en beroepskeuze van vrouwen. Deze kennis hebben zij deels omdat zij belast zijn met het genderbeleid van de overheid, deels omdat zij HRM functionarissen zijn en anderen hebben hun kennis vergaard uit eigen ervaring en die van hun omgeving. Antwoorden die verder in dit hoofdstuk zijn verwerkt, zijn van minimaal 70 % van de ondervraagden afkomstig. Daarom acht ik onderstaande resultaten betrouwbaar.

4.2 De Surinaamse arbeidsmarkt over de positie van de vrouw

Respondenten hebben als volgt gereageerd op de gestelde vragen en stellingen:

1. Hoe is de verdeling tussen mannen en vrouwen op leidinggevende of hogere functies binnen uw organisatie?

Publieke sector

Met uitzondering van het Ministerie van JuPo, zijn er bij de andere Ministeries meer mannen op leidinggevend niveau dan vrouwen. Echter, het aantal vrouwelijke leidinggevenden is nu groter geworden dan een aantal jaren geleden. De Ministeries van BiZa en OW hebben geen vrouwelijke directieleden. Het Ministerie van JuPo heeft twee vrouwelijke onderdirecteuren. Er zijn meer vrouwen dan mannen werkzaam bij de overheid werkzaam. Dit zien veel respondenten als vooruitgang van vrouwen. Echter, de verhouding tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke leidinggevenden is niet gelijk verdeeld. Aangezien er meer vrouwen dan mannen werkzaam zijn bij de meeste Ministeries, zullen vrouwen pas hun positie verbeteren als ook het aantal vrouwelijke leidinggevenden naar rato wordt verdeeld. Het aantal vrouwen op directie niveau is verwaarloosbaar.

Commerciële sector

Steeds meer vrouwen hebben in de afgelopen 5 jaar een leidinggevende positie ingenomen. Hierdoor is de verhouding tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke leidinggevenden verbeterd. Op directieniveau zijn de mannen in overwicht.

Kortom, bij de commerciële sector zijn er nu meer vrouwelijke leidinggevende dan een aantal jaren geleden. Ondanks deze ontwikkeling, zijn er nog steeds meer mannen op dit niveau werkzaam. Dit aantal staat niet in verhouding met het gelijke aantal mannelijke en vrouwelijke medewerkers binnen deze sector. Op directieniveau zijn er wel vrouwen. Maar in organisaties met vrouwelijke directieleden maken zij nog steeds minder dan 50 % uit van de totale directie. Er participeren geen vrouwen in Raden van Commissarissen.

Respondenten vinden het een positieve ontwikkeling voor de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt dat er bij de overheid nu meer vrouwen dan mannen werkzaam zijn en dat er bij de commerciële sector nu evenveel vrouwen als mannen werken. Er wordt geen rekening gehouden met het kleine aantal vrouwen op leidinggevend en bestuurlijk niveau. Deze gedachte is verklaarbaar door het vergelijk dat gemaakt wordt met een aantal jaren geleden, toen er meer mannen dan vrouwen werkzaam waren en er op leidinggevend niveau bijna geen vrouwen gepositioneerd werden. Het feit dat er, weliswaar op lager niveau, meer vrouwen werkzaam zijn, geeft aan dat er in de toekomst meer vrouwen dan mannen zullen doorstromen naar leidinggevende functies.

2. Zijn er bepaalde functies waarvoor vrouwen niet voor in aanmerking komen? Zo ja, welke functies en waarom?

100 % van de geïnterviewden, stond erachter dat zowel bij de overheid als de commerciële sector geen geschreven regel is ter discriminatie van vrouwen voor bepaalde functies. In de praktijk blijkt dat vrouwen niet snel in aanmerking komen voor fysiek zware banen. Voor leidinggevende en bestuurlijke functies is de fysieke belasting niet relevant. Mannen en vrouwen hebben bij een sollicitatie naar leidinggevende functies gelijke kansen. Als men het heeft over gelijke kansen, dan worden belemmerende factoren voor vrouwen niet in acht genomen. Het gaat daarom alleen om gelijke kansen vanuit het beleid van de organisatie, waarin staat dat er bij werving van personeel niet gediscrimineerd mag worden.

3. Hoeveel mannen en vrouwen zijn er in parttime dienstverband?

Alle respondenten deelde mee dat parttime werk in Suriname nog niet gangbaar is. Er is een klein aantal vrouwen in parttime dienstverband op de laagste niveaus van de organisatie. Op leidinggevend niveau is part time werk geen optie.

4. Wat vindt u van de traditioneel bepaalde rolverdeling tussen mannen en vrouwen? (De man zorgt voor het inkomen en de vrouw doet het huishouden en zorgt voor de kinderen).

Een minderheid van de respondenten vindt dat de traditionele rolverdeling is verdwenen. Bij een groot deel van de bevolking zijn de rollen nog traditioneel bepaald. Als aanvulling op de informatie in tabel 4.1, vinden twee respondenten de traditionele rolverdeling onacceptabel. Voor twee andere respondenten hoeft dit geen probleem te zijn mits er goede afspraken binnen het gezin worden gemaakt. De rest van de respondenten gaven alleen aan de traditionele rolverdeling is verdwenen of nog voorkomt. Opmerkelijk is dat meer vrouwen dan mannen zeggen dat de traditionele rolverdeling nog voorkomt.

Tabel 4.1 Traditioneel bepaalde rolverdeling tussen mannen en vrouwen.

	Komt nog voor	Is verdwenen	Totaal
Overheid			
Man	4 (67%)	2 (33%)	6 (100 %)
Vrouw	4 (67%)	2 (33%)	6 (100%)
Commercieel			
Man	2 (50%)	2 (50%)	4 (100%)
Vrouw	6 (75%)	2 (25%)	8 (100%)
Totaal			
Man	6 (60%)	4 (40%)	10 (100%)
Vrouw	10 (71%)	4 (29%)	14 (100%)

5. Zijn er belemmeringen voor vrouwen om door te stromen naar hoger management en directie functies?

Mannen zien meer belemmeringen voor vrouwen bij hun loopbaan, dan de ondervraagde vrouwen. Dit resultaat is deels te verklaren door het feit dat de vrouwelijke respondenten allen een leidinggevende of directie functie bekleden. Deze vrouwen hebben het reeds gepresteerd om door te stromen naar management niveau en hoger. Deze prestatie zouden zij niet kunnen leveren als zij veel hindernissen zouden ervaren in hun loopbaan. Als ik deze vraag aan vrouwen op lagere werkniveaus zou stellen, dan zou de uitkomst waarschijnlijk anders zijn. De ondervraagde mannen kijken meer vanuit een afstand naar de belemmeringen voor vrouwen in hun carrière. Naar mijn mening komt het antwoord van de mannen meer overeen met de huidige situatie op de arbeidsmarkt in Suriname.

Tabel 4.2 Wel of geen belemmeringen voor vrouwen om door te stromen naar hogere functies

	Ja	Nee	Totaal
Overheid			
Man	4 (67%)	2 (33%)	6 (100%)
Vrouw	3 (50%)	3 (50%)	6 (100%)
Commercieel			
Man	1 (25%)	3 (75%)	4 (100%)
Vrouw	3 (37%)	5 (63%)	8 (100%)
Totaal			
Man	5 (50%)	5 (50%)	10 (100%)
Vrouw	6 (43%)	8 (57%)	14 (100%)

6. Is er in de afgelopen drie jaar een tendens te zien naar meer instromende en doorstromende vrouwen binnen de organisatie?

Het zal u bevreemden dat er over iets meetbaars als aantal instromende en doorstromende vrouwen, geen unaniem antwoord gegeven kan worden. Het verschil komt doordat er bij het Ministerie van JuPo, bij de politietak, in de afgelopen jaren meer mannen zijn aangenomen dan vrouwen. Bij de Justitie tak zijn er meer vrouwen in dienst getreden en ook doorgestroomd naar hogere posities. Als beide takken als één tak gezien worden, dan kan er gezegd worden dat er in de afgelopen drie jaar meer vrouwen in dienst zijn gekomen en ook promotie hebben gemaakt.

Tabel 4.3 Meer in- en doorstromende vrouwen binnen de organisatie?			
	Ja	Nee	Totaal
Overheid			
Man	6 (100 %)		6 (100%)
Vrouw	4 (67%)	2 (33%)	6 (100%)
Commercieel			
Man	4 (100%)		4 (100%)
Vrouw	8 (100%)		8 (100%)
Totaal			
Man	10 (100%)		10
Vrouw	12 (86%)	2 (14%)	14

7. Is er een stijgende participatie van vrouwen op hogere niveaus binnen uw organisatie?

Ook de stijgende participatie van vrouwen zou door iedereen op dezelfde manier beantwoord moeten worden. Degene die deze vraag hebben beantwoord met “nee”, hebben alleen gekeken naar de participatie van vrouwen op leidinggevend en directieniveau. Ook is het verschil in antwoord te wijten aan het feit dat er bij het Ministerie van OW, geen stijgende participatie is van vrouwen op dit niveau. In de huidige situatie is er sprake van een stijgende participatie van vrouwen op leidinggevend niveau, maar niet op directie niveau.

Tabel 4.4 Stijgende participatie van vrouwen op hogere niveaus?			
	Ja	Nee	Totaal
Man	4 (33 %)	2 (67%)	6 (100%)
Vrouw	4 (33%)	2 (67%)	6 (100%)
Commercieel			
Man	3 (75%)	1 (25%)	4 (100%)
Vrouw	6 (75%)	2 (25%)	8 (100%)
Totaal			
Man	7 (70%)	3 (30%)	10 (100%)
Vrouw	10 (71%)	4 (29%)	14 (100%)

8. Op welk niveau starten vrouwen met een afgeronde HBO / WO diploma bij uw organisatie? Is er verschil in instroomniveau van mannen met dezelfde opleiding?

Voor beide sectoren geldt dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen seksen. Iedereen met een afgeronde HBO of WO diploma stroomt in op middenkader niveau. Mensen met ervaring stromen ook in op staffuncties. Van de respondenten heeft 70 % een Universitaire opleiding. De andere 30 % heeft een Middelbare opleiding en is door jarenlange ervaring doorgestroomd naar een leidinggevende of directie functie.

9. Wordt er iets extra's gedaan ter stimulering van vrouwen om door te stromen naar leidinggevende / bestuursfuncties binnen de organisatie?

Op de arbeidsmarkt is er algemeen doorstromingsbeleid. Denk aan opleidingen etc. Dit is niet speciaal voor vrouwen ontwikkeld.

10. Hoe wordt er bekendheid gegeven aan de mogelijkheden die er voor doorstroom van vrouwen in de organisatie bestaan?

Zoals men in vraag 9 al aangaf, wordt er geen speciaal doorstroombeleid gevoerd voor vrouwen. Opleidingsmogelijkheden worden via de leidinggevenden bekend gemaakt en deze bepalen ook welke werknemer voor een bepaalde opleiding / cursus in aanmerking komt.

11. Hoe kijkt u aan tegen vrouwen die carrière willen maken en hoe denkt u dat de Surinaamse maatschappij tegen deze vrouwen aankijkt? Is hier in de laatste drie jaar verandering in gekomen?

100 % van de ondervraagden, vinden het een positieve ontwikkeling dat de vrouw ook carrière wil maken. Dit moet ook gestimuleerd worden. Echter de Surinaamse maatschappij, met name de oude garde zal nog wel aan dit idee moeten wennen.

12. Vindt u dat traditionele vrouwen en mannenrollen vervagen op het moment dat vrouwen op een hoger niveau gaan werken? Zo ja, wat vindt u van deze ontwikkeling?

Een meerderheid van de respondenten zegt dat de traditionele rolverdeling niet vanzelfsprekend verdwijnt op het moment dat er meer vrouwen op hoger niveau gaan werken.

Tabel 4.5 Vervaagt de traditionele mannen en vrouwenrol ?			
	Ja	Nee	Totaal
Publiek			
Man	4 (67%)	2 (33%)	6 (100%)
Vrouw	1 (17%)	5 (83%)	6 (100%)
Commercieel			
Man	1 (25%)	3 (75%)	4 (100%)
Vrouw	4 (50%)	4 (50%)	8 (100%)
Totaal			
Man	5 (50%)	5 (50%)	10 (100%)
Vrouw	5 (36%)	9 (64%)	14 (100%)

13. Welke belemmeringen hebt u ervaren voordat u deze functie bekleedde?

Deze vraag heb ik alleen gesteld aan vrouwen. Het antwoord op deze vraag behandel ik in paragraaf 4.3.

14. Wat vindt u van het genderbeleid van de overheid?

Voor het antwoord op deze vraag verwijs ik u naar paragraaf 5.6.

Stellingen

1. Vrouwen zijn pas de afgelopen 5 jaar massaal gaan studeren en zijn daarom nog niet doorgedrongen tot management, directie en bestuursfuncties.

De meeste respondenten zeggen dat een hoog opleidingsniveau niet direct de poort opent tot een leidinggevende of bestuurlijke functie. Er zijn andere factoren die bepalen in hoeverre iemand kan doorstromen naar of kan instromen in een leidinggevende of bestuurlijke functie. Deze factoren wordt verder in dit hoofdstuk genoemd.

Tabel 4.6 stelling 1			
	Eens	Oneens	Totaal
Overheid			
Man	2 (33%)	4 (67%)	6 (100%)
Vrouw	1 (17%)	5 (83%)	6 (100%)
Commercieel			
Man	1 (25%)	3 (75%)	4 (100%)
Vrouw	2 (25%)	6 (75%)	8 (100%)
Totaal			
Man	3 (30%)	7 (70%)	10 (100%)
Vrouw	3 (21%)	11(79%)	14 (100%)

2. Vrouwen bereiken minder snel dan mannen een topfunctie binnen een organisatie doordat zij (meer dan mannen) belast zijn met zorgtaken.

