

6141 012 69

U.O.V.S. BIBLIOTEER

HIERDIE EKSEMPLAAR MAG ONDER
GEEN OMSTANDIGHEDEN UIT DIE
BIBLIOTEK VERWYDER WORD NIE

University Free State



34300001228307

Universiteit Vrystaat

**GESLAGSGELYKHEID: 'N KRITIESE KWESSIE IN
DIE SUID-AFRIKAANSE ONDERWYSBESTEL**

M.M.VAN DER WALT

**GESLAGSGELYKHEID: 'N KRITIESE KWESSIE IN DIE
SUID-AFRIKAANSE ONDERWYSBESTEL**

deur

Maria Margaretha van der Walt

(B.Sc. Hons., H.O.D., M.Ed.)

PROEFSKRIF

voorgelê om te voldoen aan die vereistes vir die graad

PHILOSOPHIAE DOCTOR

in die

**DEPARTEMENT VERGELYKENDE OPVOEDKUNDE EN
ONDERWYSBESTUUR
FAKULTEIT GEESTESWETENSKAP**

aan die

UNIVERSITET VAN DIE VRYSTAAT

PROMOTOR: DR. S.M. NIEMANN (Ph.D.)

November 2001

Universiteit van die
Oranje-Vrystaat
BLOEMFONTEIN

25 NOV 2002

UOVS SASOL BIBLIOTEEK

DANKBETUIGINGS

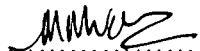
My opregte dank aan:

- My God en my Skepper aan wie al die eer toekom en wat my die krag en vermoë geskenk het om hierdie proefskrif te voltooi.
- My promotor, doktor Rita Niemann vir haar bekwame leiding. Haar bystand en positiewe gesindheid waarmee sy my navorsing benader het, word opreg waardeur. Dit was voorwaar 'n aangename voorreg om met haar saam te werk.
- My man, Louwtjie, vir sy bystand en liefde. Sonder sy aanmoediging en geloof in my, sou ek nooit hierdie proefskrif begin het nie.
- My kinders, Mareth en Boeta, wat in hierdie tyd baie aandag moes ontbeer, maar wat nogtans met besondere selfstandigheid voortgegaan het. Hulle begrip en ondersteuning was vir my 'n aansporing.
- My suster, Ansie, wat as ma vir my kinders moes instaan en haar kinders, Maryke, Valken en Gerrin, vir hulle opoffering en geduld om haar met my kinders te moes deel tydens toetsreekse en eksamen.
- My ma, Marietjie, vir al haar gebede en aansporing soos wat net 'n moeder dit kan doen en wat op 'n uiters bekwame wyse die proefleeswerk vir my gedoen het.
- Doktor Mabel Erasmus wat met besondere bekwaamheid die taalversorging vir hierdie proefskrif gedoen het.

(iii)

VERKLARING

Ek verklaar dat die proefskrif wat hiermee vir die graad Ph.D. aan die Universiteit van die Vrystaat deur my ingedien word, my selfstandige werk is en nie voorheen deur my vir 'n graad aan 'n ander universiteit of in 'n ander fakulteit ingedien is nie. Ek doen voorts afstand van outeursreg op die proefskrif ten gunste van die Universiteit van die Vrystaat.



.....
HANDTEKENING

.....20-11-2001.....

DATUM

INHOUDSOPGAWE

Bladsy

LYS VAN TABELLE

ix

HOOFSTUK 1: ORIËNTERING

1.1	INLEIDING	1
1.1.1	Agtergrond tot die studie	1
1.1.2	Die veranderende rol van die Suid-Afrikaanse vrou	4
1.2	PROBLEEMSTELLING	5
1.3	DOEL VAN DIE NAVORSING	8
1.4	NOODSAAKLIKHEID VAN DIE NAVORSING	9
1.5	NAVORSINGSMETODES	10
1.6	TERREINAFBAKENING	12
1.7	UITLEG EN STRUKTURERING VAN STUDIE	13

HOOFSTUK 2: GESLAGSGELYKHEID VERSUS ONGELYKHEID: 'N JURIDIESE PERSPEKTIEF

2.1	INLEIDING	15
2.2	BEGRIPSOMSKRYWINGS TEN OPSIGTE VAN GESLAGSGELYKHEID	18
2.3	RESENTE SUID-AFRIKAANSE WETGEWING TEN OPSIGTE VAN GESLAGSGELYKHEID	22
2.3.1	Die Suid-Afrikaanse Grondwet	22
2.3.2	Die Suid-Afrikaanse Skolewet	23
2.3.3	Employment Equity Act	24
2.3.4	Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act	26
2.4	'N KRITIESE OORSIG VAN SUID-AFRIKAANSE WETGEWING	28
2.5	SAMEVATTING	29

HOOFSTUK 3: 'N LITERATUURONDERSOEK NA DIE OORSAKE EN STAND VAN GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES IN DIE SUID-AFRIKAANSE GEMEENSAP EN ONDERWYSBESTEL

3.1	INLEIDING	32
3.2	OORSAKE EN STAND VAN GESLAGSKWESSIES IN DIE SUID-AFRIKAANSE GEMEENSAP	37

(v)

3.2.1	Sosialisering	37
3.2.2	Patriargie	40
3.2.3	Die Arbeidsmark	44
3.3	DIE STAND VAN GESLAGSGELYKHEID IN DIE ONDERWYSDEPARTEMENT OP NASIONALE, PROVINSIALE EN DISKTRIKSVLAK	50
3.4	OORSAKE EN STAND VAN GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES IN SUID- AFRIKAANSE SKOLE	54
3.4.1	Die Klaskamer	56
3.4.2	Kurrikulum	60
3.4.3	Handboeke/taalgebruik	65
3.4.4	Skoolomgewing	68
3.4.5	Onderwysbestuur	74
3.4.6	Geslagsensitiserings van opvoeders	77
3.4.7	Rolspelers se bydrae tot geslagsgelykheid in skole	79
3.5	SAMEVATTING	82
HOOFSTUK 4: KWANTITATIEWE ONDERSOEK NA GESLAGSGELYKHEID IN DIE SUID- AFRIKAANSE ONDERWYSBESTEL		
4.1	INLEIDING	85
4.2	NAVORSINGSMETODE	87
4.2.1	Seleksie van navorsingsmetodes	87
4.2.2	Seleksie van deelnemers	87
4.2.3	Kwantitatiewe ondersoeke	87
4.2.4	Rasionaal vir die keuse van die navorsingsmetode	89
4.2.5	Dataversameling	89
4.2.6	Data-analise	90
4.2.7	Betroubaarheid en geldigheid van studie	91
4.3	DATA-ANALISE VAN VRAELYTE	
4.3.1	Die posisie van die vrou in die onderwys	92
4.3.1.1	Bestuurs- en onderwyservaring van vroue in die Suid-Afrikaanse Onderwysbestel	92
4.3.1.2	Aanstelling en bevordering van vroue in die onderwys	94
4.3.1.3	Vroue in bestuursposisies van die onderwys	99
4.3.1.4	Geslagsamestelling van skoolbeheerliggame	104
4.3.2	Bevordering van geslagsgelykheid in die skool	
4.3.2.1	Kennis van vroue omtrent geslagsgelykheidswetgewing in die onderwys	105
4.3.2.2	Kennisgewings omtrent geslagsgelykheid	107
4.3.2.3	Regstellende aksie ten opsigte van vroue in onderwys	107
4.3.2.4	Insluiting van geslagspesifieke reëls in die skoolbeleid	110
4.3.2.5	Geslagsensitiseringswerkswinkels of opleidingsprogramme	112

4.3.3	Geslagsgelykheidskwessies in skole	
4.3.3.1	Vroue as teikens van onregverdige geslagsdiskriminasie	112
4.3.3.2	Diskriminasie teen die vrou in die skool op grond van swangerskap, huwelikstatus, gesinsverantwoordelikhede en seksuele oriëntasie	115
4.3.3.3	Teistering van vroue in skole	116
4.3.3.4	Vroue as teikens van seksisme in die onderwys	121
4.3.3.5	Wersomgewing van die vrou in onderwys	128
4.3.3.6	Ontneming van voorregte op grond van geslag	130
4.3.3.7	Viktimisasie van die vrou in onderwys deur oorbelading met werk	131
4.3.3.8	Viktimisasie van die vrou in die onderwys tydens onderhoud vir 'n bevorderingspos	134
4.3.3.9	Vroue-organisasienetwerke	136
4.3.3.10	Die invloed van kultuur op die bestuurs- en werksposisie van die vrou in die onderwys	137
4.3.3.11	Diskriminerende praktyke in die gemeenskap wat vroue in 'n ondergeskikte posisie hou	140
4.3.3.12	Geslagsdiskriminasie tussen leerders in die skool	
4.3.3.12a	<i>Geslagsdiskriminasie op die skoolterrein</i>	144
4.3.3.12b	<i>Teistering in klaskamers</i>	145
4.3.3.13	Naskoolse-gesinsorgverpligtinge van skooldogters	147
4.3.3.14	Nie-tradisionele rolle vir skooldogters	148
4.3.3.15	Groepsverdeling in die skool volgens geslag	149
4.3.3.16	Geslagsgelykheid in handboeke wat deur skole gebruik word	150
4.3.3.17	Taalgebruik	151
4.4	SAMEVATTING VAN BEVINDINGE UIT VRAELYTE AANGAANDE GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES IN DIE SKOLE	151
4.5	AKSIEPLANNE VIR DIE BEVORDERING VAN GESLAGSGELYKHEID IN SKOLE	156
4.5.1	Aanspreek van geslagsgelykheidskwessies	156
4.5.2	Sensitiseringsprogramme	164
4.5.3	Fomulering van 'n skoolbeleid	172
4.5.4	Vestiging van geslagsgelykheid in die klaskamer	
4.5.4.1	Belangrike geslagsgelykheidsaspekte om in ag te neem	174
4.5.4.2	Aanbevelings ten opsigte van die bevordering van samewerking tussen seuns en dogters in die klaskamer	176
4.5.4.2a	<i>Inleiding</i>	176
4.5.4.2b	<i>Skoolomgewing</i>	176
4.5.4.2c	<i>Leermateriaal</i>	178
4.5.4.2d	<i>Taalgebruik</i>	178
4.5.4.2e	<i>Kurrikulum</i>	179
4.5.4.3	Onderrigstrategieë wat geslagsgelykheid kan bevorder	181
4.5.5	Verkryging van betrokkenheid vanaf distriks- en nasionale vlak	181

(vii)

4.5.6	Verkryging van betrokkenheid van alle rolspelers	
4.5.6.1	Rolspelers wat betrokke moet wees by geslagsgelykstelling in die skole	182
4.5.6.2	Hoe om rolspelers betrokke te kry by geslagsgelykstelling in die skole	
4.5.6.2a	<i>Die boodskap van geslagsgelykheid aan die gemeenskap</i>	183
4.5.6.2b	<i>Die wyse hoe om die boodskap van geslagsgelykheid aan die gemeenskap oor te dra</i>	184

4.6	SAMEVATTING	186
-----	-------------	-----

HOOFSTUK 5: KWALITATIEWE ONDERSOEK NA GESLAGSGELYKHEID IN DIE SUID-AFRIKAANSE ONDERWYSBESTEL

5.1	INLEIDING	188
5.2	KEUSE VAN NAVORSINGSMETODE	190
5.2.1	Seleksie van respondente	192
5.2.2	Dataversameling	192
5.2.3	Data-analise	194
5.2.4	Objektiwiteit van navorser	195
5.2.5	Geldigheid en betroubaarheid van studie	196
5.2.6	Besonderhede van deelnemers	197
5.3	RAPPORTERING VAN DATA UIT ONDERHOUDE	
5.3.1	Die bestuursposisie van die vrou in die onderwys	198
5.3.1.1	Vroue in bestuursposisies in die onderwys	198
5.3.1.2	Aanstellings en bevorderings van vroue in die onderwys	202
5.3.1.3	Bestuursaanstellings en –ervaring van vroue	203
5.3.2	Bevordering van geslagsgelykheid in die onderwys	204
5.3.2.1	Implikasies wat geslagsgelykheidswetgewing vir die onderwys inhou	204
5.3.2.2	Regstellende aksie	205
5.3.2.3	Die rol van die Onderwysdepartement ten opsigte van bewusmaking van geslagsgelykheid	207
5.3.2.3a	<i>Prioritisering van geslagsgelykheid in die Onderwysdepartement</i>	207
5.3.2.3b	<i>Betrokkenheid van die Departement by geslagsgelykheidsensitivering in skole</i>	209
5.3.2.3c	<i>Geslagsgelykheidsplanne</i>	211
5.3.2.3d	<i>Gender desk</i>	213
5.3.2.4	Aanpassing van skoolbeleid ten opsigte van effektiewe bestuur van geslagsgelykheid in skole	216
5.3.2.5	Geslagsensitivering en bestuursopleiding van vrouebestuurders	217
5.3.3	Geslagsgelykheidskwessies in die onderwys	220
5.3.3.1	Geslagsdiskriminasie	220
5.3.3.2	Vroue as teikens van seksisme	223
5.3.3.2a	Intimidasie	226
5.3.3.2b	Viktimisasie	228
5.3.3.3	Werksgewing	230
5.3.3.4	Onderhoude tydens aansoeke vir bestuursposisies	232
5.3.3.5	Vroue-organisasienetwerke	234

5.3.3.6	Diskriminerende praktyke in die gemeenskappe wat neig om vroue te onderdruk	235
5.4	SAMEVATTINGE VAN BEVINDINGE VOLGENS VROUE IN BESTUUR AANGAANDE GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES IN DIE ONDERWYSBESTEL	239
5.5	AANBEVELINGS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVORDERING VAN GESLAGSGELYKHEID IN DIE ONDERWYSDEPARTEMENT	244
5.6	SAMEVATTING	247
HOOFSTUK 6: SLOTPERSPEKTIEF		
6.1	INLEIDING	250
6.2	OORSIG OOR DIE VERLOOP VAN DIE STUDIE	250
6.3	SINTESE VAN NAVORSINGSBEVINDINGE	252
6.4	KRITIESE KWESSIES IN DIE SUID-AFRIKAANSE ONDERWYSBESTEL	265
6.5	RIGLYNE VIR DIE BEVORDERING VAN GESLAGSGELYKHEID IN SKOLE	
6.5.1	Aanbevelings ter bevordering van geslagsgelykheid in die Suid-Afrikaanse onderwys vanuit owerheidsweë	270
6.5.2	Aanbevelings ter bevordering van geslagsgelykheid op skoolvlak	277
6.6	SAMEVATTING	282
	BIBLIOGRAFIE	285
	ADDENDUM A	299
	ADDENDUM B	300

LYS VAN TABELLE	Bladsy
TABEL 4.1 A: Vergelyking van bestuurs- en onderwyservaring van vroue-onderwysbestuurders	92
TABEL 4.1 B: Kwalifikasies van vroue-onderwysbestuurders	93
TABEL 4.2 A: Hoeveelheid vroue teen wie tydens aanstellings gediskrimineer is	94
TABEL 4.2 B: Hoeveelheid vroue teen wie tydens bevordering gediskrimineer is	94
TABEL 4.3: Die oor-/onderverteenwoordiging van vroue in onderwysbestuursposisies	99
TABEL 4.4: Skoolbeheeriggame se geslagsamestelling	105
TABEL 4.5 A: Hoeveelheid vroueskoolhoofde wat kennis dra van die gelykheidswette	105
TABEL 4.5 B: Hoeveelheid vroue-adjunkhoofde en -departementshoofde wat kennis dra van die gelykheidswette	106
TABEL 4.5 C: Hoeveelheid vroue-opvoeders wat kennis dra van die gelykheidswette	106
TABEL 4.6: Aantal skole wat kennisgewings van distrikskantore ontvang het om hulle bewus te maak van geslagsgelykheid in skole	107
TABEL 4.7: Vroue ten gunste van regstellende-aksiemaatreëls op grond van geslag	108
TABEL 4.8: Skoolbeleid: Insluiting van geslagspesifieke reëls	110
TABEL 4.9: Vroueskoolhoofde en -opvoeders se belangstelling in geslagsensitiseringswerkswinkels of opleidingsprogramme	112
TABEL 4.10: Vroue wat aan geslagsdiskriminasie onderwerp is	113
TABEL 4.11: Hoeveelheid vroue teen wie gediskrimineer is op grond van swangerskap, huwelikstatus, gesinsverantwoordelikhede en seksuele oriëntasie	115
TABEL 4.12 A: Hoeveelheid vroueskoolhoofde wat geteister is	117
TABEL 4.12 B: Hoeveelheid vroue-adjunk- en -departementshoofde wat geteister is	117
TABEL 4.12 C: Hoeveelheid vroue-opvoeders wat geteister is	118
TABEL 4.13 A: Vroue as teikens van seksistiese taal en aanmerkings	121
TABEL 4.13 B: Aantasting van vroue se waardigheid in die skoolsisteem	123
TABEL 4.13 C: Haatspraak teenoor vroue	124
TABEL 4.13 D: Vroue as teikens van intimidasie	125

(x)

TABEL 4.13 E: Vroue as teikens van viktimisasie	126
TABEL 4.13 F: Vroue as teikens van nepotisme	126
TABEL 4.14: Vroue wat hul werksomgewing as onveilig beleef	128
TABEL 4.15: Ontneming van voorregte op grond van geslag	130
TABEL 4.16: Viktimisasie deur oorbelaading van werk	132
TABEL 4.17: Viktimisering tydens onderhoude vir bevorderingsposte	135
TABEL 4.18: Vroue in die onderwys wat lede is van vroue-organisasienetwerke	136
TABEL 4.19: Die invloed van kultuur op die bestuurs- en werkposisie van die vrou in die onderwys	137
TABEL 4.20: Diskriminerende praktyke in die gemeenskap waardeur vroue in die onderwys onderdruk word	141
TABEL 4.21: Geslagsdiskriminasie op die skoolterrein	144
TABEL 4.22: Teistering in klaskamers	145
TABEL 4.23: Naskoolse-gesinsorgverpligtinge van skooldogters	147
TABEL 4.24: Nie-tradisionele rolle vir skooldogters	148
TABEL 4.25: Verdeling van groepe in die skool/klaskamer op grond van geslag	150
TABEL 4.26: Geslagsgelykheid in handboeke	150
TABEL 4.27: Taalgebruik in die klaskamer	151
TABEL 4.28: Geslagsgelykheidskwessies in skole	152
TABEL 4.29 A: Belangrike geslagsgelykheidskwessies soos deur vroue-skoolhoofde aangedui	157
TABEL 4.29 B: Belangrike geslagsgelykheidskwessies soos deur vroue op middelvlakbestuur aangedui	158
TABEL 4.29 C: Belangrike geslagsgelykheidskwessies soos deur vroue-opvoeders aangedui	160
TABEL 4.29 D: Belangrike geslagsgelykheidskwessies volgens vroue in die onderwys	162
TABEL 4.30 A: Vaardighede vir insluiting in sensitiseringsprogramme soos deur vroueschoolhoofde aangedui	164
TABEL 4.30 B: Vaardighede vir insluiting in sensitiseringsprogramme soos deur vroue-adjunkhoofde en –departementshoofde aangedui	166

TABEL 4.30 C: Vaardighede vir insluiting in sensitiseringsprogramme soos deur vroue-opvoeders aangedui	168
TABEL 4.30 D: Vaardighede vir insluiting in sensitiseringsprogramme soos deur vroue aangedui	170
TABEL 4.31: Bevordering van geslagsgelykheid deur die skoolbeleid	172
TABEL 4.32: Bevordering van geslagsgelykheid in die klaskamersituasie soos deur vroue-opvoeders aangedui	174
TABEL 4.33: Mees geskikte leerarea(s) om geslagsgelykheidskwessies te hanteer	180
TABEL 4.34: Onderigstrategieë in klaskamer wat geslagsgelykheid kan bevorder	181
TABEL 4.35: Rol van distriks- en nasionale onderwyskantore	182
TABEL 4.36 A: Ouers en die gemeenskap se betrokkenheid by geslagsensitiseringsprogramme	182
TABEL 4.36 B: Belangrikheid van rolspelers se bydrae tot 'n veilige skoolomgewing	183
TABEL 4.37: Uitdra van geslagsgelykheid vanuit klaskamer aan gemeenskap	184

Ten spyte van talle pogings vanuit owerheidsweë om geslagsgelykheid in Suid-Afrika deur wetgewing te bevorder, word die vrou se veiligheid, sekuriteit en sosio-ekonomiese status in baie gevalle steeds nie hoog aangeslaan nie. Geslagsongelykheid word baie duidelik in die onderwys weerspieël waar 62% van die onderwyskorps uit vroue bestaan, maar slegs 20% van die bestuursposisies deur vroue beklee word. Daar bestaan gevolglik talle kritiese geslagsgelykheidskwessies in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel wat onverwyld aangespreek moet word.

'n Literatuurondersoek toon dat oorsake van geslagsongelykheid wissel van sosiale stereotipering, diskriminasie, patriargie, seksisme, ongelyke arbeidsverdeling in die huis en arbeidsmark tot ongelykheid in die skool, kurrikulummateriaal en onderwysbestuur. Die skool as grootste enkel organisasie in die land kan as toonaangewer optree ten opsigte van geslagsverhoudinge deur fyn beplanning, effektiewe beroepsvoorligting, versigtige keuse van onderrigmateriaal, bemagtiging van opvoeders, regstelling van die verhouding tussen manlike- en vroue-onderwysbestuurders, die deelname van alle rolspelers by geslagsentiseringsprogramme en die skepping van 'n veilig en effektiewe leeromgewing. Sodoende kan alle leerders (seuns en dogters) tot die volle potensiaal van die land se ekonomiese en sosiale ontwikkeling aangewend word.

Om vas te stel of geslagsgelykheid 'n mite of werklikheid in skole en gemeenskappe is, moet vroue-opvoeders en -bestuurders se persoonlike ervarings juis in hul werkplekke ondersoek word om vas te stel hoeveel inligting deur skole beskikbaar is ten opsigte van geslagsgelykheidskwessies wat

alledaags voorkom. Die literatuurondersoek is opgevolg deur empiriese ondersoeke, wat uit kwantitatiewe en kwalitatiewe ondersoeke bestaan.

Driehonderd vraelyste is na tweehonderd skole in Suid-Afrika gestuur wat op 'n ewekansige wyse geselekteer is om ondersoek in te stel na geslagsgelykheidskwessies in die onderwysbestel. Om hierdie kwessies verder te deurgrond en addisionele inligting omtrent geslagsgelykheid as 'n kritiese kwessie in die onderwysbestel vas te stel, asook watter rol die Onderwysdepartement in hierdie verband speel, is van indiepte- ongestruktureerde onderhoude met agt vroue op bestuursvlakke hoër as skoolhoofvlak vanuit verskillende kultuurgroepe gevoer.

Die deelnemers het getuig van ernstige diskrepancies wat heers tussen die persentasie vroue in die onderwys en die persentasie vroue op bestuursvlak, veral vanaf adjunkhoof opwaarts, vrouebestuurders se vermoëns wat gewantrou word, min praktiese bestuurservaring en gebrekkige ondersteuning aan vrouebestuurders. Daarbenewens bestaan daar 'n onkunde rondom geslagsgelykheidswetgewing, die lae prioritisering van geslagsgelykheid deur die Onderwysdepartement en sekere teenstrydighede in die Skolewet wat leemtes skep waardeur die gemeenskap teen die skooldogter kan diskrimineer en vele ander.

Alhoewel diskriminasie teen vroue in die onderwys verbeter het, bevestig die vraelyste en onderhoude dus dat geslagsgelykheidskwessies in die praktyk nog steeds voorkom. Deelnemers dui aan dat die kern van die boodskap soos deur gelykheidswetgewing geïmpliseer grondvlak nie voldoende bereik het nie.

Na die samevating van die bevindinge van die studie word aangedui wat die stand van geslagsgelykheid in die onderwysbestel is, watter leemtes bestaan en watter aksiestappe reeds deur die onderwyssektor geneem is. Riglyne en aanbevelings ter bevordering van geslagsgelykheid vanuit owerheidsweë en op skoolvlak word aangedui. Daar word verder aangedui dat die onderskeie rolspelers in die onderwys kan bydra om geslagsgelykheid in die onderwys te bevorder sodat geslagsgelykheid in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel bewerkstellig kan word.

SUMMARY

Despite various attempts from government quarters to promote gender equality in South Africa via legislation, the security, safety and socio-economic status of women are still not regarded highly in many cases. Gender inequality is evident in education where 62% of the education corps is made up of women – yet women hold only 20% of management positions. Thus, there exist several critical gender equality issues in South African education dispensation that should be addressed without delay.

A literature investigation indicate causes of gender inequality which vary from social stereotyping, discrimination, patriarchal attitudes, sexism in schools, curriculum material and education management. The school as the single greatest organization in the country can set the tone in terms of gender relations through planning, effective career guidance, considerate relationship between male- and female education managers, participation and effective learning environment. Thus can all learners (boys and girls) be applied to the full potential of the country's economic and social development.

In order to determine if gender equality in schools and communities is a myth or reality, the personal experiences of female teachers and –managers in their places of work should be investigated to find out how much information is available through schools in terms of gender equality issues which occurs regularly. The literature investigation was followed up by empirical investigations, which consists of quantitative and qualitative investigations.

Three hundred questionnaires were sent to two hundred schools in South Africa that was selected on an equal basis to investigate gender equality issues in the education system. In order to further penetrate these issues and obtain additional information about gender equality as a critical issue in the education system,

including the role of the Education Department in this regard, use was made of in-depth, unstructured interviews with eight women of different cultural groups on a management level higher than school principal.

The participants attest to serious discrepancies between the percentage women in education and the percentage women on management level, particularly from deputy principal level and upwards, distrust of the capabilities of female managers, little practical management experience and insufficient support of female managers. In addition, ignorance exists with regards to gender equality legislation while the low prioritization of gender equality by the Education Department and several contradictory statements in the Schools Act create voids through which the community can discriminate against the female pupil.

Although discrimination against women in education has improved, the questionnaires and interviews confirm that gender equality issues still occur in practice. Participants indicate that the core of the message, as implicated by gender equality legislation, has not adequately reached the found level.

Following summary of the findings of the study, indications are given as to the state of gender equality in the education dispensation, which voids exist and what action steps have already been taken by the education sector. Guidelines and recommendations for the promotion of gender equality by government and on school level are indicated. Furthermore, it is shown that the various role players in education can contribute in promoting gender equality in education in order to achieve gender equality in the South African education dispensation.

HOOFSTUK 1

ORIËNTERING

1.1 INLEIDING

1.1.1 Agtergrond tot die studie

Legendes en mites uit die verre verlede, wat ingebed was in patriargale stelsels, het onder andere aanleiding gegee tot die ongelykheid tussen manlike en vroulike geslagsrolle wat vandag nog duidelik in die samelewing waarneembaar is. Patriargie is een van die min nie-rassistiese gebruike in Suid-Afrika wat nog dominant na vore kom. Die invloed van patriargie het in die verlede onder meer vroue se regte beperk, asook vroue se toegang tot, en bevordering in die arbeidsmark belemmer (*Commission on Gender Equality* 1997 - 1998:14).

So is daar byvoorbeeld gebruike binne die gewoontereg wat vroue veral in die platteland afhanklik maak van die manlike familielede wanneer hul eggenotes te sterwe kom en die grond dan slegs tussen die manlike familielede verdeel word. Sodanige ongeskrewe wette is voorbeelde van die voortsetting van jarelange geslagsdiskriminasie, ongeag die Suid-Afrikaanse Grondwet (1996a) (vervolgens: die Grondwet), wat duidelik standpunt inneem en geslagsdiskriminasie verbied (*Commission on Gender Equality* 1997 - 1998:14).

Ten spyte daarvan dat dogters goed op skoolvlak presteer, word dieselfde tendens nie op na-skoolse vlak waargeneem nie, omdat dogters nog steeds geneig is om laer ekonomiese beroepe te volg (Clarke & Martinez 1997: 5,7). In die samelewing wil dit verder voorkom dat vroue meestal 'n laer status as mans in die samelewing beklee en gevolglik word hul opinies in die werkplekke dikwels gering geag (Deaux

1985:72; Purvis 1991:6; Safa 1995:184). In talle lande verdien vroue minder as hul manlike eweknieë, word vroue verhoed om grond te besit, ervaar hulle verskeie struikelblokke ten opsigte van die behoud van gesagsposisies en is hulle dikwels die teiken van geweld (Labuschagne 1994:164; Mackenzie 1992:17). Dit is duidelik dat vroue se veiligheid, sekuriteit en sosio-ekonomiese status in baie gevalle nie hoog aangeslaan word nie. Statistiek in Suid-Afrika toon dat een uit elke drie vroue kan verwag om verkrag te word, ongeveer 75% ongeletterd is en 50% swart vroue werkloos is (*Commission on Gender Equality* 1997-1998:14). Die Minister van Veiligheid en Sekuriteit Steve Tshwete, is veral besorg oor die seksuele geweld teen vroue in Suid-Afrika en stel dit as prioriteit om vroue se posisie te verbeter deur hulle te bemagtig om die toekoms as gelykes van die manlike geslag te betree (*Daily Dispatch* 2000:13).

Volgens die *Employment Equity Act* (RSA 1998) weerhou stereotipiese persepsies en vooroordele vroue dikwels van bevorderingsposte, aangesien talle manlike werkgewers glo dat vroue hulself nie kan handhaaf nie en gevolglik nie goeie bestuurders kan wees nie. Verder het 'n ondersoek in die openbare sektor getoon dat Suid-Afrika egter 'n hoë voorkoms van geslagsongelykheid toon, veral ten opsigte van bestuursposisies. Volgens dié ondersoek is gevind dat ten spyte van die verhouding van mans tot vroue in die arbeidsmark wat min of meer gelyk is (49,9% vroue en 50,1% mans), 89% van alle bestuursposisies deur mans beklee word. 'n Ondersoek wat deur die Kommissie vir Geslagsgelykheid onderneem is, het ook getoon dat selfs die private sektor die bevordering van geslagsgelykheid nie as prioriteit beskou nie (Orr 1999:4).

Weens ongelyke praktyke in die verlede soos onder andere ongelyke geslagsamestelling in leierskapsposisies (Scraton 1992:3; Wrigley 1992:5) het dit nodig geword om wette wat spesifiek geslagsgelykheid bevorder, daar te stel. 'n Voorbeeld van ongelyke behandeling is opleidingsprogramme waar daar 'n geneigdheid is om vroue eerder in stereotipiese hoedanighede, soos kosmaak aan te wend, in plaas daarvan om hulle by die opleidingsfunksies te betrek. Sodanige

hantering stroop vroue van hul selfvertroue, en gevolglik verg dit bykomende bemagtigings- en ondersteuningsaksies om vroue toe te rus met die nodige vaardighede en ingesteldhede om die bestuurspad te betree (Orr 1999: 4; Kgosana 1999: 14).

Hoewel Mary Wollstonecroft van Engeland (Watkins, Rueda & Rodriguez 1992:12) die stryd van die vrou om haar eie inkomste te verdien en om onderwys te ontvang, reeds in 1880 aangesê het, het vroueregte eers werklik in die negentien-sestiger jare deur middel van die *Civil Rights* wette in Engeland 'n hupstoot gekry. In hierdie klimaat het Betty Friedan se publikasie, *The Feminine Mystique*, die vrouebeweging bevorder (Lemmer 1993:8). Met vroue se groter blootstelling aan die onderwys en arbeidsmark, te midde van verskeie diskriminerende praktyke, het hulle toenemend bewus van en ongeduldig met die voortslepende geslagsongelykheid geword en spoedig is definitiewe aksiestappe vereis (Truscott 1994:3).

Genderbewustheid in Suid-Afrika het hoofsaaklik gespruit uit die onderwysstryd wat aanvanklik op rassisme gemik was. Dogters het in die sewentigerjare en veral die begin tagtigerjare aan opstande deelgeneem, wat hulle in situasies buite hulle tradisionele rol geplaas het. Temas soos ongelykheid, demokrasie, anti-seksisme en die reg van die vrou het die modewoorde begin word. Debatvoering en wetgewing het as gevolg hiervan vir die eerste keer op geslagsgelykheid begin fokus (Dekker & Lemmer 1993:20; Truscott 1994:10). Ver al swart vroue-opvoeders het gedurende die afgelope twintig jaar werklik druk op onderwysowerhede en -vakbonde begin uitoefen deur hulle van seksisme en geslagsongelykheid in opleidingsprogramme, bevorderingsgeleenthede en so meer bewus te maak (Truscott 1994:5).

Binne 'n kort tydjie is 'n definitiewe sensitiwiteit jeens hierdie kwessie gevestig en het veral vroue hul kommer oor geslagsaangeleenthede begin uitspreek. Dit was veral die gedrukte media wat die land se gemeenskappe meer bewus begin maak het van die werklike situasie waarin vroue hul bevind (Truscott 1994:5). Hierdie

bewusmaking het bygedra tot die veranderde rol van die vrou in Suid-Afrika. Of hierdie rolverskuiwing uiteindelik tot geslagsgelykheid sal lei, is egter 'n ope vraag.

1.1.2 Die veranderende rol van die Suid-Afrikaanse vrou

Vanaf 1960 tot 1980 het die vrou se deelname in die arbeidsmark drasties toegeneem, waarskynlik as gevolg van die feit dat haar ekonomies-produktiewe jare toegeneem het met die toepassing van geboortebepanking. As gevolg van hierdie ontwikkeling maak vroue tans ongeveer 57% van die arbeidsmag in Westerse geïndustrialiseerde lande uit (Lemmer 1993:6). Weens die neiging van die vrou in die verlede om meestal "vroulike" beroepe soos onder andere verpleging en klerikale werk te kies, is die nagevolge van haar beroepsituasie in die meeste gevalle 'n laer beroepsstatus met laer inkomstes en minder erkenning. Ouers is ook nog steeds daartoe geneig om hul dogters te oortuig dat hulle hul beroepe sodanig moet kies dat hulle in die eerste plek eendag hulle gesinsverpligtinge kan akkommodeer (Dekker & Lemmer 1993:20; Lemmer 1987:87, 126; Measor & Sikes 1992:76).

Daarmee saam ervaar hulle steeds diskriminasie wanneer bevorderingsposte ter sprake is (Lemmer 1993:6), soos in die onderwys waar vroue-opvoeders meer as 60% van die onderwyskorps uitmaak, terwyl bestuursposte nog steeds deur manlike opvoeders gedomineer word. Mammy Japhta (2000: 10) se frustrasie en dié van soveel ander vroue word in die volgende bewering weerspieël: "It appears that the male comrades lack confidence in female comrades in structures of leadership".

In die huidige Kabinet sedert President Thabo Mbeki aan bewind gekom het (1999), is 38% van die ministers en adjunk-ministers vroue en het die verteenwoordiging van vroue sedert die instelling van die nuwe Kabinet van 27% tot 30% toegeneem. Hierdie poging van die President is deur die Voorsitter van die Kommissie vir Geslagsgelykheid geloof. Sy het benadruk dat vroue 'n positiewe uitwerking op die regering en op demokrasie kan hê en stel dit soos volg: "The women in President

Mbeki's Cabinet bring with them a wealth of experience and expertise" (Orr 1999:4).

Die nuwe politieke bedeling in Suid-Afrika het verskeie nuwe liggame vir die bevordering van geslagsgelykheid in Suid-Afrika tot stand laat kom, soos

- die Kommissie vir Geslagsgelykheid wat reeds in Maart 1997 begin funksioneer het,
- die Komitee vir die Kwaliteit van die Lewe en Status van Vroue in die Parlement en
- die Nasionale Vrouekoalisie wat 'n sleutelrol in die beklemtoning van gelykstelling van vroue in die nuwe Grondwet gespeel het, asook talle ander organisasies (*Commission on Gender Equality* 1997 - 1998:15).

In die negentiger jare het Dekker & Lemmer (1993:20) en Truscott (1994:22) aangedui dat die posisie ten opsigte van die bevordering van geslagsgelykheid deur navorsing sedertdien nie dramaties verander het nie. Dit gee daartoe aanleiding dat die onderwyssektor in Suid-Afrika steeds mank gaan aan ware geslagsgelykheid.

Alhoewel hierdie onderwerp hoë prioriteit op alle vlakke van alle staatsdepartemente geniet, is stereotipering en diskriminasie diep gewortel in die Suid-Afrikaanse skolestelsel en gemeenskap. Die nuwe benadering tot geslagsgelykheid sal dus reeds vanaf skoolvlak aangespreek moet word. Dit begin by die onderwysbestuurder wat 'n skoolklimaat sal moet skep waarbinne seuns en dogters as gelykes gehanteer sal word. Verder moet die skoolomgewing van sodanige aard wees dat geslagsgelykheid bevorder sal word.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Suid-Afrika se verlede is deurspek met sosiale, politieke en ekonomiese diskriminasie, wat onder meer ook aanleiding gegee het tot die seksistiese struktuur wat tans in die onderwysstelsel heers (Schreiner 1994:22). Geslagsongelykheid

word baie duidelik in die onderwys weerspieël waar 62% van die onderwyskorps uit vroue bestaan, maar slegs 20% van die bestuursposisies deur vroue beklee word (*Information System Directorate* 1999). Soos reeds aangedui, is dit nie alleenlik op bestuursterreine waar geslagsongelykheid in die onderwys seëvier nie, maar ook in die vorm van stereotipering ten opsigte van tradisionele beroepe, stereotiperende tradisies van gemeenskappe en die skool wat aan die verwagtinge van die gemeenskap waarbinne dit bestaan, moet voldoen (Acker 1994:46; Dekker & Lemmer 1993:20; GETT 1997:111; Lemmer 1993:9; Rhodie & Liebenberg 1994:308; Rogers 1995:3; Truscott 1994:5).

Dit is juis op grond van bogenoemde wanpraktyke dat voormalige President Nelson Mandela in sy openingstoespraak in die Parlement in Mei 1994 gesê het: "Freedom cannot be achieved unless women have been emancipated from all forms of oppression" (*Commission on Gender Equality* 1997 - 1998:15).

Hierdie en soortgelyke uitsprake het die afgelope paar jaar daartoe bygedra dat die beweging na groter gelykheid tussen die geslagte momentum begin kry het. Gevolglik is die reg op geslagsgelykheid opgeneem in die Grondwet (1996a); die *White Paper on Education and Training* (1995) wat meer inligting omtrent geslagspesifieke situasies gee; die Suid-Afrikaanse Skolewet (1996b); die *Employment Equity Act* (1998) en die *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act* (2000). Die politieke, sosiale en ekonomiese sektore is genoodsaak om hierdie beginsel in die praktyk toe te pas. President Thabo Mbeki het reeds die voorbeeld aan alle Suid-Afrikaanse instansies gestel deur die vroue verteenwoordiging in die Parlement te verhoog (Orr 1999:4), en onlangs is 'n vrou (Sue van der Merwe) as die President se parlementêre raadgewer aangestel (Rapport 2001: 19).

Ten spyte van die lofwaardige pogings vanuit owerheidsweë om geslagsgelykheid in Suid-Afrika te bevorder, toon dié land, wat 'n lang patriargale geskiedenis het, steeds een van die wêreld se hoogste vlakke van geslagsongelykheid (1.1.1) en

daarom sal die verskuiwing na gelykheid nie oornag kan plaasvind nie.

Aangesien die onderwysstelsel die grootste enkele instelling in die land is, het dit die grootste potensiaal om 'n belangrike bydrae tot geslagsgelykheid te maak (Truscott 1994:24). Onderwys moet dus as vertrekpunt gebruik word om hierdie kwessie aan te spreek (*White Paper on Education and Training* 1995:54). Die skool moet die gemeenskap, huisgesinne en ander organisasies waarin hulle funksioneer se beleide en prosedures beïnvloed om geslagsgelykheid te bevorder en mense meer sensitief aangaande hierdie saak te maak (Chisholm & Napo 1998:9).

Die feit dat nuwe wetgewing tot onlangs nog ingestel is om geslagsgelykheid in Suid-Afrika te bewerkstellig, dui dit op die problematiek rakende geslagsongelykhede wat op alle vlakke van die samelewing manifesteer. Aangesien wetgewing so recent as 1998 en 2000 gerealiseer het, is dit voor die hand liggend dat daar weinig relevante inligting en navorsingsresultate oor die uitwerking van sodanige wetgewing bestaan. Die gelykheidswetgewing het noodwendig ook bepaalde implikasies vir die onderwys in Suid-Afrika, maar as gevolg van die beperkte tyd wat verloop het sedert die instelling van die gelykheidswette, bestaan daar 'n leemte ten opsigte van inligting aangaande die toepassing van die wette in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel. Daar is hierbo reeds enkele areas aangetoon waar ongelykhede heers, waaruit blyk dat werklike geslagsgelykheid nog 'n mite is en dat daar waarskynlik talle kritiese geslagskwessies in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel is wat onverwyld aangespreek moet word. Alvorens sodanige kwessies reggestel kan word, moet die probleem rakende die gebrekkige navorsingsbevindinge aangaande die stand van geslagsgelykheid in die Suid-Afrikaanse onderwys aangespreek word.

Hierdie studie fokus dus op die identifisering van geslagsgelykheidskwessies in die onderwys in Suid-Afrika aangesien die onderwys so 'n belangrike rol in die oplossing van die probleem ten opsigte van geslagsgelykheid te speel het. Om geslagsgelykheid as 'n kritiese kwessie in die onderwys bloot te lê, kan die

volgende probleemvrae gestel word:

- Wat vereis die betrokke wetgewing van die Suid-Afrikaanse onderwysstelsel ten opsigte van geslagsgelykheid en watter implikasies hou dit vir die onderwys in?
- Wat is die stand van geslagsgelykheid in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel?
 - Watter leemtes bestaan daar tans in die onderwyssektor?
 - Watter aksiestappe is reeds deur die onderwyssektor geneem?
- Hoe kan die skool en die onderskeie rolspelers in die onderwys bydra om geslagsgelykheid te bevorder?

1.3 DOEL VAN DIE NAVORSING

Die oorkoepelende doel van hierdie studie is om huidige kwessies rondom geslagsongelykheid in die onderwys in Suid-Afrika te ondersoek en vervolgens aan te dui hoe die onderwys tot die bevordering van geslagsgelykheid kan bydra.

Om uitvoering aan die oorkoepelende doel te gee, kan die volgende spesifieke doelwitte geïdentifiseer word:

- om resente wetgewing ten opsigte van geslagsgelykheid in Suid-Afrika te ondersoek en die implikasies daarvan vir die Suid-Afrikaanse onderwys aan te dui;
- om die stand van geslagsgelykheid in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel bloot te lê;
- om deur middel van vraelyste bepaalde geslagsongelykheidskwessies in Suid-Afrikaanse skole te identifiseer;
- om deur middel van 'n kwalitatiewe ondersoek kwessies soos deur vraelyste geïdentifiseer bloot te lê en verder te deurgrond, nuwe moontlike kwessies te identifiseer en vas te stel watter aksiestappe reeds geneem is om geslagsgelykheid in te stel; en

- om riglyne vir die bevordering van geslagsgelykheid in die onderwysbestel en besonder die skool neer te lê en aan te toon hoe rolspelers 'n bydrae in hierdie verband kan lewer.

1.4 NOODSAAKLIKHEID VAN NAVORSING

Robert Morell (Truscott 1994:11) vra: "Geslag en die Suid Afrikaanse onderwys: Is daar ruimte op die Agenda?" Die antwoord op sy vraag is egter dat daar tot en met 1994 nie veel aandag aan geslag gegee is nie, aangesien ras en klas alle gesprekke en redevoering oorheers het. Soos reeds genoem, het vroue al hoe meer daarop aangedring dat die (sogenaamde) agenda uitgebrei word om die behoeftes van vroue in te sluit.

Die heersende ongelykhede en gevolglike diskriminasie is deur die *White Paper on Education and Training* (1995:53) toegeskryf aan seksisme, die patriargie en verbandhoudende manlike chauvinisme. Die destydse Minister van Onderwys, Minister Bengu, het die erns van die saak reeds gedurende 1994 ingesien en het opdrag gegee dat hierdie kwessie dadelik aandag moes kry en dat onderwys as vertrekpunt hiervoor moes dien (*White Paper on Education and Training* 1995:54).

Ten spyte van voorstelle soos onder andere die aanspreek van beleide om geslagsgelykheid in die werkplek aan te spreek en onderwyspraktyke aan te pas sodat geslagsgelykheidskwessies opgelos kan word, geniet hierdie belangrike stappe nog nie betekenisvolle ondersteuning in die beplanning en implementering daarvan nie. Dit wil voorkom asof geslagshervorming tot dusver nog geneig is om simbolies te wees, terwyl die publiek en onderwysbestel se ware toewyding daaraan, bevraagteken kan word (Chisholm & Napo 1998:14).

Aangesien geslagsgelykheidswetgewing definitiewe wetlike implikasies vir die onderwysbestuurder se bestuursaksies inhou, is hierdie studie baie tydige en moet geslagsgelykheid as 'n kritiese kwessie in die onderwysbestel nou aangespreek

word.

Hierdie studie kan geslagsgelykheid bevorder, deurdat:

- dit kan bydra tot die ontwikkeling van die vrou en dogter se volle potensiaal, sodat hulle hul regmatige plek in die onderwys kan inneem;
- dit tot die vestiging van 'n gesonde skoolklimaat kan lei waar beide geslagte doeltreffende onderrig ontvang;
- dit 'n bewustheid en sensitiwiteit ten opsigte van geslagsgelykheid, soos voorgeskryf deur die Grondwet, kan bewerkstellig;
- dit onderwysbestuurders in staat sal stel om leemtes te identifiseer en die voorskrifte van die wetgewing in skole toe te pas; en
- dit daarop gemik is om 'n paradigmaskuif ten opsigte van geslagsgelykheid in die Suid-Afrikaanse onderwys te bewerkstellig.

1.5 NAVORSINGSMETODES

Om die geldigheid van hierdie navorsing te verhoog, is 'n verskeidenheid van navorsingsmetodes aangewend om relevante data in te win, naamlik die volgende:

- 'n grondige **literatuurstudie** om die teoretiese onderbou van dié kritiese kwessie te verskaf, en
- **empiriese ondersoeke** wat die praktyk ten opsigte van geslagsgelykheid blootlê; daarvoor is 'n kwantitatiewe sowel as 'n kwalitatiewe ondersoek geloods.

1.5.1 Literatuurstudie

'n Literatuurstudie van relevante primêre en sekondêre bronne is onderneem. Hiervoor is 'n verskeidenheid van boeke, vakkundige tydskrifte, koerante, navorsingsverslae en die wetgewing geraadpleeg.

1.5.2 Empiriese ondersoeke

Om die stand van geslagsgelykheid en verwante kwessies in die onderwys en veral op skoolvlak, te bepaal, is twee empiriese navorsingsmetodes aangewend, naamlik 'n kwantitatiewe en kwalitatiewe ondersoek. Vervolgens is 'n kort uiteensetting gegee van wat elk behels.

1.5.2.1 Kwantitatiewe Onderzoek

Die kwantitatiewe ondersoek is deur middel van vraelyste aangepak. Na aanleiding van die vereistes van die Grondwet, die Suid-Afrikaanse Skolewet (RSA:1996b), die *Employment Equity Act* (RSA:1998), die *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act* (RSA:2000) en die *White Paper on Education and Training* (RSA:1995), moes vasgestel word wat die stand van geslagsgelykheid in die Suid-Afrikaanse onderwys is. Bogenoemde wette is op bepaalde aangewese groepe, waaronder vroue ressorteer, afgestem en daarom is vroue op verskillende bestuursvlakke in skole die teikengroep van hierdie ondersoek. Drie verskillende vraelyste is opgestel volgens die behoeftes van elke groep se bestuursvaardighede naamlik:

- vroueskoolhoofde;
- vroue-departementshoofde en vroue-adjunkhoofde; en
- vroue-opvoeders.

Die data wat uit die vraelyste afkomstig is, is gebruik om te bepaal watter kritiese geslagskwessies in die onderwys aangespreek moet word en watter voortvloeiende aksiestappe deur onderwysbestuurders onderneem behoort te word.

Vir die doel van hierdie navorsing is 200 skole op 'n ewekansige wyse in Suid-Afrika geselekteer (behalwe KwaZulu-Natal – sien 1.6 vir besonderhede). Die steekproef het die volgende ingesluit:

- stedelike en landelike skole;

- skole met leerders uit verskillende kultuurgroepe;
- skole met verskillende tale as medium van onderrig; en
- primêre sowel as sekondêre skole.

Die resultate van die vraelyste word in hoofstuk 4 gerapporteer. Hoewel die vraelyste (sien addendum A) primêr kwantitatief van aard is, is 'n aantal "oop vrae" ook ingesluit om meer lig op die response te werp, asook om die inhoudsgeldigheid daarvan te verhoog. Die resultate van laasgenoemde sal op 'n kwalitatiewe wyse ontleed en gerapporteer word.

1.5.2.2 Kwalitatiewe Onderzoek

Omdat geslagsgelykheid 'n sensitiewe kwessie is, is in-diepte onderhoude gebruik om kwessies wat deur middel van die vraelyste geïdentifiseer is, verder te deurgrond en om vas te stel watter aksiestappe reeds in hierdie verband geneem is. Persoonlike in-diepte onderhoude is met 'n aantal vroue-onderwysbestuurders op provinsiale en distriksvlak gevoer. Kundiges is geïdentifiseer op grond van hul betrokkenheid by onderwysbestuur en/of geslagsgelykheidsaksies en die sneeubaltegniek is aangewend om verdere deelnemers te identifiseer. Daar is voortgegaan met onderhoude totdat 'n punt van teoretiese versadiging bereik is. Daar is uiteindelik met agt vroue in verskeie provinsiale onderwysdepartemente onderhoude gevoer (sien hoofstuk 5 vir meer besonderhede)

1.6 TERREINAFBAKENING

Die geografiese afbakening ten opsigte van die navorsing sluit die totale Suid-Afrikaanse onderwysbestel in deurdat al nege provinsies by die ondersoek betrek is. Verdere inligting omtrent geografiese afbakening is beskikbaar in hoofstuk 4 en 5. Die vraelyste is aan respondente in 8 provinsies gestuur. Slegs KwaZulu-Natal is nie betrek nie, as gevolg van adreslyste wat nie beskikbaar was nie. Daar is wel 'n deelnemer uit KwaZulu-Natal by die kwalitatiewe onderhoude betrek.

Hierdie studie is gerig op die kritiese kwessie van geslagsgelykheid in die onderwysbestel van Suid-Afrika teen die agtergrond van resente wetgewing in hierdie verband. Aangesien hierdie studie 'n kritiese kwessie in die onderwysstelsel ondersoek, geskied dit primêr in onderwysstelselperspektief en kan dit hoofsaaklik as 'n studie in die Vergelykende Opvoedkunde beskou word.

Die onderwysstelsel is inderwaarheid een van die mens se omvattende kultuuruiting, waarbinne geslagsgelykheidskwessies primêr setel. Hierdie kritiese kwessie in die Suid-Afrikaanse onderwysstelsel word ontleed binne die milieu waarin dit ontstaan het en waarin dit aangespreek moet word (Stone 1981:63). 'n Ondersoek van hierdie aard word deur Dekker en Lemmer (1993:5) beskou as 'n poging om 'n onderwysstelsel te verbeter. Gevolglik is die navorser genoodsaak om verwante deeldisiplines van die Opvoedkunde, naamlik die Onderwysreg en Onderwysbestuur, aan te raak. Die bestudering van die geslagsgelykheidswetgewing en -dokumentasie, asook die implikasies daarvan vir die onderwys, raak die terrein van die Onderwysreg aan en die voortvloeiende bestuursaksies wat deur die empiriese ondersoek blootgelê is, betrek ook die aanverwante deeldisipline Onderwysbestuur.

1.7 UITLEG EN STRUKTURERING VAN STUDIE

In ooreenstemming met die doelwitte, sien die navorsingsverslag soos volg daar uit:

In **Hoofstuk 2** word 'n literatuurstudie gedoen om die implikasies van wetgewing ten opsigte van geslagsgelykheid in Suid-Afrika te ondersoek en die implikasies daarvan vir die Suid-Afrikaanse onderwys aan te dui.

In **Hoofstuk 3** word 'n literatuurstudie gedoen om die huidige oorsake en stand van geslagsgelykheidskwessies in die Suid-Afrikaanse gemeenskap en onderwysbestel bloot te lê.

In **Hoofstuk 4** word die data uit die ondersoek na bepaalde geslagsongelykheidskwessies in die Suid-Afrikaanse skole wat met behulp van vraelyste onderneem is, gerapporteer.

In **Hoofstuk 5** word die kwalitatiewe ondersoek gerapporteer om verdere lig op die leemtes ten opsigte van geslagsgelykheid in verskeie onderwysdepartemente te werp. Die aksiestappe wat reeds geneem is, word ook blootgelê.

In **Hoofstuk 6** word riglyne vir die bevordering van geslagsgelykheid in die onderwysbestel, en in besonder die skool, neergelê en word die bydraes van bepaalde rolspelers in hierdie verband aangetoon.

HOOFSTUK 2

GESLAGSGELYKHEID VERSUS ONGELYKHEID: 'N JURIDIESE PERSPEKTIEF

2.1 INLEIDING

Die fundamentele reg van die mens op gelykheid is al deur verskeie lande by verskeie geleenthede soos onder andere by openbare geleenthede, tydens konferensies, in verklarings asook ooreenkomste regoor die wêreld herhaaldelik bevestig. So het byvoorbeeld 198 lande by die Beijing +5 Kongres in 1995 'n verklaring uitgereik wat albei geslagte se gelyke regte en individuele inherente menswaardigheid bevestig. Die resolusies van hierdie kongres (Sutherland 1999:3; Women's Action 16 *Equality Now* July 1999:1-2), wat in die jaar 2005 ten volle geïmplementeer moet wees, is dat alle regerings hul moet beywer om

- gelyke regte vir almal te bevorder;
- nie-diskriminerende praktyke te verseker; en
- alle wette wat diskrimineer op grond van geslag of geslagsbevooroordeeldheid te herroep of te hervorm.

Om aan hierdie resolusies uitvoering te gee, het die onderwys 'n groot taak en verantwoordelikheid. So byvoorbeeld is onderwys in 'n land soos die Ivoorkus, die hoofrede vir geslagsvooroordele in die gemeenskap en gee dit daartoe aanleiding dat lae beroepsverwagtinge gekoester word en werkgewers steeds geneig is om teen vroue te diskrimineer (Appleton *et al.* 1990:32,57). Sommige Westerse lande bevind hulle in byna 'n soortgelyke situasie, aangesien die kurrikulumdifferensiasie wat al die jare in hierdie lande se skole geheers het, veroorsaak het dat dogters in groot getalle genoodsaak is om hulle in die lae-inkomste sektore van die arbeidsmark te vestig (Acker 1994:48). Dit wil dus voorkom dat onderwys in baie

lande aanleiding gee tot sodanige diskriminasie en ongelyke inkomsteposisies tot gevolg het.

Op 23 Junie 1972 is 'n wet in Amerika uitgevaardig waarin die volgende bepaal is: "No person in the United States shall, on the basis of sex, be excluded from participation in, be denied the benefits of, or be subject to discrimination under any educational programs or activity receiving federal financial assistance". As gevolg van hierdie wettige beskerming het vroue en dogters se rolle in die onderwys en werksituasies dramaties ten goede verander deurdat hulle meer geleentheid gegun is om hulle volle menslike potensiaal te bereik (Valentin 1997:5). In teenstelling hiermee het Suid-Afrika egter nog 'n lang pad om te loop, aangesien die onderwys aan talle dogters tot onlangs nog geraak is deur die berugte "Bantoe Onderwyswet" wat begin het met die woorde: "As a woman is by nature so much better fitted for handling young children..." (Truscott 1994:22; Schreiner 1994:295). Die vroue-geslag is gevolglik gekategoriseer en beperk tot 'n sekere rol en het tot onlangs (1996) geen beskerming deur wetgewing geniet nie.

Aangesien die Beijing +5 Kongres oor die herroeping en hervorming van alle diskriminerende wette teen onder andere vroue handel en die onderwys 'n belangrike rol te speel het in die uitvoering daarvan, ontstaan die vraag nou onwillekeurig: "Wat is die Suid-Afrikaanse Regering se benadering tot die hele kwessie van geslagsgelykheid?"

Die begrip van wat dit is om man of vrou te wees, skemer duidelik deur in die wyse waarop dit deur die gemeenskap verstaan word. Die graad van ongelykheid tussen die geslagte (en binne die geslagte), onderdrukking, mag en die wyse waarop die gemeenskap sy lede leer hoe om "manlik" of "vroulik" op te tree, is histories spesifiek. In 'n moderne kapitalistiese land soos Suid-Afrika, word verhoudings tussen mense op 'n verskeidenheid van vlakke deur ongelykheid en uitbuiting gekenmerk (Truscott 1994:4; Ozga 1993:112). Met 'n geskiedenis soos dié van Suid-Afrika waarin apartheid, diskriminasie en patriargie geseëvier het en nog

steeds in 'n mate die botoon voer, is dit noodsaaklik dat elke individu 'n deeglike kennis van die Grondwet het, en verder ook dat geslagsgelykheidsbeginsels reeds op skoolvlak bevorder word.

Suid-Afrika het een van die mees progressiewe grondwette ten gunste van geslagsgelykheid in die wêreld, omdat dit spesifiek verwys na die strewe na gelykheid en bevoordeling van 'n aangewese groep mense en omdat dit pertinent vroueregte en nie-seksisme noem. Die Grondwet is gevolglik 'n hoeksteen vir demokrasie aangesien demokratiese waardes soos menswaardigheid, gelykheid en vryheid beklemtoon word. Almal is gelyk voor die Wet en in Suid-Afrika mag daar dus geensins op grond van geslag, swangerskap of huwelikstatus teen vroue gesdiskrimineer word nie (*Commission on Gender Equality 1997 - 1998:15*).

Die Onderwyswet beklemtoon verder die demokratiese hervorming van die nasionale onderwys na 'n stelsel wat die behoeftes en belange van alle mense in Suid-Afrika sal dien en hulle fundamentele regte sal beskerm. Dit is egter nie slegs fundamentele regte wat beskerm moet word nie, maar rassisme, seksisme en alle vorms van onregverdige diskriminasie en onverdraagsaamheid moet bekamp word. Volgens die Suid-Afrikaanse Skolewet (1996b) (vervolgens: Skolewet) moet onregte uit die verlede reggestel word sodat onderwys van hoë gehalte aan alle leerders voorsien kan word en sodoende 'n grondslag vir die ontwikkeling van alle mense se talente en bekwaamhede bewerkstellig word.

Om die uitvoering van gelykstelling tussen geslagte deur wetgewing te verseker, het die Menseregtekommissie bevestig dat die Kommissie op grond van die Grondwet 'n verantwoordelikheid ten opsigte van die fundamentele regte van alle individue het en dit moet bevorder deur

- daarvoor toesig te hou;
- dit te beskerm;
- respek te bevorder; en
- 'n bewustheid daarvoor by alle mense te ontwikkel (Napo 2000:4).

Die Regering van Suid-Afrika toon deur die Grondwet en ander wetgewing dat daarens gemaak moet word met die kwessie van geslagsgelykheid. Dit is nie net in die private of openbare sektor waar die kritiese kwessie van geslagsgelykheid aangepak moet word nie, maar ook in die totale onderwyssektor. Volgens die Skolewet word dit spesifiek uitgelig dat onregverdige handeling soos onder andere seksisme teen die vroue geslag as diskriminasie gesien word en dat dit strydig met die Grondwet is. Die Suid-Afrikaanse Regering neem duidelik standpunt hierteenoor in, soos bewys sal word in die res van hierdie hoofstuk.

2.2 BEGRIPSOMSKRYWINGS TEN OPSIGTE VAN GESLAGSGELYKHEID

Begrippe ten opsigte van geslagsgelykheid soos in hierdie studie gebruik, word as volg gedefinieer om duidelikheid omtrent die betekenis daarvan in die konteks van die navorsingstuk te verkry.

2.2.1 Gelykheid

Equality verwys na die reg van alle burgers op gelyke behandeling, terwyl *equity* beide gelyke en bevoordeelde behandeling kan beteken, aangesien laasgenoemde 'n noodsaaklikheid geword het om aangewese groepe te bemagtig sodat hulle op gelyke vlak met ander kan meeding en deelneem (Niemann 1999:6). Gelykheid verwys ook na volle en gelyke genieting van regte en vryhede soos voorgeskryf deur die Grondwet en sluit in *Ade jure* en *Ade facto equality* (RSA:2000). Eileen Byrne (Marland 1983:189) verwys na *equity* as die stand van gelykheid ten opsigte van verteenwoordigende syfers, waarde, intensiteit, waardigheid, voorregte, mag en dies meer. Volgens haar is *equity* gebaseer op die kwaliteit van gelykheid, regverdigheid en onpartydigheid.

2.2.2 Gelyke onderwys

Goduka (1999:121) definieer hierdie konsep as onderwys gebaseer op gelyke behandeling van alle lede van die gemeenskap, ongeag ras, klas, geslag, kleur, taal, seksuele oriëntering, vermoëns en geloof. Gelyke onderwys sluit strukturering en toegewydheid van onderwysprioriteite en -prosesse in, om die moontlikheid van gelyke uitkomst in die breër spektrum van die leerder te bevorder en te verwezenlik.

2.2.3 Aangewese groepe

Hierdie groep sluit spesifiek swart mense, vroue en gestremdes in - hulle is tans die fokus van wetgewing (RSA:1996a). Dit is, met ander woorde daardie groepe wat voorheen tydens die apartheidsera deur wetgewing benadeel is.

2.2.4 Geslagsrol

Hierdie begrip verwys na die wyse waarop die sosiale en kulturele verwagtinge en geslagsgepaste eienskappe vertolk word. Hierdie verwagtinge is meestal stereotiperend van aard (Andersen 1988:75; Lemmer 1987:61).

2.2.5 Sosialisering

Sosialisering is die wyse waarop kultuur neig om gepaste geslagsrolle na persone oor te dra. Sodanige sosialisering vind deur die volgende vier prosesse plaas:

- die aanleer van vaardighede;
- die aanleer van gewoontes en gedrag;
- die nabootsing van rolmodelle; en
- die identifisering van betekenisvolle rolle en waardes, insluitend die internalisering van die omgewing waarbinne dit gevorm en ontdek word (Lemmer 1987:61).

2.2.6 Geslag

Volgens Truscott (1994:3) is dit beter om na die konsep geslag eerder as sekse te verwys, omdat dit 'n dieper begrip sal kweek oor sake soos die volgende:

- hoe vroue en mans verskillend hanteer word;
- hoe dogters teenoor seuns, en vroue teenoor mans die onderwys in Suid-Afrika verskillend beleef; en
- hoe die ongelykhede in die onderwysstelsel direk verband hou met die gemeenskap as geheel.

Geslag verwys dus na die wyse waarop mans en vroue verskillend grootgemaak word om mans en vroue te wees wat deur die kultuur, historiese agtergrond, psigologiese prosesse en sosiale opset van die betrokke gemeenskap gerig word. Mans en vroue is fisies seksueel verskillend gebore, maar dis veral die wyse waarop hulle deur hul ouers, vriende, gemeenskappe en die sosiale omgewing hanteer word, dat sekere stereotipe gedragpatrone en -persepsies volgens geslag kenmerkend is (Andersen 1988:75; Basow 1992:1,2; Truscott 1994:4). Om op te som vir die doeleindes van hierdie studie verwys die vrou se seks na haar genetiese en fisiese identiteit as persoon, terwyl haar geslagtelikheid (geslag) verwys na wat van haar as vrou verwag word (Andersen 1988:75; MacKenzie 1992:16).

2.2.7 Geslagstereotipering

Geslagstereotipering is die gestruktureerde en gereduseerde stelsel verwagtinge van 'n gemeenskap omtrent die ingebore persoonlike eienskappe van vroue en mans en hoe hulle deur die gemeenskapslede as manlik of vroulik waargeneem word (Goduka, 1999:121).

2.2.8 Diskriminasie

Die *Employment Equity Act* (RSA:1998) sien dit as enige onderskeid, uitsluiting of voorkeur wat gemaak word op een of meer terreine.

2.2.9 Geslagsdiskriminasie

Indien die persoon op grond van geslag, getroud of ongetroud, verhinder word om sy/haar menseregte en fundamentele vryheid uit te leef, word dit as geslagsdiskriminasie beskou (CEDAW 1995:6).

2.2.10 Seksisme

Hierdie begrip verwys na diskriminerende aannames, persepsies en gedrag gerig teen die vrou. Sodanige persepsies is gesetel in 'n politieke, ekonomiese, sosiale en ideologiese sisteem wat vroue onderdruk (Goduka, 1999:122).

2.2.11 Teistering

Dit is naamlik ongewenste gedrag wat 'n voortdurende invloed op die gemeenskap uitoefen, wat vernederend en intimiderend is, onderworpenheid afdwing of selfs 'n bedreiging inhou. Teistering hou verband met

- (a) seks, geslag en seksuele oriëntasie, of
- (b) genoemde gedrag teenoor 'n persoon wat 'n lid van 'n aangewese groep is (RSA:2000).

2.2.12 Patriargie

Die term patriargie het verskillende betekenisse vir verskillende mense. Dit kom van die Latynse woord wat in die Engelse vertaling ongeveer beteken *father-right*. Kinders word deur hulle vader gedefinieer en die vrou se status word volgens haar

man bepaal (Mackenzie 1992:24). Die gemeenskap waarin patriargie heers, word gekenmerk deur manlike beheer en oorheersing van die vroulike arbeid en seksualiteit (Goduka 1999:122).

2.2.13 Taalvooroordeeld

Hierdie begrip dui op 'n stelsel van verwagtinge of houdings wat in die taal ingebed is en gebruik word om vooroordele teenoor die vrou in stand te hou, byvoorbeeld die algemene gebruik van die manlike voornaamwoord (hy/hom) vir vroue sowel as mans, of 'n term soos "voorvaders" vir voorgeslagte (Goduka 1999:122).

2.3 RESENTE SUID-AFRIKAANSE WETGEWING TEN OPSIGTE VAN GESLAGSGELYKHEID

2.3.1 Die Suid-Afrikaanse Grondwet (no. 108 van 1996a)

Ingevolge artikel 9 van die Grondwet word voorsiening gemaak vir die uitvaardiging van nasionale wetgewing om **onregverdig diskriminasie te voorkom** en om die **bereiking van gelykheid op alle vlakke te bewerkstellig**. Dit impliseer die volgende:

- elkeen is gelyk voor die wet en het die reg tot gelyke beskerming;
- gelykheid sluit die volle en gelyke gebruik van alle regte en vryhede, asook die beskerming en bevoordeling van aangewese groepe in;
- geen onregverdig diskriminasie - direk of indirek - teen enigeen op grond van ras, geslag, seks, swangerskap, huwelikstatus, etniese of sosiale oorsprong, kleur, seksuele oriëntering, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, gewete, geloof, kultuur, taal en geboorte nie; en
- dat nasionale wetgewing uitgevaardig moet word om onregverdig diskriminasie te voorkom.

In artikel 10 van die Grondwet word gestipuleer dat elkeen **inherenten waardigheid**

het en 'n reg daartoe het dat dit **gerespekteer en beskerm** sal word.

Artikel 12 (RSA 1996a) beskerm elke persoon se **vryheid en sekuriteit tot liggaamlike en psigologiese integriteit**, wat insluit:

- die reg om besluite te neem wat betref reproduksie, en
- die reg tot veiligheid en beheer oor eie liggaam.

Volgens artikel 22 van die Grondwet het elke landsburger die reg om hul **eie vrye keuse** uit te oefen wat betref **handel, beroep of professie**.

Vir die vrou het die Grondwet onder andere die volgende implikasies:

- Daar mag geen diskriminasie teen die vrou wees nie.
- Aksies moet onderneem word om vorige benadeling reg te stel.
- Geslagsgelykheid sal deur wetgewing gewaarborg word.
- Die waardigheid van die vrouegeslag mag nie aangetas word nie.
- Vroue het beheer oor hul eie liggame en psige.
- Vroue het toegang tot alle beroepsrigtings.

2.3.2 Die Suid-Afrikaanse Skolewet (no. 84 van 1996)

Die Suid-Afrikaanse Skolewet stipuleer die volgende:

Nademaal hierdie land 'n behoefte het aan 'n nuwe nasionale stelsel vir skole wat die onregte in onderwysvoorsiening van die verlede sal regstel, onderwys van progressief hoë gehalte aan alle leerders voorsien sal word en op hierdie wyse 'n hegte fondament vir die ontwikkeling van al ons mense se talente en bekwaamhede sal lê, die demokratiese transformasie van die gemeenskap sal bevorder, rassisme en seksisme en alle vorme van onregverdigde diskriminasie en onverdraagsaamheid sal bekamp...

Bogenoemde impliseer dat:

- die onregte in onderwysvoorsiening van die verlede reggestel sal word;
- onderwys die vestiging van 'n kultuur van menseregte ten doel het; en

- onderwys 'n belangrike rol te speel het ten opsigte van die demokratiese transformasie van die gemeenskap met betrekking tot seksisme en ander vorme van diskriminasie.

Die beginsel van die Skolewet stel dit duidelik dat die fundamentele regte van alle mense in die onderwysdepartement of enige onderwysinstelling beskerm en bevorder moet word, en dat gelyke onderwysgeleentheid geskep moet word.

Bogenoemde implikasies hou die volgende in vir onderwys:

- die bevordering van geslagsgelykheid en status van die vrou;
- 'n gedragskode wat demokrasie, menseregte en deursigtige kommunikasie weerspieël;
- 'n gedissiplineerde en doelgerigte skoolomgewing waar almal mekaar se menswaardigheid, gelykheid en vryheid sal respekteer;
- maatstawwe wat spesifiek aan geslagspesifieke situasies aandag gee, soos om 'n swanger meisie nie toegang tot leer te belet nie;
- 'n veilige skoolomgewing vry van seksisme, verkragting en teistering;
- regstelling van geslagsongelykheid uit die verlede tydens aanstellings en vul van bestuursposte; en
- gelyke toegang vir almal tot onderrig, leer, kommunikasie, beskerming, gebruik van alle skoolfasiliteite, en so meer.

2.3.3 Employment Equity Act (no. 55 van 1998)

Die *Employment Equity Act* (RSA:1998) spesifiseer dat alle instansies die grondwetlike reg van gelykheid en toepassing van ware demokrasie moet bevorder, onregverdig diskriminasie moet elimineer en moet voorsorg tref dat die werksmag verteenwoordigend is ten opsigte van die bevolkingsamestelling van die land.

Artikel 6 (RSA:1998) verwys spesifiek na indiensnemingsbeleide of -praktyke wat nie teen aangewese groepe (waarvan vroue een is) mag diskrimineer nie. Artikel 15

(RSA:1998) vereis ook dat regstellende-aksiemaatstawwe ontwerp moet word sodat gepaste gekwalifiseerde mense van aangewese groepe gelyke aanstellingsgeleenthede sal hê, asook gelyke verteenwoordiging in alle beroepskategorieë en -vlakke van die werksplek (met meer as vyftig mense in diens) sal geniet. Hierdie bepalings impliseer dat daar voorsiening gemaak moet word vir die akkommodering van hierdie groepe, en dat geleenthede vir hulle geskep moet word om te ontwikkel (*Daily Dispatch* 2000:8).

Volgens hierdie Wet vereis die regstellende-aksiemaatstawwe waarna hierbo verwys is, dat:

- indiensnemings- en beroepstruikelblokke/belemmeringe (*employment barriers*) geïdentifiseer en geëlimineer moet word, asook alle onregverdig diskriminasie van aangewese groepe;
- diversiteit in die werkplek, gelyke ontwikkeling van vaardigheid en respek vir alle mense, verseker moet word;
- voorsiening gemaak moet word vir die redelike akkommodasie van aangewese groepe om te verseker dat gelyke geleenthede en verteenwoordiging bewerkstellig kan word; en
- werkgewers aangewese groepe sover moontlik moet behou, en deur middel van geskikte opleidingsprogramme hul vaardigheidsvlakke moet ontwikkel.

Die *Employment Equity Act* het gevolglik die volgende implikasies vir vroue in die werkplek:

- geen diskriminasie mag plaasvind op grond van geslag nie;
- belemmeringe wat hulle in hul beroepspad mag ondervind, moet uitgeskakel word – hetsy gebrek aan vaardighede of onderverteenwoordiging op die onderskeie vlakke;
- hulle is geregtig daarop om met die nodige respek en waardigheid behandel te word;
- poste wat deur hulle gevul word, moet so ver moontlik behou word; en
- hulle kan vaardighede deur ontwikkelings/opleidingsprogramme verkry.

2.3.4 Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act (no. 4 van 2000)

Die Minister van Arbeid, T.T. Mboweni, het in die jaar 2000 benadruk dat die arbeidsmark uiteenlopend en verteenwoordigend van die Suid-Afrikaanse bevolking moet wees. Dus sal diskriminasie in die werkplek uitgeskakel moet word. Die ongelykhede van die verlede kan nie net bloot deur die verwydering van diskriminasie opgelos word nie, maar moet aangespreek word deur beleide, programme en positiewe aksieplanne te ontwerp (RSA:1998).

Die *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act* (2000:art.9) verwys spesifiek na onregverdige **diskriminasie op grond van geslag**, en spesifiseer die volgende:

- geslagsgebaseerde geweld;
- skending van vroulike geslagsdele;
- die stelsel wat verhoed dat vroue familie-eiendom mag erf;
- enige praktyk, insluitend tradisioneel, gewoonte of godsdienstig, wat die waardigheid van die vrou benadeel en gelyke behandeling tussen mans en vroue ondermyn;
- enige praktyk wat die waardigheid van die vrou aantast en gelyke behandeling van mans en vroue ondermyn;
- diskriminasie op grond van swangerskap;
- beperking op vroue se toetrede tot sosiale dienste of voordele, soos gesondheid,
- onderwys en sosiale veiligheid; en
- die ontneming van toelating tot geleenthede of die versuim om 'n persoon se behoeftes op 'n redelike wyse te akkommodeer.

Wat laasgenoemde betref, word daar ook in besonder verwys na diskriminasie as gevolg van arbeidsverdeling op grond van geslag.

Artikel 11 en artikel 24 van die *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act* (RSA:2000) bepaal verder dat

- geen persoon aan teistering blootgestel mag word nie, en dat
- die staat en alle persone 'n plig en verantwoordelikheid het om gelykheid te bevorder en te verseker.

Om die kwessie van regstellende aksie te bevorder, is regstellingshowe ingestel. Dit sluit enige landdroeskantoor en hooggeregshof vir die area waarin hulle funksioneer, in.

Die staat moet volgens artikel 25 van bogenoemde Wet

- 'n bewustheid van almal se fundamentele regte kweek om sodoende 'n klimaat van begrip, wedersydse respek en gelykheid te bevorder;
- programme ontwikkel en implementeer om gelykstelling te bevorder; en
- waar nodig en paslik:
 - *aksieplanne* ontwikkel om enige onregverdig diskriminasie, haatspraak of teistering aan te spreek;
 - *verdere wetgewing* uitvaardig wat ondersoek sal instel na die bevordering van gelykheid en 'n raamwerk, wat in lyn met die doelwitte van hierdie wet is, daarstel;
 - *aksiestappe en riglyne* ontwikkel om gelykheid te bevorder;
 - *ondersteuning, raad en opleiding* voorsien;
 - *toepaslike interne meganismes ontwikkel* om klagtes van onregverdige diskriminasie, haatspraak en teistering te hanteer; en
 - *inligtingsveldtogte* loods om sodoende hierdie Wet aan die publiek bekend te stel.

Alle Ministers is verantwoordelik om maatstawwe binne hulle areas van verantwoordelikheid daar te stel om gelykheid te bewerkstellig deur

- enige vorm van onregverdige diskriminasie of die kontinuering van ongelyke behandeling te elimineer, en

- planne en metodes voor te berei en te implementeer op grond van regstellende aksies – laasgenoemde word aan 'n tydraamwerk gekoppel en moet in oorleg met die Minister van Finansies geformuleer word.

Bogenoemde planne moes binne twee jaar na bekendstelling van die Wet voorgelê word aan die Suid-Afrikaanse Menseregtekommissie.

2.4 'n KRITIESE OORSIG VAN SUID-AFRIKAANSE WETGEWING

Wetgewing is geneig om bloot te verwys na die vrou as lid van een van “die aangewese groepe”. Laasgenoemde op sigself blyk problematies te wees aangesien hulle nie noodwendig deur wetgewing beskerm word nie. Rapport (2000:6) berig oor twee wit vroue met topkwalifikasies wat nie vir topbestuursposte oorweeg is nie, aangesien ander aangewese groepe voorkeur geniet. Dit gee heel moontlik aanleiding tot die verdere marginalisering van die vrou, ook in die onderwys, omdat daar tydens kurrikulum- en pedagogiese ontwikkeling nie spesifiek aan haar situasie, voldoende aandag gegee word nie (Gilbert & Taylor 1991:132).

