> FACTSHEET

Werk.en.de Toekomst

GENDERSTEREOTYPERING

In werk, zorg en onderwijs

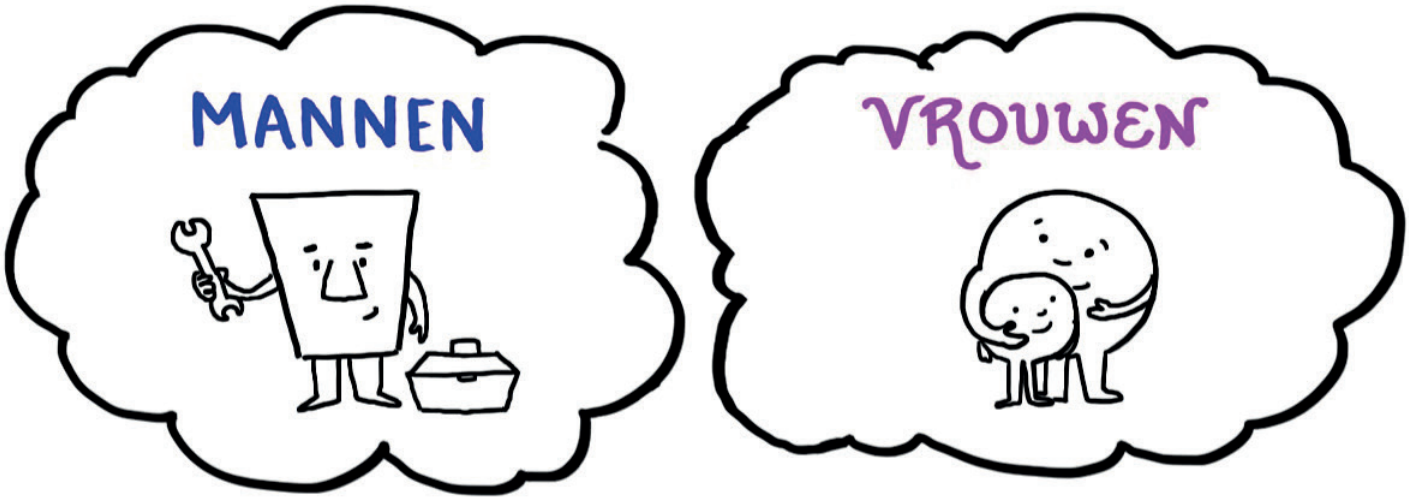
Stereotypen spelen een rol in heel veel facetten van ons leven. Iedereen heeft stereotypen en vooroordelen en gebruikt die om mensen en informatie te categoriseren. Dit helpt om de wereld om ons heen begrijpelijk en behapbaar te maken. Toch hebben stereotypen verstrekkende en soms negatieve gevolgen. Als het gaat om gender, hebben stereotypen te maken met wat we als mannelijk en wat we als vrouwelijk zien. Ook andere factoren zoals etniciteit, seksuele oriëntatie, leeftijd en sociaaleconomische status spelen hierbij een rol. In deze factsheet wordt specifiek ingegaan op de rol van genderstereotypen binnen werk, zorg en onderwijs.

DOELGROEPEN

Deze factsheet is primair bedoeld voor de overheid, werkgevers en het onderwijs. Aan het einde van deze factsheet volgen een aantal algemene aanbevelingen en een aantal aanbevelingen voor deze specifieke groepen.

WAT ZIJN GENDERSTEREOTYPEN?

Een stereotype is een verzameling overtuigingen over de eigenschappen en karakteristieke kenmerken van een groep mensen, zonder dat die per se voor de hele groep gelden. Genderstereotypen zijn vaak eendimensionaal en doen de complexiteit en veelzijdigheid van mannen en vrouwen tekort. Zij zijn bovendien descriptief *en* prescriptief. Enerzijds beschrijven genderstereotypen hoe we denken dat mannen en vrouwen zich gedragen. Anderzijds schrijven genderstereotypen voor hoe mannen en vrouwen zich *zouden* moeten gedragen: ze vormen maatschappelijke normen over wat mannen en vrouwen 'horen te doen'. Genderstereotypen hebben vaak bedenkelijke gevolgen, omdat ze de kansen en mogelijkheden en daarmee de keuzevrijheid van mensen sterk kunnen belemmeren.



