

De publieke opinie over de kansen van vrouwen en mannen in de Vlaamse samenleving.

Non peer-reviewed author version

VALGAEREN, Elke (2012) De publieke opinie over de kansen van vrouwen en mannen in de Vlaamse samenleving.. In: Uitgelezen, 18 (1), p. 7-11.

Handle: <http://hdl.handle.net/1942/14999>

Gebaseerd op de publicatie: Valgaeren, Elke (2011) Het leven zoals het is en zou moeten zijn. De publieke opinie over gelijke kansen in Vlaanderen. Diepenbeek, Antwerpen, Steunpunt Gelijkekansenbeleid

Gelijke kansen in de samenleving

Volgens het principe van de meritocratische samenleving is iedereen in staat om succesvol te zijn in het leven. Of je nu de dochter van een mijnwerker of de zoon van een professor bent, met een beetje geluk en hard werken kan je zelf je dromen waarmaken. Vanuit een gelijke kansenperspectief betekent dit dat bijvoorbeeld herkomst, geslacht en seksuele identiteit geen invloed uitoefenen op het bereiken van 'de goede dingen in het leven' (Mason, 2006) zoals het behalen van een diploma of het verwerven van een betaalde job. Wanneer ze dat wel doen, moet er een knipperlicht gaan branden en moeten we ons als samenleving afvragen wat er aan de hand is en waar er eventueel kan bijgestuurd worden. Maar hoe zit het nu precies met die ongelijkheid? Is het grote publiek ervan overtuigd dat bepaalde groepen het moeilijk hebben in onze samenleving? En vinden ze dit aanvaardbaar? Het Steunpunt Gelijkekansenbeleid ondervroeg in opdracht van de Vlaamse minister van Gelijke Kansen, Pascal Smet, meer dan 2400 inwoners van Vlaanderen over wat zij denken over gelijke kansen in verschillende levensdomeinen en voor verschillende doelgroepen. In dit artikel bekijken we de resultaten van dit onderzoek vanuit het perspectief van de verschillen tussen vrouwen en mannen.

De survey gelijke kansen

Centraal in het onderzoek staat de invloed van socio-demografische kenmerken op de positie in verschillende levensdomeinen. De zes levensdomeinen die aan bod komen zijn heel divers: onderwijs, vrije tijd, relaties, verzorging, materiële welvaart en arbeid. Voor de eerste onderzoeksvraag sluiten we aan bij het klassieke onderzoek naar de invloed van sociale factoren op iemands positie: welke invloed hebben kenmerken zoals geslacht, leeftijd of herkomst op de positie die men zelf inneemt in verschillende levensdomeinen? Vervolgens hanteren we het perspectief van de subjectieve kansenbeleving: ervaart men zelf gemiste kansen? Dit doen we enkel voor het levensdomein arbeid. Ten derde gaan we na hoe het brede publiek de bestaande kansen in de samenleving percipieert. We peilen voor een aantal concrete levensdomeinen welke factoren volgens de respondenten een rol spelen bij het bereiken van de goede dingen in het leven: omwille van welke kenmerken krijgt men vandaag geen gelijke kansen? Dit laat ons toe om na te gaan of de bestaande achterstellingsmechanismen die het Vlaamse gelijkekansenbeleid wil aanpakken (h)erkend worden door de samenleving, een belangrijke voorwaarde voor het creëren van een maatschappelijk draagvlak voor het gelijkekansenbeleid. Het vierde perspectief behandelt het leven zoals het zou moeten zijn: van welke factoren vindt men het aanvaardbaar en van welke factoren vindt men het niet aanvaardbaar dat ze de positie in verschillende levensdomeinen beïnvloeden? Daardoor krijgen we een zicht op hoe de ideale maatschappij er volgens de inwoners in Vlaanderen uitziet. Tot slot verleggen we de focus van attitudes naar gedrag aan de hand van een hypothetische sollicitatie: we gaan of de respondenten vrouwelijke sollicitanten anders beoordelen dan mannelijke sollicitanten.

In de eerste helft van 2010 kreeg een representatieve steekproef van 5000 inwoners van Vlaanderen tussen 25 en 70 jaar een schriftelijke vragenlijst in de bus. Er werden twee herinneringen verstuurd. Dit leverde de hoge respons op van 2405 bruikbare enquêtes (48,1%). Vrouwen en hogeschoolden zijn oververtegenwoordigd bij de respondenten, terwijl mannen en laaggeschoolden ondervertegenwoordigd zijn. Om hiervoor te corrigeren hebben we een weegfactor gebruikt waardoor de resultaten representatief zijn voor Vlaanderen.

