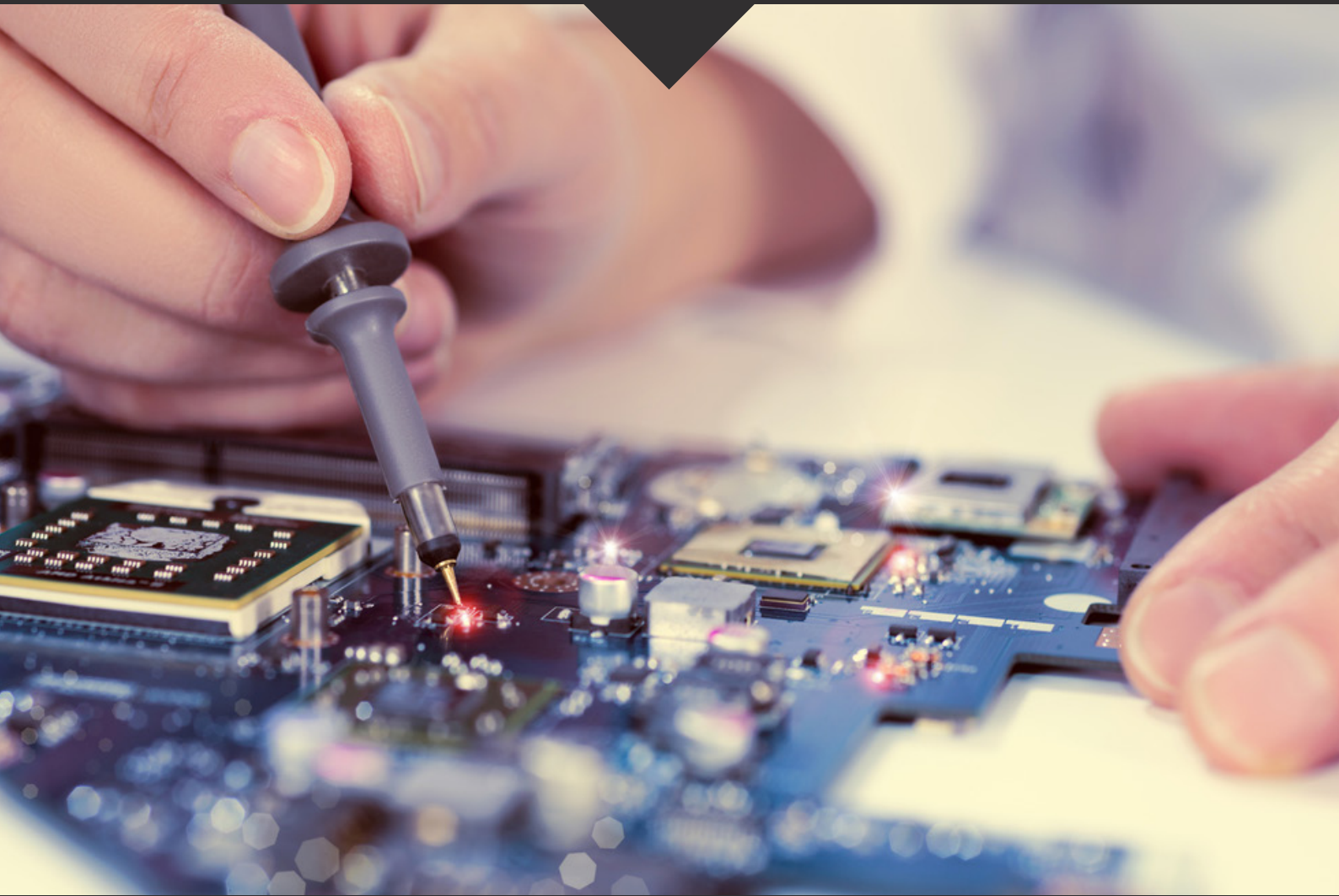


STEMsters

De taal voor meer vrouwen in wetenschap en techniek



Team

Projectleiding: dr. Dries Verweken (KdG)
Onderzoek: Karen Verswijvel (UA)
Promotor: Prof. dr. David Gijbels (UA)
Co-promotor: Prof. dr. Piet van den Bossche (UA)
Training: Geraline Blijleven (KdG)
Website en Schrijfwijzer: Maarten Billiet (KdG)