Opvallend is het verschil in antwoord tussen vrouwen bij de overheid en de commerciële sector. De meeste vrouwen uit de commerciële sector vinden dat zorgtaken geen invloed hebben op het bereiken van een topfunctie binnen een organisatie, terwijl het grootste gedeelte van de vrouwen bij de overheid zorgtaken wél als belemmering voor de carrière ervaart.

Tabel 4.7 stelling 2			
	Eens	Oneens	Totaal
Overheid			
Man	2 (33%)	4 (67%)	6 (100%)
Vrouw	4 (67%)	2 (33%)	6 (100%)
Commercieel			
Man	2 (50%)	2 (50%)	4 (100%)
Vrouw	2 (25%)	6 (75%)	8 (100%)
Totaal			
Man	4 (40%)	6 (60%)	10 (100%)
Vrouw	6 (43%)	8 (57%)	14 (100%)

3. Door ondervertegenwoordiging van vrouwen op leidinggevend en bestuurlijk niveau, blijft een groot deel van het vrouwelijk potentieel onbenut.

De meeste respondenten vinden dat een groot deel van vrouwelijk potentieel onbenut blijft door ondervertegenwoordiging op leidinggevend en bestuurlijk niveau. Vreemd genoeg is deze mening meer aan mannen dan aan vrouwen toebedeeld.

Tabel 4.8 stelling 3			
	Eens	Oneens	Totaal
Overheid			
Man	5 (83%)	1 (17%)	6 (100%)
Vrouw	5 (83%)	1 (17%)	6 (100%)
Commercieel			
Man	4 (100%)		4 (100%)
Vrouw	4 (50%)	4 (50%)	8 (100%)
Totaal			
Man	9 (90%)	1 (10%)	10 (100%)
Vrouw	9 (64%)	5 (36%)	14 (100%)

4. Er heerst in Suriname een mannencultuur.

De ondervraagde vrouwen zijn het unaniem eens dat er in Suriname een mannencultuur heerst. Slechts drie mannen vinden dat er geen mannencultuur in Suriname is.

Tabel 4.9 stelling 4			
	Eens	Oneens	Totaal
Overheid			
Man	4 (67%)	2 (33%)	6 (100%)
Vrouw	6 (100%)		6 (100%)
Commercieel			
Man	3 (75%)	1 (25%)	4 (100%)
Vrouw	8 (100%)		8 (100%)
Totaal			
Man	7 (70%)	3 (30%)	10 (100%)
Vrouw	14 (100%)		14 (100%)

4.3 Culturele factoren

4.3.1 Traditionele rolverdeling en opvoeding

De huidige maatschappij leent zich niet meer voor de traditioneel toegekende rolverdeling van seksen. Traditionele rollen zijn nu gedeeltelijk vervaagd. Dit dringt ook door in de politieke partijen en in het parlement. Tevens zijn er meer vrouwen als zelfstandig ondernemer actief. De man heeft echter nog steeds meer ruimte om carrière te maken, terwijl de vrouw die carrière wil maken daar zelf haar tijd voor vrij zal moeten maken. Tenminste, als ze die nog heeft nadat ze aan haar sociale verplichtingen heeft voldaan. Zorgtaken zijn niet substantieel minder geworden. Een zichtbare verandering is dat veel vrouwen met een drukke baan, thuis niet koken maar een cateraar inhuren. Men is innovatief in het zoeken naar oplossingen ter verlichting van huishoudelijke taken. Familieleden en dienstmeiden worden ingeschakeld om de zorgtaken van de vrouw over te nemen. Niet de hulp van mannen in het huishouden of met de zorg van de kinderen, maar extern hulp, geven de vrouw nu meer tijd voor zichzelf dan voorheen. Zonder hulp met zorgtaken, heeft de werkende vrouw van nu een dubbele taak.

Jongens en meisjes worden opgevoed volgens traditionele rolverdelingen. Meisjes moeten voor het gezin zorgen en jongens moeten als gezinshoofd geld in het laadje brengen. Als jongens gevoelens tonen, dan wordt er vreemd opgekeken. De rol van mannen en vrouwen wordt in een hokje geplaatst. De mannen en vrouwenrol zijn te diep geworteld. Opvoeding werkt door in de werkomgeving. Daarom vindt men dat er op de basisschool al voorlichting gegeven moet worden over de rol van mannen en vrouwen. *“De opvoeding van een kind begint 20 jaar voor de geboorte van de moeder”*. Bij meisjes wordt het maken van carrière en het volgen van een goede opleiding minder onder de aandacht gebracht dan bij jongens. Op de kleuterschool, mogen jongens eerst naar het toilet gaan en daarna pas de meisjes. Op deze manier worden kinderen nu nog steeds opgevoed in Surinaamse.

Een veelgehoorde opmerking is dat de Surinaamse maatschappij lastig is vanwege de hoge mate van sociale controle op vrouwen. Religie en cultuur hebben meer invloed dan het bestuur van het land. Het gezin staat volgens de meeste respondenten op de eerste plaats en moet zo behouden blijven. Cultuur speelt nog steeds een belangrijke rol, maar het is lastig te meten. Traditie verbreken is moeilijk. Doordat de vrouw nu meer dan eerst participeert op management en bestuurlijk niveau, is zij zich meer bewust geworden van haar capaciteiten en

is haar zelfvertrouwen toegenomen. Zij heeft dit ook aan haar kinderen doorgegeven, waardoor de traditionele rolverdeling is vervaagd en blijft vervaagen. Echter, dit geldt alleen voor het verwaarloosbare aantal vrouwen op management en bestuurlijk niveau. Het is een veranderingsproces dat stapje voor stapje zal geschieden.

Tien ondervraagde vrouwen met een leidinggevende of bestuurlijke functie worden in het huishouden en met de zorg voor de kinderen geholpen door hun partner.

Een veel genoemde opmerking, is dat het voor veel mannen een akelig idee is als hun vrouw meer dan hun verdient. In de omgeving van sommige geïnterviewden zijn gevallen bekend waar deze situatie zelfs heeft geleid tot een echtscheiding. Ook schrikt de man af van het feit dat vrouwen van nu zich steeds meer willen ontplooien door te studeren en te werken.

Een groot aantal respondenten vindt dat de traditionele rolverdeling intact blijft. Dit wijten zij niet alleen aan de man of de maatschappij. Vrouwen nemen hetzij bewust, hetzij onbewust automatisch zorgtaken van de man over. Als voorbeeld wordt een vrouwelijke collega genoemd die tussendoor naar huis gaat om te kijken of de kinderen al hebben gegeten, terwijl de man thuis is. Op deze manier zorgen zij zelf voor een taakverzwaring van werkzaamheden in de privé sfeer. Anderzijds is het wel gewenst om vrouwen te laten werken maar hun zorgtaken worden niet door (werkloze) mannen overgenomen. Traditionele rollen lijken te vervaagen maar in de praktijk is het nog lang niet zover. Bij koppels zonder kinderen, waarvan zowel de man als de vrouw werkt, lijken traditionele rollen te vervaagen. Op het moment dat er kinderen in het spel zijn, dan geldt de ongeschreven regel dat de vrouw minder⁷ gaat werken of hoofdverantwoordelijke wordt voor de zorg van de kinderen. Een ander aspect is dat mannen hun machtspositie niet uit handen willen geven. Veel mannen vinden nog steeds dat leidinggeven bij uitstek een rol van mannen is. Dit is zo gesocialiseerd.

De traditionele rolverdeling is weliswaar langzaam, maar gestaag aan het verdwijnen. Deze ontwikkeling wordt zeer positief ervaren door de respondenten. Hoe meer vrouwen tot hogere posities toetreden, hoe meer de traditionele rol volgens hun zal veranderen. De ondergeschikte man wordt eerst onzeker als een vrouw aan de leiding komt. Later wordt het wel geaccepteerd. De vrouw moet zich op de huidige arbeidsmarkt meer bewijzen dan haar mannelijke collega omdat de man nog steeds sceptisch staat tegenover leidinggevende capaciteiten van de vrouw.

Door de slechte economische ontwikkelingen konden mannen hun traditioneel toebedeelde rol niet naar behoren vervullen. Mannen en vrouwen moesten beide voor het inkomen zorgen. Daarom vervullen nu meer vrouwen beroepsarbeid dan vroeger. Het is positief dat vrouwen bewust worden van hun capaciteiten. Helaas is het bewustwordingsproces aangewakkerd door de verslechterde economie. Een respondent vertelt dat het vaker voorkomt dat vrouwen van mannen met lagere inkomens thuis zitten terwijl in gezinnen met hogere inkomens de vrouw meestal ook buitenshuis werkt. Dit vindt hij erg paradoxaal.

⁷ Met minder werken, wordt niet zozeer parttime werk bedoeld, maar een weekend baantje.

Enkele opmerkingen uit de commerciële sector over de traditionele rolverdeling

Mannen

“ Ik klamp me niet vast aan de traditionele rolverdeling. Zowel de man als de vrouw kunnen en mogen dit in de huidige samenleving niet van elkaar verwachten ”

“Traditionele rolverdeling is ingeburgerd. De omgeving zou raar opkijken als de man meer in het huishouden zou doen dan de vrouw. Als taken voor 50 % zijn verdeeld, dan wordt dit nog wel geaccepteerd. Dit vormt een belemmering voor vrouwen om hoger op te klimmen binnen een organisatie. Zorg en werk zijn moeilijk te combineren. Op de universiteit studeren meer vrouwen dan mannen, maar dit doen zij niet altijd met het doel om carrière te maken”.

Vrouwen

“ De stereotype vrouw komt bijna niet meer voor. Het verantwoordelijkheidsbesef voor het gezinsleven zal bij mannen moeten groeien. Van vrouwelijke leidinggevendenden heb ik vernomen dat zij het moeilijk hadden met het combineren van hun werk met zorgtaken. Er was bij hun geen sprake van een taakverdeling, maar juist van een dubbele taak voor de vrouw. Na emancipatie van vrouwen is het nu tijd voor emancipatie van de man. Ik zou een dubbele taak niet aankunnen. Het is een ommezwaai van denkwijze”.

“ De traditionele rol tussen man en vrouw accepteer ik niet. Ik wil me zelf ook ontplooiën en niet alleen voor de kinderen en mijn man zorgen. Mannen zijn tegenwoordig ook trots als hun vrouw een goede functie bekleedt. Mannen en vrouwen kunnen dezelfde werkzaamheden verrichten. Ik ben niet zo traditioneel ingesteld. Mijn man helpt ook mee in het huishouden”.

“ Als er kinderen zijn, moet er opvang geregeld kunnen worden als partners de opvang van hun kinderen onderling niet kunnen regelen. Echter, het hangt ook af van het soort werk dat je partner doet. Als beide partners een drukke baan hebben, dan vormt het gebrek aan kinderopvang of hulp in huis een probleem voor de carrière van de vrouw”.

“ Het komt nog steeds voor dat mannen vinden dat de vrouw geen carrière hoeft te maken. Dit ligt aan zijn opvoeding. Bij mij thuis hoefde de jongens niets te doen. Nu, jaren later, maakte een jongen de volgende opmerking: “ Ik doe geen afwas, want dat is vrouwenwerk.” Toen ik hem vroeg waar hij dat vandaan had, vertelde hij dat hij dat op school geleerd had “.

Enkele opmerkingen uit de overheid over de traditioneel bepaalde rolverdeling

Mannen

“ Binnen de stadsgemeenschap is het zeker vervaagd. Er zijn veel alleenstaande vrouwen met kinderen die volledig verantwoordelijk zijn voor alle taken. De rolverdeling kan geen belemmering vormen. De familie draagt ook bij aan de opvang van kinderen. Zorgtaken en werk zijn goed te combineren”

“Rollen van beide seksen zullen altijd van elkaar verschillen. Zolang er een goede afstemming is, dan is er geen probleem”.

“ Mijn vrouw en ik werken beiden. Een ieder die in het (maatschappelijk) arbeidsproces mee wil doen, moet dat kunnen doen. Het huishouden is niet verdeeld. Mijn vrouw doet het huishouden, maar dit wordt gecompenseerd door het aannemen van huishoudelijke hulpen. Wegens mijn sociaal maatschappelijk leven kan ik echt niet meehelpen in het huishouden. Wij

hebben kinderen dus het wordt moeilijk voor mijn vrouw om ook heel erg sociaal maatschappelijk bewogen te zijn. Mijn vrouw is er ook heilig van overtuigd dat zij meer thuis hoort dan de man. De man biedt zelden aan om thuis voor de kinderen te zorgen terwijl de vrouw zich bezighoudt met de buitenwereld”.

Vrouwen

“ De traditionele rol komt niet meer voor. Beide partners zijn gelijkwaardig aan elkaar. Beiden werken buitenshuis en ze doen samen het huishouden”.

“ In mijn opvoeding heb ik meegekregen dat jongens ook alles moeten kunnen doen. Maar het overgrote deel van mijn kennissenkring denkt nog traditioneel. Echter, dit moet geen belemmering zijn voor de vrouw om binnen de organisatie te groeien. Ik ben me wel ervan bewust dat de zorgtaken een belangrijke rol spelen in de loopbaan van vrouwen. Een vrouw die pas getrouwd is, zal snel zwanger raken en stoppen met werken om de kinderen te verzorgen”.

4.3.2 Vrouw en carrière

Carrière van vrouwen moet volgens alle respondenten gestimuleerd worden. Het belangrijkste is dat het werk goed gedaan moet worden. De vrouwen moeten wel de juiste capaciteiten hebben. Het zou toch geen gezonde sfeer zijn als er een oververtegenwoordiging van vrouwen op leidinggevend en bestuurlijk niveau zou zijn. Er moet evenwicht zijn. Tevens moet de vrouw zelf bereid zijn om tijd te investeren in haar carrière.

Enkele opmerkingen van mannen en vrouwen uit de commerciële sector over vrouwen en carrière

Mannen

“ Ik heb er geen problemen mee, zolang ze maar niet op mijn stoel willen komen zitten, haha”.

“ Om gestelde doelen te bereiken en bij het maken van beleid is het voor vrouwen moeilijker om emotie en ratio uit elkaar te houden. Het resultaat blijft hetzelfde, echter de aanpak wordt aangepast. Ik zou vrouwen op hogere posities zelfs stimuleren. Het geeft een positief imago aan de organisatie”.

Vrouwen

“vrouwen moeten in het gezinsleven vaak improviseren, daarom is het voor de vrouw makkelijker om alternatieven te vinden voor het oplossen van bepaalde problemen in haar werk”.

“ Het is progressief om vrouwen toe te laten in het parlement. Zij kunnen best hun ‘mannetje’ staan. Er mogen meer vrouwen in de top komen omdat vrouwen situaties beter kunnen inschatten dan mannen”.

Opmerking van een man uit de publieke sector.

“ Ik zie geen verschil tussen werken met vrouwen of mannen. Ik werk nu steeds meer met vrouwen en dat bevalt goed”.

4.3.3 Mannencultuur

In Suriname heerst een mannencultuur. Deze mannencultuur blijft bestaan door de conservatieve denkwijze van (vooral oudere) mannen die de meeste verantwoordelijke plaatsen in de samenleving innemen. Op besluitvormingsplaatsen in het arbeidsproces zijn er

meer mannen dan vrouwen. In sociale besturen zijn wel veel vrouwen te zien. Een kleine groep respondenten zien dat deze mannencultuur in de stad verdwijnt.

Veelgenoemde kenmerken van de mannencultuur in Suriname zijn de sterke positie van mannen en de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de regering. Dit terwijl de regering juist het goede voorbeeld moet geven. Het blijft zo omdat door de politieke cultuur, oude politieke leiders nog steeds aan de macht zijn. Als jongeren aan de macht komen, dan zal er nog steeds geen overheersende rol zijn van de vrouw, maar zal de drempel tot politieke toetreding van vrouwen worden verlaagd. Op de lijst worden nu vrouwen toegelaten. Maar een vrouw in het parlement maakt niet vaak haar mond open. Meestal beseft de vrouw op deze positie niet wat het betekent om niet gehoord te worden

Mannen denken nog steeds vanuit hun mannenvisie en pretenderen nog steeds de baas te zijn. De cultuur van vroeger heeft nog steeds invloed op de politieke structuur en daarmee ook op de hedendaagse maatschappij.

We zien nu meer vrouwen op leidinggevend en bestuurlijk niveau dan 5 jaar geleden. Volgens de respondenten zal deze ontwikkeling op den duur problemen veroorzaken binnen het gezinsleven. Zoals eerder vermeld, studeren er nu meer vrouwen af, terwijl mannen juist eerder stoppen met school. De geschoolde vrouw zal genoodzaakt zijn om met een minder geschoolde man in het huwelijksbootje te treden. Als de man nog steeds dezelfde heerser mentaliteit blijft houden, dan zal er zeker een conflictsituatie ontstaan. Op dit moment is dit nog niet aan de orde.

Er moet een culturomslag komen in de cultuur van werkgevers. Werknemers worden nu geacht manipuleerbaar te zijn. Bij de overheid is het moeilijker om promotie te maken dan in de commerciële sector. Bij de eerste sector is politieke kleur vaak bepalend voor de loopbaan.

Vrouwen accepteren enerzijds de mannencultuur en anderzijds schrikt dat ze ook af. Door eigen kracht en inspanning die zij als leidinggevende heeft ingebracht liet één van de vrouwelijke respondenten weten een voorbeeldfiguur te willen zijn voor haar seksegenoten.

Volgens andere respondenten zijn vrouwen publiekelijk bekend als zij een leidinggevende positie innemen. Daarom voelen vrouwen zich op dit niveau kwetsbaarder dan mannen. De politieke machtsstrijd sluit vrouwen bij voorbaat uit om mee te dingen naar een machtspositie. Een vrouw die zich verkiesbaar stelt, krijgt te kampen met roddels. Vrouwen trekken zich in de meeste gevallen terug ten behoeve van hun voorbeeldfunctie voor het gezin. Mannen zijn heel solidair met elkaar en vrouwen niet. Omdat vrouwen vaak gevangen zitten in hun gezinsleven en niet echt sociaal bewogen zijn, vormen zij als groep geen eenheid. In sectoren waarin mannen vroeger domineerde, neemt nu de vrouw een dominante positie in. Een klein aantal vrouwen heeft zich uit haar ondergeschikte positie gewerkt. Deze kleine groep zet hiermee een heleboel mythen op hun kop. Vrouwen zijn veranderd en mannen moeten nu ook mee veranderen. Dit is voor veel mannen moeilijk. Dit uit zich vooral in het aantal zelfmoorden onder de mannen. Ondanks de vooruitgang van de positie van vrouwen in de samenleving, heerst nog steeds de idee dat de man het hoofd van het gezin moet zijn. Vrouwen adoreren geen zogenaamde “pantoffelhelden”. Als er in de toekomst meer vrouwen aan de top zijn dan mannen, dan zal dat een probleem vormen voor de verhoudingen tussen mannen en vrouwen in de samenleving.

Enkele opmerkingen uit de commerciële sector over de mannencultuur.

Vrouwen

“Ja, er heerst een mannencultuur. Dit merk ik vooral bij correspondentie. Ik word vaak aangeschreven met “meneer”. Men associeert hoge functies vaak met mannen. Vergeleken met vroeger, is deze mannencultuur nu minder aanwezig, maar nog wel genoeg om te praten over een mannencultuur”.

“De vrouw heeft een omslag naar buiten gemaakt. Nu is het tijd voor de man om een omslag naar binnen te maken teneinde vrouwen de ruimte te geven om hun capaciteiten volledig te benutten. Zolang deze omslag niet wordt gemaakt, zal de vrouw ondanks haar hoge opleidingsniveau, niet voldoende doordringen tot leidinggevende en bestuurlijke functies op de arbeidsmarkt”.

“Je weet als vrouw dat je een achtergestelde positie hebt. Als je niet subtiel en slim te werk gaat dan red je het niet in deze maatschappij. Vrouwen rivaliseren met elkaar. Er is veel jaloezie onderling. De achtergestelde positie van de vrouw ten opzichte van de man en de heersende mannencultuur, zijn redenen waarom vrouwen elkaar juist moeten stimuleren”.

Man

“Nee!!! Over vijf jaar zijn de mannen achtergesteld in Suriname. Twee generaties terug kon men nog spreken van een mannencultuur. De tijd is veranderd, dus iedereen moet zich aanpassen. Soms zou ik wel terug in de tijd willen. De vrouw heeft in mijn omgeving het meeste te vertellen. Op sommige gebieden is nog wel te zien dat er een mannencultuur heerst. Vrouwen bijvoorbeeld minder snel zelfstandig dan mannen. En als vrouwen snel zelfstandig willen worden, dan bieden de ouderen in de familie weerstand”.

Enkele opmerkingen uit de overheid over de mannencultuur in Suriname.

Mannen

“Ja, de man zit nog in de ontkenningfase dat rollen moeten veranderen. Er zal een conflictsituatie blijven bestaan omdat in mijn conceptie die cultuuromslag nooit zal plaatsvinden. Dit is zo en het is altijd zo geweest, dus waarom moet het veranderen?”.

“Er is geen mannencultuur. Suriname heeft een traditie die door vrouwen in stand wordt gehouden. Het is een schijnbare mannencultuur. Het begint bij moeders die hun zonen een bevoorrechte positie ten opzichte van hun zussen toekennen. Het eerste wat vrouwen voor hun huwelijk van hun moeder leren, is dat ze naar hun man moeten luisteren”

4.3.4 Glazen plafond

Het in hoofdstuk 3 gestelde over het glazen plafond voor vrouwen op de arbeidsmarkt, wordt door de meeste respondenten bevestigd. Er is een glazen plafond voor vrouwen dat begint bij bestuurlijke en directiefuncties. Vrouwen groeien wel door tot supervisors, maar daarna wordt het moeilijker om hogerop te klimmen. Directeursfuncties worden in Suriname in de regel benoemd. Als van de 10 managers, één vrouw manager is, dan is de kans klein dat zij wordt benoemd voor een directeursfunctie. Mannen worden in Suriname eerder benoemd voor een topfunctie dan vrouwen. Als vrouwen doorgroeien naar bestuurlijk- of directieniveau, worden ze meestal niet volledig bij besluitvorming betrokken. Een vrouwelijke leidinggevende bij de overheid gaf het voorbeeld van haar voorgangster die weliswaar beleidsadviseur was, maar door mannelijke collega's niet geaccepteerd werd en buitengesloten werd bij besluitvorming.

In de politiek worden vrouwen verkiesbaar gesteld als propaganda, maar ze worden niet gesitueerd op een verkiesbare plaats. Vrouwen willen wel, maar ze “mogen” niet. In de politiek is er namelijk geen sprake van een doorstroomsysteem. Hier wordt men voorgedragen voor verantwoordelijke functies. Benoeming van verantwoordelijke posities op de arbeidsmarkt, wordt politiek beïnvloed. Je kunt pas aan de top komen als je bereid bent om voor anderen diensten te verrichten. De politieke cultuur en structuur moeten worden omgegooid. De politieke cultuur wordt onder andere beheerst door hanengedrag en inefficiënt gebruik van tijd. Veel potentiële (vrouwelijke) kandidaten haken af omdat de politieke cultuur in Suriname niet stabiel is. Deze onstabieliteit wordt veroorzaakt door het ontbreken van de plicht om goedgekeurd en in uitvoering zijnd beleid van voorgangers over te nemen. Als de regering met een andere kleur aan de macht komt, is het gangbaar om directeurs met een andere politieke kleur op non-actief te stellen om andere personen op deze posten te stationeren. Non-actief stelling is alleen mogelijk bij de overheid, omdat ambtenaren bij wet beschermd zijn. In de commerciële sector loopt een directeur met de verkeerde politieke kleur de kans om ontslagen te worden. Daarom nemen vrouwen het standpunt in dat zij buiten het parlement en vanuit de NGO beweging ook een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan het “empoweren” van vrouwen en het scheppen van voorwaarden die meer vrouwelijk leiderschap mogelijk maken.

Er zijn vrouwenorganisaties die zich met het glazen plafond voor vrouwen bezighouden. Er moet op een ander niveau dan werkniveau gewerkt worden aan de bewustwording dat vrouwen ook beroepsarbeid verrichten en daarin ook verantwoordelijkheden kunnen hebben.

4.4 Zorgtaken

De rol van zorgtaken in de loopbaan van vrouwen wordt door verschillende respondenten op een andere manier omschreven. Of zorgtaken wel of geen obstakel zijn voor de carrière van vrouwen, is verschillend per individu en is subjectief. In deze paragraaf heb ik de meest genoemde opmerkingen van respondenten bij elkaar gevoegd om toch tot een conclusie te komen over de rol van zorgtaken in de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt in Suriname.

Ondanks hun wisselende ervaringen met zorgtaken, vindt een meerderheid dat belemmeringen voor de loopbaan van vrouwen ontstaan in de privé sfeer. Een kleine groep respondenten ziet zorgtaken niet als een probleem, tenzij er faciliteiten zijn om zorgtaken van de vrouw over te nemen. Vrouwelijke karaktertrekken worden genoemd als oorzaak van belemmeringen. Vrouwen moeten namelijk accepteren dat mannen de zorgtaak ook kunnen vervullen.

Eveneens meldt men dat vrouwen geen carrière willen maken. Maar waarom willen vrouwen niet? De in voorgaande hoofdstukken genoemde ongelijke verdeling van reproductieve taken is hiervoor een belangrijk motief. De verschillende verantwoordelijkheden worden teveel voor sommige vrouwen. Anderen menen dat vrouwen wel carrière willen maken, maar dat zij daar geen mogelijkheid voor hebben. Herverdeling van reproductieve taken zou een belangrijk obstakel overwinnen. Het gaat dus niet om de vraag of vrouwen carrière “willen”, maar of ze dat “kunnen” maken.

Enkele opmerkingen van de commerciële sector over de zorgtaken

Mannen

“De enige belemmeringen die ik me kan bedenken zijn zorgtaken van de vrouw die moeilijk te combineren zijn met meer verantwoordelijke banen. Binnen de organisatie worden er evenveel kansen geboden voor zowel vrouwen als mannen”.

“Zorgtaken zijn geen belemmering. Als vrouwen binnen een bedrijf komen, betekent dit dat het werk al aansluit op de gezinssituatie”.

Omdat de vrouw een drievoudige rol heeft, kan ze moeilijk functioneren in de mannencultuur van besluitvormingsorganen. In het bedrijfsleven wordt geen rekening gehouden met de zorgtaak van de vrouw”.