Hoe ontstaan genderstereotypen?

Biologische verschillen tussen mannen en vrouwen zijn veel kleiner dan we vaak denken. Zo zijn de breinverschillen tussen mannen onderling en tussen vrouwen onderling zelfs groter.[1] Bovendien zijn verschillen tussen mannen en vrouwen veelal het gevolg van omgevingsfactoren, zoals opvoeding en socialisatie.

Genderstereotypen spelen een belangrijke rol in het socialisatieproces van kinderen, doordat ze hun omgeving imiteren en beloond worden wanneer ze zich volgens stereotiepe normen gedragen. Meiden worden bijvoorbeeld vaak aangemoedigd met een pop te spelen, terwijl jongens die met een pop spelen snel belachelijk worden gemaakt. Kinderen leren genderstereotypen al vanaf hun eerste levensjaar aan.[2]

Genderstereotypen en normen over wat mannelijk en vrouwelijk is worden cultureel bepaald. Gender-ongelijkheid ontstaat doordat mannelijkheid meestal hoger wordt gewaardeerd dan vrouwelijkheid.

Zo liggen de salarissen bij stereotiep vrouwelijke beroepen vaak lager dan bij stereotiep mannelijke beroepen, en daalt het salarisniveau in een sector naarmate er meer vrouwen komen te werken (de zogeheten 'wet van Sullerot').[3] Deze ongelijkheid wordt versterkt doordat genderverschillen vaak niet als cultureel, maar als natuurlijk, normaal en onveranderlijk worden voorgesteld. De verschillen worden dus 'genaturaliseerd' en 'genormaliseerd'.

Omdat genderstereotypen een cultureel verschijnsel zijn, zijn ze veranderlijk. Genderstereotypen moeten zelfs constant herhaald en bevestigd worden om in stand te blijven. Dit heet de reproductie van gender(stereotypen). Dit proces van herhaling en bevestiging vindt zowel impliciet als expliciet plaats op verschillende niveaus: op individueel niveau in dagelijkse sociale interacties tussen mensen, op institutioneel niveau, bijvoorbeeld op de werkvloer, in het onderwijs en in beleid, en in onze collectieve normen en waarden.

Wat zijn de gevolgen van genderstereotypering?

De gevolgen van genderstereotypering zijn op alle niveaus van de samenleving aanwezig. Op institutioneel niveau spelen genderstereotypen bijvoorbeeld een rol bij het achterblijven van het aantal vrouwen in leiderschapsposities. In dagelijkse sociale interacties krijgen moeders veel sneller kritiek dan vaders wanneer zij weinig tijd hebben voor hun kinderen. Wie sterk afwijkt van de stereotypen en daarmee 'gender-non-conform gedrag' vertoont, kan op verschillende niveaus te maken krijgen met kritiek, uitsluiting, stigmatisering of zelfs geweld.

Mensen worden echter niet alleen van buitenaf gestuurd. Genderstereotypen hebben ook invloed op hun zelfervaring: hoe ze zichzelf begrijpen, welke rol ze zichzelf toedichten, wat ze van zichzelf verwachten en wat ze denken te kunnen. Kortom: mensen internaliseren stereotypen. Zodoende hebben stereotypen niet alleen invloed op de verwachtingen die mensen van elkaar hebben, maar ook op wat mensen zelf willen of denken te kunnen. Een voorbeeld is dat jongens zichzelf vaak overschatten, bijvoorbeeld in hun schoolprestaties, terwijl meiden zichzelf juist vaak onderschatten. Door het mechanisme van de *selffulfilling prophecy* hebben zelfonderschatting of zelfoverschatting reële gevolgen. Wanneer van meiden wordt verwacht dat zij slechter presteren, zullen ze dat door die verwachting namelijk daadwerkelijk doen. Andersom kunnen positieve verwachtingen tot betere prestaties leiden. Ook het verschijnsel *stereotype threat* of stereotype-dreiging is hieraan nauw verbonden. Dit is de angst om aan een negatief stereotype te voldoen, waardoor iemand vervolgens daadwerkelijk slechter gaat presteren.