Inhoudstafel

Voorwoord	5
Methodiek	6
1. Inleiding	7
2. Zet functietitels in paarvorm	9
Waarover gaat het?	9
Wat zegt het wetenschappelijk onderzoek?	9
Hoe doe je het?	11
3. Gebruik adjectieven met de juiste connotatie	13
Waarover gaat het?	13
Wat zegt het wetenschappelijk onderzoek?	13
Hoe doe je het?	14
4. Beschrijf competenties als gedrag	17
Waarover gaat het?	17
Wat zegt het wetenschappelijk onderzoek?	18
Hoe doe je het?	18
Antwoorden op de oefeningen	20
5. Samengevat	21
Bijlage: adjectieven genormeerd op genderconnotatie	22
Bibliografie	25

Voorwoord

Er is in Vlaanderen een tekort aan gekwalificeerde werkkrachten voor de STEM-sectoren (STEM = Science, Technology, Engineering en Mathematics). De Vlaamse regering ontwikkelde daarom een actieplan om loopbanen in STEM te stimuleren tegen 2020¹. Een belangrijk doel van dat actieplan is de toestroom van vrouwen naar STEM-studierichtingen en -beroepen te verhogen.

Dit doel willen ze onder andere bereiken door het **informatiemateriaal over STEM-studierichtingen en -beroepen aantrekkelijker te maken voor vrouwen**. Maar hoe doe je dat, infomateriaal aantrekkelijker maken om vrouwen te laten kiezen voor STEM-sectoren? Karel de Grote-hogeschool en Universiteit Antwerpen onderzochten het effect van de taal van STEM-vacatures en studiebrochures.

Deze schrijfwijzer presenteert **drie wetenschappelijk onderbouwde manieren om via taal meer vrouwen aan te trekken**. We noemen dit genderstrategisch taalgebruik. Het gaat om heel concrete en direct toepasbare tips om een tekst efficiënter te maken. We lichten ook kort de psychologische mechanismen toe die verklaren waarom deze kleine taalingrepen de instroom van vrouwen naar STEM-gerelateerde opleidingen en beroepen verhogen.

1. Vlaamse Overheid (2012).

Methodiek

Keuze van inhoud

De drie taalmechanismen in deze schrijfwijzer zijn evidence-based. Ze hebben hun effectiviteit aangetoond op het aantrekken van vrouwen tot STEM, in wetenschappelijk onderzoek met de Nederlandse taal.

Deze diverse onderzoeken tonen aan dat elk mechanisme op zich tussen de 10 en 20 % variantie verklaart (η^2 tussen .10 en .20). Dit wil zeggen dat 10 tot 20 % van de intentie om te solliciteren voor een vacature (of zich in te schrijven voor een studierichting) verklaard wordt door het taalgebruik waarmee een vacature of studiebrochure is opgesteld.

Concreet? Een verklaarde variantie van deze grootorde betekent dat wanneer deze 3 taalkundige richtlijnen strategisch gebruikt worden in vacatures en studiebrochures, ze **echt invloed** hebben op **de sollicitatie- en inschrijvingsintentie** van mensen.

Over de onderzoeken in het kader van STEMsters

Onderzoek 1, normering van adjectieven

In de bijlage (p. 22 en 23) vind je een **alfabetische lijst met 211 adjectieven geordend naar gender-typiciteit** (vrouwelijk, neutraal en mannelijk). We selecteerden in september 2014 de 211 meest gebruikte adjectieven in studiebrochures en vacatures en legden ze voor aan een representatieve steekproef van 3721 mannen en vrouwen met verschillende opleidingsgraad, leeftijd, politiek overtuiging en etniciteit.

Zij beoordeelden deze 211 adjectieven op hun gendertypiciteit (*Hoe typisch mannelijk of hoe typisch vrouwelijk ervaart u deze bijvoeglijke naamwoorden*) op een Lickert schaal van 1) heel typisch voor mannen tot 7) heel typisch voor vrouwen. Globaal gezien waren er geen grote verschillen tussen de verschillende groepen (mannen/vrouwen, leeftijdsgroepen, autochtonen/allochtonen, liberalen/conservatieven).

Onderzoek 2, effect van taal in studiebrochures

Daarna onderzochten we of de **gendergekleurdheid van woorden in studiebrochures een invloed heeft op het studiekeuzeproces** van 17-18 jarige adolescenten en adolescentes. We pasten de beschrijving aan van het **profiel van een opleiding** (bv. ingenieurswetenschappen, toegepaste informatica) en het bijhorende **profiel van de ideale student/e**. We legden 3 verschillende versies van deze studiebrochures voor aan 750 adolescenten/es.

De eerste resultaten tonen aan dat de gendergekleurdheid van de woorden om opleidingen te beschrijven, een invloed heeft op studie-kiezende jongeren. Momenteel doen we de laatste analyses om de invloed van taal in studiebrochures op het studiekeuzeproces volledig te begrijpen.

1

Inleiding

Hoe werkt dat, een studie of beroep kiezen?