Vrouwen

“Ik heb geen moeite met het combineren van mijn werk en zorgtaken. Zorgtaken hebben mijn man en ik eerlijk verdeeld. Onder mij werken zowel mannen als vrouwen. De mannen hebben geen moeite met een vrouwelijke leidinggevende. Althans, dat laten ze niet merken. Er is altijd een goede samenwerking”.

“Vóór mijn huidige functie, was ik werkzaam als secretaris van de Minister. Vrouwen moesten vaak eerder naar huis om voor de kinderen te zorgen. Zodra zij moesten overwerken, waren zij het grootste gedeelte van de tijd met hun gedachte bij de kinderen in plaats van bij het werk”.

“Zorgtaken kunnen juist in het voordeel van vrouwen werken. Vrouwen zijn hierdoor heel goede managers. Ze moeten het hele huishouden redden met een klein budget en het lukt ze ook nog. Wellicht wordt het tijd voor een vrouwelijke president”.

Enkele opmerkingen uit de publieke sector over zorgtaken

Mannen

“Mannen onttrekken zich vaak aan zorgtaken, waardoor de verantwoordelijkheid van vrouwen stijgt”.

“Mannen gaan voor avontuur en nemen eerder risico's. Ze kunnen zich dat permitteren omdat zij geen verantwoordelijkheid dragen over de zorg van de kinderen”.

Vrouwen

“Ik ben alleenstaand en draai dus op voor het hele huishouden. Na afdelingshoofd klim je op tot beleidsadviseur en daarna tot onder directeur. Ik zit fijn op mijn plek en wil niet hogerop. Ik zou het werk te zwaar vinden omdat ik alleensta voor het huishouden. Voor een man is het makkelijker omdat als hij eenmaal thuis zit, hij bijna niets hoeft te doen”.

“Alleenstaande vrouwen en vrouwen waarvan de man niet constant aanwezig is, hebben tegenwoordig vaak een dubbele baan. Reproductieve taken zijn toebedeeld aan de vrouw. Maar ook de zorg voor schoolgeld, vervoer en eten op tafel, behoren tot de verantwoordelijkheid van de meeste vrouwen. Er zijn veel vrouwelijke gezinshoofden”.

4.4.1 Vrouwen op hogere functieniveaus

De commerciële sector heeft een gelijk aantal mannen als vrouwen in leidinggevende functies. Directieniveau wordt nog steeds overheerst door mannen. Op dit moment zijn er meer vrouwen met een leidinggevende rol dan vijf jaar geleden. Sommige bedrijven hebben zelfs vrouwelijke directieleden. Deze functies werden vanouds bekleed door mannen. De combinatie van vergrijzing⁸ en het doorschuifstelsel verleent vrouwelijke medewerkers toegang tot het vervullen van een meer verantwoordelijke rol binnen de organisatie. Er wordt gekeken naar capaciteiten. Vrouwen in de commerciële sector vinden dat er nu genoeg doorstromingsmogelijkheden zijn en dat er geen antivrouwen houding bestaat. Bij de geïnterviewde commerciële organisaties werken er meer mannen dan vrouwen. Twee van de drie organisaties hebben een vrouw in de directie zitten. In de RvC zitten geen vrouwen.

Bij de overheid zijn er nu in het kader van het vrouwenverdrag meer vrouwen in leidinggevende functies geplaatst. Echter, dit aantal is niet te vergelijken met het aantal mannen op leidinggevend niveau. Momenteel zijn er weinig vrouwen actief op directieniveau. De overheid kent één ambassadeur en twee vrouwelijke Ministers. Er worden nog steeds meer vrouwen aangenomen dan mannen. Een uitzondering is het Ministerie van JuPo¹⁰, waar in de afgelopen drie jaar alleen maar mannen in dienst zijn getreden. De politie doet er veel aan om vrouwen te stimuleren zichzelf te profileren. Vroeger gingen alleen mannen op dienstreis, nu gaan er ook vrouwen op dienstreis.

De verwachting is dat door middel van het doorstroomsysteem meer vrouwen toe zullen treden tot leidinggevende- en bestuurlijke functies. Ook wordt opgemerkt dat er meer vrouwen worden aangenomen omdat de laatste drie jaren meer vrouwen dan mannen solliciteren. Mannen met minimaal een VWO diploma die bereid zijn om in een hotel of bij de overheid te werken zijn nu schaars. Banen bij de overheid zijn niet populair onder de mannen omdat zij snel veel geld willen verdienen. Dit is een wens die bij de overheid niet vervuld wordt. Vrouwen daarentegen, hebben meer geduld om langzaam carrière te maken. De vrouw gaat voor zekerheid en neemt in tegenstelling tot de man snel genoeg met minder geld. Als criterium voor doorstromen en instroom, wordt de kwaliteit van het personeel genoemd. Sekse bepaald niet of iemand wel of niet wordt aangenomen. Merkwaardig is dat vrouwen ondanks hun hoge opleidingsniveau en eventueel ervaring lager dan op managementniveau instromen. Bij productie maatschappij Staatsolie, is er een tijd geleden bewust beleid gevoerd om meer vrouwen op leidinggevende posities te werven. Ook het Ministerie van JuPo heeft een dergelijk beleid gevoerd, maar niet specifiek op leidinggevend niveau. Driekwart van de respondenten maakte de opmerking dat vrouwen vaak gemotiveerder zijn dan mannen. Specifieke trainingen of beleid voor vrouwen worden daarom niet nodig geacht omdat vrouwen al gemotiveerd zijn om hun potentieel maximaal in te zetten.

Enkele opmerkingen van de commerciële sector over vrouwen op hogere functieniveaus.

Vrouwen

“ Hoewel er geen beleid voor bestaat, is een operations manager altijd een man. Omdat in deze functie 's avonds vaak gewerkt moet worden, is het moeilijk voor de vrouw om deze functie naar behoren te vervullen. Dit in verband met haar rol in het gezinsleven. Daar komt

⁸ Hiermee wordt bedoeld, de vergrijzing van mannen die vanouds leidinggevende en directiefuncties bekleedden.

⁹ Het doorschuifstelsel houdt in dat op het moment date en voorganger zijn functie, om welke reden dan ook, neerlegd, deze post automatisch vervuld wordt door zijn / haar hiërarchisch direct ondergeschikte.

¹⁰ Het Ministerie van Justitie en Politie

bij dat het door de samenleving eerder wordt geaccepteerd als mannen overwerken dan vrouwen. Ik moet ook vaak 's avonds werken, maar dat kan ik alleen maar doen omdat mijn man mij hierin steunt”.

“ Toen ik gevraagd werd voor de functie van afdelingshoofd productie, wilde staatsolie bewust een vrouw op deze positie plaatsen, terwijl deze functie altijd bekleed werd door mannen”.

“Er zijn nu veel meer vrouwen aan de top. Ik zie mezelf als voorbeeld voor vrouwen die na mij zijn gekomen. De vrouw moet vanaf het begin van haar dienstverband sterk in haar schoenen staan. Door mijn positie zichtbaar te maken, heb ik de weg gebaand voor vrouwen naar hogere posities. Er zijn nu al twee supervisors binnen de divisie veldwerk”.

4.4.2 Onderbenutting van vrouwelijk potentieel

Als vrouwen niet in de gelegenheid worden gesteld om hoge functies te bekleden, dan is er sprake van onderbenutting van potentieel. Vrouwen studeren meer en worden steeds serieuzer op de arbeidsmarkt. Vrouwen kunnen met hun capaciteiten veel meer voor de Surinaamse ontwikkeling betekenen. Dit laat hoofdstuk 3 ook zien.

Nu, ruim twintig jaar na de toename van vrouwen op de arbeidsmarkt, nemen vrouwen ook leidinggevende en in mindere mate bestuurlijke functies in. Bij Technische bedrijven is er geen stijgende participatie van vrouwen op leidinggevend en bestuurlijk niveau. Recent afgestudeerde vrouwen worden aangenomen op middenkaderniveau met de mogelijkheid tot doorstroom naar een hogere functie.

Enkele opmerkingen van de commerciële sector over onderbenutting van vrouwelijk potentieel.

Mannen

“ Torarica bestaat al 40 jaar en de sleutelfiguren, die allemaal mannen zijn, zitten allemaal sinds het begin in de directie. Zes jaar geleden is de eerste vrouwelijke directeur benoemd. Vrouwelijk potentieel wordt niet onderbenut. Het is een kwestie van tijd. De ‘oude’ mannelijke directeuren maken door vergrijzing plaats voor vrouwelijke collega's”.

“Ja, als iemand capabel is, dan moet het uiterste uit de kan gehaald worden. Zowel mannen als vrouwen moeten hun grenzen verleggen. Vrouwen hebben een overlevingsmentaliteit. Hun capaciteiten worden absoluut niet onderbenut”.

Vrouwen

“ Dit heb ik bij het Ministerie van Justitie niet gemerkt. Er is juist veel doorstroom van vrouwen naar meer verantwoordelijke banen. Alle potentieel wordt benut. Er is een afdeling vorming en training. Deze afdeling is verantwoordelijk voor het toereiken van tools voor het optimaal vervullen van de functie. Dit betekent echter niet altijd financieel voordeel.

Een opmerking van de overheid over de onderbenutting van vrouwelijk potentieel.

Man

“ Vrouwelijk potentieel wordt momenteel onderbenut, omdat wij in een mannenmaatschappij leven. Bij besluitvormend en hoger niveau zitten nog steeds overwegend mannen. Het is gegroeid traditie en kan niet zomaar weggewerkt worden. Echter, het is wel mogelijk en noodzakelijk om te streven naar evenwicht”.

4.5. Opleidingsniveau

De gemeenschap staat nu opener tegenover vrouwen die willen studeren. Maar betekent dit dat er op korte termijn automatisch meer vrouwen in, management, directies en Raden van Commissarissen (RVC) zichtbaar zullen zijn? Deze vraag moet ik negatief beantwoorden.

Volgens 75 % van de respondenten is er een structurele mismatch op de arbeidsmarkt tussen vraag en aanbod. Zij vertellen dat vrouwen altijd hebben gestudeerd maar nooit hun studie hebben afgerond. Vrouwen van nu studeren verder, in het bijzonder de studies medicijnen of rechten. Maar op de arbeidsmarkt is er ook vraag naar mensen met een meer technische opleiding. De vraag is of vrouwen wel willen toetreden tot bijvoorbeeld technische opleidingen. Als meer vrouwen technische opleidingen gaan volgen, dan zal de weg voor hun vrij zijn om door te stromen naar hogere functies. Een veel gemaakte opmerking ter aanvulling is dat bij mensen zonder juiste politieke kleur en juiste connecties, het opleidingsniveau zwaarder weegt dan bij mensen die wel aan deze voorwaarden voldoen. Natin (MTS) en Universitair geschoolden worden veel gevraagd.

De laatste vijftien jaar is er wat meer variatie gekomen in de studiekeuze van vrouwen. 15 jaar is te kort om door te dringen tot een topfunctie en jezelf daar ook te handhaven. Iedereen en dus ook de vrouw heeft op de eerste plaats een opleiding nodig en daarna volgt de praktijk ervaring.

Jongens moeten geld in het laatje brengen en hun gezin verzorgen. Daarom stoppen jongens vroegtijdig met onderwijs. De onevenredige beloning voor mensen met een academische opleiding, motiveert jongens niet om verder te studeren. Een pas afgestudeerde verdient bij de overheid gemiddeld 357 US Dollar. Door deel te nemen aan het arbeidsproces, verdienen zij meer dan door hun tijd te “verdoen” in de schoolbanken. Daarom werken er bij de overheid meer vrouwen dan mannen. De groeiende onevenredigheid heeft als gevolg dat jongens eerder stoppen met hun studie om te gaan werken. Zij worden helaas ook vaak benaderd door het criminele circuit.

Het nog niet hebben van een topfunctie komt doordat die posities nog steeds door mannen zijn bezet. Het Ministerie van JuPo heeft te maken met een hoge mate van ontwikkeld kader. De organisatie moet professioneel zijn. Het is bij Justitie moeilijk om via de politieke kruiwagen in te stromen. Men kan niet zomaar politie agent worden. Mannen reageren niet meer zoveel als vroeger omdat zij in korte tijd veel geld willen verdienen. Het Ministerie van JuPo heeft ruimte gecreëerd, om een groot aantal mannen en vrouwen aan te nemen. Veel mannen zijn reeds weggegaan om meer te gaan verdienen als zelfstandig ondernemer.

Met uitzondering van bovengenoemde organisaties, worden zowel bij de overheid als bij de commerciële organisaties vrouwen niet positief gediscrimineerd. Een ieder met vereiste capaciteiten en ambitie om te groeien binnen de organisatie, krijgt daarvoor een kans. Na het met goed resultaat afronden van een cursus of opleiding, wordt de medewerker financieel hiervoor beloond.

4.6 Tips en opmerkingen van respondenten

Onderstaande tips ter versterking van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt in Suriname, zijn afkomstig van respondenten. Sommige tips zijn gerelateerd aan één van de drie behandelde thema's. Deze tips lijken open deuren, maar soms is het goed om bij deze open deuren stil te staan en daadwerkelijk iets ermee te doen.

“Maak bij aanvang van je functie direct duidelijk wat het inhoudt en waar je hiërarchisch staat in de organisatie. Dit voorkomt dat collega's hun grenzen proberen te verleggen.”

“Studeer en werk aan je ontwikkeling. Er is veel onzekerheid bij vrouwen maar er wordt tot nu toe nog niets aan gedaan”.

“Aan onze kinderen moet niet meer geleerd worden dat de rol van de man en de vrouw gescheiden is”.

“Met veel moed en durf, lukt het wel om door te dringen tot de top. Zeg nooit dat je iets niet kan. Proberen is heel belangrijk”.

“Elke vrouw heeft het recht om carrière te maken en een planning voor haar eigen toekomst te maken. Bij elk doel dat je wilt bereiken, zal je je moeten afvragen wat daarvoor nodig is. Men moet van te voren ervan bewust zijn dat er weerstand zal zijn. De mening van anderen moet geen (grote) rol spelen. Suriname kent verschillende culturen. Hindoestanen hebben minder zelfvertrouwen. Creolen zijn eerder zelfstandig. Dit blijkt uit het grote aantal alleenstaande moeders. Hindoestanen zijn volgzzaam, maar dat is aan het veranderen”.

4.7 Conclusie

Verdeling tussen mannen en vrouwen op hoge functieniveaus

Het aantal mannen en vrouwen op leidinggevende en bestuurlijke functies is op de arbeidsmarkt in Suriname niet evenredig verdeeld. Het leeuwendeel van deze functies wordt bekleed door mannen. Het aantal vrouwen in leidinggevende posities is in vergelijking met de afgelopen 5 jaar gestegen, maar voor directiefuncties is er voor hun een glazen plafond aanwezig. Directieleden op de arbeidsmarkt in Suriname worden politiek benoemd. Door de politieke cultuur vormt het benoemingssysteem een belemmering voor doorgroei mogelijkheden van vrouwen. Er zijn wel een aantal vrouwen op directieposten, maar dit is meer uitzondering dan regel.

Belemmeringen

Mannen zien meer belemmeringen voor vrouwen dan vrouwen zelf in leidinggevende of bestuurlijke functies. De vraag of er obstakels zijn voor de loopbaan van vrouwen, kan ik met “ja” beantwoorden. Echter, niet de belemmeringen zijn bepalend voor de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt. De manier waarop men met deze belemmeringen omgaat, is bepalend voor de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt. Het verschil in antwoord tussen mannelijke en vrouwelijke respondenten, is voor een gedeelte te verklaren door het feit dat het de vrouwelijke respondenten gelukt is om leidinggevende of bestuurlijke functies bij hun werkgever in te nemen. Voor hun zijn de mogelijke belemmeringen geen probleem geweest om te groeien naar deze functies. Mannen bekijken deze vraag vanuit een breder perspectief. Zij nemen alle vrouwen in hun omgeving mee in hun beoordeling over mogelijke obstakels.

In de afgelopen drie jaar zijn er meer vrouwen in- en doorgestroomd naar leidinggevende – en bestuurlijke functies. Hier is geen beleid voor gevoerd door de arbeidsmarkt. Dit wordt niet nodig geacht wegens het hogere aantal vrouwelijke studenten aan de Universiteit en het gegeven dat er nu meer vrouwen solliciteren dan mannen. Ook de vergrijzing van mannen met hoge posities, geeft vrouwen de kans om via het doorstroomsysteem te groeien in de organisatie. Dit verklaart ook de stijgende participatie van vrouwen op leidinggevend niveau. Bij werving wordt er geen onderscheid gemaakt tussen seksen. Alleen capaciteiten worden als criteria gehanteerd. Echter, door de kruiwagen politiek die in Suriname aanwezig is, is het hebben van juiste contacten nog belangrijker dan een diploma. Ook sekse maakt in zulke gevallen niet uit. Mensen die op eigen kracht een leidinggevende of bestuurlijke functie willen innemen, moeten in het bezit zijn van een HBO of Universitaire diploma en enkele jaren werkervaring. Omdat er in de afgelopen jaar meer vrouwen zijn doorgestroomd, wordt er door geen enkele organisatie iets extra's gedaan ter ondersteuning of motivering van vrouwen om hoger op te klimmen. Er is wel algemeen beleid dat gericht is op carrièremogelijkheden van zowel mannen als vrouwen. Hoofdstuk 2 laat zien dat vrouwen minder dan mannen in de gelegenheid zijn om te netwerken. In het systeem waarbij personeel wordt voorgedragen door leidinggevendenden teneinde een cursus of opleiding te mogen volgen, is de kans om voorgedragen te worden bij vrouwen kleiner dan bij mannen. Gerichte cursussen en opleidingen zorgen voor betere opleidingsmogelijkheden.

Vrouwen steunen elkaar niet genoeg in het creëren van mogelijkheden om binnen de organisatie te groeien. Dit gebrek aan steun van vrouwen onderling, vormt een obstakel voor het verbeteren van hun positie op de arbeidsmarkt. Heeft de vrouw een mannelijke leidinggevende, dan loopt zij de kans om seksueel geïntimideerd te worden. Surinaamse vrouwen die carrière willen maken, moeten daar de kans toe krijgen. Zij hebben immers evenals hun partners het recht om zichzelf te ontwikkelen. Hiervoor moet het grootste deel van de vrouwen met een gezin, een carrière kunnen combineren met zorgtaken van de

kinderen. In de Surinaamse maatschappij keek men vroeger vreemd op, als mannen meehielpen in het huishouden en luiers verwisselden. Tegenwoordig wordt dit door een kleine groep mensen geaccepteerd. Deze kleine groep bestaat voornamelijk uit jongeren die de gendergelijkheidsgedachte aan hun nageslacht doorgeven. Zij zullen alleen succesvol zijn indien grootouders geen inbreng hebben in de opvoeding van de kinderen. Op deze manier kunnen meer mannen zonder schaamte en angst voor verlies van hun mannelijkheid, hun partners helpen, opdat zij ook tijd krijgen om zichzelf te ontplooien. Zover is Suriname echter nog lang niet.

Zorgtaken en kinderopvang

Binnen de elite groep en een gedeelte van de middenklasse, is het gangbaar om een huishoudster in dienst te nemen die een aanzienlijk deel van de huishoudtaken van de vrouw overneemt. Voor mensen uit de laagste klassen en het andere deel van de middenklasse is het in dienst nemen van een huishoudster geen optie. In de Surinaamse cultuur is het gebruikelijk dat grootouders en andere familieleden meehelpen met de opvang van (nog hulpbehoevende) kinderen. Dit maakt de noodzaak van betaalbare kinderopvang kleiner. Voor vrouwen die geen gebruik kunnen maken van deze faciliteiten, zullen zorgtaken een belemmering vormen om door te stromen naar leidinggevende en bestuurlijke functies. Vrouwen die het zich kunnen permitteren omdat hun partner ook werkt en een toereikend inkomen heeft, kunnen voor kinderopvang zonder wachtlijsten terecht bij verschillende kinderopvangcentra. Voor een gezin met een modaal inkomen is het niet aantrekkelijk om ruim 42 % van het inkomen van één van de ouders uit te geven aan kinderopvang. De bijdrage voor kinderopvang wordt berekend aan de hand van het aantal dagen per week dat het kind opgevangen moet worden en niet aan de hand van het salaris van de ouders. Voor mensen met hogere inkomens komt dit berekeningssysteem voordeliger uit dan mensen met een laag inkomen.

Culturele factoren

In gezinnen waarin de man een hoog inkomen heeft, hebben vrouwen meer tijd voor hun eigen ontwikkeling. Indien in de laatste gevallen de man open staat voor een carrière van zijn vrouw, dan hangt in vanuit het gezin het maken van carrière alleen af van de ambitie van de vrouw

De Surinaamse maatschappij heeft een dermate hoge sociale controle op vrouwen dat het zelfs van invloed is op de keuze van de vrouwen om wel of niet door te willen stromen naar functies op management en directieniveau. Een vrouw met kinderen die vaak moet overwerken en op dienstreis gaat, wordt gestigmatiseerd als slechte moeder en ontrouwe echtgenote. Dit stigma is vernietigend voor haar voorbeeldfunctie binnen het gezin. Andere vrouwen hebben weinig zelfvertrouwen, waar helaas zowel door de overheid als door de commerciële sector niet aan gewerkt wordt. Een groep mannen ziet vrouwen die carrière willen maken vaak als een bedreiging voor hun eigen loopbaan.

Een ander nadeel voor vrouwen op de arbeidsmarkt is het 'Machismo', een extreme vorm van mannencultuur in Latijns Amerika en het Caribische gebied. Hoewel meer vrouwen dan mannen vinden dat er een mannencultuur in Suriname heerst, wat doorwerkt op het werk, vindt ook het leeuwendeel van de ondervraagde mannen dat Suriname een mannencultuur heeft. Deze mannencultuur is niet van het ene op het andere moment ontstaan en zal daarom ook niet snel verdwijnen of geminimaliseerd worden.

Opvoeding

Dat de man hoger staat dan de vrouw, wordt al bij de opvoeding meegegeven aan kinderen van de huidige generatie. Als de ouders deze kennis niet overdragen aan hun kinderen, dan zijn er altijd nog grootouders die een vinger in de pap hebben bij de opvoeding van de kleinkinderen. Ook op school wordt aan jongens voorrang verleend.

Genderongelijkheid en opleidingsniveau

Als respondenten over genderongelijkheid praten, wordt vaak de bezorgdheid over de toekomstige achtergestelde positie van de man geuit, in plaats van de zwakke positie van de vrouw op de arbeidsmarkt in Suriname. Organisaties moeten volgens deze respondenten nu al acties voeren ter voorkoming van een achtergestelde positie van mannen, dat wordt veroorzaakt door een afname van het aantal mannelijke studenten die hun opleiding afronden.

In de laatste 5 jaar zijn er meer vrouwen dan mannen afgestudeerd aan de Universiteit. Mannen stoppen vroegtijdig met studeren om hun traditioneel bepaalde rol als gezinshoofd te vervullen. Door eerder deel te nemen aan het arbeidsproces, verdienen zij meer dan door hun tijd 'te verdoen' in de schoolbanken. De beloning voor WO afgestudeerden is niet motiverend om door te studeren. Omdat vrouwen de laatste 15 jaar massaal zijn gaan studeren, verwacht een aantal respondenten dat vrouwen op korte termijn zullen overheersen op leidinggevend en bestuurlijk niveau. Deze verwachting vind ik persoonlijk erg optimistisch gezien de complete scala aan obstakels ter verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt in Suriname.

Het bevreemd me dat men zich nu al zorgen maakt om een eventuele achterstand van mannen op de arbeidsmarkt dat zou kunnen ontstaan door het verminderde opleidingsniveau van mannen, terwijl verbetering van de achtergestelde positie van vrouwen met hoge opleidingen ineens minder belangrijk lijkt te worden. Zoals uit dit hoofdstuk blijkt, is een hoge opleiding niet automatisch een paspoort tot een leidinggevende of bestuurlijke functie.

Andere respondenten wijzen een vinger naar de politieke cultuur, die omgegooid moet worden. Echter, deze problematiek moet bij de kiem gesmoord worden. Dat wil zeggen dat al bij de opvoeding de nadruk gelegd moet worden op gendergelijkheid. Op scholen dient er een goede voorlichting te komen over belemmeringen die vrouwen op de arbeidsmarkt tegen kunnen komen en wat er gedaan kan worden om weerstand te bieden tegen deze belemmerende factoren.

5. Genderbeleid

5.1 Inleiding

Uit de hoofdstukken 3 en 4, is gebleken dat vrouwen een achtergestelde positie hebben ten opzichte van mannen op de arbeidsmarkt in Suriname. Traditioneel bepaalde rollen gedijen alleen in een situatie waarbij de man kostwinner is en de vrouw alleen belast is met zorgtaken. Door neerwaartse economische ontwikkelingen participeren nu meer vrouwen in het arbeidsproces. Vrouwen zijn zich nu bewust van hun capaciteiten. Echter, vrouwen die een poging wagen om door te stromen naar leidinggevende en bestuurlijke functies, hebben te maken met factoren als de mannencultuur, taakverzwaring, gebrek aan zelfvertrouwen, politieke cultuur, verkeerde studierichting, sociale controle, verschil in socialisering van beide seksen en stereotypen die een barrière vormen voor verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt in Suriname.

Suriname erkent de achtergestelde positie van de vrouw in de samenleving en daarmee ook de achtergestelde positie van de vrouw op de arbeidsmarkt. Daarom heeft zij zich gecommitteerd aan Internationale verdragen. In paragraaf 5.2 wordt in een notendop weergegeven aan welke verdragen de overheid zich verbonden heeft en welke acties er bedacht zijn ter verbetering van de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt in Suriname. Paragraaf 5.3 is een korte weergave van de manier waarop het genderbeleid is vorm gegeven. In Paragraaf 5.4 wordt een beeld gegeven van de manier waarop NGO's tegen de samenwerking met de overheid aankijken en wat zij van de positie van de vrouw vinden. Informatie uit deze paragraaf is afkomstig uit interviews met NGO's. In paragraaf 5.6 zijn een aantal opmerkingen opgenomen van interviews met werknemers van de overheid en de commerciële sector. Paragraaf 5.6 laat aan de hand van een interview met de gender coördinator van het Ministerie van BiZa zien welke acties er wel of niet zijn uitgevoerd en waarom niet. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie.

5.2 Verdragen

De gender implementatiecoördinator van het Ministerie van BuZa¹¹ vertelt dat de Surinaamse regering de intentie heeft om te werken aan gendergelijkheid. Te noemen verdragen worden hier niet gedetailleerd besproken omdat deze niet significant zijn ter beantwoording van de probleemstelling.

