

Promotor: Prof.dr. P. Verweel

Co-promotor: Dr. G. Cijntje

Deze uitgave werd mede mogelijk gemaakt door:

- Universiteit van de Nederlandse Antillen (UNA)
- Stichting Vrouwen Netwerk (SVC)
- Sede Antia
- KPMG
- Universiteit van Amsterdam (Amidst)
- Universiteit van Utrecht (USBO)
- Maduro en Curiels Bank (MCB)
- Prins Bernhard Cultuur Fonds Nederlandse Antillen (PBCFNA)

 **Prins Bernhard Cultuurfonds** *geeft cultuur de kans*

- Mac en Thelma Kibbelaar

Handelseditie (ISBN 90 6665 68 32) verschenen bij
Uitgeverij SWP, Postbus 257, 1000 AG Amsterdam, www.swpbook.com

INHOUDSOPGAVE

Ten geleide	14
Hoofdstuk 1 Verkenning, vraagstelling en analysemodel	19
1.1. Inleiding	19
1.2. Achtergronden van het onderzoek	19
1.3. Doelstelling	20
1.4. De centrale vraagstelling	21
1.4.1. Glazen plafond	21
1.4.2. Mogelijkheden	22
1.4.3. Barrières	23
1.4.4. Laboursupplymodel	25
1.4.5. Het uidiagram	28
1.5. De methodologische verantwoording	29
1.5.1. Populatie respondenten	30
1.6. Leeswijzer	31
Hoofdstuk 2 De Curaçaose samenleving en gender	35
2.1. Inleiding	35
2.2. Curaçao en de Nederlandse Antillen	35
2.3. Korte terugblik op de geschiedenis	38
2.3.1. Periode 1863-1917; Koloniale periode	41
2.3.2. Periode 1917-1960: Opkomst moderne geïndustrialiseerde samenleving	42
2.3.3. Periode 1960-heden	43
2.3.4. De gendergevolgen van <i>trinta di Mei</i>	45
2.4. Curaçao als neokoloniale samenleving	46
2.4.1. De financieel-economische situatie, ofwel “ontwikkelingshulp” of controle?	47
2.4.2. De financieel-economische situatie leidt tot een afhankelijkheidspositie	49
2.5. Rol van etniciteit, identiteit en sekse	49
2.5.1. Identiteit en beeldvorming: de rol van etniciteit en sekse op Curaçao	50
2.5.2. Genderperspectief op Curaçao	52
2.6. Gender en arbeidsmarkt op Curaçao: verklaring van ongelijke gender- participatie	56
2.7. Gender- en arbeidsmarktparticipatie	60
2.7.1. Gender, opleiding en werk	68
2.7.2. Sekseverschillen in opleiding	71
2.7.3. Gender en inkomen	73
2.8. Conclusies	74
Hoofdstuk 3 ‘Het glazen plafond’	86
3.1. Inleiding	86
3.2. Definities van het glazen plafond	86
3.3. Een maat voor de dikte van het glazen plafond	87
3.4. De achtergronden en ontwikkelingen rond het begrip glazen plafond	90