Bij het maken van studie- en beroepskeuzes zoeken mensen een overeenkomst tussen zichzelf en de opleiding of het beroep. Het beeld dat ze van zichzelf hebben (zelfbeeld) moet passen bij het beeld dat ze over een beroep hebben (beroepsbeeld).

Hiervoor vergelijken ze cruciale elementen uit het **zelfbeeld** (gender + sociale klasse + interesse + intelligentie) met het **beroepsbeeld** (voor welk geslacht is dit beroep geschikt + welke status heeft het beroep). Als dit zelfbeeld en beroepsbeeld overeenkomen, hebben we een match die mensen aanzet om voor een opleiding of beroep te kiezen^{2 3}.

Het eigen gender en het waargenomen gender van beroepen zijn hierbij cruciale elementen. Kinderen leren al op jonge leeftijd:

- dat ze een jongen of een meisje zijn;
- dat dit onveranderlijk is;
- dat bepaalde beroepen voor jongens horen en andere voor meisjes.

Het taalkundig zichtbaar maken van vrouwen in typisch mannelijke beroepsgroepen grijpt rechtstreeks in op het beroepsbeeld en het waargenomen gender van beroepen. Hierdoor worden vrouwen sterker aangetrokken voor STEM-opleidingen en -beroepen.

Hoe wijzig je het beroepsbeeld?

Het beeld van STEM-beroepen en studiegebieden vervrouwelijken is **mogelijk via taal**. Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat dit kan op minstens drie manieren:

1. door mannen én vrouwen taalkundig zichtbaar te maken in de **functietitel**;
2. door rekening te houden met de **genderconnotatie van woorden**;
3. door '**mannelijke**' **eigenschappen** in profielbeschrijvingen anders te omschrijven.

2. Gottfredson, L. S. (1981).
3. Gottfredson, L. S. (2005).

Deze drie aanpassingen verhogen bij vrouwen de interesse, aantrekkelijkheid en sollicitatie-intentie voor STEM-beroepen en -studies tussen de 10 en 20%, zonder dat mannen deze beroepen hierdoor minder aantrekkelijk vinden.

Het beeld van een bepaald beroep en het bijhorende studiegebied wijzigen is ook **wenselijk**. Een mooi voorbeeld hiervan is de ICT. Mochten er evenveel vrouwen als mannen in de sector van informatie- en communicatietechnologie werken, zou dit de Europese economie jaarlijks negen miljard euro extra opleveren⁴. Ook de ICT-sector zou er wel bij varen, in België zijn er voortdurend 10.000 geschoolde ICT'ers en ICT'sters te kort⁵. De jobs waar veel vraag naar is, zoals analisten en projectmanagers, vereisen meer 'vrouwelijke' vaardigheden zoals communicatie-skills en klantgerichtheid. Vrouwen in ICT verdienen bovendien 9% meer dan gelijkaardige jobs in andere sectoren. Meer vrouwen in STEM is dus zowel **zinnig voor de maatschappij, voor de sector als voor de portefeuille van de vrouwen** in kwestie.

Het is dus wenselijk en mogelijk om meer vrouwen in de STEM-richting te krijgen. Genderstrategisch taalgebruik in vacatures heeft een **positieve impact tussen 10 en 20%** op de intentie van vrouwen om te solliciteren voor een 'mannelijke' functie. Aangepaste studiebrochures veroorzaken een gelijkaardig effect bij vrouwelijke studiekeizers. De onderzoekers van Karel de Grote-hogeschool en Universiteit Antwerpen analyseren momenteel de cijfers van de Vlaamse studiebrochures van het academiejaar 2014-2015.

Om meer geschikte kandidaten en kandidates aan te trekken is het belangrijk om studiebrochures en vacatures op te stellen die alle potentiële leden van de doelgroep aanspreekt. Door de vaardigheden uit deze schrijfwijzer **pragmatisch en creatief** te gebruiken, zal je succesvoller zijn in het aantrekken van studentes, cursistes en sollicitantes.

4. European Commission. (2013).

5. Vrouwen in ICT: een zeldzaam ras. 5 mei 2015. www.jobat.be.

2

Zet functietitels in paarvorm

Waarover gaat het?

Loodgieter (m/v) ≠ Loodgieter / Loodgietster

In vacatures of studiebrochures wordt het beroep omschreven met een functietitel (Loodgieter m/v). Die functietitels worden in de mannelijke vorm (Loodgieter) geschreven in situaties waar het geslacht van de persoon of groep van personen onbekend of niet relevant is, bijvoorbeeld in vacatures en studiebrochures. Om zowel naar mannen en vrouwen te verwijzen, wordt deze grammaticaal mannelijke vorm gevolgd door m/v.