So kom dit dan ook in Suid-Afrikaanse wetgewing na vore, byvoorbeeld:

- Die Skolewet (2.3.2) verwys na “almal” wat 'n wye spektrum groepe insluit naamlik ras, klas, geslag, etnisiteit, gestremdheid en dies meer.
- Die *Employment Equity Act* verwys na die vrou as deel van die aangewese groep (2.3.3).
- Die *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act* (artikel 9) (2.3.4) verwys wel na die vrouegeslag se spesifieke probleme.

Laasgenoemde verwysing na die vrouegeslag se spesifieke probleme is nie voldoende om die wye omvang van 'n gebrek aan gelykheid vir die vrou reg te stel nie. Verdere navorsing oor hierdie aspek word benodig, maar in vergelyking met die verlede is die poging wat tans wel deur die Regering aangewend word, 'n stap vorentoe.

Margaret Sutherland (1999:20) is bekommerd dat die regering hulself kan betrek by 'n "window dressing exercise by passing legislation or by appointing special agencies in order to keep up with international fashions". Indien wetgewers nie oortuig is deur die grootste hoeveelheid mense op grondvlak en veral die vrou nie, sal hulle die implementering daarvan nie as prioriteit beskou nie.

Wetgewing in lande soos die Verenigde State, toon dat dit nie wys is om aparte wetgewing vir verskeie vorms van diskriminasie te gebruik nie, omdat dit minder beskerming aan werkgewers en studente bied. Dus blyk dit beter te wees dat dieselfde raamwerk van beginsels gebruik moet word om anti-diskriminerende en -teisteringswetgewing op alle gebiede toe te pas. Australiese wetgewing maak voorsiening vir tribunale verhore en -besluitnemings, wat reeds aanleiding gegee het tot gemeenskappe wat beter ingelig is omtrent hul regte (GETT, 1997:223).

Of daar nou aparte of gesamentlike wetgewing vir elke vorm van diskriminasie toegepas word, blyk dit dat die onderwys in die Republiek van Suid-Afrika tot onlangs meer klem op die uitdaging van rassistiese onderwys, eerder as seksistiese onderwys gelê het (Mackenzie 1992:54). Indien Suid-Afrika na 'n ware demokratiese land wil beweeg, sal die onderwys 'n definitiewe poging moet aanwend om seksisme en die onderdrukking van vroue aan te durf en te verander.

2.5 SAMEVATTING

Uit die voorafgaande bespreking is dit duidelik dat geslagsgelykheid onverwyld aangespreek moet word en dat daar nie langer gesloer mag word om die nodige prosedures in plek te kry nie. Die Suid-Afrikaanse Regering, die Departement van Onderwys, en meer spesifiek die onderskeie onderwysowerhede en -instansies, sal gevolglik daadwerklik moet optree om die voortslepende probleme rondom geslagsgelykheid aan te pak.

Die Suid-Afrikaanse Grondwet en die Skolewet, asook die ander wetgewing genoem in hierdie hoofstuk, toon duidelik dat die Regering geslagsgelykheid inderdaad as prioriteit beskou. Resente wetgewing poog nie net om diskriminasie te elimineer nie, maar om geslagsongelykhede pertinent aan te spreek, individuele menswaardigheid te vestig en regstellende aksies te onderneem. Onlangse wetgewing is op so wyse hervorm en aangepas dat dit aan al die resolusies van die Beijing +5 Kongres (1995), voldoen.

Om geslagsgelykheid te verseker, is voorwaar 'n komplekse taak in 'n land soos Suid-Afrika, wat gekenmerk word deur 'n gemeenskap van uiteenlopende kulture, ekonomiese agtergronde en sosiale gewoontes. Dit is egter die Menseregtekommissie se taak om die uitvoering van gelykstellende wetgewing te verseker deur die uitvoering hiervan te monitor. Indien daar nie noemenswaardige vordering op die pad na gelykheid gemaak word nie, sal die owerhede se toegewydheid tot hierdie saak op grond van die *Universal Declaration of Human Rights* en die resolusies van die Beijing Konvensie, bevraagteken word.

Die onlangse wetgewing fokus nie net op die gelykstelling van geslagte nie, maar eis ook dat spesifieke behoeftes en agterstande van die aangewese groepe (onder andere vroue) deur toepaslike opleiding en ontwikkeling reggestel moet word. Dit is juis ten opsigte van hierdie opleiding en ontwikkeling dat die onderwyssektor as grootste enkele organisasie in Suid-Afrika 'n belangrike rol te speel het.

Om die verlangde vordering tot geslagsgelykheid te maak, sal die totale benadering tot onderrig en opvoeding moet verander. Alle rolspelers en spesifiek die skool, opvoeders, leerders, ouers en die gemeenskap sal betrokke moet raak by die strewe na geslagsgelykheid. Daar is nie meer plek in Suid-Afrikaanse skole vir geslagsvooroordele nie en daarom sal kwessies soos optrede teenoor dogters, geslagstereotipering, diskriminerende praktyke, seksistiese taal, -kurrikulums en vooroordele teenoor die vrou in bestuur, aangespreek moet word. Dit is juis ten opsigte van sake soos hierbo genoem dat die skool in besonder 'n groot rol kan en

moet speel.

Alvorens die rol van die Suid-Afrikaanse onderwys, en in besonder skole, ten opsigte van geslagsgelykheid onder die loep geneem kan word, sal die huidige stand en oorsake van geslagsongelykheidskwessies in die onderwysstelsel van Suid-Afrika vervolgens geïdentifiseer en ondersoek word.

HOOFSTUK 3

'N LITERATUURONDERSOEK NA DIE OORSAKE EN STAND VAN GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES IN DIE SUID- AFRIKAANSE GEMEENSKAP EN ONDERWYSBESTEL

3.1 INLEIDING

Diskriminasie teen vroue beperk die verwesenliking van hul volle potensiaal en belemmer sodoende hul deelname op gelyke vlak in die politieke, sosiale, ekonomiese en kulturele kringe en word die ontwikkeling van die huisgesin asook die gemeenskap gevolglik hierdeur belemmer (CEDAW 1995:3). Hoewel vroue wêreldwyd gebuk gaan onder diskriminasie op sosiale, politieke en ekonomiese gebiede, word vroue in Afrika klaarblyklik die ergste daardeur geraak (Schreiner 1994:295-297). Volgens Moete (Rhoadie & Liebenberg 1994:339) kan tradisionele sosiale praktyke en armoede as hoofoorsake van diskriminasie teen vroue beskou word, aangesien

- tradisionele praktyke bepaalde diskriminerende persepsies, gebruike en ideologieë in stand hou, en
- armoede die vrou se agterstand in die arbeidsmark vergroot deurdat daar nie fondse vir opleiding en opheffing is nie.

Dis opmerklik dat elemente van bogenoemde reeds in 1954 in H.F. Verwoerd, die toenmalige Minister van Bantu Onderwys, se parlementêre toespraak aanwesig was (Truscott 1994:22): "As a woman is by nature so much better fitted for handling young children and as the great majority of Bantu children are to be found in lower classes of the primary school, it follows that there should be far more female than

male teachers". Sodoende was vroue in tradisioneel-stereotipiese posisies en beroepe geplaas, en genoodsaak om met swak salarisse en swak diensvoorwaardes tevrede te wees, ter wille van die uitbreiding van onderwys in Suid-Afrika.

Dudley Schroeder van die Federale Onderwysraad het gedurende 1987 besef dat hierdie skreiende diskriminasie teen 70% van die onderwys se opvoeders, naamlik die vroue-opvoeders, reggestel moes word. Hy het tydens die Onderwysraad se halfjaarlikse vergadering 'n verklaring aan die media uitgereik dat hierdie voortgesette diskriminasie teen die vroue-opvoeder nie aanvaar kon word nie en dat salarispariteit eerste voorkeur moes geniet (Schroeder 1987:3). Alhoewel vroue-opvoeders se salarisse en diensvoorwaardes in die negentigerjare reggestel is, is 'n vrou wat jare diens in die onderwys het, nog steeds 'n slagoffer van hierdie diskriminasie.

Daar kan aangevoer word dat bogenoemde stelling deur Verwoerd bykans 'n halfeeu gelede gemaak is, maar dit is slegs so onlangs soos 1997 dat die *Gender Equity Task Team* (GETT 1997), breedvoerig ondersoek ingestel het na die posisie van die vrou in die onderwys en met aanbevelings soos die volgende vorendag gekom het:

- programme moet ontwikkel word vir mans en seuns sodat hulle meer sensitief gemaak word vir geslagskwessies en seksistiese gedrag, waardeur die vroue- geslag as ondergeskik en minderwaardig gestel word;
- 'n beleid vir geslagsgelykheid moet vir die onderwys as geheel, ook vir die skool en die klaskamer in besonder, ontwikkel word;
- 'n geslagsensitiewe kurrikulum moet ontwikkel word en geslagsensitiewe onderrigmetodes moet aangewend word;
- die skool en klaskamer behoort 'n area vry van geweld en seksuele teistering te wees;
- beide geslagte moet gelyke toegang tot alle velde van die kurrikulum hê;
- amptelike dokumentasie moet vry van seksistiese taal wees;

- daar moet toegesien word dat meer vroue in bevorderingsposte aangestel word;
- regstellende aksie moet onderneem word om gelyke verteenwoordiging in areas waarin vroue onderverteenvoordig is, te bewerkstellig; en
- gestandaardiseerde vrae en keuringsprosedures moet tydens onderhoude en aanstellings geld.

Alhoewel sommige van hierdie kwessies nou reeds aangespreek is (vgl. hoofstuk 5), is aanbevelings soos hierdie steeds tekenend van 'n geslagsongelyke situasie in die onderwys. Hierdie situasie word veral in die onderverteenvoordiging van vroue op bestuursvlak in skole en in die Onderwysdepartement opgemerk (vgl. 1.2; 3.4.5).

Ten spyte van aanbevelings wat gemaak is deur die Raad op Geesteswetenskaplike Navorsing (RGN) en die *Eductional Renewal Strategy*, vind diskriminerende praktyke nog steeds in die onderwys plaas, soos onder andere die volgende:

- bevallingsverlof wat teen opgehoopde verlof gegee word,
- onderwysunies wat geslagsgelykheid in beleidsdokumente steun, terwyl meeste van hul uitvoerende beamptes mans is, en
- politieke onderwys-satelietsgroepe wat geensins hierdie onderwerp aanspreek nie (Dekker & Lemmer 1993:20;23).

In kwalitatiewe ondersoeke (Niemann 1994: 31; Palm-Forster 2000:175) waar daar met vroue-opvoeders en bestuurders indiepte-onderhoude gevoer is, het getuienis soos die volgende na vore gekom:

"When I was appointed as principal, my male colleagues were very negative towards me and didn't want to co-operate. It is better now, but I still have problems with two of them."

"Tydens 'n onderhoud is daar aan my gestel dat vroue in die algemeen oor-emosioneel is en gevra of ek dink dis moontlik dat so 'n persoon 'n suksesvolle

skoolhoof sal kan wees?"

"Toe ons as nuwe skoolhoofde ons oriëntering gehad het, is vroue en hulle behoeftes nooit in berekening gebring nie – daar is byvoorbeeld vertel dat 'n skoolhoof professioneel geklee moet wees en aangedui wanneer hy 'n baadjie en das behoort aan te hê, en wanneer dit nie nodig is nie."

"I was told that I am the acting Head of Department, but apart from the extra bit of money on my cheque every month, nobody ever mentioned anything again – I am not part of the management team."

"I was invited for an interview for the Chief Director's post – there was not a single woman on the interview panel, except for the recording secretary. When I drew their attention to the fact, they remarked: It's again gender, you are now talking for women, you are arrogant and want to control us."

"I can't work alone in my office at night – I am scared of being raped."

Bogenoemde is maar enkele voorbeelde van hoe vroue die situasie in die onderwys in Suid-Afrika ervaar. Dit blyk dus dat geslagsgelykheid in Suid-Afrika nog 'n mite is en dat 'n groot taak op hande is, alvorens ware geslagsgelykheid in die sosiale omgewing en in die onderwysprofessie gevestig sal wees.

Die implikasie van geslagsgelykheid in die onderwys, hoe dit leerders van albei geslagte verskillend affekteer en watter rol ras, klas en etnisiteit in dit alles speel, bly 'n uitdaging vir die vrou in Suid-Afrika (Hanson 1999:1). Indien alle rolspelers in die onderwysbestel hierdie aspek as 'n uitdaging, in plaas van 'n onmoontlike taak hanteer, kan geslagsgelykheid 'n werklikheid word en nie as 'n mite bly voortbestaan nie. Gail Kelly (1989:567) beaam dit deur geslagsgelykheid nie as 'n ontwykende werklikheid te tipeer nie, maar as 'n noodsaaklikheid wat moet realiseer. Dis 'n komplekse taak wat nie net by die skool berus nie, maar by al die

sosiale komponente wat betrokke is by die kind se opvoeding.

Die gemeenskap en die skool is op 'n komplekse wyse met mekaar verweef in huishoudelike, ekonomiese, politieke en kulturele dimensies en kan dus nie geslagsneutraal staan nie. Daarom sal die gemeenskap baie nou saam met die skool moet werk om die vrou se posisie te verbeter (Dekker & Lemmer 1993:24). Volgens Weiner (Scraton 1992:125) is die voorsiening van gelyke geleenthede vir almal nie bloot 'n saak van die hertoekenning van bronne of moontlike keuses nie, maar die insluiting van alle sosiale instansies (waarvan die skool een is). Die vorige Minister van Onderwys, Sibusiso Bhengu, is dit eens dat dit die gesamentlike verantwoordelikheid van alle Suid-Afrikaners is om 'n regverdige en gelyke stelsel vir alle inwoners te help bou, sodat 'n gemeenskaplike kultuur van dissipline tot leer en onderrig gevestig kan word (Mabelane 2000:3).

Ten spyte van diskriminerende insidente het die vrou se stand in vergelyking met die verlede ten goede verander. Meer vroue is ingeskryf by kolleges en universiteite, 'n groter aantal vroue is gevestig in werkplekke, meer mans speel 'n aktiewe rol in ouerskap, 'n breër spektrum van beroepskeuses is oopgestel vir vroue, al hoe meer kinders trek voordeel uit gesinsbetrokkenheid en skole voorsien hulle van 'n wyer keuse van aktiwiteite (Hanson 1999:1). Alhoewel hierdie aspekte die vrou se saak ondersteun, sal die mate waartoe dit gelykheid bevorder, afhang van die mate waartoe stereotipering, patriargie en tradisies wat die vrou onderdanig aan die man hou, sal verander (Dekker & Lemmer 1993:24).

Die onderwys as grootste enkele openbare instelling in Suid-Afrika kan 'n belangrike bydrae tot die verandering van die vrou se posisie maak, maar weens 'n geskiedenis waartydens apartheid en seksisme tot so onlangs as die negentigerjare sterk ingeprent is by meeste individue, is die daarstelling van sommige aspekte rondom die bereiking van geslagsgelykheid by baie skoolgemeenskappe nog onbekend.

3.2 OORSAKE EN STAND VAN GESLAGSKWESSIES IN DIE SUID-AFRIKAANSE GEMEENSKAP

3.2.1 Sosialisering

'n Gemeenskap kan nooit geslagsneutraal wees nie - daarvoor verskil mans en vrouens biologies te veel (Rhodie & Liebenberg 1994:332). Geslagsverskille ten opsigte van hoe 'n seun of dogter behoort op te tree, word bepaal deur die interaksie tussen verskillende kulturele, historiese en sosialisering agente (waarvan die skool een is) wat op die waardesisteem van die gemeenskap gebaseer is (Andersen 1988:75; Basow 1992:1; Kaiser & Rogers 1995:1; Morrow & Morrow 1995:96). Die skool is die formele sosialisering agent van 'n gemeenskap waarbinne die opvoeders tradisionele waardes wat vir daardie spesifieke gemeenskap belangrik is, oordra (Evans 1978:27,140).

Weens stereotipering kan die skool individuele produktiwiteit belemmer of sosiale verhoudings negatief affekteer (Basouw 1992:1). Geslagsrolverwagtinge word op 'n subtiele of nie-subtiele wyse kultuur spesifiek uitgedruk, wat baie keer bevooroordeel teenoor die vrou is byvoorbeeld die

- Amerikaanse kultuur – mans is geneig tot emosionele teistering van vroue, en
- Afrika-kultuur – genitale skending van vroue (Andersen 1988:74).

Seksisme en stereotipering in sosiale gemeenskappe is dikwels 'n onbewustelike aanvaarding van sekere norme en optredes wat as normaal gesien en aanvaar word (Roxana *et al.* 1995:133). So byvoorbeeld word die meisie dikwels in 'n rol van afhanklikheid geplaas, terwyl die seun sy emosionaliteit en besorgdheid teenoor sy naaste moet onderdruk. Ook die feit dat die vrou, as sy byvoorbeeld MIV-positief getoets word, eerder die een is wat verwerping en stigma in die gesig staar, is 'n duidelike voorbeeld van geslagsongelykheid (Acker 1994:46; Kraak 1998:88). Volgens navorsing gedoen deur Pamela Fishman (Roxana *et al.*

1995:132) ten opsigte van gesprekke tussen getroude Amerikaanse pare by hul huise, is dit duidelik dat die mans nog steeds die dominante rol speel omdat vroue hulle toelaat om gesprekke te oorheers en hulle in die rede te val (Basow 1992:70). Een van die redes hiervoor is dat Amerikaanse mans merendeels oor sosiale instansies beheer uitoefen (Roxana *et al.* 1995:132).

Ten spyte van toenemende getalle vroue wat tot die arbeidsmark en bestuursvlakke toetree, is hulle status nog steeds nie gelyk met dié van die mans nie, weens die norm dat die vrou eerstens moeder en vrou is wie se beroep as 'n "verlenging" van haar veelvoudige vroulike rol van, onder andere, gemeenskapslid, huishoudster en dies meer, gesien word (Acker. 1994:118; Scraton 1992:120; Singh 1994:1; Wrigley 1992:1). Die werkverdeling binne veral die swart en bruin gesin waar die skooldogter meer huishoudelike take moet doen, versterk bogenoemde ideologie nog verder (Adler *et al.* 1993:27; Wessels 1983:2; Wrigley 1992:10). Hierdie veelvuldige rol plaas druk op haar en veroorsaak dat sy waarskynlik nie goeie resultate in haar skoolwerk kan lewer nie en heel waarskynlik ook nie aansoek vir hoëprofielposte doen nie. (Baker *et al.* 1980:130,132; Goduka, 1999:127; Ozga 1993:30).

Die aanvaarding van haar status as "tweederangse landsburger" word nog meer versterk deur die moeder wat as rolmodel vir haar dogter nie werklik die "stryd" teen ongelykheid vierkantig in die gesig wil staar nie. Dit veroorsaak dat die dogter neig om huiwerig te wees as gevolg van 'n moontlike verloorsituasie (Rogers: 1995:4). Sy is geneig om die "maklike weg" te volg, juis omdat haar sosiologiese samestelling nie kompetierend van aard is nie (Sanders *et al.* 1997:15). Ongelukkig is dit juis die moeder se voorbeeld wat 'n dogter meestal geneig is om te volg en hierdeur word die tradisie van onderdanigheid versterk.

Geslagsongelykheid benadeel nie net die geleentheid vir die dogter tot vervulling van haar volle potensiaal nie (Schau 1985:88), maar dit het ook 'n nadelige uitwerking op die seun en man. Dit kan uit die hoë syfer van fisiese geweld teen die

vrou in Suid-Afrika afgelei word. Indien begrip vir ooreenkomste en verskille tussen die geslagte reeds van jongs af aangeleer word, kan dit moontlik aanleiding tot 'n bondgenootskap tussen die geslagte gee. In plaas daarvan dat geslagsverskille as 'n bron van onderdrukking en ongelykheid beskou word, kan dit eerder die groei en ontwikkeling van die gemeenskap komplementeer (Baker *et al.* 1980:119; Lemmer 1987:59,103; Rhodie & Liebenberg 1994:303; Thorne 1992:127; Valentin 1997:7). Hierdie punt van begrip is nog nie 'n werklikheid in Suid-Afrikaanse gemeenskappe nie, weens vooroordele rondom geslagsgelykheid wat nog steeds bestaan.

Verskeie studies toon dat daar geleidelik weg beweeg word van die tradisionele sienings van manlike en vroulike rolle, terwyl 'n meer gelykmakende benadering tussen geslagte begin intree. Tradisionele sienings kom meer geredelik voor by, onder andere, ouer mense, mense met 'n laer opvoedingspeil, laer-inkomstegroepe en sekere godsdienstige praktyke (Deaux 1985:65).

Ware bevryding van die vrou in Suid-Afrika kan volgens Molete slegs plaasvind indien sosiale verhoudings verander deur byvoorbeeld seksisme en patriargie te herkonstrueer sodat radikale nuwe verhoudings in 'n nuwe gemeenskap geskep kan word (Rhodie & Liebenberg 1994:339). Dit beteken nie net die ontwikkeling van programme om al hierdie ongelykhede aan te spreek nie, maar ook die aanmoediging van eenheid in diversiteit deur 'n insluitende en gelykheidsonderwysstelsel wat in die prinsiep van "yobuntu" (rofweg vertaal as menslikheid) ingewortel is (Goduka 1999:132).

Weens vroue se groot rol in die samelewing, kerk, kultuur en gesinsinstellings, is hulle invloed noodsaaklik vir die proses om 'n demokratiese land met 'n nie-seksistiese nasie te bou (Rhodie & Liebenberg 1994:339). As sosiale instelling speel die skool 'n dominante rol in geslagsgelykheid, deurdat dit sekere verwagte optredes deur onder andere die invloed van die kurrikulum kan versterk of aanpas (Roxana *et al.* 1995:94; Scraton 1992:1). Omdat ongelyke geslagsrolle deur die waardesistelsel van die gemeenskap bepaal word, kan die skool dit elimineer deur

daarna te strewe om die gaping tussen skool en huis te oorbrug en onderrigmetodes aan te pas om vooroordele, konflikte en onderdanigheid op grond van geslag aan te pak (Lemmer 1987:64; Singh 1994:1; Roxana *et al.* 1995:94; Valentin 1997:5).

In Swede is onderwys byvoorbeeld op die basis van gelykheid geskoei en geniet albei geslagte dieselfde regte en vryhede op alle lewensterreine, soos in die gesin (twee gelyke ouers), die werksituasie (twee broodwinners), die gemeenskap (twee burgers) en die ontspanningsterrein (twee individue) (Marland 1983:192). Dit is die ideaal waarna Suid-Afrikaanse onderwys moet streef om geslagsgelykheid in die gemeenskap 'n werklikheid te maak. Dit is nie die skool alleen se verantwoordelikheid om verandering ten opsigte van geslagsgelykstelling te bewerkstellig nie, maar die gemeenskap waarbinne die skool funksioneer sal ook moet saamwerk om dit 'n werklikheid te maak (Finn *et al.* 1979:497).

Die doel is nie om 'n Suid-Afrika te skep waar mans en vroue identies of dieselfde is nie, maar om 'n gemeenskap te skep waarin die vrou nie onderdruk sal word omdat sy vrou is nie. Dit beteken dat haar menseregte erken en beskerm sal word, haar lewe geliberaliseer sal wees en sy in so 'n mate bemagtig sal word dat sy haar volle potensiaal as menslike wese sal kan realiseer. Dit is waar die skool as innoveringsagent sal moet intree om gelykheid tussen geslagte in die gemeenskap te bevorder, en hulle te help om nie teen mekaar te werk nie, maar hulle unieke eienskappe te gebruik om by te dra tot 'n eenheid wat soveel meer suksesse en ideale, veral in die opvoeding, kan verwesenlik. Die spreekwoord "eendrag maak mag" moet met ems in die skool aangevoer word.

3.2.2 Patriargie

Kelly definieer patriargie in terme van streng gedefinieerde verhoudings tussen die geslagte wat uit manlike (werk) en vroulike (huis) sfere bestaan, waar 'n groter persentasie van die manlike geslag posisies van gesag beklee, terwyl vroue meer

die onderdanige werksposisies beklee (Lemmer 1987:113).

Die stereotipe siening van die man se rol as primêre broodwinner, kom volgens Safa (1995:39) waarskynlik van die volgende drie vlakke waarop dit hoofsaaklik funksioneer, naamlik die volgende:

- *huis*: vroue dra huishoudelike verantwoordelikhede;
- *werkplek*: vroue werk apart in laer-betaalde en meer onderdanige poste met min bevorderingsmoontlikhede; en
- *staat*: wettige meganismes en openbare beleide het vroue in die verlede daarvan weerhou om eiendom te besit en sodoende is 'n status van afhanklikheid eerder as volle verantwoordelike landgenote, geskep.

Verskeie studies beskryf die algehele karakter van die Suid-Afrikaanse gemeenskap as tradisioneel en veelvoudig patriargaal met duidelike seksistiese praktyke soos stereotipering, diskriminasie en manlike chauvinisme wat veral in die arbeidsmark teen die vrou opereer (Mackenzie 1992:33,34; Prekel 1983:2,3). 'n Moontlike rede vir hierdie outoritêre trekke in Suid-Afrika se gemeenskap kan aan die streng, tradisionele opvoeding van kinders toegeskryf word (Heaven & Nieuwoudt 1981:278). Ncube beweer dat vroue hierdie aspek van die gemeenskap as die hooforsaak van hulle onderdrukking beskou en volgens Mahony is dit nie net ideologies nie, maar ook materiëel weens laer-inkomste-beroepe (Acker 1994:52; Rhodie & Liebenberg 1994:326).

Patriargie is ook die hooforsaak vir "manlike" dominansie in veral bestuursposisies waar tradisioneel vroulike eienskappe soos onder andere emosionaliteit, minder kompetendheid en minder aggressiwiteit eerder as struikelblokke, in plaas van voordele vir bestuursposisies beskou word (Deaux 1985:73; Goduka 1999:123; Lemmer 1987:43; Ozga 1993:8). Hierdie stereotiperende siening is 'n groot struikelblok vir bevordering en gelykstelling van die vrou in die arbeidsmark wat nie net in Suid-Afrika 'n probleem is nie, maar ook wêreldwyd (Ayer 1984:226).

Dit is veral die Afrika-kultuur wat volgens Cock (1984:258) beskryf word as "a male society, in which women have a defined place and role; the place is subordinate and the role is to carry the routine daily burdens of life". In 'n land soos Suid-Afrika met 'n heterogene gemeenskap, word daar 'n groot verskeidenheid patriargale gewoontes waargeneem, soos byvoorbeeld die volgende:

- Wit (Afrikaans) en swart vrouens wat meer onderdruk is as die Engelse vrouens, weens strenger opvoeding van kinders.
- Die swart vrou wat deur die pa aan haar man "afgegee" word en lobôlo ontvang in die vorm van beeste – haar posisie is dan soos in Xhosa uitgedruk: "Ingcuaba leutombi lisemizini wake" wat beteken: "the girl's grave is with her in-laws".
- Die familieverwantskap met die stamhoof in beheer waar arbeid ongelyk verdeel word ten opsigte van geslag en ouderdom, wat sodoende aanleiding gee tot die uitbuiting van die vrou, veral in die afwesigheid van haar man wat in baie gevalle in die myne of stede werkzaam is.

(Vgl. Cock 1984:244; Lemmer 1987:113,114,115; Goduka 1999:124; Mackenzie 1992:21; Mehlomakulu 1993:20; Rhodie & Liebenberg 1994:302.)

Volgens die taalaktivis, Dan Roodt, is dit noodsaaklik om die verskillende menings oor verskeie sake in 'n multikulturele samelewing soos Suid-Afrika s'n te erken (Die Volksblad 2000:4), byvoorbeeld dat vroue patriargie fundamenteel verskillend beleef, afhangend van hulle etnisiteit, kultuur, klas, ras, finansiële en ekonomiese posisies (Cock 1984:247; Deaux 1985:67; Gardner *et al.* 1992:143; Grant 1992:108; Lemmer 1987:153; Mickelson 1992:188; Rhodie & Liebenberg 1994:302; Tsolidis 1985:14). Om die verandering na groter geslagsgelykheid in die skole effektief te bestuur, is dit belangrik om samewerking tussen die verskillende kulture en geslagte aan te moedig (Nicholls 1997:1).

In vergelyking met die wit dogter plaas die gekleurde (en swart) meisie se huishoudelike pligte baie meer druk op hulle skoolloopbane. Veral die oudste moet al die huiswerk doen, kook en na die jonger boeties en sussies omsien sodat hulle

kan leer om eendag hul eie huisgesinne te kan versorg of weens spesiale omstandighede byvoorbeeld die enkelouergesinne (Cock 1984:275; Truscott 1994:42, 49; GETT 1997:109) (vgl. 3.2.1). Die swart dogter mag nie haar vader aanspreek voordat hy haar eerste aanspreek nie en sy beskou 'n onderwyser as 'n eenkant, manlike en magtige figuur wat 'n posisie van gesag in die gemeenskap beklee (Truscott 1994:49). Dit is uit bogenoemde duidelik dat die mate waartoe die swart meisie in Suid-Afrika onderdruk word, baie groter as dié van die wit meisie is.

Alhoewel die godsdienstige hiërargie al die jare uitsluitlik aan mans mag en erkenning gegee het, byvoorbeeld die Rooms-Katolieke Kerk waar vroue nie priesters mag wees nie (Basow 1992:157), is daar 'n goeie voorbeeld van 'n sisteem wat wel besig is om hulle benadering tot die vrou se posisie in die gemeenskap te verander, naamlik die Nederduitse Gereformeerde Kerk. Hulle erken tans dat daar wel bewustelik of onbewustelik teen die vrou gediskrimineer is, dat dit 'n sonde was en is, en dat dit onbillik en kwetsend teenoor die vrou kon wees. 'n Taakspan is aangestel om spesifiek die kwessie van vroue in die kerk te ondersoek en te organiseer tot alle partye tevrede gestel is. Freek Swanepoel beskou hierdie skuldbelydenis en aanstelling van die taakspan as 'n noodsaaklikheid in dié Kerk (Die Kerkbode 2000 ;4).

Die probleem is dat die onderdrukking van die vrou so algemeen aanvaarbaar geword het, dat vroue bewustelik of onbewustelik oor die hele wêreld aan die instandhouding van hul eie onderdrukking deelneem (Acker 1994:77; Kraak 1998 2(2): 89; Mackenzie 1992:21, 24). Vroue sal eerder as 'n eenheid saam met mans staan, voordat hulle hulself met mans kragte laat meet (Rhodie & Liebenberg 1994:304).

Armarath Singh (1995:24) som die rol wat die vrou in geslagsgelykstelling te speel het soos volg op: "Women in South Africa face a more enabling environment – it's up to them what they make of it". Mammy Japhta (2000:19) van die Suid-Afrikaanse Demokratiese Onderwysersunie moedig vroue aan om hulself nie as slagoffers te

sien nie, maar eerder aktief betrokke te raak by aktiwiteite wat die kulturele diversiteit en kapasiteit van die mens, en veral die vrou bevorder. Hulle moet ambisie vir geestelike emansipasie, self-verryking en opbou van selfvertroue hê, eerder as om betrokke te raak by aktiwiteite wat hul rol beperk soos byvoorbeeld skoonheidskompetisies waar skoonheid as die maatstaf vir gemeenskapsaanvaarding gereken word.

Vroue se stryd oor die afgelope twintig jaar en hulle betrokkenheid by fisiese aktiwiteite bied 'n potensiële uitdaging aan patriargale definisies, soos onder andere dat vroue onderdanig, passief en afhanklik is (Scraton 1992:127). Eerwaarde Chabaku, vorige Speaker van die Vrystaatse Wetgewer het by 'n Absa-vrouedag gesê: "As jy toelaat dat mense jou definieer of jou rol afbaken, laat jy hulle toe om jou te beperk, en as hulle jou eers beperk het, kan hulle jou ook misbruik". Sy spoor vroue verder aan om nie daarna te streef om die mense te wees wat hul ma's, mans, kinders of werkgewers wil hê hulle moet wees nie, maar om hul Godgegewe rol te vervul (Die Volksblad 1994:3). Die negatiewe invloed wat patriargie op die posisie van die vrou het, word veral in die arbeidsmark waargeneem.

3.2.3 Die Arbeidsmark

Diskriminasie van die vroue geslag in die arbeidsmark vind op 'n onbewustelike en subtiele wyse plaas. Om 'n paar voorbeelde te noem:

- Vroue se sukses word aan eksterne faktore toegeskryf, byvoorbeeld dat sy net gelukkig was of dat die taak maklik was.
- Wanneer hulle nie suksesvol is nie, word dit aan onvermoë toegeskryf.
- Fisiese aantreklikheid van die vrou beïnvloed tradisionele vroue beroepe, soos byvoorbeeld 'n sekretaresse moet nie-amptelik aantreklik wees, of sy kry makliker bevordering weens haar uiterlike voorkoms en nie weens haar vermoëns nie, of haar geslag tel teen haar in 'n nie-tradisionele opset waar sy minder ernstig opgeneem word (Basow 1992:279).

Die Kommissie van Europese Gemeenskappe het reeds in 1975 'n definitiewe standpunt ingeneem omtrent gelyke kwalifikasies wat tot gelyke geleenthede in die arbeidsmark kon lei. Die Europese regerings was genoodsaak om stappe te neem om gelyke standaarde vir albei geslagte te verseker wat betref algemene en tegniese onderwys, beroepsvoorligting, aanvangs- en gevorderde beroepsopleiding en heropleiding, sodat diskriminasie op die basis van seks, getroude status of gesinsstatus heeltemal uitgeskakel kon word (Marland 1983:192).

'n Neiging in derdewêreldlande wat nie summier deur demokrasie omgekeer kan word nie, is die ekonomiese onderontwikkeling in die platteland, waar die Afrika-vrou demografies dominant teenwoordig is (Schreiner 1994:295-297). Daar is 'n duidelike laer geletterdheidsvlak by hierdie groep waarneembaar, omdat hulle aan 'n armer tipe onderwys blootgestel is (Rhoadie & Liebenberg 1994:300). Volgens President Thabo Mbeki, word die emansipasie van hierdie vroue bemoeilik weens armoede wat hulle van sosiale en ekonomiese voorregte afsonder (*Daily Dispatch* 2000:1).

Strategieë om spesifiek hierdie vroue se onderwys en ekonomiese geleenthede te vergroot en hulle bydraes tot die gemeenskap in relevante skoolkursusse in te sluit, is 'n aspek wat dringend aangespreek moet word (Lemmer 1987:153). Dit is aan die een kant veral die plattelandse vrou wat self betrokke moet raak by sosiale en ekonomiese ontwikkeling van die platteland, en aan die ander kant is dit die regering se plig om toe te sien dat dit wel gebeur.

Dit is waar onder andere die Provinsiale Departemente van Sport, Kuns, Kultuur, asook Wetenskap en Tegnologie 'n belangrike rol te speel het. Hulle fokus op die ontwikkeling van veral die plattelandse vrou, deur middel van sentrums waar sy in vaardigheidstegnieke opgelei kan word en haar kennis met ander kan deel. Deur vroue in werkforums te betrek waar hulle verantwoordelikhede en leierskapsrolle met mekaar kan deel, kan hulle 'n positiewe bydrae tot hulle gemeenskappe lewer

(GETT 1998:63). Ongelukkig is hierdie poging 'n stadige proses weens onvoldoende opleidingsgeriewe, geografiese ligging, vervoer- en kommunikasieprobleme.

Die feit dat dogters in Amerika, wat die grootste persentasie van skoolgaande kinders uitmaak nog dikwels as tweedeklas landgenote beskou word, gee aanleiding tot beperkte beroepskeuses van vroue wat ekonomies nadelig vir so 'n land is, weens meer as die helfte van die landgenote se onontwikkelde talente wat verlore gaan (Goduka 1999:132; Purvis 1991:126). Om die arbeidsmag van die vrou ten volle te gebruik, moet onderwysgelykheid, wat op veelvoudige en komplekse strategieë berus, in die skool toegepas word sodat die wanaanwending van die vrouemag op verskeie vlakke, in verskeie areas en vanuit verskillende perspektiewe, aangepak kan word. Die aard van so strategie is multi-dimensioneel en berus op die samewerking en koördinasie van verskeie komponente in die onderwysstelsel (Lemmer 1987:156). Dit is ekonomies 'n groot verlies vir 'n land indien die vroue-arbeidsmag nie ten volle benut word nie, en dit is 'n situasie wat Suid-Afrika se ekonomie tans nie kan bekostig nie.

Deur vroue se toelating tot beter en hoër opleiding aan te spoor, kan 'n breë spektrum van positiewe resultate lewer, wat varieer van hoër en meer aaneenlopende indiensnemingsgeleenthede om sodoende beter rolmodelle vir en versorgers van hulle kinders te word (Finn *et al.* 1979:478; Harvey & Klein 1985:163). Dit is dus in landsbelang om alle rolspelers te betrek om die vrou se potensiaal ten volle te gebruik deur onder andere:

- bekwame, opgeleide vroue aan te stel;
- vroue toe te laat om tot die toekoms van die land by te dra; en
- dagsorgfasiliteite vir hulle kinders te voorsien deur byvoorbeeld die onkoste aftrekbaar vir belastingsdoeleindes te maak (Prekel 1985:10).

Volgens die *United Nations Development Fund* toon onlangse statistieke dat vroue nog steeds die armste van die wêreld se armes is. Sewentig persent van die 1,3

biljoen mense wat in absolute armoede leef, is vroue met 'n inkomste van minder as ses rand per dag (*Daily Dispatch* 2000:1). Jenny Schreiner beweer dat 47% van stedelike "bantustanhuishoudings" en 59% van plattelandse "bantustanhuishoudings" vroue hoofde in Suid-Afrika het, terwyl hulle slegs 36,4% van die betaalde geregistreerde werksmag uitmaak. Die meeste van bogenoemde vroue het slegs huishoudelike werk of werk op plase, wat van die swaksbetaalde beroepe is (Cock 1984:277; Rhodie & Liebenberg 1994:298). Navorsing toon dat die laer onderwysvlak van vroue en die "gender gap" in hul onderwys 'n groot oorsaak van gesinne se armoede en die betrokke lande se swak ekonomiese groei is (Clarke & Martinez 1997:10).

Ten spyte van die buitengewone potensiaal wat die huidige situasie vir vroue inhou, is 'n ongebalanseerde verspreiding van vroue in die arbeidsmark met die oorgrote meerderheid in onderwys, kunste, verpleging, sosiale werk, nasorg, spyseniering en menslike studies, teenoor relatief min in die beroepsrigtings wat wiskunde, wetenskap, rekenaarstudies en toesighoudende vaardighede vereis, opmerklik. Hierdie neiging geld nie net in Suid-Afrika nie, maar is 'n internasionale tendens wat ook onder andere in Amerika en Brittanje voorkom. (Vgl. Clarke & Martinez 1997:9; Dekker & Lemmer 1993:20; 126; Measor & Sikes, 1992:76; Mehlomakulu 1993:9; Wrigley 1992:11.)

Volgens Caroline Head (*Cape Times* 1991:4) veroorsaak hierdie ongelikheid deur beroepe wat as "tipies vroulik" beskou word, dat die vrou op 'n laer salarisskaal beweeg (Mackenzie 1992:19; Truscott 1994:49). Die duidelikste onderskeid en verdeling van beroepe tussen die geslagte, is by tegniese onderwysinstansies waarneembaar (met 'n inskrywingspersentasie van 38,3% wit meisies en 11% swart meisies in Tegniese Skole en 32% vroue in Teknikons) en die mynboubedryf (Dekker & Lemmer 1993:22,23; Measor & Sikes 1992:76; Nokwindla 2000:4; Truscott 1994:20-tabel 7d). Volgens Nokwindla (2000:33), is dit tyd dat vroue tot op die hoogste vlak van beplanning en blootstelling bevorder moet word.

Nog 'n aspek wat 'n groot bydrae tot 'n geslagswanbalans in die arbeidsmark maak, is gebrekkige beroepsvoorligting in skole. Sulke beroepsvoorligting was veral in die verlede geneig om dogters nie aan die breër beroepskeuseveld, veral die tegniese rigtings, bloot te stel nie (Dekker & Lemmer 1993:15; vgl. 1.1.2).

Nie-tradisionele opleidingsprogramme vir vroue wat tot 'n hoër vaardigheids- en betalingsvlak lei, is ook nog steeds 'n onwelkome area vir die vrou waar sy ernstige vorms van teistering moet konfronteer. Die sosiale gemeenskap waarin sy beweeg, sal 'n vrou wat buite haar beroepsposisie beweeg, vinnig tipeer as iemand wat probeer om 'n man se werk te doen (Acker 1994:64; Valentin 1997:1). Net soos in Suid-Afrika word vroue in Kuba ten spyte van nie-tradisionele opleiding in tegniese en ingenieursberoepes, nog steeds primêr tot 'n lae-werkvlak beperk en van bevorderings- en prestasieposte uitgesluit (Safa 1995:164).

Willy Mandishe, die President van die Suid-Afrikaanse Demokratiese Onderwysers-unie, is bekommerd oor die kwota (30% vroue moet in die leierskorps opgeneem word) wat deur die *African National Congress* (ANC) voorgeskryf is. Die meeste vroue is as gevolg van hulle historiese agtergrond nie voldoende toegerus vir sulke posisies nie. Kapasiteitsopbou, bevordering van selfvertroue en kindersorgfasiliteite is maar 'n paar aspekte wat voorsien sal moet word om seker te maak vroue word nie in die leeu se hok gegooi nie (Orr 1999:4; Frazier & Sadker 1973:168, Safa 1995:28). Dit is baie belangrik dat vroue toegerus en slag gereed 'n leiersposisie sal kan beklee, sodat hulle as rolmodelle die vrou se posisie in die beroepslewe en samelewing kan versterk.

Dit is noodsaaklik om manlike navorsers, opleidingsbeamptes en onderwysers die nodige geslagsensitiewe opleiding te gee. Dit is vir die menslike ontwikkeling belangrik dat in gemeenskappe daar opnuut besin word oor sake soos die identiteit van mans en vroue om sodoende ongebalanseerdhede as gevolg van geslag uit te skakel (Kraak 1998:10; Rhodie & Liebenberg 1994:298).

Volgens Basow (1992:293) en CEDAW (1995:19) is daar dus vyf hoofareas waaraan aandag gegee moet word ten einde vroue se toegang tot die arbeidsmark te optimaliseer:

- Geslagstereotipering en seksistiese aannames van wat 'n "gepaste" beroep vir 'n man of vrou is, moet uit die weg geruim word.
- 'n Allesomvattende gesinsondersteuningsstelsel, wat voldoende nasorgfasiliteite vir kinders insluit, moet daargestel word.
- Groter buigsaamheid in die werksituasie, met byvoorbeeld fleksie-ure/ werkindeling/deeltydse werk/spesiale beskerming van swanger vroue in hul werkplek, moet ingestel word.
- Werkplekke moet bestuurders en nie-tradisionele werkers ondersteun en oplei.
- Wetgewing moet streng toegepas word om geslagsdiskriminasie van enige vorm uit die weg te ruim.

Stereotipe sosialisering en patriargie is van die grootste struikelblokke in die Suid-Afrikaanse gemeenskappe, omdat dit die vrou tot 'n spesifieke deel van die arbeidsmark beperk wat ver agter haar manlike eweknie is. Hierdie gaping kan nie bloot herstel word deur vroue na willekeur in tegniese beroepe of bestuursposisies aan te stel nie, want sonder ondersteuning en opleiding sal hulle verlore wees. Die gevolg kan wees dat dienslewering op die ou end nie na wense is nie. Onderriginstellings moet 'n doelgerigte poging aanwend om die beroepsmark nie net vir die seun nie, maar spesifiek ook vir die dogter te open deur onder andere intensiewe beroepsvoorligting, werwing en rolmodelle vir nie-tradisionele beroepe by die kurrikulum in te sluit. Die rol van die staat en skool in Suid-Afrika om geslagsgelykheidskwessies aan te spreek, kan nie genoeg beklemtoon word nie.

3.3 DIE STAND VAN GESLAGSGELYKHEID IN DIE ONDERWYSDEPARTEMENT OP NASIONALE, PROVINSIALE EN DISTRIKSVLAK

Wetgewing soos deur die Nasionale Regering uitgevaardig (vgl. 2.3) toon duidelik dat geslagsongelykheid in Suid-Afrika 'n huidige prioriteit is. Soos reeds genoem in hoofstuk twee, kan die staat nie neutraal staan teenoor geslagsgelykstelling in Suid-Afrika nie, maar is dit die staat se verantwoordelikheid om geslagsgelykheid in skoolgemeenskappe aan te spreek met inagneming van diversiteit ten opsigte van sosiale en kulturele aspekte.

Die staat het moontlikhede sowel as beperkinge. Dit kan gelyke geleenthede en die regverdige behandeling van mans en vroue op alle lewensterreine aanmoedig, sodat hulle as gelykes in die arbeidsmark kan kompeteer, sonder om weens hul geslag die negatiewe gevolge van diskriminasie te beleef. Die staat het ook beperkinge in dié sin dat alhoewel 'n Grondwet en ondersteunende wetgewing daargestel is om gelykheid in Suid-Afrika te bewerkstellig, dit geen waarde sal hê indien die staat nie daadwerklik optree op grondvlak, in gemeenskappe en in skole nie. Wetgewing kan slegs uitgevoer word indien die mens daaraan gehoor gee, deur beplande en definitiewe aksiestappe te neem (Chisholm & Napo 1998:8,11). Indien implementeringsmeganismes en deeglik beplande wetgewing nie opgevolg word nie, sal geslagsgelykheid alleenlik 'n waarborg op papier bly en nooit werklik op grondvlak toegepas of bevorder word nie (Singh 1995:24).

Die provinsiale en distrikskantore van die onderwysdepartemente moet saamwerk om onderwysnetwerke vir geslagsgelykstellingspraktyke te ontwikkel (GETT 1997:109). Onderwys toon 'n toenemende bewustheid van die komplekse wyse waarop die interaksie tussen geslag, ras en klas dogters se lewens beïnvloed en vorm (Acker 1994:50).

Die volgende aanbevelings word deur die *Gender Equity Task Team* gemaak ten

opsigte van die rol wat op nasionale, provinsiale en distriksvlak in die onderwys gespeel kan word:

- die provinsiale en distriksleiers in die onderwys moet die gemeenskap aanmoedig om geslagsgelykheidsprogramme in skole te ondersteun, en poog om opvoeders en ouers betrokke te kry;
- die nasionale onderwys moet met persone wat bedrewe in hierdie area is, konsulteer om nasionale beplanning en 'n onderwysbeleid te ontwikkel wat gelykstelling doelgerig nastreef;
- voorsiening moet gemaak word vir konsekwente kommunikasievlakke tussen skole en gemeenskappe;
- 'n raamwerk tussen alle afdelings in die onderwys moet daargestel word om sistematiese interaksiestrategieë vir geslagsgelykheid te bewerkstellig; en
- die personeel moet aangewese groepe (insluitend die vrou) proporsioneel verteenwoordig.

Die Onderwysdepartement het egter reeds geslagsgelykheid begin aanspreek. 'n Ernstige poging is aangewend om noue bande tussen die provinsiale departemente en die nasionale Ministerie van Onderwys te smee, en ook om die samewerking van tersiêre instellings te verkry. *Die Gender Equity Task Team* is die eerste amptelike aangewese liggaam wat geslagsgelykheidskwessies aanspreek en is onder andere aangestel om die Direkteur-Generaal ten opsigte van spesifieke aspekte van geslagsgelykheid in die onderwys te adviseer. Die aspekte wat deur hierdie eenheid aangeraak word, is die volgende:

- die identifisering van die wyses waarop ongelykhede plaasvind in gevalle soos inskrywing, uitval, vakkeuses, loopbaankeuses en algemene houding;
- die implikasies van enkelgeslagskole se opvoedings- en sosiale gewenstheid;
- die riglyne om seksisme in die kurrikulum, handboeke, onderwys en voorligting aan te spreek;
- die toepassing van regstellende aksie om die verteenwoordiging van vroue in bevorderings- en bestuursposte te laat toeneem en die invloed van gesag

D.O.V.S. BIBLIOTEK

1159 867 92

- van vroue-opvoeders aan te moedig;
- wyses om seksisme, seksuele teistering en geweld in die onderwys te elimineer en teen te werk; en
 - om noue bande met professionele onderwysorganisasies, studenterade, nasionale vroue-organisasies, die Geslagsgelykheidskommissaris en die Nasionale Kommissie van Geslagsgelykheid te smee.

(Chisholm & Napo 1998:7; GETT 1997:114; *White Paper on Education and Training* 1995:54).

Volgens Schreiner (Rhoodie N. & Liebenberg 1994:308) moet elke departement 'n *gender desk* hê om die departementele beleide en programme van geslagsensitiwiteit te monitor, sowel as regstellende aksie te bewerkstellig ten opsigte van geslagsgelykheid.

Die Geslagsgelykheidstaakspan (GETT) is verantwoordelik vir die skep van poste op die hoogste moontlike vlak in die Nasionale Departement van Onderwys. Een van die redes wat aangevoer word vir die gebrek aan geslagsgelykheidsstrukture in die onderwys, is dat mense wat geslagsake ondersoek, laer vlakke in die burokratiese strukture beklee (Chisholm & Napo 1998:11) en sodoende minder invloed kan uitoefen.

Die Gauteng se Departement van Onderwys (Februarie 1999), asook ander provinsies, het beleidsdokumente saamgestel om seksuele teistering spesifiek aan te spreek. Hulle spesifiseer dat geslags- en seksgebaseerde geweld in skole heeltemal geëlimineer moet word (Napo, March 2000:6).

Onder druk van die Grondwet se voorskrifte, gee hoëprofielstrukture en individue hulle ondersteuning aan geslagsgelykheid, maar dit realiseer nie altyd so effektief in die praktyk nie. Sekere kulture is hardnekkig en baie sterk patriargaal. Alhoewel baie van die aktiwiteite in die sfeer van die samelewing van hierdie kulture tot dusver slegs simbolies is in 'n nuwe sosiale orde met nuwe benaderings tot geslag

(Chisholm & Napo 1998:14), werk dit nie werklik konstruktief tot geslagsgelykheid mee nie.

Volgens Joyce Piliso-Seroke (*Departement of Economic Affairs and Training* 1995:5), is van die probleme wat ervaar word tydens implementering van wetgewing:

- 'n tekort aan nie-regeringsorganisasies as donateurs;
- 'n tekort aan sterk en aggressiewe leierskap;
- die oorverteenvoording van sommige organisasies soos teen geweld, terwyl die ander areas nie goed genoeg verteenwoordig is nie;
- 'n tekort aan sterk vroue-netwerkorganisasies wat hulle kapasiteit kan vergroot om 'n betekenisvolle bydrae tot beleidvorming en implementering te kan maak; en 'n tekort aan duidelikheid wat sekere aspekte van wetgewing betref en hoe dit uitgevoer moet word.

Gedurende die afgelope tien jaar is verskeie geslagsgelykheidsstrukture ingestel om onder andere advies te gee, geslagsensitiwiteit te bewerkstellig en geslagsgelykheidspraktyke te ontwikkel. Ten spyte van al hierdie insette en betrokkenheid van die organisasies, is geslagsgelykstelling in die onderwys nog steeds 'n kwessie wat krities ondersoek moet word. Die Departement van Onderwys behoort deeglik bewus te wees van die kompleksiteit en noodsaaklikheid daarvan om geslagskwessies in skole te identifiseer en aan te spreek. Volgens die Departement moet skole 'n sentrale rol in hul gemeenskappe speel deur geslagsgelykheidsprogramme te implementeer waarby alle rolspelers betrek moet word. Alhoewel al hierdie aanbevelings en advies van nasionale tot distriksvlak gegee word, bly die vraag nog steeds staan: "Wat is die huidige stand van geslagsgelykheid in die gemeenskap en skole, en watter aksiestappe word daadwerklik in die praktyk geneem om geslagsgelykstelling te implementeer?"

3.4 OORSAKE EN STAND VAN GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES IN SUID-AFRIKAANSE SKOLE

Skole is sosiale instellings met komplekse geslags sensitiewe omgewings wat sekere geslagsverwagtinge van die gemeenskap weerspieël (Grant 1992:91). Op die vraag of dit moontlik is om stereotipe geslagsrolverwagtinge te verander en aan te pas, is daar 'n definitiewe ja-antwoord. Dit is moontlik deur die ondersteuning van die onderwysdepartemente en aanpassing van die leeromgewing in skole ten opsigte van sensitiwiteit jeens geslagsgelykheidskwessies (Sadker & Sadker 1994:37). Dit moet die taak van opvoeders wees om die ongelyke magsverhouding tussen geslagte aktief uit te daag en almal te laat beseft dat die manlike dominansie en voorreg van al die jare nie natuurlik was nie, maar sosiaal so deur mense geskep is (Mackenzie 1992:41).

Suksesvolle leer by alle leerders en geslagsgelykheid in die skool ondersteun en bevorder mekaar wedersyds, deurdat die kwaliteit van onderwys oor die algemeen vir almal, ongeag ras, klas en geslag, van hoë gehalte is (Sadker *et al.* 2001: 119,220). Ware gelykheid in die skool beteken vryheid vir beide geslagte om skool- en beroepsaktiwiteite te kies en te beoefen, sonder sosiale sensuur (Linn & Petersen 1985:53). Deur onderrig aan te pas, kan geslagsgelykheid aangeleer word (Blackwell & Russo 1985:233). Verder skryf die Suid-Afrikaanse Raad van die Onderwys (SARO) geregistreerde lede (opvoeders) voor dat basiese menseregte soos deur die Grondwet omskryf, bevorder moet word. Die bevordering van geslagsgelykheid deur die opvoeder is spesifiek in seksie 3 van hierdie beleid beskryf. Napo (2000:6) ondersteun SARO in hierdie verband en stel dit duidelik dat die opvoeder:

- elke leerder se menswaardigheid, geloof en konstitusionele regte moet respekteer;
- enige vorm van seksuele verhoudings met of teistering van leerders moet vermy;

- 'n gepaste taal en gedrag gedurende interaksie met leerders sal gebruik; en
- redelike stappe sal neem om leerders se veiligheid te kan waarborg.

Om enigsins verandering te bewerkstellig, sal skole se doelwitte, sowel as die houdings van individue en groepe (veral die dogter) ernstig ondersoek en aangespreek moet word. Dit is belangrik dat spesifieke verbeterde omstandighede vir die meisie in die skool geïdentifiseer sal word, voordat doelwitte vir geslagsgelykheid saamgestel word (Burchell & Millman 1990:11,12). Die skool moet, as primêre sosialiseringinstantie, die agent vir verandering wees en moet die pad vir 'n nuwe sosiale orde gelyk maak deur die weerstand teen verandering af te breek. Sodoende kan ideale, lewensbeskouings en doelwitte as kriteria dien om gelykheid in die skool en samelewing te bewerkstellig (Du Preez 1982:11). Indien die onderwysbestel leerders van albei geslagte se menswaardigheid as "gelyk" respekteer, kan hulle volwaardige menswees vervul word deur die gebalanseerde en volle aktualisering van al hul moontlike talente (Lemmer 1987:129). Die kind moet dus deur middel van onderwys in die eerste plek as 'n mens in geheel ontwikkel en nie volgens geslagsverwagtinge van die gemeenskap nie.

Geslagsvooroordele en –stereotipering word op 'n subtiele en meestal onopsetlike wyse deur ouers, opvoeders en medeleerlinge by die leerder ingeskerp, soos onder andere dat meisies met poppe speel (– laer betaalde versorgingsberoepe), terwyl seuns met meganiese boustelle speel (– hoër betaalde tegniese beroepe), of meisies word gelei tot versorgende gedrag, terwyl seuns geleer word om inkomste te genereer (Goduka 1999:125; Lemmer 1987:68,110; Marland 1983:196; Sanders *et al.* 1997:10,11).

Daar is gevind dat alhoewel meer dogters as seuns op Suid-Afrikaanse skoolbanke sit, hul geletterdheidsvlak laer as dié van seuns is en dat mans gevolglik in elke kategorie van die arbeidsmark meer geld as vroue verdien. Indien 'n paradigmaskuif ten opsigte van genoemde patroon verkry wil word, sal veranderinge vir beide dogters en seuns aangebring moet word deur die kern van onderwys met erns aan

te spreek (Clarke & Martinez 1997:9). Die uitdaging om 'n geslags sensitiewe skoolkultuur te skep, sal in verskeie areas ondersoek moet word, soos onder andere die skoolomgewing, onderwysbestuur, opvoeders, huisgesin, klaskamer, kurrikulum, handboeke en taalgebruik.

3.4.1 Die Klaskamer

'n Opvoeder se invloed en verwagtinge speel 'n kritieke rol in die bepaling van 'n leerder se volwasse optrede om sosiaal aanvaarbaar te wees (Basow 1992:135; Lemmer 1987:82). Dit is veral op primêre skoolvlak dat geslagsgelykheidsaspekte in skoolprogramme tot dusver afgeskeep is en ernstige geslagsgelykheidskwessies by dogters veroorsaak het. Hierdie verwagtinge is dikwels onbewustelik stereotiep georiënteerd en in ooreenstemming met kulturele verwagtinge van die gemeenskap (Andersen 1988:85; Fuller & Clarke 1994:143; Higgens 1995:200; Whitcher 1985:93). Dekades van navorsing het bewys dat die klaskameratmosfeer verskillend deur dogters en seuns beleef word, wat uiteraard aanleiding gee tot verskillende leerervarings. So sal dogters byvoorbeeld hulle sukses aan geluk toeskryf, terwyl seuns dit eerder aan hul eie vermoë en intelligensie toeskryf (Mee 1995:1,2; Sanders *et al.* 1997:1,14; Good *et al.* 1973:74).

'n Oordeelsfout wat dikwels by opvoeders voorkom, is om voor te gee dat geslagsgelykheid nie 'n faktor in die klaskamer is nie (Mee 1995:5). Die opvoeder moet beseft dat onbewustelike vooroordele die geslagte op verskillende vlakke plaas, waardeur sommige dogters benadeel kan word, deurdat hulle nie tot volle selfaktualisering gebring word nie. Indien differensiasie in die klaskamer tussen geslagte verminder, sal leerervarings en leernutste meer gelyk vir albei geslagte word (Klein 1985:492).

Alhoewel die opvoeder onwetend onder die indruk mag wees dat albei geslagte in die klas eenders behandel word, of dat seuns en dogters verkies om verskillend behandel te word (Basow 1992:137), is daar talle aspekte wat ongelikheid in

klaskamerpraktyke weerspieël. Vooroordele wat in die klaskamer voorkom, is waar die opvoeder

- neig om te glo dat seuns meer onafhanklik, energiek en avontuurlik is, terwyl dogters netjieser en meer presies is;
- neig om die dogter as rebels te sien indien sy energiek en onafhanklik optree;
- die seuns meer aanmoedig om te presteer, terwyl die dogters eerder moet volg weens hulle "laer" logika-vlak;
- geneig is om meer gereeld met seuns te kommunikeer;
- geneig is om dogters as 'n groep aan te spreek, terwyl seuns op hul name genoem word;
- seuns se mislukkinge as "te min geleer" afmaak, terwyl dogters se gebrekkige prestasies aan intellektuele beperkings toegeskryf word;
- 'n klaskameratmosfeer skep waar dogters oor die algemeen 'n minderwaardige status beleef (swak selfbeeld), veral wat suksesverwagtinge betref;
- meer aandag aan seuns gee weens hulle aggressiewe en raserige optrede; dit veroorsaak dat dogters hulle eie onderrig as minder waardevol beleef;
- vir dogters minder positiewe terugvoering gee, terwyl seuns meer aangemoedig word; en
- soms kompetisie by assessering gebruik wat aanleiding gee tot die onttrekking van dogters omdat meeste van hulle nie kompetend van aard is nie.

(Vgl. Acker 1994:51; Andersen 1988:88; Basow 1992:135-137; Dekker & Lemmer, 1993:12, Evans 1978 27:142, 152; Frazier & Sadker 1973:85; Higgins 1995:201-205; Lemmer 1987:76-82; Lockheed 1984:123; Measor & Sikes, 1992:80,81,88; Rosser 1996:54; Goodwin,2000:1; Sanders 1997:2,13; Good *et.al.* 1973:75,83; Truscott, 1994:36,38.)

Die invloed van groepsdruk tussen leerders rondom geslagsrolstereotipering kan selfs groter as dié van ouers of opvoeders wees, veral gedurende die adolessente

stadium. Hierdie intense groepsdruk ten opsigte van geslagsgepaste optrede, kan een van die redes wees waarom min kruisgeslagstereotipering in skole na vore kom, selfs al is tiperings soos "tomboy" of "sissie" teenwoordig. Die tradisionele geslagsgepaste optrede van veral seuns is veral baie streng, omdat "sissies" meer negatief as "tomboys" beskou word, aangesien geredelik aanvaar word dat hierdie seuns hulle geslagsrolle sal verwerp en homoseksueel word (Basow 1992:137).

Opleidingsprogramme wat daarop gefokus is om die opvoeder bewus te maak van hoe om geslagsdinamiese aspekte wat alreeds in die klaskamer teenwoordig is, tot voordeel van geslagsgelykheid te gebruik, het getoon dat dit oor die algemeen die opvoeder se effektiwiteit baie verbeter (Higgins 1995:200; Lemmer 1987:157). Daarom is dit nodig dat uitdagings deur die opvoeder aangepak word om 'n geslags sensitiewe klaskameratmosfeer te vestig wat fyn aanvoeling vir veral die dogter se situasie in die skool vra. Dit is dus noodsaaklik dat die opvoeder

- die dogter ook bystaan om in haar eie vermoëns te glo - sy kan byvoorbeeld gelei word om 'n tegnologiese probleem op te los sodat sy onafhanklikheid in hierdie leerarea kan ontwikkel;
- alle vorme van teistering aanspreek;
- 'n klaskamerkultuur skep wat alle wyses van leer en kennis vir almal insluit;
- 'n omgewing van samewerking, interpersoonlike interaksie en sensitiwiteit skep;
- groepwerk en groeponderrig aanmoedig;
- die fisiese ontwerp van die klaskamer op 'n subtiele wyse gebruik om deelname aan te moedig;
- 'n atmosfeer van vertroue en vryheid skep waarbinne albei geslagte eerlik en reguit kan praat;
- die behoeftes van die jong adolessent verstaan deur alle kanale van kommunikasie oop te maak en wedesydsse respek tussen geslagte aan te moedig;
- leerders aanmoedig om hulle menings omtrent geslagsake te gee;
- geslagsaspekte openlik in kurrikulla opneem en in die klas bespreek;

- voorbeelde van mans en vroue in 'n verskeidenheid lewensrolle (ook nie-tradisioneel) in klaskamervoorstellings gebruik;
- oplet daarna om 'n gelyke aantal manlike en vroue skrywers, politici, wetenskaplikes en atlete in leermateriaal/besprekings te gebruik;
- die dogter/vrou se lewensondervindings in klasbesprekings inkorporeer;
- probleemoplossings meer sosiaal van aard maak, dit op albei geslagte toepas en 'n interaktiewe en holistiese benadering gebruik;
- leierskaprolle nie net na seuns nie, maar ook na dogters delegeer; en
- positiewe manlikheid by seuns ontwikkel wat nie op die devaluering van dogters berus nie.

(Vgl. Acker 1994:51; Goduka 1999:121; Goodwin 2000:4; Lockheed 1984:127-131; Measor & Sikes 1992:143; Mee 1995:5; Rogers 1995:4-6; Rosser *et al.* 1996:42,43; Sadker & Sadker 1994:54; Sanders *et al.* 1997:1-15.)

Dit is nie net in Suid-Afrika dat ongelykheid in die klaskamer 'n probleem is nie. Ook in lande soos onder andere Tanzanië word die seun nog steeds bo die dogter bevoordeel, ten spyte van gelykheidswette wat al in die sewentigerjare geïmplementeer is (Dekker & Lemmer 1993:13; Valentin 1997:6).

Aangesien die skool as sosiale instansie 'n dominante rol te speel het in geslagsgelykheid, moet die bewustheid van geslagsgelykstelling reeds in die klaskamer begin. Dit vra sensitiwiteit van die opvoeder se kant om geslagsgelykheidskwessies te kan identifiseer en op 'n subtiele wyse aan te spreek, soos hierbo genoem. Die opvoeder sal moet beseft dat die klaskameratmosfeer nie net deur een geslag bepaal word nie, maar deur albei. Dus sal die seuns en dogters se verskillende leerervarings en hoe hulle die opvoeder-leerder-interaksie beleef, altyd in ag geneem moet word. Deur 'n atmosfeer van onder andere samewerking en geslagsensitiwiteit te skep, sal veral die dogter se vryheid en selfvertroue haar by klaskameraktiwiteite betrek.

Geslagsgelykheid in die skool kan op eenvoudige wyses bereik word sonder veel

inspanning, geld of enige ingewikkelde aktiwiteite. Dit vereis slegs 'n verandering van denke en groter bewusmaking van onbewustelike optredes en sake wat ongelykheid oor al die jare versterk het. Die tyd het aangebreek dat die "ongemaklike" onderwerpe, naamlik ras, geslag en klas, in die klaskamer ingebring en bespreek word sodat daar tot daadwerklike aksie oorgegaan kan word, om wedersydse respek aan te moedig en sodoende 'n diskriminasievrye skoolomgewing te skep.

3.4.2 Kurrikulum

Die kurrikulum moet ongelykhede van die verlede regstel deur dogters en seuns voor te berei ten opsigte van onder andere geslagsgelykheid in die gesin, arbeidsmark en gemeenskap (GETT 1997:114; Goduka 1996:30; Sutherland 1999:12). Dit is 'n belangrike kommunikasie-agent wat geslagsgepaste gedrag opsetlik of nie-opsetlik aan die dogter oordra (Lemmer 1993:9). Kurrikulla was in die verlede geneig om 'n *womanless curriculum* te wees, waar slegs manlike rolmodelle gebruik is. Vroue rolmodelle is later bygevoeg, wat tot 'n *add-women-and-stir*-kurrikulum gelei het. Alhoewel laasgenoemde die vrou meer betrek het, is dit nog steeds te veel op manlike modelle as gepaste maatstawwe gebaseer. Die ideale benadering tot 'n kurrikulum, is een waarby die wêreld (sosiale, kulturele en geskiedkundige ervarings) van die vrou, ingesluit is (Andersen 1988:14,15; Lather 1983:139).

Die kurrikulumdifferensiasie wat in die verlede in lande soos Brittanje en Suid-Afrika voorgekom het waar vakke soos onder andere tegnologie, houtwerk, wiskunde en wetenskap eerder as terreine vir seuns beskou is, het dogters wat tans in die arbeidsmark werksaam is, tot die laer-betaalde werkvlak gedwing (vgl. 3.2.3). Beroepe soos onder andere verpleging, onderwys en klerikale werk is eerder deur dogters gevolg, terwyl seuns meer geneig was om ingenieurs- en bestuursberoepe te kies (Acker 1994:48; Andersen 1988:67; Dekker & Lemmer 1993:14; Delamont 1980:58; Lather 1983:169; Truscott 1994:20-21,36). In Denemarke is leer-areas wat

volgens geslag geëtiketteer is, reeds in 1970 deur wetgewing uitgeskakel (Marland 1983:192), terwyl Suid-Afrika hierdie aspek eers in 1996 deur die Grondwet begin aanspreek het.

Die lae verteenwoordiging van vroue in beter betaalde "nie-tradisionele" beroepe in lande soos Suid-Afrika, die Verenigde State en Tanzanië, is nie net as gevolg van kurrikulum-differensiasie nie, maar ook weens min of selfs geen beroepsvoorligting nie, veral in swart skole waar konserwatiewe en nie-realistie raad aan dogters gegee is (Lemmer 1987:88; Dekker & Lemmer 1993:22; Finley 1992:245; Measor & Sikes 1992:86; Patterson 1973:274; Truscott 1994:27,49). Die dogter se situasie word vererger deur haar persoonlike, sosiale en seksuele identiteitskrisis wat op adolessente stadium sensitief is, asook ouers en opvoeders wat dikwels 'n passiewe rol tydens haar beroepsvoorligting speel (Dekker & Lemmer 1993:14).

Om beroepsbevrediging te vind ten spyte van diskriminasie, om diskriminerende situasies te erken en te hanteer, asook om beroeps- en gesinskonflik te hanteer, is maar 'n paar aspekte wat meestal nie deur die kurrikulum aangespreek word nie. Dit is waarom die dogter reeds vroegtydig geleer moet word dat sy nie haar toekomsplanne alleenlik rondom die huwelik en kinders hoef te beplan nie (vgl. 1.1.2), maar rondom sinvolle beroepsmoontlikhede. 'n Klein dogtertjie wat byvoorbeeld reeds op primêre skoolvlak lief is om te organiseer, moet juis aangemoedig word om haar leierseienskappe te ontwikkel sonder om as "baasspelerig" of "onvroulik" getipeer te word (Patterson 1973:273).

In die Kanadese sisteem het die Ministerie van Onderwys daarin gefaal om geslags- en sosiale klas aspekte by die anti-rassistiese beleide in die skoolkurrikula in te sluit, omdat die komplekse interverhoudinge tussen rassisme en seksisme in die onderwys misgekyk is (Roxana *et al.* 1995:88,90). Die onderwys in Suid-Afrika ondervind 'n soortgelyke probleem, naamlik 'n rassistiese en seksistiese kultuur wat sterk na vore kom (vgl. 3.1). Hopelik sal die onderwysstelsel nie dieselfde pad as in Kanada loop nie, aangesien hierdie twee aspekte duidelik deur wetgewing

gedefinieer is en regstellende aksie sterk deur die Regering onderskryf word (vgl. hoofstuk 2). Met die nuwe Uitkomsgebaseerde Onderwyskurrikulum, sal hierdie aspekte hopelik duidelik aangespreek en deur opvoeders beklemtoon word.

Die versteekte kurrikulum (vervolgens: *hidden curriculum*) is daardie aspekte van leer wat nie-amptelik is en onopsetlik plaasvind deur opvoeder- en leerderinteraksie. Die onuitgesproke aannames omtrent geslagsrolle, en houdings teenoor dogters en vroue het 'n kritieke invloed op die geslagsrolsosialisering van leerders (Fuller & Clarke 1994 64:120; Lather 1983:145; Lemmer 1987:65,76). Wat baie opvallend is, is die onbewustelike wyse waarop gemengde skole geslag gebruik as 'n gemaklike administratiewe skeiding om registers, sitplekallokasie, rye, saalbyeenkomste, speletjies en selfs storievertellings te organiseer. Die sekondêre skool se vakkeuse- sisteem, die stereotipering in handboeke, stories en eksamenmateriaal, en die verdeling van werk tussen die onderwyspersoneel is alles uitgesonder om 'n *hidden curriculum* aan geslagsdifferensiasie te voorsien (Acker 1994:93). Daar is gevind dat opvoeders onbewustelik geslagsbevooroordeelde handel (Lemmer 1987:65,76). Dit is juis hierdie deel van die kurrikulum wat omgeswaai kan word om geslagsgelykheid in die skool te bevorder (Dekker & Lemmer 1993:7; Frazier & Sadker 1973:80; Measor & Sikes 1992:129,137).

Alle leerareas van Kurrikulum 2005 moet volgens GETT (1997:109, 114) die belange van geslagsgelykheid alomvattend insluit. Om dit te verseker, moet:

- die rede bespreek word waarom vroue en dogters se lewensondervinding (veral daardie wat histories gemarginaliseer is), weens etnisiteit, klas en/of geografiese plasing, uitgesluit is;
- geslagsake soos onder andere manlikheid en vroulikheid bespreek word;
- albei geslagte se kennis omtrent geslagsgelykheid verbreed word;
- verskillende vlakke van deelname vir albei geslagte beplan word;
- albei geslagte die vaardighede vir gelyke deelname in gesinsorg en -bestuur, die werksmag en die openbare gemeenskap aanleer;
- die wyses om begrip vir menseregte te verstaan en toe te pas, ondersoek

word;

- die invloed van inheemse, nie-Westerse en Westerse vorms van patriargie op miesies en vroue se onderrig ondersoek en geanaliseer word;
- begrip vir die diversiteit in Suid-Afrika gekweek word; en
- wyses om stereotipering te verhoed, ondersoek word.

Die GATE (Girls and Technology Education Project) en die GIST (Girls into Science en Technology Project) projekte in Brittanje het nog wyses ontwikkel om geslags-teenstrydighede deur die kurrikulum aan te spreek, met praktiese en tegnologiese vakke wat op so wyse aangebied is dat dogters geïnteresseerd is; deurdat dogters direk met opvoeders in die klaskamer werk om geslagsregverdigheid te promoveer; en deurdat 'n ondersteunende atmosfeer vir dogters geskep is om wetenskaplike vakke te bestudeer (Lemmer 1987:148; Shelley & Whaley 1994:161; Tuscott 1994:39). Brittanje (Rees 2001:5) het onder andere hul eksamens aangepas om meer dogter-vriendelik te wees en dit het tot die volgende positiewe gevolge gelei, naamlik:

- dogters presteer beter as seuns;
- vroue neem die leidende rol in studieverdele soos medisyne, regte en besigheid;
- min vroue dink aan die huwelik as 'n "beroep";
- meer vroue beskou goeie kwalifikasies as baie belangrik; en
- 48% het aangedui dat hulle 'n besigheid besit.

Volgens talle kenners op hierdie gebied, behoort die kurrikulum doeltreffend aangewend te word om geslagsgelykheid op skole te bevorder. Opvoeders behoort:

- leerders by kurrikulumontwikkeling en leeromgewing te betrek;
- op diversiteit van geslag, kleur en dies meer te konsentreer ,
- bronne met 'n verskeidenheid skrywers wat betref geslag en kultuur te gebruik;
- meer lewensvaardighede gebaseer op praktiese situasies soos onderhoud van huishoudelike elektriese voorraad, kook, voeding en dies meer vir albei

- geslagte in te sluit - al hoe meer seuns en dogters lewe alleen/is enkelouers/albei werk;
- die leerarea Lewensoriëntering effektief te gebruik deur
 - die meisie voor te berei vir praktiese situasies soos byvoorbeeld moontlike werksonderbreking tydens swangerskap en hoe om tot haar beroep terug te tree;
 - albei geslagte van diskriminerende praktyke bewus te maak sodat dit geïdentifiseer kan word;
 - besoeke by tegniese werkareas te reël;
 - sprekers (veral vroue) in nie-tradisionele beroepe te nooi;
 - instansies aan te moedig om by werwing van dogters in nie-tradisionele beroepe betrokke te raak;
 - dogters bewus te maak van Suid-Afrika se spesifieke arbeidsbehoefte;
 - gebruik te maak van drama om gelykheidsgeleenthede te bevorder;
 - besprekings ten opsigte van verantwoordelikheid teenoor eie liggaam en seksuele verhoudings in te sluit;
 - vroueregte en -behoefte te bespreek en debatteer sonder om seuns bedreig te laat voel;
 - geslagsverskille te verminder deur die groepe tot gelyke leeruitkomste te lei, byvoorbeeld deur die leierskapopleiding van dogters en seuns 'n groter "omgee"-dimensie te gee; en
 - moontlike toekomstige beroepsgeïntereerde vroue en moeders te leer hoe om vrese en struikelblokke soos skuldgevoelens, kindersorg, aanranding, verkragting, betrokkenheid buite die huis- en welsynsfere te hanteer.

(vgl. Dekker & Lemmer 1993:7; Finn *et al.* 1979:498; Gilbert & Taylor 1991:134; Harvey & Klein 1985:162; Lemmer 1987:151,152; Measor & Sikes 1992:133-136; Rogers 1995:5-6; Rhodie & Liebenberg 1994:308; Truscott 1994:51-66.)

Sensitiwiteit by kurrikulumopstellers ten opsigte van geslagsgelykheid kan alleenlik gekweek word indien alle rolspelers, soos onder andere skrywers, opvoeders,

navorsers en leerders, betrek word (Truscott 1994:51). Enige geslagsgelykheidsprogram of -projek wat in die skool geïmplementeer word, moet gemonitor en geëvalueer word om die toepaslikheid en vordering vas te stel. Om so 'n nie-abstrakte aspek te meet, sal definitiewe kriteria vereis om effektiewe assessering te verseker.

Die kurrikulum in die skool alleen sal nie vooroordele teen vroue kan bekamp nie, maar die bewuste proses en beweging van vroue na 'n definitiewe weerstand teen onderdanige rolle en die mans se aanvaarding van gelykheid en demokrasie, kan alleenlik bereik word as albei groepe sy aan sy aan die saak begin werk. In onder andere die unies, openbare sektore en ouer/opvoeder-vergaderings, moet die betekenis en praktyk van geslagsgelykheid voortdurend aangeroer word. Sake rondom vroue en dogters se situasies, soos onder andere huiswerk, na-skoolse verpligtinge, lae salarisse, swak werksomstandighede, seksuele teistering, geweld en lae status, moet deur bewuste, kollektiewe debatte en aksies in die skool en gemeenskap, aangespreek word (Truscott 1994:66).

Een van die hoofredes vir die ongelykheid en ongebalanseerdheid in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark, soos in afdeling 3.2.3 gesien, kan direk aan die kurrikulum-differensiasie en onvoldoende beroepsvoorligting toegeskryf word. Die instelling van die die Uitkomstgebaseerde Kurrikulum 2005 is 'n moontlike ondersteuningsfaktor vir geslagsgelykheid, aangesien die buigsaamheid en groepwerk hieraan verbonde, ideaal vir geslagsgelykstelling is. Dit is veral die leerarea Lewensoriëntering waar hierdie aspek direk aangespreek kan word, alhoewel dit 'n lewensideaal moet wees wat op elke terrein in die skool uitgeleef en in ag geneem behoort te word.

3.4.3 Handboeke/Taalgebruik

Onderrigmateriaal kan aan die een kant leerders se persepsie van die realiteit verwar deur geslagsbevooroordeelde taal, of aan die ander kant hulle kennis en

houdings teenoor geslagsrolle verbreed (Scott & Schau 1985:219). Omdat taal en leermateriaal so 'n groot impak op die leerder het, moet dit met groot omsigtigheid hanteer en geselekteer word (Schau 1985:87; Scott & Schau 1985:219; Sutherland 1999:12). Dit is hierdie afdeling van die kurrikulum wat geneig is om stereotipe geslagsrolle onbewustelik oor te dra, en sodoende 'n leerder te kondisioneer om op 'n sekere wyse op te tree.

'n Fyn waarnemingsvermoë is nodig om hierdie tipe slaggate te identifiseer. Daar word dikwels as volg na die geslagte verwys:

- hy/hom veral in wiskunde en wetenskap;
- *mankind* in plaas van *humanity*;
- *so the moral is if you are wearing nylons, don't step on an electric wire, because you'll get a nasty shock up your backside* – in die Wetenskap klas;
- die vrou wat as 'n heks of prinses in kinderstories uitgebeeld word;
- die vrou wat in 'n meer passiewe rol speel terwyl die man 'n aktiewe rol vervul; en
- byvoorbeeld wiskunde-boeke waarin manlike voorbeelde/fotos meer voorkom as vroue voorbeelde.

(Becker 1995:163; Dekker & Lemmer 1993:11; Goduka 1999:133; Rogers 1995:5-6; Rosser 1996:43; Scott & Schau 1985:118). Hierdie is slegs 'n paar voorbeelde van seksistiese opmerkings waarmee vroue en dogters tot vandag toe moet saamleef.

Die Croyden-projek (Measor & Sikes 1992:134) het spesifiek op gelyke geleenthede vir albei geslagte in inligtingstechnologie gekonsentreer en na vele gesoek 'n foto gevind waar 'n vrou 'n hoogs gekompliseerde tegnologiese apparaat aanmekaar sit. Daar is voorgestel dat hierdie foto in die handboek gebruik word. Die boek het van die uitgewers gekom met 'n man in die foto. Manlike figure word meer gereeld as vroue figure gebruik met die man as die aktiewe deelnemer en die vrou as die passiewe, huis-georiënteerde persoon (Deaux 1985:6). Onderwysmateriaal was nog altyd op wanpersepsies en stereotipe gedrag van die vrouegeslag gebaseer, wat die *status quo* van hierdie geslag versterk het en haar werklike ervaringe in die

gemeenskap terselfdertyd valslik uitgebeeld het (Andersen 1988:17, 85).

Selfs in sommige onlangse handboeke kom geslagsbevooroordeeldheid voor en dit toon nog steeds nie veel verbetering nie (Dekker & Lemmer 1993:11; Goduka 1999:133; Lemmer 1987:71; Measor & Sikes 1992:137). 'n Moontlike rede hiervoor, is dat wetgewing in Suid-Afrika eers in die negentiger jare gelykheid werklik begin ondersteun het (Truscott 1994:36) en dié land dus nog in 'n beginfase van verandering is.

Om seksisme te bekamp en geslagsgelykheid in die onderrigsituasie te bevorder, moet 'n opvoeder beseft dat taalgebruik en onderwysmateriaal 'n groot rol te speel het. Die opvoeder kan onder andere:

- meer geslagsneutrale taal gebruik, byvoorbeeld polisie-offisier in plaas van polisieman/verpleegkundige in plaas van verpleegster;
- besprekings in klaskamer aanmoedig ten opsigte van "hoe om taal meer geslags sensitief te gebruik";
- materiaal wat vroue se bydrae tot die geskiedenis en ekonomie uitlaat, vermy aangesien dit die idee gee dat hulle bydraes nie van belang is nie;
- die oumas uitnoui om van hulle ouers/-grootjies se rolle in die samelewing te kom vertel;
- androsentriese materiaal vermy wat geneig is om geslagte in tradisionele rolle uit te beeld, soos byvoorbeeld die vrou in slegs huishoudelike rolle – dit beperk leerders se potensiaal om die diversiteit van vroue of mans in die beroepslewe te verstaan;
- prentboeke kies waarin albei geslagte byvoorbeeld ewe aktief in 'n variasie van situasies soos werk, huis en gemeenskap is;
- materiaal gebruik wat "ongemaklike" situasies soos diskriminasie, bevooroordeeldheid en partydigheid van die verlede insluit, om die leerder te help om die probleemsituasies van vandag te verstaan; en
- "aangelapte" bydraes van vroue vermy waar hulle in aparte kolomme of blokke uitgebeeld word, omdat hierdie deel as van minder belang beskou

kan word en sodoende 'n verwarde prentjie by leerder skep.

(Vgl. Dekker & Lemmer 1993:22; Goduka 1999:133; Lemmer 1987:75,147; Measor & Sikes 1992:133-136; Rogers 1995:5; Rosser 1996:43,52; Sanders *et al.* 1997:9,12; Truscott 1994:24, 36.)

Ten spyte van die hoë persentasie vroue in die onderwys, is daar gedurende die afgelope aantal jare baie min artikels oor die onderwysongelykheid van die vrou geskryf (Acker 1994:34). Daar sal miskien meer ernstig gekyk moet word na 'n benadering oor hoe om hierdie inligting (geslagsongelykheid/-gelykheid) by die kurrikulum in te sluit, sonder om dit slegs as 'n aanhangsel by te voeg. Deur 'n fyn aanvoeling vir taalgebruik en onderrigmateriaal met seksistiese implikasies en die vermyding hiervan, kan die situasie in die skool met rasse skrede verbeter word.

3.4.4. Skoolomgewing

'n Skoolbeleid moet binne die wetlike raamwerk ontwikkel word sodat die veiligheid van dogters en vroue-opvoeders op die skoolterrein verseker kan word en die oortreders aan die pen sal ry (GETT 1997:110). Die oorkoepelende doel van 'n veilige skoolomgewing, is om 'n gunstige klimaat vir effektiewe leer te skep. Die twee primêre doelwitte vir 'n veilige skool is om:

- die basiese veiligheid van die skoolomgewing te verbeter en
- skoolgebaseerde geweld en kriminele oortredinge te verminder

(Mabelane 2000:2).

Ongelukkig is skoolomgewings volgens Ozga (1993:109); Mitchell (2000:1); McClain (2000:5) en Vetten (2000:19) in Suid-Afrika nog steeds geneig om areas te wees waar geslagsake sensitief is, soos deur die volgende statistieke bewys word:

- Een uit elke drie meisies in die Suidelike Distrik van Johannesburg het geweld al eerstehands ondervind.
- In Soweto, Eldorado Park, Orange Farm en Lenasia het die helfte van die seuns gesê dat hulle vriende het wat seksueel gewelddadig is, en drie uit

elke tien het erken dat hulle gewelddadig teen 'n meisie kan wees.

- Volgens die Suid-Afrikaanse Polisie se statistieke is 34 783 meisies verkrag in 1995, waarvan hulle vermoed dat slegs 1 uit elke 35 verkragtings aangemeld is.
- Die Suid-Afrikaanse Polisie skat dat daar een vrou elke 35 sekondes verkrag word.
- Charlotte McClain van die Suid-Afrikaanse Menseregtekommissie bevestig dat wanneer seuns en meisies vir dwelms getoets word, word eersgenoemde groep net vir dagga getoets terwyl meisies vir veelvuldige dwelms getoets word;

Kritieke areas soos deur GETT geïdentifiseer, is onder andere ongesonde en gewelddadige skoolomgewings en onveilige vervoer vir dogters (GETT 1997:104). Nog probleme wat steeds in ons skole heers, is die swak fasiliteite, groot klasse en byna geen leermateriaal nie. Dit is tipiese omstandighede waarbinne geweld en teistering sal gedy (Mlamleli 2000:2). Dit is nie moontlik om die kwantiteit van seksuele teistering en verkragting in veral swart skole akkuraat te bepaal nie. Manlike opvoeders en mansstudente is volgens verskeie deelnemers aan hierdie ondersoek, skuldig hieraan. Dit is opvallend dat die slagoffer(s) die skool uiteindelik verlaat weens groepsdruk, onveiligheid, swangerskap en vernedering (Truscott 1994:49).

Dit is maklik om die groot oortredings te identifiseer, maar die daaglikse teistering soos om op 'n seksuele wyse aangestaar of deur suggestiewe prente/tekens/grappe geterg te word, is moeilik om te identifiseer, omdat dit nie as so 'n groot probleem beskou word nie en niemand (of min mense) werklik daarteen opstaan om beswaar te maak (Mitchell 2000:1; Trudell 1993:42). Vroue-opvoeders in die ouer kategorie is dikwels die slagoffers van grappe, terwyl die jongeres as gevolg van hulle voorkoms en kleredrag, seksueel geteister (fisies of verbaal) word (Acker 1994:101, 102). Hieruit kan 'n mens aflei dat die vroue-opvoeder haarself eerder tekort sal doen, hetsy deur nie haar mening te lug nie, nie die nodige selfvertroue het om vir

bevorderingsmoontlikhede aansoek te doen nie en haar kleredrag op so wyse te kies dat dit nie te veel aandag sal trek nie, omdat sy nie as buitestaander in die skool behandel wil word nie.

'n Negatiewe skoolomgewing het 'n negatiewe invloed op die skool, deurdat leerders hulle motivering en ambisie verloor; opvoeders verloor hoop, toegewydheid en selfvertroue; standaarde val; geboue gaan agteruit en skoolbestuur en beheerliggame word desperaat moedeloos. Dikwels sal leerders en bestuur geweld in hulle skole ontken, verklein, ander blameer of vermy (Mabelane 2000:4-5). Ongelukkig sal dit nie die probleem oplos nie.

Een van die eerste stappe tot 'n veilige skoolomgewing, is om dogters en seuns te help om goed oor hulleself te voel, sodat hulle die ander geslag nie as 'n bedreiging sal ervaar nie. Die begrip van *boys will be boys* kan verander word sodat nuwe, meer positiewe modelle gebou kan word (Rogers 1995:5-6). Deur die fisiese skoolomgewing te verander, kan daar ook tot 'n meer positiewe skoolklimaat bygedra word. In die meeste swart skole is daar geen sportfasiliteite nie en die enigste sport waaraan deelgeneem word, is sokker deur seuns, en miskien 'n bietjie netbal deur dogters. Van die meisies word verwag om die seuns gedurende hulle wedstryde te ondersteun, terwyl dit nie juis andersom plaasvind nie. Dogters wat aan 'n "seuns"-sport deelneem, is ook ondenkbaar in dié skole (Truscott 1994:46).

Die verantwoordelikheid vir beveiliging van die skool word meestal voor die deur van die bestuur, in die skool se geval die skoolbestuur en beheerliggaam, gelê (Bey & Turner, 1996:6; Chisholm & Napo 1998:9; Sibiyi 2000:3). Volgens die Skolewet is dit een van die take van die beheerliggaam om seker te maak dat 'n skool 'n gedissiplineerde en doelgerigte leeromgewing aan alle leerders sal bied (Chisholm & Napo 1998:9; Sibiyi, 2000:3; vgl. 2.3.2). Hiervoor is ontwikkelingsmateriaal, model-gevalle-studies, betroubare riglyne, programme, 'n skoolbeleid en raamwerke nodig om skole en klaskamers teen molestering, diskriminasie en gewelddadigheid te beveilig (GETT 1997:111).

Om die skoolbeleid aan te pas en programme aan te bied om die sensitiwiteit in die skoolomgewing te verbeter, kan vele dimensies insluit soos onder andere:

- 'n duidelike misie ten opsigte van geslagsgelykheid;
- algehele verbetering en ontwikkeling, soos:
 - die beperking van areas waar seuns voetbal speel;
 - die gebruik van die skoolsaal as 'n plek van stilte;
 - die inisiëring van saamwerk-aktiwiteite op skoolgrond; en
 - die aanpassing van dogters se skooldrag sodat hulle nie “beperk” is ten opsigte van beweging nie;
- 'n duidelike uiteensetting van wat van alle rolspelers van die skoolgemeenskap verwag word;
- spesifisering van alle vorme van geweld en die aanspreek daarvan;
- samestelling van 'n aksieplan om sodoende pro-aktief en nie reaktief te wees nie;
- voorkoming van geweld en diskriminasie deur nie-geweldadige optrede in die kurrikulum, programme en praktyke te beklemtoon;
- versekering van hoë sigbaarheid van bestuur en personeel op die skoolterrein;
- daarstelling van 'n rapporteringsdatabasis om gewelddadige gedrag aan te teken;
- identifisering van leierskapskursusse vir alle rolspelers;
- aanwys van gespesialiseerde raadgewers om bestuur by te staan in gevalle van geweld;
- organisering van gesamentlike inligtingsessies vir opvoeders en leerders waartydens alle moontlike aspekte rondom veiligheid aangespreek kan word;
- gesamentlike beplanning en besluitneming deur ouers, leerders en onderwysers;
- aanmoediging van beheerliggame om 'n aktiewe rol in hierdie tipe projekte te speel;
- die gebruik van innoverende instruksies sodat leerders die gevolge van

negatiewe gedrag sal heroorweeg en konflikte vreedsaam sal oplos;

- aanmoediging van opvoeders om as positiewe rolmodelle op te tree sodat leerders met liefde en respek behandel sal word;
- onmiddellike en konsekwente aanspreek van geslagsongelykheidskwessies; en
- die daarstel van noodprosedures.

(Vgl. Bey & Turner 1996:8; Frazier & Sadker 1973:85; Measor & Sikes 1992:127; Napo 2000:7,9; Sibiyi 2000:3-9.)

Verdere stappe wat geneem kan word om 'n veilige omgewing te verseker, is die gebruik van die leerarea Lewensoriëntering wat selfverdediging en fiksheidsprogramme kan insluit om sodoende gesonde, sterk en selfversekerde dogters te ontwikkel eerder as "fyn dames" wat fisies nie beheer oor hul eie veiligheid kan uitoefen nie (Scraton 1992:127). Hierdie leerarea bied dan ook 'n ideale geleentheid om gewelddadige gedrag aan te spreek, en helende en raadgewende prosesse vir leerders te gebruik, waar nodig (Mitchell 2000:5).

Die *Representative Council of Learners* is 'n erkende liggaam in Suid-Afrikaanse skole wat as koördineerders tussen leerders, onderwysers en bestuur kan optree om 'n positiewe bydrae tot veiligheid en geslagsgelykheid te maak (MacDonald & Sereto, 2000:2). Alhoewel hierdie leiers 'n definitiewe impak op die skoolomgewing kan maak, moet in ag geneem word dat baie van hulle uit gemeenskappe en huise kom waar geweld 'n groot invloed op hulle het. Hulle kan egter deur die regte motivering steeds die bestuur help om 'n veilige skoolomgewing te skep, deur onder andere konflik-hanteringspanne saam te stel, mekaar te repekter, aan spesiale projekte deel te neem, geweld te identifiseer en dadelik aan te spreek (Mabelane 2000:3).

'n Veilige skoolomgewing begin reeds in die klaskamer waar interaksie tussen opvoeder/leerder en leerders onderling tot 'n positiewe selfidentiteit gelei kan word. Dit sal hulle toelaat om gemaklike, empatiese en regverdigde interaksies tussen

mekaar te ontwikkel (Mlamleli 2000:2-3). Volgens Mlamleli (2000:2-3) en Mullen (1994:20-21) kan 'n veilige en geslagsensitiwe klaskamerklimaat geskep word, deurdat die opvoeder:

- dogters nie aan bo-bene en onder armholtes knyp nie;
- seuns nie "moffies" noem as hulle nie 'n spesifieke gedrag toon wat "manlik" is nie;
- samewerking en verantwoordelike gedrag aanmoedig;
- geleentheid vir besprekings gee om hulle menings ten opsigte van onder andere gelykheid, onregverdigheid, diskriminasie, vryheid, demokrasie, en regte te lug;
- leerders geleenthede gee om idees uit te ruil, konsepte te verstaan, hipoteses te ontwikkel, gevolge op te weeg, en oor die algemeen saam te redeneer;
- leerder help om konflik te kan identifiseer en op te los, asook om kritiek positief en konstruktief te gebruik; en
- die konsep by hulle tuisbring dat houdings, gevoelens, behoeftes, sterk emosies en verskeie reaksies nie sodanig vroulik of manlik is nie, maar eerder menslike reaksies is.

Om voorkomend op te tree, gee aanleiding tot korttermyn oplossings. Vir die langtermyn oplossing is die ideaal om 'n geweldvrye klimaat te skep waar veiligheid hoë prioriteit geniet. So sal 'n klimaat wat dissipline, hoë verwagtinge, respek, stabiliteit, roetine en liefde bevorder, aanleiding tot 'n gevoel van geborgenheid, sekerheid en veiligheid gee (Napo 2000:9). Dit is waarom skole se handboeke, leermateriaal, klaskameronderrig, kurrikulum en bestuur 'n essensiële rol te speel het om die hele gedagtegang van die leerder te heel, sodat almal in vrede kan saamleef en leer.

3.4.5 Onderwysbestuur

Die verskillende benaderings tot die vroue- en manlike bestuurders word sosiaal en kultureel bepaal en nie biologies nie (Adler *et al.* 1993:16; Davidson 1985:191; Lockheed 1984:122). Volgens Ozga (1993:112) is daar nie duidelike gedragsverskille tussen geslagte is nie, maar daar is definitief histories geslagspesifieke gedrag waarneembaar, wat deur sosialisering met die jare by almal ingeprent is.

Hoewel ongeveer tweederdes van die onderwyskorps uit vroue bestaan, beklee slegs ongeveer 4% van hulle hoofposte, terwyl bykans 20% van die manlike opvoeders hoofposte beklee (EMIS 2000). Net soos in Suid-Afrika word die hoër bestuursposte in Brittanje, Australië, die VSA en Frankryk se onderwysstelsels ook deur mans oorheers (Andersen 1988:36,37; Lemmer 1987:84; Ozga 1993:3-4,17).

Die verskeie redes wat al aangevoer is vir die ongelyke verteenwoordiging van mans tot vroue in bestuur, is onder andere dat:

- vroue in hulle jonger jare weens gesinsverpligtinge hul beroepe nie werklik ernstig opneem nie;
- vroue oor die algemeen laer aspirasies en kompeterende vlakke het;
- vroue geneig is om min selfvertroue te hê, 'n hoër vlak van angs beleef en soms geneig is om makliker te skik;
- vrouebestuurders se bestuurstyl teenkating van die gemeenskap en personeel ondervind;
- vroue nie oor die nodige ondervinding en kwalifikasies beskik nie;
- manspersoneel geneig is om bedreig te voel deur 'n vrouebestuurder ;
- sy gewoonlik die "minder belangrike" administratiewe take moet voltooi wat haar op die kantlynposisie plaas;
- daar 'n tekort aan vrouebestuursrolmodelle en netwerke is;
- die patriargale kulture ten opsigte van waardes en geslagsrolpatrone in die Suid-Afrikaanse burokrasie, nog sterk na vore kom;

- vroue nie toegang tot inligtingsnetwerke en -kanale het nie omdat dit byvoorbeeld 'n *old boys*-netwerk is;
- vroue dikwels deur komitees gekeur word waar mans 'n groot invloed het;
- posoms krywings partykeer gestereotipeerd is, soos onder andere 'n aansoeker wat afgekeur word op grond van emosionaliteit, besluiteloosheid en gesinsverpligtinge; en
- baie vroue verkies om deur mans bestuur te word.

(Vgl. Acker S. 1994:79,114; Adler *et al.* 1993:135; Linn & Petersen 1985:64-67; Measor & Sikes 1992:119; Mehlomakulu 1993:9,10, 24; RSA White Paper 1994:53; Sadker *et al.* 2001:223; Truscott 1994:46.)

Tog toon veranderende benaderings tot bestuur dat die vroue-opvoeder 'n ideale onderwysleier kan wees. Prominente sakelui in Amerika bevestig dat die bestuurstyle van die toekoms 'n meer vroulike benadering sal verg. Eienskappe wat in hulle "guns" tel, is soos onder andere meer aandag wat hulle aan die sosiale, emosionele en akademiese ontwikkeling van leerders gee; waardering vir hulle personeel se produktiwiteit; goeie konflikhantering; hulle is minder dominerend, meer buigsaam en sensitief (Adler *et al.* 1993:114-116; Mehlomakulu 1993:21; Sadker *et al.* 2001:223; Ozga 1993:11).

'n Vrou wat pas in 'n bestuurposisie aangestel is, het 'n groot stryd om erkenning te verkry (Chisholm & Napo 1998:14), ten spyte daarvan dat sy oor eienskappe beskik wat ideal vir onderwysleierskap is. Nogtans is vroue geneig om hulle eie vroulike eienskappe soos samewerking, toenadering en sagtheid op te offer om 'n meer manlike bestuurstyl aan te neem, aangesien dit as meer "effektief" en gerespekteerd beskou word. Dikwels sal die pas aangestelde vrouebestuurder eers 'n manlike bestuurstyl aanneem om "respek af te dwing" en geleidelik haar eie bestuurstyl ontwikkel (Adler *et al.* 1993:6-9,116,119). Die meeste vroue in bestuursposisies wil nie die stereotipiese manlike gedrag gebruik om te bestuur nie, maar ongelukkig bly dit 'n ope vraag wanneer die gemeenskap hulle stereotipiese siening van bestuur wat eintlik aan die verlede behoort, gaan verander (Adler *et al.*

1993:119).

Ten spyte van min ondersteuning in haar bestuurstyl, moet sy ook 'n wye spektrum van konflikte hanteer. Sy word as "deel van die ander geslag" gesien en word eers ernstig opgeneem indien sy voortdurend haar geslag en seksualiteit "bestuur". Dit is vir haar moeilik om gelyktydig vroulik en besigheid-georiënteerd te wees. Dit wil dus voorkom of haar geslag 'n wesenlike probleem is, aangesien kleredrag, taal, verhoudings en om "in te pas" net 'n paar konflikte is wat sy moet hanteer terwyl sy bestuur (Adler *et al.* 1993:16-17).

Aangesien die onderverteenwoordiging van die vrou in bestuursposisies en die stereotipe werkverdeling wat nie bestuurstake insluit nie, 'n "onderdanige" prentjie van vroue-opvoeders skets, word hulle as mense uitgebeeld wat nie die vermoë het om verantwoordelike besluite te neem nie en dus nie beheer op topvlakke van bestuur kan uitoefen nie. Hierdie tipe rolmodel se invloed strek verder tot by die skooldogter wie se aspirasies heel moontlik nie veel hoër as die tradisionele verwagtinge van die gemeenskap sal gaan nie (Acker 1994:101,102; Lemmer 1987:84, 85).

Alhoewel regstellende aksie soos deur wetgewing voorgeskryf tot die aanstelling van meer vroue in bestuursposisies in onderwys sal lei, is dit nie juis 'n definitiewe waarborg vir geslagsensitieweit nie (Truscott 1994:51). Vroue-onderwysbestuurders is nog steeds in die minderheid en meer op die primêre vlak gekonsentreer. Die aktiewe werwing van vroue-onderwysbestuurders en die ontwikkeling van aspekte om hoogs gekwalifiseerde vroue te prikkel en te behou, moet dringend toegepas word. Die aanstelling van meer vroue-opvoeders in Wiskunde, Wetenskap en Tegnologie asook meer mansopvoeders op die primêre vlak, is belangrike aspekte wat dringend aandag sal moet geniet (Lemmer 1987:146).

Alhoewel die vroue-onderwysbestuurder se vroulike eienskappe haar 'n meer "geskikte" leier vir die skool behoort te maak, is die gemeenskap nog steeds geneig

om by die historiese stereotipe prentjie van manlike bestuurstyle as die enigste effektiewe bestuurstyle vas te haak. Dit gee egter nie die vroue-opvoeder rede om weg te skram van bevorderingsmoontlikhede nie. Sy moet juis hierdie geleentehede aangryp om haar vroulike eienskappe in die skool vir effektiewe bestuur toe te pas en as rolmodel hoër aspirasies by die dogters in die skool te skep.

3.4.6 Geslagsensitivering van opvoeders

Die bemagtiging van personeel om hulle van geslagsgelykheidskwessies bewus te maak, is noodsaaklik (Adams 1985:119). Sodoende kan 'n positiewe, selfversekerde en verantwoordelike houding tot seksualiteit, seksuele gesondheid, reprodktiewe regte en verhoudings op die terreine van gelykheid, nie-geweldadigheid en respek gekweek word (GETT 1997:114; Measor & Sikes 1992:120).

Hierdie bewusmaking by opvoeders as fasiliteerders moet reeds tydens hulle studiejaar begin, om sodoende die implikasies van geslagsongelykheid in die gemeenskap te beseef. Indiensopleidingsprogramme moet opvoeders help om goeie en positiewe geslagsverhoudings in die klaskamer moontlik te maak (GETT 1997:109; Measor & Sikes 1992:119).

Innovasie ten opsigte van geslagsgelykstelling in skole is dikwels onsuksesvol omdat opvoeders verdedigend en konserwatief daarteenoor reageer (Acker 1994:93), meestal weens onkunde. Dit sal fataal wees om anti-seksistiese programme op opvoeders af te dwing. Voordiens- en indiensopleiding moet kennis omtrent die konstruksie van geslag in verskillende historiese, ekonomiese, kulturele, sosiale en politieke kontekste insluit om sodoende begrip vir geslagsgelykheid te verseker. Sake rondom onder andere menseregte, seks, geslag, swangerskap en ouerskap moet ook in opleidingsprogramme ingesluit word om sodoende die opvoeder te help om op professionele vlak die rede vir veranderings in die skool te begryp (Burchell & Millman 1990:10; GETT 1997:109;

Goduka 1999:127; Measor & Sikes 1992:144).

Om effektiewe verandering ten op sigte van geslagsgelykstelling in die skool se mikro- en makromilieu te bewerkstellig, kan die opvoeder as fasiliteerder deur middel van opleiding

- begrip vir geslagsverhoudings ontwikkel;
- bewus gemaak word van onder andere
 - stereotipering van vroue in onderrigmateriaal;
 - klaskamerstrategie wat aangepas moet word om albei geslagte se wêreld aan leerders bloot te stel;
 - die veranderde rol van die vrou in die gemeenskap;
 - die wye veld van moontlike beroepe (tegnies ingesluit);
 - ongelyke aandag in klaskamer reg te stel deur byvoorbeeld die klaskamersituasie op videoband op te neem en daarna te analiseer;
- ondersteun word om emosionele reaksies te kan hanteer en die praktyk en teorie te kan integreer;
- 'n verwysingsraamwerk ontwikkel vanwaar geslagsideologieë verduidelik kan word;
- 'n ondersteunende netwerk ontwikkel wat kan help om hierdie traumatiese veranderings te kan bewerkstellig; en
- betrokke wees by die besluitneming en beplanning van die program om sodoende selfvertroue in die veranderingsproses te kry (Lemmer 1987:145; Walters 1996:34-36).

'n Opvoeder wat sensitiseringsprogramme oor geslagsgelykheid gevolg het of gedurende studiejare in hierdie onderwerp opgelei is, se onderrig-effektiwiteit verbeter met rasse skrede, aangesien elke individu in die klas ongeag ras, klas of geslag voordeel uit hierdie onderrig-leer-situasie trek. Opmerklik in so 'n klassituasie is dat opvoeders:

- meer akademiese en intellektuele interaksies met leerders het;
- gereelde aanmoediging, remediëring en opbouende kritiek lewer;

- se reaksies op sekere situasies meer korrek is;
- opmerkzaam en bedag op geslagsgelykheidskwessies is;
- se onderrigvaardighede in veral Wiskunde en klaskamerbestuur verbeter het; en
- 'n verbeterde leeromgewing vir alle leerders voorsien het. (Sadker *et al.* 2001:220)

Die opvoeder kan nie net eenvoudig "gedwing" word om hierdie aspek in die klaskamer te behandel of aan te spreek nie, maar moet eerder deur bewusmakingsprogramme en indiensopleiding oortuig word dat geslagsgelykheidskwessies in die skool wel teenwoordig is en van groot belang vir die dogter se toekoms is. Dit is nie net die dogter wat hier bevoordeel sal word nie, maar enigeen wat nie volgens sy/haar stereotipiese geslagsrol optree nie, sal ook as individu en as deel van die gemeenskap, aanvaar word. Weens die abstraktheid en moeilike aard van verandering wat die siening van die gemeenskap betref, sal die program baie geduld, vernuf en kundigheid van die opvoeder vereis.

3.4.7 Rolspelers se bydrae tot geslagsgelykheid in skole

Omdat nie-formele onderwys spontaan in 'n verskeidenheid lewensituasies van die kind, soos onder andere in die gesin, buurt en media plaasvind (Andersen 1988:84), kan die onderskeidende rol wat dit in die geslagsrolverwagtinge van die kind te speel het, nie geïgnoreer word nie. Die gesin is die primêre agent vir geslagsrolsosialisering, deur middel van spontane interaksie wat binne die huis plaasvind. Die ouers speel reeds van vroeg die vernaamste rol in die kind se lewe (Lemmer 1987:103,105; Marland 1983:196; Sutherland 1999:12). Die seun word in 'n "blou" wêreld groot, terwyl die dogter in 'n "pienk" wêreld grootword. Waar die dogter meer beheer en beperk word (wat haar meer afhanklik maak), word die seun meer vryheid en onafhanklikheid gegun. Die ouers se verwagtinge van die seun is geneig om hoër en meer dinamies te wees (Frazier & Sadker 1973:84).

'n Tipiese tendens in Suid-Afrikaanse gesinne is dat die man die instrumentele rol van broodwinner en die vrou die uitdrukkingsrol van versorging en omgee, vervul. Alhoewel al hoe meer gesinne nie meer volgens hierdie tradisionele model leef nie, word dit nog steeds as die ideale model voorgedou (Lemmer 1987:106; Safa 1995:41). In die meeste gevalle speel die moeder die hoofrol in die kind se skoollewe aangesien sy die kinders in die oggend wakker maak, hulle skool toe neem en hulle emosionele toestand daagliks monitor (Baker & Jones 1992:210,222).

Suid-Afrikaanse gesinne is, net soos die internasionale neiging, al hoe meer geneig om na 'n dubbelloopbaan-gesin te beweeg waar huishoudelike en professionele take tussen man en vrou verdeel word (Baker *et al.* 1980:189; Deaux 1985:70; Lemmer 1987:108). Ten spyte hiervan het Smith (Lemmer 1987:108) gevind dat alhoewel die mans deesdae gewillig is om gelykheid buite die huis te aanvaar, hulle nog steeds nie geneë is om hulle patriargale outoriteit binne die huis prys te gee nie (Safa 1995:163, 183), wat daartoe lei dat gelykstelling tussen die geslagte nog steeds stadig plaasvind.

Die ander tipe gesinstruktuur wat wêreldwyd al meer dominant na vore kom, is die enkelouergesin waar die vrou meestal as hoof van die huis optree (Lemmer 1987:108; Safa 1995:30). Uit noodsaak is hierdie vroue ekonomies aktief en dra die volle verantwoordelikheid van hulle hele huishouding. Hierdie vroue word ingrypend geraak deur die arbeidsmark wat teen hulle as vroue werkers diskrimineer, en vaders wat nie ekonomies tot die huishouding bydra nie. Dit is onder andere sulke situasies wat tot die armoede in Suid-Afrika bydra (Lemmer 1987:108; vgl. 3.2.3).

Navorsing oor die moederlike rolmodel van 'n suksesvolle beroepsvrou of werkende ma, toon dat dit 'n emansiperende effek op die dogter het. Die vader-dogter-verhouding het 'n baie belangrike effek op die vorming van die dogter se geslagsidentiteit. Vaders wat hulle dogters as intelligent beskou en hulle selfaktualisering aanmoedig, het 'n positiewe invloed op dié dogters se

beroepsaspirasies. Die omgekeerde gebeur indien die vader tradisioneel manlik is en hy sy dogter beloon wanneer sy tradisioneel vroulik optree (Lemmer 1987:109,110).

Alhoewel veral die media die land se gemeenskappe meer bewus begin maak het van ongelykheid tussen sekere groepe en tot die veranderende rol van die vrou bygedra het (vgl. 1.1.1), is dit nog steeds geneig om op die behoud van die *status quo* ten opsigte van vroue ingestel te wees. Volgens Sue Garbett (Garbett 1982:95) word die gemeenskap se patriargie deur die media weerspieël. Vroue word baie keer as huisvroue, seksvoorwerpe en "manlike" beroepsvroue uitgebeeld (Andersen 1988:17; Basow 1992:157; Lemmer 1987:111; Oberholzer *et al.* 1982:29-30).

Die advertensiebedryf is byvoorbeeld geneig om vroue se stemme te gebruik om 'n produk bekend te stel, maar dit is die man wat verduidelik hoe dit werk en hoe dit gebruik kan word. Gevolglik is die oorheersende boodskap aan Suid-Afrika, dat vroue nie die vermoë het om onafhanklik op te tree nie (Andersen 1988: 26; Deaux 1985:66; Lemmer 1987:111). ' .

Volgens Lemmer (1987:155) is dit belangrik dat voortdurende druk op die media uitgeoefen word, omdat "onderdanige" tipe uitbeeldings van die vrou, haar kanse om bestuursposte te vul negatief affekteer, weens manlike werkgewers wat op so wyse beïnvloed word dat hulle nie vertrou in haar bestuursvermoë het nie (Lemmer, 1987:112).

Krediet moet gegee word aan die verskeie Suid-Afrikaanse tydskrifte vir hulle toenemende rol om die nuwe beeld van die werkende vrou/eggenoot/moeder rol uit te beeld en te projekteer. Hieruit kan afgelei word dat die effek hiervan die vrou heroplei ten opsigte van haar veranderde sosiale rol. Heelwat verdere navorsing in hierdie opsig is nog nodig om die werklike effek van sulke joernalistiek op lesers vas te stel (Lemmer, 1987:112).

Dit is belangrik om nie net die skool nie, maar ook die ouers en die gemeenskap doelbewus by geslagsensitiseringsprogramme te betrek (Myers en Simpson 1998:17), waar aspekte soos die volgende aandag moet geniet:

- Die implementering van aangepaste gedragskodes vir beide geslagte.
- Die vrye toegang van beide geslagte tot speelgronde en sportfasiliteite.
- Die afbakening van speelgronde vir veilige en onveilige areas.
- Die vermyding van take wat net mans of vroue kan doen.
- Die bewustheid van geslagsgelyke belange in handboeke en kurrikula.
- Die beveiliging van demografiese geïsoleerde skole en die roete na en van skole.
- Die vermyding van assesering gebaseer op "vroue moet..." of "mans moet..." (GETT 1997:116).

3.5 SAMEVATTING

Suid-Afrika het 'n geskiedenis wat getuig van onderdrukking, diskriminasie en burokrasie wat tot onlangs nog in werking was en eers in die negentiger jare deur wetgewing aangespreek is. Dit is opvallend dat gemeenskappe gekenmerk word aan armoede van veral die vrou, asook die ekonomiese en sosiale uitsluiting van die plattelandse vrou. Oorsake van geslagsongelykheid in Suid-Afrika wissel van onder andere sosiale stereotipering, diskriminasie, patriargie, seksisme, ongelyke arbeidsverdeling in die huis en arbeidsmark tot ongelykheid in die skool, kurrikulum-materiaal en onderwysbestuur.

Alhoewel Suid-Afrika een van die lande is wat met die Beijing +5 Kongres ooreengekom het om teen die jaar 2005 gelyke regte te bewerkstellig, nie-diskriminerende praktyke te bevorder en geslagsvooroordeeldheid te herroep, is daar nog baie geslagsongelykheid teenwoordig, weens ingewikkelde interaksies tussen persoonlike, politiese en professionele struikelblokke wat die vrou se bevorderingsmoontlikhede beperk. Dit wil voorkom of geslagsgelykheid in die Suid-

Afrikaanse onderwysbestel en gemeenskap nog 'n mite is en dat daar 'n groot taak op hande is waarby alle sosiale komponente (veral die skool) wat by die kind se opvoeding betrokke is, betrek sal moet word.

Die skool is die grootste sosiale instansie en as toonaangewer moet dit dus alle vorme van geslagsbevooroordeeldheid aanspreek. Hierdie paradigmaskuif kan alleenlik suksesvol wees indien alle rolspelers (huis, gemeenskap, opvoeder, leerder, skoolbestuur) betrek word om die verskille en ooreenkomste tussen die geslagte te begryp. Sodoende kan hulle mekaar ondersteun en komplementeer om almal se volle potensiaal tot voordeel van die land se ekonomiese en sosiale ontwikkeling aan te wend. Ware gelykheid tussen die geslagte sal eers bereik word indien albei geslagte ten volle vry is om skool- en beroepsaktiwiteite te kies op grond van hul potensiaal en nie onder die druk van sosiale sensuur nie.

Om geslagsensitiwiteit in die skool te kweek, verg fyn beplanning, effektiewe beroepsvoorligting, versigtige keuse van onderrigmateriaal, bemagtiging van opvoeders, regstelling van die verhouding tussen manlike- en vroue-onderwysbestuurders, en die versekering van 'n veilige, effektiewe leeromgewing. Die vrou is die ideale veranderingsagent as gevolg van haar betrokkenheid in die skool en gemeenskap, waar sy aktief betrokke kan raak deur onder andere as rolmodel vir die regstelling van geslagsgelykheid op te tree.

Om die stand van geslagsgelykheid (of dit 'n mite of werklikheid is) in skole en gemeenskap bloot te lê, kan kommissies se verslae en nasionale statistieke asook 'n grondige literatuurstudie nie die enigste aanduiders wees nie. Juis daarom moet die vroue-opvoeder in haar werkplek se persoonlike ervarings ook ondersoek word, en moet daar ook vasgestel word hoeveel inligting deur skole beskikbaar is ten opsigte van geslagongelykheidskwessies wat alledaags voorkom.

Ten einde die huidige stand en oorsake van geslagsgelykheidskwessies in die Suid-Afrikaanse skole vas te stel, word 'n kwantitatiewe ondersoek gedoen. Die

bevindinge van hierdie ondersoek volg in hoofstuk 4. Driehonderd vraelyste word na ongeveer tweehonderd skole in Suid-Afrika se vroue-opvoeders en -bestuurders gestuur. Hieruit behoort kritiese kwessies vasgestel te word asook watter aksiestappe alreeds op skoolvlak geneem is om uitvoering aan geslagsgelykheidswetgewing te gee.

HOOFSTUK 4

KWANTITATIEWE ONDERSOEK NA GESLAGSGELYKHEID IN DIE SUID-AFRIKAANSE ONDERWYSBESTEL

4.1 INLEIDING

Uit die literatuurstudie soos in hoofstuk 2 en hoofstuk 3 gerapporteer, blyk dit dat verskeie geslagsgelykheidskwessies nog steeds in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel, arbeidsmark en gemeenskappe 'n werklikheid is. Hoewel die Suid-Afrikaanse regering en hoëprofiel-organisasies, geslagsgelykheid as 'n prioriteit beskou, blyk dit in die praktyk 'n kwessie te wees wat nog nie werklik die vlak, soos deur wetgewing vereis, bereik het nie.

So beleef vroue in hoër bestuursposse nog steeds patriargie as geslagsgesegregeerd (Chisholm & Napo 1998:14). Die aanpassing van geslagsgelykheidsbeleide, die ondersoek na die toelating en deurvloei van dogters in skole; die hervorming van die onderwyspraktyk en die kurrikulum, die bestuur en organisasie van skole in terme van geslagsgelykheid; en die beveiliging van die vrou se werksomgewing, het nog nie genoegsame vordering getoon nie. Dit blyk dus dat geslagshervorming tot dusver grootliks teoreties is en dat die werklike implementering daarvan nog talle leemtes toon.

Hoewel die literatuur daarop dui dat vordering reeds gemaak is, is daar nog steeds talle diskriminerende praktyke teenwoordig. In hoofstuk 3 is 'n aantal van hierdie praktyke geïdentifiseer, soos die volgende:

- opvoeders en skoolbestuur wat onbewus of onkundig is aangaande geslagsongelykheidspraktyke wat in die skool heers en sodanige kwessies nie met erns aanspreek nie;

- seksisme in handboeke, die kurrikulum en taalgebruik wat geneig is om leerders verder ten opsigte van die tradisionele geslagsrolle te kondisioneer;
- 'n onveilige skoolomgewing weens demografiese ligging, teistering, en geweld;
- die swak verteenwoordiging van vroue-onderwysbestuurders in vergelyking met hul manlike eweknieë;
- dat gesinne, die media en gemeenskappe sekere sogenaamde sosiaal aanvaarbare gedrag wat op geslag gebaseer is by kinders vestig;
- vroue wat weens stereotipering ten opsigte van beroepskeuses nog steeds in die algemeen werksposisies met laer statusse en salarisse beklee en sodoende die grootste persentasie van die armstes in die wêreld uitmaak;
- dat 'n land se ekonomie benadeel word as gevolg daarvan dat 'n groot deel van die bevolking (die vroue) nie ten volle aan die arbeidsmark kan deelneem nie; en
- dat die vrou met goeie kwalifikasies nie die nodige ondersteuningsraamwerk gegun word om praktiese ondervinding in bestuur op te doen nie.

Geslagsgelykheidswetgewing en -dokumentasie hou sekere implikasies vir die Suid-Afrikaanse onderwysbestel en spesifiek die onderwysbestuur in. Die stand van geslagsgelykheid en moontlike problematiese kwessies is deur middel van 'n literatuurstudie nagevors en in hoofstuk 3 weergegee. Daar sal vervolgens gerapporteer word aangaande die kwantitatiewe ondersoek na geslagsgelykheid in Suid-Afrikaanse skole.

4.2 NAVORSINGSMETODE

Ten einde moontlike geslagsgelykheidskwessies in skole vas te stel, is empiriese ondersoeke uitgevoer waartydens vraelyste na skole uitgestuur is en ongestruktureerde in-diepte onderhoude met vroue-onderwysleiers gevoer is. Hierdie data is verwerk om te bepaal in hoe 'n mate die teorie met die praktyk korreleer en of

daar enige addisionele inligting omtrent geslagsgelykheid as 'n kritiese kwessie in die onderwysstelsel na vore kom.

4.2.1 Seleksie van navorsingsmetodes

Aangesien geslagsgelykheid as 'n kwessie in die onderwysbestel 'n sensitiewe area is, is daar besluit om 'n verskeidenheid van ondersoekmetodes te gebruik. Deur van literatuur-, kwantitatiewe en kwalitatiewe ondersoeke gebruik te maak, kan die ingesamelde data met mekaar vergelyk word en sodoende kan die inhoudsgeldigheid van die navorsing verhoog word.

Na aanleiding van die vereistes van wetgewing, moes vasgestel word wat die huidige stand en oorsake van geslagsgelykheidskwessies in die Suid-Afrikaanse skole is, en is daar gebruik gemaak van vraelyste waarin kritiese kwessies ten opsigte van geslagsgelykheid aangespreek word.

4.2.2 Seleksie van deelnemers

Die deelnemers wat vir die kwantitatiewe ondersoek geselekteer is, is vroue wat in skole op verskillende posvlakke aktief werksaam is. Die navorser wou 'n wye spektrum van vroue-opvoeders op verskillende vlakke dek, en het daarom 'n verskeidenheid van kulture en taalgroepe in Suid-Afrika, nasionaal in die studie ingesluit. Die bestuursvlakke van deelnemers dek die spektrum van posvlak 1 tot posvlak 4 in skole.

4.2.3 Kwantitatiewe Ondersoeke

Die deelnemers vir die kwantitatiewe ondersoek in hierdie studie is op grond van hul geslag en die poste wat hulle beklee, geselekteer. Hoewel gelykheidswetgewing op die aangewese groepe, naamlik vroue, swartes en gestremdes afgestem is, is hierdie

studie slegs toegespits op vroue. Die vraelyste is ontwerp om sekere spesifieke kwessies te dek vir elkeen van die drie groepe in skole, naamlik

Vraelys I: Vroueskoolhoof

Vraelys II: Vroue-departementshoof/-adjunkhoof

Vraelys III: Vroue-opvoeder

(Sien voorbeelde van bogenoemde vraelyste in addendum A.)

Tweehonderd skole in Suid-Afrika is op 'n ewekansige wyse geselekteer en sluit in:

- stedelike en landelike skole;
- skole met leerders uit verskillende kultuurgroepe;
- skole met verskillende tale as medium van onderrig; en
- primêre en sekondêre skole

Driehonderd vraelyste is per pos na skole in die Noordwes Provinsie, Noordelike Provinsie, Mpumalanga, Gauteng, Vrystaat, Oostelike Provinsie, Noord-Kaap en die Westelike Provinsie gestuur. KwaZulu-Natal is uitgesluit as gevolg van die feit dat die navorser nie die adreslys van die Onderwysdepartement van dié provinsie kon bekom nie. Geadresseerde koeverte is ingesluit waarmee die voltooidde vraelyste teruggepos kon word. Vraelyste is anoniem hanteer en is geensins gemerk volgens skool of provinsie nie, aangesien inligting as konfidensieel hanteer is. Daar kon wel tussen die drie verskillende soorte vraelyste naamlik vroue-opvoeders en vroue-departementshoofde/adjunkhoofde en vroueskoolhoofde onderskei word, maar nie tussen die provinsies se terugvoer nie. Die navorsing kan steeds as verteenwoordigend van die Suid-Afrikaanse skole beskou word, aangesien 8 van die 9 provinsies in Suid-Afrika deur die vraelyste gedek is en die terugvoering ten opsigte van geslagsgelykheid getoon het dat die resultate nie werklik streekgebonde is nie.

Terugvoering van elke groep is soos volg ontvang:

• Vroueskoolhoofde:	40/80	50%
• Vroue-onderhoofde/-departementshoofde:	81/120	67%
• Vroue opvoeders:	64/100	65%
TOTAAL TERUG ONTVANG	185	62%

Ongeveer 300 vraelyste is uitgestuur waarvan 185, met ander woorde 62%, terug ontvang is.

4.2.4 Rasionaal vir die keuse van die navorsingsmetode

Die gebruik van vraelyste as navorsingsmetode is besonder geskik vir die ondersoek na die vasstelling van die huidige stand en oorsake van geslagsgelykheidskwessies in Suid-Afrikaanse skole, aangesien dit

- *'n groot aantal skole nasionaal kan betrek.* Om leemtes te identifiseer en gevolg wat die Suid-Afrikaanse wetgewing vir die onderwys inhoud vas te stel, moet definitiewe geslagsgelykheidskwessies in skole eers geïdentifiseer word, voordat praktiese riglyne vir skoolhoofde saamgestel word om geslagsgelykheid in skole te implementeer en
- *'n bewustheid en sensitiwiteit ten opsigte van geslagsgelykheid* soos deur die Suid-Afrikaanse wetgewing voorgeskryf, kan bewerkstellig.

4.2.5 Dataversameling

Skole is op 'n ewekansige wyse geselekteer en vraelyste is per pos na skoolhoofde gestuur, nadat 'n telefoniese verduideliking en ooreenkoms tussen navorser en skoolhoof aangegaan is. Dit is duidelik deur die navorser gestel dat geeneen van die vraelyste verpligtend is nie, maar dat samewerking in die verband hoog op die prys

gestel sal word. Die doel van die studie, naamlik dat die navorser wil vasstel wat die huidige stand en oorsake van geslagsgelykheidskwessies in die skool is om sodoende riglyne vir gelykberegting te kan neerlê, is telefonies aan die deelnemers verduidelik, om verwarring te voorkom. Alle vraelyste is deurgaans vertroulik hanteer.

4.2.6 Data-analise

Die data word in tabelle saamgevat en met behulp van die rangorde verwerk, gevolg deur die kwalitatiewe verwerking van die oopvraagafdeling van vraelyste (vgl. 4.3). Die rede waarom oop vrae by vraelyste ingesluit is, is om 'n meer persoonlike perspektief van respondente te kry. Sodoende kan 'n meer in-diepte en akkurate analise van sekere situasies wat geslagskwessies in skole aandui, verkry word. Hierdie vrae is vrywillig deur sommige van die respondente ingevul en word tesame met statistiese gegewens geïnterpreteer.

Die data van afdeling 4.5 van die vraelys word in rangorde geplaas om te bepaal watter voorstelle vir aksieplanne om geslagsgelykheid in skole te implementeer deur die deelnemers as belangrik beskou word. Van die 300 vraelyste is 185 terug ontvang en is die responsverspreiding as volg:

- Vraelys I: Vroueskoolhoofde (N=40)
- Vraelys II: Vroue-adjunkhoofde en –departementshoofde (N=81)
- Vraelys III: Vroue-opvoeders (N=64)

Die aantal response in elke kategorie in afdeling 4.5 word vermenigvuldig met die gewig (5-puntskaal) daaraan toegeken. Die som van die produkte van die verskillende kategorieë word deur N gedeel om die gemiddelde gradering te bepaal waarvolgens die finale rangorde bepaal word. In hierdie afdeling sal die hoogste gemiddelde gradering die hoogste rang kry aangesien dit die eienskap aandui wat die belangrikste is om geslagsgelykheid in die skool te bevorder.

4.2.7 Betroubaarheid en geldigheid van studie

Betroubaarheid verwys na die akkuraatheid van 'n stelling en dit is belangrik om vas te stel of die navorsingsdata geldig is, met ander woorde of die vraelyste gemeet het wat gemeet moes word (Ary, Jacobs & Razavieh, 1990:434). Om die betroubaarheid en geldigheid van die bevindinge van die ondersoek na geslagsgelykheid as 'n kwessie in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel te verhoog, is die volgende maatreëls getref:

- Vir die bepaling van die betroubaarheid van die vraelyste word die Cronbach Alpha-koëffisiënt in tabelle 4.29 en 4.30 gebruik om die statistiese beduidenheid van die ondersoek vas te stel. Volgens Huysamen (1993:125) meet genoemde koëffisiënt "the degree to which all items in a test measure the same attribute". Die meeste van die genoemde tabelle word ook ondersteun deur 'n oopvraagafdeling, met die doel om sekere kwessies verder te deurgrond.
- Die deelnemers wat vir die ondersoek gebruik is, is geselekteer op grond van die feit dat hulle vroue-opvoeders en -bestuurders in skole is en gevolglik met gesag aangaande die saak wat ondersoek word, kon getuig.
- Alle vraelyste is bewaar as bewyse van bevindinge in geval van latere navrae.
- In die navorsingsverslag is die data wat ingewin is deur middel van kruisverwysings met die tersaaklike literatuur vergelyk, en ooreenkomste en verskille is aangedui waar dit van betekenis is.

4.3 DATA-ANALISE VAN VRAELYS TE

4.3.1 Die posisie van die vrou in die onderwys

4.3.1.1 Bestuurs- en onderwyservaring van vroue in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel

Tabel 4.1 A toon die bydrae van die aantal jare bestuurs- en onderwyservaring van vroueskoolhoofde, -adjunk- en -departementshoofde. (vgl. vraelys I & II: 2, 3 - addendum A.)

TABEL 4.1 A: VERGELYKING VAN BESTUURS- EN ONDERWYSERVARING VAN VROUE- ONDERWYSBESTUURDERS

JARE ONDERVINDING IN												
BESTUUR							ONDERWYS					
JARE	0-5	6-10	11-15	16-20	>20	N	0-5	6-10	11-15	16-20	>20	N
Skoolhoofde	21	9	6	2	2	40	2	4	6	4	24	40
%	53%	22%	15%	5%	5%	100%	5%	10%	15%	10%	60%	100%
Adjunk- en departementshoofde	31	27	15	4	4	81	2	3	18	13	45	81
%	38%	33%	19%	5%	5%	100%	2%	4%	22%	16%	56%	100%

Uit tabel 4.1 A blyk dit dat die aantal jare bestuurservaring van vroueskoolhoofde oor die laaste 5 jaar besonder toegeneem het, naamlik van 22% (1991-1996) tot 53% (1997-2001). Hierdie tendens is ook waarneembaar vir adjunk- en departementshoofde, hoewel in 'n mindere mate, waar daar 'n toename van 33% tot 38% is. Uit tabel 4.1 A blyk dit verder dat 53% skoolhoofde en 38% adjunk- en departementshoofde tans oor 5 jaar en minder bestuurservaring beskik, terwyl 60% en 56% van hierdie twee groepe onderskeidelik meer as 20 jaar onderwyservaring het. Dit is dus duidelik dat die meeste aanstellings eers in die afgelope vyf jaar plaasgevind het.

Uit tabel 4.1 A blyk dit duidelik dat:

- daar in werklikheid eers vanaf 1996 meer vroue in bestuursposisies aangestel

is;

- daar as gevolg van bogenoemde min vrouebestuursrolmodelle met bestuurservaring beskikbaar is om potensiële vrouebestuurders/onervare bestuurders te ondersteun;
- die drastiese toename van vrouebestuurders in die afgelope paar jaar waarskynlik toegeskryf kan word aan die bepalinge van die Grondwet (vgl. 2.3.1) en die Skolewet (vgl. 2.3.2), wat albei in 1996 verskyn het; en
- onderwyservaring 'n groot pluspunt vir vroue is, aangesien dit hulle 'n sterk agtergrond gee ten opsigte van wat dit beteken om 'n effektiewe skoolklimaat as bestuurder te skep.

Tabel 4.1 B toon die kwalifikasies van vroueskoolhoofde, -adjunkhoofde en -departements-hoofde. (vgl. vraelys I & II: 5 - addendum A.)

TABEL 4.1 B KWALIFIKASIES VAN VROUE-ONDERWYSBESTUURDERS

KWALIFIKASIES VAN VROUE-ONDERWYSBESTUURDERS IN SKOLE					
Deelnemers	M+3	Diploma - onderwys	Diploma - bestuur	Graad - bestuur	N
Skoolhoofde	5	17	5	13	81
%	13%	42%	13%	32%	100%
Adjunk- en departementshoofde	2	60	7	12	81
%	2%	74%	9%	15%	100%

Uit tabel 4.1 B blyk dit dat die meeste vrouebestuurders slegs oor onderwysdiplomas beskik (skoolhoofde: 42%; adjunk- en departementshoofde: 74%), terwyl hul kwalifikasies in bestuur relatief laag is. Minder as die helfte (42%) van die vroueskoolhoofde beskik oor diplomas en/of grade in bestuur terwyl 'n skamele 24% van die adjunk- en departementshoofde oor enige formele bestuurskwalifikasies beskik.

Die feit dat so min vroue in bestuursposte enige formele bestuurskwalifikasies het, toon duidelik dat bestuursopleiding by vroue gebrekkig is en gevolglik dringend

aangespreek moet word deur geleenthede te skep en/of beurse vir studie aan vroue beskikbaar te stel (vgl. 3.4.5).

4.3.1.2 Aanstellings en bevorderings van vroue in die onderwys

Tabel 4.2 A toon die aantal vroue wie ten opsigte van *aanstellings* in poste diskriminasie ervaar het. (vgl. vraelys I & III: 8.3 a; vraelys II: 7.3 a - addendum A.)

TABEL 4.2 A: HOEVEELHEID VROU TEEN WIE TYDENS AANSTELLINGS GEDISKRIMINEER IS

DEELNEMERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Skoolhoofde	11	28	29	72	40
Adjunk/departements- hoofde	11	14	70	86	81
Opvoeders	7	11	57	89	64

Uit tabel 4.2 A blyk dit dat 28% vroueskuolhoofde tydens aanstellings diskriminasie ervaar het, terwyl dit by die ander vrouedeelnemers in 'n mindere mate voorgekom het. Laasgenoemde ervaring kan moontlik een van die redes wees waarom vroue huiwerig is om vir skoolhoofposte aansoek te doen (vgl. 3.4.5).

Tabel 4.2 B toon die aantal vroue wat na bewering tydens *bevordering* diskriminasie ervaar het. (vgl. vraelys I & III: 8.3 b; vraelys II: 7.3 b - addendum A.)

TABEL 4.2 B: HOEVEELHEID VROU TEEN WIE TYDENS BEVORDERING GEDISKRIMINEER IS

DEELNEMERS (vraelys : nommer)	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Skoolhoofde (vraelys I: 8.3)	12	30	28	70	40
Adjunk/departements- hoofde (vraelys II: 7.3)	21	26	60	74	81
Opvoeders (vraelys III: 8.3)	11	17	53	83	64

Tabel 4.2 B toon dat veral onderwysbestuurders op skool-, adjunk- en

departementshoofvlakke een of ander tyd aan diskriminasie blootgestel was tydens bevorderingsaangeleenthede.

Oopvraagafdeling: Alhoewel daar nog baie wantroue in die vrou as moontlike onderwysbestuurder se vermoë heers, het die aanstellings van vroue-onderwysbestuurders oor die laaste vyf jaar heelwat verbeter (vgl. tabel 4.1 A). Meer as twintig deelnemers beweer egter dat mans nog steeds as meer ideale kandidate vir die bestuursposisies in die onderwys beskou word. Die volgende opmerkings som bogenoemde stelling soos volg op:

- *Promotion posts are reserved for men, they have more worth than women.*
- *The School Governing Body has made it clear that they are in "need" of more men on the staff, which means that the vacant principal post will be filled by a man, although they have already indicated that they will be happy with me in the deputy principal post.*
- *My manlike kollegas erken gereeld dat hulle eerder met mans as vroue in bevorderingsposte sal saamwerk.*
- *During an interview session for a principal post, two women were interviewed, but not the male because he did not attend. It is funny though that he is the one who got the post !!*

Veertien deelnemers het aangedui dat hulle na vele aansoeke om bevorderingsposte onsuksesvol was, terwyl hierdie poste deur mans gevul is. Dertien deelnemers het besware geopper weens die feit dat mans met swakker kwalifikasies en minder ondervinding eerder vir bevorderingsposte oorweeg is, soos deur die volgende insidente getoon:

- *Ek het eers na 15 jaar bevordering gekry, terwyl mans wat nog nie eens 10 jaar in die onderwys is nie, reeds in hoër poste sit.*
- *Ek het al verskeie kere aansoek gedoen en later uitgevind dat mans wat nie eens naastenby my kwalifikasies of ondervinding het nie, die poste gekry het.*
- *Tydens my aansoek om 'n departementshoofpos, is 'n man eerder in hierdie pos*

aangestel ten spyte van te veel ekonomiese vakpersoneel.

- *Previously the ex-principal promoted an unexperienced, incompetent male to be deputy principal who had to resign, because in the end he could not make it.*
- *Daar is pertinent aan my gesê dat my aansoek die beste was, maar dat hulle eerder manspersoneel vir bevorderingsposte oorweeg.*

Sportafrigting, -betrokkenheid, broodwinnersrolle en rolmodelle vir seuns is van die redes wat deur veertien deelnemers genoem is as moontlike redes waarom mans as meer "waardevol" vir bevorderingsposte in skole oorweeg word. Van die deelnemers het as volg hierop reageer:

- *'n Man met swakker kwalifikasies is eerder oorweeg vir 'n bevorderingspos as ek. Die rede was omdat hy rugby kon afrig.*
- *Mans word bevoordeel vir bevorderingsposte, ten spyte van vroue se beter kwalifikasies of ondervinding – baie keer omdat hulle sport kan afrig of goeie rolmodelle vir seuns kan wees.*
- *Omdat manspersoneel min is, veral in laerskole, soek hulle manspersoneel om te help met sportafrigting.*
- *'n Manlike kollega van my het bevordering gekry omdat hy broodwinner is en gedreig het om te bedank as hy nie die aanstelling kry nie.*

Volgens sekere beweringe gemaak deur die deelnemers, blyk dit dat sekere aspekte in haar persoonlike lewe, soos byvoorbeeld haar eggenoot se beroep / sy bestuursvlak in onderwys / haar enkelouer-gesinslewe, haar status as vroue-opvoeder en -bestuurder benadeel wanneer sy vir bevordering oorweeg word. Deelnemers se beweringe is soos volg:

- *Ek is gereeld afgeskiet tydens aansoeke vir bevorderingsposte, aangesien my man 'n predikant is en dikwels na 'n ander dorp beroep word.*
- *Tydens getroude status was my eggenoot rondreisend wat as rede deur die beheerliggaam gebruik is waarom hulle my nie kon bevorder nie, ongeag van*

my lojaliteit ten opsigte van my werk.

- *Omdat hulle weet my man sal nie skuif nie, weet hulle ook dat ek nie sal weggaan as ek nie 'n bevorderingspos kry nie.*
- *My man, ook in die onderwys, is na die platteland vir 'n bevorderingspos – ek verloor terselfdertyd 'n moontlikheid van my eerste bevordering by my huidige skool. Op die platteland kon ek nie saam met my man op dieselfde personeel dien nie, aangesien dit teen die skool se beleid is.*
- *Ek is self die vrou van die skoolhoof en is al op verskeie geleenthede oor die hoof gesien om hierdie feit. Mense met swakker kwalifikasies is al bo my bevoordeel omdat ek nie in posisies aangestel “mag” word nie. Ek het myself opgewerk en is eers na sewe lang jare in 'n bevorderingspos aangestel.*
- *When I took over the principalship of the school, it was said that the school will be managed or run by my husband.*
- *Die dominee het direk aangevoer dat ek 'n geskeide vrou is en dit teen my aanstelling vir 'n bevorderingspos getel het.*

Ten spyte van harde werk, goeie ondervinding en goeie kwalifikasies, is daar nog steeds 'n weerstand teen en wantroue in vroue wat vir bestuursposte oorweeg word. Vele vroue het in bestuursposte afgelos en besonder hard gewerk om hulleself as bestuurders te bewys, net om dan daarna deur 'n man vervang te word, terwyl daar dan boonop van haar verwag word om hierdie persoon by te staan. 'n Paar voorbeelde wat genoem is, is die volgende:

- *Ek het vir 8 jaar as adjunkhoof waargeneem, totdat 'n man beskikbaar vir die pos was.*
- *'n Man is in die bevorderingspos aangestel waarvoor ek baie hard gewerk het, maar nog steeds moet ek na hom omsien om seker te maak die opdragte word korrek uitgevoer.*
- *As gevolg van die leiding wat ek geneem het in die organisasie en bestuur van die skool, is ek as departementshoof aangestel. Daarna was daar sprake van 'n adjunkhoofpos wat nooit gerealiseer het nie. Die nuwe hoof het eerder my*

verantwoordelikhede afgeskaal en dit aan mans toegesê.

Die nagevolge van jare se diskriminasie teen die vroue-opvoeder wat bevordering betref, het veroorsaak dat geleenthede vir bevordering baie verminder het en vroue dit begin aanvaar het as deel van hoe die onderwysberoep opereer. Insidente wat gerapporteer is, is byvoorbeeld die volgende:

- *Omdat departementshoofposte verminder is, terwyl hierdie poste meestal reeds deur mans gevul is, is dit al hoe moeiliker vir die vrou om hierdie poste te beklee. Ek los wel in so 'n pos af, maar word nie hiervoor vergoed nie.*
- *Tydens aanstellings in tydelike poste is voorkeur aan manlike aansoeke gegee. Hierdie benadering het my half oordonder om ook so te dink, maar die vroulike aansoeke was akademies gewys meer toepaslik.*
- *Met die afskaffing van poste in 1986-1987 was ek die enigste dame in die senior fase. As gevolg van die feit dat ek getroud was en geen beursverpligtinge gehad het nie, is my pos afgeskaf bo 'n man s'n wat slegs drie maande aangestel was by die betrokke skool.*

Vroue in die onderwys se selfbeeld en siening omtrent bestuur is baie negatief, soos die volgende opmerking aandui:

- *A well qualified woman with young children versus an application from a single "sporty" male does not stand a chance!!*

Gevoelens van negatiewe, min vertroue in die vrou se betuursvernuif en nie genoeg geleenthede vir bevordering nie, is gekoppel aan 'n paar persepsies wat by vroue-opvoeders voorkom (vgl. 3.1; 3.4.5). 'n Situatie waar die vroue-opvoeder byvoorbeeld in 'n bestuurspos aflos, goed gekwalifiseer is, die nodige ondervinding het en hard werk om haarself as 'n goeie bestuurder te bewys, om dan met 'n manlike opvoeder "vervang" te word, is genoeg om haar moreel 'n knou te gee. Dit wil voorkom asof die vrou soveel meer jare ondervinding nodig het en haarself eers as 'n uitnemende leier

moet bewys, voordat sy vir 'n bestuurspos oorweeg sal word.

4.3.1.3 Vroue in bestuursposisies van die onderwys

Tabel 4.3 toon vroue-opvoeders se menings aangaande die onder/oorverteenvoordiging van vroue in bestuursposisies. (vgl. vraelys I & III: 9.1, 9.2, vraelys II: 8.1, 8.2 - addendum A.)

TABEL 4.3: DIE OOR-/ONDERVERTEENWOORDIGING VAN VROUE IN ONDERWYSBESTUURSPOSISIES

DEELNEMERS	OORVERTEENWOORDIG		ONDERVERTEENWOORDIG		N
	aantal	%	aantal	%	
Response	22	12	163	88	185

Tabel 4.3 toon duidelik dat die meerderheid (88%) van die deelnemers beseft dat te min vroue-opvoeders in bestuursposisies aangestel is (vgl. 1.1.1; 3.1; 3.2.3; 3.4.5). Die volgende waarnemings soos deur deelnemers in die oopvraagafdeling geïdentifiseer, demonstreer hierdie ongelykheid van geslagte in bestuursposisies:

- *Distribution of higher posts for example management posts are still demonstrating inequalities. More men than women are occupying higher posts like principalship, especially in higher education.*
- *More women are being appointed in managerial posts, but I would like to see more female principals on secondary level, and definitely a woman as Minister of Education!!*
- *Ek dink dit het die laaste paar jaar verbeter, maar nog nie tot op die hoogste vlak nie. Daar is nie veel vroueskoolhoofde in byvoorbeeld vorige model C-skole of in hoërskole nie.*
- *The majority of principal, promotional and district manager posts are being occupied by men.*

Op die vraag (vgl. vraelys I & III: 9.2; vraelys II: 8.2 – addendum A) "Wat dink u behoort

gedoen te word om die onderverteenwoordiging van vroue in bestuursposisies reg te stel?”, is verskeie voorstelle gemaak (vgl. 3.4.5), naamlik die volgende:

- Departement moet pro-aktief optree.
 - *The Educational Department must be pro-active in ensuring that women are represented in these posts. There are more females teaching at schools than males and yet, at most schools, males outnumber females in promotion posts.*
 - *Daar moet departementele inisiatiewe kom wat gelykheid sal bevorder. Mense moet aan die gedagte van vroue in bestuursposisies gewoond gemaak word, anders sal dit nooit gebeur nie.*
 - *Die Departement van Onderwys behoort evaluering te doen ten opsigte van vrouebestuurstyle om te sien of hulle die bestuurswerk beter as mans kan doen.*
 - *The Department should actively recruit suitable women for management posts, even if capacity building is needed.*

- Gelyke geleenthede moet geskep word en die nodige opleiding moet voorsien word.
 - *Skep meer bevorderingsgeleenthede vir vroue*
 - *Women need to be recognised and to be given opportunities so that they may realize their full potential, which is often stifled due to male domination.*
 - *More women should be given the opportunity to be at the top management posts and that they also are able to manage – they can be the role models for the girl-child.*
 - *When there's a chance, women should be given an opportunity to prove their worth, but this should not be forced.*
 - *Vroue moet op grond van bekwaamhede en kwalifikasies gelyke kansen gegun word wanneer bestuurposisies gevul moet word en mag geensins as*

onbevoeg/onbekwaam beskou word bloot op grond van hulle geslag nie.

- *Vroue moet meer gelyke kanse gegun word om met mans mee te ding vir bestuursposisies. Vroue moet ook meer bemagtig word om bestuursgereed te kan wees.*

- Probleme ten opsigte van vroue se bevordering in seunskole moet aangespreek word.
 - *Though a boys' school, there are plenty of female staff members, who find it difficult to obtain a promotion post.*

- Formuleer 'n beleid of lê definitiewe reëls neer aangaande regstellende aksie.
 - *Formuleer 'n formule of beleid wat mense verplig om vir vrouens in bestuursposisies voorsiening te maak.*
 - *Definitiewe reëls moet neergelê word, byvoorbeeld as 'n skool twee departementshoofposte het, moet een vir 'n man en een vir 'n vrou wees.*
 - *I think in any management of an organisation, women should make out not less than 50% of the managerial positions, as long as they are competent enough to manage – this must be legislated so that it happens!!*

- Erkenning moet verleen word aan vroue-opvoeders wat oor die nodige kwalifikasies en vermoëns beskik.
 - *The woman's superior ability to organise and manage people should be recognised!!*
 - *Vroue is baie bevoeg om dinge gedoen te kry (indien nie beter nie).*
 - *Meer vroue hoort in bestuursposisies.*
 - *Vroue is natuurlike opvoeders met 'n natuurlike bestuurstyl.*

- Vroue moet gemotiveer word om vir bestuursposisies aansoek te doen.
 - *Vroue moet self gemotiveer word om beskikbaar te wees vir bestuur én*

- vrouemedede-kollegas moet gewoonde gemaak word aan die gedagte dat vrouens kan bestuur.*
- *Vroue self moet meer entoesiasies word oor bevordering en selfvertroue hê om aansoek te doen. Hulle moet voel hulle wil die maksimum in hulle beroepe bereik.*
 - *Vrouens moet standpunt begin inneem en hulle kwalifikasies verbeter.*
- *Gelyke geleentheid om ervaring op te doen en meer blootgestel te word, moet geskep word.*
 - *Meer opleidingskursusse moet aangebied word om vroue te bemagtig vir die "manswêreld" daar buite.*
 - *Vroue het meer blootstelling aan bestuur nodig – alhoewel hulle harde werkers is, is hulle huiwering om vir die soort poste aansoek te doen.*
 - *Maak meer vroue verantwoordelik om 'n leidende rol te speel, veral in sleutelrolle in onderwys.*
 - *In business, managers are being trained and equipped by companies - this should also happen in education!*
 - *We should motivate equal participation in all life- and leadership roles.*
 - *Meer vroue moet in sleutelrolle aangestel word.*
 - *More female principals and deputy principals should be appointed.*
 - *'n Oplossing sou wees om poste (bestuursposisies) wat vakant raak en deur mans gevul was, met vroue kandidate te vul.*
 - *Beheerliggame moet opgelei word hul verantwoordelikhede in die bestuur van geslagsgelykheid te kan vervul.*
 - *Dis 'n grootse opvoedingstaak en sal 'n tydjie neem om reggestel te word. Dis uiters noodsaaklik dat beheerrade behoorlik opgelei moet word ten opsigte van hul taak en plek in die bestuur van 'n skool en ook ten opsigte*

van aanstellingsvereistes vir onderwyspersoneel.

- *School Governing Bodies should understand that efficiency in management posts has nothing to do with gender. A woman can manage better than a man if she is in possession of management skills.*

- *Verdraagsaamheid teenoor getroude vroue met kinders moet gekweek word.*
 - *'n Groter begrip vir vroue met kinders sal waardeer word, byvoorbeeld waarom word fleksietyd nie oorweeg nie?*

- *Manlike opvoeders en -bestuurders moet gesensitiseer word.*
 - *Our managers should get to know female educators' strength and knowledge – they must stop nepotism! (men for men).*
 - *Verander mans se opinie, sodat hulle nie bedreig hoef te voel nie.*
 - *Women must also be taken into consideration when coming to income, because a management post means a higher income. Women must not be appreciated or needed only in times of difficulty – also now during affirmative action!!*

- *Gemeenskappe moet opgelei word om vroue-onderwysbestuurders beter te kan aanvaar.*
 - *My experience taught me that in some cultures women leaders aren't accepted well - this can only be redressed through education and changing perspectives.*

Ten spyte daarvan dat vroue die grootste persentasie van die onderwyskorps uitmaak, heers daar nog steeds 'n ernstige diskrepansie op bestuursvlak vanaf adjunkhoofposvlak en opwaarts. Volgens die meeste respondente is hierdie onderverteenwoordiging in bestuursposte (vgl. 1.1.1; 3.2.3; 3.4.5) 'n geslagsgelykheidskwessie wat dringend aandag vereis. Verskeie redes kan aangevoer word

vir hierdie ongelykheid (vgl. 3.4.5), maar een van die grootste oorsake hiervan kan waarskynlik toegeskryf word aan die feit dat vroue vroeër nie vir bestuursposte in ag geneem is nie, en omdat hulle getroude status vir baie jare hulle aanstellings tydelike gemaak het (vgl. 4.3.3.2).

Weens vroue se goeie organisasievermoëns en hulle "mensgeoriënteerde" bestuurstyle (vgl. 3.4.5), sal hulle meer geleentheid tot bevordering gegun moet word. Ongelukkig is vroue nog steeds huiwerig om vir bestuursposte aansoek te doen omdat hulle dit as 'n "manswêreld" beleef en nie voldoende bestuurservaring het nie (vgl. 3.4.5; 4.3.1.1). Hiervoor is relevante opleidingsprogramme nodig om die publiek, skoolbeheerliggame en vroue in die algemeen, toe te rus ten opsigte van die feit dat die vrou as effektiewe onderwysbestuurder 'n positiewe skoolklimaat kan skep (vgl. 3.4.5).

Respondente het nie veel kommentaar te lewer oor die invloed van oorverteenvoording van vroue in onderwys nie, behalwe dat 'n paar voel dat groter balans tussen geslagte 'n meer positiewe rol in die skoolsituasie sal skep, veral ten opsigte van seuns. Die negatiewe van vroue-opvoeders in skole blyk duidelik uit die feit dat hulle vroue in bestuursposisies soms as "katterig" beleef en selfs sover sal gaan om vroue af te raai om vir sulke poste aansoek te doen, omdat dit net negatiewe ontlok. Laasgenoemde kommentaar is slegs deur twee opvoeders gegee, wat dit nie 'n noemenswaardige kwessie in onderwys maak nie.

4.3.1.4 Geslagsamestellings van skoolbeheerliggame

Tabel 4.4 toon die geslagsamestelling van beheerliggame in skole, asook geslagsamestelling van voorsitterskap. (vgl. vraelys I: 10 - addendum A.)

TABEL 4.4: SKOOLBEHEERLIGGAME SE GESLAGSAMESTELLING

RESPONSE VAN VROUESKOOLHOOFDE	VROUE	MANS
	%	%
Geslagsamestelling van beheerliggaam	51	49
Geslagsamestelling van voorsitterskap	23	77

Volgens tabel 4.4 blyk dit dat vroue goed verteenwoordig is op die beheerliggame van die skole wat ondersoek is (51% vroue teenoor 49% mans), maar dit is opmerklik dat meer as 'n drie-kwart van hierdie beheerliggame (77%) deur mans bestuur word, wat weer eens 'n bewys is van gemeenskappe wat nie vertrou in vroue se leierseienskappe het nie.

4.3.2 Bevordering van geslagsgelykheid in die skool

4.3.2.1 Kennis van vroue omtrent geslagsgelykheidswetgewing in die onderwys

Tabel 4.5 A toon vroueskooldoofde se kennis van die implikasies van die nuwe wetgewing vir die onderwys. (vgl. vraelys I: 7 - addendum A.)

TABEL 4.5 A HOEVEELHEID VROUESKOOLHOOFDE WAT KENNIS DRA VAN DIE GELYKHEIDSWETTE

WETTE	JA	NEE	N
Suid-Afrikaanse Skolewet (No.84 van 1996)	33	7	40
Suid-Afrikaanse Grondwet (No.108 van 1996)	36	4	40
Employment Equity Act (No.55 van 1998)	32	8	40
Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act (No.4 van 2000)	25	15	40

Uit tabel 4.5 A blyk dit dat die meerderheid vroueskooldoofde kennis dra van die implikasies van die Skolewet, die Grondwet en die *Employment Equity Act*, maar dat die *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act* nog redelik onbekend aan hulle is.

Tabel 4.5 B toon vroue-adjunk- en -departementshoofde se kennis van die implikasies van die nuwe wetgewing vir die onderwys. (vgl. vraelys II: 6 - addendum A.)