DEELTIJDWERK EN ZORGTAKEN

Een hardnekkig stereotype is dat zorgzaamheid iets vrouwelijks is. Van mannen wordt verwacht dat zij kostwinner van het gezin zijn en zorgtaken en het huishouden dus grotendeels overlaten aan hun vaak vrouwelijke partner. Deze stereotypen spelen een rol bij het aantal mannen en vrouwen dat in deeltijd werkt: van de werkende vrouwen werkt 74 procent in deeltijd, tegenover 23 procent van de werkende mannen.[4] Veel vrouwen geven aan dat deeltijdwerk voor hen de enige manier is om werk te kunnen combineren met huishoudelijke taken en zorg voor kinderen of naasten (mantelzorg). Als gevolg verloopt de carrière van vrouwen minder snel, maken ze minder promotie en werken ze minder in leidinggevende functies of in beroepen waar voltijdwerken vaak de norm is, dan werkende mannen. Dit is een van de oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Bovendien zijn vrouwen meer dan mannen bezig met de wensen en het welzijn van anderen (zogeheten 'emotiewerk'), ook in hun vrije tijd.[5]

ZWANGERSCHAPSDISCRIMINATIE

Het stereotype van de zorgzame vrouw leidt tot zwangerschapsdiscriminatie.[6] Van jonge vrouwen in de vruchtbare leeftijd wordt namelijk verwacht dat ze kinderen krijgen en hiervoor ook de zorg gaan dragen. Ook vrouwen die (nog) geen plannen voor kinderen hebben, krijgen met deze verwachting te maken. Hierdoor krijgen jonge vrouwen in het algemeen minder vaak een vast contract.

GEBOORTEVERLOF

Het stereotype dat vrouwen de meeste zorg voor kinderen op zich nemen, heeft ook effecten op wet- en regelgeving. Zo krijgen zwangeren rondom de geboorte van een kind per juli 2020 nog altijd tien weken langer verlof dan hun (in veel gevallen mannelijke) partner, die tijdens dit verlof bovendien niet volledig wordt doorbetaald.[7] Dit versterkt het idee dat vrouwen verantwoordelijk zijn voor de kinderen, en mannen voor het financieel onderhouden van het gezin.

BEROEPSORIËNTATIE

Het stereotype dat meiden minder goed zijn in techniek speelt een grote rol in het onderwijs. Zo kiezen meiden nog altijd minder vaak voor exacte vakken en opleidingen dan jongens, ondanks het feit dat ze hierin gemiddeld even goed presteren.[8] Anderzijds kiezen ook jongens minder vaak voor vakken en opleidingen waar het zorgen voor anderen centraal staat, een vaardigheid die als stereotiep vrouwelijk te boek staat. De hardnekkige 'horizontale segregatie' begint dus al in het onderwijs, voordat jongvolwassenen de arbeidsmarkt op gaan.

BEROEPSSEGREGATIE

Dat technisch inzicht als mannelijk wordt gezien speelt ook op de arbeidsmarkt een grote rol. Dit leidt ertoe dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in technische beroepen, waar mannelijkheid als norm geldt en vrouwelijkheid als afwijking van die norm. Anderzijds geldt ook dat mannen juist minder vaak werkzaam zijn in stereotiep vrouwelijke sectoren als de zorg en het basisonderwijs, waar vrouwelijkheid als norm geldt.[9] Daarbij speelt mee dat werkgevers vaak (onbewust) de voorkeur hebben voor iemand die op hen lijkt en binnen de organisatiecultuur past. Hierdoor worden vrouwen bijvoorbeeld minder snel aangenomen in stereotiep mannelijke beroepen. De doorstroom van scholieren en studenten die in hun opleiding tegen genderstereotypen ingaan, naar beroepen waarin ze dat ook doen, is hierdoor beperkt. Als ze wel toegang vinden, worden ze vaak afgeschrikt door een erg homogene, weinig inclusieve organisatiecultuur en stappen ze na verloop van tijd alsnog op. Het aantal vrouwen in technische beroepen blijft bijvoorbeeld achter bij de toename van meiden met een technische opleiding.