3.4.1. <i>Theoretische perspectieven omtrent het glazen plafond</i>	93
3.4.2. <i>Het glazen plafond wereldwijd</i>	94
3.5. Het glazen plafond op Curaçao.	99
3.5.1. <i>De capaciteitenbenadering en het glazen plafondperspectief</i>	104
3.5.2. <i>De capaciteitenbenadering nader uitgewerkt</i>	105
3.6. Criteria bij de keuze toppers en niet-toppers	108
3.7. Aspecten die het Curaçaose glazen plafond beïnvloeden	109
3.8. Conclusie	114
Hoofdstuk 4 Dataverzameling	119
4.1. Inleiding	119
4.2. De onderzoekspopulatie	119
4.3. De keuze van de respondenten	122
4.4. De selectie van de vrouwen	122
4.4.1. <i>Vrouwen met een tertiaire opleiding</i>	123
4.4.2. <i>De leeftijdscategorie van de vrouwen</i>	124
4.4.3. <i>Vrouwen met verschillende burgerlijke status</i>	124
4.4.4. <i>Vrouwen van verschillende kleur en etnische afkomst</i>	124
4.5. Profielschets van de respondenten	125
4.6. Interview technieken	129
4.6.1. <i>Interviewtechnieken, diepte- en focusgroepsinterviews</i>	130
4.6.2. <i>Het vervolginterview, de duo- en de trio- interviews</i>	131
4.6.3. <i>De focusgroepsinterviews</i>	132
4.6.4. <i>Verloop en andere kenmerken van de focusgroepsessies</i>	133
4.7. Beschouwingen	134
4.8. Conclusies	135
Hoofdstuk 5 Ambities	139
5.1. Inleiding	139
5.2. Invloed van opvoeding	140
5.2.1. <i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	140
5.2.2. <i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	141
5.2.3. <i>Conclusie</i>	143
5.3. Karaktereigenschappen	144
5.3.1. <i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	144
5.3.2. <i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	145
5.3.3. <i>Conclusie</i>	148
5.4. De rol van ambitie	148
5.4.1. <i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	148
5.4.2. <i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	149
5.4.3. <i>Conclusie</i>	152
5.5. Sociale achtergrond en opleidingsniveau	152
5.5.1. <i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	152
5.5.2. <i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	153
5.5.3. <i>Conclusie</i>	154
5.6. Effect van opleidingsverschillen	155
5.6.1. <i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	155
5.6.2. <i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	156

5.6.3. <i>Conclusie</i>	159
5.7. Conclusies ten aanzien van het aspect ambitie	160
Hoofdstuk 6 Familie- en/of gezinsverantwoordelijkheden	162
6.1. Inleiding	162
6.2. De steun van de partner	165
6.2.1. <i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	165
6.2.2. <i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	166
6.2.3. <i>Conclusie</i>	168
6.3. De steun van de familie	169
6.3.1. <i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	169
6.3.2. <i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	171
6.3.3. <i>Conclusie</i>	174
6.4. De combinatie arbeid en zorgtaken	175
6.4.1. <i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	178
6.4.2. <i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	178
6.4.3. <i>Conclusie</i>	182
6.5. In hoeverre is het hebben van kinderen een obstakel/uitdaging voor de carrière van de vrouwen?	184
6.5.1. <i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	185
6.5.2. <i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	185
6.5.3. <i>Conclusie</i>	190
6.6. Conclusies ten aanzien van familiesteun	192
Hoofdstuk 7 Het sociaal netwerk	197
7.1. Inleiding	197
7.2. The old boys network	199
7.2.1. <i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	199
7.2.2. <i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	199
7.2.3. <i>Conclusie</i>	200
7.3. De samenwerking tussen vrouwen	201
7.3.1. <i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	201
7.3.2. <i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	201
7.3.3. <i>Conclusie</i>	203
7.4. Samenwerking mannen en vrouwen	203
7.4.1. <i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	203
7.4.2. <i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	204
7.4.3. <i>Conclusie</i>	209
7.5. Invloed van sociaal-economische achtergrond	210
7.5.1. <i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	210
7.5.2. <i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	210
7.5.3. <i>Conclusie</i>	217
7.6. Belang van sociaal netwerk; relevante hobby's en sociaal netwerk	218
7.6.1. <i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	218
7.6.2. <i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	218
7.6.3. <i>Conclusie</i>	219
7.7. Conclusies ten aanzien van het sociaal netwerk	220