Je kan de functietitel ook als een paarvorm schrijven. Bij een paarvorm gebruik je de **mannelijke en vrouwelijke versie van de functietitel naast elkaar** (Loodgieter en Loodgietster). Onderzoek toont aan dat deze taalkundige ingreep positieve gevolgen heeft op studie- en beroepskeuzen van meisjes en vrouwen.

Wat zegt het wetenschappelijk onderzoek?

Door gebruik van een paarvorm in plaats van de mannelijke vorm met m/v:

1. worden **meer vrouwen waargenomen** in mannelijke beroepen. Dit effect is onderzocht bij kinderen (6-12)⁶, bij adolescenten (12-17)^{7 8} en volwassenen^{9 10 11};
2. krijgen meisjes (en jongens) **meer zelfvertrouwen (zelf-effectiviteit)** in hun slaagkansen voor STEM opleidingen^{12 13};
3. **stijgt de interesse** van vrouwen in STEM (zonder dat mannen hun interesse verliezen)^{14 15 16}.

-
6. Vervecken, D., Hannover, B., & Wolter, I. (2013).
 7. Vervecken, D., Gygax, P., Gabriel, U., Guillod, M., & Hannover, B. (2015).
 8. Gabriel, U., Gygax, P., Sarrasin, O., Garnham, A., & Oakhill, J. (2008).
 9. Stahlberg, D., & Sczesny, S. (2001).
 10. Stahlberg, D., Sczesny, S., & Braun, F. (2001).
 11. Stahlberg, D., Braun, F., Irmen, L., & Sczesny, S. (2007).
 12. Vervecken, D., & Hannover, B. (2015).
 13. Chatard, A., Guimond, S., & Martinot, D. (2005).
 14. Vervecken, D. (2013).
 15. Bem, S. L., & Bem, D. J. (1973).
 16. Stout, J.G., & Dasgupta, N. (2011).

In **dit**¹⁷ onderzoek met Nederlandstalige studentes hadden vrouwen 10% meer interesse in STEM-beroepen met een functietitel in paarvorm.

Als mannelijke beroepen ook een vrouwelijke functiebenaming krijgen, kunnen kinderen, adolescenten en volwassenen zich gemakkelijker voorstellen dat er ook vrouwen zijn die deze beroepen uitoefenen. Ze menen daarnaast sterker dat ook vrouwen succesvol kunnen zijn in deze beroepen. Het gebruik van paarvormen ondersteunt vrouwen om zich meer succesvolle gelijken (andere vrouwen) voor te stellen waardoor ze ook meer interesse in STEM-carrière krijgen. Het effect is nog sterker als je eerst de vrouwelijke vorm gebruikt en dan pas de mannelijke¹⁸ (dus Loodgietster / Loodgieter).

Als elementen uit het zelfbeeld (ik ben een vrouw) overeenkomen met elementen uit het beroepsbeeld (deze job is ook mogelijk voor vrouwen), dan **stijgt de interesse van vrouwen in een STEM-carrière**.

Het generiek gebruik van mannelijke zelfstandige naamwoorden om gemengde groepen aan te duiden, maakt vrouwen minder zichtbaar en daardoor worden vrouwen minder geassocieerd met deze groepen. Het is dus best om **masculiene generieke vormen zo veel mogelijk te vermijden**. UNESCO pleit al sinds 1987 voor een taal die vrouwen meer zichtbaar maakt door het gebruik van vrouwelijke functietitels¹⁹. In België pleitte minister Miet Smet in 1991 al voor het vervrouwelijken van functietitels²⁰.

Maar wat dan met m/v?

Sinds 1979 is het in België **verboden om te discrimineren** op het vlak van geslacht bij het aanwerven van beroepskrachten. Toch werd er in 1999 bij 52% van de vacatures met een mascuïene of neutrale titel, op geen enkele manier aangegeven dat deze job ook voor vrouwen gold (bijvoorbeeld met m/v in de titel, hij/zij in de tekst, toevoeging van vrouwelijke functietitel, of het expliciet vragen aan vrouwen om te solliciteren).

De laatste jaren prijkt er bijna steeds m/v bovenaan de vacatures, meestal naast een mannelijke generieke functietitel, maar het gebruik van m/v **bevoordeelt ook mannen op de arbeidsmarkt**.

Vrouwelijke sollicitanten maken minder kans om te worden tewerkgesteld, wanneer de mannelijke generieke vorm, (met of zonder m/v) wordt gebruikt in de vacature²¹. Bij de **paarvorm-constructie is de tewerkstellingskans voor beide geslachten gelijk**, omdat het dan gemakkelijker is voor de aanwerver om zich een vrouw voor te stellen die de functie in kwestie bekleedt. Het gebruik van de paarvorm heeft dus niet alleen effect op de beroepskeuzes, maar ook op de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt.