Objectieve en subjectieve kansen van vrouwen

We definieerden gelijke kansen in navolging van Mason (2006) als het hebben van gelijke toegang tot de "goede dingen in het leven". Wanneer irrelevante kenmerken zoals bijvoorbeeld geslacht of herkomst de toegang tot die "goede dingen" beïnvloeden, kunnen we niet meer spreken van een gelijke toegang. Zoals reeds herhaaldelijk aangetoond werd in eerder onderzoek, zowel binnen als buiten het Steunpunt Gelijkekansenbeleid, kunnen we ook op basis van de huidige survey besluiten dat mensen met een verschillende socio-demografische achtergrond op veel terreinen een andere positie innemen. De onderstaande tabel bevat de bivariate analyse van de verdeling van enerzijds mannen en anderzijds vrouwen over verschillende levensdomeinen. Geslacht heeft een invloed op de positie in een aantal levensdomeinen. Vrouwen hebben meer kans om alleenstaande ouder te zijn, ze gaan minder vaak uit dan mannen, ze hebben minder kans om te werken of (vervroegd) op pensioen te zijn, ze hebben meer kans om huisvrouw te zijn, ze hebben minder kans om als arbeider of als kaderlid te werken en ze hebben minder kans op een leidinggevende positie. Iemands geslacht heeft eveneens een grote invloed op het aantal werkuren waarbij vrouwen gemiddeld 10 uur minder per week werken dan mannen. De grote invloed van gendermechanismen - bijvoorbeeld op het vlak van de verhouding tussen zorgarbeid en betaalde arbeid - in de samenleving vertaalt zich in een verschillende positie van mannen en vrouwen in vele levensdomeinen.

Tabel 1: positie van mannen en vrouwen in verschillende levensdomeinen

Levens-domein	Variabelen	Categorieën	Mannen	Vrouwen
Onderwijs	Opleidingsniveau°	Laag Midden Hoog	29,6% 39,2% 31,1%	29,9% 35,1% 35,1%
Relaties	Gezinssituatie**	Alleenwonend Alleenstaande ouder Koppel zonder kinderen Koppel met kinderen Andere gezinssituatie	12,8% 1,9% 39,3% 37,3% 8,8%	10,0% 6,6% 37,7% 39,8% 5,9%
Betaalde arbeid	Arbeidssituatie**	Betaalde job (vervroegd) pensioen, brugpensioen Werkzoekend Arbeidsongeschikt of langdurig ziek Huisman of huisvrouw	67,9% 22,2% 3,7% 5,2% 1,1%	61,7% 13,4% 4,1% 6,3% 14,6%
	Functiecategorie**	Arbeiders Bedienden Kaderleden Vrije beroepen, zelfstandigen Andere	32,7% 34,9% 12,5% 11,0% 8,8%	21,3% 57,8% 4,7% 7,5% 8,8%

Levens-domein	Variabelen	Categorieën	Mannen	Vrouwen
	Leidinggeven**	Ja Nee	41,2% 58,8%	21,5% 78,5%
Gezondheid	Gezondheids-situatie	• Geen langdurige ziekte, aandoening of handicap • Langdurige ziek, maar met weinig hinder • Langdurig ziek, met veel hinder bij de dagelijkse bezigheden	78,0% 12,4% 9,6%	78,5% 10,8% 10,8%
Materiële welvaart	Inkomen	Minder dan 1.500 euro 1.500 - 1.999 euro 2.000 - 2.499 euro 2.500 - 2.999 euro 3.000 - 3.499 euro 3.500 euro of meer	16,6% 14,6% 19,1% 13,8% 13,7% 22,2%	19,7% 14,8% 19,3% 15,2% 13,0% 18,1%
Vrije tijd	Uitgaans-frequentie**	Meerdere keren per maand Eén keer per maand Meerdere keren per jaar Eén keer per jaar Nooit	39,9% 17,3% 31,8% 4,5% 6,6%	30,8% 16,8% 36,5% 8,3% 7,6%

Verschillen tussen mannen en vrouwen zijn statistisch significant op de volgende niveaus **: $p < 0,01$