Hoofdstuk 8	Uitsluitingsmechanismen in en door organisatieculturen	223
8.1.	Inleiding	223
8.2.	Etnische en genderbarrières	225
8.2.1.	<i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	225
8.2.2.	<i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	225
8.2.3.	<i>Conclusie</i>	237
8.3.	Barrières met betrekking tot de instroom naar het bedrijf/organisatie	239
8.3.1.	<i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	239
8.3.2.	<i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	239
8.3.3.	<i>Conclusie</i>	242
8.4.	Inkomensverschillen (tussen mannen en vrouwen)	243
8.4.1.	<i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	243
8.4.2.	<i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	244
8.4.3.	<i>Conclusie</i>	247
8.5.	Barrières voor vrouwelijke managers	248
8.5.1.	<i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	248
8.5.2.	<i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	248
8.5.3.	<i>Conclusie</i>	255
8.6.	De combinatie zorgtaken en carrière	258
8.6.1.	<i>Kwantitatieve analyse</i>	258
8.6.2.	<i>Conclusie</i>	258
8.7.	Conclusies ten aanzien van in- en uitsluitingsmechanismen binnen organisatieculturen	259
Hoofdstuk 9	Maatschappelijke context van Curaçao	265
9.1.	Inleiding	265
9.2.	Emancipatiebeleid van de overheid	267
9.2.1.	<i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	267
9.2.2.	<i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	267
9.2.3.	<i>Conclusie</i>	273
9.3.	Rolmodel zijn en het besef van sociale verantwoordelijkheid naar andere vrouwen toe	274
9.3.1.	<i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	274
9.3.2.	<i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	275
9.3.3.	<i>Conclusie</i>	282
9.4.	De organisatie van de werkweek	283
9.4.1.	<i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	283
9.4.2.	<i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	284
9.4.3.	<i>Conclusie</i>	288
9.5.	Commitment voor Curaçao	289
9.5.1.	<i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	289
9.5.2.	<i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	290
9.5.3.	<i>Conclusie</i>	293
9.6.	Concrete mogelijkheden voor vrouwen op Curaçao	293
9.6.1.	<i>Kwantitatieve analyse van de data</i>	293
9.6.2.	<i>Kwalitatieve analyse van de data</i>	294
9.6.3.	<i>Conclusie</i>	298

9.7. Conclusies ten aanzien van de maatschappelijke context van Curaçao.	299
Hoofdstuk 10 Concluderende opmerkingen en aanbevelingen	303
10.1. De inleiding	303
10.2. Conclusies omtrent het glazen plafond	304
10.3. Aanbevelingen	310
Summary	314
Geraadpleegde literatuur	326
Geraadpleegde overige bronnen	342
Geraadpleegde internetsites	349
Auteursgegevens	350
Appendix	351
Lijst van figuren	
Figuur 1.1	Laboursupplymodel
Figuur 1.2	Het uidiagram
Figuur 2.1	De participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt
Figuur 3.1	De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen
Figuur 3.2	Aantal mannen en vrouwen in overheidsdienst
Figuur 3.3	Pyramide; het glazen plafond in een organisatiebedrijf
Figuur 3.4	Laboursupplymodel
Figuur 3.5	Aspecten en deelaspecten
Figuur 9.1	Schematische weergave glazen plafond; beleid en ervaring
Lijst van grafieken	
Grafiek 5.2	Ambitie (Rol van opvoeding)
Grafiek 5.3	Ambitie (Karakter)
Grafiek 5.4	Ambitie (Behalen van doelen)
Grafiek 5.5	Ambitie (Sociaal-economische achtergrond)
Grafiek 5.6	Ambitie (Opleidingsniveau)
Grafiek 6.2	Familie (Steun van partner)
Grafiek 6.3	Familie (Steun van familie)
Grafiek 6.4	Familie (Combinatie arbeid en zorgtaken)
Grafiek 6.5	Familie (Hebben van kinderen)
Grafiek 7.2	Sociale netwerk (Old boys network)
Grafiek 7.3	Sociale netwerk (Samenwerking tussen vrouwen)
Grafiek 7.4	Sociale netwerk (Samenwerking tussen mannen en vrouwen)
Grafiek 7.5	Sociale netwerk (Sociaal-economische achtergrond)
Grafiek 7.6	Sociaal netwerk (Sociaal netwerk)
Grafiek 8.2	Uitsluiting (Sekse en etniciteitbarrières)
Grafiek 8.3	Uitsluiting (Instroom bij intrede)
Grafiek 8.4	Uitsluiting (Verdiene mannen meer dan vrouwen)