17. Vervecken, D., Hannover, B., & Wolter, I. (2013).

18. Gabriel, U., Gygax, P., Sarrasin, O., Garnham, A., & Oakhill, J. (2008).

19. Moser, F., Sato, S., Chiarini, T., Dmitrow-Devold, K., & Kuhn, E. (2011).

20. Gerritsen, M. (2002).

21. Horvath, L. (2014).

Hoe doe je het?

Vrouwelijke versies van functietitels creëren

Om de functietitel van een beroepsgroep te vervrouwelijken moet je iets toevoegen, de laatste lettergreep vervormen, of het laatste deel van een samenstelling vervangen.

De Nederlandse Taalunie verzamelde alle mogelijkheden om **functietitels taalkundig correct te vervrouwelijken**. Hieronder vind je de basisprincipes. Voor een volledig overzicht en uitvoerige discussie over deze principes lees *Gezocht: functiebenamingen (m/v)*²².

Toevoegen van een -e: Pilot / Pilote

Toevoegen van -ster: Wetenschapper / Wetenschapster

Vervormen naar -euse/-eure/-ice /-esse: Ingenieur / Ingenieure

Vervormen naar -a: Technicus / Technica

Ander woord: Brandweerman / Brandweervrouw

Toevoegen van -es*: Dokter / Dokteres

Toevoegen van -in*: Boer / Boerin

(* deze laatste twee omzettingsmanieren worden steeds minder gebruikt en zal je vooral bij klassieke beroepen aantreffen)

22. De Caluwe, J., & van Santen, A. (2001).

Oefening 1

Zet de volgende functietitels om in een vrouwelijke versie. De antwoorden vind je op p. 20.

Heftruckchauffeur	
Brandweerman	
Leraar	
Wetenschapper	
Onderzoeker	
Laborant	
Advocaat	
Ingenieur	
Mecanicien	
Horlogemaker	
Scheepsbouwer	
Metaalbewerker	
Monteur	
Elektrotechnisch installateur	
Industrieel vormgever	
Makelaar	
Programmeur	
Onderhoudstechnicus	
Industrieel lasser	
Doctor	
Smid	
Developer	
Chiropractor	

Bij sommige beroepsgroepen klinkt een genderstrategische functietitel nogal nieuwerwets. Gelukkig staat de taal niet stil, in 2014 werden er bijna 1000 nieuwe woorden toegevoegd aan het *Van Dale* Groot woordenboek van de Nederlandse taal. In die zin is er een pioniersrol weggelegd voor schrijfsters en schrijvers van vacatures en studiebrochures.

3

Gebruik adjectieven met de juiste connotatie

Waarover gaat het?

Woorden hebben een **genderconnotatie**. Adjectieven als 'analytisch', 'doelgericht' en 'technisch' worden als mannelijk gezien. 'Creatief', 'klantvriendelijk' en 'zorgvuldig' worden dan weer als vrouwelijk waargenomen.

Door adjectieven met mannelijke of vrouwelijke connotatie te gebruiken in je vacature of studiebrochure, geef je ook de **onderliggende boodschap** voor welk gender deze studie of dit beroep het best past. Hier bewust mee omgaan, voorkomt dat je ongewilde gendertekens stuurt naar je publiek. Omgekeerd kan je ook heel bewust een deel van je publiek onbewust aanspreken of afstoten door woorden met een gekozen genderlading te gebruiken.

Wat zegt het wetenschappelijk onderzoek?

Door in de profielomschrijving voor STEM-beroepen en -opleidingen woorden met een vrouwelijke connotatie te gebruiken:

Vinden vrouwen STEM-beroepen **aantrekkelijker**^{23,24}, voor mannen is er geen effect. Deze verhoogde aantrekkelijkheid van het beroep voor vrouwen volgt uit de waarneming dat het een passend werk en passende werkomgeving is voor vrouwen²⁵ (door een stijging van sense of belonging, zie lager).

In **dit**²⁶ onderzoek vonden vrouwen STEM-vacatures 20% aantrekkelijker wanneer ze met vrouwelijke persoonskenmerken omschreven werden (bv. creatief, communicatief) dan met mannelijke persoonskenmerken (bv. professioneel, ondernemend).

23. Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011).

24. Taris, T.W., & Bok, I.A. (1998).

25. Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011).