*: $p < 0,05$ °: $p < 0,1$

Voor het levensdomein arbeid bekeken we eveneens de subjectieve inschatting van de kansenpositie. Ook al nemen mannen en vrouwen een andere positie in op de arbeidsmarkt, toch heeft iemands geslacht geen significante invloed op de tevredenheid met de arbeidssloopbaan of op de perceptie van gemiste kansen. Gemiddeld geven mannen en vrouwen dezelfde score wanneer hen gevraagd wordt om op een schaal van 1 tot en met 10 aan te geven in welke mate ze kansen gemist hebben. Dit betekent echter niet dat de kansenperceptie genderneutraal is: de redenen die mannen en vrouwen opgeven zijn immers verschillend en gelieerd met de gegenderde organisatie van onze arbeidsmarkt. Zo identificeert 8,5% van de vrouwen geslacht als een oorzaak van gemiste kansen, terwijl dit bij de mannen veel minder het geval is. Bovendien noemt één derde van de vrouwen de zorg voor het gezin als een oorzaak van gemiste kansen, terwijl dit bij mannen slechts iets meer dan 10% is. Bij alleenstaande ouders loopt het aandeel respondenten dat stelt dat de zorg voor het gezin een oorzaak is van gemiste kansen zelfs op tot meer dan 40%.

Perceptie van het leven zoals het is

Internationaal, wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat de opvattingen over het al dan niet bestaan van gelijke kansen in sterke mate de steun ten aanzien van het gelijkekansenbeleid beïnvloeden (Krysan, 2000). Het maatschappelijke draagvlak voor het Vlaams gelijkekansenbeleid wordt beïnvloed door wat de publieke opinie denkt over de aanwezigheid (of afwezigheid) van gelijke kansen. Of zoals James Kluegel het in 1985 omschreef: *"if there isn't a problem, you don't need a solution"* (Kluegel, 1985). Wanneer men er bijvoorbeeld van overtuigd is dat vrouwen of etnische minderheden niet achtergesteld worden op de arbeidsmarkt, dan is de kans zeer groot dat men arbeidsmarktmaatregelen die deze groepen willen ondersteunen onnodig en zelfs onrechtvaardig vindt (Eisinga et.al., 1999; Aberson, 2007). De bestaande ongelijkheid wordt dan niet toegeschreven aan een gebrek aan kansen, maar wel aan andere factoren zoals de keuzes die men zelf maakt of een gebrek aan ambitie en inspanningen (Krysan, 2000).

Elk levensdomein hebben we vertaald in één of twee zeer specifieke elementen. We focussen namelijk telkens op één bepaald aspect dat kan beschouwd worden als een belangrijke invulling van de 'goede dingen in het leven' voor het desbetreffende levensdomein. Op het vlak van onderwijs en vorming is het vandaag bijvoorbeeld belangrijk om verder te studeren en een diploma te behalen van het hoger onderwijs. Arbeid is het enige levensdomein dat we op twee manieren hebben geconcretiseerd: zowel aanwerving als ontslag komen aan bod.

Tabel 2: concrete invulling van de levensdomeinen

Levensdomein	Concrete invulling
onderwijs	het behalen van een diploma van het hoger onderwijs
vrije tijd	het uitoefenen van een hobby buitenshuis
relaties	het uitbouwen van een partnerrelatie
verzorging	goede gezondheidszorg krijgen bij een langdurige ziekte
materiële welvaart	geld verdienen
arbeid	aanwerving ontslag

De resultaten tonen aan dat in de perceptie van de respondenten geslacht in vergelijking met ethische herkomst een veel kleinere rol speelt bij het bepalen van de kansen die men heeft in de verschillende levensdomeinen. Iets minder dan één derde van de respondenten denkt dat mannen het gemakkelijker hebben bij sollicitaties, één vierde denkt dat mannen meer kans maken bij herstructureringen. We kunnen daardoor verwachten dat beleid dat de toegang tot de arbeidsmarkt voor vrouwen zou willen vergemakkelijken, op relatief weinig begrip zal kunnen rekenen. Dit is problematisch aangezien in de realiteit de arbeidsmarktpositie wel degelijk sterk beïnvloed wordt door iemands geslacht. Mogelijk schrijven de respondenten dit niet toe aan ongelijke kansen, maar wel aan andere factoren zoals de individuele keuzes van vrouwen.

Wat de andere levensdomeinen betreft denkt de overgrote meerderheid van de respondenten dat geslacht geen invloed heeft op het behalen van een diploma, het verkrijgen van goede gezondheidszorg en het vinden van een vaste relatie. Dit strookt alvast op het vlak van onderwijs grotendeels met de realiteit. Geslacht heeft immers, door de grote inhaalbeweging van vrouwen, geen invloed meer op het opleidingsniveau.