Grafiek 8.5	Uitsluiting (Vrouwelijke manager)
Grafiek 8.6	Uitsluiting (Zorgtaken)
Grafiek 9.2	Commitment/Maatschappelijke context (Emancipatiebeleid)
Grafiek 9.3	Commitment /Maatschappelijke context (Rolmodel)
Grafiek 9.4	Commitment/Maatschappelijke context (Werkweek)
Grafiek 9.5	Commitment /Maatschappelijke context (Commitment Curaçao)
Grafiek 9.6	Commitment/Maatschappelijke context (Concrete mogelijkheden)

Lijst van tabellen

Tabel 2.1	Werkende vrouwen naar beroepsgroep
Tabel 2.2	Werkende mannen naar beroepsgroep
Tabel 2.3	Bevolking en beroepsbevolking naar geslacht
Tabel 2.4a	Werkende vrouwen en mannen naar beroepsgroep, relatieve verdeling
Tabel 2.4b	Werkende bevolking: sekseverhouding per beroepsgroep
Tabel 2.5a	Hoogopgeleide werkende mannen en vrouwen in de zes hoogste beroepsgroepen, relatieve verdeling
Tabel 2.5b	Hoogopgeleide werkende mannen en vrouwen in de zes hoogste beroepsgroepen, absolute mutaties
Tabel 2.5c	Hoogopgeleide werkende bevolking: sekse-verhouding per beroepsgroep
Tabel 2.6	Werkende bevolking naar opleiding en geslacht, relatieve verdeling
Tabel 2.7	Gemiddeld brutomaandinkomen van de werkende bevolking naar opleidingsniveau en geslacht. Verschillen absoluut en relatief.
Tabel 2.8	Gemiddeld brutomaandinkomen van hoogopgeleide mannen en vrouwen in zes hoogste beroepsgroepen. Verschillen absoluut en relatief.
Tabel 2.9	Gemiddeld brutomaandinkomen van hoogopgeleide werkende vrouwen en mannen naar aantal werkuren. Verschillen absoluut en relatief
Tabel 2.10	Arbeidsmarktindicatoren voor Curaçao
Tabel 3.1	Keuzetabel voor toppers en niet-toppers op Curaçao
Tabel 3.2	Inkomensverdeling bij toppers en niet-toppers op Curaçao
Tabel 3.3	Functieniveau bij toppers en niet-toppers Curaçao
Tabel 4.1	Burgerlijke status van hoogopgeleide (hbo/werkende) mannen en vrouwen
Tabel 4.2	Leeftijd van hoogopgeleide (hbo/wo)werkende mannen en vrouwen
Tabel 4.3	Hoogopgeleide werkende mannen en vrouwen naar beroepsgroep
Tabel 4.4	Hoogopgeleide werkende mannen en vrouwen naar economische sector
Tabel 5.2	Invloed van opvoeding
Tabel 5.3	Karaktereigenschappen
Tabel 5.4	Rol van ambitie
Tabel 5.5	Sociaal-economische achtergrond
Tabel 5.6	Rol van opleidingsniveau
Tabel 6.2	Steun van partner
Tabel 6.3	Steun van familie
Tabel 6.4	Combinatie arbeid- en zorgtaken
Tabel 6.5	Het hebben van kinderen
Tabel 7.2	The old boys network
Tabel 7.3	Samenwerking tussen vrouwen
Tabel 7.4	Samenwerking tussen vrouwen en mannen
Tabel 7.5	Sociaal-economische achtergronden

Tabel 7.6	Belang sociaal netwerk
Tabel 8.2	Sekse en etniciteitbarrières
Tabel 8.3	Barrières bij intrede
Tabel 8.4	Inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen
Tabel 8.5	Barrières voor vrouwelijke manager
Tabel 8.6	Druk zorgtaken op carrière
Tabel 9.2	Emancipatiebeid
Tabel 9.3	Rolmodellen
Tabel 9.4	Organisatie werkweek
Tabel 9.5	Commitment voor Curaçao
Tabel 9.6	Concrete mogelijkheden op Curaçao