26. Taris, T.W., & Bok, I.A. (1998).

Welke adjectieven je gebruikt in vacatures om het profiel van de gewenste kandidaat of kandidate te omschrijven, heeft een invloed op de mate waarin sollicitantes zich **gekwalificeerd voelen voor de job en hoe aantrekkelijk zij het omschreven beroep waarnemen**. Vrouwen vinden STEM-beroepen (bv. ingenieur of loodgieter) aantrekkelijker wanneer ze ook worden omschreven met vrouwelijke persoonskenmerken (bv. klantgericht, nauwgezet, veelzijdig) dan wanneer ze enkel beschreven worden met mannelijke kenmerken (bv. deskundig, commercieel, ervaren).

Waarom vrouwen mannelijke beroepen aantrekkelijker vinden als ze met vrouwelijke kenmerken omschreven worden? Hun **'sense of belonging'** stijgt: het gevoel dat je op je plaats zit in het beroep. Het strategisch kiezen van woorden om het profiel van de gewenste kandidaat en kandidate te omschrijven creëert meer overeenkomst tussen zelfbeeld en beroepsbeeld en trekt zo dus meer vrouwen aan tot STEM.

In de bijlage (p.22) vind je een alfabetische lijst met de 210 meest gebruikte adjectieven uit recente Vlaamse studiebrochures en vacatures.

Hoe doe je het?

Als je de lijst met genormeerde adjectieven (zie bijlage, p.22) naast je vacature of studiebrochure legt, ontdek je de genderconnotatie van de gebruikte adjectieven. Het is aan te raden om hier **een evenwicht in te zoeken tussen mannelijke, neutrale en vrouwelijke adjectieven**.

Omwille van het betekenisverschil is het niet vanzelfsprekend om de mannelijke adjectieven één op één te vervangen door vrouwelijke. We raden aan om terug te gaan naar de kern van de gevraagde kwaliteit in de profielbeschrijving. Misschien kan een ander (vrouwelijk of neutraal) adjectief deze kerneigenschap ook treffend verwoorden? Of kan je de eigenschap als een gedrag beschrijven (zie daarvoor ook p.17: Beschrijf competenties als gedrag)?

Oefening 2

Hoe worden onderstaande adjectieven waargenomen? Vrouwelijk, neutraal of mannelijk?
De antwoorden vind je op p.20.

	Vrouwelijk	Neutraal	Mannelijk
1. Zelfstandig			
2. Respectvol			
3. Creatief			
4. Stressbestendig			
5. Intelligent			
6. Deskundig			
7. Assertief			
8. Discreet			
9. Veelzijdig			
10. Proactief			
11. Commercieel			
12. Betrouwbaar			
13. Communicatief			
14. Zelfsturend			
15. Nauwgezet			

4

Beschrijf competenties als gedrag

Waarover gaat het?

- 'Je behartigt de commerciële belangen van de organisatie' in plaats van 'je bent commercieel';
- 'Je kan op een wetenschappelijke manier nieuwe inzichten ontwikkelen' in plaats van 'je bent een echte wetenschapper'.

Als je **mannelijke persoonskenmerken formuleert als gedrag in plaats van als een eigenschap dan hebben vrouwen een grotere intentie om te solliciteren**. Gedrag heeft een minder vast karakter dan een eigenschap en kan je ook ontwikkelen. Vragen om gedrag te vertonen (iets te 'doen') spreekt daarom meer mensen aan, dan vragen om een bepaalde eigenschap te bezitten (iets te 'zijn'). Je kan ervoor kiezen om de competenties beschrijven in de vorm van een 'gedrag' of een 'eigenschap'.

Omdat vrouwen in de regel minder sterk over stereotiep mannelijke persoonskenmerken beschikken, voelen ze zich minder aangesproken door STEM-gerelateerde vacatures of brochures waar de gewenste mannelijke persoonskenmerken als eigenschap worden beschreven. Door deze mannelijke persoonskenmerken als gedrag te omschrijven, spreek je meer vrouwen aan.

Wat zegt het wetenschappelijk onderzoek?

Mannelijke persoonskenmerken in profielbeschrijving omschrijven als gedrag in plaats van als eigenschap:

1. **verhoogt** de **sollicitatie-intentie** van vrouwen²⁷;
2. heeft **geen effect** op de **sollicitatie-intentie** van **mannen**²⁸.

In **dit**²⁹ onderzoek steeg de intentie van vrouwen met 15% om te solliciteren voor STEM-beroepen wanneer de 'mannelijke' eigenschappen als gewenst gedrag geformuleerd werd in plaats van als een eigenschap.

Het effect van deze manier van verwoorden is zelfs nog sterker bij werkzoekenden met minder ervaring, zij die dus aan het begin van hun loopbaan staan.

Hoe doe je het?