LEIDINGGEVEN

Leiderschap staat te boek als een stereotiep mannelijke eigenschap, die wordt gekenmerkt door dominantie en doelgericht werken. Van vrouwen wordt daarentegen juist bescheidenheid en een groepsgerichte aanpak verwacht. Dit leidt ertoe dat vrouwen sterk zijn ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies, zogeheten ‘verticale segregatie’. Zo worden vrouwen die zich volgens de verwachting bescheiden opstellen niet gezien. Wanneer zij wel naar voren treden als leider, kunnen ze rekenen op de kritiek dat ze zich onvrouwelijk of te dominant zouden gedragen.

BELONINGSDISCRIMINATIE

De verwachting dat vrouwen bescheiden zijn speelt ook een rol bij beloningsdiscriminatie. Zo blijkt dat vrouwen niet slechter onderhandelen over hun salaris, maar wel minder vaak het gewenste resultaat behalen.[10] Een ‘te mannelijke’ opstelling tijdens onderhandelingen kan immers op kritiek komen te staan. Eenmaal ingeschaald aan het begin van hun carrière, blijven vrouwen vaak hun hele levensloop op achterstand ten opzichte van mannen. Dit heeft tot gevolg dat zij ook minder pensioen opbouwen.

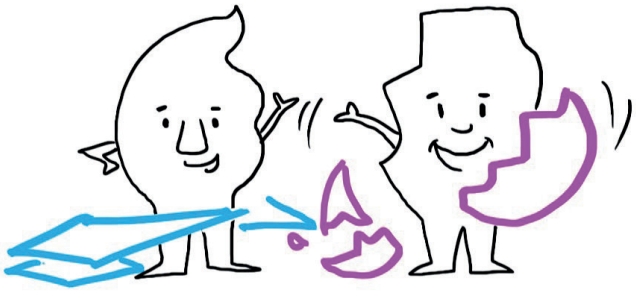
JONGENS IN HET ONDERWIJS

Dat bescheidenheid van meiden wordt verwacht, maar veel minder van jongens, speelt ook in het onderwijs een rol. Zo vragen jongens meer aandacht van docenten en krijgen ze die ook, waardoor hun behoeften urgenter lijken. Jongens worden bijvoorbeeld minder dan meiden geacht hun beurt af te wachten. Ook worden meiden die worden lastiggevallen door jongens niet altijd in bescherming genomen door de docent, omdat die dit gedrag neigt te excuseren als inherent aan het jongen-zijn. Docenten reproduceren dus onbewust en onbedoeld stereotypen in de verwachtingen die ze van hun leerlingen hebben.

Hoe kunnen we genderstereotypen doorbreken?

Omdat genderstereotypen constant herhaald en bevestigd moeten worden om voort te bestaan, liggen juist hier mogelijkheden om ze te veranderen. In de praktijk gebeurt dit al wanneer mensen buiten de lijntjes kleuren en niet helemaal voldoen aan de stereotypen. Er is dan namelijk sprake van (meestal onbewuste) ‘foutjes’ in de ‘reproductie’, waardoor stereotypen op den duur worden opgerekt of weerlegd.