Verdragen

Beijing "Platform for Action"

Het "Platform for Action" is opgesteld aan de hand van door NGO's aanbevolen strategieën ter verbetering van de positie van de vrouw op verschillende gebieden. De VN lidstaten hebben deze actielijst opgesteld, waarin acties zijn opgenomen ter verbetering van de positie van de vrouw in de samenleving. Eén van deze acties is het ontwikkelen van genderbeleid. Tijdens vervolg conferenties dient Suriname alle uitgevoerde acties en hun resultaten in de vorm van een rapport te presenteren. Hiermee wordt internationale druk uitgeoefend op het voeren van activiteiten ter verbetering van de positie van de vrouw in de samenleving. Voor het Caribische gebied¹², is tijdens de laatste conferentie erkend dat nieuwe en additionele financieringsbronnen beschikbaar moeten worden gesteld, om acties uit het "Platform for Action" te kunnen uitvoeren.

¹¹ Het Ministerie van Buitenlandse Zaken

¹² Suriname behoort ook tot het Caribisch gebied.

Committee on the Elimination of Discrimination against Woman (CEDAW)

Suriname is op 1 maart 1993 toegetreden tot het CEDAW verdrag en heeft haar nationale rapport over 1993 - 1998 in juni 2002 in New York verdedigd. Na 1998 heeft in Suriname een verschuiving plaatsgevonden van *vrouwen in ontwikkeling* naar *gender en ontwikkeling*.

Belem do Para

“Belem do Para” is een inter - Amerikaans verdrag betreffende uitbanning, bestraffing en uitroeiing van geweld tegen vrouwen.

Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC)

Suriname is op 17 mei 1976 lid geworden van de ECLAC. Er zijn hiermee een aantal strategische gebieden aangenomen, waaronder de economische en sociale ontwikkeling vanuit het genderperspectief. Eén van de besluiten van de Surinaamse Regering van 1996 tot 2001 met betrekking tot de ECLAC is, integratie van gender in het overheidsbeleid. De minister van BiZa heeft in augustus 2001 de Commissie Genderregelgeving ingesteld. Deze commissie heeft als taak de nationale wetgeving in overeenstemming te brengen met de door Suriname ondertekende verdragen die betrekking hebben op de verbetering van de positie van de vrouw, namelijk CEDAW en Belem do Para. Een voorbeeld hiervan is het bij wet regelen van het minimum aantal vrouwelijke leiders in de politiek.

5.3 Vormgeving

Het Ministerie van BiZa heeft de afdeling Nationaal Bureau Genderbeleid (NBG)¹³ als gendercoördinator geïnstalleerd. Deze afdeling is verantwoordelijk voor het monitoren van de uitvoering van het beleid. Door specifieke programma's gericht op vrouwen, tracht de overheid de scheve genderverhoudingen glad te strijken.

Reorganisatie van het NBG stond hoog op de prioriteitenlijst van het Ministerie van BiZa. Dit hield in dat er meer personeel ter beschikking gesteld moest worden van het NBG. Taken, bevoegdheden en de nieuwe structuur zijn door de Raad van Ministers goedgekeurd. In het verlengde hiervan zijn het Gender Actieplan en een het Gender Mainstreaming Actieplan geformuleerd. Het genderactieplan is in samenwerking met alle actoren op het gebied van gender tot stand gekomen. Het gendermainstreamingsplan wordt als leidraad voor het Ministerie van BiZa gehanteerd om het proces van mainstreaming te begeleiden en te coördineren. In maart 2001 heeft het Ministerie van BiZa de aanpassing van discriminatoire wet- en regelgeving opgenomen in haar beleid.

Begrippen die veelvuldig in het genderbeleid voorkomen zijn:

Genderanalyse

Een analyse van het overheidssysteem, waarbij gekeken wordt naar de verdeling van de diensten van de overheid en de mate waarin deze voordelen opleveren en toegankelijk zijn voor vrouwen en mannen, is van belang om te kunnen plannen vanuit het gendergelijkheidsperspectief. Daarom zijn focal points belast met het maken van genderanalyse voor hun departement.

¹³ Deze afdeling heette voorheen “Het Nationaal Centrum voor de Vrouw”(NCV) en was belast met vrouwen en ontwikkeling.

Gender Equity (rechtvaardigheid)

Rechtvaardigheid is de verdeling van rechten en plichten tussen seksen. Dit erkent dat vrouwen en mannen verschillende behoeftes en macht hebben en dat deze verschillen geïdentificeerd moeten worden.

Gender Equality (gelijkheid)

Gender equality geeft aan dat seksen onder gelijke condities hun mensenrechten beleven. Dit heeft als doel bij te dragen aan de nationale politieke, economische en culturele ontwikkelingen. Wanneer er geen seksediscriminatie is betrekking tot de mogelijkheden en beschikbaarheid van hulpbronnen en toegang tot diensten, is er gender gelijkheid. Gender equality is het uiteindelijke doel van het genderbeleid.

Gendermainstreaming

Gendermainstreaming is de (re)organisatie, verbetering, ontwikkeling en evaluatie van beleidsprocessen, zodat genderperspectief wordt geïncorporeerd in het beleid op elk niveau en in elke fase en door alle actoren die betrokken zijn in dat beleidsproces (Malmberg-Guicherit en Schmeitz, 2001)

5.3.1 Integraal Genderactieplan 2000 - 2005

Het Nationaal Genderbeleid heeft als uitgangspunt een gelijke en gelijkwaardige plaats van beide seksen in de maatschappij ter verwezenlijking van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden. Het Ministerie van BiZa wil in deze periode het fundament leggen voor gelijke waardering van mannen en vrouwen als partners in de gemeenschap. Om gelijkwaardigheid van vrouwen en mannen in alle sectoren en op alle niveaus van maatschappelijk functioneren te garanderen, heeft het Ministerie van BiZa gekozen voor de strategie van gender mainstreaming bij de uitvoering van het Nationaal Genderbeleid. In het Gender Mainstreaming Actieplan van de Surinaamse overheid zijn obstakels voor het proces van gender mainstreaming geïdentificeerd, als: onbegrip van het concept gender mainstreaming en gendergelijkheid, gebrek aan kennis en expertise, instrumenten, technieken en politieke wil en gedrevenheid en geen prioriteitstatus. Deze obstakels belemmeren de uitvoer van het Nationaal Genderbeleid, maar kunnen overwonnen worden door middel van het actieplan.

5.3.2 Het Gender Management Systeem

De uitvoering van het Nationaal Genderbeleid binnen het Integraal Gender Actieplan 2000 - 2005 is gebaat bij doorzichtigheid, een nauwe afstemming tussen overheid en NGO's en een constante stroom van informatie tussen alle betrokkenen. Ter waarborging van de effectiviteit, heeft de overheid een systeem opgezet om adequaat op de behoeften in te kunnen spelen en de voortgang van het genderbeleid te kunnen monitoren. In dit systeem is het Ministerie van BiZa aangewezen als hoofdcoördinator. Alle Ministeries hebben coördinatiepunten¹⁴ geïnstalleerd. Focal points zijn belast met de coördinatie en monitoring van aan hun Ministerie toebedeelde acties. Focal points moeten beschikken over minimaal twee personen met ten minste een afgeronde HBO opleiding in combinatie met enkele jaren werkervaring op het gebied van projectformulering, gender, vrouwenrechten en dataverzameling. Andere voorwaarden zijn dat middelen, waaronder financiële middelen, ter beschikking moeten staan om genderstatistieken en een eenvoudig databestand te kunnen bijhouden. Tevens dient er toegang te zijn tot het Internet, waardoor contacten met andere bureaus en informatieverstrekking gegarandeerd is. Er wordt interdepartementaal overleg gepleegd, maar er wordt ook informatie ingewonnen bij NGO's en andere expert.

¹⁴ Coördinatiepunten worden gender vocal points genoemd.

Het netwerk, dat door het Ministerie van BiZa en de verschillende focal points wordt gevormd, wordt een *Gender Management Systeem* genoemd.

Het NBG heeft de afgelopen jaar workshops en trainingen in genderbewustzijn, genderanalyse, netwerken en lobby georganiseerd voor ambtenaren binnen diverse Ministeries. De thans opgeleide beleidsmakers en stafambtenaren ten behoeve van de focal points, worden geacht in staat te zijn om binnen hun eigen departement een genderanalyse te maken van ontwikkelingsplannen en -programma's.

5.3.3 Het Gender Mainstreaming Actieplan (GMA)

In juni 2000 heeft Culconsult (NGO) in opdracht van het Ministerie van BiZa het GMA voor de overheid opgesteld. Onderdeel van het Gender Mainstreaming Actieplan, is het Integraal Gender Actieplan 2000 – 2005. Dit is een lijst met acties per Ministerie in het kader van het algemeen genderbeleid. Ter structurering van het beleid is er verschil gemaakt in afzonderlijke aandachtsgebieden.

Een aantal acties uit het GMA is:

	Acties	Verantwoordelijke
A	Het nagaan van mogelijkheden tot vergroting van participatie van vrouwen in politiek bestuurlijke organen, in hoge Colleges van Staat en in leidinggevende functies binnen de overheid	Ministerie van BiZa
B	Voorlichting geven over gender op alle niveaus en in alle sectoren.	Niet bepaald
C	Invoeren van een nationale wet op zwangerschapsverlof en /of ouderschapsverlof.	Overheid
D	Constante gendertrainingen voor overheid, politieke partijen en andere maatschappelijke groepen.	Niet bepaald
E	Training en begeleiding van vrouwelijke politici en parlementariërs en continue informatieverschaffing over (inter)nationale genderontwikkelingen, zodat zij voldoende versterkt zijn om genderspecifieke issues op de agenda te plaatsen.	Niet bepaald
F	Training van medewerkers, zodat zij voldoende bewust aandacht besteden aan gender issues.	Niet bepaald
G	Een aanzet geven tot het opheffen van genderongelijkheid in de diplomatieke dienst	Ministerie van BiZa
H	Instellen van een reclamecode	Niet bepaald
I	Bevorderen van een positieve beeldvorming van vrouwen in de media	Ministerie van BiZa
J	Meer aandacht geven aan vrouwen in niet-traditionele rollen	NGO
K	“incentives” geven aan mediabedrijven die vrouwen positief uitbeelden;	Niet bepaald
L	Trainingen voor vrouwen in gebruik van de media, opdat zij eigen producties kunnen helpen maken.	NGO
M	Werken aan het verhogen van het zelfbeeld en de eigen waarde van vrouwen door aandacht hieraan te besteden in de media.	NGO
N	Gendertrainingen aanbieden aan het bedrijfsleven	NGO

	om ook verandering te brengen in reclame en sponsoring (niet-overheidsinstellingen);	
NGO	Vrouwen stimuleren om hun mening te geven via de media	NGO
P	De media stimuleren om meer aandacht te schenken aan maatschappelijke vraagstukken	Overheid en NGO
Q	Het verkrijgen van inzicht in de genderongelijkheid in de participatie van meisjes en jongens in het onderwijs	Ministerie van Onderwijs
R	Een aanzet geven tot het genderbewust maken van leerlingen van het kleuteronderwijs	Ministerie van Onderwijs
S	Voorlichting en algemene informatie geven over genderrollen en beroepskeuzes	Overheid

Hoe deze acties tot uitvoering komen, wordt per departement in de focal points bepaald en zijn niet in het Intergraal gender Actieplan gespecificeerd.

5.4 NGO's over het Genderbeleid en de positie van de vrouw

Ondervraagde NGO's, vinden het opmerkelijk dat juist wanneer de verkiezingen voor de deur staan er veel opdrachten worden verleend aan NGO's. Zij juichen integratie van genderbeleid in overheidsbeleid toe. Voor de politiek is het interessant om zich open te stellen voor vrouwe-lijke managers, die vaak loyaler¹⁵ zijn dan mannen en eerder bereid zijn om zich voor 100% in te zetten voor de organisatie. Er zitten weinig vrouwen in het bestuur van organisaties.

Met betrekking tot internationale verdragen heeft de overheid een achterstand met rapporteren van het Gender Mainstreaming Actieplan. Er staan veel acties en doelen in, maar er is nog niet veel uitgevoerd. De overheid komt niet zo makkelijk weg met alleen de aankondiging van acties tijdens de internationale verantwoording. De 50 % regel¹⁶ in 2005 dat de overheid ten doel heeft gesteld, zal heel moeilijk te bereiken zijn. Dit nastreven is een utopie.

Gelden die beschikbaar zijn gesteld voor de overheid met als doel het inwinnen van kennis bij NGO's als intermediair, worden vaak niet gebruikt. Veel intermediairen pretenderen een belangengroep te vertegenwoordigen terwijl ze feitelijk commercieel bezig zijn. Intermediairen die zichzelf niet uit het veld willen laten slaan, maken van te voren afspraken met de opdrachtgever over de uitkomst van het onderzoek. Ondanks deze hindernissen, worden er toch kleine vooruitgangen geboekt.

Het Vrouwen Parlement Forum (VPF)

Het doel van het VPF is om gender te incorporeren in het onderwijs, teneinde het gender bewustzijn te vergroten. Hoewel de onderwijscommissie uit vrouwen bestaat, is dit plan niet geaccordeerd. Zij zien "Gender" als discriminatie van jongens ten opzichte van meisjes. Het VPF probeert het gender bewustzijn eveneens te bevorderen, in beleids- en besluitvormende processen binnen de politiek. Politieke steun ontbreekt hier.

¹⁵ Als men aangeeft dat vrouwen loyaler zijn dan mannen, wordt hiermee aangegeven dat vrouwen eerder trouw zijn aan hun partij dan mannen.