Zoek de mannelijke kenmerken in je profielbeschrijving. Zijn deze beschreven als eigenschap ('zijn'), zet ze dan om in gedrag ('doen'). Het helpt om iets naar gedrag te vertalen door te beginnen met 'je kan' en dan de gevraagde kwaliteit te beschrijven, maar met wat creativiteit zijn allerlei andere verwoordingen mogelijk.

27. Born, M., & Taris, T. (2010).

28. Born, M., & Taris, T. (2010).

29. Born, M., & Taris, T. (2010).

Oefening 3

Zet onderstaande eigenschappen om in gedrag. Spieken naar mogelijke antwoorden doe je op p.20.

1. Je bent assertief, diplomatisch in contacten op verschillende niveaus, zowel intern in de organisatie als extern.
2. Je bent communicatief, commercieel ingesteld en teamgericht.
3. Ten slotte ben je stressbestendig.
4. Je bent competitief.
5. In deze functie is het belangrijk dat je ondernemend en volhardend bent.
6. Wij zoeken iemand die zeer ervaren is in het onderhandelen.
7. Je bent zelfsturend en onafhankelijk.
8. Je bent resultaatgericht en assertief.
9. Je bent analytisch ingesteld.
10. Je bent gespecialiseerd in communicatienetwerken.

Antwoorden oefening 1:

heftruckchauffeuse, brandweervrouw, lerares, wetenschapster, onderzoekster, laborante, advocate, ingenieure, mecanicienne, horlogemaakster, scheepsbouwster, metaalbewerkster, monteuse, elektrotechnisch installatrice, industrieel vormgeefster, makelaarster, programmeuse, onderhoudstechnica, industrieel lasster, doctores, smeedster, developer en chiropractor.

Developer en chiropractor: Engelse woorden worden niet omgezet in een vrouwelijke versie; chiropracticus kan je wel omzetten naar chiropractica.

Bovenstaande antwoorden kwamen tot stand met de hulp van de taalkundige regels, Van Dale, de Taaltelefoon, wat creativiteit en gezond verstand.

Antwoorden oefening 2:

1: neutraal, 2: vrouwelijk, 3: vrouwelijk, 4: mannelijk, 5: neutraal, 6: mannelijk, 7: mannelijk, 8: neutraal, 9: vrouwelijk, 10: neutraal, 11: mannelijk, 12: neutraal, 13: vrouwelijk, 14: mannelijk, 15: vrouwelijk

Mogelijke antwoorden oefening 3:

- 1: Tegenover je contacten op verschillende niveaus, zowel in de organisatie als extern, kan je assertief en diplomatisch te werk gaan.
- 2: Je hebt aandacht voor communicatie, behartigt de commerciële belangen van de organisatie en kan goed functioneren in een team.
- 3: Ten slotte kan je goed omgaan met stress.
- 4: Je kan uitblinken in een competitieve omgeving.
- 5: In deze functie is het belangrijk dat je initiatief kan nemen en kan doorzetten.
- 6: Wij zoeken iemand die goed kan onderhandelen.
- 7: Je kan zelf je taken sturen en zelfstandig werken.
- 8: Je kan resultaatgericht werken en je assertief opstellen.
- 9: Je kan problemen systematisch analyseren.
- 10: Je kan uiteenlopende problemen in communicatienetwerken aanpakken.

5

Samengevat

Er is een tekort aan gekwalificeerd personeel voor STEM-beroepen. Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat het strategisch gebruik van taal je helpt om meer vrouwen aan te trekken in de richting van Science, Technology, Engineering en Mathematics.

Drie taalmechanismen zorgen ervoor dat vrouwen beter aangesproken worden.

1. Zet **functietitels** in paarvorm:
gebruik loodgiester/loodgieter in plaats van loodgieter m/v;
2. **Gebruik adjectieven met de juiste connotatie:**
denk aan de connotatie van adjectieven: vrouwelijk en neutraal genormeerde woorden spreken vrouwen meer aan dan mannelijke;
3. **Beschrijf competenties als gedrag:**
beschrijf mannelijke persoonskenmerken als gedrag (doen) in plaats van als eigenschap (zijn).

Genderstrategisch schrijven is creatief schrijven. Taalkundigen zeggen dat je schrijft in functie van de overheersende groep als je zonder nadenken schrijft. Zij raden aan om te schrijven met aandacht voor je doelgroep.

Om de taalmechanismen van deze schrijfwijzer efficiënt te gebruiken, zal je er bewust mee moeten omgaan en beroep doen op je creativiteit en pragmatisme. Als je daarin slaagt, ben je **succesvoller** in het aantrekken van studentes, cursistes en sollicitantes.