Op het doorbreken van stereotypen kan ook bewust worden ingezet. De eerste stap daarin is om mensen bewust te maken van genderstereotypering en de gevolgen ervan. Het is echter belangrijk om ook altijd een stap verder te gaan, omdat alleen bewustwording stereotypen vooral reproduceert en bestendigt en vaak niet leidt tot gedragsverandering. Concrete interventies om genderstereotypering tegen te gaan zijn daarom cruciaal, op zowel individueel als institutioneel niveau. Interventies zijn effectief wanneer ze worden geleid door professionele trainers en inzetten op empathie en inleving in het perspectief van de ander, zoals groepen die in de minderheid zijn op de werkvloer. Daadwerkelijk contact met hen kan daarbij helpen, mits empathie en inleving de insteek zijn. Langdurige allianties of netwerken, waarin mensen die tot de meerderheidsgroep behoren minderheden steunen en zich inzetten voor inclusiviteit, zijn het meest effectief.



Het is verder belangrijk om bij het doorbreken van genderstereotypen in interventies niet alleen te focussen op vrouwen, maar op gender in het algemeen, en dus ook stereotypen rondom mannelijkheid te doorbreken. Het is voor mannen namelijk nog minder sociaal geaccepteerd om tegen genderstereotypen in te gaan dan voor vrouwen, omdat mannelijkheid hoger wordt gewaardeerd dan vrouwelijkheid.

Naast concrete interventies is het essentieel om de reproductie van genderstereotypen te doorbreken in de beeldvorming over mannen en vrouwen. Dit kan door vrouwen meer en anders te representeren, bijvoorbeeld in onderwijsmateriaal. Ook de inzet van rolmodellen die stereotypen doorbreken kan helpen, zowel voor algemene beeldvorming als in concrete interventies.

Het risico bestaat dat mensen die tegen stereotypen ingaan worden gezien als uitzondering op de regel, als 'token'. Dit proces heet tokenisme en houdt stereotypen in stand, of kan stereotypering zelfs versterken. De uitzondering lijkt immers de regel te bevestigen. Een oplossing kan zijn om stereotypen niet in één keer, maar juist in kleine stapjes te weerleggen. Paradoxaal genoeg betekent dit soms dat een deel van een stereotype juist bevestigd moet worden om een ander deel te doorbreken.

AANBEVELINGEN

Algemene aanbevelingen

- Creëer meer bewustwording over het bestaan en de gevolgen van genderstereotypen, maar ga ook altijd een stap verder dan dat. Organiseer trainingen en praatgroepen op de werkvloer over genderstereotypering met empathie en inleving in anderen als insteek en neem dit onderwerp op in het gehele onderwijscurriculum.
- Betrek niet alleen vrouwen, maar ook mannen en stereotypen rondom mannelijkheid bij het doorbreken van genderstereotypen. Betrek naast gender ook altijd andere dimensies die stereotypering beïnvloeden, zoals etniciteit en seksuele oriëntatie.
- Probeer stereotypen in kleine stapjes te weerleggen, om te voorkomen dat zij die stereotypen doorbreken meteen als 'token' worden weggezet.

Overheid

- Stimuleer en faciliteer de samenwerking tussen onderwijs-instellingen en werkgevers. Zorg dat zij aandacht besteden aan de doorstroom van scholieren en studenten die in hun opleiding of qua talenten tegen genderstereotypen ingaan. Zorg dat zij deze scholieren en studenten helpen om hun weg te vinden naar relevante counter-stereotiepe werksectoren, en dat deze sectoren een inclusieve werkcultuur ontwikkelen.

Werkgevers

- Maak deeltijdwerken beter mogelijk in stereotiep mannelijke beroepen en leidinggevende functies. Weerleg hiermee het stereotype van de mannelijke kostwinner en maak deze sectoren en functies toegankelijker voor het grote aantal vrouwen dat in deeltijd werkt.

Onderwijs

- Zet in het onderwijs herhaaldelijk rolmodellen in die genderstereotypen doorbreken. Zorg niet alleen dat vrouwen meer worden gerepresenteerd in onderwijsmateriaal, maar vooral ook dat mannen en vrouwen anders worden gerepresenteerd. Begin bij kinderen vanaf een zo vroeg mogelijke leeftijd, omdat het aanleren van stereotypen al in het eerste levensjaar begint.
- Benadruk dat meiden net zo veel technische vaardigheden hebben als jongens, om zelfonderschatting te voorkomen. Benadruk dat jongens net zo zorgzaam (kunnen) zijn als meiden, om weerstand, schaamte of onwil te doorbreken en de weg vrij te maken voor jongens en mannen naar zorgzame beroepen en rollen in de samenleving.