Wel is een groep respondenten er van overtuigd dat vrouwen het moeilijker hebben om rijk te worden en om een hobby buitenshuis uit te oefenen. Op het vlak van vrije tijd strookt deze opvatting met de realiteit waarbij vrouwen minder frequent uitgaan dan mannen. De opvattingen over de invloed van geslacht op iemands welvaart kunnen we op basis van de survey zelf niet goed vergelijken met de invloed van geslacht op het inkomen aangezien we gevraagd hebben naar het gezinsinkomen en niet naar het individuele inkomen. Onderzoek naar bijvoorbeeld de vervrouwelijking van de armoede of de loonkloof tussen mannen en vrouwen toont echter dat deze perceptie strookt met de realiteit.

Het leven zoals het zou moeten zijn

Naast de perceptie over de bestaande kansen, wilden we nagaan van welke kenmerken men het aanvaardbaar vindt dat ze de positie in de verschillende maatschappelijke domeinen beïnvloeden. We gebruikten dezelfde operationalisering van de levensdomeinen als opgenomen in tabel 1. Vindt men het bijvoorbeeld aanvaardbaar dat een werkgever bij een sollicitatie een man boven een vrouw verkiest? Volgens de sociale rechtvaardigheidstheorie hanteren mensen verschillende verdelingsprincipes, met name verdiensten, behoeften en gelijkheid (Cohn e.a. 2000). Het behoeftecriterium wordt slechts zijdelings behandeld in de survey. Voor de verschillende levensdomeinen die in de survey aan bod komen, kunnen we wel nagaan wat het belang is van enerzijds verdienste en anderzijds een aantal andere criteria die in het klassieke rechtvaardigheidsonderzoek minder aan bod komen. De survey biedt ons immers de kans om na te gaan of ook socio-demografische kenmerken volgens de respondenten gebruikt mogen worden als criterium voor de verdeling van schaarse goederen. Het hanteren van deze kenmerken bij de beoordeling van de rechtvaardigheid van de verdeling van schaarse goederen kan beschouwd worden als (bewuste of onbewuste) discriminatie: men maakt dan immers een onderscheid tussen personen op basis van kenmerken die irrelevant zijn (Dipboye & Colella 2005).

De resultaten van de opvattingen over het leven zoals het zou moeten zijn wijzen er op dat de meerderheid van de respondenten prestaties – wat men in de sociale rechtvaardigheidstheorie verdiensten noemt – een rechtvaardig criterium vindt bij aanwervingen, herstructureringen, het behalen van een diploma en veel geld verdienen. Slechts een klein aandeel respondenten vindt het aanvaardbaar dat geslacht iemands kansen bevordert of belemmert. Dit geldt voor alle levensdomeinen.

Van attitudes naar gedrag

In Westerse liberale democratieën is de steun voor het abstracte principe van gelijke kansen zeer groot. Wanneer je aan mensen vraagt of individuen gelijke kansen verdienen zal de overgrote meerderheid daar ja op antwoorden. Toch toont bestaand onderzoek aan dat in reële situaties mensen zich op een manier gedragen die inconsistent is met hun principiële steun voor gelijke kansen (Dovidio & Gaertner, 1993; Krysan, 2000). Om na te gaan of mensen zich volgens het principe van gelijke kansen gedragen, hebben we gebruik gemaakt van de vignette-techniek (Rossi & Anderson, 1982). Aan de hand van vignettes laten we de respondenten uitspraken doen over een hypothetische doch realistische situatie, namelijk de aanwerving van een nieuwe werknemer. Hierbij laten we de kenmerken van de te rekruteren werknemer gecontroleerd variëren. Deze vignette-techniek gebruiken we slechts voor één levensdomein, namelijk arbeid en de concrete situatie die we onder de loep nemen is de aanwerving van een nieuwe medewerker in een organisatie. We vroegen aan de respondenten om te beoordelen in welke mate ze akkoord gaan met de aanwerving van een sollicitant die bepaalde kenmerken heeft. Zo varieerden het geslacht, de leeftijd, de gezinssituatie en de etnische herkomst van de sollicitant, evenals de tevredenheid van zijn of haar vorige werkgever. Het geslacht werd niet expliciet vermeld, maar wel prijsgegeven via de naam van de sollicitant.