¹⁶ De 50 % regel houdt in dat er in 2005 een gelijke verdeling is van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt op verschillende lagen

5.5 De arbeidsmarkt over het genderbeleid

Op de arbeidsmarkt heeft men een beeld gevormd over het genderbeleid van de overheid. Ondanks de lange tijd dat de overheid bezig is met het genderbeleid, is er nog niet veel van te merken in de samenleving. Uitvoering van het genderbeleid blijft bij het bezoeken van symposia. Er is behoefte aan meer agendeervoorlichting, wat nu is verwaterd. Het beleid leent zich voor tegenwerking. Voor nieuwe Ministers is het namelijk niet verplicht om bestaand beleid over te nemen. Het is hierdoor makkelijk om dingen waar reeds aan gewerkt is, teniet te doen". Het genderbeleid was in beginsel goed voorbereid. De uitvoering ervan is gestagneerd maar is nu weer onder de aandacht gebracht van de Surinaamse maatschappij.

Enkele opmerkingen uit overheid en commerciële sector over het genderbeleid

"In de media wordt erg weinig over het genderbeleid gesproken."

"De jongeren generatie moet de oude politieke structuur doorbreken. Vroeger was er een jongeren partij. Verschillende gebeurtenissen zoals de coup, de zogenaamde revolutie, sociaal economisch en monetaire crisis en het falend overheidsbeleid heeft een deuk veroorzaakt in het jongerenbeleid".

" Het is een feit dat vrouwelijk potentieel onbenut blijft omdat er niet bewust gewerkt wordt aan eerlijke en objectieve selectie en beoordelingscriteria. Vooral als leden in de top met een besluitvormingsmonopolie laten weten niet met vrouwen aan tafel te willen zitten, kom je als vrouw niet verder".

5.6 Genderbeleid, de stand van zaken

In een gesprek met de coördinator van het Integraal Gender Actieplan heb ik me laten informeren over de stand van zaken omtrent het actieplan.

Voorgenoemde actiepunten zijn een greep uit een aantal van 96. Aan de hand van de taakstelling van enkele NGO's en departementen, zijn acties toegekend. Sommige actiepunten hebben geen verantwoordelijke actor toegekend gekregen wegens gebrek aan kennis over het werkveld van bepaalde NGO's. Het Integraal Gender Actieplan is opgesteld ter voorkoming van overlapping van werkzaamheden van verschillende actoren. Het actieplan is vanaf 2000 niet op de geplande manier uitgevoerd. Hiervoor worden de volgende redenen genoemd:

Gebrek aan financiële middelen

De Nederlandse Ambassade in Suriname, had de financiering toegezegd maar kwam hier later op terug. Het plan voldeed niet aan een aantal eisen die weliswaar bij het opstellen van het plan niet bekend waren. Het actieplan is niet sectoraal maar crosscutting. De ambassade heeft een sectorale¹⁷ benadering om ontwikkelingsgelden te financieren. Het Integraal Gender Actieplan is goedgekeurd door de regering en is hiermee een officieel staatsdocument geworden. Hiermee is besloten om het genderbeleid niet op een sectorale manier uit te voeren. In 2002 is er wederom een aanvraag gedaan met een plan in overeenstemming met het Programma van Eisen van de Ambassade. De Nederlandse Ambassade blijft toch bij hun eis van een sectorale benadering, dus worden de nodige financiële middelen niet ter beschikking gesteld. In 2002 heeft het Ministerie van BiZa besloten om het genderbeleid en de uitvoering daarvan te financieren uit eigen middelen. Hierbij is een samenwerkingsverband van de

¹⁷ Er zijn in totaal 6 sectoren

overheid (financiële middelen) en NGO's (kennis) noodzakelijk. NGO's kunnen projectvoorstellen indienen die na goedkeuring gefinancierd worden door het Ministerie van BiZa. Sinds 2002 zijn er evaluaties geweest en is er door het genderbureau gerapporteerd aan de Minister van BiZa.

Gebrek aan kennis

De overheid heeft een gebrek aan kennis op het gebied van gender. Kennis van gender wordt overgedragen door NGO's, die hier hun prijskaartje aan hangen.

Afwachtende houding

De mainstreaming gedachte is niet bij alle Ministeries op de bedoelde manier overgekomen. Met het gender managementsysteem werd beoogd alle acties met betrekking tot het genderbeleid, op de afzonderlijke departementen te laten uitvoeren. Focal points zouden de voltooide acties moeten rapporteren aan het Ministerie van BiZa, zodat de stand van zaken op één punt bijgehouden kon worden. Ondanks de aanwezigheid van afgevaardigden van Ministeries bij de taakverdeling, zijn de focal points er niet in geslaagd om de aan hun toebedeelde acties uit te (laten) voeren. Doordat het Ministerie van BiZa de rol van financierder en eindcoördinator op zich heeft genomen, is bij andere Ministeries het verantwoordelijkheidsgevoel gedaald. Tijdens een evaluatiemoment is gebleken dat alleen twee Ministeries iets hebben gedaan in het kader van het genderbeleid. Andere Ministeries hebben los van het Integraal Gender Actieplan activiteiten verricht, terwijl deze wel te maken hebben met het genderbeleid. Deze acties zijn niet aan het Ministerie van BiZa gerapporteerd. De stand van zaken van de complete actielijst van 96 acties, is nog niet geëvalueerd. Voor rapportage van de jaar 1999-2002 in het kader van het CEDAW verdrag, is een consultant ingehuurd. In juni 2004 zal dit rapport worden ingediend bij de CEDAW commissie.

Achterstand en realisatie

Het Gender Actieplan 2000-2005, waar in het jaar 2000 al aan gewerkt moest worden, heeft door bovenstaande aspecten een achterstand van twee jaar. Het streven is om het Actieplan vóór de verkiezingen, eind 2004, al gerealiseerd te hebben. Of dit gaat lukken, hangt af van de door NGO's ingediende projectvoorstellen. De coördinator van het Integraal Gender Actieplan merkt op dat de start erg moeizaam ging, maar dat hij verwacht dat ten minste 95% van de acties uitgevoerd zullen zijn tegen het einde van het jaar 2004. Aan acties met een continu karakter, zal in ieder geval een start gemaakt zijn.

5.7 Conclusie

De overheid heeft de intentie om de genderongelijkheid glad te strijken. Hiertoe heeft zij zich aan verschillende Internationale verdragen gecommitteerd.

Over het genderbeleid van de overheid is onder de Surinaamse samenleving niet veel bekend. Het wordt door velen gezien als verkiezingsstunt. Dit omdat het onderwerp “gender” vlak voor de verkiezingen onder de aandacht van het volk wordt gebracht en het daarna weer verwatert. Dit komt omdat er geen resultaten zichtbaar zijn van de gestelde acties in het Gender Actieplan. De reden voor het tot nu toe uitblijven van resultaten van de gestelde acties, zijn gebrek aan financiële middelen, gebrek aan kennis binnen de overheid en een afwachende houding van belangrijke actoren. Daarnaast wordt de media onvoldoende gebruikt om het volk te informeren over de stand van zaken omtrent het Genderbeleid van de overheid.

Te weinig ingeplande evaluatiemomenten hebben ervoor gezorgd dat nu pas boven water komt dat de aan verschillende Actoren toebedeelde taken in het kader van het Integraal Gender Actieplan, niet zijn uitgevoerd. Om het genderbeleid daadwerkelijk te kunnen uitvoeren, zal de overheid zelf kennis moeten vergaren over “gender”. Eveneens zal de overheid moeten overwegen om de commerciële sector hierin te betrekken om eventueel meer financiële middelen te genereren. Meer evaluatiemomenten zijn nodig om snel in te spelen op hiaten. De overheid zal het volk continu moeten informeren over de stand van zaken omtrent het genderbeleid en de knelpunten bij uitvoering van het beleid. Alleen op deze manier zal het genderbeleid uitgevoerd kunnen worden en zal de genderongelijkheid voor een groot deel tot het verleden behoren.

6. Conclusie en Aanbevelingen

Een aantal vrouwen op leidinggevend en bestuurlijk niveau hebben op papier bepaalde bevoegdheden, maar in de praktijk worden zij niet zo serieus genomen. Een ander deel van de vrouwelijke leidinggevendenden, heeft wel gezag. Het is deze groep vrouwen gelukt om een verantwoordelijke plaats in te nemen in de mannenmaatschappij van Suriname.

De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt in Suriname is vergeleken met vijf jaar geleden, aanzienlijk verbeterd. Echter, deze positieverbetering geldt voor een te klein deel van capabele vrouwen in de Surinaamse samenleving. Het verschil in positie tussen beide seksen, is te verklaren door culturele factoren, sociaal-maatschappelijke rollen, zorgtaken en politieke factoren. In hoofdstuk 2 heb ik een aantal door mij verwachte obstakels voor vrouwen op de arbeidsmarkt in Suriname genoemd. Uit de interviews blijkt dat deze aspecten in de praktijk daadwerkelijk een obstakel vormen voor de verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Obstakels

1. Stereotypen

De hoge sociale controle op vrouwen is van invloed op de keuze van de vrouwen om wel of niet door te willen stromen naar functies op management en directieniveau. Vrouwen die lange dagen maken of vaak weg zijn voor hun werk, worden gestigmatiseerd als slechte moeder en ontrouwe echtgenoten. Vrouwen worden ook vaak bestempeld als emotioneel en niet capabel. Vrijgezelle vrouwen boven de dertig jaar met een succesvolle carrière, worden zielig gevonden. Opmerkingen van de omgeving beïnvloeden het handelen van deze vrouwen indien zij veel waarde hechten aan de mening van hun omgeving. Sommige vrouwen zullen niet zielig gevonden te worden of om te voorkomen dat er op hun neergekeken wordt, opzoek gaan naar een levenspartner. De kans op zwangerschap en het niet kunnen combineren van het gezinsleven met een carrière, wordt hierdoor vergroot. Onderbreking van de loopbaan is het logische gevolg van deze keuze. Dit maakt de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt zwakker.

2. Het kruiwagensysteem en beperkte mogelijkheid tot informeel netwerken

Het leeuwendeel van leidinggevende en bestuurlijke functies wordt bekleed door mannen. Het aantal vrouwen in leidinggevende posities is in vergelijking met de afgelopen 5 jaar gestegen, maar voor directiefuncties is er voor hun een glazen plafond aanwezig. Directieleden op de arbeidsmarkt in Suriname worden politiek benoemd. Door de politieke cultuur vormt het benoemingssysteem een belemmering voor doorgroei mogelijkheden van vrouwen. Het aanwezige kruiwagensysteem maakt het hebben van juiste contacten nog belangrijker dan een diploma. Een netwerk wordt meestal in informele gelegenheden opgebouwd. Vrouwen worden hier vaak buitengesloten, waardoor zij de juiste contacten missen en ook niet kunnen profiteren van het kruiwagensysteem.

3. Genderongelijkheid

Vrouwen hebben nu een achterstand, maar men maakt zich nu al bezorgd over de toekomstige achtergestelde positie van de man. Volgens respondenten moet er nu al actie gevoerd worden ter voorkoming van een achtergestelde positie van mannen. Hierdoor wordt duidelijk de genderongelijkheid benadrukt. Als de positie van mannen maar gewaarborgd blijft, dan is het goed. Hoewel de laatste 15 jaar meer vrouwen zijn afgestudeerd aan de universiteit, betekent dit niet automatisch dat er ook meer vrouwen leidinggevende of bestuurlijke functies innemen. Door zich te focussen op mogelijke achterstanden van mannen, zal de positie van vrouwen nooit verbeterd worden.

4. Mannencultuur

Het 'Machismo', werkt door op de werkvloer. Deze mannencultuur is niet van het ene op het andere moment ontstaan en zal daarom ook niet snel verdwijnen of geminimaliseerd worden.

5. Discriminatie van vrouwen: vrouwen moeten zich dubbel bewijzen

Omdat er bij werving geen onderscheidt wordt gemaakt tussen seksen, gaat men ervan uit dat vrouwen niet gediscrimineerd worden. De praktijk wijst echter anders uit. Vrouwen worden weliswaar op basis van gelijke criteria aangenomen, maar worden aan de hand van zwaardere maatstaven beoordeeld en worden geconfronteerd met vooroordelen.

6. Gebrek aan zelfvertrouwen

Door de vooroordelen en de achtergestelde positie van vrouwen, hebben veel vrouwen geen of weinig zelfvertrouwen. Daarom steunen vrouwen elkaar niet genoeg in het creëren van mogelijkheden om binnen de organisatie te groeien. Dit gebrek aan steun van vrouwen onderling, vormt eveneens een obstakel voor het verbeteren van hun positie op de arbeidsmarkt.

7. Opvoeding en verschillende genderrollen;

Bij de opvoeding wordt aan kinderen van de huidige generatie meegegeven dat mannen boven vrouwen staan. Als de ouders deze kennis niet overdragen aan hun kinderen, dan zijn er altijd nog grootouders die een vinger in de pap hebben bij de opvoeding van de kleinkinderen. Ook op school wordt aan jongens voorrang verleend.

Vrouwen met een gezin moeten een carrière kunnen combineren met zorgtaken.