Meer informatie

Voor meer informatie en aanbevelingen, raadpleeg www.atria.nl/tag/werk-en-de-toekomst/ of neem contact op via werkendetoekomst@atria.nl.

Eindnoten

[1] Joel, D., Berman, Z., Tavor, I., Wexler, N., Gaber, O., Stein, Y., … Assaf, Y. (2015). Sex beyond the genitalia: The human brain mosaic. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 112*(50), 15468–15473.
[2] Levy G. D., & Haaf R. A. (1994). Detection of gender-related categories by 10-month-old infants. *Infant Behavior and Development, 17*(4), 457–459.
[3] Levanon, A., England, P., & Allison, P. (2009). Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data. *Social Forces, 88*(2), 865–891.
[4] Portegijs, W., & van den Brakel, M (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: CBS & SCP.
[5] Portegijs, W., Cloïn, M., Roodsaz, R., & Olsthoorn, M. (2016). *Lekker vrij!? Vrije tijd, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen.* Den Haag: SCP.
[6] College voor de Rechten van de Mens. (2016). *Is het nu beter bevallen? Vervolgonderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.
[7] Rijksoverheid. (n.d.). *Geboorteverlof voor partners*. Geraadpleegd van https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/geboorteverlof-en-partnerverlof/plannen-met-geboorteverlof-voor-partners
[8] VHTO. (2017). *Vroege Stereotypering: Verslag van een Inventarisatie- en Interventiepilot*.
[9] Portegijs, W., & van den Brakel, M (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: CBS & SCP.
[10] Artz, B., Goodall, A.H., & Oswald, A.J. (2018). Do Women Ask? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 57*(4), 611–636; FNV. (2017). *100% even veel waard: Witboek over de loonkloof tussen mannen en vrouwen*.

Algemene bronnen

- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.
- Cramwinckel, F. M., Scheepers, D. T., & van der Toorn, J. (2018). Interventions to Reduce Blatant and Subtle Sexual Orientation- and Gender Identity Prejudice (SOGIP): Current Knowledge and Future Directions. *Social Issues and Policy Review, 12*(1), 183–217.
- Dunn, C. D. (2017). Personal Narratives and Self-Transformation in Postindustrial Societies. *Annual Review of Anthropology, 46*, 65–80.
- Grau, S. L., & Zotos, Y. C. (2016). Gender Stereotypes in Advertising: A Review of Current Research. *International Journal of Advertising, 35*(5), 761–770.
- Helgeson, V. S. (2009). *The Psychology of Gender*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Judd, C. M., & Park, B. (1993). Definition and Assessment of Accuracy in Social Stereotypes. *Psychological Review, 100*(1), 109–128.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Steele, C. M. (1997). A Threat in the Air: How Stereotypes Shape Intellectual Identity and Performance. *American Psychologist, 52*(6), 613–629.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society, 1*(2), 125–151.
- Wharton, A. S. (2011). *The Sociology of Gender: An Introduction to Theory and Research*. Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.

Colofon

© Atria, april 2020
Auteurs: Max de Blank, Sylvia Holla
Vormgeving: DEEF idee + beeld
Beeld: stills uit filmpje ‘Uit het keurslijf!’ (Bord & Stift)
E: werkendetoekomst@atria.nl

Werk.en.de Toekomst zet zich in voor het doorbreken van genderstereotypering in het onderwijs en op de arbeidsmarkt en het verbeteren van de mogelijkheden om werk, zorg en leren met elkaar te combineren.
Werk.en.de Toekomst is een samenwerking van:

atria
Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis

Emancipator
voor mannen en emancipatie

VhTo
LANDELIJK EXPERTISEBUREAU MEISJES/VROUWEN EN BÈTA/TECHNIEK

nvr
Nederlandse Vrouwen Raad

Gesteund door:
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap