

Survey genderstereotyperingen en rolmodellen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt

Inleiding

Ten behoeve van een eerste inventarisatie over de stand van zaken met betrekking tot genderstereotyperingen en rolmodellen voor het bepalen van de strategische doelstellingen van de alliantie Werk en de Toekomst, heeft de Nederlandse Vrouwen Raad (NVR) op 12 juni 2018 een vragenlijst gestuurd naar al haar 57 lidorganisaties. De NVR verzocht de lidorganisaties deel te nemen aan deze enquête en de vragenlijst ook via de eigen kanalen verder uit te zetten onder hun eigen leden en afdelingen.

Een van de doelen van deze kwalitatieve peiling is om een beeld te krijgen van ervaringen in de dagelijkse praktijk van de achterban van de NVR – nu en in het verleden – met genderstereotyperingen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Daarnaast heeft deze survey ten doel goede voorbeelden uit de praktijk (counterstereotyperingen) en rolmodellen te inventariseren.

Aan de (online) enquête hebben 72 respondenten deelgenomen. Deelname aan het survey was anoniem (behoudens respondenten die aangaven geen bezwaar te hebben tegen registratie van hun gegevens voor het doel van het onderzoek).

De 72 ingevulde vragenlijsten zijn verwerkt in een Excelbestand (bijgevoegd). De resultaten van de gesloten en open vragen van de survey zijn weergegeven in een Powerpoint document (bijgevoegd).

Een aantal resultaten:

Onderwijs

- Vraag 1: 68% van de respondenten geeft aan als leerling ervaring te hebben gehad met stereotiepe opvattingen.
- Vraag 2: Er worden vele opvallende voorbeelden genoemd (*Als meisje had je geen wiskunde e.d. nodig, er werd aangestuurd op een verzorgend beroep*).
- Vraag 3: Effecten van deze ervaringen. Er worden zowel positieve als negatieve effecten genoemd. (*Heb me door deze mening laten beïnvloeden. Daardoor niet verder georiënteerd op deze studie en gekozen voor een studie in de gezondheidszorg*).

- Vraag 4: Bij de ouders komt deze ervaringen met stereotiepe opvattingen minder voor.
- Vraag 5: Ook bij de ouders worden een aantal voorbeelden gegeven, vergelijkbaar met de antwoorden bij de leerlingen (*Dochter die niet naar de plusklas mocht omdat het om techniek ging en dat is meer voor jongens*).
- Vraag 6: De effecten van ervaringen op keuzes, beslissingen inzake studie. Weinig reacties, maar de reacties die gegeven worden zijn vooral positief. (*Doorzettingsvermogen vergoot. Out of the box denken*).
- Vraag 7: 73 procent van de respondenten is geen leerkracht. Van degenen die als leerkracht ervaring hebben geeft zo'n 63 procent aan in meer of mindere mate ervaring te hebben met stereotypingen.
- Vraag 8: Meer aandacht gevraagd voor het ontwikkelen van vaardigheden bij meisjes: (*Ik geef nu les aan verpleegkundigen. De enkele jongens die wij hebben onderhandelen over hun inkomen en eventueel financiering van hun vervolgstudie. De meiden hebben geen idee wat hun salaris wordt en hebben geen idee dat zij daarin kunnen onderhandelen*).
- Vraag 9: Ervaringen van de leerkrachten met stereotypingen leiden tot zowel positieve als negatieve effecten.
- Vraag 10: Betrokkenen bij onderwijs en voorbeelden van counterstereotypingen: zes respondenten hebben regelmatig tot vaak, weet van of ervaring met counterstereotypingen.
- Vraag 11: Als voorbeeld worden met name initiatieven genoemd voor het stimuleren van vrouwen en meisjes in de techniek.
- Vraag 12: Meerdere omschrijvingen van projecten.
- Vraag 13: Voorbeelden van rolmodellen in het onderwijs, personen, scholen of instellingen.

Arbeidsmarkt

- Vraag 14 :Arbeidsmarkt. Als werknemer heeft men ruime ervaringen met stereotypingen. Zo'n 75 procent rapporteert dergelijke ervaringen in meer of mindere mate.
- Vraag 15: Voorbeelden van werknemers (*Als vrouw in een team met verder mannen werd verwacht dat ik voor de koffie zorgde*)
- Vraag 16: Effecten voor de keuzes van werknemers ten aanzien van werk, zowel positieve als negatieve voorbeelden worden genoemd (*Lager zelfvertrouwen*), (*Mij heeft het alleen maar gesterkt in mijn keuzes*).
- Vraag 17 Weinig genderstereotiepe ervaringen bij werkgevers (let wel slechts 33,33% van de respondenten is werkgever).
- Vraag 18: Voorbeelden van werkgevers. (*Bij sollicitaties voor doktersassistente was nooit een mannelijke assistent*).
- Vraag 19: Voorbeelden van effecten voor werkgevers. (*Kost vriendschappen en contacten*), (*Mannen solliciteren niet op zulke banen*).

- Vraag 20: Via georganiseerd overleg of anderszins te maken gehad met genderstereotiepe opvattingen. Een ruime categorie zegt “nooit”. Waarschijnlijk zijn hier de mensen bij die geen ervaringen bij georganiseerd overleg of anderszins hebben. Bij elkaar toch nog 48,6 procent met ervaringen van stereotyperingen.
- Vraag 21: Vele voorbeelden van genderstereotyperingen in georganiseerd overleg, OR. (*In ondernemingsraden zijn bijna geen vrouwen en het onderwerp gelijke behandeling is compleet taboe.*)
- Vraag 22: Voorbeelden van effecten van deze genderstereotyperingen: (*De keuze om actief te worden in de vrouwenbeweging*), (*Voelde grotere obstakels kreeg minder automatisch het gezag*).
- Vraag 23: De ervaringen van betrokkenen bij de arbeidsmarkt met doorbreking van stereotyperingen. Ruim 54 procent van de betrokkenen zegt daarmee ervaring te hebben.
- Vraag 24: Verschillende good practices worden genoemd.
- Vraag 25: Hoe succesvol waren deze goede voorbeelden en rolmodellen? Verschillende voorbeelden. (*Meisjes komen beter voor elkaar op, jongere werkgevers en leidinggevendens brengen verandering*).
- Vraag 26: Verschillende voorbeelden van rolmodellen.

Conclusie

Ofschoon deze kwalitatieve inventarisatie vanzelfsprekend geen representatief beeld vormt, geven met name de open antwoorden interessante informatie over de ervaringen met genderstereotyperingen van (een deel van) de achterban van de NVR. De ervaringen die uit de open antwoorden spreken leiden tot de algemene conclusie dat genderstereotyperingen ingrijpend zijn voor de keuzes die vrouwen in hun leven kunnen en moeten maken.

Themabijeenkomsten en expertmeetings over dit onderwerp, evenals diepte-interviews met vrouwen (en mannen) uit de achterban van de NVR zijn daarnaast noodzakelijk om meer informatie te verkrijgen, ervaringen en good practices met elkaar te delen en voorstellen voor nieuw beleid te ontwikkelen.

Nederlandse Vrouwen Raad, 6 augustus 2018