TABEL 4.5 B HOEVEELHEID VROUE-ADJUNK- EN -DEPARTEMENTSHOOFDE WAT KENNIS DRA VAN DIE GELYKHEIDSWETTE

WETTE	JA	NEE	N
Suid-Afrikaanse Skolewet (No.84 van 1996)	58	23	81
Suid-Afrikaanse Grondwet (No.108 van 1996)	53	28	81
<i>Employment Equity Act</i> (No.55 van 1998)	43	38	81
<i>Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act</i> (No.4 van 2000)	39	42	81

Uit tabel 4.5 B blyk dit dat die vroue op middelbestuursvlak in skole 'n sekere mate van kennis aangaande die implikasies van die Skolewet en die Grondwet het, maar nie heeltemal op hoogte is van die *Employment Equity Act* en veral die *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act* nie.

Tabel 4.5 C toon vroue-opvoeders se kennis van die implikasies van die nuwe wetgewing vir die onderwys. (vgl. vraelys III: 7 - addendum A.)

TABEL 4.5 C HOEVEELHEID VROUE-OPVOEDERS WAT KENNIS DRA VAN DIE GELYKHEIDSWETTE

WETTE	JA	NEE	N
Suid-Afrikaanse Skolewet (No.84 van 1996)	41	23	64
Suid-Afrikaanse Grondwet (No.108 van 1996)	40	24	64
<i>Employment Equity Act</i> (No.55 van 1998)	32	32	64
<i>Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act</i> (No.4 van 2000)	30	34	64

Volgens tabel 4.5 C blyk dit dat slegs ongeveer 55% van die vroue op posvlak 1 kennis dra van geslagsgelykheidswetgewing se implikasies vir die onderwys. Dit is weer eens die *Employment Equity Act* en die *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act* wat minder bekend aan hierdie vlak opvoeders is.

Uit bogenoemde data is dit duidelik dat die meeste vroueskolhoofde kennis van die gelykheidswette het, maar dat kennis klaarblyklik besonder beperk op

middelvlakbestuur en die grondvlak is. Laasgenoemde leemte kan 'n groot invloed uitoefen op die vestiging van geslagsgelykheid in skole.

4.3.2.2 Kennisgewings omtrent geslagsgelykheid

Tabel 4.6 toon hoeveel skole enige vorm van kennisgewing van distriks- of provinsiale kantore ontvang het om hulle bewus te maak van wat geslagsgelykheid in skole behels. (vgl. vraelys I: 11 - addendum A.)

TABEL 4.6: AANTAL SKOLE WAT KENNISGEWINGS VAN DISTRIKSKANTORE ONTVANG HET OM HULLE BEWUS TE MAAK VAN GESLAGSGELYKHEID IN SKOLE

RESPONSE VAN VROESKOOLHOOFDE	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Skriftelike kennisgewing	14	34	26	66	40
Mondelinge kennisgewing	10	25	30	75	40
Enige vorm van opleiding	8	19	32	81	40

Volgens tabel 4.6 het tussen 25% en 34% vroueskoolhoofde wel kennisgewings ontvang, maar slegs 19% van die skoolhoofde het een of ander vorm van opleiding ten opsigte van geslagsgelykheid ontvang. Laasgenoemde statistiek toon dat onderwysdepartemente geslagsgelykheid nie as 'n ernstige kwessie in skole beskou nie, aangesien hulle nog nie daadwerklik tot aksie oorgegaan het nie.

4.3.2.3 Regstellende aksie ten opsigte van vroue in onderwys

Tabel 4.7 toon of vroue-opvoeders ten gunste is al dan nie van regstellende-aksiemaatreëls ten opsigte van geslag. (vgl. vraelys I & III: 9; vraelys II: 8 - addendum A.)

TABEL 4.7: VROUE TEN GUNSTE VAN REGSTELLEND-AKSIEMAATREËLS OP GROND VAN GESLAG

DEELNEMERS	JA		NEE		ONSEKER		N
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	
Skoolhoofde	27	68	8	20	5	12	40
Adjunk/departements- hoofde	43	53	26	32	12	15	81
Opvoeders	36	56	6	9	22	34	64

Alhoewel die meerderheid van die vroue-opvoeders (53% - 68%), veral die vroueskoolhoofde in tabel 4.7, saamstem dat regstellende-aksiemaatreëls toegepas moet word om ware geslagsgelykheid in bevorderingsposte te verkry, is daar ook 'n gedeelte wat of nee gestem het (9% - 32%) of in vertwyfeling is (12% - 34%). Dit kan daarop dui dat hierdie onderwerp heelwat kontroversie kan veroorsaak.

Vroue-deelnemers wat saamstem dat regstellende aksie moet plaasvind, het hulle insette in die oopvraagafdeling as volg gestel:

- *Women have been deprived of promotion and service benefits in the past. This situation demands redress.*
- *Affirmative action is a recent procedure, which should continue until the transformation period and status level of women have reached equity in gender.*
- *Slegs deur regstellende aksie kan daar 'n proporsionele verteenwoordiging van vroue-onderwysbestuurders wees.*
- *Met verloop van tyd sal dit meer gebalanseerd wees, aangesien baie mans die onderwys verlaat as gevolg van swak salarisse.*
- *Regstellende aksie wat reg toegepas word, kan positief wees.*

Die meeste respondente voel dat regstellende aksie alleenlik regverdig is as dit op grond van kwalifikasies, ondervinding, vermoëns en die behoeftes van die skool geskied en nie slegs op grond van geslag as enigste kriteria nie. Hulle illustreer dit soos volg:

- *Gender balance must be incorporated, but to loyal, qualified (not only on paper),*

experienced and competent educators who had proven themselves and have the personality for it. (confirmed by 10 more respondents).

- *Women are just as capable, if not more so, but gender should not be the only criteria.*

Kommer bestaan egter onder deelnemers, in dié sin dat hierdie aspek enersyds te stadig plaasvind, maar andersyds op 'n ondeurdagte wyse kan plaasvind. Daarom is dit 'n proses wat baie versigtig hanteer moet word. Een deelnemer het gesê: "Dit is beter dat regstellende aksie 'n natuurlike proses volg, eerder as 'n geforseerde situasie waar hierdie sensitiewe aspek negatiewe gevolge vir die onderwys kan inhou".

Deelnemers se gevoel oor die kwotastelsel (vgl. 1.1.2) is teenstrydig, siende dat sommige die kwotastelsel voorstaan as deel van regstellende aksie, terwyl ander dit teenstaan. Een het byvoorbeeld gesê: "Ek dink dat kwotas baie negatief kan wees; 'n persoon moet aangestel word op grond van kwalifikasies en vermoëns, nie geslag of ras nie".

Regstellende aksie word klaarblyklik deur manlike opvoeders as onregverdige diskriminasie beskou, omdat hulle daardeur benadeel word. Om gelykheid tussen geslagte in bestuursposisies werklik te bereik en ongelykhede van die verlede reg te stel, blyk dit egter die enigste moontlike uitweg te wees wat ook deur wetgewing ondersteun word (vgl. 2.3.2; 2.3.4).

Omdat meeste vroue tot dusver nie genoegsame blootstelling aan leierskapsrolle gehad het nie, is oriënteringsprogramme nodig om hulle te bemagtig en sodoende sukses in die hand te werk (vgl. 1.1.1; 2.3.4; 3.2.3; 3.4.5). Deelnemers voel soos volg oor regstellende aksie:

- *If affirmative action is done, they must provide women managers with more training to empower them for management posts.*
- *They need to empower all educators to handle gender sensitive issues. A*

programme for gender equity should be drafted, be monitored and evaluated to determine applicability and progress of gender equity in school.

4.3.2.4 Insluiting van geslagspesifieke reëls in die skoolbeleid

Tabel 4.8 gee 'n aanduiding van hoeveel kennis deur vroue-opvoeders gedra word ten opsigte van enige reëls wat in die skoolbeleid neergelê is op grond van geslagspesifieke situasies. (vgl. vraelys III: 10.2 – addendum A.)

TABEL 4.8 SKOOLBELEID: INSLUITING VAN GESLAGSPESIFIEKE REËLS

VROUE-OPVOEDERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Response	14	22	50	73	64

Uit tabel 4.8 blyk dit dat slegs 22% van vroue-opvoeders bewus is van reëls wat in die skoolbeleid ingesluit is op grond van geslagspesifieke situasies. Dit wil voorkom asof beheerliggame geslagsgelykheid nie as belangrik genoeg ag nie, siende dat daar nie spesifieke aandag hieraan gegee word nie (vgl. 3.4.4).

Die paar terreine wat wel deur die skoolbeleide gedek word, word deur die volgende voorbeelde geïllustreer:

- Skooluniform:
 - *The school uniform is disadvantaging girls, because they are not allowed to wear grey trousers because it is only for the boys. They should wear skirts/tunics which are unpractical for the cold winter and limit their movement.*
- Gedrag/Optrede:
 - *Boys are not allowed to touch girls.*
 - *Alle reëls behandel dogters en seuns as gelykes.*

- Seksuele teistering:
 - *No sexual harassment is allowed.*
 - *Strafpunte en detensie ten opsigte van teistering.*
 - *Seksuele teistering val onder kategorie 3 (ergste graad) – ouers word in kennis gestel; oortreders word vir een week geskors, verskyn voor beheerliggaam en waar nodig word die SAP ingeroep.*

- Swanger meisies
 - *verwys hulleself “saggies” uit skool;*
 - *moet skool verlaat;*
 - *kan baba hê en eers die opeenvolgende jaar terugkom nadat sy en baba gestabiliseer het;*
 - *moet verkieslik die skool verlaat, maar word nie gedwing om dit teen haar wil te doen nie;*
 - *moet skool verlaat, maar mag skooleksamen skryf;*
 - *verlaat die skool en indien sy in graad 12 is, kan sy die eindeksamen as ‘n privaat leerder skryf;*
 - *skryf haar eksamen in ‘n afsonderlike lokaal om te verhoed dat opmerkings teenoor haar gemaak word; en*
 - *haar geval word met personeel en beheerliggaam bespreek om te besluit wat tot haar beste voordeel sal wees.*

Dit is uit bogenoemde insette opvallend dat regulasies soos deur die skoolbeleide saamgevat, in die meeste gevalle nie spesifieke beskrywings ten opsigte van geslagsgelykheid insluit nie en dat daar in die meeste gevalle nog steeds teen die swanger dogter gediskrimineer word (vgl. 2.3.2). Dit is die departement en skoolbeheerliggame se taak om toe te sien dat skole meer bewus gemaak sal word van geslagsgelykheid, hetsy deur opleiding of inligtingsbriewe, of deur hersiening van die skoolbeleid (vgl. 3.4.4; 3.4.6).

4.3.2.5 Geslagsensitiseringswerkswinkels of opleidingsprogramme

Tabel 4.9 toon aan hoeveel vroueskoolhoofde en -opvoeders graag 'n geslagsensitiseringswerkswinkel of opleidingsprogram sou wou volg sodat die vlak van bewusmaking omtrent geslagsgelykheid in die klaskamer en skool verhoog kan word. (vgl. vraelys I: 12; vraelys III:18 - addendum A.)

TABEL 4.9 VROUESKOOLOHOOFDE EN -OPVOEDERS SE BELANGSTELLING IN GESLAGSENTISERINGSWERKSWINKELS OF OPLEIDINGSPROGRAMME

RESPONSE	JA		NEE		N
	getal	%	getal	%	
Vroueskoolhoofde	32	79	8	21	40
Vroue-opvoeders	45	69	19	31	64

Volgens tabel 4.9 het die grootste meerderheid van die vroueskoolhoofde (79%) aangedui dat hulle 'n behoefte aan opleiding het en dit ook in hulle skole sal aanmoedig, om sodoende hulle skoolbestuur en -gemeenskap bewus te maak van moontlike wyses waarop geslagsgelykheid in hul skole bevorder kan word. Die meerderheid van vroue-opvoeders (69%) het ook aangedui dat hulle in opleiding belangstel.

4.3.3 Geslagsgelykheidskwessies in skole

4.3.3.1 Vroue as teikens van onregverdige geslagsdiskriminasie

Tabel 4.10 toon hoeveel vroue in skole al aan onregverdige geslagsdiskriminasie onderwerp was. (vgl. vraelys I & III: 8; vraelys II: 7 - addendum A.)

TABEL 4.10 VROUE WAT AAN GESLAGSDISKRIMINASIE ONDERWERP WAS

DEELNEMERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Skoolhoofde	7	18	33	82	40
Adjunk/departements- hoofde	18	22	63	78	81
Opvoeders	13	20	51	80	64
Gemiddeld	38	20	49	80	185

Volgens tabel 4.10 blyk dit dat 'n gemiddelde van slegs 20% vroue onregverdig diskriminasie op grond van hul geslag ervaar het. Dit wil dus voorkom asof geslagsdiskriminasie in skole nie noemenswaardig hoog is nie.

Die feit dat slegs 20% vroue in tabel 4.10 aangedui het dat hulle teikens van geslagsdiskriminasie was, laat ontstaan die vraag of daar 'n moontlike "onbewustheid" by hulle heers, weens die feit dat hulle nie voldoende ingelig is ten opsigte van wat as diskriminasie beskou kan word nie (vgl. 4.3.2.1) of dalk in so 'n mate gekondisioneer is dat diskriminerende insidente nie as verkeerd beskou word nie (vgl. 3.4.6). Laasgenoemde bevraagtekening van die resultate word gegrond op die feit dat daar in die oopvraagafdeling (vgl. vraelys I & III: 8; vraelys II: 7 – addendum A) nogtans talle voorbeelde van diskriminerende praktyke genoem is.

Sommige respondente het byvoorbeeld gemeld dat vroue geneig is om liever 'n blinde oog na diskriminerende aspekte te draai omdat dit so subjektief en moeilik identifiseerbaar is. Dit is veral die jonger vroue-opvoeders wat voel dat hulle nie hul mening mag uitspreek nie.

Voorbeelde van geslagsdiskriminasie wat deur die deelnemers geïdentifiseer is, is die volgende:

- Vroue word deur ouer mense, die beheerliggame en manspersoneel beskou as
 - onbevoeg vir hul profesie;
 - onbekwaam om leiding te neem;
 - minder goeie handhawers van dissipline; en

- onderdanig aan die man.

- Skole is steeds geneig om vroue op talle terreine uit te sluit, byvoorbeeld ten opsigte van die volgende:
 - Die uitsluiting van vroue by besluitneming op hoër vlak.
 - Die uitsluiting van vroue in sportontwikkeling op grond daarvan dat daar geglo word slegs mans kan skoolsport effektief organiseer.

- Direkte diskriminasie wat deur die volgende woorde beskryf word:
 - *Men are viewed as more valuable members of staff and are allowed more priviledges by the principal.*
 - *Toe ek aansoek doen vir 'n bevorderingspos, was daar geen skoolhuis beskikbaar nie, maar toe 'n man ses maande later aansoek doen vir dieselfde posvlak, moes die huis onmiddellik ontruim word vir hom en sy familie.*
 - *We are being neglected.*

- Haatspraak wanneer daar deur manlike kollegas op 'n verkleinerende wyse na 'n vrou se hoër kwalifikasies verwys word.

- Gebrek aan respek.

- Diskriminerende praktyke en houdings in die personeelkamer en op die sportterrein, soos:
 - wantroue in die vermoëns van die vrou;
 - uitsluiting van vroue in leiershoedanighede;
 - voorkeurbehandeling van manspersoneel; en
 - miskiening van vroue se regte en behoeftes.

Dit wil tóg blyk dat diskriminasie teen die vrou in vergelyking met die verlede tot 'n mate

verminder het, aldus die baie vroue wat aangedui het dat hulle nie diskriminasie ervaar het nie. Die response in die oopvraagafdeling toon egter dat daar nog leemtes bestaan wat aangespreek moet word.

4.3.3.2 Diskriminasie teen die vrou in die skool op grond van swangerskap, huwelikstatus, gesinsverantwoordelikhede en seksuele oriëntasie

Tabel 4.11 dui die response van vroueskoolhoofde, -adjunk/-departements-hoofde en -opvoeders aan wat betref diskriminerende situasies wat deur hulle ondervind is op grond van swangerskap, huwelikstatus, gesinsverantwoordelikhede en seksuele oriëntasie. (vl. vraelys I & III: 8.1; vraelys II: 7.1 - addendum A.)

TABEL 4.11 HOEVEELHEID VROU TEEN WIE GEDISKRIMINEER IS OP GROND VAN SWANGERSKAP, HUWELIKSTATUS, GESINSVERANTWOORDELIKHEDE EN SEKSUELE ORIËNTASIE

RESPONSE	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Swangerskap	22	12	163	88	185
Huwelikstatus	44	24	141	76	185
Gesinsverantwoordelikhede	37	20	148	80	185
Seksuele oriëntasie	20	11	165	89	185
Gemiddeldes	30	17	155	83	185

Uit tabel 4.11 blyk dit dat slegs 17% van die vroue aangedui het dat daar op grond van bogenoemde faktore teen hulle gediskrimineer is. Die deelnemers wat wel onder diskriminasie gely het, het merendeels na die verlede verwys soos deur die oopvraagafdeling se insette verduidelik word.

In die oopvraagafdeling het die respondente veral na insidente uit die verlede verwys (voor 1994), wat bygedra het tot vroue se swakker finansiële posisie in vergelyking met hulle manlike eweknieë, weens kleiner salarisse in beginjare ten spyte van dieselfde kwalifikasies; en vroue wat nie as broodwinners beskou is nie en gevolglik nie vir behuisingssubsidies kon aansoek doen nie. Daarbenewens was vroue

- tydens swangerskap soms genoodsaak om onbetaalde verlof te neem of te

bedank;

- se gesinslede nie toegelaat om die voordele van hul mediese skema te benut nie; en
- wat getroud was beperk tot tydelike poste en kon gevolglik nie tot pensioenskemas bydra nie.

Alhoewel vroue in die onderwys pensioen kon terugkoop, het 'n aantal respondente aangedui dat hulle nie in die finansiële posisie was om dit te kan doen nie, soos deur die volgende opmerkings geïllustreer:

- *I never felt I had the funds to "buy back" to compensate.*
- *My teaching years experience is 36 years, but because of broken service (marriage, children) I now only have pensionable service from 1997. I therefore have been deprived of 14 years pension!!! How am I going to "buy it back?"*
- *I could contribute to pension fund only from 1997 and was not in the position to buy back my pension.*

Hoewel diskriminasie op grond van salarisse, behuisingssubsidie, huwelikstatus, swangerskap en mediese skemas grootliks reggestel is, voel vroue dat hulle as gevolg van die diskriminasie van die verlede groot finansiële agterstande opgebou het (vgl. 3.1).

4.3.3.3 Teistering van vroue in skole

Tabel 4.12 A toon die aantal vroueskoolhoofde wat seksuele, emosionele of geslagsgebaseerde teistering in hulle werksituasie beleef het. (vgl. vraelys I: 8:2 - addendum A.)

TABEL 4.12 A: HOEVEELHEID VROUESKOOLOHOOFDE WAT GETEISTER IS

DEELNEMERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Seksuele teistering	8	20	32	80	40
Emosionele teistering	10	25	30	75	40
Geslagsgebaseerde teistering	7	18	33	82	40

Uit tabel 4.12 A blyk dit dat alhoewel 'n gemiddeld van 20% vroueskoolhoofde die teikens van seksuele, emosionele of geslagsgebaseerde teistering was, emosionele teistering (25%) in vergelyking met seksuele (20%) en geslagsgebaseerde (18%) teistering, meer gereeld voorkom.

Tabel 4.12 B toon die aantal vroue-adjunk- en -departementshoofde wat seksuele, emosionele of geslagsgebaseerde teistering in hulle werksituasie beleef het. (vgl. vraelys II: 7.2 - addendum A.)

TABEL 4.12 B: HOEVEELHEID VROUE-ADJUNK- EN -DEPARTEMENTSHOOFDE WAT GETEISTER IS

DEELNEMERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Seksuele teistering	12	15	69	85	81
Emosionele teistering	16	20	65	80	81
Geslagsgebaseerde teistering	10	12	71	88	81

Volgens tabel 4.12 B blyk dit dat sommige vroue op middelvlakbestuur op een of ander stadium teikens van teistering was, en dat dit emosionele teistering (20%) is waaraan die meeste van hierdie vrouebestuurders blootgestel is.

Tabel 4.12 C toon die aantal vroue-opvoeders aan wat seksuele, emosionele of geslagsgebaseerde teistering in hulle werksituasie beleef het. (vgl. vraelys III: 8.2 - addendum A.)

TABEL 4.12 C: HOEVEELHEID VROUE-OPVOEDERS WAT GETEISTER IS

DEELNEMERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Seksuele teistering	2	3	62	97	64
Emosionele teistering	8	13	56	87	64
Geslagsgebaseerde teistering	8	13	56	87	64

Volgens tabel 4.12 C blyk dit dat slegs 13% vroue op posvlak 1 aan emosionele en geslagsgebaseerde teistering blootgestel was. Volgens die deelnemers kom min gevalle van seksuele teistering (3%) in skole voor.

Die blyk uit bogenoemde tabelle dat alhoewel die gemiddelde persentasie gevalle van teistering in skole nie uitermatig hoog is nie, dit tog voorkom en meer gereeld by vroue in bestuursposse, en dat die vroueskoolhoofde die meeste aan emosionele teistering onderwerp is. Dit blyk hieruit dat emosionele teistering aan vroue se bestuursposisies gekoppel kan word, wat kan lei tot die vrou se vermindering van selfvertroue, demotivering en onttrekking uit leierskapsrolle (vgl. 3.4.5).

Gevalle van geslagsgebaseerde teistering soos deur respondente in die oopvraagafdeling geïdentifiseer, is 'n verskynsel wat deur sommige van die respondente beleef word as alledaags in onderwys en telkens as pret afgemaak word. Vroue is dikwels self skuldig daaraan (vgl. 3.2.2), soos deur die volgende opmerkings geïllustreer word:

- *Sexist jokes are only in fun and not offensive.*
- *Dames lag partykeer saam, maar tog is daar 'n stekie in.*
- *Vrouens tree nie altyd waardig op nie en dus ontbreek respek teenoor hulle.*
- *Jou persoonlikheid en optrede bepaal hoe jy behandel word.*

Uit bogenoemde kommentaar is dit duidelik dat daar weer eens 'n mate van kondisionering (vgl. 4.3.3.1) by vroue-opvoeders heers weens jare se blootstelling aan sogenaamde onskuldige seksistiese grappe en -optredes sodat hulle later glo dat dit

nie ernstig opgeneem hoef te word nie (vgl. 3.2.1; 3.2.2). Daar is ook die siening dat haar optrede versigtig beheer moet word om te verseker dat sy met respek behandel word en nie dalk self die oorsaak van seksisme is nie (vgl. 3.2.3).

Bogenoemde siening kan ook 'n moontlike verklaring wees vir die relatief lae persentasie teistering wat in tabelle 4.12 A-C aangedui is. Vroue is moontlik nie eens bewus daarvan dat sekere gedrag as vorme van teistering getipeer word nie, aangesien dit ook uit die data blyk dat hulle moontlik nie veel kennis dra van wat as diskriminasie getipeer word nie (vgl. 3.2.1; 3.4.6; 4.3.3.1).

Dit is opmerklik dat die respondente veral vergaderings uitlig as die area waar hulle menings as minder belangrik beskou word en hulle uitgesluit word van sekere bestuursaksies en –groepe. 'n Aantal deelnemers het soos volg hierop gereageer:

- *Opinions of women are being passed as “typically woman” and is seen as less important, but in spite of this it is being used afterwards.*
- *My view points are often disregarded in senior staff meetings, but is later accepted when proposed by a man.*
- *My uitsprake/oplossings vir probleme word bloot na geluister en nie geïmplementeer nie.*
- *Met hoofvergaderings tel my opinie nie veel nie, alhoewel verskeie manshoofde na die vergadering my opsoek om meer inligting ten opsigte van die voorstel te verkry.*
- *When I was requested by the Union to represent the Union in gender issues at the meeting in Bisho, I submitted a report which was overlooked by the male executives as if I did nothing and as if the report is meant for women only.*
- *We are regularly excluded from certain groups.*
- *Women managers in minority often have to endorse decisions, specially financial decisions which are too important to be headed by women.*
- *Morning meetings with reference to male dominated sport teams such as rugby*

and socker are excluding most of the females.

- *Woorde van vroue word in twyfel getrek totdat die teendeel bewys is.*
- *Wanneer leerders bespreek word, was daar al beweer dat ons vrouens daartoe geneig is om emosioneel oor dinge te raak.*

Die respondente het egter ook aangedui dat hulle as vroue-onderwysbestuurders en -opvoeders gereeld grappe met 'n seksistiese stekie, suggestiewe opmerkings en onaanvaarbare toenaderings moet verduur. Dit is veral die jong en/of geskeide vroue-opvoeder wat deurloop, terwyl ondervinding die ouer vroue al geleer het hoe om sulke situasies te hanteer. Voorbeelde wat deur van die respondente geïdentifiseer is, is onder andere:

- *I had and still have to endure patronising remarks or jokes of a sexual nature, especially when I was a young teacher.*
- *Sexual cartoons are being displayed in the staffroom and on notice boards, which are especially enjoyed by my male colleagues.*
- *Seksistiese insinuasies word gereeld teenoor my as geskeide vrou gemaak.*
- *Ek word gereeld deur 'n spesifieke manspersoon geskakel by die skool of word langs die pad ingewag en op onmoontlike tye en plekke agtervolg.*
- *Selfs swangerskap word as 'n "siekte" gesien of soos een respondent dit stel: "a pregnant educator would be ostracized !!"*

Vroue is ook van mening dat dit veral terreine soos die omsien na skoolfasiliteite, bus bestuur en gesinsverpligtinge is waar die vroue-opvoeders en -bestuurders op grond van geslag as minderwaardig beskou word. Hierdie terreine is soos volg deur respondente geïdentifiseer:

- *Women cannot coach rugby and cricket, we need men on our staff to do that.*
- *'n Vrou mag of kan nie bus bestuur nie, want sy is 'n vrou.*
- *Dames moet ook bus bestuur, want hulle wil mos soos ons mans wees!*
- *'n Man op my personeel het homself aanbeveel om die personeel op die*

bestuursraad te verteenwoordig "omdat vrouens nie na die terrein en busse kan omsien nie".

- *Female staff members were continuously subjected to remarks such as working mothers are shirking their responsibilities as "mothers" or our minds were more with our families rather than our work.*
- *Vrouens het ander belange, want hulle klim net eenvoudig na skool in hulle motors en ry weg na funksies toe.*

Hierdie tipe ervarings wat deur sommige opvoeders as "teistering" beleef word of deur ander dikwels as 'n onskuldige situasie ervaar word, is en bly vernederend vir die vrou, soos een deelnemer dit stel: "It is meant to 'put down' or humiliate. I experience it as a power play on the part of the male".

4.3.3.4 Vroue as teikens van seksisme in die onderwys

Tabel 4.13 A toon die aantal vroue wat aan diskriminasie in die vorm van seksistiese taal en –aanmerkings blootgestel is. (vgl. vraelys I & III: 8.4 & 8.5; vraelys II: 7.4 & 7.5 - addendum A.)

TABEL 4.13 A: VROUE AS TEIKENS VAN SEKSISTIESE TAAL EN AANMERKINGS

VROUE DEELNEMERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Skoolhoofde	13	33	27	67	40
Adjunk- /departementshoofde	27	33	54	67	81
Opvoeders	12	19	52	81	64

Uit tabel 4.13 A blyk dit dat 33% van vroueskoolhoofde en –middelvlakbestuur teikens van seksistiese taal en aanmerkings was, terwyl 'n veel laer persentasie, naamlik 19% vroue op posvlak 1 teikens van seksistiese taal en/of -opmerkings was. Dit wil dus voorkom asof sommige vroue-opvoeders, maar veral die onderwysbestuurders, op een of ander stadium 'n teiken van seksistiese aanmerkings was, soos deur die volgende opmerkings van deelnemers geïllustreer word:

- Voorbeelde van geykte sêgoed ten opsigte van die vrou wat algemeen voorkom, is onder andere:
 - *tipies vrou*
 - *julle vrouens darem*
 - *these women*
 - *vroue moet kan doen wat die mans doen soos bus bestuur*
 - *vrouens het nie breins nie / kan nie dink nie / het nie verstand nie*
 - *vrouens kan nie redeneer nie*
 - *vroue het leë koppe*
 - *julle vrouens dink mos nie verder as julle neuse nie*
 - *julle junior primêre juffrouens praat te veel en doen te min*
 - *she's only a woman, she can't do it*
 - *guys let's organise... (excluding women in group)*
 - *julle vroue gaan altyd onnodig tekere oor 'n ding*
 - *julle vroue is die swakker geslag*
 - *vrouens is feekse*

- Seksistiese verwysings wat vroue (veral jong vroue-opvoeders) verneder, is woordelinsidente soos:
 - *she loves me*
 - *you look beautiful*
 - *wolwefluit*
 - *she's cute*
 - *I can try my luck*

Daarbenewens is van die respondente van mening dat die volgende voorbeelde van die perpetuering van seksisme is:

- *Ouer getroude mans voel dat hulle my 'n guns met hulle "negatiewe" aandag en gewaagde grappe doen, omdat ek 'n oujongnoui is.*
- *Ek ontvang dikwels pos wat aan "meneer" gerig is.*

- Chair "man"/head "master" tydens vergaderings.
- Still use "his" when referring to 'n non-specific person.
- Still addressed as ladies and gentlemen in meetings rather than colleagues.
- Forms like application forms, still specifies gender: male/female.
- A male speaker made sexist remarks during his speech where I was present – he excused himself towards me by referring that it did not apply on me, but women in general. I felt offended because I am a woman anyway!

Een respondent huldig die volgende mening: "Things are improving at my work for instance chairman has been replaced by chair person and documentation's terms like 'he' replaced by 'one.' Dit wil tog voorkom asof seksistiese taal stadig besig is om uitgefaseer te word, alhoewel dit duidelik uit bogenoemde voorbeelde blyk dat dit tans in individuele gevalle steeds plaasvind en dat enkele vroue meer gereeld die slagoffers van hierdie soort oortreding is. Dit is veral die bestuurspan van die skool wat van die negatiewe implikasies van seksistiese taalgebruik bewus gemaak moet word. Die vroue-opvoeder en -onderwys-bestuurder het 'n kritieke rol te speel om te verseker dat seksistiese taalgebruik uitgeskakel sal word (vgl. 3.4.3) soos deur 'n deelnemer opgemerk: "People concerned have been told by me that such remarks are unsuitable – no-one has done it twice. In my school (girls school) gender equality is not just lipservice, but is daily practised".

Tabel 4.13 B toon hoeveel vroue se waardigheid binne die skool aangetas is. (vgl. vraelys I & III: 8.6; vraelys II: 7.6 - addendum A.)

TABEL 4.13 B: AANTASTING VAN VROU SE WAARDIGHEID IN DIE SKOOLSISTEEM

DEELNEMERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Skoolhoofde	5	13	35	87	40
Adjunk- /departementshoofde	11	14	70	86	81
Opvoeders	8	13	56	87	64

Volgens tabel 4.13 B wil dit voorkom asof die aantasting van vroue se waardigheid in

skoolsituasies nie 'n groot probleem is nie, aangesien 'n maksimum van 14% deelnemers aangedui het dat hulle wel so 'n situasie beleef het. Daar kan dus afgelei word dat daar 'n groot mate van wedersydse respek tussen geslagte bestaan.

In die oopvraagafdeling is daar tog insidente deur sestien respondente genoem, wat dus wel voorkom, en waarvan die nagevolge die vroue-opvoeder minderwaardig en onderdanig teenoor die man laat voel, soos byvoorbeeld:

- *Die skoolhoof wat gereeld na dames as geselserig en nie doelgerig verwys.*
- *Opmerkings soos dames wat nie vir sport beskikbaar is, eerder by die huis en familie wil wees en snags nie na die sekuriteit van die skoolgeboue kan omsien nie, want dit is net die "manne" wat dit kan doen.*
- *Dames se rolle wat tot die organisering van verversings beperk word.*
- *Ons word gereeld deur ons mede-kollegas herinner om bereid te wees om dieselfde werk te doen, aangesien ons dieselfde salaris verdien!!*

Vier deelnemers het aangedui dat hulle geensins 'n probleem met die stereotipering van vroulike en manlike rolle in die skool het nie. Soos een dit stel: "Ek is 'n vrou en verkies om soos 'n vrou en dame behandel te word. Dan alleen voel dit vir my of ek my menswaardigheid kan respekteer". Die rol van die vrou in die onderwys is besig om te verander, maar veral die ouer opvoeder (vgl. 3.2.1), soos in bogenoemde geval, is nog geneig om die emansipering van die vroue-opvoeder as negatief en "feministies" te beskou.

Tabel 4.13 C toon die hoeveelheid vroue wat teikens van haatspraak in skole was. (vgl. vraelys I & III: 8.7 a; vraelys II: 7.7 a - addendum A.)

TABEL 4.13 C: HAATSPRAAK TEENOOR VROUE

DEELNEMERS	JA		NEE		N
	getal	%	getal	%	
Skoolhoofde	4	10	36	90	40
Adjunk/departements- hoofde	9	11	70	89	81
Opvoeders	1	2	62	98	64

Volgens tabel 4.13 C is dit duidelik dat haatspraak nie 'n ernstige kwessie in skole is nie, aangesien slegs 8% van die deelnemers aangedui het dat hulle wel 'n soortgelyke situasie beleef het. In die oopvraagafdeling het slegs een deelnemer 'n voorbeeld van sodanige haatspraak gegee, maar sy het die saak gerapporteer en dit is deur die Onderwysdepartement reggestel.

Tabel 4.13 D toon die hoeveelheid vroue wat teikens van intimidasie in die skole was. (vgl. vraelys I & III: 8.7 b; vraelys II: 7.7 b - addendum A.)

TABEL 4.13 D: VROUE AS TEIKENS VAN INTIMIDASIE

DEELNEMERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Skoolhoofde	5	13	35	86	40
Adjunk/departements- hoofde	6	7	75	93	81
Opvoeders	3	5	61	95	64

Uit tabel 4.13 D blyk dit dat, net soos in die geval van haatspraak en die aantasting van waardigheid, vroue in die onderwys nie intimidasie as 'n kritiese kwessie in skole beleef nie. Dit is opvallend dat intimidasie meer teen skoolhoofde (13%) as die res van vroue in onderwys (onderskeidelik 7% en 5%) gemik is.

Volgens die oopvraagafdeling dui enkele vroueskoolhoofde aan waarom hulle soms die teiken van intimidasie is:

- *Mans tree aggressief teenoor my op, omdat ek sterk standpunt inneem en my nie deur hulle kommentaar en tereg wysings laat intimideer nie.*
- *Mans voel oor die algemeen nie gemaklik met vrouebestuurders wat deleger nie.*
- *Die koshuisvader probeer gereeld om my te intimideer deur my woorde te verdraai en te laat blyk dat ek wel 'n besluit geneem het, terwyl dit slegs terloops in die gesprek genoem is.*

Tabel 4.13 E toon die hoeveelheid vroue wat teikens van viktimisasie in die skole was. (vgl. vraelys I & III: 8.7 c; vraelys II: 7.7 c - addendum A.)

TABEL 4.13 E: VROU AS TEIKENS VAN VIKTIMISASIE

DEELNEMERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Skoolhoofde	5	13	35	87	40
Adjunk/departements- hoofde	8	10	73	90	81
Opvoeders	6	9	58	91	64

Uit tabel 4.13 E blyk dit dat viktimisasie ook nie 'n ernstige kwessie by die drie groepe vroue-opvoeders met 'n gemiddelde ja-antwoord van slegs 11% is nie. In die oopvraagafdeling is moontlike redes wat aangedui is, onder andere uitsluiting uit sekere areas en professionele jaloesie. Dit is nie net mans wat hieraan skuldig is nie, maar ook vroue onderling (vgl. 3.2.2). Deelnemers se kommentaar is soos volg:

- *Die senior personeel wat meestal mans is, wil byvoorbeeld die begroting doen of die rooster opstel sodat hulle "vriende" bevoordeel kan word.*
- *Ek beleef professionele jaloesie van mede-kollegas (vroue ingesluit) omdat ek klaarblyklik as 'n bedreiging ervaar word op grond van my werk, gewildheid, kennis en persoonlikheid.*
- *As a councillor heading administration I had problems with male workers always directly attacking me – some female workers as well tended to drag me down.*

Tabel 4.13 F toon die hoeveelheid vroue wat teikens van nepotisme in die skole was. (vgl. vraelys I & III: 8.7 d; vraelys II: 7.7 d - addendum A.)

TABEL 4.13 F: VROU AS TEIKENS VAN NEPOTISME

DEELNEMERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Skoolhoofde	5	13	35	87	40
Adjunk/departements- hoofde	5	6	76	94	81
Opvoeders	5	8	59	92	64

Alhoewel volgens tabel 4.13 F slegs 6% tot 13% vroue in skole teikens van nepotisme was, blyk dit 'n insident te wees wat meer gereeld by vroue-skoolhoofde voorkom en kan dit moontlik aan die geskiedenis van patriargie en stereotipering in Suid-Afrika (vgl. 3.2.1; 3.2.2) gekoppel word.

'n Aantal deelnemers in die oopvraagafdeling erken dat nepotisme deure vir 'n mens oop of toe kan maak. Deelnemers het soos volg hierop reageer:

- *Over the years this happened indirectly – the South African public tends to be biased towards females.*
- *As jou man in die regte sosiale kringe beweeg, is jy "in", andersins is jy nie in tel nie en word heelwat deure vir jou toegemaak.*
- *It definitely helps having a father who is an old boy, a husband who is an old boy and being a teacher with a son at the same school.*

Tydens aanstellings is dit veral in kleiner gemeenskappe op die platteland dat nepotisme hoogty vier en is dit veral vir die Xhosa-vrou 'n probleem, weens 'n kultuur wat die vrou in 'n onderdanige posisie sien terwyl die man as die meer ideale leier beskou word (vgl. 3.2.2). Talle sodanige insidente is deur die deelnemers geïdentifiseer, waarvan die volgende enkele voorbeelde is:

- *When the interview was over, the School Governing Body remarked that they wanted a male teacher, as a female cannot handle the members of the staff. This totally angered me for I saw that nepotism was concerned as the teacher was of their same family.*
- *A post had been advertised for Head of Department and Science. The community decided to give it to a male teacher who was born and bred in the community who cannot even teach Science.*
- *Although I qualified for the post of principal, I struggled to get a post, because my family does not have a high status in the community.*
- *Malicious talks and favouritism or nepotism are the order of the day in our society*

– *this is worse in the Xhosa tribe since women are always taken as inferior to men and men will always get first preference.*

- *Women are not allowed to do men's jobs/take charge of certain tasks.*

In die algemeen wil dit dus voorkom asof die Suid-Afrikaanse publiek nog steeds bevooroordeeld teen die vrou is, veral as onderwysbestuurder, en blyk dit dat patriargie en stereotipering steeds die vrou se situasie in die onderwys benadeel (vgl. 3.2.1; 3.2.2; 3.2.3).

4.3.3.5 Werksomgewing van die vrou in onderwys

Tabel 4.14 toon die mate waartoe die vrou haar werksomgewing as onveilig beleef. (vgl. vraelys I & III: 8.8; vraelys II: 7.8 - addendum A.)

TABEL 4.14: VROUE WAT HUL WERKSOMGEWING AS ONVEILIG BELEEF

DEELNEMERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Skoolhoofde	13	33	27	67	40
Adjunk/departments- hoofde	25	31	56	69	81
Opvoeders	22	34	42	66	64

Uit tabel 4.14 blyk dit dat tussen 31% en 34% van die vroue aangedui het dat hulle die skoolterrein as onveilig ervaar. Dit blyk dus 'n dringende kwessie te wees wat aangespreek moet word. Deelnemers in die oopvraagafdeling is dit eens dat die samelewing in so 'n mate verander het, dat addisionele sekuriteit noodsaaklik geword het om die veiligheid van skoolterreine te verseker. Deelnemers se reaksie is soos volg:

- *Vroeër jare was dit nie nodig om 'n omheinde skoolterrein te hê nie, maar nou veroorsaak dit probleme.*
- *Die dorp se situasie het so verander dat ons skoolterrein nou 'n deurloop vir almal is en vandalisme aan die orde van die dag is.*
- *Ons leefwêreld is tans oor die algemeen onveilig.*

Veertig deelnemers het bevestig dat daar geen vorm van sekuriteit by hulle skole is nie, weens die volgende redes:

- *no caretakers;*
- *no security guards;*
- *no fences, gates or burglar proof;*
- *no telephones;*
- *we are far from the nearest police station;*
- *my school is allocated in a bushy area;*
- *we are isolated and very far from the nearest houses (especially the farm schools);*
- *we have to travel very far over rough terrain; en*
- *loslopers op skoolterrein word toegelaat.*

Diefstal, verkragting, ontvoering en kaping van voertuie, is 'n paar prominente vrese wat deur deelnemers genoem is. Selfs leerders se gedrag het oor die jare verander wat bygedra het tot 'n meer onveilige skoolomgewing, weens dwelms, dagga, wapens, alkoholisme en bende-bedrywighede.

By sommige skole is selfs die skoolgeboue onveilig deurdat klaskamers en kantore in swak kondisies is of in sommige gevalle gesondheidsprobleme kan inhou weens swak ventilasie. Ouers dra verder tot die vrou se onveiligheid by deur toenemende druk en dreigemente. Die situasie van regstellende aksie en herontplooiing plaas die vroue-opvoeder in 'n professioneel onseker situasie, aangesien sy in enige deel van die land herontplooi kan word, of sy kan in moeilike situasies geplaas word wat haar sal forseer om te bedank.

Dit blyk uit bogenoemde dat gemeenskappe in so 'n mate verander het dat skoolomgewings nie meer as veilig beskou kan word nie. Dit is nie net die fisiese skoolomgewing wat as onveilig beleef word nie, maar selfs opvoeders se professionele sekuriteit word bedreig deur ouers en die departement. Die Onderwysdepartement sal

dringend spesiale veiligheidsmaatreëls moet tref en die skoolbeleid moet aangepas word om te verseker dat die vrou en dogter se posisie in die skool beveilig word (vgl. 3.4.4).

4.3.3.6 Ontneming van voorregte op grond van geslag

Tabel 4.15 toon vroue-opvoeders aan van wie sekere voorregte ontnem is as gevolg van hul geslag. (vgl. vraelys I & III: 8.9; vraelys II: 7.9 - addendum A.)

TABEL 4.15: ONTNEMING VAN VOORREGTE OP GROND VAN GESLAG

DEELNEMERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Skoolhoofde	6	15	34	85	40
Adjunk/departements- hoofde	14	17	67	83	81
Opvoeders	12	18	52	82	64

Volgens tabel 4.15 het slegs 15% - 18% vroue in die onderwys aangedui dat sekere voorregte in hul werksomstandighede van hul ontnem is op grond van geslag. Alhoewel dit uit bogenoemde tabel blyk dat die ontneming van sekere take en voorregte in die vrou se werksomgewing nie 'n ernstige probleem is nie, is daar tog enkele insidente in die oopvraagafdeling genoem, wat kommerwekkende gevolge vir sekere individue kan inhou. Hierdie insidente is as volg:

- *My manlike eweknie kry 'n aparte departementele kantoor, terwyl ek al my administratiewe werk in my klaskamer moet doen.*
- *I am aware of one of my female colleagues who is deprived of office furniture, because she is a female.*
- *I was deprived of being in charge of photocopies and computers since the argument was that a male would do that job better.*

'n Verdere onderskeid tussen geslagte blyk tydens die delegering van take, met die bestuurstake wat eerder aan mans gedelegeer word, terwyl vroue die meer eenvoudige,

roetine administratiewe take moet doen (vgl. 3.4.5). Respondente het soos volg hierop gereageer:

- *Vir krisissituasies moet die "manne" 'n oplossing vind, maar vir die roetine takies, byvoorbeeld spyseniering, is die vroue goed genoeg – hulle kook mos by die huis.*
- *Certain duties, especially leadership duties, are oftenly given to my male counterparts.*
- *Alhoewel ek op die leierspan is, word ek nie op alle terreine ingelig nie en word veral bestuurstake eerder aan my manlike kollegas gedelegeer.*
- *You are requested to do petty administration work, not related to the post, because of your gender.*
- *Usually I am requested to do typing/petty administration work, because of my gender.*
- *90% van die administratiewe werk word op die beskikbare vroue afgeskuif.*

Tog is deelnemers van mening dat daar vordering gemaak word ten opsigte van geslagsgelykheid. Sekere deelnemers beskou gelykheid as volg:

- *Earlier years, yes, with regard to study fields for example. Maths and Science.*
- *Gender are slowly improving.*
- *We are treated the same in our zone as our male managers.*

4.3.3.7 Viktimisasie van die vrou in onderwys deur oorbelading met werk

Tabel 4.16 toon dat sommige vroue in die onderwys van mening is dat hulle in een of ander stadium geviktimizeer is, deurdat hulle met werk oorbelaaie word omdat hulle vroue is. (vgl. vraelys I & III: 8.10; vraelys II: 7.10 - addendum A.)

TABEL 4.16: VIKTIMISASIE DEUR OORBELADING MET WERK

DEELNEMERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Skoolhoofde	4	10	36	90	40
Adjunk/departements- hoofde	10	13	71	87	81
Opvoeders	7	11	57	89	64

Volgens tabel 4.16 is net enkele vroue in die onderwys deur werk oorbelaai omdat sy 'n vrou is, nogtans is talle voorbeelde van sodanige situasies in die oopvraagafdeling aangehaal.

Die volgende insidente is onder andere genoem:

- *My eweknie (manlik) in die hoërskoolafdeling het etlike vryperiodes, terwyl ek net een enkele vryperiode het en die enigste departementshoof vir die laerskoolafdeling is. Ek hanteer alle sake, kursusse ensovoorts, rakende die primêre afdeling.*
- *My manlike kollegas skuif hulleself maklik uit sekere opdragte, soos byvoorbeeld die reël van funksies.*
- *Somebody made a comment that "women are better managers, because they are more organised". Unfortunately this excuse are regularly misused through being meek, while bombarding the female educator with a work overload.*
- *There is a tendency to allocate female teachers to the foundation phase, where the children are in big numbers.*
- *Sommige vrouekollegas word oorbelaai met administratiewe werk, funksies, revues, konserte, ensovoorts, omdat dit sogenaamde werk vir dames is en nie vir mans nie. Die werk doen hulle dan nog buiten al hulle sportverpligtinge.*

Die grootste area van konflik tussen die geslagte blyk met na-uurse verpligtinge, soos deur die volgende voorbeelde geïllustreer:

- *Our main "problem" in the school is responsibilities during hours after school. Debates always arise around this issue. Discussions revolve around "women just*

want to get home after school". The women then point out emphatically that getting home does not mean the end of their school day. Their schoolwork continues at home, sometimes till late at night. Academics are important to them. Men, however seem to miraculously be able to plan and mark in their classrooms during school time – when teaching should take place.

- *Male gender activities are given preference over female activities such as the sport which is considered far more important than drama, choir, arts clubs etcetera.*

Daar is egter kommerwekkende insidente waar die vrou haarself weens haar persoonlike kwaliteite, soos onder andere selfdissipline, verantwoordelikheid en gewilligheid om hard te werk, in 'n posisie plaas wat aan viktimisasie grens. 'n Paar deelnemers se response hierop lui soos volg:

- *Aangesien ons dames 'n groter verantwoordelikeidsbesef het, doen ons net baie meer om dinge te laat vlot.*
- *Women in general work harder and thus are more willing to accept extra work.*
- *Women are more reliable and willing on a whole and thus are taken advantage of.*
- *In my administratiewe periodes werk ek, terwyl mans tyd het om koerant te lees en by mekaar te kuier.*

Verdere situasies waardeur die vrouedeelnemers voel dat hulle geviktimiseer word, is geïdentifiseer as

- **Minder erkenning:**
 - *Dieselfde erkenning word vir manlike kollegas gegee, al doen die dames op die spesifieke projek al die werk.*
 - *Nadat ons almal hard vir die atletiekbyeenkoms gewerk het, is dit slegs die manne wat na 'n geselligheid genooi word.*

- Misbruik:
 - *Because I am a single woman, it is taken for granted that I will have more time to take on more tasks.*
 - *Especially when I was single, I had to work after hours and facilitate a lot of training sessions to assist my colleagues, because of my experience and "time" available.*

Uit bogenoemde data en bespreking blyk dit dat, juis omdat vroue geneig is om hardwerkend en verantwoordelik van aard te wees, daar 'n geneigtheid bestaan om sekere take, veral administratiewe werk, organisering van funksies, voorbereiding van verversings en kulturele aktiwiteite, op die vroue se skouers af te skuif. Vroue is meer geneig om hul lading te dra en met trots te voltooi. Hierdie ingesteldheid van die vrou veroorsaak dat sy haarself aan viktimisasie blootstel en dan oorbelaai word weens sport- en akademiese verpligtinge wat nog steeds haar aandag nodig het, asook haar rol in die gesin, publiek en kerk (vgl. 3.2.1). Die volgende tendense ten opsigte van viktimisasie blyk onderliggend aan die probleem te wees:

- sport wat belangriker as kulturele aktiwiteite geag word;
- erkenning vir geslagte wat nie altyd dieselfde is nie;
- kantoorigewere wat meer vir een geslag as die ander beskore is;
- administratiewe takies wat meer na vroue gedelegeer word "want hulle skryf so mooi" en "is sulke goeie organiseerders"; en
- die oorbelading van vroue, veral dié wat ongetroud is.

4.3.3.8 Viktimisasie van die vrou in die onderwys tydens onderhoud vir 'n bevorderingspos

Table 4.17 toon vroue opvoeders wat tydens hul onderhoude vir bevorderingsposte in een of ander stadium geviktimiseer is. (vgl. vraelys I & III: 8.11; vraelys II: 7.11 - addendum A.)

TABEL 4.17: VIKTIMISERING TYDENS ONDERHOUDE VIR BEVORDERINGSPOSTE

DEELNEMERS	JA		NEE		N
	getal	%	getal	%	
Skoolhoofde	3	7	37	93	40
Adjunk/departements- hoofde	7	8	74	92	81
Opvoeders	3	5	61	95	64

Dit is uit tabel 4.17 duidelik dat die respondente nie noemenswaardige viktimisasie tydens onderhoudvoere vir bevorderingsposte ervaar het nie, maar hoewel dit net 5% - 8% van die gevalle is, is dit 'n aspek wat geensins geïgnoreer kan word nie (vgl. 3.4.5). Respondente se insette in die oopvraagafdeling toon duidelik dat dit veral hul gesinsverpligtinge en huwelikstatus is, wat tydens onderhoude ter sprake kom, soos saamgevat deur die volgende insette:

- *I was asked whether my husband working in another province had any affect on my work responsibilities.*
- *Aansoek om hoofskap – die feit dat my man 'n predikant is en aan die “verkeerde” kerk behoort, is genoem as 'n rede.*
- *Ek is direk gevra wat my keuse sal wees tussen gesins- en beroepsverpligtinge.*
- *Daar is byvoorbeeld die vraag gestel of ek beplan om nog kinders te hê en of ek saam met die seuns na 'n kadetkamp sal gaan.*
- *During an interview for a promotion post, I was asked what my husband's opinion would be as to my new responsibilities. Another senior male objected that I needn't answer to the question as it was of no concern of the former male.*
- *The reason for me not to get a promotion post was that the post involves a lot of travelling so they (panel members) feel my young children and my husband would not be happy with that kind of job – a male competitor got the job, although he had young children too. I suppose the wife is there to take care of the kids.*
- *Na 'n onderhoud is die feit dat ek 'n vrou is en dit teen my getel het, pertinent as 'n rede genoem.*

4.3.3.9 Vroue-organisasienetwerke

Tabel 4.18 toon vroue-opvoeders wat lede is van vroue-organisasienetwerke in die onderwys. (vgl. vraelys I & III: 9.3; vraelys II: 8.3 - addendum A.)

TABEL 4.18: VROUE IN DIE ONDERWYS WAT LEDE IS VAN VROUE-ORGANISASIENETWERKE

DEELNEMERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Response	7	4	178	96	185

Volgens tabel 4.18 is baie min vroue in die onderwys by vroue-organisasie-netwerke betrokke of dra hulle, volgens die oopvraagafdeling, geen kennis van sulke netwerke nie. Hieruit blyk dit dat die geïsoleerdheid van vroue in die onderwys 'n probleem is. Organisasies waaraan vroue wel behoort, is onder andere vroue-ligas, leerarea-organisasies en vakbonde. 'n Paar respondente het aangetoon dat hulle belangstel om met ander vroue in die onderwys op 'n meer formele wyse kontak te maak en graag inligting sal wil uitruil, maar dat hulle nie van so 'n organisasie bewus is nie. Soos een respondent dit stel: "I would love to, but I do not know how to make contact with such a network".

Deelnemers identifiseer ook demografiese geïsoleerdheid as 'n aspek wat die netwerk tussen vroue belemmer. Hierdie tipe interskakeling kan die vrou se posisie in die onderwys verbeter en kan haar veral op bestuursvlak en in die geval van diskriminerende insidente, ondersteun.

4.3.3.10 Die invloed van kultuur op die bestuurs- en werkposisie van die vrou in die onderwys

Tabel 4.19 toon die invloed van kultuur op vroue in hulle werksomstandighede. (vgl. vraelys I & III: 9.4; vraelys II: 8.4 - addendum A.)

TABEL 4.19 INVLOED VAN KULTUUR OP WERKSOMSTANDIGHEDE

DEELNEMERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Response	54	29	131	71	185

Dit blyk uit tabel 4.19 dat 29% van vroue wel deur die kulturele opset van die gemeenskap beïnvloed word. Volgens sommige respondente se reaksies in die oopvraagafdeling kan die vrou se kultuuragtergrond en onderwyshandeling nie van mekaar geskei word nie, soos geïllustreer deur die volgende response:

- *Jou kultuuragtergrond laat jou optrede en denke in 'n bepaalde rigting ontwikkel, dis jou manier van dink en doen.*
- *Jou Christenskap, lewens- en wêreldsbeskouing beïnvloed jou daaglikse optrede.*
- *As manager whenever I have to make a decision, I consider the cultural background of the community I'm serving.*
- *Your background is always going to play a role in how you manage or teach.*
- *My culture influences the carrying out of my duties as a manager.*

Opmerkings soos die volgende dui daarop dat die wedersydse invloed van kultuur en bestuurs- of onderwyshandeling, hetsy positief of negatief kan wees. Dit word soos volg geïllustreer:

- *In our culture we stand for togetherness, sharing ideas and to organise well, which helps me in my management.*
- *Because my culture is the same as that of the parents and learners, I know and*

understand what they can do or not do.

- *No problems are experienced between females and males, because they come from the same big families, background and are on the same level.*
- *Ek hou van orde en dissipline, want dis in my kultuur. Daarom voel ek onbevredig in my roeping, omdat dit nie daar is nie !!*
- *My culture places emphasis on punctuality and meeting deadlines. It results in considerable impatience in dealing with persons from a culture that is not time-conscious.*
- *Because my culture is not the same as that of the personal and learners, I struggle with decision making.*
- *In Ex-model C schools the difference between cultures tend to cause problems such as hairstyles, customs, etcetera.*

Een van die grootste uitdagings in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel is diskriminasie teen die vrou gegrond op die multikulturele en veeltalige-agtergrond van die bevolking. Die invloed van kultuur op die bestuur van die skool maak dit baie kompleks, onder meer weens konflikte tussen taalgroepe, gewoontes, tradisies, sienings en lewensbeskouings (vgl. 3.2.1). Respondente reageer soos volg, wat die alledaagse frustrasies waarmee hulle in onderwys te doen het, betref:

- *As an Afrikaans speaking woman I will not be appointed in a promotion post in an English medium school.*
- *Omdat ek nie by die diskriminerende kultuur van Afrikaners wil inval nie, word ek as "rebels" gestempel. Dit veroorsaak dat my kans vir departementshoof skraal is - ek is Engelsprekend in 'n konserwatiewe Afrikaanssprekende skool.*
- *Min middeljarige mans is bereid om te aanvaar dat 'n vrou ook 'n bestuursposisie effektief kan beklee.*
- *Although modern society is gradually improving on gender sensitivity, there are still some stereotypes that are held especially within my Xhosa culture.*
- *In my culture women are supposed to serve tea and men should drive the bus.*

- *I tend to treat male subordinates with more respect than female subordinates – it is part of my culture.*
- *In my culture a male circuit manager would manage better than a female one, since men are looked upon as superior and more intelligent than women by the community.*
- *Black women tend to believe that only men can be good for management posts.*
- *Majority of our black people still refrain from being under the management of a woman and you pick up problems with them.*
- *My family is proud of me for being on a Deputy Director level, but I still experience that stigma of “do you have enough time for your family.”*

Dit is asof stereotipering ook deur die patriargie in die onderskeie kulture ondersteun word om die vroue-opvoeder se onderdanigheid nog verder in te skerp (vgl. 3.2.2).

Respondente stel dit soos volg:

- *In ons kultuur was die vrou nog altyd ondergeskik en ek dink die mans klou nog vas aan die kultuur en vind dit moeilik om die veranderinge te aanvaar.*
- *If one is thought to behave submissively like in our culture, leadership positions bring discomfort. The male educators feel uncomfortable taking instructions from me, which makes me react defensively.*
- *Lower salaries, sexual, mental and physical abuse, household chores and financial oppression within households are still a problem.*
- *Die vrou bly op die agtergrond en is bang om sterk standpunt in te neem, omdat sy al die jare ondergeskik aan die man was.*
- *Women feel threatened and inferior most of the time.*
- *Dit is 'n tipiese tendens in die wit kultuur dat die mans die verantwoordelike poste beklee en vrouens ondergeskik was.*
- *Especially in the “white” schools the fact that the principal and vice-principal are men, is a “white/Afrikaner” thing.*
- *Especially white men still have difficulty in accepting a woman as their senior –*

especially men of Afrikaans background or patriarchal upbringing.

- *Omdat, in ons kultuur, die man die gesagsfiguur is, beïnvloed dit beide geslagte waar 'n vrou as leier, as minder gesaghebbend aangeslaan word.*
- *Afrikaanse blanke vrouens is harde werkers, maar min blootgestel aan bestuursposisies en daarom huiwering om vir dié soort poste aansoek te doen.*

Dit blyk uit bogenoemde dat gemeenskappe se kultuur tog 'n invloed uitoefen op 'n persoon se bestuurstyl, denke en optrede. Hierdie invloed kan positief of negatief wees. Minder konflikte en makliker besluitneming is moontlik indien die bestuurder se kultuur met dié van die personeel en leerders ooreenstem, as gevolg van wedersydse begrip en samewerking. Aan die ander kant kan sodanige ooreenstemming juis tradisionele stereotiperende gewoontes verder by leerders inskerp, sodat geslagsgelykheidskwessies nooit werklik aangespreek sal word nie, maar deur almal as normaal aanvaar word (vgl. 3.2.1).

Dit blyk ook uit die ondersoek dat kulturele struikelblokke (veral in die swart en Afrikaanse kulture) vir veral die vrou in onderwysbestuur geld (vgl. 3.2.3; 3.4.5), wanneer

- ouer mans nie haar gesag wil aanvaar nie;
- mans gekonfronteerd voel wanneer sy opdragte delegeer wat haar dan eerder verdedigend laat optree;
- sy as rebels beskou word omdat sy nie konserwatiewe keuses volg nie;
- sy onwelkom in die bestuursafdeling voel omdat dit vir die "manne" bedoel is; en
- die publiek die man nog steeds eerder as die ideale leier beskou.

4.3.3.11 Diskriminerende praktyke in die gemeenskap wat vroue in 'n ondergeskikte posisie hou

Tabel 4.20 toon diskriminerende praktyke in die gemeenskap wat daartoe lei dat vroue onderdruk word. (vgl. vraelys I & III: 9.5; vraelys II: 8.5 - addendum A.)

TABEL 4.20: DISKRIMINERENDE PRAKTYKE IN DIE GEMEENSKAP WAARDEUR VROUE IN DIE ONDERWYS ONDERDRUK WORD

DEELNEMERS	Praktyke waardeur vroue onderdruk word		Praktyke waardeur vroue nie onderdruk word nie		N
	aantal	%	aantal	%	
Response	70	38	115	62	185

Volgens tabel 4.20 bevestig 38% vroue in die onderwys dat daar steeds geslags-diskriminerende praktyke in gemeenskappe bestaan. Hierdie praktyke word in die oopvraagafdeling as tipies patriargaal en tradisioneel geïdentifiseer, en daar word vermeld dat die onderwysdepartemente hierdie diskriminasie perpetueer (vgl. 3.2.1; 3.2.2). Deelnemers beskou diskriminasie teen vroue as 'n handeling wat op alle vlakke van die samelewing plaasvind, soos blyk uit die volgende:

- die sinisme van ouer mense;
- groeppvorming onder sakemanne; en
- neerhalende opmerkings uit ouergeledere.

Diskriminerende praktyke wat deur deelnemers geïdentifiseer is, word deur die volgende opmerkings geïllustreer:

- Min respek vir vroue.
 - *If you are a woman, you don't get the respect you deserve from the people. Therefore you tend to manage as male managers do.*
 - *Vrouens word beskou as die swakker geslag en daar word op hulle neergesien, sodra hulle op meer verantwoordelikhede binne die huwelik of die werk aandring.*
 - *Male parents still find it difficult to discuss some problems of their sons with a woman principal.*

- Gesinsverpligtinge van vroue word as belangriker as haar werk gereken.
 - *Die vrou se primêre doel word gesien as kinderoppasser, tuisteskepper en kosmaker.*
 - *In my culture a woman's place is in the kitchen, not to lead the community.*
 - *Child rearing and household is still assumed to be the woman's responsibility (although I agree that women have better nurturing skills) – even being employed.*
 - *Most of the spade work is still done by women – raising children, collecting wood from the forest/water from the river.*
 - *One of my colleague's wife is not allowed to apply for a teaching post, although she has a 3 year tertiary qualification. She is to stay at home and look after the cattle and the house.*
 - *Omdat vroue hulle werk moet opsê wanneer die man verhuis, word die manlike applikant as meer stabiel gesien wat laasgenoemde groep bevoordeel.*

- Vroue word nog steeds deur mans onderdruk hetsy in die privaat- of in die professionele lewe.
 - *The husband as head of the house has the final word for everything.*
 - *In my culture black women are oppressed by their husbands, especially in the rural areas.*
 - *In our communities (Xhosa) women are always being looked at as people who are inefficient, fragile, and cannot perform any duty. She is always undermined.*
 - *Vrouens moet nog steeds meer as halfpad kom in verhoudings, huwelike, werksgebiede, kerke ensovoorts.*
 - *Mans bly geneig om hulleself verhewe bo vroue te beskou.*
 - *Males dominate in all structures of our community.*
 - *Verbal, emotional and physical abuse towards women are still happening in*

the community, because husbands do not see their wives as equal partners in marriage. These incidents are not being reported, because of fear.

- Tradisionele praktyke neig om vroue op sekere terreine uit te sluit.
 - *A woman cannot just attend initiation of boys (circumcising) or dare to enter into a cattle kraal.*

- Males enjoy more rights during traditional celebrations.
 - *I have girls in my class been taught to listen to others and to respect their opinions, no matter what.*

- Vroue het beperkte keusevryheid ten opsigte van kleredrag.
 - *Many teachers' (females) husbands/boyfriends do not allow them to wear trousers, because then they do not feel like the "man" in the relationship.*
 - *Our dress code is very strict. It is a way of showing respect to the public as a woman.*
 - *If a woman follow a non-traditional career, she has to change the mode of dressing and be a "makoti" and put on a traditional attire and behave in a different way.*

- Godsdienstige groepe is voorskriftelik ten opsigte van vroue se gedragkodes.
 - *Sommige godsdienstige groepe in die gemeenskap sien die vrou se rol as onderdanig aan haar man of moet vader se voorskrifte volg.*

- Vroue neig steeds om tradisioneel laer betaalde "vroulike" beroepe te volg.
 - *Mans kry steeds die beter poste wat meer betaal byvoorbeeld ingenieurswese.*

Daar is die mening dat geslagsvooroordele so diep gewortel is dat dit jare sal neem om dit te elimineer. Die vrou self is dikwels ook skuldig deurdat sy terugdeins vir

leierskaprolle (vgl. 3.2.2; 3.4.5). Daarbenewens word haar stresvlak in haar beroep verder verhoog deur die konflik tussen huweliks-, gesins-, gemeenskaps- en werksverpligtinge deurdat die gemeenskap in hierdie verband bepaalde verwagtinge ten opsigte van die vrou se rol het.

4.3.3.12 Geslagsdiskriminasie tussen leerders in die skool

4.3.3.12a Geslagsdiskriminasie op die skoolterrein

Tabel 4.21 toon die mate waarin geslagsdiskriminasie op die skoolterrein tussen leerders voorkom. (vgl. vraelys III: 10 - addendum A.)

TABEL 4.21: GESLAGSDISKRIMINASIE TUSSEN LEERDERS OP DIE SKOOLTERREIN

VROULIKE OPVOEDERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Response	17	27	47	73	64

Tabel 4.21 dui aan dat 27% vroue-opvoeders geslagsdiskriminasie tussen leerders op die skoolterrein waargeneem het. Hoewel die respons nie 'n hoë persentasie aandui nie, toon dit wel dat dit 'n kwessie is wat aangespreek moet word.

Opmerkings van leerders wat deur respondente op die skoolterrein waargeneem is, dui tog daarop dat seuns op dogters neersien, soos byvoorbeeld:

- *Meisiekinders kan dit nie doen nie.*
- *Julle weet nie waarvan julle praat nie (met verwysing na dogters).*
- *Meisiekinders is te vertraag.*
- *Julle model sal nie werk nie, want julle dink soos vroumense.*
- *Byname soos "blonds" of "boobs" of "jy is so maer soos 'n kraai".*
- *Jy is hopeloos te vet.*

Dit wil voorkom asof dit veral in die Afrikaanse en Xhosa-kulture is waar geslagsdiskriminasie in die vorm van teistering, aggressie, min respek en afknouing, waargeneem is. Respondente som dit soos volg op:

- *Veral Afrikaanssprekende seuns is geneig om op meisies neer te sien.*
- *Veral "African" seuns tree afknouerig of hardhandig teenoor dogters op en sal niks daarvan dink om meisies te skop nie.*
- *Seuns jak meisies af – tradisioneel behandel Xhosa-seuns in ons skool die koshuismeisies swak en sal hulle te lyf gaan as hulle die kans kry – hulle dink nie dit is verkeerd nie.*
- *Boys are touching the girls, even though they protest against their actions.*
- *Die Xhosa-seuns beskou meisies as ondergeskik aan hulle en hulle moet alles aanvaar wat gesê word.*

Selfs in sportsoorte word die seuns se sport soos rugby, sokker en krieket as belangriker beskou. Dit volg uit bogenoemde waarnemings dat daar drasties na veral seuns se optrede teenoor dogters gekyk moet word. Dit is juis hier waar 'n jong man moet leer om 'n dogter te respekteer en te aanvaar as 'n medeleerling wat sy gelyke is en nie ondergeskik as gevolg van haar geslag is nie (vgl.3.4.1).

4.3.3.12b *Teistering in klaskamers*

Tabel 4.22 toon die mate waarin enige vorm van teistering in die klaskamers voorkom. (vgl. vraelys III: 10.1 - addendum A.)

TABEL 4.22: TEISTERING IN KLASKAMERS

VROULIKE OPVOEDERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Response	19	30	45	70	64

Uit tabel 4.22 word die kwessie van teistering in 'n klaskamer bevestig, deurdat 30% van vroue-opvoeders vorme van teistering wat gereeld in die klaskamer na vore kom, as

volg geïdentifiseer het:

- Teistering
 - *Boelie – fisies hardhandig behandel*
 - *Grappe teenoor mekaar*
 - *Terg – oor foute, oor vriende, “sommer net”, voorkoms, hare, gewig*
 - *Verkleining – veral teenoor skaam, minder sosiale dogters*
 - *Seuns wat sê “I am going to sex you”*
 - *In classes boys call girls “abantwana” which means “young ones” regardless of age.*

- Onnodige aanraking
 - *Vat en soen om aggressie uit te lok*
 - *Boys touching girls’ behinds*

- Seksistiese opmerkings teenoor vroue-opvoeders
 - *“oujongnooi”*
 - *‘n seun wat teenoor my die volgende opmerking gemaak het: “Vra eerder ‘n man om jou met die hoërgraad wiskunde-somme te help”.*
 - *Sometimes when the learners are striking, one of the complaints is that I as principal am a woman.*

Alhoewel opvoeders hierdie oortredings ten sterkste afkeur, vind dit steeds in die klaskamer plaas. Die nagevolge hiervan kan tot minder selfvertroue en ‘n onderdanigheid by die skooldogter lei, wat haar in haar latere keuses van bestuursposisies negatief kan beïnvloed (vgl. 3.4.1; 3.4.5). Die opvoeder sal ingestel moet wees om hierdie insidente te identifiseer en dadelik aan te spreek. Daar is verskeie wyses om wedersydse respek by seuns en dogters te kweek. Dit is juis hier waar die klasonderwyser opleiding nodig het en ouers moet betrek (vgl. 3.4.6; 3.4.7).

4.3.3.13 Naskoolse-gesinsorgverpligtinge van skooldogters

Tabel 4.23 toon die mate waarin skooldogters naskoolse-gesinsorgverpligtinge het, soos byvoorbeeld om jonger boeties/sussies op te pas, te kook of huis skoon te maak. (vgl. vraelys III: 10.3 - addendum A.)

TABEL 4.23 NASKOOLSE-GESINSORGVERPLIGTING VAN SKOOLDOGTERS

VROULIKE OPVOEDERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Response	43	67	21	33	64

Weens die hoë persentasie opvoeders (67%) wat bewus is van skooldogters wat naskoolse-gesinsorgverpligtinge dra (tabel 4.23), is dit duidelik dat hierdie tipe verantwoordelikhede nog steeds grotendeels op die dogter se skouers rus. Woorde soos die volgende dui op voorbeelde van bogenoemde situasie:

- *Dit kom veral onder swart dogter leerders voor wat elke aand moet kook, boeties en sussies oppas en huis skoonmaak.*
- *Een dogter (in swart skool) is die hele week alleen met haar broers en susters, terwyl haar ouers net naweke huis toe kom.*
- *Swart ouers werk in stede, terwyl kinders in platteland skoolgaan.*
- *Some of the girls have to pick their siblings from creche since their mothers (black) are at work – there is no after-care in the township.*
- *Party se ouers (kleurlingskool) is alkoholiste – daarom moet hulle na alle gesinsverpligtinge omsien.*
- *A black girl is looking after her sick grandmother until she is better.*
- *Ouers is geskei - daarom is dit nodig dat die dogter haar moeder moet help met gesinsorgverpligtinge.*

Bogenoemde kwessies kom veral onder die swart kultuur (vgl. 3.2.2) voor aangesien dit as deel van die dogter se verpligtinge beskou word, soos deur die volgende sinsnedes geïllustreer:

- Meeste swart dogters, veral die oudste moet al hierdie verpligtinge nakom omdat dit deel van hulle kultuur is.
- I don't agree with the word "responsibility", but after school they should (learners) help their parents so that they can learn how to work.

Gesinsverpligtinge word ook aan seuns toegesê, maar in 'n mindere mate, soos deur een deelnemer gestel: "Albei geslagte word aangesê om met die oppas van jonger boeties en sussies te help, alhoewel in 'n mindere mate by seuns".

Of dit nou weens kultuur of huislike omstandighede is, dit is opvallend dat veral die anderskleurige dogters ekstra verpligtinge voor en na skool het (vgl. 3.2.1; 3.2.2). Hierdie omstandighede is nie ideaal vir hul skoolwerk nie, aangesien dit onnodiglik ekstra las op hul skouers plaas. Dogters word dus reeds van jongs af "gekondisioneer" dat die vrou se plek in die huis is en dat dit haar hooflig is om na die huis om te sien (vgl. 3.2.2). Sulke druk kan daartoe aanleiding gee dat sy in haar volwasse lewe van bestuursposisies sal afsien, aangesien sy nie die veelvoudige konflik tussen huis- en werkverpligtinge kan of wil dra nie (vgl. 3.2.3).

4.3.3.14 Nie-tradisionele rolle vir skooldogters

Tabel 4.3.24 toon of vroue-opvoeders nie-tradisionele beroepsrolle vir skooldogters sal aanbeveel. (vgl. vraelys III: 11 - addendum A.)

TABEL 4.24: NIE-TRADISIONELE ROLLE VIR SKOOLDOGTERS

VROULIKE OPVOEDERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Response	55	86	9	14	64

Dit blyk uit tabel 4.24 dat 86% van vroue-opvoeders nie meer stereotiep ten opsigte van beroepskeuses vir dogters ingestel is nie. In die oopvraagafdeling het die respondente aangetoon dat die dogter enige beroep, veral in tegnologiese en rekenaarrigtings, kan

volg. Verdere voorbeelde is soos volg deur respondente weergegee:

- *Tegnologie en Handwerk is vir almal en die dogter kan selfs dalk goed hierin wees;*
- *dogters moet self-indiensnemend, onafhanklik en kreatief wees;*
- *daar moet seker gemaak word dat dogters nie sal dink dat hulle nie die vermoë het om in nie-tradisionele rolle te pas nie;*
- *geen onderskeid kan getref word tussen dogters en seuns se potensiaal en intelligensie nie;*
- *die dogter kan deur 'n nie-tradisionele beroep vir ander mense werk skep;*
- *women should explore all avenues as long as they are prepared to learn and have interest; en*
- *talents, ability and ideals should determine career choice and not gender!*

Aangesien vroue-opvoeders "nie-tradisionele" beroepe by dogters aanmoedig, is die stereotipering van die dogter wat net sekere "vroulike" beroepe moet volg nie meer 'n ernstige kwessie nie (vgl. 3.4.3). Die nagevolge van stereotipering en patriargie het egter nog steeds 'n invloed op die onderwys juis in die vorm dat min vroue bestuursposisies bekleed (vgl. 3.4.5; 4.3.1.2; 4.3.1.3)

4.3.3.15 Groepsverdelings in die skool volgens geslag

Tabel 4.25 toon hoe vroue-opvoeders groepsverdelings in die skool op grond van geslag doen. (vgl. vraelys III: 12 - addendum A.)

TABEL 4.25: VERDELING VAN GROEPE IN DIE SKOOL/KLASKAMER OP GROND VAN GESLAG

VERDELINGSPROSEDURE	VOLGENS GESLAG		NIE VOLGENS GESLAG		N
	aantal	%	aantal	%	
Sitplek-allokasie in klaskamer	3	5	61	95	64
Groepwerk in klaskamer	1	2	63	98	64
Tegnologiese projekte	8	12	56	88	64
Versiering van klaskamer	9	14	55	86	64
Klas skoonmaak (bv. as straf)	16	25	48	75	64
Tuinwerk (bv. straf)	17	27	47	73	64
Register in klaskamer	26	41	38	59	64
Saalbyeenkoms	34	53	30	47	64
Rye op skoolgronde	35	55	29	45	64
Speletjies	37	58	27	42	64

Dit blyk uit tabel 4.25 dat geslagsverdeling oor die algemeen in die klaskamer en skool nie werklik 'n kwessie is nie, behalwe tydens speletjies. Laasgenoemde kwessie sal aangespreek moet word, aangesien speletjies as deel van die *hidden curriculum* (vgl. 3.4.2) positief tot geslagsgelykheid kan bydra.

4.3.3.16 Geslagsgelykheid in handboeke wat deur skole gebruik word

Tabel 4.26 toon of vroue-opvoeders handboeke beskou as materiaal wat die seun se posisie ten koste van die dogter s'n bevoordeel. (vgl. vraelys III: 14 - addendum A.)

TABEL 4.26: GESLAGSGELYKHEID IN HANDBOEKE

VROUE-OPVOEDERS	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Response	58	90	6	10	64

Volgens tabel 4.26 toon 90% van vroue-opvoeders dat handboeke geslagsgelykheid bevorder. Dit vereis egter 'n fyn geselekteerde waarnemingsvermoë om wel hierdie kwessies in handboeke te onderskei (vgl. 3.4.3). Daarom kan die moontlikheid bestaan dat vroue-opvoeders nie oor die nodige agtergrond beskik om geslagsongelyke kwessies te identifiseer nie.

4.3.3.17 Taalgebruik

Tabel 4.27 toon die aard van die taalgebruik wat deur vroue-opvoeders in die klaskamer gebruik word. (vgl. III: 15 - addendum A.)

TABEL 4.27: TAALGEBRUIK IN DIE KLASKAMER

WANNEER LEERDERS IN KLASKAMER AANGESPREEK WORD:	GEBRUIK MEER MANLIKE/VROULIKE AANSPREEKVORME		SLUIT ALBEI GESLAGTE IN		N
	aantal	%	aantal	%	
Response	2	3	62	97	64

Uit bogenoemde tabel (tabel 4.27) gebruik 97% vroue-opvoeders 'n aanspreekvorm wat albei geslagte insluit en is dit dus nie 'n kwessie nie. Dit bevoordeel geslagsgelykheid in die skool en is weer eens 'n bewys van vroue se sensitiwiteit en samewerkende benadering jeens die bestuur en onderrig in die skool (vgl. 3.4.1; 3.4.5).

4.4 SAMEVATTING VAN BEVINDINGE UIT VRAELYSTE AANGAANDE GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES IN DIE SKOLE

Tabel 4.28 toon geslagsgelykheidskwessies aan wat tans in skole teenwoordig is soos deur die vraelyste geïdentifiseer.

TABEL 4.28: GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES IN SKOLE

KWESSIES	BEVINDINGE
Vroue in bestuursposisies	<ul style="list-style-type: none"> • Te min vroue beklee bestuursposisies (4.3.1.3). • Bestuursposte waarvoor vroue kan aansoek doen, is beperk (4.3.1.3). • Ernstige diskrepancies heers tussen die persentasie vroue in die onderwys en persentasie vroue op bestuursvlak, vanaf adjunkhoof opwaarts (4.3.1.3). • Die gemeenskap, skoolbeheerliggame en vroue moet bewus gemaak word van vroue se unieke bestuurstyl (4.3.1.3).
Aanstellings en bevordering van vroue in die onderwys	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminasie teen vroue tydens aanstellings en bevorderings vind hoofsaaklik op skoolhoof-, adjunkhoof- en departementshoofvlak plaas (4.3.1.2). • Mans word nog steeds deur aanstellingspanele as beter leiers beskou (4.3.1.2). • Mans met minder ondervinding en swakker kwalifikasies geniet nog steeds voorkeur tydens bestuursaanstellings (4.3.1.2). • Mans word as meer "waardevol" beskou, weens hulle betrokkenheid by sport en hul sogenaamde posisie as rolmodel en broodwinner (4.3.1.2). • 'n Mate van vooroordele teen die vrou as potensiele bestuurder heers nog steeds in die werkomgewing (4.3.1.2). • Meeste beheerliggame word deur mans gelei (4.3.1.4). • Die status van die vrou in die skool word deur haar persoonlike lewe, byvoorbeeld eggenoot se beroep, benadeel tydens bevorderingsoorwegings (4.3.1.2). • Geleenthede vir bevordering vir die vrou is beperk weens jare se diskriminasie (4.3.1.2). • Vroue moet eers hulself by verskeie geleenthede as uitmuntende leiers bewys voordat hulle bevorder kan word (4.3.1.2).
Onderwyservaring en bestuursaanstellings	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuursaanstellings van vroue veral op skool-hoofvlak vind te stadig plaas (slegs oor laaste 5 jaar) (4.3.1.1). • Min bestuurservaring, veral op skoolhoofvlak (4.3.1.1). • Min vrouebestuursrolmodelle om potensiele vroue-bestuurders te ondersteun (4.3.1.1). • Onderwyservaring strek in meeste gevalle oor meer as 20 jaar wat 'n pluspunt vir vrouebestuursrolmodelle kan wees (4.3.1.1). • Beperkte bestuurskwalifikasies (4.3.1.1).
Regstellende aksie	<ul style="list-style-type: none"> • Vroue ondersteun regstellende aksie, mits die volgende in ag geneem word (4.3.2.3): <ul style="list-style-type: none"> - kwalifikasies; - ervaring; - vaardighede; en - die skool se behoeftes • Vrouebestuursrolmodelle moet bemagtig word deur opleidingsgeleenthede en die leiding van ervare rolmodelle (4.3.2.3). • Regstellende aksie moet versigtig toegepas word (4.3.2.3). • Die kwotastelsel is nie die enigste oplossing nie (4.3.2.3). • Soos in wetgewing uiteengesit, is dit 'n belangrike maatreeël om ongelykheid van die verlede reg te stel (4.3.2.3).
Implikasies van geslagsgelykheidswetgewing vir onderwys inhoud	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis op middelbestuursvlak en grondvlak is besonder beperk (4.3.2.1).

KWESSIES	BEVINDINGE
Kennisgewings ten opsigte van bewusmaking van geslagsgelykheid	<ul style="list-style-type: none"> • Baie min vroueskoolhoofde het kennisgewings/ inligting ten opsigte van <i>gender equity</i> vanaf die owerhede/onderwysdepartemente ontvang (4.3.2.2). • Geslagsgelykheid word nie deur die Onderwys-departement of skoolbesture as prioriteit beskou of hanteer nie (4.3.2.2).
Bewustheid ten opsigte van geslagsgelykheid	<ul style="list-style-type: none"> • Alhoewel diskriminasie teen vroue verminder het, heers daar nog heelwat onkunde of 'n onbetrokke houding by vroue in die onderwys (4.3.3.1).
Geslagsensitivering en opleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Vroue het 'n ernstige behoefte aan opleiding ten opsigte van geslagsensitivering (4.3.2.5).
Skoolbeleid ten opsigte van sensitiwiteit teenoor geslagsgelykheid	<ul style="list-style-type: none"> • Min spesifieke reëls is in die skoolbeleid vasgelê om geslagsgelykheid in skole aan te spreek (4.3.2.4). • Skoolbeheerliggame se rol in bogenoemde verband is nie duidelik uitgespel nie (4.3.2.4). • Die skoolbeleid is steeds geneig om teen swanger dogters te diskrimineer (4.3.2.4). • Skooldragreëls belemmer dogter se vryheid van beweging (4.3.2.4).
Geslagsdiskriminasie	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminasie vind oor die algemeen minder plaas, alhoewel sekere insidente nog steeds plaasvind (4.3.3.1). • 'n Mate van onkunde of onbetrokkenheid neig om onder vroue te heers wat betref diskriminerende insidente (4.3.3.1). • Diskriminasie vind veral in die personeelkamer en op die sportterrein plaas (4.3.3.1). • Ver al ouer persone, beheerliggame en mans-personeel is skuldig hieraan (4.3.3.1). • Vroue word nog steeds op talle terreine uitgesluit (4.3.3.1). • Vroue word te min gerespekteer (4.3.3.1).
Vroue as teikens van <ul style="list-style-type: none"> - seksuele teistering - emosionele teistering en - geslagsgebaseerde teistering 	<ul style="list-style-type: none"> • Teistering is geneig om 'n alledaagse verskynsel te wees wat moeilik identifiseerbaar is (4.3.3.3). • Emosionele teistering kom meer by vrouebestuurders as by vroue-opvoeders voor (4.3.3.3). • Teistering kom meestal in die vorm van grappe, suggestiewe opmerkings en onaanvaarbare toenaderings voor (4.3.3.3). • Vroue is soms aandadig aan die perpetuering van teistering omdat hulle dit nie ernstig opneem nie (4.3.3.3). • Aanvaarding van teisterende gedrag teenoor vroue is dikwels weens onkunde (4.3.3.3). • Jong/geskeide/ongetroude vroue is die grootste slagoffers van teistering (4.3.3.3). • Vergaderings word uitgesonder as die geleentheid waar vroue se insette as van minder belang afgemaak word (4.3.3.3). • Vroue se minderwaardigheid word versterk deurdat hulle van sekere take uitgesluit word op grond van hul geslag (4.3.3.3).
Vroue as teikens van seksisme op grond van <ul style="list-style-type: none"> - seksistiese taal; - aantasting van menswaardigheid; - haatspraak; - intimidasie; - viktimisasie; en nepotisme 	<ul style="list-style-type: none"> • Seksistiese taal in dokumente is besig om af te neem (4.3.3.4). • Dit is merendeels vroueskoolhoofde wat teikens van seksistiese taal is (4.3.3.4). • Die vorm waarin seksistiese taal meestal voorkom, is geykte sêgoed, seksistiese verwysings en onbewustelike veralgemeende verwysings wat 'n spesifieke geslag uitsonder (4.3.3.4). • Vroue se menswaardigheid word in die algemeen gerespekteer

KWESSIES	BEVINDINGE
<p>Vroue as teikens van seksisme op grond van</p> <ul style="list-style-type: none"> - seksistiese taal; - aantasting van menswaardigheid; - haatspraak; - intimidasie; - viktimisasie; en - nepotisme 	<p>(4.3.3.4).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouer vroue neig om negatief teenoor geslagsgelykheid te wees (4.3.3.4). • Diskriminasie teen vroue op grond van haatspraak, intimidasie, viktimisasie en nepotisme kom min voor (4.3.3.4). • Die enkele gevalle van bogenoemde diskriminasie wat wel voorkom, is merendeels teen vroueskoolhoofde (4.3.3.4). • Mans asook vroue is dikwels skuldig aan viktimisasie (4.3.3.4). • Viktimisasie kom meestal in die vorm van uitsluiting en professionele jaloesie voor (4.3.3.4). • Nepotisme (4.3.3.4) kan gekoppel word aan <ul style="list-style-type: none"> - patriargie en stereotipering; - sekere kulture (Afrikaans en swart) wat die vrou onderdruk; en - geografiese ligging soos byvoorbeeld klein plattelandse dorpie waar "konserwatiewe" sienings jeens die vrou as leier nog steeds heers.
<p>Diskriminasie op grond van huwelikstatus, salarisse, behuisingssubsidies, swangerskap en ten opsigte van mediese skemas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminasie op genoemde terreine is grootliks reggestel (vanaf 1994) (4.3.3.2). • Vroue met jarelange diens het 'n finansiële agterstand teenoor hul manlike eweknieë (3.1; 4.3.3.2).
<p>Viktimisasie van die vrou deur oorbelaeding met werksverpligtinge</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vroue se persoonlike kwaliteite soos selfdisipline, organiseringsvermoë en gewilligheid om hard te werk, gee aanleiding tot moontlike oorbelaeding met werksverpligtinge (4.3.3.7). • Vroue word eerder by die grondslagfase geplaas, wat groter groepe leerders wat meer aandag verg, impliseer (4.3.3.7). • Daar is dikwels konflik tussen die geslagte ten opsigte van buitemuurse verpligtinge (4.3.3.7). • Vroue kry minder erkenning vir die werk wat gedoen word (4.3.3.7). • Vroue, in besonder enkelvroue, word dikwels misbruik by taaktoedeling (4.3.3.7).
<p>Viktimisasie tydens onderhoude</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kom in 'n mindere mate voor (4.3.3.8). • Viktimisasie (4.3.3.8) wat wel plaasvind, hou verband met vrae wat gestel word aangaan vroue se: <ul style="list-style-type: none"> - gesinsverantwoordelikhede; - gesinsbeplanning; en - huwelikstatus; - beroep van eggenoot; - area waar eggenoot werksaam is; en - opinie van eggenoot
<p>Werksongewing</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Skoolterreine is onveilig vir dogters en vroue weens die volgende redes (4.3.3.5): • die samelewing wat gekenmerk word deur 'n geweldskultuur; • die fisiese ligging van skool; • die gebrek aan beveiligingsmaatreëls; • die swak fisiese toestand van klaskamers en geboue self; • die opvoeders wat bedreig voel omdat hulle ver van hul wonings herontplooï word; • ouers wat druk op opvoeders plaas deur aggressiewe houdings in te neem; en

KWESSIES	BEVINDINGE
Werksomgewing	<p>houdings in te neem; en</p> <ul style="list-style-type: none"> • die aggressiewe optrede van sekere leerders.
Ontneming van voorregte op grond van geslag	<ul style="list-style-type: none"> • Daar word onderskeid getref tussen administratiewe en bestuurstake, en die bestuurstake word steeds vir mans gereserveer (4.3.3.6). • Tegnieuse take word meestal aan mans gedelegeer, aangesien daar geglo word dat vroue dit nie sal kan hanteer nie (4.3.3.6). • Vroue moet dikwels fisiese geriewe, soos voldoende kantoogeriewe, ontbeer (4.3.3.6).
Vroue-organisasienetwerke	<ul style="list-style-type: none"> • Die meeste vroue behoort nie aan sodanige netwerke nie (4.3.3.9). • Dit kan moontlik bydra tot vroue segeïsoleerdheid in die onderwys; onkunde omtrent moontlike diskriminerende praktyke; en gebrek aan selfvertroue om vir bestuurs-posisies aansoek te doen (4.3.3.9). • Vroue dra meestal nie kennis van sulke netwerke nie en dit is, weens demografiese geïsoleerdheid, dikwels vir hulle 'n probleem om aan sodanige netwerke te behoort (4.3.3.9).
Kultuur se invloed op bestuursposisies en werksomstandighede van vroue	<ul style="list-style-type: none"> • Die bestuurder se kultuuragtergrond en bestuurstyl is nou verweef met mekaar (4.3.3.10). • Die multikulturele en veeltalige omstandighede in Suid-Afrika maak die bestuur van geslagsgelykheid besonder kompleks (4.3.3.10). • Stereotipering en patriargie is kultuurspesifiek en kom veral in sekere kulture voor waar die vrou as onderdanig en die man as 'n ideale leier beskou word (4.3.3.10). • Indien vrouebestuurders se kultuur met dié van die skoolgemeenskap en leerders versoenbaar is, vergemaklik dit die bestuur van die skool (4.3.3.10).
Diskriminerende praktyke in die gemeenskap waardeur vroue onderdruk word	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminasie in die skole vind op 'n subtiele wyse plaas (4.3.3.11). • Diskriminasie kom op alle vlakke van die samelewing voor (4.3.3.11). • Bevooroordeeldheid van gemeenskappe teen vroue is diep gewortel en sal tyd neem om heeltemal uitgekakel te word (4.3.3.11). • Die gemeenskappe toon dikwels min respek vir vroue (4.3.3.11). • Die gemeenskappe beskou die vrou se gesinsverpligtinge meestal as haar belangrikste taak (4.3.3.11). • Vroue word nog steeds deur mans onderdruk in die privaat- en/of die professionele lewe (4.3.3.11). • Tradisionele praktyke sluit vroue op sekere areas uit (4.3.3.11). • Vroue in sekere gemeenskappe/verbintenisse het dikwels nie volle vryheid wat betref die keuse van hul kleredrag nie (4.3.3.11). • Sekere godsdienstryke gebied vroue om onderdanig te wees (4.3.3.11).
Geslagsdiskriminasie op die skoolterrein en in die klaskamer	<ul style="list-style-type: none"> • Geslagsdiskriminasie tussen die leerders vind tussen op grond van geslag in die skole plaas (4.3.3.12). • Seuns is geneig om op dogters neer te sien (4.3.3.12). • Diskriminasie kom in die vorm van teistering, aggressie,

KWESSIES	BEVINDINGE
Geslagsdiskriminasie op die Skoolterrein en in die klaskamer	<p>gebrekkige respek, onnodige aanraking, seksistiese opmerkings en afknouing voor (4.3.3.12).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskriminasie kom in sekere kulture meer dikwels voor (4.3.3.12). • Seuns se sportsoorte word as belangriker beskou as dié van dogters (4.3.3.12).
Naskoolse gesinsorgverpligtinge van skooldogters	<ul style="list-style-type: none"> • Veral swart en bruin dogters het naskoolse gesinsorgverpligtinge wat hul skoolwerk nadelig beïnvloed (4.3.3.13). • Huislike-/gesinsomstandighede en kultuur bepaal grootliks die dogter se rol ten opsigte van gesinsorgverpligtinge (4.3.3.13).
Groepsverdeling op grond van geslag	<ul style="list-style-type: none"> • Verdeling volgens geslag vind veral tydens spel plaas (4.3.3.15).

4.5 AKSIEPLANNE VIR DIE BEVORDERING VAN GESLAGSGELYKHEID IN SKOLE

Die data in hierdie afdeling van die vraelys word in rangorde geplaas om te bepaal watter aksieplanne ter bevordering van geslagsgelykheid in die skole as belangrik beskou word. Die aantal response in elke kategorie word vermenigvuldig met die gewig (0 - 5-puntskaal) wat daaraan toegeken word. Die som van die produkte van die verskillende kategorieë word deur N gedeel om die gemiddelde gradering te bepaal. Daarna word die finale rangorde bepaal. In hierdie afdeling sal die hoogste gemiddelde gradering die hoogste rang kry aangesien dit die aksie sal aandui wat die hoogste prioriteit sal geniet.

4.5.1 Aanspreek van geslagsgelykheidskwessies in die skoolmilieu

Tabel 4.29 A toon *vroueskoolhoofde* se rangorde van belangrikheid aan wat aangespreek moet word ter bevordering van geslagsgelykheid in die skool. (vgl. vraelys I: deel 1 - addendum A.)

TABEL 4.29 A: BELANGRIKE GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES SOOS DEUR VROUE-SKOOLOOFDE AANGEDUI

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	1	2	3	4	5	N	GEMID. GRADERING	RANG-ORDE
Respek vir elke individu se menswaardigheid	0	0	0	5	35	40	4,8500	1
Die verbod op seksuele teistering	1	0	1	1	37	40	4,7250	2
Die skep van 'n veilige skoolomgewing vir almal	1	0	2	4	33	40	4,7000	3
Versekering van regverdige behandeling vir almal	1	0	2	4	33	40	4,7000	3
Die verbod op intimidasie, viktimisasie, haatspraak en nepotisme	2	0	1	3	34	40	4,6750	4
Die bekamping van enige vorm van diskriminasie	2	1	2	1	34	40	4,6000	5
Die verbod op seksisme	3	0	1	2	34	40	4,5750	6
Motivering van 'n positiewe benadering teenoor almal, veral vrou/dogter	0	0	2	11	26	40	4,5250	7
Aanpassing van klaskamerpraktyk sodat een geslag nie bo 'n ander bevoordeel word nie	2	0	3	6	29	40	4,5000	8
Bemagtiging vir opvoeders om geslagskwessies te kan hanteer	1	1	6	7	25	40	4,3500	9
Vrye toegang van almal tot alle fasiliteite van skool	0	3	6	6	25	40	4,3250	10
Nie-seksistiese dokumentasie/briewe ensovoorts	2	0	5	8	25	40	4,2750	11
Toepassing van die kurrikulum op 'n geslagsensitiewe wyse	2	0	9	8	21	40	4,1000	12
Sensitiserings ten opsigte van die behoeftes en gevoelens van die onderskeie geslagte	3	1	6	9	21	40	4,1000	12
Die gebruik van geslagsensitiewe onderrigmateriaal en geslags-neutrale taal	4	1	6	8	21	40	4,0250	13
Inskakeling by netwerke wat op geslagskwessies ingestel is	2	3	9	5	21	40	4,0000	14
Die vermyding van geslags-onsensitiewe grappe/aanmerkings	2	4	10	4	20	40	3,9000	15

Die Alpha Cronbach-koëffisiënt toon 'n uitsonderlike hoë gemiddelde betroubaarheid van 0,9138 vir tabel 4.29 A se data soos verkry in vraelys I: deel 1 (addendum A). Hierdie koëffisiënt word as goed beskou.

Uit tabel 4.29 A blyk dit dat vroueskolle die volgende kwessies as die

belangrikste beskou om geslagsgelykheid in die skole te bevorder:

- Respek vir elke individu se menswaardigheid.
- Die verbod op seksuele teistering.
- Die skep van 'n veilige skoolomgewing vir almal.
- Versekering van regverdige behandeling vir almal.
- Die verbod op intimidasie, viktimisasie, haatspraak en nepotisme.
- Die bekamping van enige vorm van diskriminasie.
- Die verbod op seksisme.
- Motivering van 'n positiewe benadering teenoor almal, veral die vrou/dogter.
- Aanpassing van klaskamerpraktyk sodat een geslag nie bo 'n ander bevoordeel word nie.
- Bemagtiging van opvoeders om geslagskwessies te kan hanteer.
- Vrye toegang vir almal tot alle fasiliteite van die skool.
- Nie-seksistiese dokumentasie/briewe ensovoorts.
- Toepassing van die kurrikulum op 'n geslagsensitiewe wyse.
- Sensitiserings ten opsigte van die behoeftes en gevoelens van die onderskeie geslagte.

Tabel 4.29 B toon geslagsgelykheidskwessies se rangorde van belangrikheid aan wat aangespreek moet word volgens *vrouedepartementshoofde en -adjunkhoofde* ter bevordering van geslagsgelykheid in die skool. (vgl. vraelys II: deel 1 - addendum A.)

TABEL 4.29 B: BELANGRIKE GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES SOOS DEUR VROUE OP MIDDELVLAKBESTUUR VOORGESTEL

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	1	2	3	4	5	N	GEMID. GRADERING	RANG-ORDE
Respek vir elke individu se menswaardigheid	2	0	2	3	74	81	4,8148	1
Versekering van regverdige behandeling vir almal	1	1	4	3	72	81	4,7778	2
Die skep van 'n veilige skoolomgewing vir almal	3	4	5	14	55	81	4,6667	3

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	1	2	3	4	5	N	GEMID. GRADERING	RANG-ORDE
Die verbod op intimidasie, viktimisasie, haatspraak en nepotisme	5	1	3	14	58	81	4,4691	4
Die bekamping van enige vorm van diskriminasie	4	2	3	12	60	81	4,5309	5
Die verbod op seksisme	4	0	11	14	52	81	4,3580	6
Die verbod op seksuele teistering	6	0	9	13	53	81	4,3210	7
Aanpassing van klaskamerpraktyk sodat een geslag nie bo 'n ander bevoordeel word nie	5	6	8	14	48	81	4,1605	8
Motivering van 'n positiewe benadering teenoor almal, veral vrou/dogter	2	2	18	22	37	81	4,1111	9
Bemagtiging van opvoeders om geslagskwessies te kan hanteer	9	1	8	25	38	81	4,0123	10
Sensitiserings ten opsigte van die behoeftes en gevoelens van die onderskeie geslagte	8	3	13	16	41	81	3,9753	11
Vrye toegang vir almal tot alle fasiliteite van skool	10	5	11	7	48	81	3,9630	12
Toepassing van die kurrikulum op 'n geslagsensitiewe wyse	9	4	14	22	32	81	3,7901	13
Nie-seksistiese dokumentasie/briewe	14	3	11	21	32	81	3,6667	14
Die gebruik van geslagsensitiewe onderrigmateriaal en geslags-neutrale taal	11	3	20	18	29	81	3,6296	15
Die vermyding van geslags-onsensitiewe grappe/aanmerkings	13	6	19	13	30	81	3,5062	16
Inskakeling by netwerke wat op geslagskwessies ingestel is	15	9	20	16	21	81	3,2346	17

Die Alpha Cronbach-koëffisiënt toon 'n uitsonderlike hoë gemiddelde betroubaarheid van 0,8921 vir tabel 4.29 B se data soos verkry in vraelys II: deel 1 (addendum A). Hierdie koëffisiënt word as goed beskou.

Uit tabel 4.29 B blyk dit dat vroue-adjunkhoofde en -departementshoofde die volgende kwessies as die belangrikste beskou om geslagsgelykheid in die skole te bevorder:

- Respektering vir elke individu se menswaardigheid.
- Versekering van regverdigte behandeling vir almal.
- Die skepping van 'n veilige skoolomgewing vir almal.
- Die verbod op intimidasie, viktimisasie, haatspraak en nepotisme.
- Die bekamping van enige vorm van diskriminasie.

- Die verbod op seksisme.
- Die verbod op seksuele teistering.
- Aanpassing van klaskamerpraktyk sodat een geslag nie bo 'n ander bevoordeel word nie.
- Motivering van 'n positiewe benadering teenoor almal, veral die vrou/dogter.
- Bemagtiging van opvoeders om geslagskwessies te kan hanteer.

Tabel 4.29 C toon geslagsgelykheidskwessies se rangorde van belangrikheid aan wat aangespreek moet word volgens vroue-opvoeders ter bevordering van geslagsgelykheid in die skool. (vgl. vraelys I: deel 1 - addendum A.)

**TABEL 4.29 C: BELANGRIKE GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES SOOS DEUR VROUE-
OPVOEDERS VOORGESTEL**

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	1	2	3	4	5	N	GEMID. GRADERING	RANG- ORDE
Respek vir elke individu se menswaardigheid	4	0	0	4	56	64	4,8462	1
Inskakeling by netwerke wat op geslagskwessies ingestel is	8	3	11	12	30	64	4,8462	2
Versekering van regverdige behandeling vir almal	3	0	1	7	53	64	4,6769	3
Die skep van 'n veilige skoolomgewing vir almal	4	2	0	2	56	64	4,6308	4
Aanpassing van klaskamerpraktyk sodat een geslag nie bo 'n ander bevoordeel word nie	3	0	6	12	43	64	4,4769	5
Die verbod op intimidasie, viktimisasie, haatspraak en nepotisme	6	1	5	3	49	64	4,3846	6
Die verbod op seksisme	4	2	5	5	48	64	4,4308	7
Die verbod op seksuele teistering	9	2	1	3	49	64	4,2769	8
Die bekamping van enige vorm van diskriminasie	8	1	3	6	46	64	4,2769	8
Motivering van 'n positiewe benadering teenoor almal, veral vrou/dogter	7	0	7	11	39	64	4,1846	9
Bemagtiging van opvoeders om geslagskwessies te kan hanteer	7	0	6	16	35	64	4,1385	10
Vrye toegang vir almal tot alle fasiliteite van skool	10	1	4	6	43	64	4,1231	11
Die gebruik van geslagsensitiewe onderrigmateriaal en geslags-neutrale taal	7	2	7	10	38	64	4,1077	12

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	1	2	3	4	5	N	GEMID. GRADERING	RANG- ORDE
Sensitiserings ten opsigte van die behoeftes en gevoelens van die onderskeie geslagte	8	1	6	11	38	64	4,1077	12
Toepassing van die kurrikulum op 'n geslagsensitiewe wyse	8	2	4	14	36	64	4,0769	13
Die vermyding van geslags- onsensitiewe grappe/ aanmerkings	9	2	5	7	41	64	4,0308	14
Nie-seksistiese dokumentasie/briewe	11	1	7	8	37	64	3,9385	15

Die Alpha Cronbach-koëffisiënt toon 'n uitsonderlike hoë gemiddelde betroubaarheid van 0,9324 vir tabel 4.29 C se data soos verkry in vraelys III: deel 1 (addendum A). Hierdie koëffisiënt word as goed beskou.

Uit tabel 4.29 C blyk dit dat vroue-opvoeders die volgende kwessies as die belangrikste beskou om geslagsgelykheid in die skole te bevorder:

- Respek vir elke individu se menswaardigheid.
- Inskakeling by netwerke wat op geslagskwessies ingestel is.
- Versekering van regverdigte behandeling vir almal.
- Die skepping van 'n veilige skoolomgewing vir almal.
- Aanpassing van klaskamerpraktyk sodat een geslag nie bo 'n ander bevoordeel word nie.
- Die verbod op intimidasie, viktimisasie, haatspraak en nepotisme.
- Die verbod op seksisme.
- Die verbod op seksuele teistering.
- Die bekamping van enige vorm van diskriminasie.
- Motivering van 'n positiewe benadering teenoor almal, veral vrou/dogter.
- Bemagtiging van opvoeders om geslagskwessies te kan hanteer.

Tabel 4.29 D toon al drie groepe vroue (skoolhoof, adjunkhoof, departementshoof en opvoeder) se rangorde van belangrikheid (rangorde van 1-5) van die kwessies wat

aangespreek moet word ter bevordering van geslagsgelykheid in die skool.

TABEL 4.29D: BELANGRIKSTE GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES VOLGENS VROUE IN DIE ONDERWYS

GESLAGSGELYKHEIDSASPEKTE OM IN AG TE NEEM IS:	Skoolhoofde		Middeelvakbestuur		Opvoeders		Gemiddeld	Beduidenheid
	Gemiddelde gradering	Rangorde	Gemiddelde gradering	Rangorde	Gemiddelde gradering	Rangorde		P
Die vermyding van geslagsonsensitiewe grappe/aanmerkings	3,9000	15	3,5062	16	4,0308	14	3,7742	0,0771
Nie-seksistiese dokumentasie /briewe	4,2750	11	3,6667	14	3,9385	15	3,8925	0,0834
Die bekamping van enige vorm van diskriminasie	4,6000	5	4,5309	5	4,2769	8	4,4570	0,2864
Die verbod op seksuele teistering	4,7250	2	4,3210	7	4,2769	8	4,3925	0,1545
Die verbod op seksisme	4,5750	6	4,3580	6	4,4308	7	4,4301	0,5961
Sensitiserings ten opsigte van die behoeftes en gevoelens van die onderskeie geslagte	4,1000	12	3,9753	11	4,1077	12	4,0484	0,8008
Respek vir elke individu se menswaardigheid	4,8500	1	4,8148	1	4,8462	1	4,8333	0,9449
Vrye toegang vir almal tot alle fasiliteite van skool	4,3250	10	3,9630	12	4,1231	11	4,0968	0,3928
Motivering van 'n positiewe benadering teenoor almal, veral vrou/dogter	4,5250	7	4,1111	9	4,1846	9	4,2258	0,1335
Die verbod op intimidasie, viktimsasie, haatspraak en nepotisme	4,6750	4	4,4691	4	4,3846	6	4,4839	0,4326
Versekering van regverdige behandeling vir almal	4,7000	3	4,7778	2	4,6769	3	4,7258	0,7306

GESLAGSGELYK- HEIDSASPEKTE OM IN AG TE NEEM IS:	Skoolhoofde		Middelvlakbestuur		Opvoeders		Gemiddeld	Bedui- denheid P
	Gemiddelde gradering	Rang- orde	Gemiddelde gradering	Rang- orde	Gemiddelde gradering	Rang- orde		
Die skep van 'n veilige skoolomgewing vir almal	4,7000	3	4,6667	3	4,6308	4	4,6613	0,9328
Toepassing van die kurrikulum op 'n geslagsensitiewe wyse	4,1000	12	3,7901	13	4,0769	13	3,9570	0,3129
Aanpassing van klaskamerpraktyk sodat een geslag nie bo 'n ander bevoordeel word nie	4,5000	8	4,1605	8	4,4769	5	4,3441	0,1398
Die gebruik van geslagsensitiewe onderrigmateriaal en geslagsneutrale taal	4,0250	13	3,6296	15	4,1077	12	3,8817	0,0802
Bemagtiging van opvoeders om geslagskwessies te kan hanteer	4,3500	9	4,0123	10	4,1385	10	4,1290	0,3616
Inskakeling by netwerke wat op geslagskwessies ingestel is	4,0000	14	3,2346	17	3,8462	2	3,6129	0,0046*

* Dui statistiese beduidenheid aan ($P < 0,05$)

Volgens tabel 4.29 D blyk dit dat al die kwessies as belangrik beskou word om aan te spreek ten einde geslagsgelykheid in die skole te bevorder (3,8431 gemiddeld op die 5-punt skaal).

Om respek te betoon vir elke individu se menswaardigheid (gemiddeld 4,8333) is in posisie een wat beteken dat dit as dié belangrikste kwessie beskou word, terwyl die kwessie van die gebruik van geslagsensitiewe onderrigmateriaal en geslagsneutrale taal in die laaste posisie (gemiddeld 3,8817) is en dit dus as die mins belangrike beskou

word. Daar heers egter 'n statistiese beduidende verskil ($P = 0,0046$) by slegs een kwessie, naamlik die inskakeling by netwerke wat op geslagsgelykheidkwessies ingestel is, met die middelvlakbestuurgroep wat hierdie kwessie op 'n veel laer prioriteitsvlak beskou as die skoolhoofde en opvoeders.

4.5.2 Sensitiseringsprogramme

Tabel 4.30 A toon vroueskoolhoofde se rangorde ten opsigte van belangrikheid van vaardighede wat by geslagsensitiseringsprogramme ingesluit behoort te word. (vgl. vraelys I: deel 2 - addendum A.)

TABEL 4.30 A: VAARDIGHEDE VIR INSLUITING IN SENSITISERINGSPROGRAMME SOOS DEUR VROUESKOOLHOOFDE AANGEDUI

BEMAGTIGING VAN VROUE OM:	1	2	3	4	5	N	Gemid. gradering	Rang- orde
seksuele teistering te kan hanteer	1	0	3	5	31	40	4,6250	1
viktimisasie te kan hanteer	1	0	4	4	31	40	4,6000	2
haatspraak te kan hanteer	1	0	5	4	30	40	4,5500	3
'n veilige, aangename en nie-seksistiese werksomgewing te skep	1	0	4	7	28	40	4,5250	4
begrip te hê vir die implikasies van geslagsgelykheidswetgewing	1	0	6	6	27	40	4,4500	5
intimidasie te kan hanteer	2	0	5	4	29	40	4,4500	5
die regstellende-aksiebeleid en hul regte in hierdie verband te kan interpreteer	1	1	4	8	26	40	4,4250	5
vordering ten opsigte van geslagsgelykheid in skool te bepaal en te monitor	0	0	8	8	24	40	4,4000	6
aantasting van menswaardigheid te kan hanteer	3	0	4	5	28	40	4,3750	7
nepotisme te kan hanteer	2	0	6	5	27	40	4,3750	7
tradisionele praktyke wat tot geslagsongelykheid lei, te hanteer sodat rolkonflik verminder kan word	1	2	3	12	22	40	4,3000	8
'n skoolbeleid wat geslagsgelykheid sal bevorder, te formuleer	2	0	8	5	25	40	4,2750	9
seksistiese opmerkings en -taal te kan hanteer	2	0	5	11	22	40	4,2750	9
geslagsgelykheidsmetodes in klaskamer te implementeer en te bestuur	1	1	8	7	23	40	4,2500	10

BEMAGTIGING VAN VROUE OM:	1	2	3	4	5	N	Gemid. gradering	Rang-orde
diskriminasie ten opsigte van geslag, huwelikstatus en gesinsverantwoordelikhede te kan hanteer	1	1	9	6	23	40	4,2250	11
'n kultuur van gelyke menseregte te vestig	1	2	5	11	21	40	4,2250	11
seksistiese dokumentasie en briewe te kan hanteer en op te volg	2	1	9	6	22	40	4,1250	13
aan te dring op "redelike akkommodasie" (byvoorbeeld fleksietyd/kindersorgfasiliteite)	2	0	7	14	17	40	4,1000	14
die skoolgemeenskap by die bevordering van geslagsgelykheid te betrek	3	1	11	2	23	40	4,0205	15
geslagsonsensitiewe onderrig-materiaal te benader en reg te stel	3	1	10	5	21	40	4,0000	16
geslagtelikheidskwessies met die manlike geslag op te neem	5	0	7	9	19	40	3,9250	18
geslagstelikhedskwessies met die vrouegeslag op te neem	5	1	6	8	20	40	3,9250	18

Die Alpha Cronbach-koëffisiënt toon 'n uitsonderlike hoë gemiddelde betroubaarheid van 0,9567 vir tabel 4.30 A se data soos verkry in vraelys I: deel 2 (addendum A).

Dit blyk uit tabel 4.30 A dat die vaardighede soos deur vroueskoolhoofde geïdentifiseer wat as die belangrikste in geslagsensitiseringsprogramme beskou word, is om vroue te bemagtig om:

- seksuele teistering te kan hanteer;
- viktimisasie te kan hanteer;
- haatspraak te kan hanteer;
- 'n veilige, aangename en nie-seksistiese werksomgewing te skep;
- begrip te hê vir die implikasies van geslagsgelykheidswetgewing;
- intimidasie te kan hanteer;
- die regstellende-aksiebeleid en hul regte in hierdie verband te kan interpreteer;
- aantasting van menswaardigheid te kan hanteer;
- nepotisme te kan hanteer;
- tradisionele praktyke wat tot geslagsongelykheid lei, te hanteer sodat rolkonflik

verminder kan word;

- 'n skoolbeleid wat geslagsgelykheid sal bevorder, te formuleer;
- seksistiese opmerkings en -taal te kan hanteer; en
- geslagsgelykheidsmetodes in klaskamer te implementeer en te bestuur

Tabel 4.30 B toon vroue-adjunkhoofde en departementshoofde se rangorde ten opsigte van belangrikheid van vaardighede wat by geslagsensitiserings-programme ingesluit behoort te word. (vgl. vraelys II: deel 2 - addendum A.)

TABEL 4.30 B: VAARDIGHEDDE VIR INSLUITING IN SENSITISERINGSPROGRAMME SOOS DEUR VROUE-ADJUNKHOOFDE EN DEPARTEMENTSHOOFDE AANGEDUI

BEMAGTIGING VAN VROUE OM:	1	2	3	4	5	N	Gemid. gradering	Rang-orde
'n veilige, aangename en nie-seksistiese werksomgewing te skep	1	1	6	12	61	81	4,6049	1
aantasting van menswaardigheid te kan hanteer	3	0	9	12	57	81	4,4815	2
viktimisasie te kan hanteer	3	2	10	11	55	81	4,3951	3
seksuele teistering te kan hanteer	2	3	9	16	51	81	4,3704	4
intimidasie te kan hanteer	3	2	14	9	53	81	4,3210	5
diskriminasie ten opsigte van geslag, huwelikstatus en gesinsverantwoordelikhede te kan hanteer	3	2	11	19	46	81	4,2716	6
nepotisme te kan hanteer	7	0	10	14	50	81	4,2346	7
'n skoolbeleid wat geslagsgelykheid sal bevorder, te formuleer	3	3	13	16	46	81	4,2222	8
die regstellende-aksiebeleid en hul regte in hierdie verband te kan interpreteer	2	2	11	27	39	81	4,2222	8
begrip te hê vir die implikasies van geslagsgelykheidswetgewing	2	3	16	14	46	81	4,2222	8
'n kultuur van gelyke menseregte te vestig	2	5	13	18	43	81	4,2099	9
haatspraak te kan hanteer	4	5	11	13	48	81	4,1852	10
seksistiese opmerkings en -taal te kan hanteer	2	4	16	16	43	81	4,1605	11
vordering ten opsigte van geslagsgelykheid in skool te bepaal en te monitor	4	4	13	18	42	81	4,1111	12
tradisionele praktyke wat tot geslagsongelykheid lei, te hanteer sodat rolkonflik verminder kan word	1	4	21	16	39	81	4,0864	13

BEMAGTIGING VAN VROUE OM:	1	2	3	4	5	N	Gemid. gradering	Rang-orde
aan te dring op "redelike akkommodasie" (byvoorbeeld fleksietyd/kindersorgfasiliteite)	4	1	15	26	35	81	4,0741	14
geslagsgelykheidsmetodes in die klaskamer te implementeer en te bestuur	4	2	21	18	36	81	3,9877	15
geslagsonsensitiewe onderrig-materiaal te benader en reg te stel	5	5	21	13	37	81	3,8889	16
seksistiese dokumentasie en briewe te kan hanteer en op te volg	5	6	17	16	36	81	3,8889	16
die skoolgemeenskap by die bevordering van geslagsgelykheid te betrek	6	4	25	14	32	81	3,7654	17
geslagtelikheidskwessies met die manlike geslag op te neem	7	6	24	15	29	81	3,6667	18
geslagstelikhedskwessies met die vrouegeslag op te neem	8	3	26	18	25	81	3,6049	18

Die Alpha Cronbach-koëffisiënt toon 'n uitsonderlike hoë gemiddelde betroubaarheid van 0,9551 vir tabel 4.30 B se data soos verkry in vraelys II: deel 2 (addendum A).

Volgens tabel 4.30 B blyk dit dat die vaardighede, soos deur middelvlakbestuur geïdentifiseer, wat as die belangrikste in geslagsensitiseringsprogramme beskou word, is om vroue te bemagtig om:

- 'n veilige, aangename en nie-seksistiese werksomgewing te skep;
- aantasting van menswaardigheid te kan hanteer;
- viktimisasie te kan hanteer;
- seksuele teistering te kan hanteer;
- intimidasie te kan hanteer;
- diskriminasie ten opsigte van geslag, huwelikstatus en gesinsverantwoordelikhede te kan hanteer;
- nepotisme te kan hanteer;
- 'n skoolbeleid wat geslagsgelykheid sal bevorder, te formuleer;
- die regstellende-aksiebeleid en hul regte in hierdie verband te kan interpreteer;
- 'n kultuur van gelyke menseregte te vestig; en

- haatspraak te kan hanteer.

Tabel 4.30 C toon vroue-opvoeders se rangorde ten opsigte van die belangrikheid van vaardighede wat by geslagsensitiseringsprogramme ingesluit behoort te word. (vgl. vraelys III: deel 2 - addendum A.)

TABEL 4.30 C: VAARDIGHEDE VIR INSLUITING IN SENSITISERINGSPROGRAMME SOOS DEUR VROUE-OPVOEDERS AANGEDUI

BEMAGTIGING VAN VROUE OM:	1	2	3	4	5	N	Gemid. gradering	Rang-orde
'n veilige, aangename en nie-seksistiese werksomgewing te skep	5	1	1	7	50	64	4,5077	1
diskriminasie ten op sigte van geslag, huwelikstatus en gesins-verantwoordelikhede te kan hanteer	4	1	2	13	44	64	4,4462	2
begrip te hê vir die implikasies van geslagsgelykheidswetgewing	5	2	3	14	40	64	4,29238	3
seksistiese opmerkings en -taal te kan hanteer	8	0	1	13	42	64	4,2769	4
'n skoolbeleid wat geslagsgelykheid sal bevorder te formuleer	5	2	4	15	38	64	4,24623	5
geslagsgelykheidsmetodes in die klaskamer te implementeer en te bestuur	5	1	4	19	35	64	4,2308	6
seksuele teistering te kan hanteer	9	1	3	5	46	64	4,2308	6
aantasting van menswaardigheid te kan hanteer	9	1	2	7	45	64	4,2308	6
'n kultuur van gelyke menseregte te vestig	5	2	5	14	38	64	4,2308	6
geslagsonsensitiewe onderrig-materiaal te benader en reg te stel	9	1	1	16	37	64	4,1385	7
viktimisering te kan hanteer	8	3	5	5	43	64	4,1385	7
die regstellende-aksiebeleid en hul regte in hierdie verband te kan interpreteer	6	4	6	9	39	64	4,1231	8
nepotisme te kan hanteer	9	2	4	7	42	64	4,1231	8
seksistiese dokumentasie en briewe te kan hanteer en op te volg	10	1	1	17	35	64	4,0462	9
intimidasië te kan hanteer	10	2	6	5	41	64	4,0308	10
haatspraak te kan hanteer	10	3	5	9	37	64	3,9538	11
vordering ten opsigte van geslagsgelykheid in skool te bepaal en te monitor	7	4	8	13	32	64	3,9385	12
aan te dring op "redelike akkommodasie" (byvoorbeeld fleksietyd/kindersorgfasiliteite)	6	6	6	18	28	64	3,8923	13
tradisionele praktyke wat tot geslagsongelykheid lei, te hanteer sodat rolkonflik verminder kan word	8	2	9	16	29	64	3,8923	13

BEMAGTIGING VAN VROUE OM:	1	2	3	4	5	N	Gemid. gradering	Rang-orde
die skoolgemeenskap by die bevordering van geslagsgelykheid te betrek	10	0	7	20	27	64	3,8615	14
geslagtelikheidskwessies met die manlike geslag op te neem	11	5	9	18	21	64	3,5692	15
geslagstelikhedskwessies met die vroue geslag op te neem	11	5	11	12	25	64	3,5385	16

Die Alpha Cronbach-koëffisiënt toon 'n uitsonderlike hoë gemiddelde betroubaarheid van 0,9592 vir tabel 4.30 C se data soos verkry in vraelys III: Deel 2 (addendum A).

Volgens tabel 4.30 C blyk dit dat die vaardighede, soos deur vroue-opvoeders geïdentifiseer, wat as die belangrikste in geslagsensitiseringsprogramme beskou word, is om vroue te bemagtig om:

- 'n veilige, aangename en nie-seksistiese werksomgewing te skep;
- diskriminasie ten opsigte van geslag, huwelikstatus en gesinsverantwoordelikhede te kan hanteer.
- seksistiese opmerkings en -taal te kan hanteer;
- 'n skoolbeleid wat geslagsgelykheid sal bevorder, te formuleer;
- geslagsgelykheidsmetodes in die klaskamer te implementeer en te bestuur;
- seksuele teistering te kan hanteer;
- die aantasting van menswaardigheid te kan hanteer;
- 'n kultuur van gelyke menseregte te vestig;
- viktimisasie te kan hanteer;
- die regstellende-aksiebeleid en hul regte in hierdie verband te kan interpreteer;
- geslagsonsensitiewe onderrigmateriaal te benader en reg te stel;
- nepotisme te kan hanteer;
- seksistiese dokumentasie en briewe te kan hanteer en op te volg; en
- intimidasie te kan hanteer.

Tabel 4.30 D toon al drie groepe vroue se siening ten opsigte van die belangrikheid van

vaardighede wat by geslagsensitiseringsprogramme ingesluit behoort te word.

TABEL 4.30 D: VAARDIGHEDE VIR INSLUITING IN SENSITISERINGSPROGRAMME SOOS DEUR VROUE AANGEDUI

BEMAGTIGING VAN VROUE OM:	Skoolhoofde		Middelvlakbestuur		Opvoeders		Gemiddeld	Beduidenheid
	Gemiddelde gradering	Rang-orde	Gemiddelde gradering	Rang-orde	Gemiddelde gradering	Rang-orde		
Geslagsgelykheidskwessies met die vrouegeslag op te neem	3,9250	18	3,6049	18	3,5385	16	3,6505	0,3369
Geslagsgelykheidskwessies met die manlike geslag op te neem	3,9250	18	3,6667	18	3,5692	15	3,6882	0,4272
'n veilige, aangename en nie-seksistiese werks-omgewing te skep	4,5250	4	4,6049	1	4,5250	1	4,5538	0,8094
aan te dring op "redelike akkommodasie" (bv. fleksietyd)	4,1000	14	4,0741	14	3,8923	13	4,0161	0,5595
'n skoolbeleid wat geslags-gelykheid sal bevorder, te formuleer	4,2750	9	4,2222	8	4,2462	5	4,2419	0,9706
die regstellende-aksiebeleid en hul regte in hierdie verband te kan interpreteer	4,4250	5	4,2222	8	4,1231	8	4,2312	0,3957
geslagsgelykheidsmetodes in klaskamer te implementeer en te bestuur	4,2500	10	3,9877	15	4,2308	6	4,1290	0,3175
diskriminasie ten opsigte van geslag, huwelikstatus en gesinsverantwoordelikhede te kan hanteer	4,2250	11	4,2716	6	4,4462	2	4,3226	0,4912
seksistiese opmerkings en taal te kan hanteer	4,2750	9	4,1605	11	4,2769	4	4,2258	0,7950
seksuele teistering te kan hanteer	4,6250	1	4,3704	4	4,2308	6	4,3763	0,2297
seksistiese dokumentasie en briewe te kan hanteer en op te volg	4,1250	12	3,8889	16	4,0462	9	3,9946	0,5913
geslagsonsensitiewe onderrigmateriaal te benader en reg te stel	4,0000	16	3,8889	16	4,1385	7	4,0000	0,5163

BEMAGTIGING VAN VROU OM:	Skoolhoofde		Middelvlakbestuur		Opvoeders		Gemiddeld	Beduidenheid
	Gemiddelde gradering	Rangorde	Gemiddelde gradering	Rangorde	Gemiddelde gradering	Rangorde		
aantasting van menswaardigheid te kan hanteer	4,3750	7	4,4815	2	4,2308	6	4,3710	0,4478
haatspraak te kan hanteer	4,5500	3	4,1852	10	3,9538	11	4,1828	0,0642
intimidasië te kan hanteer	4,4500	5	4,3210	5	4,0308	10	4,2473	0,1937
viktimisasië te kan hanteer	4,6000	2	4,3951	3	4,1385	7	4,3495	0,1316
nepotisme te kan hanteer	4,3750	7	4,2346	7	4,1231	8	4,2251	0,6169
die skoolgemeenskap by die bevordering van geslagsgelykheid te betrek	4,0250	15	3,7654	17	3,8615	14	3,8548	0,5885
tradisionele praktyke wat tot geslagsongelykheid lei, te hanteer sodat rolkonflik verminder kan word	4,3000	8	4,0864	13	3,8923	13	4,0645	0,2070
die implikasies van geslagelykheidswetgewing te kan begryp	4,4500	5	4,2222	8	4,2923	3	4,2957	0,5457
'n kultuur van gelyke menseregte te vestig	4,2250	11	4,2099	9	4,2308	6	4,2204	0,9929
vordering ten opsigte van geslagsgelykheid in skool te bepaal en te monitor	4,4000	6	4,1111	12	3,9385	12	4,1129	0,1495

Uit tabel 4.30 D blyk dit dat al die vaardighede by geslagsensitiserings-programme ingesluit behoort te word (gemiddeld 4,1524 op die 5-puntskaal). Vir die deelnemers is die vaardigheid wat in posisie een is, die vermoë om 'n veilige en nie-seksistiese werksomgewing te skep (gemiddeld 4,5538) die belangrikste om geslagsgelykheid te bevorder, en die vaardigheid wat in die laagste posisie is (gemiddeld 3,6505 en 3,6882), naamlik om geslagsgelykheidskwessies met mans en vroue te kan opneem, die mins belangrike.

4.5.3 Formulering van 'n skoolbeleid

Tabel 4.31 toon die rangorde van noodsaaklikheid van sekere aspekte wat in die skoolbeleid ter bevordering van geslagsgelykheid ingesluit moet word, soos deur vroueskoolhoofde aangedui. (vgl. vraelys I: deel 3 - addendum A.)

TABEL 4.31: BEVORDERING VAN GESLAGSGELYKHEID DEUR SKOOLBELEID

ALTERNATIEWE	1	2	3	4	5	N	GEMID GRAD- ERING	RANG- ORDE
Respek vir menswaardigheid.	0	0	0	1	39	40	4,98	1
Regstelling van ongelykhede in bestuursposisies.	0	0	0	3	37	40	4,93	2
Beheermaatreëls vir bekamping van geweld.	0	0	0	4	36	40	4,90	3
Die verbod op seksisme, teistering of enige vorm van geweld op skoolgronde.	1	0	0	1	38	40	4,88	4
Vrye toegang tot leer, kommunikasie, beskerming en fasiliteite.	0	0	1	5	34	40	4,83	5
Insluiting van die leerarea, lewensoriëntering.	0	0	1	6	33	40	4,80	6
Sigbaarheid van personeel op skoolgronde tydens skooltyd en buitemuurse aktiwiteite.	0	1	1	5	33	40	4,75	7
Opleiding en ondersteuning aan vroue ten opsigte van benodigde vaardighede in bestuur.	0	0	3	4	33	40	4,75	7
Verbod op gedrag van opvoeders, leerders en alle besoekers wat nie diskriminerend teen die vrou/dogter mag optree nie.	0	1	0	9	30	40	4,70	9
Verpligting van geslagsensitiseringsprogramme vir opvoeders en ouergemeenskap.	0	0	4	6	30	40	4,65	10
Bevordering van die status van die vrou en dogter in die skool.	0	0	6	4	30	40	4,65	10
Insluiting van maatreëls om geslagskwessies aan te spreek.	1	0	1	9	29	40	4,63	11
Konsultasie van gespesialiseerde raadgewers	0	0	3	10	27	40	4,60	12
Skool se missie sal toegewyd wees om 'n geslagsensitiewe skoolomgewing te skep	1	0	6	6	27	40	4,45	13

ALTERNATIEWE	1	2	3	4	5	N	GEMID GRAD- ERING	RANG- ORDE
Skool sal poog om die skoolgemeenskap oor die algemeen ten opsigte van seksisme en geslagsongelykheid bewus te maak	0	0	9	12	19	40	4,25	14

Tabel 4.31 toon die alternatiewe wat in die skoolbeleid vir die bevordering van geslagsgelykheid opgeneem behoort te word. Die belangrikste komponente om geslagsgelykheid te bevorder, blyk die volgende te wees:

- Respektering van menswaardigheid.
- Regstelling van ongelykhede in bestuursposisies.
- Beheermaatreëls vir bekamping van geweld.
- Die verbod op seksisme, teistering of enige vorm van geweld op skoolgronde.
- Vrye toegang tot leer, kommunikasie, beskerming en fasiliteite.
- Insluiting van die leerarea, lewensoriëntering.
- Sigbaarheid van personeel op skoolgronde tydens skooltyd en buitemuurse aktiwiteite.
- Opleiding en ondersteuning aan vroue ten opsigte van benodigde vaardighede in bestuur.
- Verbod op seksisme.
- Verbod op gedrag van opvoeders, leerders en alle besoekers wat nie diskriminerend teen die vrou/dogter mag optree nie
- Verpligting van geslagsensitiseringsprogramme vir opvoeders en ouergemeenskap.
- Bevordering van die status van die vrou en dogter in die skool.

Dit is opvallend dat skoolhoofde se belangrikste prioriteit met dié van die vorige tabelle ooreenstem, naamlik respektering van menswaardigheid en die daarstel van 'n veilige skoolomgewing, vry van seksisme, teistering of geweld.

Opvoeders moet toesien dat die klaskamersituasie sodanig aangepas word dat een geslag nie bo 'n ander bevoordeel sal word nie, deur:	1	2	3	4	5	N	Gemid. gradering	Rangorde
vroue en mans in alle lewensrolle (ook nie-tradisioneel) in klasvoorstellings te gebruik;	4	0	1	17	42	64	4,45	12
'n gelyke aantal manlike en vroulike skrywers, politici, wetenskaplikes, ensovoorts in besprekings en leermateriaal te gebruik;	4	3	11	8	38	64	4,14	13
positiewe manlikheid by seuns te ontwikkel wat nie op devaluering van dogters berus nie;	8	0	7	11	38	64	4,11	14
leerders se optrede nie deur tradisionele verwagtinge te beperk nie, byvoorbeeld dogter moet stil en netjies wees/seun mag nie kuns doen nie; en	13	1	1	4	45	64	4,05	15
mislukkings nie op grond van geslag te beoordeel nie, bv. dogter is minder logies/kan nie druk hanteer nie.	13	0	0	10	41	64	4,03	16

Volgens tabel 4.32 word al die aspekte wat in die tabel aangedui word as belangrik beskou, maar dié waaraan prioriteit verleen moet word om geslagsgelykheid in die klaskamersituasie te bevorder, is aangedui as die noodsaak om beide geslagte as gelyk te hanteer, deur:

- selfvertroue aan te moedig;
- leerders te help om 'n gesonde selfwaarde te ontwikkel;
- ewe veel aandag aan beide geslagte te gee;
- leierskapsfunksies gelyk tussen geslagte te verdeel;
- 'n atmosfeer van vertroue en vryheid te skep;
- beide geslagte te help om mekaar se ooreenkomste en verskille te respekteer en aanvaar;
- oop en vrye kommunikasie aan te moedig;
- die konsep by die leerder tuis te bring dat houdings, gevoelens, algemene menslike reaksies is en nie as vroulik of manlik geklassifiseer kan word nie;

- gelyke deelname van almal aan te moedig;
- die behoeftes en verwagtinge van beide geslagte in ag te neem;
- van meer samewerkende aktiwiteite, byvoorbeeld groep-werk, gebruik te maak; en
- nie-tradisionele leerareas byvoorbeeld tegnologie ook vir dogters interessant te maak.

Indien bogenoemde aspekte as prioriteite op beide geslagte toegepas word, sal geslagsgelykheid nie 'n ernstige probleem in die klaskamersituasie wees nie. Opvoeders sal egter moet waak teen onbewustelike vooroordele waar die persoon dalk nie bewus van bestaande diskriminerende praktyke in haar klas is nie. Hierdie situasie kan tot oordeelsfoute lei wat geslagsgelykheidsbevordering in die klas kan belemmer (vgl. 3.4.1).

4.5.4.2 Aanbevelings ten opsigte van die bevordering van samewerking tussen seuns en dogters in die klaskamer

(a) *Inleiding*

Onderrigstrategieë wat volgens vraelys III: 11 (addendum A) deur vroue-opvoeders as prioriteite beskou word om geslagsgelykheid in die klaskamer te bewerkstellig, is samewerking, groepwerk en objektiwiteit (vgl. 3.4.1; 3.4.5). Hulle benadering tot 'n skoolklimaat wat bevorderlik vir geslagsgelykheid is, is duidelik te sien in voorstelle wat in die vraelyste gemaak is om samewerking tussen seuns en dogters in die skool te bevorder (vgl. vraelys III: 16 – addendum A).

(b) *Skoolomgewing*

Die opvoeders is dit eens dat albei geslagte in die fisiese omgewing geakkommodeer

moet word (vgl. 3.4.1; 3.4.4). Die respondente beveel aan dat die volgende aanpassings ten opsigte van die fisiese omgewing gedoen kan word:

- Die rangskikking van meubels in die klaskamer om groepwerk te akkommodeer:
 - *Leerders word alfabeties in die klas geplaas.*
 - *Die fisiese rangskikking van die klaskamer moet van sodanige aard wees dat dit gemengde groepe en gemengde groepsbesprekings kan akkommodeer.*
 - *The classroom should not be overcrowded, it tend to scare them.*
 - *Both genders should have equal access to resources.*

- Versiering van klaskamer moet op beide geslagte fokus:
 - *I will make sure the class is decorated to accommodate both genders.*

- Aktiwiteite op die skoolgronde en in klaskamer moet op beide geslagte fokus:
 - *Moet nooit geslagte teenoor mekaar afspeel nie.*
 - *Motiveringstelsels in jou klas moet aan seuns en dogters gelyke geleenthede bied.*
 - *Groepleiers moet nie altyd van een geslag wees nie.*
 - *Seuns en dogters moet die geleenthede kry om deur spanwerk, mekaar se vermoëns en bekwaamhede te ontdek.*

- Nie-tradisionele aktiwiteite moet aangemoedig word:
 - *One may engage boys and girls in all activities for example boys can also play netball or girls can play football.*

- Die skoolomgewing moet vry van seksisme wees en veiligheid vir almal verseker:
 - *Create safe and non-sexist environment on school grounds and in classrooms.*
 - *Beide geslagte moet deur die omgewing geakkommodeer word.*
 - *Use farm/rural environment to teach both genders how to work together for*

example use farming as a topic.

- Omgewing moet nie 'n bedreiging vir enige geslag inhou nie.

(c) *Leermateriaal*

Volgens die respondente se terugvoering ten opsigte van leermateriaal, is dit belangrik dat die twee geslagte op 'n gelyke basis by die leermateriaal ingesluit word, sodat albei geslagte hierby baat kan vind (vgl. 3.4.3). Woorde soos die volgende dui op hulle geslagsensitiewe ingesteldheid omtrent leermateriaal:

- *Resources should involve all stakeholders from both sexes.*
- *Leermateriaal moet so beplan word dat beide geslagte se belangstelling gewek word en almal insette kan lewer en mekaar kan aanvul.*
- *Leerstof behoort so gekies te word dat dit aansluit by die leefwêreld van beide die seuns en dogters.*
- *Learning material should advance both sexes' positive characteristics equally.*
- *Illustrasies en voorbeelde moet op alle gebiede op beide geslagte gemik wees.*
- *Gebruik gelyke aantal voorbeelde van mans en vroue in die politieke, wetenskaplike en tegniese terreine.*
- *The choice of material should not provoke gender imbalances.*
- *Use learning material in such a way that it must show that both sexes are capable of achieving at any level.*

(d) *Taalgebruik*

Aanspreekvorme moet volgens respondente albei geslagte insluit. Dit word verder beaam deur tabel 4.29. Bronne van taalgebruik wat vir albei geslagte aanvaarbaar is, is byvoorbeeld deur

- aanspreekvorme te gebruik wat seuns en dogters insluit;
- op albei groepe ewe veel te fokus;
- taal te gebruik waarmee seuns en dogters gemaklik is;

- 'n geslagsneutrale taal te gebruik, byvoorbeeld: spreek leerders as "die kinders" aan, eerder as seuns of dogters;
- veralgemening van sekere woorde tot manlike geslag byvoorbeeld "hy" te vermy;
- leerders se aandag op diskriminerende taalgebruik te vestig;
- seker te maak elkeen verstaan wat geslagsneutrale taalgebruik beteken;
- seksisme in taalgebruik uit te sluit;
- leerders respek vir mekaar aan te leer, deur goeie aanspreekvorme te gebruik;
- negatiewe / neerhalende opmerkings teenoor 'n spesifieke geslag ten alle koste te vermy; en
- gebruik te maak van debatte, storieboekvertellings, groepsbesprekings en rapportering om nie-diskriminerend taal te bevorder om sodoende 'n positiewe bewustheid en moraal tot geslag op te bou.

Een respondent spreek haarself sterk uit deur te sê daar behoort: "zero tolerance towards sexist remarks" te wees om diskriminerende en veral seksistiese opmerkings te elimineer, en dat beide geslagte aangemoedig behoort te word om deel te neem aan geslagsneutrale taalgebruik (vgl. 3.2.3).

(e) Kurrikulum

Veral die uitkomsgebaseerde onderwysbenaderings toon dat die onderwys in die huidige bedeling beslis toenemend ingestel is op geslagsgelykheid (vgl. 3.4.2). Dit hang egter van die opvoeders af hoe effektief hierdie aspek in die skool toegepas word. Die opvoeders het aangedui dat geslagsgelykheid in die kurrikulum bevorder sal word, deur:

- seker te maak dat beide geslagte se regte en deelname in besprekings en groeptake beklemtoon moet word;
- die kurrikulum geslagsgebalanseerd aan te bied en sodanig te hanteer dat albei geslagte gemaklik daarmee sal voel;

- onderwerpe te kies waarin beide geslagte belangstel;
- samewerking tussen seuns en dogters tydens groepwerk aan te moedig;
- die kurrikulum op 'n geslagsensitiewe wyse aan te bied;
- suksesvolle rolmodelle van albei geslagte in te sluit;
- nie-tradisionele leerareas en beroepe by seuns én dogters deur middel van die kurrikulum aan te moedig;
- situasies te identifiseer waardeur lewensvaardighede bespreek kan word sodat respek vir die onderskeie geslagte bevorder sal word;
- leeruitkomste te identifiseer waardeur albei geslagte gelyke geleenthede tot prestasie gebied word;
- beide geslagte voor te berei vir 'n suksesvolle loopbaan in die arbeidsmark en in bestuursposisies;
- vroue-opvoeders te gebruik om die hoër graadvlakke te onderrig; en
- te verseker dat die kurrikulum op beide geslagte se ontwikkeling ingestel is en dat dit nie seksisties van aard sal wees nie.

Tabel 4.33 toon watter leerarea(s) volgens vroue-opvoeders die mees geskikte is om geslagsgelykheidskwessies te hanteer. (vgl. vraelys III: 18 - addendum A.)

TABEL 4.33: MEES GESKIKTE LEERAREA(S) OM GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES TE HANTEER

VROULIKE OPVOEDERS SE RESPONSE	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Lewensoriëntering	36	56	28	44	64
Tale/literatuur	23	36	41	64	64
Tegnologie & Wetenskap	16	25	48	75	64
Kuns & Kultuur	11	17	53	83	64
Menslike en Sosiale Wetenskappe	11	17	53	83	64
Wiskundige geletterdheid	9	14	55	86	64
Ekonomiese en Bestuurswetenskappe	9	14	55	86	64

Volgens tabel 4.33 beskou vroue-opvoeders lewensoriëntering as die geskikste

leerarea om geslagskwessies in die skool aan te spreek. In die oopvraagafdeling het 'n paar deelnemers aangedui dat geslagsongelykheid in alle leerareas oor die algemeen bekamp moet word (vgl. 3.4.2).

4.5.4.3 Onderrigstrategieë wat geslagsgelykheid kan bevorder

Tabel 4.34 toon die rangorde van belangrikheid van onderrigstrategieë wat volgens vroue-opvoeders geslagsgelykheid in die klaskamer kan bevorder.

TABEL 4.34: ONDERIGSTRATEGIEË IN KLASKAMER WAT GESLAGSGELYKHEID KAN BEVORDER

EIENSKAPPE	1	2	3	4	5	N	Gem. graderings	Rang orde
kompetisie	20	6	9	13	16	64	2,98	1
individualiteit	9	2	8	11	34	64	3,92	2
uitdagings	3	5	14	14	28	64	3,92	3
spontane besprekings	4	5	7	18	30	64	4,02	4
groepwerk	3	4	6	12	39	64	4,25	5
objektiwiteit	3	1	8	15	37	64	4,28	6
samewerking	3	1	3	11	46	64	4,50	7

Dit is duidelik uit tabel 4.34 dat die orde van belangrikheid van die strategieë wat nodig is om geslagsgelykheid te bevorder, soos deur die vroue-respondente aangedui, die hoogste in samewerking, groepwerk en objektiviteit is. Uit hierdie waarneming kom dit voor dat vroue-opvoeders werklik poog om 'n klaskameratmosfeer te skep wat bevorderlik vir die dogter in die klaskamer is (vgl. 3.4.1).

4.5.5 Verkryging van betrokkenheid vanaf distriks- en nasionale vlak

Tabel 4.35 toon die *vroueskoolhoofde* se mening ten opsigte van die aksies wat deur die distriks- en nasionale onderwyskantore onderneem moet word om geslagsgelykheid in skole te bevorder. (vgl. vraelys I: deel 1 - addendum A).

TABEL 4.35: ROL VAN DISTRIKS- EN NASIONALE ONDERWYSKANTORE

Distriks- en nasionale onderwyskantore moet betrokke wees deur:	1	2	3	4	5	N	Gemid. Gradering	Rangorde
'n Nasionale beleid vir geslagsgelykheid in skole te koördineer	0	0	4	9	27	40	4,58	1
'n Wyse te bepaal hoe onderwysdepartement en skool by ander departemente kan inskakel om hierdie aspek as 'n geheel te bevorder	0	0	6	9	25	40	2,80	2
'n Kommunikasie-strategie ten opsigte van geslagsake te ontwikkel	0	1	4	13	22	40	2,75	3
Ouers, leerders, opvoeders en gemeenskap van geslagsgelykheidskwessies bewus te maak	0	1	4	13	22	40	2,75	3
Personeel wat geslag, etnisiteit en ras insluit, te betrek	0	3	4	11	22	40	2,69	4

Vroueskoolhoofde (tabel 4.35) verwag dat inisiatiewe van die nasionale- en distrikskantore veral moet wees in die vorm van die koördinering van die nasionale beleid met betrekking tot geslagsgelykheid in skole. Dit behels 'n direkte inskakeling by skoolbesture om te verseker dat hulle bewus is van die implikasies van geslagsgelykheidswetgewing (vgl. 3.3). Die Onderwys Departement sal moet seker maak dat die boodskap van *gender equity* nie vanaf nasionale vlak tot op grondvlak verlore raak nie, maar dat dit deur skoolbeleide en bestuursbeplanning as 'n prioriteitsaak beskou word (vgl. 3.3).

4.5.6 Verkryging van betrokkenheid van alle rolspelers

4.5.6.1 Rolspelers wat betrokke moet wees by geslagsgelykstelling in die skole

Tabel 4.36 A toon vroue-opvoeders se siening omtrent die betrokkenheid van ouers en gemeenskap by geslagsensitiseringsprogramme. (Vgl. vraelys III: 20.2 - addendum A.)

TABEL 4.36 A: OUIERS EN DIE GEMEENSAP SE BETROKKENHEID BY GESLAG-SENSITISERINGSPROGRAMME

Vroulike opvoeders	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Response	51	80	13	20	64

80% van alle vroue-opvoeders in tabel 4.36 A het aangedui dat die ouers en die gemeenskap ook by geslagsensitiseringsprogramme in die skole betrek moet word (vgl. 3.1; 3.1.1; 3.1.3).

Tabel 4.36 B toon vroueskoolhoofde se beskouing aangaande die belangrikheid van die onderskeie rolspelers se bydrae tot geslagsgelykheid. (Vgl, vraelys I: Deel 4 - addendum A.)

TABEL 4.36 B: BELANGRIKHEID VAN ROLSPELERS SE BYDRAE TOT 'N VEILIGE SKOOLOMGEWING

Rolspeler	1	2	3	4	5	N	Gemiddeld gradering	Rang orde
Skoolhoof	0	0	0	1	39	40	4,98	1
Opvoeder	0	0	2	4	34	40	4,80	2
Leerders	0	0	1	12	27	40	4,65	3
Ouers	0	0	3	12	25	40	4,55	4
Beheerliggaam	1	0	3	11	25	40	4,48	5
Gemeenskap	0	1	6	9	24	40	4,40	6

Die grootste taak lê volgens bogenoemde tabel op die skoolhoof se skouers en dan het die opvoeders, leerders en ouers ook 'n groot rol te speel, aangesien hierdie rolspelers direk by die skool betrokke is (vgl. 3.1). Dit sal dus van kardinale belang wees om hierdie rolspelers, asook die beheerliggaam en die gemeenskap deurentyd by geslagsensitiseringsprogramme te betrek (vgl. 3.4.4; 3.4.5).

4.5.6.2 Hoe om rolspelers betrokke te kry by geslagsgelykstelling in die skole

a Die boodskap van geslagsgelykheid aan die gemeenskap

Tabel 4.37 toon die rol van die klaskamer tydens geslagsensitiserings van gemeenskap soos deur vroue-opvoeders aangedui. (vgl. vraelys III: 20.1 - .a)endum A.)

TABEL 4.37: UITDRA VAN GESLAGSGELYKHEID VANUIT KLASKAMER AAN GEMEENSKAP

Vroulike opvoeders	JA		NEE		N
	aantal	%	aantal	%	
Response	57	89	7	11	64

Die tabel (tabel 4.37) bevestig dat respondente (89%) die klaskamer as die ideale medium sien waaruit die boodskap van geslagsgelykheid aan die gemeenskap oorgedra kan word. Hierdie siening stem ooreen met die feit dat die skool en gemeenskap baie nou moet saamwerk om vroue se posisie in die arbeidsmark en in bestuursposisies te verbeter (vgl. 3.1; 3.1.1; 3.1.3).

b Die wyse hoe om die boodskap van geslagsgelykheid aan die gemeenskap oor te dra

Vroue-opvoeders besef dat die rol van die ouers en die gemeenskap by die skool se geslagsensitiseringsprogram van uiterste belang is. (Vgl. vraelys III:20.2 (addendum A). Eerstens sal ouers bewus gemaak moet word van geslagsgelykheidskwessies in die skool deur middel van oueraande, ouer- besoeke, vergaderings en inligtingstukke. Tydens hierdie geleentheid moet die implikasies van geslagsgelykheid in die skool duidelik gestel word. Een deelnemer het dit soos volg opgesom: "parents should be invited to meetings whereby the implications of gender equality on their children are discussed, as it affects the roles and attitudes of both sexes".

Dit is nie net die ouers wat 'n belangrike rol te speel het in geslagsensitiserings binne 'n skool nie, maar ook die gemeenskap soos onder andere kerke, sakelui en alle belanghebbenes by die skool (vgl. 3.1; 3.2.1). Buiten die ouers en die gemeenskap, behoort geslagsensitiserings hoë prioriteit by die skoolbeheerliggaam te geniet, soos deur die volgende sinsnedes geïllustreer:

- *This change should be a priority of the School Governing Body.*
- *Tref voorsorg dat die beheerliggaam alle geslagte in gelyke verhouding*

verteenwoordig.

- *Die beheerliggaam moet seker maak dat gelykheid van albei geslagte in die skoolbeleid aangespreek word.*

Spesifieke aktiwiteite behoort in geslagsensitiseringsprogramme vir die ouers en die gemeenskap ingesluit te word. Die volgende aktiwiteite is geïdentifiseer:

- *Arrange activities like drama at school, invite the parents to experience the changing of old habits such as seeing women as less than men.*
- *Use open-days with the parents and the community.*
- *Create a culture of human rights.*
- *Use speeches to convey the message at meetings and workshops.*
- *Use counselling.*
- *Do home visits or arrange projects to let learners, parents and educators get together and discuss gender equity.*
- *Betrek beide seuns en dogters in nie-tradisionele gemeenskapsaktiwiteite en gesinspligte.*

Dit blyk uit bogenoemde voorstelle dat daar 'n groot verskeidenheid maniere is om die ouers en die gemeenskap by 'n geslagsensitiseringsprogram te betrek, soos oueraande, ouerbesoeke, inligtingstukke/-briewe, vergaderings, dramas, debatte, oop dae, toesprake, voorligtingssessies, huisbesoeke en spesiale projekte. Dit is belangrik dat alle rolspelers van die skool deur opleiding, betrokkenheid en bewusmaking begrip sal ontwikkel van wat, hoe, wanneer en waar geslagsgelykstelling in 'n skoolgemeenskap geïmplementeer kan word om dit te verseker dat die program van praktiese waarde vir die skool is.

4.6 SAMEVATTING

Alhoewel diskriminasie teen vroue in die onderwys veral oor die laaste afgelope aantal jare verbeter het, bevestig die vraelyste dat daar nog verskeie geslagsgelykheidskwessies in die praktyk voorkom. Dit wil voorkom asof dié kwessie ten spyte van die feit dat geslagsongelykheid as 'n prioriteit deur die nasionale regering beskou word, dit nie altyd dieselfde prioriteit op plaaslike onderwysvlak geniet nie. Reeds tydens die Beijing +5 Kongres (1995) het die nasionale regering hulle toegewyding getoon deur wetgewing ten opsigte van geslagsgelykheid in plek te kry (vgl. hoofstuk 2), maar dit is duidelik dat daar nog heelwat leemtes ten opsigte van geslagsgelykheidskwessies in skole is.

Dit wil voorkom asof daar in sommige gevalle teenstrydighede tussen die tabelle se uitslae en die response van die oopvraagafdelings bestaan. So byvoorbeeld toon tabel 4.3.3 dat 'n gemiddeld van slegs 20% vroue in die onderwys aan diskriminerende situasies blootgestel was, maar wanneer die oopvraagafdeling in aanmerking geneem word, is daar talle geslagskwessies wat nog steeds voorkom, soos wantroue jeens vroue; beskouinge dat vroue onderdanig moet wees en onbekwaam is; en die uitsluiting en verwaarlosing van vroue-opvoeders en -bestuurders. Dit kan moontlik daaraan toegeskryf word dat vroue-deelnemers nie werklik op hoogte is van wat as diskriminasie geklassifiseer word nie of dit kan ook wees dat hulle sodanig gekondisioneer is dat hulle diskriminasie en seksisme as algemene praktyk aanvaar.

Slegs indien die Onderwysdepartement begin om geslagsgelykheids- en geslagsensitiseringsprogramme op distriksvlak te implementeer, kan kwessies soos in afdeling 4.4 aangedui, reggestel word. Die ondersoek na geslagsgelykheid as 'n kwessie op skoolvlak, sal vervolgens na distriks- en provinsiale vlak uitgebrei word deur 'n kwalitatiewe ondersoek. Omdat geslagsgelykheid 'n sensitiewe kwessie is, word hierdie hoofstuk opgevolg met in-diepte-onderhoude met vroue in die

onderwysdepartemente wat betrokke is by bestuurs- en/of geslagsgelykheidsaksies. Daar sal gepoog word om in hoofstuk 5 die geslagsgelykheidskwessies soos deur die vraelyste geïdentifiseer, verder te deurgrond en vas te stel watter aksiestappe reeds in hierdie verband deur onderwysdepartemente onderneem is.

HOOFSTUK 5

KWALITATIEWE ONDERSOEK NA

GESLAGSGELYKHEID IN DIE SUID-AFRIKAANSE

ONDERWYSBESTEL

5.1 INLEIDING

Professor Jonathan Jansen, die dekaan van die Fakulteit Opvoedkunde by die Universiteit van Pretoria, erken dat daar net een erger ding is as om swart te wees, en dit is om 'n vrou te wees, omdat vroue nie ernstig opgeneem word nie. Volgens hom is dit nie net hulle verteenwoordiging in bestuursposisies wat te klein is nie, maar dit is ook die gewig van hulle menings wat nie gerespekteer word nie, met die gevolg dat hul frustrasies verhoog word. Hy stel dit soos volg: "Byna elke dag sit hier 'n vrou by my wat kla oor diskriminasie, en hulle praat nie van 'n glasplafon nie, maar 'n betonplafon, want deur glas kan jy darem nog sien" (Rapport 2001:15).

Dit is opmerkings soos hierdie wat daarop dui dat hoewel *equity* en diskriminasie heelwat aandag in die media en deur wetgewing geniet, dit nogtans steeds 'n kritiese kwessie in die Suid-Afrikaanse samelewing en die onderwys is (vgl. hoofstuk 3; hoofstuk 4). Dit is veral in topbestuursposte waar vroue onderverteenvoordig is (vgl. 3.4.5; 4.3.1). Dit is 'n feit dat 68% van vrouebestuurders op junior en middelbestuursvlakke funksioneer, terwyl 'n baie klein persentasie vroue op hoër bestuursvlakke gevind word, wat tekenend is van die probleem (Intengu 2001:3).

Volgens die literatuurstudie (hoofstuk 2; hoofstuk 3) en die kwantitatiewe ondersoek (hoofstuk 4) is daar steeds geslagsgelykheidskwessies wat in die Suid-Afrikaanse

onderwysbestel 'n werklikheid is en wat aangespreek moet word. Enkele van hierdie kwessies wat reeds in die vorige hoofstukke geïdentifiseer is, is die volgende:

- Daar is nog steeds te min vroue in bestuursposisies aangestel (vgl. 1.2; 3.4.5; 4.3.1).
- Vroue beskik nie oor die nodige bestuurservaring nie weens te min geleentheid in die bestuursveld (vgl. 1.1.1; 3.4.5; 4.3.1).
- Vroue met potensiaal, asook aangestelde vroue-onderwysbestuurders, het dringend opleiding in bestuur of ondersteuning in bestuur nodig (vgl. 1.1.1; 3.4.5; 4.3.1).
- Verally vroue op grondvlak en middelbestuursvlak dra nie voldoende kennis rondom die implikasies van geslagsgelykheidswetgewing nie (vgl. hoofstuk 2; 4.3.2).
- Diskriminerende insidente teen die vrou vind nog steeds in die onderwys plaas (vgl. hoofstuk 3; hoofstuk 4).
- Vroue beleef hulle werksomgewings as onveilig (vgl. 3.4.4; 4.3.3.5).
- Gemeenskappe en sekere kulture is nog steeds geneig om die vrou nie as die ideale onderwysleier te sien nie (vgl. 3.2.1; 3.2.2; 4.3.3.11).
- Geslagsgelykheid geniet oor die algemeen 'n lae prioriteitsvlak by onderwysdistrikskantore en skoolbeheerliggame (vgl. 4.3.2; 4.3.2.2).
- 'n Groot behoefte aan geslagsensitiseringsprogramme heers nog steeds, maar daar word nie veel hieromtrent gedoen nie (vgl. 3.4.6; 4.3.2).

Aan die anderkant kry aspekte soos samewerking tussen geslagte, motivering van bestuurs- en tegniese beroepe vir skooldogters, sowel as geslagsgelykheid in die klaskamer via die kurrikulum en klaskamerpraktyk, heelwat aandag van vroue in die onderwys (vgl. hoofstuk 4).

Alhoewel dit voorkom asof geslagsgelykheid in skole heelwat verbeter het, wil dit tog blyk dat daar nog steeds spesifieke kwessies jeens ongelykheid tussen geslagte heers

wat nie aangespreek is nie. Om vas te stel watter geslagsgelykheidskwessies nog steeds in skole en die Onderwysdepartement heers wat as krities beskou word; watter kennis jeens implikasies van geslagsgelykheidswetgewing deur vrouebestuurders gedra word; watter rol die Onderwysdepartement werklik rakende geslagsgelykheid in die skole speel en watter aanbevelings gemaak kan word om geslagsgelykheid in die skole te bevorder, is 'n kwalitatiewe ondersoek geloods.

5.2 KEUSE VAN NAVORSINGSMETODE

Die wesensaard van die kwalitatiewe navorsingsmetode is besonder geskik vir die ondersoek na geslagsgelykheidskwessies in die Onderwysdepartement soos deur die vroue-onderwysbestuurders beleef, aangesien

- dit binne die natuurlike omgewing van die opvoeders plaasvind, waar die navorser kan deurdring tot die dieper dimensies van wat nodig is om 'n paradigmaskuif ten opsigte van geslagsgelykheid in die Suid-Afrikaanse onderwys te bewerkstellig (Bogdan & Biklen 1992:29);
- dit 'n sensitiewe benadering is en geskik is om 'n sensitiewe kwessie soos geslagsgelykheid aan te spreek;
- dit beskrywend van aard is (Bogden & Biklen 1992:30). Om die vroue-onderwysbestuurder beter te verstaan, word aspekte soos onder andere bestuursoptrede, houding, lewensuitkyk, gevoel en emosie ook in ag geneem tydens die onderhoudvoering. Daar word in hierdie metode van ondersoek daarna gestreef om die leefwêreld van die vrou as bestuurder binne te dring;
- dit op die induktiewe analisering van data berus. Met hierdie navorsingsmetode word daar nie gepoog om 'n hipotese te bewys nie, maar eerder om nuwe leemtes te genereer (Bogdan & Biklen 1992:32). In hierdie studie word daar nie vooraf hipoteses opgestel nie, maar word daar met behulp van literatuurstudie, vraelyste en die kwalitatiewe ondersoek aan die einde van die studie, leemtes en aksiestappe reeds genoem in verband met geslagsgelykheid in onderwys,

aangetoon;

- die deelnemer se perspektiewe in ag geneem word (Bogdan & Biklen 1992:32). Om seker te maak dat die deelnemer se perspektiewe akkuraat vasgevang is deur die interpretasie van data, kan die navorser telefonies later weer met die deelnemer sekere aspekte en perspektiewe bevestig. Sodoende kan die deelnemer se sieninge omtrent geslagsgelykheid as 'n kritiese kwessie in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel met die literatuur en vraelyste vergelyk word; en
- daar gewoonlik van 'n klein groep deelnemers gebruik gemaak word (Niemann 1994:10). Omdat die vrou op bestuursvlak (hoër as middelbestuursvlak) swak verteenwoordig is (vgl. 3.2.5; 5.1) en dit moeilik is om 'n groot groep respondente saam te stel, is hierdie navorsingsmetode uiters geskik vir die doeleindes van dié studie.

Geslagsgelykheidskwessies is deur 'n literatuur- en kwantitatiewe ondersoek vasgestel. Om hierdie kwessies verder te deurgrond, is van ongestruktureerde onderhoude met vroue op bestuursvlakke hoër as skoolhoofvlak gebruik gemaak. Aangesien geslagsgelykheid as 'n kwessie in die onderwysbestel 'n sensitiewe area is, is daar besluit om in-diepte onderhoude te voer. Die data uit die onderhoude is verwerk om te bepaal in hoe 'n mate die teorie met die praktyk korreleer en of daar enige addisionele inligting omtrent geslagsgelykheid as 'n kritiese kwessie in die onderwysstelsel is, asook watter rol die Onderwys-departement in hierdie verband speel.

Vir die onderhoude is 'n bestuursmodel met 'n skedule van moontlike kwessies, gebaseer op vraelyste (hoofstuk 4), as onderhoudsgids gebruik (sien addendum B). Geen definitiewe patroon is gebruik nie. Die probleemstelling en doel van die onderhoud is kortliks verduidelik (soos in hoofstuk 1 uiteengesit). Die deelnemers is daarop gewys dat hulle nie tot 'n spesifieke antwoord beperk is nie.

5.2.1 Seleksie van respondente

Die vroue met wie onderhoude gevoer is, is met behulp van die sneeubaltechniek geselekteer, waartydens die een respondent die navorser na 'n volgende respondent verwys totdat die geanaliseerde data 'n punt van versadiging bereik. Aspekte wat 'n rol tydens die seleksie van deelnemers gespeel het, is onder andere ervaring, kennis en pragmatiese oorwegings soos tyd, onkoste en geografiese ligging.

Aangesien geslagsgelykheidskwessies soos deur vroue in die onderwys beleef die fokus van hierdie studie is, was dit ook noodsaaklik om vroue op onderwysdepartementele vlak by die empiriese ondersoek te betrek. Agt vroue-bestuurders op departementele vlak uit verskillende kultuur- en taalgroepe in die Oos-Kaap, Wes-Kaap, KwaZulu-Natal en Vrystaat is vir die kwalitatiewe ondersoek geselekteer om 'n interkulturele en veeltalige perspektief te verskaf.

5.2.2 Dataversameling

Die navorser het van meganiese hulpmiddels, naamlik 'n oudioband, telefoon, faksmasjien en 'n woordverwerkingsprogram op 'n rekenaar gebruik gemaak om die data-analiseproses te vergemaklik. Die temas van die onderhoudskedule en subtemas wat uit die data voortgekom het, is rekenaarmatig georganiseer.

Vanuit die staanspoor is daar gepoog om 'n goeie verhouding met die deelnemers te bewerkstellig. Nadat deelnemers geïdentifiseer is, is daar tydens die afspraak, wat telefonies gemaak is, op 'n vriendelike wyse aan die deelnemers verduidelik wat met hierdie onderhoud en navorsing beoog word.

In samewerking met die deelnemers is die plekke vir onderhoude volgens hulle keuse bepaal om sodoende seker te maak dat hulle tydens die onderhoude op hulle gemak sal

voel. Sommige van die onderhoude is telefonies gedoen as gevolg van die groot afstande tussen die navorser en deelnemers. Ten aanvang van die onderhoude is daar vooraf en tussendeur op 'n vriendskaplike wyse gesprek gevoer, sodat die deelnemers ontspanne kon voel. Om etiese redes is die deelnemers se toestemming gevra om te verseker dat hulle nie ongemaklik hieroor sal voel nie.

Vertroulikheid is verseker aangesien die deelnemers verkies dat die sensitiewe inligting anoniem gehanteer word. Daar is aan deelnemers verduidelik dat hulle hul eie eerlike opinie moet gee, en nie wat hulle dink wat van hulle verwag sou word nie. Verder is daar onderneem om terugvoering aan elkeen te gee nadat die verslag saamgestel is, om te verseker dat die inligting wel hulle individuele sienings weerspieël.

'n Onderhoudsvraag is aanvanklik gevra en daaruit het ander verwante vrae deur die spontane ontwikkeling van die interaksie tussen die onderhoudvoerder en die respondente voortgevloei.

Die onderhoudsvraag wat gevra is om hierdie fase van die data-insamelingsproses te inisieer, is:

In watter mate het geslagsgelykheid (gender equity) in die onderwysstelsel en spesifiek hierdie onderwysdepartement gerealiseer?

Indien die deelnemer onseker was oor wat die vraag behels, is 'n paar sleutelkwessies soos deur die vraelyste en literatuur geïdentifiseer, genoem. Dit het die deelnemer dan voldoende rigting gegee om spontaan te reageer. Daar is egter deur die onderhoudvoerder gewaak om nie leidende vrae of opmerkings deur te gee nie. Die bandopnemer is op so wyse tussen die navorser en deelnemer geplaas dat dit nie die deelnemer se aandag sou aftrek nie. Die navorser het slegs in die onderhoud deelgeneem indien die deelnemer gehuiwer het, van die onderwerp afgedwaal het of die vraag verkeerd geïnterpreteer is. Besondere voorsorg is deur die navorser getref om

nie tydens die onderhoud tekens van ondersteuning of verbasing te toon nie. Die onderhoude het gewissel tussen 45 minute en 60 minute, afhangend van die tyd wat dit die deelnemer geneem het om die vraag te beantwoord. Die onderhoude is op oudioband opgeneem. Daar is deurentyd daarteen gewaak om nie die onderhoud te oorheers nie, maar om terselfdertyd die gesprek spontaan te laat vloei. Om belemmering van die spontaneïteit te verhoed, is 'n minimum aantekeninge gemaak en waarnemings is eerder direk na die onderhoud aangeteken.

Die meeste van die kwessies het spontaan na vore gekom. Geeneen van die kategorieë is in 'n voorafbepaalde orde gehanteer nie. Waar die navorser onduidelikhede ervaar het, is die deelnemer gevra om te verduidelik wat die deelnemer bedoel het. Na afloop van elke onderhoud is die data deurgewerk en geanaliseer.

5.2.3 Data-analise

Volgens Ary, Jacobs en Razavieh (1990:449-450) vind dataversameling en data-analise gelyktydig plaas, wat beteken dat die navorser nie wag tot al die inligting ingesamel is voordat dit geïnterpreteer word nie. Die data is geanaliseer deur kodering en klassifisering, waardeur die navorser 'n begrondende teorie ontwikkel het. Hierdie teorie kan as begrondend beskou word aangesien dit die data direk met die spesifieke verskynsel verbind.

Na afloop van elke onderhoud is die bandopname daarvan die eerste keer teruggespeel, terwyl 'n opsomming van die onderhoud op die woordverwerkingsprogram gemaak is. Daarna is temas en subtemas geïdentifiseer en die data daarvolgens geanaliseer en in 'n matrikstabel opgeneem. Die band is weer teruggespeel om die direkte woorde onder die verskeie temas en subtemas aan te bring. Hierna is die data weer eens deurgewerk om te verseker dat alle kwessies geïdentifiseer is (Niemann 1994:170-171).

deelnemers verkry is, is in werklikheid baanbrekerswerk op hierdie gebied en "spreek" dus self tot die onderwerp.

Verder beskik die navorser oor 'n grondige kennis van wetgewing met betrekking tot geslagsgelykstelling in skole en in die Onderwysdepartement. Nogtans beskou die navorser haarself nie as 'n outoriteit op die gebied nie en maak sy van die deelnemers se response in vraelyste en onderhoude gebruik, sodat betroubare inligting ingewin kan word.

Wat wel die navorser beïnvloed, is die feit dat sy self 'n vrou is en diskriminerende insidente in haar bestuurspos ondervind. Aan die ander kant help haar ondervinding in middelvlakbestuur haar juis om geslagsgelykheidskwessies met sensitiwiteit te bejeën – 'n kwessie van rolname deur die navorser om die objek van studie te kan interpreteer. Soos reeds in hoofstuk 3 en 4 genoem, is daar weinig vroue in hoër posvlakke.

5.2.5 Geldigheid en betroubaarheid van studie

- Volgens Kruger (1997:145) en Henning (1995:290) is dit belangrik om bevindinge uit die kwalitatiewe ondersoek met die literatuur te vergelyk om sodoende ooreenkomste en verskille aan te toon, en gevolglik word kruiseksaminering gedoen (vgl. hoofstuk 6).
- Volgens Ary, Jacobs en Razavieh (1990:449) kan 'n verskeidenheid van triangulasiemetodes gebruik word om die geldigheid van navorsing te verhoog, soos deur meer as een metode van ondersoek te gebruik om inligting te verkry. Daar is in hierdie studie van 'n
 - literatuurstudie gebruik gemaak om verwante inligting aangaande die onderwerp in te win;
 - daarna is dit opgevolg met 'n kwantitatiewe ondersoek en dit is weer gevolg

- onderwerp in te win;
- daarna is dit opgevolg met 'n kwantitatiewe ondersoek en
 - dit is weer gevolg deur 'n kwalitatiewe ondersoek om kwessies wat deur die vraelyste geïdentifiseer is, verder te deurgrond en vas te stel watter aksiestappe reeds deur onderwysdepartemente in hierdie verband geneem is.
- Ledekontrole is gedoen deur teenstrydighede wat in die bevindinge na vore gekom het, weer aan die deelnemers voor te lê vir verklaring. Die enkele teenstrydighede is tot bevrediging van die deelnemers en die navorser uitgeklaar.
 - Die bevindinge is, nadat dit gefinaliseer is, weer aan die deelnemers voorgelê sodat konsensus ten opsigte van die inhoud daarvan verkry kon word. Die deelnemers het die bevindinge as 'n betroubare weergawe van hulle response beskou.
 - Alle notas, vraelyste en bandopnames wat gedurende navorsing gebruik is, is behou sodat deeglike ouditering gedoen kon word. 'n Bandopnemer is gedurende onderhoude gebruik om die onderhoude vas te lê.

5.2.6 Besonderhede van deelnemers

Die deelnemers met wie die ongestruktureerde onderhoude gevoer is, word vervolgens in alfabetiese orde weergegee:

Naam	Sub-direktoraat	Jare ervaring in bestuur	Kwalifikasies
Deelnemer A	Finansiële Assistent Direkteur	5	Public Management & B.Tech.
Deelnemer B	Acting District Manager	5	HED Courses in Management: Financial; conflict
Deelnemer C	Education Development Officer	5	B.Ed
Deelnemer D	Head of Circuit Managers	5	B.Ed
Deelnemer E	Deputy Chief Education Specialist: Human Resource Development	3	BA Informal Management courses
Deelnemer F	Deputy Chief Education Specialist: Human Resource Management	5	B.Ed
Deelnemer G	Special Programmes Officer	10	M.Ed
Deelnemer H	Deputy Chief Education Specialist: Human Resource Development	5	BA,SSTD,STD

Bogenoemde deelnemers het spontaan aan die onderhoude deelgeneem. In die verslag sal die persone se identiteit beskerm word deur na A, B, C, D ... te verwys.

5.3 RAPPORTERING VAN DATA UIT ONDERHOUDE

In hierdie afdeling sal die bevindinge van die navorsingsondersoek bespreek word. Die data sal hoofsaaklik volgens die temas van die onderhoudskedule (addendum B), wat hoofsaaklik die kwessies is wat deur vraelyste geïdentifiseer is, gehanteer word. Aangesien geslagsgelykheidskwessies 'n sensitiewe onderwerp is en deelnemers aangetoon het dat hulle anoniem hanteer wil word, sal daar na die deelnemers in geen spesifieke orde verwys word nie en sal hulle as deelnemers A, B, C ... aangedui word.

5.3.1 Die bestuursposisie van die vrou in die onderwys

5.3.1.1 Vroue in bestuursposisies in die onderwys

Woorde soos die volgende dui daarop dat vroue se posisie in bestuur steeds nie na wense is nie:

- *The status of the female has been neglected, because the departement is not committed to gender equity specifically.*

Een van die redes wat klaarblyklik bydra tot die laer status van die vrou in die onderwys is omdat daar nog nie 'n spesifieke plan vir die bevordering van geslagsgelykheid met spesifieke doelwitte uiteengesit is nie. Dit gee aanleiding daartoe dat daar geen maatstawwe is waarteen geslagsgelykheid gemeet kan word nie. Deelnemer E gee die volgende voorbeeld om haar voorgaande stelling te staaf:

- *There is no equity employment plan intact. One of the two major employment drives were initiated by the Premier's office in October 2000, which was called the "transformation 2000 project". Surely it should have had a particular goal to rectify inequity from the past. Research has not been done to make sure that the goal of this project has been reached and I haven't seen the outcome of this project.*

Deelnemers A, C en F bevestig dat daar te min vroue in bestuursposte aangestel is, ten spyte daarvan dat vroue die grootste persentasie van die onderwyskorps uitmaak, soos geïllustreer deur die volgende opmerkings:

- *Daar is nog nie genoeg vroue op hoër bestuursvlakke nie.*
- *The problem in schools is that we have a lot of female teachers, but as you go up the ranks females become less and less.*
- *I feel there must be more female managers, because we still have a lot of male managers in this department. There are females who will do better than males.*

Dit is veral op die vlak van adjunkhoof- en hoër bestuursposte dat vrouebestuurders baie ondervteenwoordig is. Deelnemers A, D, E, F, G en H reageer soos volg hierop:

- *There are still too many male principals and too few female principals at school level, especially in high schools.*
- *The problem in schools is that women are less and less from deputy principal*

principal positions upwards.

- *Although appointments of women on principal level are progressing nowa-days, women are still not represented on top-level management. We only have two women directors – one was appointed in 1995 and the other one only the other day.*
- *There are definitely not enough female managers from middle-management level upwards in district office.*
- *In the last three months only 3 out of 25 postlevel 3 and 4 posts were filled by females being appointed. Where is the equity?*
- *Female managers are seen sparsely in Directorships where each region has one director in education provisioning – even in districts the highest positions are held by males.*

Moontlike redes wat deur deelnemer D genoem is vir die feit dat vroue meestal in laer bestuursposte aangetref word en nie in meer uitdagende topvlak-bestuursposte nie, word soos volg deur haar gestel:

- *Women seem to be comfortable to be placed in primary schools.*
- *Even if you go behind principal posts, women mainly occupy subject advisor's posts, because they tend to go for curriculum issues rather than more challenging management posts.*
- *This is not about qualifications only because they do qualify – it is something that is not attracting them on the other side in education management, perhaps because they do not have self-confidence.*

Patriargie en stereotipiese sienings in gemeenskappe, veral klein plattelandse gemeenskappe, toon nog steeds 'n mate van wantroue in vroue se leierskapvermoëns.

Die volgende sinsnedes is 'n bewys van bogenoemde stelling:

- *In schools men are still being regarded as superior, stronger and better managers than women.*

- *There are still stereotypes – especially with the school governing bodies you still have to convince them that a female can also manage a school.*
- *Our communities, especially in the rural areas are rigid and sceptical towards female managers.*

Daar is egter stadig maar seker 'n positiewe verandering in gemeenskappe te bespeur deurdat al hoe meer vroue as bestuurders aanvaar word

- Omdat vrouebestuurders bewys dat hulle suksesvol in hulle posisies kan wees, en
- deur die oortuiging en bewusmaking by skoolbeheerliggame en gemeenskappe deur huidige vrouebestuurders om meer vertroue in vroue as bestuurders te hê .

Laasgenoemde verandering word soos volg deur deelnemer D gestel:

- *We try to convince the school governing bodies not to use gender as a reason for appointments and that you don't necessarily need a male to run a school effectively. Now that there are a few female principals running the schools successfully, they are starting to change their ideas.*

Uit bogenoemde data rakende die status van die vroue-onderwysbestuurder, blyk dit dat

- vrouebestuurders in die minderheid is, ten spyte daarvan dat vroue die grootste persentasie van die onderwyskorps uitmaak;
- vrouebestuurders veral vanaf adjunkhoofposte en hoër onderverteenswoordig is;
- vroue meer geneig is om laer bestuursposvlakke te vul omdat hulle meer gemaklik hiermee voel;
- vroue nie die selfvertroue het om vir hoër bestuursposte aansoek te doen nie;
- vroue 'n laer status in die onderwys beklee, omdat onderwysdepartemente geslagsgelykheid nie as 'n hoë prioriteit beskou nie, weens
- die uitkomst van geslagsgelykheidsplanne wat nie duidelik gestel is nie en
- die sukses van die resultate van soortgelyke planne wat nie opgevolg word nie;

- patriargie en stereotipiese sienings aangaande vroue se leierspotensiaal steeds in plek is; en
- gemeenskappe se houding besig is om te verander as gevolg van vrouebestuurders wat wel sukses bereik en deelnemers wat aktief betrokke is by die bewusmaking van gemeenskappe omtrent vroue as effektiewe bestuurders.

5.3.1.2 Aanstellings en bevorderings van vroue in die onderwys

Respondent B voel positief omtrent die onderwysdepartemente wat aktief besig is om meer vroue in bestuursposisies aan te stel. Sy stel dit soos volg:

- *I believe the department is honest in trying to encourage females to develop. They are honestly trying to increase the number of female senior managers in the department and encouraging females to apply for management posts. The real reason behind this is because of the department's impotence and the active promotion by the unions.*

Woorde soos die volgende dui aan die ander kant op 'n negatiewe ingesteldheid jeens bevorderings in die onderwys:

- *Although women are taking part in toplevel tasks in an acting role, they are not appointed in these posts.*
- *The fact that women are not appointed on toplevel management, is because people, especially men are ignorant and refuse to change – they are keeping in their "comfort zones".*

Uit bogenoemde blyk dit dat daar 'n mate van teenstrydigheid tussen die deelnemers heers in die sin dat sommige meen dat departemente 'n daadwerklik poging aanwend om geslagsgelykheid in bestuursposte te bevorder, terwyl ander steeds 'n weerstand teen bogenoemde verandering ervaar.

5.3.1.3 Bestuursaanstellings en –ervaring van vroue

Een van die mees algemene struikelblokke tydens die aanstelling van potensiële vrouebestuurders, is die feit dat hulle nie oor voldoende bestuurservaring beskik nie. Oor hierdie aspek word die volgende opmerkings deur 'n paar aantal deelnemers gemaak:

- *I think there are still instances where women are not given enough opportunities to develop, especially at school level.*
- *I sometimes sense that women have not been exposed to experience. For example to become an education development officer, you should preferably have been a principal of a school, especially a senior school – but there are not many female principals in these positions. Therefore women do not have the confidence to apply for management positions that will challenge them above their level.*
- *Experience seems to be a problem, because most women do not have the exposure to management, which leads to women not having enough self-confidence to apply for management posts.*
- *Although I know I can apply for the District Manager post, I am too scared and know I will not do it in the end.*

Dit wil dus uit bogenoemde blyk dat die meeste vroue nie genoeg selfvertroue het om vir bestuursposisies aansoek te doen nie, aangesien hulle nie oor die nodige bestuurservaring beskik nie. Moontlike redes blyk te wees dat hulle nie genoeg blootgestel is nie en hulle min bestuursgeleenthede gegun is.

5.3.2 Bevordering van geslagsgelykheid in die onderwys

5.3.2.1 Implikasies wat geslagsgelykheidswetgewing vir die onderwys inhou

Alhoewel wetgewing en beleide deur die nasionale regering in plek is en daar stadig maar seker na geslagsgelykheid beweeg word, is die implikasies en praktiese implementering daarvan problematies, soos deur twee deelnemers opgesom:

- *The Acts, policies, structures and non-governmental organizations are installed to improve gender equity. There is movement towards gender equity, although slow and not on the level currently where it should be, but it takes time.*
- *Although the Acts are there, the practical implications and implementation of it causes problems.*

Drie vroue-onderwysbestuurders erken dat hulle min kennis dra omtrent die werklike implikasies van geslagsgelykheidswetgewing vir skole. Hulle verwoord dit soos volg:

- *I am not aware at all about legislation and the implications of gender equity for schools, except the Schools Act.*
- *Ek dra geen kennis van geslagsgelykheidswetgewing of –dokumentasie nie.*
- *I do not really know much about legislation specifically on gender, although the Constitution and Schools Act is nearby where I can get hold of it.*

Deelnemer B erken dat sy wetgewing bestudeer het, maar dat sy nie weet of dit wel by die skole geïmplementeer is nie, soos deur haar opmerking geïllustreer:

- *I am aware of these acts, studied them and went into these areas, but whether they are being pursued actively, is another question.*

Bogenoemde opmerkings impliseer dus dat van die vroue-onderwysbestuurders nie werklik op hoogte is met geslagsgelykheidswetgewing nie. Die bestuurders wat wel daarvan kennis dra, vind dat die praktiese implementering van wetgewing problematies

is en dat hulle nie werklik weet hoe effektief die implikasies van wetgewing in skole toegepas word nie. Alhoewel meeste van die deelnemers bewus is van wetgewing en die nasionale beleid, is hulle ook bewus van die feit dat geslagsgelykheid nog nie op 'n aanvaarbare vlak is nie.

5.3.2.2 Regstellende aksie

Volgens wetgewing moet regstellende aksies plaasvind (vgl. hoofstuk 2). Die meeste deelnemers stem hiermee saam, solank kwalifikasies en vermoëns van moontlike kandidate aanvaarbaar is. Hulle menings hieromtrent is soos volg:

- *More females should fill top level management posts, provided they have the qualifications and skills.*
- *I am for affirmative action – we need more females – as long as the person is competent, and well qualified.*
- *Affirmative action should not be experienced negatively – it is not about racism, but about setting imbalances of the past right.*
- *Characteristics to take into account during affirmative action are skills, empowerment, standards, quality, and qualifications.*

Een van die deelnemers betwyfel egter die kriteria wat gebruik word vir regstellende aksie, deur die volgende opmerking te maak:

- *The criteria being set up to appoint managers are general, and do not provide for “special” situations, for example a female were not given extra points because she is a female. How could affirmative action happen for gender?*

Woorde soos die volgende dui op sommige deelnemers se kommer, in die sin dat regstellende aksie misbruik kan word en uiteindelik nie werklik die doel bereik wat dit veronderstel is om te bereik nie:

- *Ongelukkig misbruik baie van hierdie vroue hulle gesag – hulle wil in die stoel sit,*

maar nie werklik hulle verantwoordelikhede nakom nie.

- *Hulle wil die gender issue nou te ver vat, want hulle stel mense aan wat nie weet wat aangaan nie – die kans vir mislukking is baie groot.*
- *Affirmative action to me is kind of a joke. How can you employ a woman in a management post if she does have the qualifications, but nothing more. The insult will be where she will be seen as a typical woman who wants to lead, but she cannot. Without a back-up system for these females, affirmative action surely is becoming a joke.*

Een deelnemer beskou die aanstelling van vroue in bevorderingsposte nie as "regstellende aksie" nie, aangesien vroue net so goed soos mans kan bestuur. Sy stel dit soos volg:

- *Maybe it is because I believe a woman can manage just as well as a man, so I do not understand why people see it as affirmative action when a woman is employed in a management position. It is your performance that puts you there and she is also a good manager. It depends on personal qualifications and qualities.*

Vroue moenie passief na regstellende aksie kyk nie, maar moet proaktief wees en iets daaraan doen, soos deur die volgende voorbeeld geïllustreer:

- *Gender equity is relying on us as women to make sure it does not disappear between racism, disabilities and all the other areas of discrimination.*

Uit bogenoemde beweringe blyk dit dat vrouebestuurders

- regstellende aksie ondersteun, veral op topbestuursvlakke;
- regstellende aksie as 'n positiewe stap sien om ongelykhede soos onderverteenwoordiging van vroue in bestuursposisies reg te stel;
- voel dat die volgende aspekte in ag geneem moet word tydens regstellende aksie:

- kriteria vir regstellende aksie in twyfel trek, omdat dieselfde kriteria vir mans en vroue gebruik word, terwyl vroue nie op die vlak van bestuurservaring met mans kan kompeteer nie;
- bekommerd is dat weens te min bestuursondersteuning en die misbruik van gesag deur vrouebestuurders, regstellende aksie kan misluk; en
- besef dat vroue aktief betrokke moet wees by regstellende aksie.

5.3.2.3 Die rol van die Onderwysdepartement ten opsigte van bewusmaking van geslagsgelykheid

(a) *Prioritiserings van geslagsgelykheid in die onderwysdepartement*

Die distrikskantore erken dat hulle nie op hoogte is van presies wat van hulle verwag word om geslagsgelykheid in die skole te bevorder nie. Dit word deur die volgende opmerkings bevestig:

- *No information about gender equity has been given by the Education Department.*
- *I only hear about gender equity through the media or through word of mouth.*
- *Seeing that this Directorate came into being in March 2001, we've been trying to get gender on the agenda, but are struggling to make our voices heard.*

Dit is deur opmerkings van deelnemers soos die volgende dat die lae prioriteit wat onderwysdepartemente aan geslagsgelykheid gee, duidelik bewys word:

- *The Government is not really interested to pursue gender issues vigorously.*
- *I feel we as the Education Department is not doing enough to change the milieu of gender.*
- *The Office for Status of Women (OSW) has no teeth, they do not challenge or question issues in the Premier's office. I suppose it is because their post levels do not give them enough power to be heard. According to me they are very*

of gender.

- *The Office for Status of Women (OSW) has no teeth, they do not challenge or question issues in the Premier's office. I suppose it is because their post levels do not give them enough power to be heard. According to me they are very ineffectual.*
- *There isn't even a gender development training programme for top managers who are the people deciding on budgets and so on. Therefore these people are not being made aware of gender equity as an issue.*
- *Labour department is putting pressure on the Education Department in the sense that they say they do not see equity being practiced.*
- *Gender equity in human resource development is definitely not getting the attention it should. Gender tends to be dominated with so many other issues like racism, cultural conflicts, skills training and so on.*
- *The resource managers working in Human Resources have been personnel managers and therefore do not really care about issues like gender.*
- *The biggest problem in our department is that we take too much time completing certain programmes, for example HIV programmes that are actually overdue. Therefore all other programmes and current issues have to be addressed in about a year's time when the effectiveness of it all does not really carry weight.*
- *Women being tasked with gender equity issues are not on high post levels from where their voices could carry weight.*

Stellings soos die volgende dui daarop dat, alhoewel mense meer bewus is van geslagsgelykheid, die kern van die boodskap nie werklik die grondvlak bereik nie:

- *The Beijing +5 Congress made every one more aware of gender equity.*
- *Although women in politics are making a lot of noise, they tend to repeat one thing at a time instead of passing the message of gender equity as a whole.*
- *The problem is that the message of gender equity does not go down to the ground level.*

Uit bogenoemde is dit duidelik dat onderwysdepartemente geslagsgelykheid nie as 'n prioriteit beskou nie en wel om die volgende redes:

- Distrikskantore is nie op hoogte van moontlike aksiestappe wat geneem moet word om geslagsgelykheid in die skole te bevorder nie.
- Geslagsgelykheidskwessies word nie aktief aangespreek nie.
- Die milieu vir geslagsgelykstelling is nog nie voldoende verander nie.
- Geen sensitiseringsprogramme ten opsigte van geslagsgelykheid vir topvlakbestuurders is saamgestel nie.
- Die onderwysdepartement word nog steeds deur die Departement van Arbeid blameer vir diskrepancies in geslagsgelykstellings.
- Geslagsgelykheidskwessies word deur kwessies soos rassisme, kultuurverskille, vaardighedsopleiding en MIV/Vigs-programme oorheers.
- Persone wat aangewys is om met geslagsgelykheid te werk, is nie opgelei of gesensitiseer in hierdie area nie en hulle posvlakke in die bestuurshiërargie is te laag om enigsins betekenisvolle invloed te hê ten opsigte van geslagsgelykheidsaspekte.
- Die kern van die geslagsgelykheidsboodskap bereik nie die grondvlak nie.

(b). *Betrokkenheid van departement by geslagsgelykheidsensitiserings in skole*

Sommige departemente maak van spesifieke projekte gebruik om skole meer bewus van geslagsgelykheid te maak. Daar heers egter groot kommer by die deelnemers in die sin dat die effektiwiteit van hierdie projekte bevraagteken kan word. Hulle spreek hulle soos volg hieroor uit:

- *By the end of May 2001 a sexual harassment policy came out for school children. The document is called the "abuse no more" project. To my knowledge very little has been done to bring this message to schools. It should be promoted vigorously, but in three months' time teachers still do not know about this programme and no follow-up has been done.*

The document is called the "abuse no more" project. To my knowledge very little has been done to bring this message to schools. It should be promoted vigorously, but in three months' time teachers still do not know about this programme and no follow-up has been done.

- *The Government is still busy implementing a gender based violence module which is nationally funded for schools and based on the trainer-of-trainer approach. The problem lies in the follow-up, to establish if any progress has been reached. You can do so many projects, but if they are not evaluated they mean nothing.*

Nie alle provinsies is op dieselfde gevorderde vlak wat geslagsgelykheid-sensitiserings betref nie. Van die provinsies soos Gauteng, Mpumalanga en die Vrystaat is deur een deelnemer genoem as meer gevorderd as die res in Suid-Afrika.

Alhoewel een die die provinsies geslagsensitiseringsprogramme en –strukture aangepak het, is dit kommerwekkend om te sien dat persone wat in hierdie area werksaam is, nie permanent aangestel is nie of dat die sukses van so 'n program van enkele persone se gemotiveerdheid afhanklik is. Dit kan die basis van 'n geslagsgelykheidsprogram laat wankel, soos die een deelnemer dit stel:

- *Before I was promoted to the Premier's office, I would say that 87% of the Department of Education was gender sensitized in a way. The reason for this is because the structures were intact and gender focal persons as co-ordinators in place in all districts. Most of these co-ordinators are female teachers who are not specifically appointed as gender co-ordinators, but who are volunteers. We have been working with the learners, facilitated poster competitions, workshopped parents and so on. Although I have been replaced by another woman whom I am mentoring, it seems that the gender equity movement that I have been building up during the years have been deteriorating. My worry is that the drive behind the work of gender equity is still relying on the motivation of the individual.*
- *No-one is fully appointed, therefore there is no motivation to do gender equity*

provinsies dieselfde is nie. Die tipes betrokkenheid wat wel voorkom, alhoewel by verre nie op aanvaarbare vlak nie, is onder meer die volgende:

- Betrokkenheid by die motivering van die skooldogter om nie-tradisionele beroepe te volg en vakke soos Wetenskap en Wiskunde te neem.
- Betrokkenheid by die aanstel van vroue in bestuursposisies.
- Betrokkenheid by projekte met spesifieke temas, alhoewel die effektiwiteit daarvan in twyfel getrek word, omdat
 - die doel van die projek dikwels nie effektief oorgedra word nie en
 - geen evaluering gedoen word om sukses van sodanige projekte te meet nie.

Verder blyk dit uit bogenoemde dat:

- geslagsensitiseringsprogramme en –strukture se sukses nie gewaarborg kan word nie, omdat dit van die individu se motivering afhang; en
- min persone wat met geslagsgelykheid werk tot op hede permanent aangestel is.

(c) *Geslagsgelykheidsplanne*

Die meeste deelnemers dra nie kennis van geslagsgelykheidsplanne nie, behalwe deelnemers D en F wat die volgende erken:

- *I know of an equity plan, people talk about it, but it is not as yet formally deployed in the department or schools as a specific programme to be followed.*
- *I read and see a lot about gender equity through the media, but have received no specific equity plan from the Provincial office as yet. I do know that it is on its way, but I do not know when. I suppose it is the HIV programmes (long overdue) and skills training of School Governing Bodies that is holding things up.*

Geslagsgelykheid is 'n kwessie waaraan mense gedurig herinner moet word en wat as 'n inisiatief van onderwysdepartemente sal moet kom, soos deur die volgende

skills training of School Governing Bodies that are holding things up.

Geslagsgelykheid is 'n kwessie waaraan mense gedurig herinner moet word en wat as 'n inisiatief van onderwysdepartemente sal moet kom, soos deur die volgende opmerkings geïllustreer word:

- *It is something we need to be reminded of.*
- *Gender and equity issues are almost seen as a Cinderella – we know about it but we are not doing much about it - we are so overloaded with other things that are seen as more important.*
- *Gender equity is such a subjective thing that you don't really talk about it.*
- *So it needs to come from the leadership as an initiative and be taken up by the district – it almost needs to be an instruction because at the moment there are so many other urgent matters that we are busy with.*

Moontlike redes vir die vertraging ten opsigte van die implementering van geslagsgelykheidsplanne is soos volg deur deelnemers D en G aangedui:

- *Redeployment and a moratorium on administration personnel perhaps have caused the delay in the equity plan. A bulletin came out end of last year, but it had been delayed by equity to try and bring more women into management posts and to see how many women are employed in management posts. So it means that the department is perhaps starting to look at gender equity no, but I am not aware of what procedure is going to be followed.*
- *The issue of the Government budget for gender equity is still not finalized.*

Indien geslagsgelykheidsplanne wel gefinaliseer sou word, koester deelnemer E steeds bedenkinge oor die saak: "Even if they come up with such a plan in two or three months, it would be too late, because manager posts will already be filled with males. The female managers' prospects for promotion looks bleak to me".

the schools also includes incorporated issues of gender equity.

- *Stakeholders for equity plan – all the normal stakeholders, department, principals, teachers, community leaders, churches, businesses, learners and school governing bodies, should be involved.*

Dit blyk uit bogenoemde dat die volgende die geval is:

- Min vroue is bewus van enige geslagsgelykheidsplanne.
- Min inisiatiewe kom van departemente se kant af deur.
- Distrikskantore word nie daaraan herinner dat geslagsgelykheid 'n problematiese kwessie is en as prioriteit beskou moet word nie.
- Moontlike redes vir bogenoemde kan die volgende wees:
 - herontplooiing van opvoeders;
 - moratorium op administrasiepersoneel; en
 - begroting vir geslagsgelykheid is nog nie gefinaliseer nie.
- Vroue besef die belangrikheid van so 'n plan, maar is bevrees dat die implementering daarvan, teen die tyd dat dit gereed is, nie meer so effektief sal wees nie.
- Opleidingsprogramme nie alle rolspelers van skole insluit nie.

(d) *Gender desk*

Dit wil voorkom asof die meeste van die deelnemers al van die *gender desk* gehoor het, maar nie regtig weet waaroor dit gaan nie, omdat hulle nog geen inligting van so 'n afdeling ontvang het nie. Van die deelnemers erken dat die *gender desk* in sommige provinsies nog nooit sedert 1994 werklik aktief was nie. Alhoewel dit 'n tydelike maatstaf was totdat meer permanente persone en afdelings in die onderwysdepartement vir geslagsgelykheid aangestel sal word, was hierdie kantore veronderstel om solank beleide en prosedures van geslagsgelykheid volgens wetgewing in plek te kry.

the schools also includes incorporated issues of gender equity.

- *Stakeholders for equity plan – all the normal stakeholders department, principals, teachers, community leaders, churches, businesses, learners and school governing bodies should be involved.*

Dit blyk uit bogenoemde dat die volgende die geval is:

- Min vroue is bewus van enige geslagsgelykheidsplanne.
- Min inisiatiewe kom van die departemente se kant af deur.
- Distrikskantore word nie daaraan herinner dat geslagsgelykheid 'n problematiese kwessie is en as prioriteit beskou moet word nie.
- Moontlike redes vir bogenoemde kan die volgende wees:
 - herontplooiing van opvoeders;
 - moratorium op administrasiepersoneel; en
 - begroting vir geslagsgelykheid wat nog nie gefinaliseer is nie.
- Vroue besef die belangrikheid van so 'n plan, maar is bevrees dat die implimentering daarvan, teen die tyd dat dit gereed is, nie meer so effektief sal wees nie.
- Opleidingsprogramme nie alle rolspelers van skole insluit nie.

(d) *Gender desk*

Dit wil voorkom of al die deelnemers al van die *gender desk* gehoor het, maar nie regtig weet waaroor dit gaan nie, omdat hulle nog geen inligting van so 'n afdeling ontvang het nie. Een deelnemer erken dat die *gender desk* in sommige provinsies nog nooit na 1994 werklik aktief was nie. Alhoewel dit 'n tydelike maatstaf

with such issues, but presently there is no such facility.

Dit is duidelik uit die deelnemers se response dat hulle onseker is omtrent die *gender desk*. Die deelnemers besef die belangrikheid daarvan deur te sê:

- *The department is aware that there needs to be a plan in place to promote gender equity.*
- *We really need it!*

Nog 'n groot behoefte wat geïdentifiseer is, is die behoefte aan 'n databasis in die provinsies self om die vordering van geslagsgelykheid in onderwys-departemente te kan aandui en bepaal. Dit word soos volg deur deelnemer G gestel:

- *We need a data base on ground level (still centrally concentrated) to be able to analyse the progress of gender equity in schools and to make information around gender readily available.*

Dit blyk dus volgens response van deelnemers dat:

- *gender desks* in min provinsies aktief is;
- vroue self aanspreeklik gehou kan word vir die gebrek aan aktiewe *gender desks*; en
- die databasisse van geslagsgelykheidskwessies nie na provinsies gedentraliseer is nie.

5.3.2.4 Aanpassing van skoolbeleid ten opsigte van effektiewe bestuur van geslagsgelykheid in skole

Die sensitisering van skoolbeheerliggame en die herformulering van skoolbeleide om geslagsgelykheidswetgewing en die nasionale beleid te ondersteun, moet volgens deelnemers met erns bejeën word. Hulle spreek hulle sienings soos volg uit:

- *School policies in the department should be adapted according to the national*

5.3.2.4 Aanpassing van skoolbeleid ten opsigte van effektiewe bestuur van geslagsgelykheid in skole

Die sensitisering van skoolbeheerliggame en die herformulering van skoolbeleide om geslagsgelykheidswetgewing en die nasionale beleid te ondersteun, moet volgens deelnemers met erns bejeën word. Hulle spreek hulle sienings soos volg uit:

- *School policies in the department should be adapted according to the national policy, for example they are specifying that a girl-child falling pregnant may not be expelled from school. In some cultures it is still a disgrace and very hard to accept.*
- *In some cases expelling a pregnant girl-child is still being done, although we warn the schools that it is against the Schools Act, but they still do it quietly without including this section in their policies.*
- *School policies tend to be a problem, because of contradictions. One of the clauses specify that because the school is seen as the extension of the community, the community should be involved when the school policy is drawn up. With the community consisting of conservative parents they tend to agree to clauses which are actually discriminating against the girl-child.*
- *We try to assist the principals to draw up a policy that is not too far from the Constitution.*
- *School governing bodies need training on the Acts applicable on gender equity to know how to include the clauses into school policies.*

Uit deelnemers se opmerkings blyk dit dat:

- daar sekere teenstrydighede in die Skolewet heers, wat leemtes skep waardeur die gemeenskap teen die skooldogter diskrimineer;
- diskriminasie teen die swanger dogter nog steeds plaasvind; en
- skoolbeheerliggame opgelei moet word in wetgewing sodat skoolbeleide aangepas kan word om geslagsgelykheid effektief te bestuur.

5.3.2.5 Geslagsensitiserings- en bestuursopleiding vir vrouebestuurders

Bestuursoriënteringprogramme of -ondersteuning waaraan die deelnemers as vroue-
onderwysbestuurders in die praktyk blootgestel is, is soos volg deur hulle beskryf:

- *Oriënteringsprogramme vir vroue-onderwysbestuurders is by verre nie genoeg nie.*
- *Ek het net 'n eendag SANLAM-kursus gehad om my in my nuwe bestuurspos te oriënteer.*
- *I got my orientation from my experience.*
- *There isn't a specific plan in place to assist female managers.*
- *I am not sure whether the present leadership realises that women need support in particular.*
- *I attended only one program, but it was targeted on both females and males.*
- *I was not trained at all. I just relied on my dedication and tended to talk to people with experience and learned from them.*

Opleiding by skole en in bestuur sluit beperkte verwysings na geslagsgelykheid in. Die
respondente reageer soos volg op hierdie problematiek:

- *Although I have done a lot of labour relations training and skills training, gender equity was not touched as a specific topic. We only referred to it, without real debates around it.*
- *The only time we had touched on gender equity was through the labour relations training of school principals, although it was not discussed in depth.*
- *Women are very naïve around gender equity, because they do not know how to tackle it without feeling "guilty".*

Dit is opvallend dat opleiding van vrouebestuurders slegs algemeen van aard is en
meer op manlike rolmodelle geskoei is. Party vrouebestuurders weet nog steeds nie

hoe om hul geslagseienskappe tot voordeel van hul bestuurs-verhoudinge en leierskap te gebruik nie. Hierdie feit blyk uit die volgende response:

- *Ek het nie 'n idéé hoe om my vroulike eienskappe tot voordeel van 'n bestuurstyl te gebruik nie. Ek is nog nooit hieromtrent georiënteer nie.*
- *As ek byvoorbeeld wil huil, voel ek dit is 'n manier van uitdrukking, maar ek moet die knop maar sluk, want hulle sal my kritiseer – “no woman, no cry”.*
- *Aims of orientation programmes should be aimed at developing a female's selfconfidence, motivation, development, progress, assertiveness, tackling of fears and acknowledgement.*

Die behoefte aan ondersteuning en opleiding in bestuur asook die sensitisering rondom geslagsgelykheid, is vir al die deelnemers van groot belang, soos deur die volgende opmerkings geïllustreer:

- *Oorbruggingsprogramme is baie belangrik sodat ons kan weet wat ons regte is en waar ons inpas.*
- *We need training and support by the Education Department to give us the confidence to apply for top management posts.*
- *Many female managers do not have sufficient managing experience. Although many women are highly educated or busy educating themselves –especially the black women, they do not really have the practical experience and confidence. Therefore they need active support to assist them with their judgements and decisions.*
- *We need experienced female managers as rolemodels whom can give us good advice and support.*
- *Women with the right qualifications and qualities, should be supported through a skills development programme.*
- *A woman can be a good manager even without experience, if the department supports her.*
- *My previous Superintendent General realised that women managers are*

vulnerable, because they do not have the experience. He was extremely supportive and it gave me courage. His support was very valuable to me and it just added weight to my voice as a female, especially if there were men who didn't want to listen to me.

Sensitiserings van mense rondom geslag moet volgens deelnemers ouers, topvlakbestuurders, vroue en mans insluit. Hulle het hulle soos volg hieroor uitgelaat:

- *Parents should be sensitized to a certain extent to assist educators and learners towards gender equity.*
- *Top managers are not being sensitized, which makes them more intolerant towards gender equity.*
- *Women being apologetic around gender issues should be sensitized and must be taught how to be assertive towards gender issues.*
- *Both males and females should be empowered and sensitized towards gender equity.*

Al die deelnemers het aangedui dat bogenoemde tipe program voordelig kan wees vir die bevordering van geslagsgelykheid en dat hulle in so 'n program sal belangstel om hulleself meer bewus van geslagsgelykheidskwessies in onderwysdepartemente te maak.

Die deelnemers se siening omtrent bestuursondersteuning en –oriënteringsprogramme, asook geslagsensitiseringsprogramme kan soos volg opgesom word

- *Weinig sodanige programme word deur die onderwysdepartemente aangebied.*
- *Indien opleiding en oriëntering van bestuurders wel plaasvind, word die effektiewe toepassing van vroulike eienskappe tot voordeel van bestuursrolle en geslagsgelykheid nie ingesluit nie.*
- *Al die rolspelers van skole en die onderwys moet by geslagsensitiseringsprogramme ingesluit word.*
- *Al die deelnemers beskou bogenoemde opleiding as noodsaaklik.*

5.3.3 Geslagsgelykheidskwessies in die onderwys

5.3.3.1 Geslagsdiskriminasie

Alhoewel geslagsdiskriminasie teen die vrou verminder het, kom dit in bepaalde gevalle nog steeds op 'n subtiele wyse voor. Die deelnemers spreek hulle soos volg hieroor uit:

- *Alhoewel diskriminasie nie algemeen voorkom nie, is daar tog enkele gevalle wat wel voorkom.*
- *It is still there somehow; there are times when one feels that certain things are happening because of being a female.*
- *I think males still stand a better chance in this world than women.*
- *There is no overt discrimination, but subtle discrimination is very prevalent. Attitudes of people contradict the fact that they claim not to be discriminating.*
- *If it is not pointed out to one what discrimination exactly is, the person is not going to know that he or she is discriminated against. People tend to be naïve and unaware of these Acts when it comes to equity.*

Vroue word nog steeds van sekere terreine van bestuur, veral topbestuur, uitgesluit soos deur die volgende respondente erken:

- *Women are not really included when it comes to toplevel decisions. Perhaps it is because our voices do not carry weight and we are only a few at this level. It is problematic, because this is the level where budget allocation is being done and decisions are being made on the implementation of policies. Not being involved, cripples gender equity as a whole.*
- *Women are still discriminated against when it comes to the making of decisions. I know of a school where the principal prefers to make important decisions with his "team", who are only male teachers. After the decision has been made, the females will be informed without any consultation.*

Die vrouebestuurder ondervind veral aan die begin van haar bestuursaanstelling diskriminasie teen haar as vrou, omdat sy eers die vertrou en respek by haar manlike kollegas moet afdwing of verdien alvorens sy ernstig as bestuurder opgeneem sal word.

Woorde soos die volgende dui hierop:

- *Aan die begin van my bestuurspos was dit definitief 'n probleem, waar my manlike kollegas hulself as "in-beheer" gesien het en hulle gesukkel het om my as vrouebestuurder te aanvaar.*
- *Ek moes eers die aspek met my manlike kollegas uitklaar dat ek gedurende my werksure hulle kollega is en na 17H00 vrou is, daarna het sake tussen ons verbeter.*
- *Toe ek in hierdie bestuurspos begin het, het een van my mede-kollegas my nie met sekere werk vertrou nie en selfs tydens vergaderings in my plek gerapporteer sonder my toestemming. Ek het totaal en al tenagekom gevoel.*

Deelnemer B voel dat haar insette tydens besluitneming en vergaderings soms as "second rate" hanteer word, alhoewel sy voel sy kan dit nie regtig spesifiek aan haar geslag koppel nie. Vir haar is dit asof haar kultuur en taal in 'n multikulturele en veelvoudige taalopset eerder die redes hiervoor is. Sy stel dit soos volg:

- *Maybe I express myself differently – perhaps it is not easily understood or it may be too subtle – they (Xhosas) don't quite understand what I get at – judging from the reaction they have to other women as second language speakers, they are more positive – for example I will make an input and it will not be really be taken up as something important, but someone else will take the same issue and express it slightly differently and it will be seen as a valuable input. So I suspect it is more because of the way I express myself, rather than their attitude towards a woman.*
- *Being a white woman has got its disadvantages – being a woman can have its advantages, but being a white woman is a little bit of a disadvantage, because people tend to see your inputs as racism.*

'n Swart vrou kla ook oor dieselfde aspek rakende kultuur deur te sê: *"I do not really experience resistance against my gender, rather against my race. Some people tend not to take me seriously because I am black."*

Daar is gevalle waar vroue voel dat hul insette tydens vergaderings of konferensies nie genoeg gewig dra nie, hetsy as gevolg van hulle geslag en omdat vrouebestuurders gewoonlik in die minderheid is. Deelnemers A en C maak die volgende opmerkings in hierdie verband:

- *In the boardroom situation I feel discriminated against, because most of the managers are males.*
- *Some of the ideas submitted during a meeting will be disregarded as "an idea from a woman".*
- *Especially at toplevel management meetings I will only report on my section, but do not feel comfortable to make any contribution to general discussions, because I feel I am not taken seriously.*

Skole en gemeenskappe is ook skuldig ten opsigte van diskriminasie teen die vrouebestuurder in topvlakposisies, soos deelnemer C dit stel:

- *The principals and especially the school governing bodies find it very difficult to accept me as their circuit manager, because I suppose some of them are not enlightened about females as managers. They first had to be convinced by me by doing much more than my male colleagues, to prove to them that I am just as good as a male manager.*

'n Vrou ondervind geslagsdiskriminasie veral aan die begin van haar bestuursloopbaan, deurdat sy ekstra hard moet werk om haarself te bewys, aangesien veral die manlike kollegas geneig is om skepties teenoor haar te wees en dit moeilik vind om haar as vrouebestuurder te hanteer. Verdere diskriminerende insidente wat sy ondervind is dat:

- die vrou uitgesluit word op sekere terreine, veral topbestuur-besluitnemings;
- sy nie gerespekteer word nie;
- sy as bestuurder nie ernstig opgeneem word as gevolg van haar kultuur- en taalagtergrond nie, asook omdat vrouebestuurders in die minderheid is; en
- die gemeenskap nog steeds geneig is om bevooroordeeld te wees teenoor die vroue-onderwysbestuurder.

Vroue erken egter dat geslagsdiskriminasie nie 'n algemene verskynsel is nie, maar dat vroue geneig is om nog baie naïef omtrent sulke insidente te wees. Die deelnemers is van mening dat hoewel daar beweer word dat daar nie teen vroue gediskrimineer word nie, die praktyk en heersende houdings egter hierdie beweringe weerspeel.

5.3.3.2 Vroue as teikens van seksisme

Seksisme kom wel voor en skep situasies waarmee die vroue-onderwysbestuurder gereeld te doen kry in haar werk. Die meeste van hulle hanteer dit deur dit te ignoreer of manlike kollegas op 'n afstand te hou of deur standpunt teenoor hierdie tipe diskriminasie in te neem. Dit is en bly vir hulle 'n vernederende situasie en lei dikwels tot onaangenaamheid. Kommentaar wat deur die deelnemers hieroor gelewer is, is soos volg:

- *These kind of things like jokes and harassment are there, not on a daily basis but I experience it regularly.*
- *Komplimente kom soms in die vorm van 'n fluitery voor, wat my geensins aanstaan nie.*
- *Ek het 'n enkele seksistiese geval beleef waarvan ek bewus was en nog steeds is omtrent 'n manlike kollega wat my ongemaklik laat voel. Ek hanteer dit deur daarop aan te dring dat hy my formeel aanspreek en hou hom verder op 'n afstand.*
- *There are one or two people who are too familiar. I do not experience it as*

harassment, but it comes close to it.

- *There is only one person who has in his dealings with me shown a sexual kind of interest, but I think the man just lacks control.*
- *Some of my colleagues' comments and touching do become a bit of an embarrassment sometimes. Depending on the situation, I will turn a blind eye or be rude and bring it out straight.*
- *There may be one / two other men who tend to be a bit "vatterig". I think by my kind of attitude I have shown them that I don't like that kind of treatment. Unfortunately I had to be a little bit unkind and harsh sometimes in dealing with them to make them understand that I am the manager and they had to treat me as such, and not see me as a woman who needs their arms put around me.*

Deelnemers ondervind seksisme meestal op 'n subtiele wyse in hulle werksomgewing en beseft dat dit in baie gevalle onbewustelik deur hul manlike kollegas oorgedra word. Hulle meen dat bewusmaking ten opsigte van seksistiese situasies 'n belangrike aspek is wat aangeraak moet word tydens geslagsensitiserings. Die volgende sinsnedes toon hulle siening hieromtrent:

- *Sexism is still there, happening in a subtle way without the men and females even recognizing it.*
- *Women and men are equally guilty, because they do not know when they are sexually harassed or harassing someone else. They should be trained in this matter.*

Volgens deelnemer F hang dit van vroue self af of hulle iets hieromtrent wil doen. Sy stel dit soos volg: "To lessen sexual harassment depends on the females to take a stand against it and to orientate females around possible harassment situations".

Geweld wat met seksisme gepaard gaan, is nog steeds 'n groot probleem in sekere skole en word as 'n kritiese kwessie soos volg deur twee deelnemers opgesom:

- *Critical issues in schools are: gender-based violence, sexual harassment which are rife in the schools. It is between teacher/teacher; teacher/pupil and pupil/teacher.*
- *Violence is rife in our schools between all the groups involved in schools, which is influencing the educators and learners negatively.*

Min inligting aangaande seksuele teistering is beskikbaar, omdat die rapportering daarvan nie gereeld genoeg gedoen word nie, soos deur deelnemer G gestel:

- *Sexual harassment is still a serious issue, because it still happens frequently, but is not reported enough. Therefore we have little information about it.*

Daar is programme wat reeds by sekere skole aangebied word, waarvan die volgende voorbeelde genoem is:

- *We have developed a school module on sexual harassment which will be utilized in the schools in the form of 7 workshops, including HIV/Aids.*
- *A document is in the process of development on how men should be taken on board in fighting against violence and abuse.*

Die sukses van sodanige programme word egter deur een van die deelnemers bevraagteken:

- *The budget is not enough for sustainable continuous programmes, therefore we have to continue on our own, without any support from the departement.*

Wat uit bogenoemde data na vore kom, is onder meer die volgende:

- *Vroueonderwysbestuurders word wel een of ander tyd aan seksisme of seksuele teistering blootgestel, hetsy deur fluitery, opmerkings, grappe of onnodige aanraking.*
- *Dit is moeilik om seksisme te onderskei van 'n "vriendelike gebaar", aangesien dit meestal subtiel plaasvind en persone geneig is om onkundig aangaande hierdie onderwerp te wees.*

- Vrouebestuurders hanteer dit deur
 - dit te ignoreer;
 - mede-kollegas op 'n afstand te hou; en
 - standpunt in te neem wat 'n ongemaklike situasie teweeg bring.
- Seksuele geweld neem egter problematiese afmetings by die skole aan.
- Min inligting rondom bogenoemde geweld is beskikbaar, weens die feit dat dit nie gereeld gerapporteer word nie.
- Te min deurlopende programme of modules rondom seksistiese geweld en teistering word by die skole aangebied.

Al sewe deelnemers het bevestig dat hulle al op een of ander wyse slagoffers van seksisme was. Alhoewel dit enkele gevalle is, is dit 'n situasie waar die oortreders op 'n onaangename wyse herinner moes word dat hulle nie in die eerste plek as vroue gesien moet word nie, maar as bestuurders.

(a) *Intimidasie*

Volgens die deelnemers kom intimidasie voor in die vorm van die soort situasies wat vervolgens aangedui word.

- Gesag wat deur manlike kollegas afgedwing word:
 - *Ek en een van my mede-kollegas is op dieselfde rang. Hy wil nog steeds sy gesag op my afdwing en is geneig om homself as my meerdere te beskou.*
- Mans wat geneig is om vergaderings op topbestuursvlakke te oorheers:
 - *Ek sal nie juis in groot vergaderings opstaan en praat of my mening lug tensy ek nie iets betekenisvol het om te sê nie – ek konsentreer eerder op my eie spesialiteitsgebied. Ek voel dat my selfvertroue 'n probleem is, omdat ek 'n vrou is en geïsoleerd voel.*
 - *Mans is geneig om hulle stemme te laat hoor by hoë bestuursvlakke.*

vergaderings. Miskien is dit omdat hulle in die meerderheid op hierdie vlak is.

- Manipulasie tydens bevordering van vroue:
 - *At my previous work I was applying for a post of Head of Department for Science at a college. There was this rector who harassed me because he was making remarks like: "if you want me to recommend you, please allow me to make love to you". I warned him that I would report him and reversed the intimidation to: "If I don't get the post, I will know why and then I will talk". I got the post, because I think he became afraid, but I did not enjoy the situation.*

- Seksisme en rassisme:
 - *I was intimidated by an incident with a district official, very junior, who has an attitude I think that is both sexist and racist. His attitude was extremely aggressive and actually quite threatening, so much so that each time he made an appointment, I made sure there was someone with me in my office, preferably a male – not because I felt unsafe but because I did not want to lower myself to having to protect myself at all against him.*

- Afdreiging / afpersing:
 - *I have been intimidated once, although not directly. A male teacher who was redeployed and very unhappy came down the passage screaming he will shoot us all. Although he did not threaten me as a woman directly, I felt he would not have had the braze to do it if my chair was filled by a male.*

Dit blyk uit bogenoemde dat intimidasie 'n gevoel van onsekerheid, vernedering en vrees by die vrou as bestuurder in die onderwys kan veroorsaak.

(b) *Viktimisasie*

Die vorme waarin viktimisasie voorkom, is byvoorbeeld die volgende:

- Die oorbelading van vroue met werk weens te min mense wat aangestel is en 'n kultuur wat geneig is om haar as vrouebestuurder nie te respekteer nie:
 - Ek is totaal en al oorbelaai deur my werk aangesien die mense onder my nie eintlik hulle verantwoordelikhede betyds nakom nie en die bestuurders bo my, my nie bystaan deur my werk te kontroleer nie. Hulle aanvaar net eenvoudig dit is reg.
 - Ons is te min mense met te veel werk.
 - *Ek delegeer, maar moet die heelyd opvolg aangesien die mense wat saam met my werk 'n kultuur van tydsaamheid toon. Dit is asof hulle my nie genoeg respekteer nie, alhoewel ek my bes probeer om samewerking te bewerkstellig.*
 - *Ek moet werk van 'n junior klerk doen, om seker te maak die werk word gedoen. Dit beteken dat ek nie veel tyd vir bestuur oor het nie.*

- Die feit dat sy soveel harder moet werk, soms ten koste van haar privaatlewe om haarself as bestuurder te bewys:
 - *It takes extra effort for a female to go up in management, because first of all you have to affirm yourself as a woman and secondly to prove it is not about any gender issue, but about administration in a school situation.*
 - *I have to work extra hard to be recognized. To me it is an insult if your gender counts and not your skills.*
 - *When it comes to recognition, a woman have to work extra hard to prove herself at the sacrifice and detrement of her private life. That is very unfair!*

- Die aanvanklike uitbuiting van vroue as organiseerders en administrateurs:
 - *Somehow there is that element of when for example it comes to meetings*

they will use the excuse of women having beautiful handwriting or women being more organized than males, which are some of the incidents where I as a female are more loaded with work than my colleagues.

- *In the beginning, if someone had to take the minutes it was me. Now they rather ask a man to do it. Its been a process of sensitizing people.*
 - *In my section after I have raised my voice, it is almost a deliberate attempt not to delegate "traditional" tasks to women.*
- *Lynhoofde wat hulle mense bewustelik of onbewustelik viktimiseer weens onkunde aangaande basiese menseregte:*
 - *I am victimized in the sense that I am not supported enough by my supervisor*
 - *I have to run my own section, because curriculum programs are seen as more important than human relations management.*
 - *Most supervisors victimize people, perhaps because they are not aware of their rights. They are not careful about these things.*

Vroue se onsekerheid en verskonende houding omtrent viktimisasie, word geïllustreer deur die volgende stellings:

- *When a woman claims her rights, she is definitely excluded. She does not even want to open her mouth, because she is afraid to be victimized.*
 - *Women in Education tend to be apoligetic when it comes to gender issues, rather blaming themselves.*

Behalwe vir die mate van onsekerheid wat dikwels by vroue self voorkom oor die kwessie of 'n situasie diskriminerend is of nie, is dit asof die onderwysdepartemente ook nie heeltemal seker is hoe om gerapporteerde sake van viktimisasie te hanteer nie, soos deur een deelnemer gestel:

- *We had a case of a highly respected principal who victimized a female teacher through criticizing her all the time because she does not want to go*

out with him. She reported this case as sexual harassment. We do not really know how to address this case, because there is no policy really in place to assist us with this matter. Although we know legislation is protecting us as females, it is very difficult to pursue harassment matters in justice practically.

Soos uit bogenoemde blyk, kan viktimisasie vele vorms aanneem, naamlik die volgende:

- oorbelading met werk;
- vrouebestuurders wat as gevolg van kulturele kwessies nie genoeg respekteer word nie;
- die feit dat die persoon se geslag meer tel as haar vaardighede;
- tradisionele sienings wat neig om die vrou met sekere take te belas en haar werklading sodoende te verhoog;
- lynhoofde wat onbewus van mense se regte is en dit dan misbruik; en
- vroue wat onseker is oor hoe om viktimisasie te hanteer.

Dit is kommerwekkend dat alhoewel wetgewing vroue teen diskriminerende praktyke soos viktimisasie beskerm, sekere afdelings in onderwysdepartemente nie werklik weet hoe om sulke situasies te hanteer nie.

5.3.3.3 Werksomgewing

Al die deelnemers beleef hulle huidige werksomgewing as onveilig weens 'n gebrek aan sekuriteit in hul werksomgewing en -omstandighede. Hulle gee soos volg uitdrukking aan hierdie kwessies:

- My omstandighede is geensins veilig nie, omdat daar geen sekuriteit is nie.
- *Personally I don't scare easily, but in my present situation I feel unprotected especially when I am working late, but that is just because of the physical environment – there are no security guards and people leave the front door open*

while they know I am working here.

- *One of my female colleague's bag has been stolen from her office – I feel if it was a man's office it wouldn't be stolen, because the thief was not afraid being caught out by a woman, but because of a man's physical strength they are more safe than us – we are physically vulnerable.*
- *My working environment is unsafe, because we have no security guards and the office is isolated, next to the river. I am scared to work after five and therefore has to lock myself inside my office. I do not know what I will do if I go out to my car late in the evening and someone is attacking me. Rape and abuse is something we cannot ignore as women.*
- *Meetings tend to be at very difficult hours when I have to drive during the night.*
- *In December 2000 a woman at my work was molested, after which they have erected a security gate. If a fire breaks out and we cannot get out, we will all be doomed!!*
- *We were warned not to be at work after hours, which is a situation with which I cannot comply because of my work load. I will always feel unsafe and vulnerable to crime.*
- *Government vehicles are not trustworthy.*
- *I do take a male Education Development Officer with me sometimes, but then they find themselves in trouble, because I am an unmarried woman and their wives tend to become uncomfortable with the situation.*
- *Some of the meetings I tend to become sensitive, because some parents attending these meetings are coming from bars. I feel victimized by the situation, especially afterwards when I have to go to my car.*

Bendebedrywighede en groot seuns wat al te oud vir die skoolopset is, is geneig om veral die jong opvoeders te viktimiseer.

- *Women at times feel extremely vulnerable in the school situation.*
- *The big boys at school are a threat, especially to the young female teachers.*

- *In conflict situations mainly the boys who are overage tend to become extremely violent. We had one incident when older boys threw stones at one of our female teachers who was cut on the forehead and became extremely frightened.*
- *In some schools gangsterism is thriving. This gives the boys confidence to actually harass female teachers who are reprimanding them about their work. Some female teachers report cases, but most of them are too scared to report.*

Onveiligheid van die werksomgewing word deur al die deelnemers bevestig as 'n groot probleem. Moontlike redes hiervoor is die volgende:

- Leerders, veral ouer seuns wat jonger vroueopvoeders bedreig.
- Bendebedrywighede by skole.
- Gewelddadige optrede van seuns by skole.
- Fisiese werksomgewing wat afgesonder is.
- Gebrekkige sekuriteit.
- Geweld in die samelewing wat vroue vrees en hulle blootgestel laat voel.
- Werkomstandighede wat vroue se veiligheid nie in ag neem nie byvoorbeeld vergaderings wat laat ophou, staatsvoertuie wat in 'n swak toestand is en vergaderings waar mans soms intimiderend kan optree.

Hierdie situasie benadeel die vrouebestuurder se werk aangesien sy nie laat op kantoor kan bly nie en is die ongemaklike situasie verkeer dat sy soms van haar mede-kollegas moet saamneem vir haar eie veiligheid.

5.3.3.4 Onderhoude tydens aansoeke vir bestuursposisies

Die meeste onderhoude met vrouebestuurders in topvlakke is professioneel hanteer, soos deur die volgende sinsnedes geïllustreer:

- *My onderhoudvoering was baie professioneel hanteer.*
- *How I would handle men who wouldn't except my authority.*

- *Was I prepared to move / If I was free to move.*
- *They reflected to me as a woman.*
- *They asked me about myself.*
- *How I managed as a woman in a managerial position.*

Daar is egter 'n geneigdheid by onderhoudvoerders om "informele" raad te gee of opmerkings te maak wat seksisties van aard is, soos geïllustreer deur die volgende opmerkings:

- *I was warned that I should discuss it with my husband and family.*
- *During my interview for a management post one of them asked me if I would manage to be a circuit manager having two small kids and being a wife and having to travel around, especially to farm schools – to me it felt they would not have asked that kind of question if it was a male.*

'n Kwessie wat nog steeds problematies is, is die oorwegende manlike geslagsamestellings van die onderhoudspanele. Een deelnemer gee die rede hiervoor as volg:

- *It is because there is no interview panel criteria written in black and white and because especially when a person is interviewed for a top level post, it is difficult to find women in these post levels to sit on the panels.*

Dit blyk dus dat viktimisasie van vroue tydens onderhoude nie werklik problematiese afmetings aanneem nie, behalwe vir individuele nie-amptelike seksistiese opmerkings wat soms gemaak word. Een aspek wat wel 'n probleem blyk te wees, is die feit dat panele nie geslagsgelyk saamgestel word nie.

5.3.3.5 Vroue-organisasie netwerke

Vroue dra weinig kennis van formele vroueorganisasies of –netwerke in onderwysdepartemente, alhoewel hulle 'n behoefte hieraan het. Hierdie feit blyk uit die volgende opmerkings:

- *Ek dra geen kennis van netwerke nie, maar sal graag aan so iets wil behoort om my standpunte te stel en myself as bestuurder te verbeter.*
- *Networkwing – we are not the type who tend to network – I interact with females and males through my work, but I am not a member of a formal organization for gender.*
- *There are no networks that I know of.*
- *We are not networking at all between each other.*
- *We really need that, especially when one experiences problems.*
- *No networks - I have already complained about it, but to no avail.*

Deelnemer B en H is die enigste persone wat uit hul eie met ander vrouebestuurders kontak maak of aan 'n vrouwenetwerk behoort:

- *I do network with women (not in formal networks) in similar positions and it really does help me.*
- *In KwaZulu Natal there is a networking of women in the components of the province – Office of the Status of Women in the Premier's office and an interdepartmental Gender Equality Forum which represents all the components of the premier.*

Deelnemer G spreek haar kommer oor die gebrek aan wedersydse ondersteuning soos volg uit:

- *Women are not supporting one another. This leads to my question: "How will we move forward and be able to sensitize men if we ourselves are not understanding the concept of gender equity?"*

Dit blyk dus dat alhoewel die deelnemers die waarde van netwerke besef, die meeste van hulle nog steeds nie deur die onderwysdepartemente met interskakeling tussen vrouebestuurders ondersteun word nie, hetsy deur middel van inligting of deur die inisiëring van sodanige netwerke.

5.3.3.6 Diskriminerende praktyke in die gemeenskappe wat lei tot die onderdrukking van vroue

Patriargie en stereotipering word as twee van die diskriminerende praktyke geïdentifiseer wat kultuurspesifiek is. Dit word soos volg deur deelnemers B en E geïdentifiseer:

- *I find that the Afrikaans men is extremely patriarchal towards females. They really object if I drive and they are the passengers in the vehicle, because it makes them extremely uncomfortable.*
- *We live in a patriarchal society and men still think it is their right to treat women submissively.*

Sekere tradisionele gewoontes van sekere kulture, veral in die klein plattelande dorpie, is nog steeds geneig om die vrou as onderdanig te projekteer. Deelnemers reageer soos volg hierop:

- *The community is still rigid with traditions where they see the woman as inferior to the man, especially in the rural areas.*
- *The people in some communities will refer to me as "mfasi". Although I do not prefer this kind of treatment I accept it, because I know the people's background. The change towards the acceptance of a woman being a manager will be slow, but I realize we have to play an active part in it.*

Dit is veral die getroude vrou wat weens haar gesinsverpligtinge en onderdanigheid aan haar eggenoot onderdruk word, wat dikwels tot konflik tussen haar werk en huis lei.

Hierdie vorm van onderdrukking word soos volg geïllustreer:

- *My vriend is geneig om bietjie jaloers op my werksure te wees, maar hy is van die begin af ingelig dat ek nie "compromise" nie.*
- *Especially if you are married – you must be submissive to your husband.*
- *If you come back late from a meeting with your group, it is especially by the elders that I am criticized. They will remind me that I am the one who must put on the lights in the evening and cook the supper for the children.*
- *It is expected from you even if you come late to do your duties as a mother and married woman – you must see to it that the children's homework is done and so on.*
- *I do find it difficult to be a single mother with conflict between work- and family obligations. But I am trying to handle it as best I can.*
- *In the Xhosa culture, a married woman is the most disadvantaged woman, because she has to be submissive. That is why I and a lot of other female managers of my culture do not want to get married.*

Die siening dat die moeder as hoof-opvoeder van haar kinders beskou word, word deur deelnemer E as problematies beskou. Indien albei ouers hulle opvoedingstaak gelykop verdeel, kan die konfliktsituasie tussen werk en huis vir die vrouebestuurders verminder word en kan sy meer op haar bestuursverpligtinge konsentreer. Sy beskryf dit soos volg:

- *Family obligations and cultural "obstacles" are a woman's own choice, but the dominant trend unfortunately is that the women are more the caretakers of the children than men. This causes the problem that females pursuing an ambitious career are sacrificing their private life, causing children with problems and an ill society in the end. It is high time that men should also realize their responsibilities towards raising children. The ideal situation should be where men decrease their public life and increase their private life, while females do the opposite. Female managers are working just as hard, and should be assisted by their partners*

through sharing responsibilities.

Kleredragkodes is by sekere kulture nog steeds groot struikelblokke vir vroue. Deelnemer C se frustrasie word deur die volgende sinsnedes beskryf:

- *A woman in my culture is not allowed to wear trousers in front of her in-laws. They feel trousers are for males and not for females. I may only wear trousers when I am with my husband or my colleagues. When I go home lunchtime, I must put on my "doek", only to take it off when I come back to my work. I find this very oppressive and frustrating.*

Kultuurverskille in skole is geneig om veral teen die dogter te diskrimineer:

- *Culture differences in schools between traditions and customs seem to be the biggest problem. For example, a girl went to a traditional healer and came back to the school with lots of strings around her arms and legs. She was suspended on the basis that she had to bring proof that her sickness will not effect the other children.*
- *Ex-model C schools are extremely intolerant of cultural hair styles – especially where the girls are concerned they tend to be very harsh.*

Een deelnemer voel dat dit hoog tyd is dat skoolbeheerliggame meer sensitief vir kultuurverskille sal wees, sodat dogters veral ten opsigte van kleredrag en haarstyle gerespekteer sal word:

- *School governing bodies not being sensitized enough, do not realize the consequences of there actions in this area – it makes children feel set aside and it makes them feel their culture is disregarded – it is a lack of whites to respect and equate a different culture as equivalent to your own – especially dress and hair styles.*

Kultuurverskille bemoeilik ook sensitisering van vroue aangaande *gender equity*, omdat

geslagsgelykheid nie deur almal as belangrik genoeg beskou word nie:

- *It is difficult for me as a black woman to reach white women – they need to be sensitized towards the importance of gender equity.*

Deelnemer B glo dat geslagsgelykheid tussen die verskillende kulture oor die jare verbeter het en stel dit soos volg:

- *The Xhosa man is beginning to adopt our customs (white) for example standing aside for the female to pass. I found in the beginning in 1996 they deliberately did not do something like that – they would deliberately not assist you. There has been a change in attitude through which they are assisting me everywhere now.*
- *People are seeing that by showing indifference to a woman doesn't mean that you are inferior.*

Tog meen deelnemer D dat die gemeenskap nog nie genoegsaam verander het deur vrouebestuurders onvoorwaardelik te aanvaar nie. Sy voel dat dit belangrik is dat die Onderwysdepartement by gemeenskappe sal intree en hulle ingesteldheid jeens vroue-onderwysbestuurders sal probeer verander.

- *I foresee problems with the new dispensation which specify that we as District Managers will have to work more closely with the community – the Department should first help the community to change their attitude against female managers.*

Dit blyk uit bogenoemde kommentaar dat Suid-Afrikaanse gemeenskappe nog steeds diskriminerende praktyke in stand hou, soos die volgende:

- patriargie en stereotipering;
- tradisionele praktyke wat vroue onderdruk;
- vroue se onderdanigheid aan haar eggenoot;
- rolkonflik tussen werk en gesinsverpligtinge;
- voorskriftelike kleredrag, haarstyle en sommige tradisies en gewoontes; en
- onsensitiwiteit van skoolbeheerliggame ten opsigte van kultuurverskille en

tradisies.

Alhoewel manlike kollegas se houdings teenoor vrouebestuurders besig is om te verander, is die gemeenskap nog steeds geneig om bevooroordeeld teenoor vrouebestuurders te staan.

5.4 SAMEVATTING VAN BEVINDINGE VOLGENS RESPONSE VAN VROUE IN BESTUUR AANGAANDE GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES IN DIE ONDERWYSBESTEL

LEEMTES & AKSIESTAPPE REEDS GENEEM	BEVINDINGE
Vroue in bestuursposisies	<ul style="list-style-type: none"> • Ernstige diskrepancies heers tussen die persentasie vroue in die onderwys en die persentasie vroue op bestuursvlak, veral vanaf adjunkhoof opwaarts (5.3.1.1). • Weens min selfvertroue doen vroue eerder vir laer bestuursposisies aansoek (5.3.1.1). • Die vrou in die onderwys beklee 'n lae status weens departemente wat nie toegewyd is aan 'n spesifieke geslagsgelykheidsplan nie (5.3.1.1). • Patriargie en stereotipiese sienings van skoolbeheerliggame, vroue en gemeenskappe waarvolgens vrouebestuurders se vermoëns gewantrou word (5.3.1.1). • Vrouebestuurders moet hulleself eers as uitmuntende bestuurders bewys voordat hulle as leiers aanvaar word (5.3.1.1).
Aanstelling en bevorderings van vroue in die onderwys	<ul style="list-style-type: none"> • Departemente is bewus dat meer vroue in bestuursposisies aangestel moet word (5.3.1.2). • Hulle beoog om stappe te doen of is besig om regstellings toe te pas (5.3.1.2). • Aanstellings en bevorderings van vroue in die onderwys, veral topvlakbestuur, is nog nie op die verwagte vlak nie.
Bestuurservaring en -aanstellings van vroue	<p>Ten spyte van baie jare onderwyservaring doen min vroue aansoek vir bestuursposte weens die volgende redes (4.3.1.1; 5.3.1.3):</p> <ul style="list-style-type: none"> • min bestuurservaring; • min blootstelling aan bestuursgeleenthede; • min selfvertroue; • vrees vir mislukking; en • min vrouebestuurrolmodelle.

LEEMTES & AKSIESTAPPE REEDS GENEEM	BEVINDINGE
Ondersteuning van vroue- bestuurders deur oriëntering en opleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Daar is te min of selfs geen opleidingsprogramme vir vrouebestuurders nie (5.3.2.5). • Vrouebestuurders het 'n groot behoefte aan sodanige bestuursprogramme, weens hul min praktiese bestuurservaring (5.3.2.5). • Die Onderwysdepartement is nie bewus van sodanige behoeftes nie (5.3.2.5). • Programme wat wel aangebied word, is meer op algemene eienskappe van bestuurders gemik en nie op vrouebestuurders se behoeftes nie (5.3.2.5). • Die departement is nie aktief betrokke by ondersteuningsprogramme vir vrouebestuurders nie (5.3.2.5). • Daar is te min rolmodelle, veral in hoër bestuursposisies, wat hulle kan help om meer moed, durf, selfvertroue en ook stemreg te verkry (5.3.2.5).
Regstellende aksie	<ul style="list-style-type: none"> • Vroue ondersteun regstellende aksie, veral op topbestuursvlakke, mits die volgende in ag geneem word (5.3.2.2): <ul style="list-style-type: none"> - vaardighede, - kwalifikasies, - bemagtiging, en - kwaliteite. • Vroue beskou regstellende aksie as 'n stap om ongelykhede van die verlede, naamlik te min vroue in bestuursposisies, reg te stel (5.3.2.2). • Daar bestaan twyfel oor kriteria vir regstellende aksie, omdat dieselfde kriteria vir mans en vroue gebruik word, terwyl vroue nie op die vlak van bestuurservaring met mans kan kompeteer nie (5.3.2.2). • Vroue is bekommerd dat regstellende aksie kan misluk, weens te min bestuursopleiding, rolmodelle en – ondersteuning, en die misbruik van gesag deur vroue in bestuur (5.3.2.2). • Vroue moet aktief betrokke by regstellende aksie wees (5.3.2.2).
Implikasies wat geslagsgelykheids- wetgewing vir onderwys inhoud	<ul style="list-style-type: none"> • Sommige bestuurders (omtrent 50%) is glad nie bewus van geslagsgelykheidswetgewing se implikasies nie (5.3.2.1). • Die praktiese implementering van die implikasies is problematies (5.3.2.1). • Bestuurders is nie bewus van hoe die implikasies van bogenoemde wetgewing in skole toegepas behoort te word nie (5.3.2.1).
Prioritiserings van geslagsgelykheid deur die Onderwysdepartement Prioritiserings van geslagsgelykheid deur die Onderwysdepartement	<ul style="list-style-type: none"> • Distrikskantore is nie op hoogte van moontlike aksiestappe wat geneem moet word om geslagsgelykheid in die skole te bevorder nie (5.3.2.3.a). • Geslagsgelykheidskwessies word nie aktief aangespreek nie (5.3.2.3.a). • Die milieu vir geslagsgelykstelling het nog nie voldoende verander is nie (5.3.2.3.a).

LEEMTES & AKSIESTAPPE REEDS GENEEM	BEVINDINGE
<p>Prioritiserings van geslagsgelykheid deur die Onderwysdepartement</p> <p>Prioritiserings van geslagsgelykheid deur die Onderwysdepartement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geen sensitiseringsprogramme ten opsigte van geslagsgelykheid vir topvlakbestuurders is saamgestel nie (5.3.2.3.a).. • Die Onderwysdepartement word nog steeds deur die Departement van Arbeid blameer vir diskrepancies in geslagsgelykstellings (5.3.2.3.a). • Geslagsgelykheidskwessies word deur kwessies soos rassisme, kultuurverskille, vaardigheidsopleiding en MIV/Vigs-programme oorheers (5.3.2.3.a). • Persone wat aangewys is om met geslagsgelykheid te werk, is nie gesensitiseer in hierdie area nie en hulle posvaske te laag in die bestuurhiërargie om enigsins waardevolle invloed te hê (5.3.2.3.a). • Die kern van die geslagsgelykheidsboodskap bereik nie grondvlak nie (5.3.2.3.a).
<p>Betrokkenheid van die Onderwysdepartement by geslagsgelykheid</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alle provinsiale onderwysdepartemente is nie op dieselfde vlak betrokke by geslagsgelykheid nie (5.3.2.3.b). • Departemente se betrokkeheid is nie op 'n aanvaarbare vlak nie (5.3.2.3.b). • Departemente is betrokke by die motivering van die skooldogter om nie-tradisionele beroepe te volg en vakke soos Wetenskap en Wiskunde te doen, asook by die aanstellings van vroue in bestuursposisies (5.3.2.3.b). • Verdere betrokkeheid is by projekte met spesifieke temas, alhoewel die effektiwiteit daarvan in twyfel getrek word, omdat (5.3.2.3.b): <ul style="list-style-type: none"> - geen evaluering gedoen word om sukses van sodanige projekte te meet nie en - die doel van die projek nie effektief oorgedra word nie. • Geslagsensitiseringsprogramme en –strukture waarby departemente betrokke is, se sukses kan nie gewaarborg word nie, omdat dit van die individu se motivering afhang (5.3.2.3.b). • Persone wat met geslagsgelykheid werk, doen dit vrywillig (5.3.2.3.b). • Distrikskantore moet voortdurend herinner word dat geslagsgelykheid 'n kwessie is en as prioriteit beskou moet word (5.3.2.3.b).
<p>Sensitiseringsprogramme</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tydens enige opleiding van onderwysbestuurders word daar nie veel op geslagsgelykheid spesifiek gekonsentreer nie (5.3.2.5). • Vrouebestuurders is nie baie kundig op die gebied van die bestuur van geslagsgelykheid nie (5.3.2.5). • Sensitiseringsprogramme moet ook ouers, topvlakbestuurders, vroue en mans insluit (5.3.2.5).
<p>Geslagsgelykheidsplanne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Min vroue is bewus van enige geslagsgelykheidsplanne (5.3.2.3.c). • Moontlike redes kan die volgende wees (5.3.2.3.c): <ul style="list-style-type: none"> - herontplooiing van opvoeders; - moratorium op administrasiepersoneel; en

LEEMTES & AKSIESTAPPE REEDS GENEEM	BEVINDINGE
Geslagsgelykheidsplanne	<ul style="list-style-type: none"> - begroting vir geslagsgelykheid wat nog nie gefinaliseer is nie. • Vroue besef die belangrikheid van sodanige plan, maar is bevrees dat teen die tyd dat dit gereed is, implementering daarvan nie meer so effektief sal wees nie (5.3.2.3.c).
Gender desk	<ul style="list-style-type: none"> • Gender desks is in min provinsies aktief (5.3.2.3.d). • Vroue dra self die skuld daarvoor, moontlik weens onkunde (5.3.2.3.d). • Die databasis van geslagsgelykheidskwessies is nie gedesentraliseer na provinsies nie en is moeilik bekombaar (5.3.2.3.d).
Skoolbeleid ten opsigte van sensitiwiteit teenoor geslagsgelykheid	<ul style="list-style-type: none"> • Sekere teenstrydighede wat in die Skolewet heers, skep leemtes waardeur die gemeenskap teen die skooldogter diskrimineer (5.3.2.4). • Diskriminasie teen die swanger dogter vind nog steeds plaas (5.3.2.4).
Geslagsdiskriminasie	<ul style="list-style-type: none"> • Alhoewel diskriminasie nie 'n algemene verskynsel is nie, vind dit in enkele gevalle op 'n subtiel wyse plaas (5.3.3.1). • Die gemeenskap, en in die besonder ouer persone, skoolbeheerliggame en manspersoneel, is skuldig aan die diskriminasie teen vroue (5.3.3.1). • Onkunde by vroue veroorsaak dat hulle diskriminerende en teistering-insidente nie dadelik erken nie (5.3.3.1). • Vrouebestuurders ondervind veral geslagsdiskriminasie aan die begin van hul bestuursaanstellings (5.3.3.1). • Vrouebestuurders word nog van talle terreine, veral op hoë bestuursvlak, uitgesluit (5.3.3.1). • Vrouebestuurders word dikwels nie gerespekteer nie (5.3.3.1). • Insette by vergaderings en besluitneming word nie as belangrik geag nie, as gevolg van geslags-, kultuur- en taalverskille asook vroue wat in die minderheid is (5.3.3.1). • Die gemeenskap neig om diskriminerend teen vrouebestuurders te wees (5.3.3.1).
Vroue as teikens van seksisme	<ul style="list-style-type: none"> • Vrouebestuurders is soms teikens van seksisme (5.3.3.2). • Gevalle van teistering wat meestal deur vroue ondervind word, is fluitery, opmerkings, grappe en onnodige aanraking (5.3.3.2). • Seksisme vind op subtiel wyse plaas (5.3.3.2). • Weens onkunde by vroue is hulle onseker oor die identifisering en hantering van teistering (5.3.3.2). • Vrouebestuurders hanteer meestal seksisme deur dit te ignoreer, mede-kollegas op 'n afstand te hou of deur standpunt daarteen in te neem (5.3.3.2). • Seksgebaseerde geweld is 'n probleem in skole (5.3.3.2).

LEEMTES & AKSIESTAPPE REEDS GENEEM	BEVINDINGE
Vroue as teikens van seksisme	<ul style="list-style-type: none"> • Min van bogenoemde insidente word gerapporteer (5.3.3.2). • Programme en modules waardeur geslags-gebaseerde geweld aangespreek word, is onvoldoende (5.3.3.2).
Intimidasie	<p>Intimidasie kom voor in die vorm van (5.3.3.2.a):</p> <ul style="list-style-type: none"> • gesag wat deur manlike kollegas op vroue afgedwing word; • mans wat neig om topbestuursvlakke te oorheers; • manipulasie tydens bevorderingsmoontlikhede van vroue; en • afdreiging of afpersing.
Viktimisasie	<p>Viktimisasie kom voor in die vorm van (5.3.3.2.b):</p> <ul style="list-style-type: none"> • oorbelaaiing met werk weens min personeel en sekere kulture wat neig om vrouebestuurders nie te respekteer nie; • situasies waarin sy veel harder moet werk, soms ten koste van haar privaatlewe, om haarself as bestuurder te bewys; • 'n persoon se geslag wat meer tel as die persoon se vaardighede; • tradisionele sienings dat vroue beter organiseerders en administrateurs is en sodoende deur werk oorbelaai word; • bewustelike/onbewustelike miskennings van vroue se regte weens onkunde by bestuurders; • onsekerheid by vroue om sekere handeling as viktimisasie te identifiseer; en • onderwysdepartement wat nie voorbereid is om gerapporteerde situasies van viktimisasie of seksisme effektief te hanteer nie.
Viktimisasie tydens onderhoude van vrouebestuurders	<ul style="list-style-type: none"> • Viktimisasie wat wel in onderhoude voorkom, is in die vorm van informele opmerkings wat seksisties van aard is (5.3.3.4). • Grootste kwessie is die ongelyke geslag-samestelling van onderhoudspanele (5.3.3.4).
Werksomgewing	<p>Vrouebestuurders beleef hulle werksomstandighede asook skoolomgewings as onveilig weens die volgende redes (5.3.3.3):</p> <ul style="list-style-type: none"> • die gebrek aan beveiligingsmaatreëls; • die fisiese ligging van kantore; • 'n samelewing wat gekenmerk word deur geweld; • vroue wat blootgestel voel weens fisiese swakheid; • min konsiderasie vir vroue se omstandighede, byvoorbeeld vergaderings wat laat verdaag; • staatsvoertuie wat nie betroubaar is nie; • ouer seuns wat veral jonger vroue opvoeders viktimiseer; • bendebedrywighede; en • gewelddadige optrede van seuns in skole.
Diskriminerende praktyke in die gemeenskap wat vroue onderdruk	<ul style="list-style-type: none"> • Die gemeenskap is meestal nie genoegsaam gesensitiseer wat die aanvaarding van vroue as effektiewe bestuurders betref nie (5.3.3.6).

LEEMTES & AKSIESTAPPE REEDS GENEEM	BEVINDINGE
Diskriminerende praktyke in die gemeenskap wat vroue onderdruk	<ul style="list-style-type: none"> • Patriargie en stereotipering is kultuurspesifiek en neig om vroue as onderdanig te sien (5.3.3.6). • Dit is veral in kleiner plattelandse gemeenskappe waar sekere tradisionele gewoontes teen vroue diskrimineer (5.3.3.6). • Getroude vrouebestuurders word die meeste onderdruk (5.3.3.6). • Vroue ondervind konflik tussen werk- en gesinsverpligtinge (5.3.3.6). • Vrouebestuurders se ambisie is baie keer ten koste van haar gesin (5.3.3.6). • Weens kultuurverskille in skole word daar teen die skooldogter gediskrimineer wat betref tradisies, gewoontes, haarstyle en kleredrag (5.3.3.6). • Skoolbeheerliggame van veral vorige Model C-skole is nie genoeg gesensitiseer rondom geslagsgelykheidskwessies nie (5.3.3.6). • Gemeenskappe is nie genoeg gesensitiseer wat betref die aanvaarding van vroue as effektiewe bestuurders nie (5.3.3.6).
Vroue-organisasienetwerke	<ul style="list-style-type: none"> • Min vrouebestuurders het kontak met mekaar (5.3.2.5). • Die meeste vrouebestuurders behoort nie aan vroue-organisasienetwerke nie (5.3.3.5). • Vroue beseft egter die belangrikheid daarvan (5.3.3.5).

5.5 AANBEVELINGS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVORDERING VAN GESLAGSGELYKHEID IN DIE ONDERWYSDEPARTEMENT

Vrouebestuurders in die onderwys het verskeie aanbevelings gedoen om geslagsgelykheid in die Onderwysdepartement en in die skole te bevorder.

Hulle beskou byvoorbeeld hul veiligheid as belangrik en verwag groter sensitiwiteit wat dit betref van die Departement se kant af. Deelnemers B en C stel hul sienings soos volg:

- *I don't know if this issue is a lack of sensitivity or thoughtlessness, for example management meetings held at night from 14h00 until 02h00 and then you are expected to drive home at night. Being a woman driving alone at night when it is dangerous shows me a lack of sensitivity towards my safety.*

- *Sometimes I experience a lack of consideration, for example having workshops and seminars over weekends when it should be my time for family commitment.*

Projekte moet meer deurlopend van aard wees om werklik 'n paradigmaskuif na groter geslagsgelykheid in die skole te verseker, aangesien afsonderlike projekte wat los en vas aangebied word, nie so effektief is nie. Woorde soos die volgende dui daarop:

- *We are trying to kill fires through projects here and there, but it is not going to cause the paradigm shift we need. We should work on a continuous basis through structures, not do projects as part of an "add on" approach.*

Volgens deelnemer E sal 'n postiewe skuif na geslagsgelykheid slegs plaasvind indien dit as 'n spesiale afdeling in die kurrikulum aangebied word. Die kurrikulum kan as 'n ideale middel gebruik word om leerders meer bewus te maak van geslagsgelykheidskwessies, soos deur die volgende uitsprake geïllustreer word:

- *I think using the curriculum as a vehicle to implement a more continuous equity plan in schools, should be used to get the message through to the teachers and children.*
- *Curriculum needs to be reworked to specifically include human social studies concentrating also on gender as a specific section.*

Die deelnemers voel almal baie sterk dat opleidings- en oriënteringsprogramme baie belangrik is om vroue voor te berei vir bestuursposisies. Meer blootstelling aan bestuursgeleenthede om praktiese bestuurservaring op te doen, word deur deelnemer D soos volg opgesom:

- *The job description of women in the positions of heads of department should include more management tasks so that they can gain experience.*

Dit is nie net ten opsigte van opleiding in bestuur dat daar 'n behoefte by die deelnemers is nie, maar ook ten opsigte van sensitisering rondom

geslagsgelykheidskwessies. Twee deelnemers som dit soos volg op:

- *I would definitely like to be trained in the gender equity area so that I can become more aware of issues being critical and how to approach them.*
- *There should be a diversity programme through which discrimination issues can be highlighted.*

Volgens deelnemer E is dit tyd dat die regering by die sensitisering van topvlakbestuurders betrokke sal raak, omdat persone wat met geslagsgelykheid werk, se posvlakke nie status het nie. Sy reageer soos volg:

- *It is the Government's duty to come down to the provincial level and be engaged with top management in various departments, because top managers will not listen to us being on lower post levels*

Daar heers 'n sterk gevoel onder die deelnemers dat die *gender desk* aktief en gemotiveerd moet begin funksioneer en dat geslagsgelykheidsplanne bekend gemaak moet word. Dit word soos volg verwoord:

- *I believe if the department would set up the gender desk and it should be effectively and vigorously managed, it would make a big difference and assist the female manager in education. It is high time the department make sure the gender desk becomes active.*
- *I want to see a gender equity plan from the department and they must make it known to schools and parents.*

Geslagsgelykheidsdata is nie geredelik beskikbaar nie omdat dit nog steeds sentraal in die nasionale kantore gekonsentreer is en dit bemoeilik die kontrole en evaluering van vordering ten opsigte van geslagsgelykheid in Suid-Afrika. Deelnemer G voel dat dit hoog tyd is dat die databasis vir geslagsgelykheids-kwessies deur navorsing meer op distriks- en provinsiale vlakke moet konsentreer.

Deelnemer D sien geslagsgelykstelling in onderwysdepartemente as 'n uitdaging deur haar siening soos volg uit te druk:

- *So the challenge for the Department is to make sure females feature in all the phases of education.*

Aanbevelings om geslagsgelykheid in die Onderwysdepartement te bevorder, blyk uit bogenoemde soos volg te wees. Die Departement moet naamlik:

- vrouebestuurders se gesinsverpligtinge en veiligheid in ag neem;
- geslagsgelykheidsprojekte en –strukture op 'n meer deurlopende basis laat funksioneer;
- geslagsgelykheid as 'n spesiale afdeling in die kurrikulum insluit;
- bemagtiging en opleidingsprogramme meer spesifiek vir vrouebestuurders aanbied;
- geslagsensitiseringsprogramme aanbied om persone meer bewus van moontlike geslagsongelykheidskwessies te maak;
- betrokke raak by die geslagsensitiserings van topvlakbestuurders;
- die *gender desk* aktiveer;
- geslagsgelykheidsplanne in plek kry en tot op grondvlak bekend maak;
- geslagsgelykheidsdata en -navorsing uitbrei; en
- verseker dat vroue in al die vlakke van die onderwys verteenwoordig is.

5.6 SAMEVATTING

Alhoewel diskriminasie teen vroue in die onderwys oor die afgelope aantal jare verbeter het, bevestig die vraelyste en onderhoude dat geslagsgelykheids-kwessies in die praktyk nog steeds voorkom. Ten spyte van prioriteit wat deur die nasionale regering aan geslagsgelykheid gegee is deur wetgewing en die nasionale beleid in plek te kry, het die kern van die boodskap nog nie grondvlak voldoende bereik nie. Daar is 'n groot ooreenstemming tussen geslagsgelykheidskwessies soos deur vraelyste geïdentifiseer

en onderhoude. 'n Baie duidelik tendens uit hierdie hoofstuk is dat die Onderwysdepartement geslagsgelykheid-sensitisering nog nie as prioriteit beskou nie en daar nog min aksiestappe deur die Departement geneem is om geslagsgelykheid in die skole te bevorder.

In hoofstuk 6 word kruisverwysings tussen die literatuur, die kwalitatiewe ondersoek en die kwantitatiewe ondersoek gedoen om geslagsgelykheidskwessies te identifiseer, leemtes ten opsigte van geslagsgelykheid in verskeie onderwysdepartemente uit te wys en bepaalde aksiestappe om geslagsgelykheid te bevorder, te identifiseer.

HOOFSTUK 6

SLOTPERSPEKTIEF

6.1 INLEIDING

Die doel van hierdie studie was gerig op 'n ondersoek na moontlike kritiese kwessies rakende geslagsgelykheid in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel wat aangespreek moet word. Hoofstukke 2 en 3 het, as begronding, die inligting uit die literatuurondersoek aangaande die probleem wat ondersoek word, weergegee. Hoofstukke 4 en 5 het inligting aangaande die probleem soos deur die praktyk weerspieël, opgelewer. Die bevindinge wat uit hierdie ondersoek na vore gekom het, sal vervolgens in hierdie hoofstuk geïntegreer word, sodat riglyne vir die onderwysleiers ten opsigte van die bestuur en bevordering van geslagsgelykheid in die skole, saamgestel kan word.

Eerstens sal 'n opsomming van die implikasies van wetgewing vir onderwys kortliks weergegee word en daarna die sintese van die bevindinge ten opsigte van geslagsgelykheidskwessies. Ten slotte sal aanbevelings en riglyne vir die onderwysleiers ten opsigte van die bevordering van geslagsgelykheid in skole neergelê word.

6.2 OORSIG OOR DIE VERLOOP VAN DIE STUDIE

Om hierdie ondersoek te kon doen, is daar ondersoek ingestel na:

- die implikasies van die wetgewing ten opsigte van geslagsgelykheid in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel (hoofstuk 2);
- die oorsake en stand van geslagsgelykheid in Suid-Afrika soos deur die literatuur blootgelê (hoofstuk 3);
- bepaalde geslagsgelykheidskwessies wat in Suid-Afrikaanse skole voorkom (hoofstuk 4);

- leemtes rakende geslagsgelykheid en aksiestappe wat deur die onderwysdepartemente geneem is om geslagsgelykheid te bewerkstellig (hoofstuk 5); en
- die wyse waarop geslagsgelykheid in die onderwys bevorder kan word met spesiale verwysing na die skool en die bydraes van bepaalde rolspelers (hoofstuk 6).

Aangesien die gelykheidswetgewing die grondslag vorm van die dringendheid en noodsaaklikheid van hierdie studie, moet die navorsingsbevindinge in terme van die volgende implikasies van hierdie wetgewing geïnterpreteer word:

- die eliminerings van alle vorme van geslagsdiskriminasie;
- die aanspreek van geslagsgelykheidskwessies;
- die bevordering van geslagsgelykheid in die onderwys;
- die vestiging van 'n veilige skoolomgewing, vry van seksisme en teistering;
- die vestiging van 'n skoolklimaat waar almal mekaar se menswaardigheid, gelykheid en vryheid sal respekteer;
- regstellende aksie ten opsigte van aanstellings van vroue in hoër bestuursposte;
- die voorsiening van ondersteunings- en opleidingsprogramme vir potensiële vroue-onderwysbestuurders;
- die insluiting van geslagspesifieke maatstawwe in die skoolbeleid;
- gelyke toegang vir almal tot alle lewensterreine; en
- die sensitisering van skole en gemeenskappe ten opsigte van geslagsgelykheid.

Teen die agtergrond van laasgenoemde sal daar vervolgens 'n sintese van die navorsingsbevindinge weergegee word.

6.3 SINTESE VAN NAVORSINGSBEVINDINGE

Om 'n sintese van die navorsingsbevindinge op 'n sinvolle wyse aan te bied, sal die kriteria van geslagsgelykheidskwessies in die skole en onderwysdepartement soos in hoofstuk 4 en 5 aangedui, as raamwerk gebruik word. Die inligting wat uit die literatuur (hoofstuk 3), die kwantitatiewe ondersoek (hoofstuk 4) en die kwalitatiewe ondersoek (hoofstuk 5) verkry is, sal dan aan die hand van die bogenoemde kriteria georden word, sodat tendense ten opsigte van die stand van geslagsgelykheid in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel aangetoon kan word. Hierdie sintese word vervolgens in tabelvorm weergegee.

GESLAGSGELYKHEIDS- KWESSIES	BEVINDINGE IN LITERATUUR EN PRAKTYK
Vroue in bestuursposisies	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ernstige diskrepansies heers tussen die persentasie vroue in die onderwys en persentasie vroue op bestuursvlak, veral vanaf adjunkhoof opwaarts (1.2; 3.4.5; 4.3.1.3; 5.3.1.1). ▪ Weens min selfvertroue asook gesinsverpligtinge doen vroue eerder vir laer bestuursposvlakke aansoek (3.2.1; 3.4.5; 5.3.1.1). ▪ Patriargie en stereotipiese sienings van skoolbeheerliggame, vroue en gemeenskappe, neig om vrouebestuurders se leierskapsvermoëns te bevraagteken en nie bewus te wees van hul unieke bestuurstyl nie (3.2.2; 4.3.1.3; 5.3.1.1).
Aanstellings en bevorderings van vroue in die onderwys	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminasie teen vroue tydens aanstellings en bevorderings vind hoofsaaklik in skole op skoolhoof- en adjunkhoofvlak plaas, terwyl dit in die onderwysdepartement veral op topbestuursvlak plaasvind (3.4.5; 4.3.1.2; 5.3.1.2). ▪ Mans word nog steeds deur aanstellingspanele as beter leiers beskou, aangesien mans met minder ondervinding en swakker kwalifikasies

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	BEVINDINGE IN LITERATUUR EN PRAKTYK
<p>Aanstellings en bevorderings van vroue in die onderwys</p>	<p>steeds voorkeur geniet tydens bestuursaanstellings (3.2.1; 3.2.2; 4.3.1.2).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mans word as meer "waardevol" beskou, weens hulle betrokkenheid by sport en hul sogenaamde posisie as rolmodel en broodwinner (3.2.2; 4.3.1.2). ▪ 'n Mate van vooroordeel teen die vrou as potensiële bestuurder heers nog steeds in die werkomgewing (3.2.2; 4.3.1.2; 5.3.1.1). ▪ Die meeste beheerliggame word deur mans gelei (4.3.1.4). ▪ Die vrou in die onderwys beklee 'n laer status weens: <ul style="list-style-type: none"> - die departemente wat nie tot 'n spesifieke geslagsgelykheidsplan toegewyd is nie (5.3.1.1; 5.3.2.3.c); - die norm wat steeds die vrou se beroep as die "verlenging" van haar veelvuldige vroulike rol in die gemeenskap beskou (3.2.1); en - haar persoonlike lewe, byvoorbeeld eggenoot se beroep, wat haar kan benadeel tydens bevorderingsoorwegings (4.3.1.2). ▪ Geleenthede vir bevordering vir die vrou is beperk weens jare se diskriminasie (4.3.1.2; 4.3.1.3). ▪ Die onderwysdepartemente is bewus daarvan dat meer vroue in bestuursposisies aangestel moet word en daar word beoog om stappe in hierdie rigting te neem (5.3.1.2).
<p>Onderwyservaring en bestuursaanstellings van vroue</p>	<p>Alhoewel verskeie vroue se onderwyservaring oor heelwat jare strek, is min bereid om aansoek te doen vir bestuursposte (veral topvlakbestuursposte), weens die volgende redes (3.4.5; 4.3.1.1; 5.3.1.3):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ min bestuurervaring;

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	BEVINDINGE IN LITERATUUR EN PRAKTYK
Onderwyservaring en bestuursaanstellings van vroue	<ul style="list-style-type: none"> ▪ min blootstelling aan bestuursgeleentheid; ▪ min selfvertroue; ▪ vrees vir mislukking; en ▪ beperkte bestuurskwalifikasies
Ondersteuning van vrouebestuurders deur oriëntering en opleiding	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Daar is weinig of geen opleidingsprogramme vir vrouebestuurders nie (5.3.2.5). ▪ Vrouebestuurders het 'n groot behoefte aan sodanige bestuursprogramme, weens hul gebrek aan praktiese bestuurservaring (3.2.3; 4.3.1.1; 5.3.1.3; 5.3.2.5). ▪ Die onderwysdepartemente is dikwels nie gefokus op sodanige behoeftes van vrouebestuurders nie (5.3.2.5). ▪ Programme wat wel aangebied word, is meer op algemene eienskappe van bestuurders gerig en nie op vrouebestuurders se behoeftes nie (3.4.5; 5.3.2.5). ▪ Die Onderwysdepartement is ook nie aktief betrokke by ondersteuningsprogramme vir vrouebestuurders in besonder nie (5.3.2.5). ▪ Daar is te min rolmodelle, veral in die hoër bestuursvlakke, wat vroue kan ondersteun om meer moed, durf, selfvertroue en inspraak te verkry (3.4.5; 5.3.2.5).
Regstellende aksie (2.3.1; 2.3.2)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vroue ondersteun regstellende aksie, veral op topbestuursvlakke, mits die volgende in ag geneem word (4.3.2.3; 5.3.2.2): <ul style="list-style-type: none"> - vaardighede; - kwalifikasies; - bemagtiging; en - behoeftes van instansie. ▪ Vroue beskou regstellende aksie as 'n stap om ongelykhede van die verlede, soos onder andere die onderverteenwoordiging van vroue in bestuursposisies, reg te stel (5.3.2.2). ▪ Vroue kan tydens bestuursaanstellings nie op

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	BEVINDINGE IN LITERATUUR EN PRAKTYK
<p>Regstellende aksie (2.3.1; 2.3.2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ dieselfde vlak van bestuurservaring met mans kompeteer nie (5.3.2.2). ▪ Vroue is bekommerd dat regstellende aksie kan misluk weens te min bestuursondersteuning, -opleiding, -rolmodelle asook die moontlike misbruik van gesag deur vroue in bestuur (3.4.5; 4.3.2.3; 5.3.2.2). ▪ Vroue moet aktief betrokke wees by regstellende aksie (3.2.1; 5.3.2.2). ▪ Die kwotastelsel is nie die enigste oplossing vir regstelling nie (1.1.2; 4.3.2.3).
<p>Implikasies wat geslagsgelykheids-wetgewing vir die onderwys inhou (hoofstuk 2; 6.2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Omtrent 50% van vrouebestuurders in distriks- en provinsiale onderwyskantore is glad nie bewus van geslagsgelykheidswetgewing se implikasies nie (5.3.2.1). ▪ Kennis van wetgewing in skole op middelbestuursvlak en grondvlak is besonder beperk (4.3.2.1). ▪ Die praktiese implementering van implikasies is problematies (5.3.2.1). ▪ Implementering van wetgewing word nie opgevolg nie (5.3.2.1).
<p>Prioritisering van geslagsgelykheid deur onderwysdepartemente (3.1; 3.4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Distrikskantore en die meeste skole is nie op hoogte van moontlike aksiestappe wat geneem moet word om geslagsgelykheid in die skole te bevorder nie (4.3.2.2; 5.3.2.3.a). ▪ Geslagsgelykheidskwessies word nie aktief aangespreek nie (5.3.2.3.a). ▪ Die milieu vir geslagsgelykstelling het nog nie voldoende verander nie (5.3.2.3.a). ▪ Weinig of geen sensitiseringsprogramme ten opsigte van geslagsgelykheid vir topvlakbestuurders is saamgestel (5.3.2.3.a). ▪ Die onderwysdepartemente word nog steeds deur die Departement van Arbeid blameer vir die

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	BEVINDINGE IN LITERATUUR EN PRAKTYK
<p>Prioritisering van geslagsgelykheid deur onderwysdepartemente (3.1; 3.4)</p>	<p>diskrepancies in geslagsgelykstellings (5.3.2.3.a).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Geslagsgelykheidskwessies word deur kwessies soos rassisme, kultuurverskille, vaardigheidsopleiding en MIV/Vigs-programme oorheers (5.3.2.3.a). ▪ Persone wat aangewys is om met geslagsgelykheid te werk, is nie opgelei of gesensitiseer in hierdie area nie en hulle posvlakke is te laag in die bestuurshierargie om 'n noemenswaardige invloed te hê (5.3.2.3.a). ▪ Die kern van die geslagsgelykheidsboodskap bereik nie die grondvlak nie (5.3.2.3.a).
<p>Betrokkenheid van die onderwysdepartemente by geslagsgelykheid (3.1; 3.4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geslagsgelykheid word dikwels nie as prioriteit beskou nie (4.3.2.2; 5.3.2.3.a). ▪ Die provinsiale onderwysdepartemente is nie in dieselfde mate betrokke by geslagsgelykheid nie (5.3.2.3.b). ▪ Daar is steeds talle leemtes ten opsigte van departemente se betrokkenheid by geslagsgelykheid (5.3.2.3.b). ▪ Departemente is wel betrokke by die motivering van die skooldogter om nie-tradisionele beroepe te volg en vakke soos Wetenskap en Wiskunde te doen, asook by die aanstellings van vroue in bestuursposisies (5.3.2.3.b). ▪ Verdere betrokkenheid is by projekte met spesifieke temas (soos "abuse no more"), alhoewel die effektiwiteit daarvan dikwels bevraagteken word, omdat (5.3.2.3.b): <ul style="list-style-type: none"> - die doel van die projek nie effektief oorgedra word nie en - geen evaluering om sukses van sodanige projekte te bepaal, gedoen word nie. ▪ Geslagsensitiseringsprogramme en -strukture waarby departemente betrokke is se sukses kan

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	BEVINDINGE IN LITERATUUR EN PRAKTYK
<p>Betrokkenheid van die onderwysdepartemente by geslagsgelykheid (3.1; 3.4)</p>	<p>nie gewaarborg word nie, omdat dit van die individu se motivering afhang (5.3.2.3.b).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Min persone wat met geslagsgelykheid werk, is tot op hede permanent aangestel (5.3.2.3.b). ▪ Distrikskantore moet voortdurend herinner word dat geslagsgelykheid 'n kwessie is en as prioriteit beskou moet word (5.3.2.3.b). ▪ Onderwysdepartemente moet meer betrokke raak by geslagsgelykheid aangesien: <ul style="list-style-type: none"> - vroue in skole 'n ernstige behoefte aan opleiding ten opsigte van geslagsensitiserings het (3.4.6; 4.3.2.5); - daar tydens oriënteringsprogramme nie genoegsaam op geslagsgelykheid gekonsentreer word nie (3.4.6; 5.3.2.5); - vrouebestuurders nie kundig op die gebied van die bestuur van geslagsgelykheid is nie (3.4.6; 5.3.2.5); ▪ sensitiseringsprogramme ook ouers, topvlakbestuurders, vroue en mans moet betrek (3.4.7; 5.3.2.5).
<p>Geslagsgelykheidsplanne (3.4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Min vroue is bewus van enige geslagsgelykheids-planne (5.3.2.3.c). ▪ Moontlike redes kan die volgende wees (5.3.2.3.c): <ul style="list-style-type: none"> - herontplooiing van opvoeders; - moratorium op administratiewe personeel; en - die begroting vir geslagsgelykheid wat nog nie gefinaliseer is nie. ▪ Vroue besef die belangrikheid van sodanige plan, maar is bevrees dat teen die tyd dat dit gereed is, die implementering daarvan nie meer so doeltreffend sal wees nie (5.3.2.3.c).

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	BEVINDINGE IN LITERATUUR EN PRAKTYK
<p><i>Gender desk</i> (3.4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Gender desks</i> is in min provinsies aktief (5.3.2.3.d). ▪ Vroue dra in 'n sekere mate self die skuld vir bogenoemde situasie, moontlik weens onkunde en onbetrokkenheid (5.3.2.3.d). ▪ Die databasis van geslagsgelykheidskwessies is nie gedentraliseer na provinsies nie en is moeilik bekombaar (5.3.2.3.d).
<p>Skoolbeleid ten opsigte van sensitiwiteit teenoor geslagsgelykheid</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sekere teenstrydighede wat in die Skolewet heers, skep leemtes waardeur die gemeenskap teen die skooldogter diskrimineer (2.3.2; 4.3.2.4; 5.3.2.4) veral <ul style="list-style-type: none"> - teen die swanger dogter en - skooldragreëls wat die dogter se vryheid van beweging belemmer. ▪ Min spesifieke riglyne is in die skoolbeleid vasgelê om geslagsgelykheid in skole aan te spreek (3.4.4; 3.2.4). ▪ Skoolbeheerliggame is dikwels onbewus van die implikasies van wetgewing ten opsigte van geslagsgelykheid in skole en hoe skoolbeleide aangepas kan word om geslagsgelykheid effektief te bestuur (3.4.4; 4.3.2.4; 5.3.2.4). ▪ Skoolbeheerliggame van veral vorige model C-skole is nie genoeg gesensitiseer rondom geslagsgelykheidskwessies in verskillende kulture nie (5.3.3.6).
<p>Geslagsdiskriminasie</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alhoewel diskriminasie nie 'n algemene verskynsel is nie, vind dit in enkele gevalle op 'n subtiele wyse of direk plaas (4.3.3.1; 4.3.3.11; 5.3.3.1). ▪ Die gemeenskap, veral ouer persone, beheerliggame en manspersoneel is skuldig hieraan (3.2.2; 4.3.3.1; 5.3.3.1). ▪ Sommige persone se houdings weerspreek hul stellings dat hulle nie teen vroue diskrimineer nie

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	BEVINDINGE IN LITERATUUR EN PRAKTYK
<p>Geslagsdiskriminasie</p>	<p>(5.3.3.1).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vroue is nie werklik op hoogte van wat as diskriminasie geklassifiseer word nie, weens onkunde of as gevolg van kondisionering (3.4.6; 4.6). ▪ Vroue en –bestuurders moet hulself by verskeie geleenthede as uitmuntende leiers bewys alvorens hulle as bestuurders aanvaar word (3.4.5; 4.3.1.2; 5.3.1.; 5.3.3.1). ▪ Vroue word nog op talle terreine, veral op hoë bestuursvlak, uitgesluit (4.3.3.1; 4.3.3.3; 5.3.3.1). ▪ Vroue word nie gerespekteer nie (3.2.1; 4.3.3.1; 5.3.3.1). ▪ Insette van vroue by vergaderings en besluitnemings word nie as belangrik geag nie (4.3.3.3; 5.3.3.1). ▪ Diskriminasie teen die vrou in die skool vind veral in die personeelkamer en op die sportterrein plaas (4.3.3.1).
<p>Vroue as teikens van</p> <ul style="list-style-type: none"> - seksuele teistering; - emosionele teistering; en - geslagsgebaseerde teistering. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teistering is geneig om 'n alledaagse verskynsel te wees wat moeilik identifiseerbaar is (4.3.3.3; 5.3.3.2). ▪ Emosionele teistering kom meer by vrouebestuurders as by vroue-opvoeders voor (4.3.3.3). ▪ Teistering kom meestal in die vorm van grappe, suggestiewe opmerkings en onaanvaarbare toenaderings voor (4.3.3.3; 5.3.3.2). ▪ Vroue is soms aandadig aan die perpetuering van teistering omdat hulle dit nie ernstig opneem nie/dit ignoreer/mede-kollegas op 'n afstand hou (4.3.3.3; 5.3.3.2). ▪ Aanvaarding van teisterende gedrag teenoor vroue is dikwels weens onkunde (3.4.6; 4.3.3.3; 5.3.3.2). ▪ Jong/geskeide/ongetroude vroue is die grootste

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	BEVINDINGE IN LITERATUUR EN PRAKTYK
<p>Vroue as teikens van</p> <ul style="list-style-type: none"> - seksuele teistering; - emosionele teistering; en - geslagsgebaseerde teistering 	<p>slagoffers van teistering (4.3.3.3).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seksgebaseerde geweld is 'n probleem in skole, waar min van die insidente gerapporteer word (5.3.3.2). ▪ Programme en modules ten opsigte van geweld in skole is onvoldoende (5.3.3.2).
<p>Vroue as teikens van seksisme</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seksisme vind meestal subtiel plaas (5.3.3.2). ▪ Seksistiese taal in dokumente is besig om af te neem (4.3.3.4). ▪ Dit is merendeels vroueskoolhoofde wat teikens van seksistiese taal is (4.3.3.4). ▪ Die vorm waarin seksistiese taal meestal voorkom, is geykte sêgoed, seksistiese verwysings en onbewustelike veralgemeende verwysings wat 'n spesifieke geslag uitsonder (4.3.3.4; 5.3.3.2). ▪ Vroue se menswaardigheid word in die algemeen gerespekteer (2.3.1; 4.3.3.4). ▪ Ouer vroue neig om negatief te wees teenoor geslagsgelykheid (3.2.2; 4.3.3.4). ▪ Diskriminasie teen vroue op grond van haatspraak, intimidasie, viktimisasie en nepotisme kom in 'n mindere mate voor (4.3.3.4; 5.3.3.2).
<p>Nepotisme</p>	<p>Nepotisme (4.3.3.4) kan gekoppel word aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ patriargie en stereotipering; ▪ sekere kulture wat neig om die vrou te onderdruk; en ▪ geografiese ligging, soos byvoorbeeld klein plattelandse gemeenskappe waar "konserwatiewe" sienings jeens die vrou as leier nog steeds heers.
<p>Intimidasie</p>	<p>Intimidasie kom voor in die vorm van (5.3.3.2.a):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ gesag wat op vroue afgedwing word deur manlike kollegas; ▪ mans wat neig om topbestuursvlakke te

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	BEVINDINGE IN LITERATUUR EN PRAKTYK
Intimidasie	<p>oorheers;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ manipulasie tydens bevorderingsmoontlikhede van vroue; en ▪ afdreiging of afpersing.
Viktimisasie	<p>Dit kom voor deur (5.3.3.2.b):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ oorbelading met werk weens min personeel; ▪ die feit dat vroue veel harder moet werk, soms ten koste van hul privaatlewe, om hulself as bestuurders te bewys; ▪ die verskynsel dat geslag ten koste van vaardighede gereken word; ▪ tradisionele sienings dat vroue beter organiseerders en administrateurs is en sodoende deur werk oorbelaai word; ▪ bewustelike/onbewustelike viktimisasie van vroue weens onkunde by bestuurders; ▪ onsekerheid by vroue om sekere handeling as viktimisasie te identifiseer; en ▪ die onderwysdepartemente wat nie voorbereid is om gerapporteerde situasies van viktimisasie of seksisme effektief te hanteer nie.
Viktimisasie van die vrou deur oorbelading met werksverpligtinge	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vroue se persoonlike kwaliteite soos selfdisipline, organiseringsvermoë en gewilligheid om hard te werk, gee aanleiding tot moontlike oorbelading met werksverpligtinge (4.3.3.7). ▪ Vroue word eerder geplaas by die grondslagfase wat groter groepe leerders wat meer aandag verg, behels (4.3.3.7). ▪ Daar is dikwels konflik tussen die geslagte ten opsigte van buitemuurse verpligtinge (4.3.3.7). ▪ Vroue kry minder erkenning vir die werk wat gedoen word (4.3.3.7). ▪ Vroue, in die besonder enkelvroue, word dikwels misbruik by taaktoedeling (4.3.3.7).
Ontneming van voorregte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Daar word onderskeid getref tussen

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	BEVINDINGE IN LITERATUUR EN PRAKTYK
<p>Ontneming van voorregte op grond van geslag</p>	<p>administratiewe en bestuurstake, en die bestuurstake word steeds vir mans gereserveer (4.3.3.6).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tegniese take word meestal aan mans gedelegeer, aangesien daar geglo word dat vroue dit nie sal kan hanteer nie (4.3.3.6). ▪ Vroue moet dikwels fisiese geriewe, soos voldoende kantoorgeriewe, ontbeer (4.3.3.6).
<p>Kultuur se invloed op bestuursposisies en werksomstandighede van vroue</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die bestuurder se kultuuragtergrond en bestuurstyl is nou verweef met mekaar (4.3.3.10). ▪ Die multikulturele en veeltalige omstandighede in Suid-Afrika maak die bestuur van geslagsgelykheid besonder kompleks (3.2.2; 4.3.3.10). ▪ Stereotipering en patriargie is kultuurspesifiek en kom veral in sekere kulture voor waar die vrou as onderdanig en die man as 'n ideale leier beskou word (3.2.1; 3.2.2; 4.3.3.10). ▪ Indien vrouebestuurders se kultuur met dié van die skoolgemeenskap en leerders versoenbaar is, vergemaklik dit die bestuur van die skool (4.3.3.10).
<p>Diskriminerende praktyke in die gemeenskap waardeur vroue onderdruk word</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminasie kom op alle vlakke van die samelewing voor (4.3.3.11). ▪ Bevooroordeeldheid van die gemeenskap teen vroue is diep gewortel en dit sal tyd neem om dit totaal uit te skakel (3.1; 4.3.3.11). ▪ Die gemeenskap toon dikwels min respek vir vroue (3.2.1; 3.2.2; 4.3.3.1; 4.3.3.11; 5.3.3.1). ▪ Die gemeenskap beskou die vrou se gesinsverpligtinge meestal as haar belangrikste taak (3.2.1; 3.2.2; 4.3.3.11) wat sodoende aanleiding gee tot: <ul style="list-style-type: none"> - konflik tussen werk- en gesinsverpligtinge en - die vrouebestuurder se ambisie wat ten koste

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	BEVINDINGE IN LITERATUUR EN PRAKTYK
<p>Diskriminerende praktyke in die gemeenskap waardeur vroue onderdruk word</p>	<p>van haar gesin moet realiseer (5.3.3.6).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vroue word nog steeds deur mans onderdruk in die privaat- en/of die professionele lewe (3.2.3; 4.3.3.11), veral die getroude vrouebestuurders in sekere kulture, byvoorbeeld die Xhosa-kultuur (5.3.3.6). ▪ Tradisionele praktyke sluit vroue op sekere areas uit (3.2.2; 4.3.3.11). ▪ Dit is veral in kleiner plattelandse gemeenskappe waar patriargie voortduur en daar stereotiperende sienings teenoor vrouebestuurders is (3.2.1; 3.2.2; 5.3.3.6). ▪ Die gemeenskap is meestal nie genoegsaam gesensitiseer om vroue as doeltreffende bestuurders te aanvaar nie (3.2.3; 5.3.3.6). ▪ Vroue in sekere gemeenskappe/verbintenisse het dikwels nie volle vryheid wat betref die keuse van hul kleredrag nie (3.2.2; 4.3.3.11; 5.3.6). ▪ Sekere godsdienstryke gebied vroue om onderdanig te wees (3.2.2; 4.3.3.11). ▪ Kultuurverskille in skole neig om teen skooldogters te diskrimineer wat betref tradisies, gewoontes, haarstyle en kleredrag (5.3.3.6). ▪ Veral swart en bruin dogters het naskoolse gesinsorgverpligtinge wat hul skoolwerk nadelig beïnvloed (3.2.1; 3.2.2; 4.3.3.13). ▪ Huislike-/gesinsomstandighede en kultuur bepaal grootliks die dogter se rol ten opsigte van gesinsorgverpligtinge (3.2.1; 3.2.2; 4.3.3.13).
<p>Geslagsdiskriminasie op die skoolterrein en in die klaskamer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geslagsdiskriminasie tussen leerders vind op grond van geslag plaas in die skole (3.4.1; 4.3.3.12). ▪ Seuns is geneig om op dogters neer te sien (3.4.1; 4.3.3.12). ▪ Diskriminasie kom in die vorm van teistering, aggressie, gebrekkige respek, onnodige

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	BEVINDINGE IN LITERATUUR EN PRAKTYK
Geslagsdiskriminasie op die skoolterrein en in die klaskamer	<p>aanraking, seksistiese opmerkings en afknouery voor (3.4.1; 3.4.4; 4.3.3.12).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminasie kom meer dikwels in sekere kulture voor (3.2.2; 4.3.3.12). ▪ Seuns se sportsoorte word as belangriker as dié van dogters beskou (4.3.3.12). ▪ Groepsverdeling tydens spel vind meestal volgens geslag plaas (4.3.3.15).
Diskriminasie op grond van huwelikstatus, salarisse, behuisingssubsidies, swangerskap en ten opsigte van mediese skemas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminasie op genoemde terreine is grootliks reggestel (vanaf 1994) (4.3.3.2). ▪ Vroue met jarelange diens het 'n finansiële agterstand teenoor hul manlike eweknieë (4.3.3.2).
Viktimisasie tydens onderhoude	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Viktimisasie tydens onderhoude kom in mindere mate voor, maar die paar gevalle wat wel voorkom, wentel rondom vrae wat gestel word aangaande vroue se (4.3.3.8; 5.3.3.4): <ul style="list-style-type: none"> - gesinsverantwoordelikhede; - gesinsbeplanning; en - huwelikstatus, soos byvoorbeeld: - beroep van eggenoot; - area waar eggenoot werksaam is; en - opinie van eggenoot. ▪ Die grootste kwessie tydens onderhoude, is die ongelyke geslagsamestelling van onderhoudspanele (5.3.3.4).
Werksomgewing	<p>Vroue beleef hulle werksomstandighede as onveilig weens die volgende (4.3.3.5; 5.3.3.3):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ die gebrek aan beveiligingsmaatreëls; ▪ die fisiese ligging van kantore en skole; ▪ 'n samelewing wat gekenmerk word deur geweld; ▪ vroue wat blootgestel voel weens fisiese swakheid; ▪ min konsiderasie vir vroue se omstandighede, byvoorbeeld vergaderings wat laat verdaag en opvoeders wat ver van hulle wonings herontploo

GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES	BEVINDINGE IN LITERATUUR EN PRAKTYK
Werksomgewing	<ul style="list-style-type: none"> ▪ word; ▪ staatsvoertuie wat nie betroubaar is nie; ▪ swak fisiese toestand van klaskamers en geboue self; ▪ ouers wat druk op opvoeders plaas deur aggressiewe houdings in te neem; ▪ ouer seuns wat veral jonger vroue-opvoeders viktimiseer; ▪ bendebedrywighede; en gewelddadige optrede van seuns in skole.
Vroue-organisasienetwerke	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Min vrouebestuurders vorm netwerke (5.3.2.5). ▪ Die meeste vroue behoort nie aan vroue-organisasienetwerke nie (4.3.3.9; 5.3.3.5). ▪ Dit kan moontlik bydra tot vroue se <ul style="list-style-type: none"> - geïsoleerdheid in die onderwys; - onkunde omtrent moontlike diskriminerende praktyke; en - gebrek aan selfvertroue om vir bestuursposisies aansoek te doen. ▪ Vroue dra meestal nie kennis van sulke netwerke nie en dit is, weens demografiese geïsoleerdheid, dikwels vir hulle 'n probleem om aan sodanige netwerke te behoort (4.3.3.9). ▪ Vrouebestuurders besef egter die belangrikheid daarvan (5.3.3.5).

6.4 KRITIESE KWESSIES IN DIE SUID-AFRIKAANSE ONDERWYSBESTEL

Alhoewel diskriminasie teen die vrou in die onderwys oor die afgelope paar jaar verbeter het, blyk dit uit voorafgaande sintese dat daar nog verskeie geslagsgelykheidskwessies bestaan wat krities is en dringend aangespreek behoort te word. Sodanige kwessies, soos in die literatuur (hoofstuk 3) en die praktyk (hoofstuk 4; hoofstuk 5) geïdentifiseer, is soos volg (6.3):

- Vroue is onderverteenwoordig op middelvlakbestuursposisies en hoër.

Alhoewel die onderwysdepartemente oor die afgelope vyf jaar doelgerig pogings aanwend om meer vroue in bestuursposisies aan te stel, is hulle in posisies hoër as middelvlakbestuur onderverteenwoordig weens verskeie redes, soos stereotipiese sienings van skoolbeheerliggame en gemeenskappe wat vroue nie as ideale kandidate vir bestuur beskou nie.

- Vroue is geneig om nie aansoek te doen vir poste op topbestuursvlakke nie.

Vroue se huiwering om aansoek te doen, ten spyte van hul jarelange onderwyservaring, is hoofsaaklik weens die volgende:

- min bestuurservaring;
- min blootstelling aan bestuursgeleenthede; en
- min selfvertroue.

- Onvoldoende ondersteuning.

Vrouebestuurders word nie voldoende ondersteun deur die Departement nie, weens onvoldoende opleidingsprogramme, ondersteuningstrukture en min ervaringsgeleenthede. Die Onderwysdepartement is geensins bewus van vrouebestuurders se spesifieke behoeftes ten opsigte van bestuurstyle nie. Die situasie word verder bemoeilik deur die feit dat min vrouerolmodelle beskikbaar is om pas-aangestelde vrouebestuurders te lei en te ondersteun.

- Ondoeltreffendheid van regstellende aksie.

Regstellende aksie word deur die meeste vroue ondersteun, mits dit aan sekere voorwaardes voldoen. Hulle besef dat regstelling as 'n stap moet

dien om ongelykhede van die verlede reg te stel, maar is bevrees dat hierdie aksie totaal kan misluk weens min bestuursondersteuning, -opleiding of -rolmodelle vir potensiele vrouebestuurders.

- Problematiek van geslagsgelykheidswetgewing.

Vroue dra oor die algemeen min kennis van die implikasies wat geslagsgelykheidswetgewing vir die onderwys inhou. Hulle ondervind heelwat probleme met die toepassing van sodanige wetgewing in die praktyk en bevestig dat geen opvolgwerk deur die departemente gedoen word om vas te stel of die kern van geslagsgelykheidswetgewing wel die grondvlak bereik nie.

- Geslagsgelykheid as 'n "ondergeskikte" kwessie.

Geslagsgelykheid word geensins deur die onderwysdepartemente as 'n prioriteit beskou nie, omdat kwessies soos onder andere rassisme, MIV/Vigs, vaardigheidsopleiding en dies meer neig om geslagsgelykheid as 'n kwessie te oorskadu. Individue werksaam in hierdie area is te laag in die bestuurshiërargie om genoegsame invloed tot die prioritisering van geslagsgelykheid te hê.

- Gebrekkig geslagsensitiserings.

Die betrokkenheid van die onderwysdepartemente by die prioritisering van geslagsgelykheid is nie na wense nie aangesien min geslagsensitiseringsprogramme tot dusver aangebied is en ouers en gemeenskappe nog geensins by sodanige programme betrek is nie.

- Geslagsgelykheidsplanne en *gender desk* nie in plek nie.

Alhoewel vroue die belangrikheid van bogenoemde planne beseef, asook die rol wat die *gender desk* kan speel, is geen sodanige planne aan vroue bekend nie. Die *gender desk* is in die meeste provinsies onaktief wat sodoende die belangrikheid en bevordering van geslagsgelykheid belemmer.

- Gebrekkige beleide ten opsigte van geslagsgelykheid.

Skoolbeleide is nie sensitief teenoor geslagsgelykheid nie aangesien sekere teenstrydighede in die Skolewet leemtes skep waardeur die gemeenskap teen die skooldogter diskrimineer. Skoolbeheerliggame is verder ook nie opgelei ten opsigte van geslagsgelykheidswetgewing nie.

- Geslagsdiskriminasie.

Geslagsdiskriminasie is nie 'n algemene verskynsel nie, maar vind in enkele gevalle tog plaas, hetsy direk of op 'n subtiele wyse. Vroue is geneig om onkundig omtrent diskriminerende praktyke te wees of onbetrokke te wees, weens die onaangenaamhede wat hiermee gepaard gaan. Vorme/insidente van geslagsdiskriminasie wat voorkom is:

- uitsluiting by sekere areas;
- min respek;
- wantroue in bestuursvermoë;
- insette en besluite wat nie as belangrik geag word nie;
- vroue wat nie as "waardevol" beskou word nie;
- teistering in die vorm van grappe, opmerkings, toenaderings, geykte sêgoed, seksistiese verwysings en onbewustelike algemene verwysings wat een geslag uitsonder bo die ander;

- seksgebaseerde geweld, veral in skole waar min insidente gerapporteer word;
 - programme en modules wat nie effektief aangebied word tydens die aanspreek van teistering of geweld nie;
 - seksisme: seksistiese taal, -dokumentasie, intimidasie, viktimisasie, nepotisme en haatspraak;
 - reservering van bestuurstake vir mans en administratiewe take vir vroue;
 - oorbelading van vroue met werksverpligtinge weens haar persoonlike kwaliteite wat geneig is om haar hieraan bloot te stel;
 - diskriminerende praktyke in die gemeenskap wat vroue onderdruk, sluit hoofsaaklik patriargie en tradisionele praktyke in, veral byvoorbeeld in die Xhosa- en Afrikaanse kulture;
 - diskriminasie op die skoolterrein en in die klaskamer tussen seuns en dogters kom hoofsaaklik in die vorm van seuns wat op dogters neersien, hulle teister met aggressie, min respek, onnodige aanraking, seksistiese opmerkings en afknouing; en
 - vroue met jarelange diens het 'n finansiële agterstand teenoor hul manlike eweknieë weens diskriminasie in die verlede teen die vrou wat betref huwelikstatus, salarisse, behuisingssubsidies, swangerskap en mediese skemas.
- Geslagsamestelling van onderhoudspanele.

Die grootste kwessie tydens onderhoude van vroue wat vir bestuursposisies aansoek doen, is die ongelyke geslagsamestelling van onderhoudspanele, waar mans meestal die oorgrote meerderheid uitmaak.

- Onveilige werksomgewing.

Vroue en dogters beleef hul werks- en skoolomgewing as onveilig, weens 'n samelewing wat baie meer gewelddadig geword het, en werkomstandighede asook skole wat nie hierby aangepas is nie. Hulle vrese is gesetel in die risiko van verkragting, aanranding, skaking van voertuie en ander vorme van geweld.

- Gebrekkig ondersteuningsnetwerke.

Min vroue is bewus van vroue-organisasienetwerke en byna geeneen behoort aan sodanige netwerke nie. Dit lei tot die vrou se geïsoleerdheid, onkunde omtrent moontlike diskriminerende praktyke en 'n gebrek aan selfvertroue om vir bestuursposisies aansoek te doen.

6.5 RIGLYNE VIR DIE BEVORDERING VAN GESLAGSGELYKHEID IN SKOLE

6.5.1 Aanbevelings ter bevordering van geslagsgelykheid in die Suid-Afrikaanse onderwys vanuit owerheidsweë

Dit blyk uit die voorafgaande geïdentifiseerde kwessies dat sensitisering ten opsigte van geslagsgelykheid in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel 'n noodsaaklikheid is. Om al die rolspelers te sensitiseer, beteken nie net opleiding nie, maar ook 'n inklusiewe bewusmakingsveldtog wat geslagsgelykheid as prioriteit sal beskou. Voldoende betrokkenheid van belanghebbendes is noodsaaklik alvorens geslagsgelykheid aangespreek kan word en dit is teen hierdie agtergrond dat die volgende aanbevelings gedoen word.

In hierdie verband sal die rol van die **owerheid** eerstens aandag moet geniet. Aksies wat deur onderwysowerhede in Suid-Afrika onderneem behoort te word, word vervolgens bespreek.

- Regstelling van onderverteenvoordiging van vroue op bestuursvlak.

Alhoewel aanstellings van vrouebestuurders toegeneem het, veral oor die afgelope vyf jaar (4.3.1.1), blyk dit nog steeds 'n aspek te wees waar vrouebestuurders nie ooreenkomstig die persentasie vroue-opvoeders in die onderwys verteenwoordig is nie. Uit 2.3.1; 2.3.2; 3.4.5; 4.3.1; 5.3.1.1; 5.5 blyk dit dat die volgende sake dringende aandag vanuit owerheidsweë sal moet geniet ten einde geslagsgelykheid te vestig:

- Die departement moet vroue in al die fases van onderwys en in sleutelbestuursrolle aanstel (2.3.2; 3.3; 4.3.1.3; 5.3.1.1).
- Vroue sal vir hoër bestuursvlakke oorweeg moet word, naamlik adjunkhoofvlak en hoër (2.3.2; 4.3.1.2; 5.3.1.2).
- Skoolgemeenskappe moet bewus gemaak word daarvan dat vroue skoolbeheerliggame net so effektief soos mans kan bestuur (3.2.1; 3.2.2; 3.4.5; 4.3.1.3; 4.3.1.4; 5.3.1.1).
- Vertroue en begrip ten opsigte van vroue se bestuursvernuf moet by die gemeenskap, personeel en beheerliggame gekweek word (3.2.2; 3.4.5; 4.3.1.2; 5.3.1.1).
- Daar moet gewaak word dat die waarde van 'n persoon nie net op sportbetrokkenheid berus nie, maar 'n wyer perspektief sal verteenwoordig (3.2.2; 4.3.1.2).
- Skoolbeheerliggame moet bewus gemaak word van die feit dat die vroue-opvoeder se privaatlewe, soos haar eggenoot se beroep of gesinsverantwoordelikhede, nie teen haar gehou mag word tydens bevorderingsgeleenthede nie (2.3.3; 2.3.4; 3.4.5; 4.3.1.2).
- Vroue-opvoeders moet erkenning kry, deur 'n gelyke geleentheid vir bevordering aan hulle te gun (2.3.3; 2.3.4; 3.4.5; 4.3.1.2; 4.3.1.3).
- Vroue self moet aangemoedig en gemotiveer word om aansoek vir bevorderingsposte (veral hoër bestuursvlakke) te doen (2.3.2; 3.4.5; 5.3.1.1).

- Bemagtiging van vroue vir bestuursposisies.

Die Onderwysdepartement (2.3.4; 3.4.5) sal:

- meer bestuursgeleenthede aan vroue moet verskaf sodat hulle aan bestuursfunksies blootgestel kan word (4.3.1.1; 5.3.1.3);
 - opleidingsprogramme, spesifiek op die vrouebestuurder gemik, moet aanbied (5.3.2.5; 5.5);
 - ondersteuning aan vrouebestuurders moet bied (5.3.2.5; 5.5); en
 - meer vrouerolmodelle in hoër bestuursposisies moet aanwys ter ondersteuning van potensiële vrouebestuurders (4.3.1.1; 5.3.2.5).
- Die versekering dat regstellende aksie effektief geïmplementeer sal word.

Alhoewel regstellende aksie 'n moeilike handeling is om toe te pas, omdat die bereiking van die doelwitte so maklik kan misluk (5.3.2.2), moet dit nogtans gedoen word om gelykheid van die vrou in bestuursposisies te verseker (2.3.1; 2.3.2; 3.4.5), deur:

- vaardighede, kwalifikasies, bemagtiging, kwaliteite en behoeftes van die instansie in ag te neem (2.3.4; 4.3.2.3; 5.3.2.2);
- nie soveel op bestuurservaring te konsentreer nie (2.3.4; 5.3.2.2);
- bestuursopleiding, -oriëntering en -rolmodelle beskikbaar te stel om vroue met min bestuurservaring te ondersteun (4.3.2.3; 5.3.2.2);
- vroue te motiveer om aktief by regstellende aksie betrokke te raak (3.2.1; 5.3.2.2); en
- meer as een wyse te gebruik om regstellende aksie toe te pas (nie net 'n kwotastelsel nie) (1.1.2; 4.3.2.3).

- Opleiding ten opsigte van geslagsgelykheidswetgewing aan alle rolspelers.

Die skole en gemeenskappe se kennis aangaande bogenoemde wetgewing is nie voldoende nie en daarom moet alle rolspelers, insluitend persone in distrikskantore, opgelei word ten opsigte van die spesifieke implikasies van geslagsgelykheidswetgewing vir skole. Dit moet sodanig aangebied word dat die toepassing daarvan op grondvlak nie te gekompliseerd sal wees nie. Die uitvoering van wetgewing in die skole moet gereeld deur distrikskantore opgevolg word om te verseker dat dit effektief toegepas word en dat geslagsgelykheid as 'n prioriteit hanteer word (2.3.4; 3.4.6; 4.3.2.1; 5.3.2.1).

- Die prioritisering van geslagsgelykheid op distriks- en provinsiale vlak.

Doelgerigte riglyne moet daargestel word (2.3.4; 3.1; 3.4) sodat skole en gemeenskappe meer geslags sensitief sal wees, deur:

- spesifieke aksiestappe omtrent die wyse waarop geslagsgelykheid in skole bevorder moet word daar te kan stel (4.3.2.2; 5.3.2.3.a);
- 'n milieu van verandering ten opsigte van geslagsgelykheid te skep (5.3.2.3.a);
- geslagsgelykheidskwessies in skole aan te spreek (5.3.2.3.a);
- topvlakbestuurders en skoolhoofde ten opsigte van geslagsgelykheid te sensitiseer (5.3.2.3.a);
- te voorsien dat geslagsgelykheid as 'n kwessie nie deur ander kwessies soos MIV/Vigs, rassime en kultuurkonflikte oorheers word nie (5.3.2.3.a);
- te verseker dat die kernboodskap van geslagsgelykheid skole en klaskamers sal bereik (5.3.2.3.a);

- bevoegde, opgeleide en gemotiveerde persone in hoër bestuursposisies permanent aan te stel om geslagsgelykheid te bevorder (5.3.2.3.a);
 - 'n groter bewustheid en sensitiwiteit deur oriënteringsprogramme by die gemeenskap te bewerkstellig (3.2.2; 4.3.3.1; 5.3.3.1);
 - te waak teen kondisionering van individue se optredes op grond van geslag (3.4.6; 4.6);
 - vroue op alle terreine, soos onder andere bestuur en besluitneming, in te sluit (4.3.3.1; 4.3.3.3; 5.3.3.1);
 - respek teenoor die vrou op alle vlakke te wek (3.2.1; 4.3.3.1; 5.3.3.1);
 - te waak teen diskriminasie op die sportterrein en in die personeelkamer (4.3.3.1);
 - 'n fyner aanvoeling ten opsigte van teistering en seksime te kweek (2.3.1; 3.2.2; 4.3.3.3; 4.3.3.4; 5.3.3.2);
 - persone bewus te maak van wanneer 'n situasie grens aan nepotisme, intimidasie, viktimisasie en haatspraak (4.3.3.4; 5.3.3.2.a; 5.3.3.2.b);
 - te verseker dat die vrou nie deur werksverpligtinge oorbelaai sal word nie (4.3.3.7); en
 - nie net administratiewe take na die vrou te delegeer nie, maar ook bestuurstake om sodoende bestuurservaring op te doen (2.3.4; 4.3.3.6).
- Sensitiserings van skole en gemeenskappe ten opsigte van geslagsgelykheid.

Sensitiserings ten opsigte van geslagsgelykheid kan alleenlik bewerkstellig word indien die onderwysdepartemente betrokke sal wees by sodanige aangeleenthede. 'n Paradigmaskuif na groter geslagsgelykheid in skole kan bewerkstellig word (2.3.4), deur:

- te verseker dat alle provinsiale onderwysdepartemente geslagsgelykheid as 'n prioriteit sal hanteer (3.3; 5.3.2.3.2);

- deurlopende projekte en programme aan te bied waarvan die uitkomste gereeld geëvalueer sal word (5.3.2.3.2; 5.5);
 - bestuurders (mans en vroue) op te lei ten oor hoe geslagsgelykheid effektief bestuur kan word (4.3.2.5);
 - meer gereelde geslagsensitiseringsprogramme aan te bied vir alle rolspelers by skole (3.4.6; 4.5.6; 5.5);
 - oriënterings- en opleidingsprogramme vir bestuurders te gebruik om geslagsgelykheidskwessies te bespreek (3.4.6; 5.5);
 - te verseker dat prosedures en reëls in plek is om gerapporteerde teistering, seksisme en diskriminasie in enige skool effektief aan te spreek (5.3.3.2.b); en
 - die kurrikulum as middel te gebruik om groter bewustheid rondom geslagsgelykheid te kweek (3.4.2; 5.5).
- Die onderwysdepartemente moet tot aksie oorgaan.

Aksieplanne waarvolgens geslagsgelykheidswetgewing op grondvlak toegepas kan word, moet in plek kom deur:

- geslagsgelykheidsplanne op te stel (5.3.2.3.c);
 - seker te maak dat 'n *gender desk* gestig word, wat aktief betrokke raak by die daarstel van geslagsgelykheidsplanne en -beleide (5.3.2.3.d; 5.5); en
 - die databasis ten opsigte van geslagsgelykheidsinligting te desentralisier na distriksvlak (5.5).
- Kontroliering van skoolbeleide ooreenkomstig gelykheidswetgewing.

Die onderwysdepartemente moet kontroleer of skoolbeleide ooreenkomstig wetgewing (2.3.2) opgestel word om sodoende maatstawwe wat spesifieke geslagsgelykheidsituasies en -kwessies sal aanspreek, neer te lê. Daar moet egter gewaak word teen tradisionele

norme wat steeds in skoolbeleide voorkom en wat teen die skooldogter diskrimineer. Dit behoort die verantwoordelikheid van distrikskantore te wees om toe te sien dat skoolreëls en -regulasies wel ooreenskomstig geslagsgelykheidswetgewing sal wees en sodanige kantore behoort die uitvoering daarvan te monitor (4.3.2.4; 5.3.2.4).

- Bewusmaking van belanghebbendes ten opsigte van diskriminerende praktyke.

Weens die meeste persone se onkunde omtrent diskriminerende praktyke in die gemeenskap en skole waardeur die vrou onderdruk word (2.3.4; 3.4.6; 3.4.7; 4.5.6), is dit belangrik om alle rolspelers bewus te maak van:

- stereotipering en patriargie in veral sekere kulture wat bevooroordeel teenoor vroue in bestuur is (3.2.1; 3.2.2; 4.3.1.2; 4.3.3.10; 5.3.1.1);
- gesinsorgverpligtinge wat nie hoofsaaklik die vrou se verantwoordelikheid hoef te wees nie (3.2.1; 3.2.2; 4.2.2.11; 5.3.3.6);
- onderdrukking van vroue in privaat- en professionele lewe (3.2.3; 4.3.3.11), veral getroude vrouebestuurders in sekere kulture (5.3.3.6);
- tradisionele praktyke wat hulle by sekere areas uitsluit of teen hulle diskrimineer (3.2.2; 4.3.3.11);
- die beperkte vryheid van vroue in sekere kulture betreffende die keuse van kleredrag, gewoontes, haarstyle en tradisies (5.3.3.6);
- naskoolse gesinsorgverpligtinge van sommige leerders wat hulle skoolwerk nadeling beïnvloed. Alternatiewe oplossings kan oorweeg word om seker te maak dat gesinsorgverpligtinge nie ten volle op die oudste dogter se skouers rus nie, sodat sy nie oorbelaai sal word en haar skoolwerk daaronder sal lei nie (3.2.1; 3.2.2; 3.4; 4.3.3.13); en
- seksgebaseerde geweld en geslagsdiskriminasie in skole wat op 'n deurlopende basis spesifiek aangespreek moet word deur programme en modules wat in die kurrikulum en veral die leerarea lewensoriëntering ingesluit is (2.3.4; 3.4.2; 4.5.3.2.d; 5.3.2.5).

- Regstelling van pensioenfonds van vroue met jarelange diens.

Ondersoek moet ingestel word na verskeie alternatiewe wat oorweeg kan word om vroue met jarelange diens in die onderwys wat 'n finansiële agterstand opgebou het weens geen pensioenbydraes tydens huwelikstatus nie, tegemoet te kom (2.3.1; 3.2.2; 4.3.3.2).

- Onderhoudpanele moet meer verteenwoordigend wees ten opsigte van geslagsgelykheid – meer vroue moet op sodanige panele dien (2.3.1; 3.4.5; 5.3.3.4).
- Beveiliging van skool- en werksomgewings.

Die skool- en werksomgewing van die vrou en skooldogter moet beveilig word deur:

- streng veiligheidsmaatreëls toe te pas (4.3.3.5; 5.3.3.3);
- seker te maak dat skole en kantore nie te geïsoleerd is nie (4.3.3.5; 5.3.3.3);
- vroue en skooldogters in selfverdediging op te lei (5.3.3.3);
- groter konsiderasie ten opsigte van vroue se veiligheid by bestuur te kweek (5.3.3.3; 5.5);
- staatsvoertuie se betroubaarheid te verseker (5.3.3.3);
- geboue se fisiese kondisies te verbeter (4.3.3.5);
- groter beskerming aan opvoeders te verskaf ten opsigte van ouers se optrede en herontplooiing ver van individu se woning (4.3.3.5);
- ouderdomsbepanking op leerders te plaas wat skole moet verlaat (5.3.3.3);
- bendebedrywighede te stop (5.3.3.3); en
- gewelddadige optrede deur die kurrikulum, geslagsensitiseringsprogramme en skoolbeleid te beheer (5.5).

- Aanmoediging van vroue om by vroue-organisasienetwerke betrokke te raak.

Vroue moet gemotiveer word om meer betrokke te raak by vroue-organisasienetwerke te raak, deur hulle bewus te maak van bestaande netwerke, nuwe vroue-organisasies te stig en die voordele wat dit inhou te beklemtoon. Hulle voordele is byvoorbeeld die volgende:

- dat hulle nie so geïsoleerd sal wees nie (4.3.3.9; 5.3.2.5; 5.3.3.5);
- dat hulle meer kennis rondom moontlike diskriminerende praktyke sal dra (2.3.4; 4.3.3.9) en ook
- meer selfvertroue ten opsigte van bestuur sal verkry (3.4.5; 5.3.1.1).

6.5.2 Aanbevelings ter bevordering van geslagsgelykheid op skoolvlak

Dit blyk uit die geïdentifiseerde kwessies dat sensitisering ten opsigte van geslagsgelykheid in Suid-Afrikaanse skole 'n noodsaaklikheid is. Voldoende betrokkenheid van belanghebbendes is noodsaaklik alvorens geslagsgelykheid aangespreek kan word. Alle verantwoordelikheid vir geslagsgelykheid kan nie alleenlik by die onderwysowerheid berus nie en daarom sal elke skool 'n bydrae moet lewer. Op skoolvlak sal aksies soos die volgende onderneem moet word:

- Bemagtiging van opvoeders jeens geslagsgelykheid.

Sekere vaardighede moet in sensitiseringsprogramme by die skole ingesluit word (3.4.6; 4.5.1), om te verseker dat die opvoeders bemagtig is om geslagsgelykheidskwessies te kan identifiseer en te hanteer. Die belangrikste vaardighede soos in afdeling 4.5.2 geïdentifiseer wat in so program ingesluit moet word, is die vermoë om:

- 'n veilige skoolomgewing wat vry van seksisme en aangenaam is, te kan skep (2.3.2; 3.4.4; 6.4.1);
- seksuele teistering te kan hanteer (2.3.2; 3.3; 6.4.1);

- die aantasting van 'n individu se menswaardigheid te kan hanteer (2.3.1; 3.4.1);
 - viktimisasie, intimidasie, seksistiese opmerkings en -taal te kan hanteer (2.3.2; 3.3; 6.4.1);
 - groter konsiderasie teenoor vroue te toon wat betref huwelikstatus en gesinsverantwoordelikhede (2.3.3; 3.4.5);
 - die implikasies van geslagsgelykheidswetgewing vir die skool te kan begryp (2.3; 3.1, 3.3; 6.4.1);
 - 'n skoolbeleid wat geslagsgelykheid sal bevorder, te formuleer (2.3.2; 3.4.4; 4.5.3; 6.4.1); en
 - die regstellende-aksiebeleid en elke individu se regte in hierdie verband te kan interpreteer en toe te pas (2.3.3; 3.3. 6.4.1).
- Formulering van 'n geslagsensitiewe skoolbeleid.