De elite groep en een gedeelte van de middenklasse, maakt gebruik van een huishoudster in die een aanzienlijk deel van de huishoudtaken van de vrouw overneemt. In de Surinaamse cultuur is het gebruikelijk dat grootouders en andere familieleden meehelpen met de opvang van (nog hulpbehoevende) kinderen. Dit maakt de noodzaak van betaalbare kinderopvang kleiner. Voor vrouwen die geen gebruik kunnen maken van deze faciliteiten, zijn zorgtaken een belemmering om door te stromen naar leidinggevende en bestuurlijke functies. Voor een gezin met een modaal inkomen is het niet aantrekkelijk om ruim 42 % van het inkomen van één van de ouders uit te geven aan kinderopvang. De bijdrage voor kinderopvang wordt berekend aan de hand van het aantal dagen per week dat het kind opgevangen moet worden en niet aan de hand van het salaris van de ouders. Voor mensen met hogere inkomens komt dit berekeningssysteem voordeliger uit dan mensen met een laag inkomen.

Kortom, aanpassing van opvoeding en meer hulp bij zorgtaken, maken het makkelijker voor vrouwen om hoger op de maatschappelijke ladder te klimmen.

8. Gebrek aan trainingen op alle niveaus

Omdat er in de afgelopen jaar meer vrouwen zijn doorgestroomd, wordt er door geen enkele organisatie iets extra's gedaan ter ondersteuning of motivering van vrouwen om hoger op te klimmen. Er is wel algemeen beleid dat gericht is op carrièremogelijkheden van zowel mannen als vrouwen. Om in aanmerking te komen voor interne cursussen, is een goede verstandhouding met leidinggevende noodzakelijk.

9. Laag genderbewustzijn

Er wordt een vinger gewezen naar de politieke cultuur, die omgegooid moet worden. Echter, op scholen wordt de nadruk gelegd op aspecten die genderongelijkheid stimuleren. Het feit dat mannen onzeker worden als het gaat om gender, geeft aan dat het genderbewustzijn in verschillende lagen van de bevolking te laag is om daadwerkelijk te kunnen werken aan gendergelijkheid. Ook de media worden hiervoor niet gebruikt.

Algemeen

De obstakels vormen op zich geen probleem, maar de manier waarop ermee omgegaan wordt is bepalend in hoeverre deze aspecten een belemmering kunnen vormen voor verbetering van de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt in Suriname.

Genderbeleid van de Overheid

Hoewel de gendergedachte op de arbeidsmarkt en in de gehele samenleving nog niet voldoende aanwezig is, is de overheid wel bezig met acties die de genderongelijkheid kunnen gladstrijken. Door zich te committeren aan Internationale verdragen, laat de overheid zien dat zij de problematiek van genderongelijkheid serieus nemen. De overheid heeft speciaal genderbeleid ontwikkeld, waar alle departementen aan zouden moeten werken.

Door de relatieve onbekendheid van het genderbeleid bij de samenleving, wordt het door velen gezien als verkiezingsstunt. Dit omdat het onderwerp “gender” vlak voor de verkiezingen onder de aandacht van het volk wordt gebracht en het daarna weer verwaterd.

Door gebrek aan financiële middelen, kennis en een afwachtende houding van belangrijke actoren, ontbreken resultaten van gestelde acties uit het Integraal Gender Actieplan. Dit is gebleken bij een evaluatiemoment dat twee jaar na geplande aanvang van uitvoering van het beleid is georganiseerd.

6.1 Aanbevelingen

1. Of opvoeding daadwerkelijk invloed heeft op traditionele rolopvattingen is nog niet bewezen. Hiernaar zal uitgebreid onderzoek verricht moeten worden.
2. Mannen denken dat het niet in hun belang is om vrouwen te promoten, maar niets is minder waar. In de huidige situatie op de arbeidsmarkt in Suriname is het toelaten van capabele vrouwen van cruciaal belang voor het tegengaan van situaties waarbij mannen zonder gedegen opleiding de verantwoordelijkheid dragen voor de vooruitgang van de Surinaamse samenleving.
3. Een aantal respondenten heeft het verschil in verschillende culturen in Suriname genoemd. Onderzoek naar het verschil in culturen op het gebied van gender, zal meehelpen om gericht in te spelen op de genderproblematiek in Suriname. Wellicht kan de universiteit hierin bijdragen.
4. Het is makkelijk om te zeggen dat culturele factoren niet te veranderen zijn. Maar een begin maken is altijd mogelijk. Om te beginnen zou de arbeidsmarkt kunnen inspelen om de behoefte aan betaalbare kinderopvang. Zo wordt de drempel voor vrouwen kleiner tot hogere functies op de arbeidsmarkt.

5. De Surinaamse overheid is erg bureaucratisch. De politieke top wordt nog steeds gevormd door mannen met traditionele gedachtepatronen over vrouwen. Dit maakt het moeizaam om de overheidscultuur op korte termijn te veranderen. Er zal daarom gewerkt moeten worden aan andere belemmerende factoren zoals opvoeding en traditionele rolverdeling.
6. Uitvoering van het genderbeleid stagneert door gebrek aan financiële middelen en kennis. Er kan met minder kosten kennis over gender vergaard worden. Daarom beveel ik aan om voor onderzoeken op het gebied van gender, studenten in te schakelen. Stagiaires zijn goedkoper dan NGO's, waar nu informatie van verschaft wordt. Tevens stel ik voor om voor het bijhouden van genderstatistieken meer samen te werken met het Algemeen Bureau voor de Statistieken (ABS), dat onderdeel is van de overheid. Nu worden financiële middelen beschikbaar gesteld voor diensten waar op een goedkopere manier aan te komen is.
7. In mijn onderzoek stuitte ik vaak op een gebrek aan genderinformatie zoals vrijetijdsbesteding van mannen en vrouwen. Ook dit onderwerp behoeft diepgaand onderzoek ter verbetering van de positie van de vrouw in de samenleving.
8. De huidige maatschappij vereist een dubbel inkomen om te kunnen (over)leven. Deze ontwikkeling vergt commitment van vrouwen aan beide arena's. Het is niet mogelijk om voor 100 % gecommitteerd te zijn aan verschillende zaken. Als de man zichzelf meer committeerd aan de private arena, dan zal de vrouw zich meer kunnen toewijden aan de publieke arena.
9. Ik raad meer publiek – private samenwerking aan omdat de commerciële sector dikwijls bereid is om financiële middelen en diensten beschikbaar te stellen ter verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt in Suriname.
10. De positie van de vrouw is zwak, maar door te beginnen bij bijsturing van de opvoeding, kunnen wij ervoor zorgen dat de jongere generatie hier minder last van zal hebben en hierdoor meer voor de ontwikkeling van Suriname kan betekenen.

Literatuurlijst

Boeken

- Addison. M.A. & Wesley. P.T.,(1987). *Thiving on chaos*. New York.
- Allen. J., Allen, A.J., Walters. P.A.,(1971). *Women in top jobs: four studies in achievement*. London: Allen & Unwin.
- Burke. R. J. & Nelson. D.J., (2002). *Advancing women's careers*. Blackwell publishers.
- Hofstede. G.,(1980). *Culture's consequences: International differences in work related values*. Beverly Hills.
- Clason. C.E.,(1977). *Beroepsarbeid door gehuwde vrouwen*. Rijksuniversiteit te Groningen.
- Clason. E., (1979). *Huisvrouwen, werkende vrouwen?* Van Gorcum: Assen.
- Deal. T.E. & Kennedy. A.A.,(1982). *Corporate cultures*.
- Elhstian. J. B., (1993). *Public man and Private women, women in social and political thought*. United States of America, Princeton University Press, New Jersey.
- Fierma., (1994). *Are companies less familie friendly?* Fortune.
- French. M., (1985). *Macht als onmacht, vrouwen, mannen, moraal* (Verhagen. P. Vert.). Amsterdam, Meulenhof.
- Mendell. A., (1996). *Zo denken mannen, de zeven grondregels voor succes in een mannenwereld*. Contact, Antwerpen / Amsterdam.
- Schein. E.H.,(1992). *Organisational culture and leadership*. San Fransisco, Jossey Bass.
- Spencer. A. & Podmore. D., (1987). *In a man's world, essays on women in male-dominated professions*. Tavistock Publications. London & New York.
- Stevens. E., (1973). *Machismo and Marianismo*, *Society 10*. Stevens questions
- Williams. C. L., (1995). *Still a man's world, men who do women's work*. University of California press: Berkley los Angeles London.

Verslagen

- Beijing platform for Action (1995)
- Cederboom. B., (2000). *Gender*. Ministerie van BiZa, Suriname
- Exclusive Office Services, (2000). *Meer vrouwelijk leiderschap in 2000*.
- Ketwaru. S. & NGO-Forum. (2000). *Situation Analysys of Women in Suriname*.
- Heinze. S. (2000), *Presentatie internationale dag van de vrouw*.

Websites

- www.agentschapszw.nl/esf/equal.beleidskader
- www.amazon.com
- www.11.be/index.htm?standpunten/gender
- www.cq-link.sr/nonprofit/nvb/frmain
- www.ddr-museum.nl
- www.stattabel.fgov.be
- www.telegraaf.nl/krant/vrouw/teksten/vrouw.reportage.zeuren.liegen
- www.zonalatina.com

Bijlage 1: Respondentenlijst

Sector	Organisatie	Geïnterviewden	Functie
Overheid	Ministerie van Buitenlandse Zaken	Mw. N. Sewpersadsing	Coördinator implemetatie Genderbeleid.
	Ministerie van Binnenlandse Zaken	Dhr. Y. Youmanbaks Dhr. Moensi Mw. Sonokario Mw. Lin Tsung Dhr. Ramadhin	Wetgeving Jurist Directeur Hoofd PZ Onderhoofd PZ Coördinator Integraal Gender Actieplan
	Ministerie van Justitie en Politie	Dhr. J. Cross Dhr. Ramchand Mw. I. Huizen-Sedney Mw. Daniels	Directeur Onderdirecteur Onderdirecteur Hoofd
	Ministerie van Openbare Werken	Dhr. Gayadien Dhr. Breevelt Mw. Ngadijo Mw. Vliet	Onderdirecteur administratie Hoofd financiële en comptabele zaken Hoofd begrotingszaken Hoofd PZ.
Commercieel	Hotel Torarica	Dhr. Stuart Dhr. D.Boucke Mw. F. Huiswoud Mw. M. Libanon	Alround manager Alround manager Assistant manager rooms Directeur Eco resort
	Trust Bank	Mw.mr. M.S. Badjoeri Mw. Prahldsing Mw. Tjon Dhr. Tjon Poenkie	Directeur Accountmanager HRM Manager Algemeen manager
	Staatsolie	Mw. Daal Mw. W. Jungerman Dhr. G.W. Pigot Mw. A. Schuiytenmaker	Hoofd externe betrekkingen Sr. PR Officer Afdeling PZ Hoofd veldproductie
NGO	Gender Consultant Culconsult VPF ADEK Universiteit	Mw. M. Schmeits Mw. H. Mallemborg-Quicherie Mw. M. Brunnings Mw. Van Dijk	Consultant Consultant Voorzitter Hoofd studentenzaken

Bijlage 2: Introductiebrief

Van: S. Goercharan
H.D. Benjaminstraat 79
Paramaribo
Telefoon: 0855 20 75

Paramaribo, 6 augustus 2003

Aan: Respondenten

Betreft: Interview verzoek i.h.k.v. afstudeeronderzoek

Geachte heer / mevrouw,

Aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam, Nederland ben ik student Bestuurskunde. Momenteel vang ik mijn afstudeeronderzoek aan in Suriname. Omdat er een beeld heerst dat de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt ondergeschikt is aan die van mannen, ben ik gemotiveerd geraakt om de mate waarin dit beeld in overeenstemming is met de werkelijkheid, te onderzoeken.

Mijn hoofdvraagstelling luidt als volgt: *In welke mate is er verschil in de positie van vrouwen en mannen op leidinggevend en bestuurlijk niveau op de arbeidsmarkt in Paramaribo? In hoeverre is dit verschil te verklaren door het verschil in opleiding, sociaal-maatschappelijke rollen en culturele factoren?*

Deze hoofdvraag wordt ondersteund door de volgende deelvragen:

1. Welke culturele factoren zijn van invloed op de mogelijkheden van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt?
2. In welke mate zijn zorgtaken te combineren met een succesvolle (full time) loopbaan buitenshuis?
3. In hoeverre is er verschil in deelname door mannen en vrouwen aan leidinggevende en bestuurlijke functies op de arbeidsmarkt in Paramaribo?
4. Hoe is het opleidingsniveau van mannen en vrouwen op de twee hoogste functies van de organisatie?
5. Wordt de achterstand van vrouwen op de arbeidsmarkt in Paramaribo door de overheid erkend als probleem en wat wordt er gedaan om de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt te verbeteren?
6. Hoe kunnen de achterstanden die vrouwen ten opzichte van mannen hebben op de arbeidsmarkt in Paramaribo, worden geminimaliseerd c.q. weggewerkt?

Onderdeel van mijn afstudeeronderzoek is het verzamelen van informatie door middel van interviews met drie overheidsinstellingen en drie commerciële organisaties. Van elke organisatie wil ik de directeur, het afdelingshoofd P&O en twee medewerkers op leidinggevend of bestuurlijk niveau interviewen. Het interview duurt maximaal één uur en bestaat uit van te voren opgestelde vragen die ik aan alle respondenten zal voorleggen.

Uw organisatie is één van de zes instellingen die ik wegens de omvang en werkgebied representatief acht voor mijn onderzoek. Indien u bereid bent mee te werken aan mijn onderzoek, hoor ik graag wanneer en met wie de interviews gehouden kunnen worden. Tot 15 augustus ben ik in Suriname voor mijn onderzoek. Uw medewerking stel ik zeer op prijs.

Hoogachtend,

Saskia Goercharan