Voorbeelden vignettes beoordeling van een sollicitatie

Hieronder worden een aantal situaties beschreven van mensen die solliciteren voor een job. We willen graag weten of u het terecht vindt dat een persoon met die kenmerken wordt aangeworven. Alle kandidaten hebben de juiste capaciteiten en het juiste diploma voor de job.

Voorbeeld 1: "De 25-jarige Youssef solliciteert voor een job. Zijn vrouw werkt niet en samen hebben ze 2 kinderen. Hij spreekt vlot Nederlands, en zijn vorige werkgever was wel tevreden over zijn werk." Het bedrijf beslist om Youssef aan te werven. Geef aan op een schaal van 1 tot 10 in welke mate u het terecht vindt dat deze persoon wordt aangeworven.

Voorbeeld 2: "De 45-jarige Els solliciteert voor een job. Haar man werkt niet en ze hebben geen kinderen. Haar vorige werkgever was niet zo tevreden over haar werk." Het bedrijf beslist om Els aan te werven. Geef aan op een schaal van 1 tot 10 in welke mate u het terecht vindt dat deze persoon wordt aangeworven.

Uit de resultaten blijkt dat de respondenten mannen en vrouwen hetzelfde beoordelen. In deze hypothetische situatie zien we met andere woorden geen geslachtsgebonden discriminatie bij het aanwerven. De tevredenheid van de vorige werkgever en de kennis van het Nederlands bepalen in grote mate de beoordeling van de respondenten over de aanwerving.

Tot slot

We zijn in Vlaanderen nog ver verwijderd van de ideale samenleving die gelijke kansen garandeert aan al haar inwoners, ongeacht hun geslacht. De analyse van de objectieve kansensituatie bevestigt hiermee wat eerder onderzoek reeds meermaals aan het licht bracht. Op basis van de survey zien we echter dat de publieke opinie niet alle vormen van ongelijkheid erkent als een vorm van ongelijke kansen tussen mannen en vrouwen. Mogelijk worden individuele verklaringen geprefereerd boven sociale verklaringen. Een gebrek aan inzet of ambities, andere voorkeuren, toeval of verkeerde keuzes zijn dan alternatieve verklaringen voor de bestaande verschillen tussen mannen en vrouwen. De opvattingen van de publieke opinie over de bestaande kansen in de samenleving zouden een slechte basis vormen om de prioriteiten van het gelijkekansenbeleid af te bakenen. De realiteit en niet de perceptie moet de basis vormen van het beleid. Deze opvattingen schetsen echter wel de context waarbinnen dit beleid wordt uitgevoerd. Een groot deel van de publieke opinie is van mening dat er geen sprake (meer) is van verschillen in kansen tussen mannen en vrouwen. Positief is echter dat de overgrote meerderheid van de respondenten het evenmin aanvaardbaar vindt dat sekse de kansen in de samenleving beïnvloeden.

Literatuur

Aberson, C. (2007). Diversity, merit, fairness and discrimination beliefs as predictors of support for affirmative-action policy actions. *Journal of applied psychology*, 37(10), 2451-2474.

Cohn, E. S., White, S. O. & Sanders, J. (2000). Distributive and Procedural Justice in Seven Nations. *Law and human behavior*, 24, 553-579.

Dipboye R.L. & Colella, A. (2005) 'An introduction', in R.L. Dipboye & A. Colella (eds), *Discrimination at work*, Mahwah: Erlbaum, 2005, 1-8.

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1993). Stereotypes and evaluative intergroup bias. In D. M. Mackie & D. L. Hamilton (Eds.), *Affect, cognition, and stereotyping: Interactive processes in intergroup perception* (pp. 167-193). Orlando, FL: Academic Press.

Eisinga, R., van den Elzen, A., & Verloo, M. (1999). Beliefs about the nature of sex/gender and ethnic inequality. *International Journal of Comparative Sociology*, 40(2), 231-250.

Kluegel, J. R. (1985). If there isn't a problem, you don't need a solution. The bases of contemporary affirmative action attitudes. *American Behavioral scientist*, 28(6), 761-784.

Krysan, M. (2000). Prejudice, politics, and public opinion. Understanding the sources of racial policy attitudes. *Annual Review of Sociology*, 26, 135-168.

Mason, A. (2006). *Levelling the playing field: the idea of equal opportunity and its place in egalitarian thought*. Oxford: Oxford University Press.

Rossi, P. & Anderson, A. B. 1982. The factorial survey approach. An introduction. In: Rossi, P. & Nock, S. (eds.) *Measuring social judgments. The factorial survey approach*. London: Sage.