Die belangrikste aspekte wat by 'n skoolbeleid ingesluit moet word, is:

- die respek vir elke individu se menswaardigheid (2.3.1; 2.3.2; 3.4.4; 4.5.1; 4.5.3; 6.4.1);
- die regstelling van ongelykhede ten opsigte van vroue in bestuursposisies (2.3.2; 2.3.3; 3.4.4; 4.5.3; 6.4.1);
- om geweldbeheermaatreëls daar te stel (1.1.1; 2.3.4; 3.2.1; 4.5.3; 6.4.1);
- die vestiging van veilige skoolomgewings vry van geweld en seksisme (2.3.2; 3.4.4; 4.5.1; 6.4.1);
- die regverdigde behandeling van almal (2.3.1; 3.4.1; 4.5.1; 4.5.3);
- die motivering tot 'n positiewe benadering jeens die dogter en vrou (4.5.1);
- die verbod op seksisme, teistering, intimidasie, viktimisasie, nepotisme of enige ander vorm van diskriminasie (2.3.1; 3,3; 3.4.4; 4.5.1; 4.5.3; 6.4.1);

- die versekering van vrye toegang van almal tot leer, kommunikasie, beskerming en fasiliteite (2.3.1; 2.3.2; 2.3.4; 3.4; 4.5.3);
 - die insluiting van geslagsgelykheid as 'n spesifieke program in die leerarea, lewensoriëntering (2.3.2; 3.4.2; 4.5.4.2.5; 4.5.3);
 - die opsigtelike teenwoordigheid van personeel op skoolgronde tydens buitemuurse aktiwiteite (3.4.4; 4.5.3); en
 - die bemagtiging van vroue ten opsigte van effektiewe bestuursvaardighede (2.3.3; 2.3.4; 3.4.5; 4.5.3; 6.4.1).
- Bevordering van geslagsgelykheid in die klaskamer en op die skoolterrein.

Geslagsgelykheid kan bevorder word (3.4; 3.4.1; 3.4.4), deur:

- leerders meer bewus van geslagsdiskriminasie te maak (3.4.1; 4.3.3.12);
 - wedersydse respek tussen die geslagte te kweek (3.4.1; 4.3.3.12);
 - veral op sekere kulture (bv. Afrikaans en Xhosa) te konsentreer tydens sensitisering van leerders ten opsigte van geslag (3.4.1; 4.3.3.12);
 - ewe veel erkenning op sport- en kultuurgebied aan albei geslagte te gee (3.4.1; 4.3.3.12);
 - groepsverdeling volgens geslag tydens spel so ver moontlik te vermy (4.3.3.15); en
 - te poog om die gaping tussen ouerhuis en klaskamer te oorbrug ten opsigte van geslagsensitisering (3.2.1; 4.5.6.1)
- Bevoordeling van beide geslagte in die klaskamersituasie.

Opvoeders moet toesien dat die klaskamersituasie sodanig aangepas word dat een geslag nie bo 'n ander bevoordeel sal word nie (4.5.1), deur:

- selfvertroue by elke leerder te kweek (3.4.1; 4.5.4.1);
- leerders te help om 'n gesonde selfwaarde te ontwikkel (3.4.1; 4.5.4.1);
- ewe veel aandag aan beide geslagte te gee (3.4.1; 4.5.4.1);

- leierskapstake gelykop tussen geslagte te verdeel (3.4.1; 4.5.4.1);
 - 'n atmosfeer van vertroue en vryheid te skep (3.4.1; 4.5.4.1);
 - beide geslagte te help om mekaar se ooreenkomste en verskille te respekteer en te aanvaar (3.4.1; 4.5.4.1);
 - oop en vrye kommunikasie aan te moedig (3.4.1; 4.5.4.1);
 - die konsep by leerders tuis te bring dat houdings en gevoelens, algemene menslike reaksies is en nie as vroulik of manlik geklassifiseer kan word nie (3.4.1; 4.5.4.1);
 - gelyke deelname van almal aan te moedig (3.4.1; 4.5.4.1);
 - die behoeftes en verwagtinge van beide geslagte in ag te neem (3.4.1; 4.5.4.1);
 - nie-tradisionele leerareas vir dogters interessant te maak (3.4.1; 4.5.4.1); en
 - van meer samewerkende aktiwiteite gebruik te maak (3.4.1; 4.5.4.1; 4.5.4.2).
- Samewerking tussen die geslagte te bewerkstellig.

Om samewerking tussen seuns en dogters in die skool te bevorder, moet:

- albei geslagte deur die fisiese omgewing geakkommoddeer word (3.4.1; 3.4.4; 4.5.4.2.b);
- leermateriaal die twee geslagte op 'n gelyke basis insluit sodat beide geslagte hierby kan baat (3.4.3; 4.5.4.2.c);
- aanspreekvorme beide geslagte insluit, asook aanvaarbaar wees vir seuns en dogters (4.5.4.2.d; tabel 4.29); en
- die kurrikulum gebruik word om deelname van beide geslagte en geslagsgelykheid te bewerkstellig (3.4.2; 4.5.4.2.e).

- Ondersteuning van distriks- en provinsiale onderwyskantore.

Die skool kan nie alleen geslagsgelykheid bewerkstellig nie, maar het die betrokkenheid en ondersteuning vanaf distriks- en provinsiale vlak nodig (2.3.2; 3.3; 4.5.4; 5.3.2.3; 6.4), veral in die vorm van die koördinering van die nasionale geslagsgelykheidsbeleid in skole.

- Betrokkenheid van skoolgemeenskap.

Ouers, kerke, sakelui en ander belanghebbenes (gemeenskap) by die skool (3.2.1; 4.5.6.1) moet by alle geslagsensitiseringsprogramme betrek word, asook die skoolbeheerliggame wat spesifieke opleiding nodig het om seker te maak dat gelykheid van albei geslagte in die skoolbeleid aangespreek word (2.3.2; 2.3.4; 3.3; 6.4.1). Daar is verskeie maniere om rolspelers by geslagsgelykstelling in skole betrokke te kry, byvoorbeeld deur:

- die klaskamer as medium waaruit die boodskap van geslagsgelykheid na gemeenskap oorgedra word (4.5.6.2.a);
- ouers meer bewus te maak van die implikasies van geslagsgelykheid in die skole deur middel van (4.5.6.2.b):
 - oueraande;
 - ouerbesoeke;
 - vergaderings;
 - inligtingstukke;
 - drama-opvoerings/debatte;
 - oop-dae;
 - toesprake;
 - voorligting;
 - huisbesoeke;
 - projekte waaraan leerders en rolspelers kan deelneem; en

- beide seuns en dogters in nie-tradisionele gemeenskapsaktiwiteite en gesinspligte te betrek.

6.6 SLOT

Uit die ondersoek na geslagsgelykheid as 'n probleemkwessie in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel, blyk dit dat daar veral oor die afgelope 5 jaar (vanaf 1996) heelwat verbetering ingetree het, byvoorbeeld:

- Groter verteenwoordiging van vroue in bestuursposisies.
- Vermindering van geslagsdiskriminasie.
- Minder diskriminasie teen die vrou op grond van huwelikstatus, salarisse, behuisingssubsidie, swangerskap en ten opsigte van mediese skemas.

Hierdie vordering kan klaarblyklik aan die wetgewing op nasionale vlak toegeskryf word, waardeur geen diskriminasie toegelaat word nie en regstellende aksie as 'n prioriteit beskou word. 'n Verdere dryfveer is die ooreenkoms wat Suid-Afrika tydens die Beijing +5 Kongres (1995) gesluit het om aan al die resolusies van die Kongres ten opsigte van geslagsgelykheid te voldoen.

Ten spyte van die feit dat geslagsgelykheid deur die nasionale regering as 'n prioriteit beskou word en geslagsgelykheidswetgewing wel in plek is, wil dit voorkom of daar steeds leemtes met betrekking tot geslagsgelykheid in die skole, op distriksvlak en op provinsiale vlak bestaan. Laasgenoemde leemtes kan waarskynlik toegeskryf word aan die probleme rondom die implementering van wetgewing op grondvlak en omdat geslagsgelykheid as 'n kwessie meestal deur kwessies soos MIV/Vigs en rassisme oorheers word. Hierdie probleme kan aanleiding gee tot 'n gebrek aan sensitisering van skole en gemeenskappe aangaande die implikasies van geslagsgelykheidswetgewing.

Alhoewel geslagsdiskriminasie nie meer 'n algemene verskynsel is nie, het hierdie studie talle kritiese geslagsgelykheidskwessies in die onderwys in Suid-

Afrika geïdentifiseer, soos onder andere die ondervteenwoordiging van vroue op bestuursvlakke; vooroordele jeens die vrou se bestuursvernuf; diskriminerende praktyke en teistering; diskriminerende skoolbeleide; gebrek aan ondersteuning aan onervare vrouebestuurders; onveilige werksomgewings en gebrekkige vroue-organisasienetwerke.

Bogenoemde kwessies kan waarskynlik oorkom word, indien die onderwysowerhede en skole saamwerk om daadwerklik aksies te onderneem, soos om:

- geslagsgelykheidsplanne op te stel;
- *gender desks* te aktiveer;
- opgeleide, permanente persone aan te stel wat spesifiek met die bevordering van geslagsgelykheid belas is;
- onderwysdepartemente aan te moedig om geslagsgelykheid as 'n prioriteit te beskou;
- strategieë/prosedures te bepaal om gerapporteerde geslagsgelykheidskwessies, soos byvoorbeeld viktimisasie, effektief te kan hanteer;
- geslagsensitiseringsprogramme met erns te implementeer;
- skole en skoolgemeenskappe by sensitiseringsprogramme te betrek;
- geslagsgelykheidskwessies aan te spreek; en
- opleidingsprogramme vir opvoeders, wat gerig is op die bestuur van geslagsgelykheidskwessies te ontwerp.

Indien die kwessies van geslagsgelykheid soos deur hierdie ondersoek geïdentifiseer, aangespreek en hanteer word en onderwysleiers, personeel, leerders, ouers en die gemeenskap daadwerklik op die uitbouing van geslagsgelykheid ingestel is, kan die voorgestelde riglyne en aksiestappe van hierdie navorsingsinligting die Suid-Afrikaanse onderwysbestel positief beïnvloed, om sodoende 'n bydrae tot die bevordering van geslagsgelykheid te lewer. Sodoende kan dit 'n bydrae lewer daartoe dat geslagsgelykheid nie meer 'n kritiese kwessie in die Suid-Afrikaanse onderwysbestel sal wees nie.

BIBLIOGRAFIE

Adler S, Laney J. & Packer M. 1993. ***Managing Women: Feminism and Power in Educational Management***. Philadelphia : Open University Press.

Acker S. 1994. ***Gendered Education: Sociological Reflections on Women, Teaching and Feminism***. Philadelphia : Open University Press.

Andersen M.L. 1988. ***Thinking about Women: Sociological Perspectives on Sex and Gender***. New York : Macmillan Publishing Company.

Appleton S., Collier P. & Horsnell P. 1990. ***Gender, Education and Employment in Cote d'Ivoire***. Washington : Washington D.C.

Ary D., Jacobs L.C. & Razavich A. 1990. ***Introduction to Research in Education*** (Fourth Edition). Orlando : Harcourt Brace College Publishers.

Ayer M.J. 1984. Women, Space and Power in Higher Education. In Fennema E. & Ayer M.J. (Eds.) ***Women and Education***. California : McCutchan Publishing Corporation.

Baker D.P. & Jones D.P. 1992. Gender and Knowledge. In Wrigley J. (Ed.) ***Education and Gender Equality***. London: The Falmer Press.

Baker M.A., Berheide C.W., Greckel F.R. & Gugin L.C. 1980. ***Women Today: A Multidisciplinary Approach to Women's Studies***. California : Brooks / Cole Publishing Company.

Basow S.A. 1992. ***Gender Stereotypes and Roles***. California : Brooks/Cole Publishing Company.

Becker J. R. 1995. Women's Ways of Knowing in Mathematics. In Rogers P. & Kaiser G. (Eds.) ***Equity in Mathematics Education***. London : The Falmer Press.

Bey T & Turner G.Y. 1996. ***Making School a Place of Peace***. California : Corwin Press, Inc.

Blackwell P.J. & Russo L.N. 1985. Sex Equity Strategies in the Content Areas. In Klein S.S. (Ed.) ***Handbook for Achieving Sex Equity through Education***. London : The Johns Hopkins University Press.

Bogdan R.C. & Biklen S.K. 1982. ***Qualitative research for education : An introduction to theory and methods***. Boston : Ally & Bacor.

Burchell H. & Millman V. 1990. ***Changing Perspectives on Gender***. Philadelphia : Open University Press.

Cape Times, 2 December 1991: 4. More work, less pay for American women.

CEDAW. (The United Nations Convention on the Elimination of All forms of Discrimination Against Women) 1995. The National Institute for Public Interest Law and Research (NIPIAR). Community Law Centre : USAID.

Chisholm L. & Napo V. 1998. The State, Bureaucracy and Gender Equity in South African Education. ***University of the Witwatersrand Institute for Advanced Social Research***, 441 : 1 – 18.

Clarke M. & Martinez L. 1997. ***Gender Equity in School Education***: The role of Data basis. Background paper for GETT: Draft only.

Cock J. 1984. ***Maids and Madams***. Johannesburg:Raven Press.

Commission on Gender Equality 1997-1998. **Report of the Commission on Gender Equality**. Braamfontein : CGE. PR 55/98.4-7, 14, 63.

Cummings F. (2001, October). **Thinking of each and every one**. *Eisenhower National Clearinghouse (ENC)*, pp. 1-4. [Eisenhower Consortium for Mathematics and Science at SERVE]. Retrieved October 17, 2001 from the World Wide Web: <http://www.ens.org/print/topics/equity/context/index.shtm>.

Daily Dispatch, 18 February 2000 : 8. Abuse of South African women "sign of their status".

Daily Dispatch, 10 August 2000 : 1, 13 Gender Equity.

Davidson H. 1985. Unfriendly myths about women teachers. In Whyte J, Deem R., Kant L. & Druickshank M. (Eds.) **Girl friendly Schooling**. London : Methuen.

Deaux K. 1985. Sex and Gender **Annual Review of Psychology**, 36 : 49-81.

Dekker E. I. & Lemmer E. M. 1993. **Critical issues in Modern Education**. Durban : Butterworth.

Delamont S. 1980. **Sex Roles and the School**. London : Routledge.

Department of Economic Affairs & Training. 2000. **Key Achievements and Current Challenges affecting the full implementation of the Gender Programme in South Africa**. Pretoria : Government Printer. RP 2000/07:5.

Department of Education. 2000. **Education Management Information System : Number of Males and Females in the Eastern Cape**.

Die Kerkbode, 17 November 2000 : 3. Vrouediskriminasie : kerk is baiej ammer.

Die Kerkbode, 1 Desember 2000 : 4. 'n Kersgeskenk vir die vroue.

Du Preez J.M. 1982. **'n Kommunikasiestudie van Geskrewe Sekondêre Onderrigmateriaal in Suid-Afrika**. Pretoria : Universiteit van Suid-Afrika.

Equality Now, July 1999:1-2. Women's Action.

Evans T.D. 1978. Creativity, sex role socialization and pupil-teacher interactions in early schooling. **The Sociological Review**, 27 : 139-155.

Finley M.K. 1992. The Educational Contest for Middle- and Working-class Women. In Wrigley J. (Ed.) **Education and Gender Equality**. London : The Falmer Press.

Finn J.D. & Dulberg L. & Reis J. 1979. Sex Differences in Educational Attainment. **Harvard Educational Review**, 49(4) : 477-503.

Frazier N. & Sadker M. 1973. **Sexism in School and Society**. London : Harper & Row Publishers.

Fuller B. & Clarke P. 1994. Raising School Effects while ignoring Culture? Local Conditions and the Influence of Classroom Tools, Rules and Pedagogy. **Review of Educational Research**, 64(1) : 119-157.

Garbett S. 1982. Women in the Media. **South African Journal of Labour Relations**, 6(3-4) : 95-100.

Gardner S., Dean C. & McKaig D. 1992. Responding in the Classroom. In Wrigley J. (Ed.) **Education and Gender Equality**. London: The Falmer Press.

GETT (Gender Equity Task Team) 1997. **Report of the Gender Equity Task Team.** Cape Town : Cape & Transvaal Printers.

Gilbert P. & Taylor S. 1991. ***Fashioning the feminine: Girls, popular culture and schooling.*** Sydney : Allen & Unwin.

Goduka I. 1996. Challenges to Traditionally White Universities. ***South African Journal of Higher Education***, 10(1) : 27-39.

Goduka I. 1999. ***Affirming Unity in Diversity in Education: Healing with Ubuntu.*** Cape Town : Juta & Co, Ltd.

Good T.L., Sikes J.N. & Brophy J.E. 1973. Effects of Teacher Sex and Student Sex on Classroom Interaction. ***Journal of Educational Psychology***, 65(1) : 74-87.

Goodwin A.L. 2000. Women's Educational Equity Act (WEEA). ***Digest on Education Assessment***, Newton MA : Resource Center at EDC.

Grant L. 1992. Race and the Schooling of Young Girls. In Wrigley J. (Ed.) ***Education and Gender Equality.*** London: The Falmer Press.

Hanson K. 1999. Catalog: WEEA **Equity Resource Center at EDC.** U.S. Department of Education : Library file.

Harvey G. & Klein S.S. 1985. Understanding and measuring Equity in Education. ***Journal of Educational Equity and Leadership***, 5(2) : 145-168.

Heaven P.C.L. & Nieuwoudt J.M. 1981. Authoritarian Attitudes in South Africa. ***The Journal of Social Psychology***, 115:277-278.

Henning E. 1995. Qualitative educational research : Soft or solid option? ***South African Journal of Education***, 16 : 75-80.

Higgins J. 1995. Classroom Strategies and Curriculum which Benefits Girls. In Rogers P. & Kaiser G. (Eds.) ***Equity in Mathematics Education***. London : The Falmer Press.

Huysamen G.K. 1993. ***Metodologie vir die Sosiale en Gedragwetenskappe. Halfweghuis*** : Southern Boekuitgewers (Edms) Bpk.

Intengu, April – June 2001 : 1. Districts to speed up service delivery.

Japhta M. 2000. Beauty pageants have no place in SADTU. ***The Educators Voice (SADTU)***, 4(4) : 19.

Japhta M. 2000. Gender campaigns. ***The Educator's Voice*** : SADTU, 4(5) : 10.

Kaiser G. & Rogers P. (Eds.)1995. ***Equity in Mathematics Education***. London : The Falmer Press.

Kelly G.P. 1989. ***International Handbook for Women's Education***. London:Greenwood.

Klein S.S. (Ed.) 1985. ***Handbook for Achieving Sex Equity through Education***. London : The Johns Hopkins University Press.

Kgosana L. 1999. Level the playing fields and let the games begin. ***The Educator's Voice (SADTU)***, 3(7) : 14.

Kraak G. 1998. The right to be: Sexuality and sexual rights in Southern Africa. ***Quarterly Journal of the South African National NGO Coalition and INTERFUND***, 2(2) : 0-1.

- Kruger L.M. 1997. **The influence of gender stereotyping and role in the managerial performance of women education leaders**. Ph.D. thesis. Bloemfontein : University of the Orange Free State.
- Labuschagne J.M.T. 1994. Seduksie en geslagsdiskriminasie. *Tydskrif vir Regswetenskap*, 1&2 : 162-182.
- Lather P.A. 1983. **Feminism, Teacher Education and Curricular Change: Women's Studies as Counter-Hegemonic Work**. Ph.D. Indiana : Indiana University.
- Lemmer E. M. 1987. **An educational strategy for the full utilisation of womanpower in the RSA**. Pretoria : University of South Africa.
- Lemmer E. M. 1993. Gender issues in Education. In Dekker Elise I. & Lemmer Eleanor M. (Eds.) **Critical Issues in Modern Education**. Durban : Butterworths.
- Linn M.C. & Petersen A.C. 1985. Assumptions about the Nature and Value of Sex Equity. In Klein S.S. (Ed.) **Handbook for Achieving Sex Equity through Education**. London : The Johns Hopkins University Press.
- Lockheed M.E. 1984. Sex Segregation and Male Preeminence in Elementary Classrooms. In Fennema E. & Ayer M.J. (Eds.). **Women and Education: Equity or Equality?** USA : McCutchan Publishing Corporation.
- Mabelane P. 2000. **Managing Safe Schools. Student Leadership and Safe Schools: An Education Imperative. Paper**. Port Elizabeth : EMASA Conference.
- MacDonald L.B. & Sereto K. 2000. **The development of learners as leaders: An alternative to hostage taking**. Port Elizabeth : EMASA Conference.

Mackenzie L. 1992. ***On our feet : Taking steps to challenge women's oppression.*** Cape Town : University of the Western Cape.

Marland M. (Ed.) 1983. ***Sex Differentiation and Schooling.*** London : Heinemann Educational Books.

McClain C. 2000. Drug tests in schools? ***The Educators Voice (SADTU)***, 4(4) : 5.

Measor L. & Sikes P. 1992. ***Gender and Schools.*** New York : Cassell.

Mee C. S. 1995. ***Middle School Voices on Gender Identity.*** Newton : Women's Educational Equity Act Publishing Center.

Mehlomakulu Z. 1993. ***The Position of Female Teachers in Principal and Deputy Principal Posts in the Secondary Schools in Ciskei.*** M.Ed. Bloemfontein : University of the Free State.

Mickelson R.A. 1992. Why does Jane read and write so well? In Wrigley J. (Ed.) ***Education and Gender Equality.*** London : The Falmer Press.

Mitchell C. 2000. ***Managing Safe Schools. Sex-based and Gender-based Violence within the Safe Schools Movement.*** Port Elizabeth : EMASA Conference.

Mlamleli Olly. 2000. ***Managing Safe Schools. Teaching for Change: Role of Educators to Promote Safe Schools.*** Port Elizabeth : EMASA Conference.

Morrow C. & Morrow J. 1995. Connecting Women with Education. In Rogers P. & Kaiser G. (Eds.) ***Equity in Mathematics Education.*** London : The Falmer Press.

Mullen J.K. 1994. **Count Me In. Gender Equity in the Primary Classroom.** Totonto : Green Dragon.

Napo V. 2000. **Managing Safe Schools : Looking at School Policy in Safe Schools.** Port Elizabeth : EMASA Conference.

Nicholls G. 1997. **Collaborative Change in Education.** London : Kogon Page.

Niemann S.M. 1994. **Die bestuursopstredre van die Suid-Afrikaanse vrou as onderwysleier in die hantering van onderwysverandering.** Ph.D. (Proefskrif). Bloemfontein : Universiteit van Oranje-Vrystaat.

Nokwindla B. 2000. **South African Women in Mining Association (SAWIMA).** Pretoria : Department of Mineral and Energy Affairs.

Oberholzer A., Puth G. & Myburgh J.T. 1982. The portrayal of sex roles in South Afrikan Television Advertisements. **Communicare.** 3(1) : 29-34.

Orr L. 1999. Heated Gender Debates at COSATU Congress. **The Educator's Voice (SADTU),** 1(2) : 4.

Ozga J. 1993. **Women in Educational Management.** Buckingham : Open University Press.

Palm-Forster T.I. 2000. **The Impact of Gender Stereotyped-related Stress on Female Education Managers: an education management perspective.** Ph.D. dissertation. Bloemfontein : University of the Free State.

Patterson L.E. 1973. Girls' Careers : Expression of Identity. **The Vocational Guidance Quarterly,** 269-275.

Prekel T. 1983. **Die Vrou van die Tagtigs : Probleme van die Loopbaangerigte Vrou**. Kaapstad : Tygerberg Hospitaal.

Purvis J. 1991. **A History of Women's Education in England** Philadelphia : Open University Press.

Rapport, 23 Julie 2000 : 6. Diskriminasie teen vroue "soos plase vat".

Rapport Perspektief, 11 Februarie 2001 : 15, 19. Die eerste driehonderd dae van 'n swart dekaan by Tukkies.

Rees S. 2001. How exams are fixed in favour of girls. **Nue Comment**, 5(1) : 5.

Rhodie N. & Liebenberg I. 1994. **Democratic Nation-Building in South Africa**. Pretoria : HSRC Publishers.

Rogers A.G. 1995. **Looking back - towards a practice of courage**. Newton : Women's Educational Equity Act Publishing Center.

Rosser S. V. 1996. **Teaching the Majority**. Washington : Association for Women in Science.

Roxana N.G., Staton P. & Scane J. 1995. **Anti-Racism, feminism and critical approaches to education**. London : Bergin & Garvey.

RSA (Republic of South Africa) 1997. **Employment Equity Act** No.55. Pretoria : State Paper.

RSA (Republic of South Africa) 2000. **Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act**. No. 4. Pretoria : State Printers.

RSA (Republiek van Suid-Afrika) 1996a. **Suid-Afrikaanse Grondwet**. No. 108. Pretoria : Staatskoerant.

RSA (Republiek van Suid-Afrika) 1996b. **Suid-Afrikaanse Skolewet**. No. 84. Pretoria : Staatskoerant.

RSA (Republic of South Africa) 1995. **White Paper on Education & Training**. Pretoria : State Printers.

Sadker M. & Sadker D. 1994. **Failing at Fairness**. New York : Maxwell Macmillan International.

Sadker M., Sadker D. & Klein S.S. 2001. Abolishing Misperceptions About Sex Equity in Education. **Bureau of Educational Research and Service**, XXV(4) : 219-226.

Safa H.I. 1995. **The Myth of the Male Breadwinner**. San Fransisco : Westview Press.

Sanders J.O., Koch J. & Urso J. 1997. **Gender Equity Sources and Resources for Education Students**. London : Lawrence Erlbaum Association Publishers.

Schau C.G. 1985. Assumptions about the Nature and Value of Sex Equity. In Klein S.S. (Ed) **Handbook for Achieving Sex Equity through Education**. London : The Johns Hopkins University Press.

Schroeder D. 1987. Verklaring aan die Media. **Die Vrystaatse Onderwyser**, 77(7) : 3-6.

Scott K.P & Schau C.G. 1985. General Educational Practices for Promoting Sex Equity. In Klein S.S. (Ed.) **Handbook for Achieving Sex Equity through Education**. London : The Johns Hopkins University Press.

Scraton S. 1992. ***Shaping up to Womanhood***. Philadelphia : Open University Press.

Shreiner J. 1994. Reconstruction: The path to non-sexist nationbuilding. In Rhodie N. & Liebenberg I. (Eds.). ***Democratic Nation Building in South-Africa***. Pretoria : HSRC Publishers.

Shelley V. & Whaley P. 1994. Improving Gender and Ethnic Relations. In Singh B.R. (Ed.). ***Women in Science***. New York : Cassell.

Sibiya N. 2000. ***Managing Safe Schools. The ABC of Creating Safe Schools : Call for Action***. Pretoria : National Department of Education.

Singh B.R. 1994. ***Improving Gender and Ethnic Relations: Strategies for Schools and Further Education***. New York : Cassell.

Singh A. 1995. Women looking at a less sticky wicket. ***Productivity South Africa***, 21(6) : 22-25.

Smaling A. 1994. ***Course material for the Qualitative Methodology – Winter School***. Pretoria : HSRC.

Stone H.J.S. 1981. ***Gemeenskaplikheid en Diversiteit: 'n Profiel van die Vergelykende Opvoedkunde***. Johannesburg : McGraw – Hill Boekmaatskappy.

Sutherland M.B. 1999. Evaluating National Policies on Gender Issues. In Erskine S. & Wilson M. (Eds.). ***Gender Issues in International Education Beyond Policy and Practice***. New York : Falmer Press.

Thome B. 1992. Girls and Boys Together : But Mostly Apart. In Wrigley J. (Ed.). ***Education and Gender Equality***. London : The Falmer Press.

Trudell B.N. 1993. **Doing Sex Education**. New York : Routledge.

Truscott K. 1994. **Gender in Education**. University of the Witwatersrand : Education Policy Unit.

Tsolidis G. 1985. Girl of Non-English Speaking Background: Implications for an Australian Feminism. **Report of a SAIT Conference**, Parkside : South Australian Inst. of Teachers.

Valentine I. 1997. **Title IX: A Brief History**. Newton : WEEA Resource Centre at EDC.

Vetten L. 2000. Why do men rape? **The Educators Voice (SADTU)**, 4(4) : 19.

Volksblad, 29 November 1994 : 3. Vroue moet Godgegewe rol vervul.

Volksblad, 11 Desember 2000 : 4. Gemengde gevoelens heers oor dié berou.

Walters S. 1996. Training gender-sensitive adult educators. Education. In Walter S. & Manicom L. (Ed.). **Gender in Popular**. London:CACE Publications.

Watkins S.A., Rueda M. & Rodriguez M. 1992. **Feminism for Beginners**. Cambridge : Icon Books Ltd.

Wessels D. 1983 **Die Vrou in die Arbeidsmark - Die vrou in die Tagtigs**. Kaapstad : Tygerberg Hospitaal.

Whitcher H. 1985. Personal and Professional : A Feminist Approach. In Whyte J., Deem R., Kant I., Druickshank M. (Eds.). **Girl friendly Schooling**. London : Methuen.

Wrigley J. 1992. Gender and Education in the Welfare State. In Wrigley J. (Ed.). ***Education and Gender Equality***. London : The Falmer Press.

ADDENDUM A

VRAELYS I: VROUESKOOLHOOFDE

**VRAELYS II: VROUE-ADJUNKHOOFDE EN
VROUEDEPARTEMENTSHOOFDE**

VRAELYS III: VROUE-OPVOEDERS

VRAELYS I: GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES IN SUID-AFRIKAANSE SKOLE

(Moet deur vroue skoolhoof voltooi word)

Na aanleiding van die S.A. Grondwet (No.108 van 1996), S.A. Skolewet (No.84 van 1996), die Wet op Gelyke Indiensneming (No.55 van 1998) (WGI) en die "Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act" (No.4 van 2000), moet riglyne vir gelykberegting voorgelê word. Gevolglik moet die huidige stand en oorsake van geslagsgelykheidskwessies in die skool vasgestel word om sodoende riglyne vir gelykberegting te kan neerlê. Bogenoemde wette is op die aangewese groepe, naamlik vroue, swartes en gestremdes afgestem. Hierdie studie word deur Mevrou Marieta van der Walt vir die voltooiing van haar PH.D in Onderwysbestuur onderneem.

In die lig van bogenoemde agtergrond, is hierdie vraelys gevolglik op die vrou afgestem en word u vriendelik versoek om meegaande vraelys te voltooi en terug te stuur aan Mev. M.van der Walt **voor 30 Mei 2001**, Posbus 2797, Komani, 5322 ('n geadresseerde koevert is gesluit).

In die geval van enige onduidelikheid is u welkom om bogenoemde persoon te skakel by die volgende kontak nommers:

045-839 2182 (W) / 045-839 2541 (H) / 082 496 4990 / 045-839 3388

Hierdie vraelys geskied anoniem en sal vertroulik hanteer word en bevindinge sal nie aan persone gekoppel word nie.

1. Posbenaming:.....
2. Jare in bogenoemde pos.....
3. Jare in diens van Onderwys
4. Tipe aanstelling:

Permanent	Waamemend
-----------	-----------

5. Kwalifikasies:.....
6. Personeelsamestelling tussen geslagte:

manlike opvoeders: vroulike opvoeders		
manlike dept.hoofde : vroulike dept. hoofde		
manlike admin.personeel:vroulike admin.personeel		
manlike adjunkhoofde : vroulike adjunkhoofde		

Enige ander poste:.....

7. Is u op hoogte van die implikasies van die

7.1 S.A. Grondwet (No.108 van 1996)

JA	NEE
----	-----

7.2 S.A. Skolewet (No.84 van 1996)

JA	NEE
----	-----

7.3 Wet op Gelykberegting (No.55 van 1998)

JA	NEE
----	-----

7.4 "Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act" (No.4 van 2000)

JA	NEE
----	-----

8. Was u al die teiken van onregverdigte geslags-diskriminasie ?

JA	NEE
----	-----

Indien u antwoord in 7 ja was, voltooi asseblief die volgende:

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

8.1 Is daar al teen u gediskrimineer ten opsigte van u geslag as gevolg van:

a. Swangerskap (*byvoorbeeld onbetaalde verlof, moet eie reëlings tref vir 'n aflos, ensovoorts*)

Ja	Nee
----	-----

b. Huwelikstatus (bv. *behuisingssubsidie, verwys in onderhoude na byvoorbeeld toekomsplanne van eggenoot, ensovoorts*)

Ja	Nee
----	-----

c. Gesinsverantwoordelikhede * (*byvoorbeeld onderbrekings in u loopbaan as gevolg van kinders*)

Ja	Nee
----	-----

(* *WGI definieer gesinsverantwoordelikhede as "verantwoordelikheid van werknemers met betrekking tot hul eggenotes/leuensmaats, afhanklike kinders en ander lede wat sorg of ondersteuning behoefdig is"*)

d. Seksuele oriëntasie (*byvoorbeeld leuensmaat nie op mediese fonds; mag nie bus bestuur weens vroue geslag*)

Ja	Nee
----	-----

8.2 Was u al die teiken van:

a. Seksuele teistering (*Definisie: Enige onwelkome gedrag van seksuele aard ongeag of die dader dit as onwelkom beskou of daarvan bewus is – grappe, opmerkings, aanraking, prente, e-pos ensovoorts*)

Ja	Nee
----	-----

b. Emosionele teistering (*Definisie: Waar 'n persoon op grond van geslag verkleineer word, of as haar opinies afgemaak word of waar sy uitgesonder word in sommige gehore, maar dieselfde opinies in ander gehore as geldig aanvaar word.*)

Ja	Nee
----	-----

c. Geslagsgebaseerde teistering (*Definisie: Opmerkings wat die rol, kenmerke of eienskappe van 'n spesifieke geslag verkleineer of bespot*)

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8.3 Is daar al **direk** (*def. Waar 'n vrou a.g.v. haar geslag benadeel word op grond van swangerskap/beplande swangerskap of familieverpligtinge of bv. waar 'n manlike kollega met swakker kwalifikasies/akademiese prestasies bo 'n vrou aangestel of bevorder is*) of **indirek** (*def. Waar 'n oënskynlike neutrale maatreël op vroe 'n disproporsionele impak het, m.a.w. meer vroue as mans nadelig raak of waar meer vroue as mans hul poste verloor omdat hulle nie die broodwinners is nie*) teen u gediskrimineer by

(a) Aanstelling

Ja	Nee	Direk	Indirek
----	-----	-------	---------

(b) Bevordering

Ja	Nee	Direk	Indirek
----	-----	-------	---------

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

8.4 Was u al die teiken van seksistiese taal/aanmerkings?

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

8.5 Word seksistiese taal steeds in die skool gebruik?
(byvoorbeeld in vergaderings, dokumentasie, klaskamers)

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

8.6 Is u waardigheid op enige wyse *(byvoorbeeld beledigende opmerkings, afmaking van die vroue geslag, ensovoorts)* binne die skool aangetas?

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8.7 Was u al die teiken van

a. Haatspraak (*Byvoorbeeld enige kommunikasie van woorde gebaseer op geslag wat redelik uitgelê kan word as bedoelende om seer te maak, benadeling te veroorsaak of haat te propageer – hetsy persoonlik of deur publikasies, propaganda of derglike media*)

Ja	Nee
----	-----

b. Intimidasie (*Definisie: Manipulasie van 'n persoon as gevolg van geslag ten einde daardie persoon dinge te laat doen wat sy nie wil nie.*)

Ja	Nee
----	-----

c. Viktimisasie (*Definisie: Benadering of uitsondering van persoon wat op haar regte aanspraak maak of omdat sy kritiek lewer*)

Ja	Nee
----	-----

d. Favouratisme/nepotisme (*Definisie: Bevoordeling deurdat familie of vriende deel van die "boys club" of "iemand" se vrou is*)

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8.8 Beleef u die skoolomgewing as onveilig?

Ja	Nee
----	-----

Indien ja in 8.8, gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8.9 Is u van mening dat u van sekere voorregte ontnem word / was as gevolg van u geslag (byvoorbeeld pensioen, toerusting, kantoor, ens.)

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

8.10 Word u geviktimizeer deur oorbelading van werk in die skool?

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

8.11 Was u enigsins geviktimizeer gedurende 'n onderhoud vir 'n bevorderingspos, weens u geslag? (byvoorbeeld gesinsverpligtinge of eggenoot se beroep as moontlike struikelblokke, ensovoorts)

Ja	Nee
----	-----

Indien ja, motiveer:

.....

.....

.....

9. Is u ten gunste van regstellende aksiemaatreëls ten opsigte van geslag in hierdie skool? (Definisie: 'n Positiewe proses wat gemik is op die transformasie van sosiaal- ekonomiese toestande wat agtergeblewe groepe uitgesluit het van geleentheid. Die WGI omskryf regstellende aksie as die identifisering van "barriers" en die progressiewe aanspreking daarvan.)

Ja	Nee	Onseker
----	-----	---------

Indien **Nee** of **Onseker**, motiveer u antwoord:

.....
.....

9.1 Is u van mening dat vroue onder-/oorverteenvoordig is in bestuursposisies in die onderwys?

Oor	Onder
-----	-------

9.2 Wat dink u behoort gedoen te word om bogenoemde reg te stel ?

.....
.....
.....
.....

9.3 Is u 'n lid van 'n vroue-organisasienetwerk in onderwys of het u kontak met een?
Indien **ja**, gee meer inligting:

Ja	Nee
----	-----

.....
.....
.....
.....

9.4 Dink u dat u kultuur en die invloed daarvan u bestuursposisie beïnvloed?
Indien **ja**, gee meer inligting:

Ja	Nee
----	-----

.....
.....
.....
.....

9.5 Is daar nog steeds diskriminerende praktyke in die gemeenskap wat vroue onderdruk bv. tradisionele stereotipering, patriargie ens.

Ja	Nee
----	-----

Indien ja, gee meer inligting:

.....
.....
.....
.....

10 Indien die skoolbeheerliggaam van u skool effektief funksioneer:

10.1 Gee die geslagsamestelling: Hoeveelheid mans:.....

Hoeveelheid vroue:.....

10.2 Is die voorsitter van die beheerliggaam 'n vrou of man?

Vrou	Man
------	-----

11 Het u al enige van die volgende kennisgewings van die distrikskantoor gekry om u bewus te maak van geslagsongelykheid as 'n moontlike kwessie in die skool?

11.1 Skriftelike kennisgewing

Ja	Nee
----	-----

11.2 Mondelinge kennisgewing

Ja	Nee
----	-----

11.3 Enige vorm van opleiding bv. werkwinkel, ens.

Ja	Nee
----	-----

12. Sal u graag 'n geslagsentiseringswerkwinkel of opleidingsprogram wil volg of u personeel aanmoedig om dit te volg om u en u personeel meer bewus te maak van wyses hoe om geslagsgelykheid in die klaskamer en skool te bewerkstellig?

Ja	Nee
----	-----

13. AKSIEPLANNE

DEEL 1

Wat is die mate van belangrikheid van die volgende aspekte vir die bevordering van geslagsgelykheid in die skool. (Dui belangrikheid aan deur in ooreenstemmende blok met X af te merk: orde van belangrikheid: 1- minste belangrik/5 – mees belangrike)

GESLAGSGELYKHEIDSASPEKTE OM IN AG TE NEEM, IS:	1 minste	2	3	4	5 meeste
Die vermyding van geslagsonsensitiewe grappe/ -aanmerkings					
Nie-seksistiese dokumentasie / briewe ensovoorts.					
Die bekamping van enige vorm van diskriminasie					
Die verbod op seksuele teistering (bv. ongewenste gedrag wat vernederend/intimiderend is)					
Die verbod op seksisme (bv. diskriminerende aannames/gedrag teen vrou gerig)					
Sensitiserings ten opsigte van die behoeftes en gevoelens van die onderskeie geslagte					
Respektering van elke individu se menswaardigheid					
Vrye toegang van almal tot alle fasiliteite van skool					
Motivering van 'n positiewe benadering teenoor almal, veral vrou/dogter.					
Die verbod op intimidasie, viktimisasie, haatspraak en nepotisme.					
Versekering van regverdige behandeling van almal .					
Die skepping van 'n veilige skoolomgewing vir almal					
Toepassing van die kurrikulum op 'n geslagsensitiewe wyse					
Die gebruik van geslagsensitiewe onderrigmateriaal en geslagsneutrale taal					
Bemagtiging van opvoeders om geslagskwessies te kan hanteer					
Inskakeling by netwerke wat op geslagskwessies ingestel is.					
Distrikts- en nasionale onderwyskantoor wat aktief betrokke moet wees deur:					
➤ ouers, leerders, opvoeders en gemeenskap van geslagsgelykheidskwessies bewus te maak;					
➤ 'n kommunikasie strategie ten opsigte van geslagsake te ontwikkel;					
➤ 'n wyse te bepaal hoe onderwysdepartement en skool by ander departemente kan inskakel om hierdie aspek as 'n geheel te bevorder;					
➤ personeel wat geslag, etnisiteit en ras insluit, te betrek en					
➤ 'n nasionale beleid vir geslagsgelykheid in skole koördineer.					

DEEL 2

Indien sensitiseringsprogramme aangebied word, hoe belangrik beskou u die volgende: (Dui belangrikheid aan deur in ooreenstemmende blok met X af te merk: orde van belangrikheid: 1- minste belangrik/5 – mees belangrike)

BEMAGTIGING VAN VROU OM:	1 minste	2	3	4	5 meeste
Geslagstelikeidskwessies met die vroue geslag op te neem.					
Geslagstelikeidskwessies met die manlike geslag op te neem.					
Juridiese implikasies van gelykberegting					
'n Veilige, aangename en nie-seksistiese werksomgewing te skep.					

BEMAGTIGING VAN VROUE OM:	1 minste	2	3	4	5 meeste
Aan te dring op "redelike akkommodasie" (bv. fleksietyd en swangerskap/kindersorgfasiliteite).					
'n Skoolbeleid wat geslagsgelykheid bevorder te formuleer.					
Die regstellende aksiebeleid en hul regte in hierdie verband te kan interpreteer.					
Geslagsgelykheidsmetodes in klaskamer te implementeer en te bestuur.					
Diskriminasie ten opsigte van geslag, huwelikstatus en gesinsverantwoordelikhede te kan hanteer.					
Seksistiese opmerkings en taal te kan hanteer.					
Seksuele teistering te kan hanteer.					
Seksistiese dokumentasie en briewe te kan hanteer en op te volg.					
Geslagsonsensitiewe onderrigmateriaal te kan benader en reg te stel.					
Aantasting van menswaardigheid te kan hanteer.					
Haatspraak te kan hanteer.					
Intimidasie te kan hanteer.					
Viktimisasie te kan hanteer.					
Nepotisme te kan hanteer.					
Die skoolgemeenskap by die bevordering van geslagsgelykheid te betrek.					
Tradisionele praktyke wat tot geslagsongelykheid lei, te hanteer sodat rolkonflik verminder kan word.					
Die implikasies van geslagsgelykheidswetgewing te kan begryp.					
'n Kultuur van gelyke menseregte te vestig.					
Identifiseer spesifieke verbeterde omstandighede vir dogters in die skool voordat doelwitte vir program saamgestel word					
Vordering ten opsigte van geslagsgelykheid in skool te bepaal en te monitor.					

DEEL 3

Wat is die mate van belangrikheid van die volgende aspekte in die skoolbeleid vir die bevordering van geslagsgelykheid in die skool. (Dui belangrikheid aan deur in ooreenstemmende blok met X af te merk: orde van belangrikheid: 1- minste belangrik/5 – mees belangrike)

Alternatiewe	1 minste	2	3	4	5 meeste
Skool se missie sal toegewyd wees om 'n geslagsensitiewe skoolomgewing te skep					
Bevordering van die status van die vrou en dogter in die skool.					
Verbod op gedrag van opvoeders, leerders, administratiewe personeel en alle besoekers om nie diskriminerend teen die vrou/dogter op te tree nie.					
Respektering van menswaardigheid					
Regstelling van ongelykhede in bestuursposisies.					
Skool sal poog om die skoolgemeenskap oor die algemeen ten opsigte van seksisme en geslagsongelykheid bewus te maak					
Insluiting van maatreëls om geslagskwessies aan te spreek.					

Alternatiewe	1 minste	2	3	4	5 meeste
Verbod op seksisme, teistering of enige vorm van geweld op die skoolgronde.					
Beheermaatreëls vir bekamping van geweld.					
Opleiding en ondersteuning aan vroue ten opsigte van benodigde vaardighede.					
Vrye toegang tot leer, kommunikasie, beskerming en fasiliteite.					
Sigbaarheid van personeel op skoolgronde tydens skooltyd en buitemuurse aktiwiteite.					
Insluiting van geslagsgelykheid by kurrikulum, veral lewensoriëntering.					
Konsultasie van gespesialiseerde raadgewers om skool by te staan.					
Verpligting van geslagsensitiseringsprogramme vir opvoeders en ouer-gemeenskap.					

Enige iets wat nog ingesluit moet word :

.....

DEEL 4

Hoe belangrik is die volgende rolspelers se bydrae tot 'n veilige skoolomgewing ? (Dui orde van belangrikheid met x aan: 1 – minste belangrik / 5 – mees belangrike)

Rolspeler	1	2	3	4	5
Beheerliggaam					
Skoolhoof					
Opvoeder					
Gemeenskap bv. kerk, besighede ens.					
Ouers					
Leerders					

VRAELYS II: GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES IN SUID- AFRIKAANSE SKOLE

(Moet voltooi word deur vroue onderwysbestuurders in skole naamlik adjunkhoofde/departementshoofde – skoolhoofde uitgesluit)

Na aanleiding van die S.A. Grondwet (No.108 van 1996), S.A. Skolewet (No.84 van 1996), die Wet op Gelyke Indiensneming (No.55 van 1998) (WGI) en "Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act" (No.4 van 2000), moet riglyne vir gelykberegting voorgelê word. Gevolglik moet die huidige stand en oorsake van geslagsgelykheidskwessies in die skool vasgestel word om sodoende riglyne vir gelykberegting te kan neerlê. Bogenoemde wette is op die aangewese groepe, naamlik vroue, swartes en gestremdes afgestem. Hierdie studie word deur Marieta van der Walt vir die voltooiing van haar PH.D in Onderwysbestuur onderneem.

In die lig van bogenoemde agtergrond, is hierdie vraelys gevolglik op die vrou afgestem en word u vriendelik versoek om meegaande vraelys te voltooi en terug te stuur aan Mev. M. van der Walt **voor 30 Mei 2001**, Posbus 2797, Komani, 5322. (Geadresseerde koevert is ingesluit)

In die geval van enige onduidelikheid, is u welkom om bogenoemde persoon te skakel by die volgende kontaknommers:
045-839 2182 (W) / 045-839 2541 (H) / 082 496 4990 / 045-839 3388 (F)

Hierdie vraelys geskied anoniem en sal vertroulik hanteer word en bevindinge sal nie aan persone gekoppel word nie.

1. Posbenaming:.....
2. Jare in bogenoemde Pos.....
3. Jare in diens van Onderwys
4. Tipe aanstelling: (merk met 'n x)

Permanent	Tydelik	Beheerliggaamspos
-----------	---------	-------------------

5. Kwalifikasies :.....

6. Is u op hoogte van die implikasies van die

6.1 S.A. Grondwet (No.108 van 1996)	JA	NEE	
6.2 S.A. Skolewet (No.84 van 1996)	JA	NEE	
6.3 Wet op Gelyke Indiensneming (No.55 van 1998)	JA	NEE	
6.4 "Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act" (No.4 van 2000)	JA	NEE	

7. Was u al die teiken van onregverdige geslags-diskriminasie ?

JA	NEE
----	-----

Indien u antwoord in 7 **Ja** is, voltooi asseblief die volgende:

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7.1 Is daar al teen u gediskrimineer ten opsigte van u geslag as gevolg van:

a. Swangerskap (bv. onbetaalde verlof, moet eie reëlings tref vir 'n affos, ensovoorts).

Ja	Nee
----	-----

b. Huwelikstatus (bv. behuisingssubsidie, verwys in onderhoude na bv. toekomsplanne van eggenoot, ensovoorts).

Ja	Nee
----	-----

c. Gesinsverantwoordelikhede * (bv. onderbrekings in u loopbaan as gevolg van kinders).

Ja	Nee
----	-----

(* WGI definieer gesinsverantwoordelikhede as "verantwoordelikheid van werknemers met betrekking tot hul eggenotes/leuensmaats, afhanklike kinders en ander lede wat sorg of ondersteuning benodig").

d. Seksuele oriëntasie (bv. leuensmaat nie op mediese fonds; mag nie bus bestuur weens vroulike geslag nie, ensovoorts).

Ja	Nee
----	-----

7.2 Was u al die teiken van:

a. Seksuele teistering (Definisie: Enige onwelkome gedrag van seksuele aard ongeag of die dader dit as onwelkom beskou of daarvan bewus is – grappe, opmerkings, aanraking, prente, e-pos ensovoorts).

Ja	Nee
----	-----

b. Emosionele teistering (Definisie: Waar 'n persoon op grond van geslag verkleineer word, of as haar opinies afgemaak word of waar sy uitgesonder word in sommige gehore, maar dieselfde opinies in ander gehore as geldig aanvaar word).

Ja	Nee
----	-----

c. Geslagsgebaseerde teistering (*Definisie: Opmerkings wat die rol, kenmerke of eienskappe van 'n spesifieke geslag verkleineer of bespot*)

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7.3 Is daar al **direk** (*def. Waar 'n vrou a.g.v. haar geslag benadeel word op grond van swangerskap/beplande swangerskap of familieverpligtinge of bv. waar 'n manlike kollega met swakker kwalifikasies/akademiese prestasies bo 'n vrou aangestel of bevorder is*) Of **indirek** (*def. Waar 'n oënskynlike neutrale maatreeël op vrae 'n disproporsionele impak het, m.a.w. meer vroue as mans nadelig raak of waar meer vroue as mans hul poste verloor omdat hulle nie die broodwinners is nie*) teen u gediskrimineer by

(a) Aanstelling

Ja	Nee	Direk	Indirek
----	-----	-------	---------

(b) Bevordering

Ja	Nee	Direk	Indirek
----	-----	-------	---------

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

7.4 Was u al die teiken van seksistiese taal/aanmerkings?

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....
.....
.....
.....

7.5 Word seksistiese taal steeds in die skool gebruik ?
(bv. in vergaderings, dokumentasie, klaskamers).

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....
.....
.....
.....
.....

7.6 Is u waardigheid op enige wyse (bv. beledigende opmerkings, afmaking van die vroue geslag as "tipies vrou") binne die skool aangetas?

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

7.7 Was u al die teiken van

- a. Haatspraak (bv. enige kommunikasie van woorde gebaseer op geslag wat redelik uitgelê kan word as bedoelende om seer te maak, benadeling te veroorsaak of haat te propageer – hetsy persoonlik of deur publikasies, propaganda of dergelike media).

Ja	Nee
----	-----

b. Intimidasie (*Definisie: manipulasie van 'n persoon as gevolg van geslag ten einde daardie persoon dinge te laat doen wat sy nie wil nie*).

Ja	Nee
----	-----

c. Viktimisasie (*Definisie: benadering of uitsondering van persoon wat op haar regte aanspraak maak of omdat sy kritiek lewer*).

Ja	Nee
----	-----

d. Favouratisme/nepotisme (*Definisie: bevoordeling deurdat familie of vriende deel van die "boys club" of "iemand" se vrou is*).

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7.8 Beleef u die skoolomgewing as onveilig?

Ja	Nee
----	-----

Indien **Ja** in 7.8, gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

7.9 Is u van mening dat u van sekere voorregte ontnem word/was as gevolg van u geslag ?
(*bv. pensioen, toerusting, kantoor, ensovoorts*).

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....
.....

7.10 Word u geviktimizeer deur oorbelaading van werk in die skool as gevolg van u geslag?

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....
.....
.....
.....
.....

7.11 Was u enigsins geviktimizeer gedurende 'n onderhoud vir 'n bevorderingspos, weens u geslag? (bv. *huidshoudelike verpligtinge/eggenoot se beroep as moontlike struikelblokke, ensovoorts*).

Ja	Nee
----	-----

Indien **ja**, motiveer:

.....
.....
.....

8. Is u ten gunste van regstellende aksiemaatreëls ten opsigte van geslag in hierdie skool? (Definisie: 'n Positiewe proses wat gemik is op die transformasie van sosiaal-ekonomiese toestande wat agtergeblewe groepe uitgesluit het van geleentheid.) (Die WGI omskryf regstellende aksie as die identifisering van "barriers" en die progressiewe aanspreking daarvan).

Ja	Nee	Onseker
----	-----	---------

Indien **Nee** of **Onseker**, motiveer u antwoord:

.....
.....

8.1 Is u van mening dat vroue onder-/oorverteenvoerdig is in bestuursposisies in die onderwys?

Oor	Onder
-----	-------

8.2 Wat dink u behoort gedoen te word om bogenoemde reg te stel ?

.....
.....
.....

8.3 Is u 'n lid van 'n vroue-organisasienetwerk in onderwys of
het u kontak met een?

Indien **ja**, gee meer inligting:

Ja	Nee
----	-----

.....
.....
.....

8.4 Dink u dat u kultuur en die invloed daarvan u
bestuursposisie beïnvloed?

Indien **ja**, gee meer inligting:

Ja	Nee
----	-----

.....
.....
.....

8.5 Is daar nog steeds diskriminerende praktyke in die
gemeenskap wat vroue onderdruk ? (bv. tradisionele
stereotipering, patriargie, ensovoorts).

Ja	Nee
----	-----

Indien **ja**, gee meer inligting:.....
.....
.....

9. AKSIEPLANNE

DEEL 1

Wat is die mate van belangrikheid van die volgende aspekte vir die bevordering van geslagsgelykheid in die skool? (Dui belangrikheid aan deur in ooreenstemmende blok met X af te merk: orde van belangrikheid: 1- minste belangrik/5 – mees belangrike)

GESLAGSGELYKHEIDSASPEKTE OM IN AG TE NEEM IS:	1 minste	2	3	4	5 meeste
Die vermyding van geslagsonsensitiewe grappe/ -aanmerkings					
Nie-seksistiese dokumentasie / briewe ensovoorts.					
Die bekamping van enige vorm van diskriminasie					
Die verbod op seksuele teistering (bv. ongewenste gedrag wat vernederend/intimiderend is)					
Die verbod op seksisme (bv. diskriminerende aannames/gedrag teen vrou gerig)					
Sensitiserings ten opsigte van die behoeftes en gevoelens van die onderskeie geslagte					
Respektering van elke individu se menswaardigheid					
Vrye toegang van almal tot alle fasiliteite van skool					
Motivering van 'n positiewe benadering teenoor almal, veral vrou/dogter.					
Die verbod op intimidasie, viktimisasie, haatspraak en nepotisme.					
Versekering van regverdige behandeling van almal .					
Die skepping van 'n veilige skoolomgewing vir almal					
Toepassing van die kurrikulum op 'n geslagsensitiewe wyse					
Aanpassing van klaskamerpraktyk sodat een geslag nie bo 'n ander bevoordeel sal word nie					
Die gebruik van geslagsensitiewe onderrigmateriaal en geslagsneutrale taal					
Bemagtiging van opvoeders om geslagskwessies te kan hanteer					
Inskakeling by netwerke wat op geslagskwessies ingestel is.					

DEEL 2

Indien sensitiseringsprogramme aangebied word, hoe belangrik beskou u die volgende: (Dui belangrikheid aan deur in ooreenstemmende blok met X af te merk: orde van belangrikheid: 1- minste belangrik/5 – mees belangrike)

BEMAGTIGING VAN VROU OM:	1 minste	2	3	4	5 meeste
Geslagstelselkwessies met die vroue geslag op te neem.					
Geslagstelselkwessies met die manlike geslag op te neem.					
Juridiese implikasies van gelykberegtiging					
'n Veilige, aangename en nie-seksistiese werksomgewing te skep.					

BEMAGTIGING VAN VROUE OM:	1 minste	2	3	4	5 meeste
Aan te dring op "redelike akkommodasie" (bv. fleksietyd en swangerskap/kindersorgfasiliteite).					
'n Skoolbeleid wat geslagsgelykheid bevorder te formuleer.					
Die regstellende aksiebeleid en hul regte in hierdie verband te kan interpreteer.					
Geslagsgelykheidsmetodes in klaskamer te implementeer en te bestuur.					
Diskriminasie ten opsigte van geslag, huwelikstatus en gesinsverantwoordelikhede te kan hanteer.					
Seksistiese opmerkings en taal te kan hanteer.					
Seksuele teistering te kan hanteer.					
Seksistiese dokumentasie en briewe te kan hanteer en op te volg.					
Geslagsonsensitiewe onderrigmateriaal te kan benader en reg te stel.					
Aantasting van menswaardigheid te kan hanteer.					
Haatspraak te kan hanteer.					
Intimidasie te kan hanteer.					
Viktimisasie te kan hanteer.					
Nepotisme te kan hanteer.					
Die skoolgemeenskap by die bevordering van geslagsgelykheid te betrek.					
Tradisionele praktyke wat tot geslagsongelykheid lei, te hanteer sodat rolkonflik verminder kan word.					
Die implikasies van geslagsgelykheidswetgewing te kan begryp.					
'n Kultuur van gelyke menseregte te vestig.					
Identifiseer spesifieke verbeterde omstandighede vir dogters in die skool voordat doelwitte vir program saamgestel word					
Vordering ten opsigte van geslagsgelykheid in skool te bepaal en te monitor.					

VRAELYS III: GESLAGSGELYKHEIDSKWESSIES IN SUID- AFRIKAANSE SKOLE

(Moet deur vroue-opvoeders wat huidiglik voltyds onderrig, voltooi word)

Na aanleiding van die S.A. Grondwet (No.108 van 1996), S.A. Skolewet (No.84 van 1996), die Wet op Gelyke Indiensneming (No.55 van 1998) (WGI) en die "Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act" (No.4 van 2000), moet riglyne vir gelykberegting voorgelê word. Gevolglik moet die huidige stand en oorsake van geslagsgelykheidskwessies in die skool vasgestel word om sodoende riglyne vir gelykberegting te kan neerlê. Bogenoemde wette is op die aangewese groepe, naamlik vroue, swartes en gestremdes afgestem. Hierdie studie word deur Marieta van der Walt vir die voltooiing van haar PH.D in Onderwysbestuur onderneem.

In die lig van bogenoemde agtergrond, is hierdie vraelys gevolglik op die vrou afgestem en word u vriendelik versoek om meegaande vraelys te voltooi en terug te stuur aan Mev. M.van der Walt **voor 30 Mei 2001**, Posbus 2797, Komani, 5322 ('n geadresseerde koevert is ingesluit).

In die geval van enige onduidelikheid is u welkom om bogenoemde persoon te skakel by die volgende kontaknommers:

045-839 2182 (W) / 045-839 2541 (H) / 082 496 4990 / 045-839 3388(F)

Hierdie vraelys geskied anoniem en sal vertroulik hanteer word en bevindinge sal nie aan persone gekoppel word nie.

1. Posbenaming:.....
2. Jare in bogenoemde Pos.....
3. Jare in diens van Onderwys
4. Tipe aanstelling: (merk met 'n x)

Permanent	Tydelik	Beheerliggaampos
-----------	---------	------------------

5. Kwalifikasies :.....
- 6.1 Totale hoeveelheid dogters deur u onderrig:.....
- 6.2 Totale hoeveelheid seuns deur u onderrig:.....
7. Is u op hoogte van die implikasies van die

7.1 S.A. Grondwet (No.108 van 1996)	JA	NEE	
7.2 S.A. Skolewet (No.84 van 1996)	JA	NEE	

7.3 Wet op Gelyke Indiensneming (No.55 van 1998)

JA	NEE
----	-----

7.4 "Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act" (No.4 van 2000)

JA	NEE
----	-----

8. Was u al die teiken van onregverdige geslags-diskriminasie?

JA	NEE
----	-----

Indien u antwoord in 8 ja is, voltooi asseblief die volgende:

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8.1 Is daar al teen u gediskrimineer ten opsigte van u geslag as gevolg van:

a. Swangerskap (bv. *onbetaalde verlof, moet eie reëlings tref vir 'n aflos, ensovoorts*)

Ja	Nee
----	-----

b. Huwelikstatus (bv. *behuisingssubsidie, verwys in onderhoude na byvoorbeeld toekomsplanne van eggenoo, ensovoorts*)

Ja	Nee
----	-----

c. Gesinsverantwoordelikhede * (bv. *onderbrekings in u loopbaan as gevolg van kinders*)

Ja	Nee
----	-----

(* *WIG definieer gesinsverantwoordelikhede as "verantwoordelikheid van werknemers met betrekking tot hul eggenotes/lebensmaats, afhanklike kinders en ander lede wat sorg of ondersteuning behoeftig is"*)

d. Seksuele oriëntasie (bv. *lewensmaat nie op mediese fonds; mag nie bus bestuur weens vroue geslag, ensovoorts*)

Ja	Nee
----	-----

8.2 Was u al die teiken van:

a. Seksuele teistering (*Definisie: Enige onwelkome gedrag van seksuele aard ongeag of die dader dit as onwelkom beskou of daarvan bewus is – grappe, opmerkings, aanraking, prente, e-pos ens.*)

Ja	Nee
----	-----

b. **Emosionele teistering** (*Definisie: Waar 'n persoon op grond van geslag verkleineer word, of as haar opinies afgemaak word of waar sy uitgesonder word in sommige gehore, maar dieselfde opinies in ander gehore as geldig aanvaar word*)

Ja	Nee
----	-----

c. **Geslagsgebaseerde teistering** (*Definisie: Opmerkings wat die rol, kenmerke of eienskappe van 'n spesifieke geslag verkleineer of bespot*)

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8.3 Is daar al **direk** (*Definisie: Waar 'n vrou a.g.v. haar geslag benadeel word op grond van swangerskap/beplande swangerskap of familieverpligtinge of bv. waar 'n manlike kollega met swakker kwalifikasies/akademiese prestasies bo 'n vrou aangestel of bevorder is*) of **indirek** (*Definisie: Waar 'n oënskynlike neutrale maatreef op vroe 'n disproporsionele impak het, m.a.w. meer vroue as mans nadelig raak of waar meer vroue as mans hul poste verloor omdat hulle nie die broodwinners is nie*) teen u gediskrimineer by

(a) Aanstelling

Ja	Nee	Direk	Indirek
----	-----	-------	---------

(b) Bevordering

Ja	Nee	Direk	Indirek
----	-----	-------	---------

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8.4 Was u al die teiken van seksistiese taal/aanmerkings?
Gee voorbeelde:

Ja	Nee
----	-----

.....

.....

.....

.....

.....

8.5 Word seksistiese taal steeds in die skool gebruik?
(bv . in vergaderings, dokumentasie, klaskamers)

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

8.6 Is u waardigheid op enige wyse (bv. beledigende opmerkings,
afmaking van die vroue geslag as "tipies vrou") binne die skool
aangetas?

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

8.7 Was u al die teiken van

a. Haatspraak (bv. enige kommunikasie van woorde gebaseer op geslag wat redelik uitgelê kan word as bedoelende om seer te maak, benadeling te veroorsaak of haat te propageer - hetsy persoonlik of deur publikasies, propaganda of derglike media)

Ja	Nee
----	-----

b. Intimidasie (definisie: manipulasie van 'n persoon a.g.v. geslag ten einde daardie persoon dinge te laat doen wat sy nie wil nie)

Ja	Nee
----	-----

c. Viktimisasie (definisie: benadering of uitsondering van persoon wat op haar regte aanspraak maak of omdat sy kritiek lewer)

Ja	Nee
----	-----

d. Favouratisme/nepotisme (definisie: bevoordeling deurdat familie of vriende deel van die "boys club" of "iemand" se vrou is)

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8.8 Beleef u die skoolomgewing as onveilig?

Ja	Nee
----	-----

Indien ja in 7.8, gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

8.9 Is u van mening dat u van sekere voorregte ontnem word / was as gevolg van u geslag (bv. pensioen, toerusting, kantoor)

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

8.10 Word u geviktimizeer deur oorbelading van werk in die skool?

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:

.....

.....

.....

.....

.....

8.11 Was u enigins geviktimizeer gedurende 'n onderhoud vir 'n bevorderingspos, weens u geslag? (bv. gesinsverpligtinge/eggenoot se beroep as moontlike struikelblokke, ensovoorts)

Ja	Nee
----	-----

Indien ja, motiveer:

.....

.....

.....

9. Is u ten gunste van regstellende aksiemaatreëls ten opsigte van geslag in hierdie skool? (Definisie: 'n Positiewe proses wat gemik is op die transformasie van sosiaal – ekonomiese toestande wat agtergeblewe groepe uitgesluit het van geleenthede. Die WGI omskryf regstellende aksie as die identifisering van "barriers" en die progressiewe aanspreking daarvan).

Indien **Nee** of **Onseker**, motiveer u antwoord:

Ja	Nee	Onseker
----	-----	---------

.....

.....

9.1 Is u van mening dat vroue onder-/oorverteenvoordig is in bestuursposisies in die onderwys?

Oor	Onder
-----	-------

9.2 Wat dink u behoort gedoen te word om bogenoemde reg te stel?

.....

.....

.....

.....

.....

9.3 Is u 'n lid van 'n vroue-organisasienetwerk in onderwys of het u kontak met een?

Ja	Nee
----	-----

Indien **ja**, gee meer inligting:

.....

.....

.....

.....

9.4 Dink u dat u kultuur en die invloed daarvan u bestuursposisie beïnvloed?

Ja	Nee
----	-----

Indien **ja**, gee meer inligting:

.....

.....

.....

9.5 Is daar nog steeds diskriminerende praktyke in die gemeenskap wat vroue onderdruk bv. tradisionele stereotipering, patriargie, ensovoorts.

Ja	Nee
----	-----

Indien ja, gee meer inligting:

.....
.....
.....
.....

10 Het u al enige vorm van onregverdige geslagsdiskriminasie in die skool tussen leerders waargeneem ? (bv. afjak van opinie omdat sy 'n meisiekind is?)

Ja	Nee
----	-----

Indien ja, gee voorbeelde:

.....
.....
.....
.....
.....

10.1 Het daar enige vorme van teistering in u klaskamer al voorgekom ? (bv. boelie, terg, aanraking, verkleinerings, intimidasie en dies meer wat van seksistiese aard was/is)

Ja	Nee
----	-----

Indien ja, gee voorbeelde:

.....
.....
.....
.....
.....

10.2 Is daar enige reëls in die skoolbeleid neergelê ten opsigte van geslagsspesifieke situasies soos byvoorbeeld, wanneer 'n dogter op skoolvlak swanger word of gedwing word om iets te doen wat teen haar sin is.

Ja	Nee
----	-----

Indien ja, gee voorbeelde

.....

.....

.....

.....

.....

10.3 Dra enige van die dogters in u klas verantwoordelikheid vir gesinsorgverpligtinge soos om jonger boeties/sussies op te pas of te kook of huis skoon te maak ?

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde

.....

.....

.....

.....

.....

11. Watter van die volgende eienskappe sou u sê is belangrik om geslagsgelykheid in die klaskamer te bevorder? (Orde van belangrikheid word met x in ooreenstemmende blok aangedui: 1- minste belangrik/5 – mees belangrike)

Eienskappe	1 minste	2	3	4	5 meeste
kompetisie					
individualiteit					
objektiwiteit					
samewerking					
uitdagings					
groepwerk					
spontane besprekings					

Enige ander:.....

.....

 12.1 Watter tipe beroepe sou u vir meisies aanbeveel?

<i>Beroepe in:</i>	<i>Trek kruisie langs beroep van toepassing</i>
Verpleging	
Menslike studies	
Onderwys	
Kuns & Kultuur	
Tegnies / Ingenieurswese	
Rekenaars	
Maatskaplik/Nasorg/Sosiale werk	

Enige ander:.....

12.2 Sou u nie-tradisionele rolle vir dogters aanbeveel ?

(bv. 'n dogter wat 'n kragprop bedraad /tegniese vakke neem / houtwerk beoefen)

Ja	Nee
----	-----

Motiveer antwoord:.....

13. Hoe word verdeling van groepe in die skool / klaskamer gedoen wat betref meisies en seuns: *(Dui keuse(s) met x in ooreenstemmende blok(ke) aan)*

Verdelings	apart		Nie volgens geslag
Register in klaskamer	seuns	dogters	gemeng
Sitplek-allokasie in klaskamer	seuns	dogters	gemeng
Rye op skoolgronde	seuns	dogters	gemeng
Saalbyeenkoms	seuns	dogters	gemeng
Speletjies	seuns	dogters	gemeng
Groepwerk in klaskamer	seuns	dogters	gemeng
Tuinwerk (bv. straf)	seuns	dogters	gemeng
Klas skoonmaak (bv. straf)	seuns	dogters	gemeng
Versiering van klaskamer	seuns	dogters	gemeng
Tegnologiese projekte	seuns	dogters	gemeng

Enige ander:.....

14. Word seuns se posisies deur handboeke ten koste van die meisies s'n in die samelewing bevoordeel?

Ja	Nee
----	-----

Gee voorbeelde:.....

15. Taalgebruik: Watter opsie word die meeste in u klas toegepas?

Gebruik meer manlike aanspreekvorme	Gebruik meer vroulike aanspreekvorme	Sluit albei geslagte in
-------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------

16. Indien u **samewerking** tussen die seuns en dogters in u klaskamer wou bevorder, hoe sou u te werk gaan met die

16.1 fisiese omgewing :.....

16.2 leermateriaal.....

.....
.....
.....

16.3 taalgebruik.....

.....
.....
.....

16.4 kurrikulum.....

.....
.....
.....

17. Watter leerarea(s) dink u sal die mees geskikte wees om geslagsgelykheidskwessies te hanteer?

.....
.....

18. Sal u graag 'n geslagsentiseringswerkswinkel of opleidingsprogram wil volg om u meer bewus te maak van wyses hoe om geslagsgelykheid in die klaskamer en skool te bewerkstellig?

Ja	Nee
----	-----

18.1 Dink u dit is moontlik om vanuit die klaskamer die boodskap van geslagsgelykheid aan die gemeenskap oor te dra?

Ja	Nee
----	-----

18.2 Dink u dat ouers en die gemeenskap ook by die geslagsentiseringsprogram betrokke moet raak?

Ja	Nee
----	-----

Op watter wyse:.....

.....
.....

19 **AKSIEPLANNE**

DEEL 1

Wat is die mate van belangrikheid van die volgende aspekte vir die bevordering van geslagsgelykheid in die skool. (Dui belangrikheid aan deur in ooreenstemmende blok met X af te merk: orde van belangrikheid: 1- minste belangrik/5 – mees belangrike)

GESLAGSGELYKHEIDSASPEKTE OM IN AG TE NEEM IS:	1 minste	2	3	4	5 meeste
Die vermyding van geslagsonsensitiewe grappe/ -aanmerkings					
Nie-seksistiese dokumentasie / briewe ensovoorts.					
Die bekamping van enige vorm van diskriminasie					
Die verbod op seksuele teistering (bv. ongewenste gedrag wat vernederend/intimiderend is)					
Die verbod op seksisme (bv. diskriminerende aannames/gedrag teen vrou gerig)					
Sensitisering ten opsigte van die behoeftes en gevoelens van die onderskeie geslagte					
Respektering van elke individu se menswaardigheid					
Vrye toegang van almal tot alle fasiliteite van skool					
Motivering van 'n positiewe benadering teenoor almal, veral vrou/dogter.					
Die verbod op intimidasie, viktimisasie, haatspraak en nepotisme.					
Versekering van regverdigte behandeling van almal .					
Die skepping van 'n veilige skoolomgewing vir almal					
Toepassing van die kurrikulum op 'n geslagsensitiewe wyse					
Die gebruik van geslagsensitiewe onderrigmateriaal en geslagsneutrale taal					
Bemagtiging van opvoeders om geslagskwessies te kan hanteer					
Inskakeling by netwerke wat op geslagskwessies ingestel is.					
Opvoeders moet toesien dat die klaskamersituasie sodanig aangepas word dat een geslag nie bo 'n ander bevoordeel sal word nie, deur:					
➤ oop en vrye kommunikasie aan te moedig;					
➤ mislukkings nie op grond van geslag te beoordeel nie, byvoorbeeld dogter is minder logies/kan nie druk hanteer nie, ensovoorts					
➤ gelyke deelname van almal aan te moedig;					
➤ ewe veel aandag aan beide geslagte te gee;					
➤ 'n atmosfeer van vertroue en vryheid te skep;					
➤ selfvertroue aan te moedig;					
➤ van meer samewerkende aktiwiteite byvoorbeeld groepwerk gebruik te maak;					
➤ leerders se optrede nie deur tradisionele verwagtinge te beperk nie byvoorbeeld dogter moet stil en netjies wees/seun mag nie huishoudkunde doen nie;					
➤ sensitiewe sake soos teistering, diskriminasie openlik te bespreek;					
➤ die behoeftes en verwagtinge van beide geslagte in ag te neem;					
➤ leerders te help om 'n gesonde selfwaarde te ontwikkel;					

Opvoeders moet toesien dat die klaskamersituasie sodanig aangepas word dat een geslag nie bo 'n ander bevoordeel sal word nie, deur:	1 minste	2	3	4	5 meeste
➤ beide geslagte te help om mekaar se ooreenkomste en verskille te respekteer en aanvaar;					
➤ vroue en mans in alle lewensrolle (ook nie-tradisioneel) in klasvoorstellings te gebruik;					
➤ gelyke aantal manlike en vroue skrywers, politici en wetenskaplikes in besprekings en leermateriaal te gebruik;					
➤ leierskapsfunksies gelyk tussen geslagte te verdeel;					
➤ positiewe manlikheid by seuns te ontwikkel wat nie op devaluering van dogters berus nie;					
➤ nie-tradisionele leerareas byvoorbeeld tegnologie ook vir dogters interessant te maak;					
➤ die konsep by leerder tuis te bring dat houdings en gevoelens menslike reaksies is en nie as vroulik of manlik geklassifiseer kan word nie.					

DEEL 2

Indien sensitiseringsprogramme aangebied word, hoe belangrik beskou u die volgende: (*Dui belangrikheid aan deur in ooreenstemmende blok met X af te merk: orde van belangrikheid: 1- minste belangrik/5 – mees belangrike*)

BEMAGTIGING VAN VROUE OM:	1 minste	2	3	4	5 meeste
Geslagstelikeidskwessies met die vroue geslag op te neem.					
Geslagstelikeidskwessies met die manlike geslag op te neem.					
Juridiese implikasies van gelykberegting					
'n Veilige, aangename en nie-seksistiese werksomgewing te skep.					
Aan te dring op "redelike akkommodasie" (byvoorbeeld fleksietyd en swangerskap/kindersorgfasiliteite).					
'n Skoolbeleid wat geslagsgelykheid bevorder te formuleer.					
Die regstellende aksiebeleid en hul regte in hierdie verband te kan interpreteer.					
Geslagsgelykheidsmetodes in klaskamer te implementeer en te bestuur.					
Diskriminasie ten opsigte van geslag, huwelikstatus en gesinsverantwoordelike te kan hanteer.					
Seksistiese opmerkings en taal te kan hanteer.					
Seksuele teistering te kan hanteer.					
Seksistiese dokumentasie en briewe te kan hanteer en op te volg.					
Geslagsonsensitiewe onderrigmateriaal te kan benader en reg te stel.					
Aantasting van menswaardigheid te kan hanteer.					
Haatspraak te kan hanteer.					
Intimidasie te kan hanteer.					
Viktimisasie te kan hanteer.					
Nepotisme te kan hanteer.					

BEMAGTIGING VAN VROUE OM:	1 minste	2	3	4	5 meeste
Die skoolgemeenskap by die bevordering van geslagsgelykheid te betrek.					
Tradisionele praktyke wat tot geslagsongelykheid lei, te hanteer sodat rolkonflik verminder kan word.					
Die implikasies van geslagsgelykheidswetgewing te kan begryp.					
'n Kultuur van gelyke menseregte te vestig.					
Identifiseer spesifieke verbeterde omstandighede vir dogters in die skool voordat doelwitte vir program saamgestel word					
Vordering ten opsigte van geslagsgelykheid in skool te bepaal en te monitor.					

ADDENDUM B

ONDERHOUD

DIE ONDERHOUDSVRAAG WAT GEVRA IS OM DIE KWALITATIEWE ONDERSOEK SE DATA-INSAMELINGSPROSES TE INISIEER, IS DIE VOLGENDE:

IN WATTER MATE HET GESLAGSGELYKHEID (GENDER EQUITY) IN DIE ONDERWYSSTELSEL EN DAN SPESIFIEK HIERDIE ONDERWYSDEPARTEMENT GEREALISEER?

ONDERHOUDSKEDULE

INLEIDENDE GESPREK

- 'n herverduideliking van die doel van die onderhoud
- toestemming om die onderhoud op oudioband op te neem
- 'n verduideliking van die wyse waarop die onderhoud sal verloop
- 'n verduideliking dat deelnemers se kommentaar anoniem verwerk sal word
- voltooiing van die inligtingsvorm.

INLIGTINGSVORM

1. Naam:.....
2. Sub-Direktoraat:.....
3. Kwalifikasies:.....
4. Ouderdom:.....
5. Jare ervaring in onderwysbestuur:.....
6. Huwelikstatus:.....
7. Aantal kinders:.....

N.O.V.S. BIBLIOTEER