Lijst van cirkeldiagrammen

Diagram 4.1	Land van opleiding (mbo/hbo/wo)
Diagram 4.2	Opleidingsniveau (mbo/hbo/wo'ers)
Diagram 4.3	Leeftijd (mbo/hbo/wo)
Diagram 4.4	Sector (mbo/hbo/wo)
Diagram 4.5	Etnische achtergrond (mbo/hbo/wo)
Diagram 4.6	Burgerlijke Staat (mbo/hbo/wo)
Diagram 4.7	Kinderen (mbo/hbo/wo)

Lijst van afkortingen

AKO	Arbeidskrachtenonderzoek
BNA	Bank Nederlandse Antillen
CBS	Centraal Bureau Statistiek
CAFRA	Caribbean Association for Feminist Research and Action
CEDAW	Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against women
CFW	Curaçaoose Federatie Werknemers
DSO	Directie Sociale Ontwikkeling
DWGHZ	Dienst Welzijn Gezin- en Humanitaire Zaken
ECLAC	Economic Commission for Latin America and the Caribbean
FENN	Feminist Economic Network in the Netherlands
GATT	The General Agreement on Tariffs and Trade
GEM	Gender Empowerment Measure
GDI	Gender related Development Index
GP	Glazen Plafond
GGD	Geneeskundige en Gezondheidsdienst
GOG	Gouvernement Opvoedingsgesticht
HAVO	Hoger Algemeen Voorgezet Onderwijs
ILO	International Labour Organisation
ING FATUM	Verzekeringsmaatschappij
IMF	International Monetary Fund
IDS	Institute of Development Studies (Sussex)
ISCO-88	International Standard Classification of Occupation ISCO.88
ICC	International Chamber of Commerce
ISS	Institute of Social Studies

KVK	Kamer van Koophandel
KabNA	Kabinet Nederlandse Antillen; vertegenwoordiging van Nederland op de Nederlandse Antillen
KPMG	Consulting /Accountantsbureau
LBO	Lager Beroeps Onderwijs
LMA	Landsverordening Materieel Ambtenarenrecht
MJP	Meer Jaren Plan
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
MINSWZ	Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
MCB	Maduro en Curiëls Bank
MDGO	Middelbaar Dienstverlenend Gezondheidszorg Onderwijs
MAO	Middelbaar Administratief Onderwijs
MTS	Middelbaar Technische School
MAVO	Middelbaar Algemeen Voorgezet Onderwijs
NGO	Non-Governmental Organization
NAFTA	North American Free Trade Association
NAfls.	Nederlandse Antilliaanse Gulden
OIB	Opportunity in Bedrijf/ Advies en onderzoeksbureau
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
PDVSA	Petroléos de Venezuela Sociedad Anomino/Olieraffinaderij
REDA SOCIAL	Sociaal Vangnet
SEDE PAPIAMENTO	Centrum voor Papiaments
SCP	Sociaal Cultureel Planbureau
SITEK	Sindikato di Enseñansa di Korsou
SEHOS	Sint Elisabeth Hospitaal
SEDE	Zetel
SIFMA	Sentro di Informashon Formashon di Mucha
STEERING COMMITTEE	Stuurgroep
SVC	Stichting Vrouwennetwerk Curaçao
TRINTA DI MEI	Dertig Mei 1969
TBS	Ter Beschikking Stelling
UNA	Universiteit van de Nederlandse Antillen
UMA	Union Muhé Antiano
UWI	University of the West Indies
UTS	United Telecom Services
UN	United Nations
WIC	West Indische Compagnie
WO	Wetenschappelijk Onderwijs
WTO	World Trade Organisations
VN	Verenigde Naties
QUOTA CLUB	Dames Service Club