Bijlage

Adjectieven genormeerd op genderconnotatie

Vrouwelijk	Neutraal	Mannelijk
Aangenaam	Alert	Academisch
Aantrekkelijk	Authentiek	Actief
Afhankelijk	Belangrijk	Actueel
Begripvol	Beter	Ambitueus
Behulpzaam	Betrouwbaar	Analytisch
Beleefd	Boeiend	Assertief
Bereidwillig	Collectief	Autonoom
Betrokken	Collegiaal	Avontuurlijk
Biologisch	Confidentieel	Burgerlijk
Bruisend	Consequent	Chemisch
Communicatief	Coöperatief	Commercieel
Complex	Correct	Competent
Creatief	Democratisch	Competitief
Cultureel	Discreet	Cruciaal
Ecologisch	Divers	Deskundig
Emancipatorisch	Duurzaam	Digitaal
Emotioneel	Dynamisch	Direct
Empatisch	Eerlijk	Doelgericht
Enthousiast	Effectief	Doeltreffend
Ethisch	Efficiënt	Dominant
Familiaal	Eigenzinnig	Economisch
Fascinerend	Energiezuinig	Elektronisch
Gemeenschappelijk	Essentieel	Energiek
Gepassioneerd	Farmaceutisch	Ervaren
Gevoelig	Flexibel	Fanatiek
Gezellig	Geëngageerd	Financieel
Gezond	Gemotiveerd	Fundamenteel
Humaan	Geneeskundig	Gedreven
Integer	Goed	Gespecialiseerd
Jong	Groeiend	Groot
Klantgericht	Hedendaags	Handig
Klantvriendelijk	Indirect	Hiërarchisch
Klein	Inferieur	Individualistisch
Liefdevol	Intelligent	Individueel
Liefhebbend	Intensief	Industrieel
Luisterbereid	Interactief	Ingenieus
Medelevend	Inzetbaar	Innovatief
Menselijk	Klinisch	Intellectueel

Vrouwelijk	Neutraal	Mannelijk
Milieuvriendelijk	Kritisch	Internationaal
Modern	Leergierig	Koud
Multicultureel	Loyaal	Krachtig
Nauwgezet	Maatschappelijk	Mannelijk
Nauwkeurig	Medisch	Mobiel
Nieuwsgierig	Nieuw	Nationaal
Onderdanig	Nuttig	Onafhankelijk
Ondersteunend	Oprecht	Ondernemend
Open	Organisatorisch	Oud
Ordelijk	Passief	Praktijkgericht
Pedagogisch	Praktisch	Professioneel
Perfect	Preventief	Resultaatgericht
Persoonlijk	Proactief	Ruw
Psychologisch	Rechtvaardig	Scheikundig
Respectvol	Ruim	Snel
Sociaal	Slim	Solide
Spontaan	Specifiek	Stabiel
Toegeeflijk	Stipt	Sterk
Uniek	Toekomstgericht	Stevig
Veelzijdig	Toekomstig	Stressbestendig
Verlegen	Traditioneel	Succesvol
Verpleegkundig	Uitdagend	Superieur
Verzorgd	Uiteenlopend	Technisch
Verzorgend	Uitstekend	Technologisch
Volgzaam	Verantwoordelijk	Theoretisch
Vriendelijk	Vernieuwend	Toepassingsgericht
Vrolijk	Vertrouwelijk	Toonaangevend
Vrouwelijk	Vlot	Volhardend
Warm	Zelfredzaam	Wetenschappelijk
Zacht	Zelfstandig	Zelfsturend
Zachtaardig	Zelfvoorzienend	Zelfzeker
Zorgvuldig		
Zorgzaam		
Zwak		

Over de bijlage:

Deze lijst bevat de 210 vaakst gebruikte adjectieven in Vlaamse vacatures en studiebrochures (2014). 3721 mensen (verschillend naar politieke overtuigingen, geslacht, leeftijd, opleidingsgraad en migratie-achtergrond) normeerden deze naar gender-typiciteit op een schaal met 7 punten (van 1: zeer mannelijk tot 7: zeer vrouwelijk).

Vervecken, D., Verswijvel, K., Gijbels, D., & Van den Bossche, P. (2015). *The impact of gendered wording in study brochures on students' choice of study*. Manuscript in voorbereiding.

Bibliografie

- Bem, S. L., & Bem, D. J. (1973). Does sex-biased job advertising "aid and abet" sex discrimination? *Journal of Applied Social Psychology*, 1, p. 6-18.
- Born, M., & Taris, T. (2010). The impact of the wording of employment advertisements to apply for a job. *The Journal of Social Psychology*, 150, p. 485-502.
- Chatard, A., Guimond, S., & Martinot, D. (2005). Impact de la féminisation lexicale des professions sur l'auto-efficacité des élèves: une remise en cause de l'universalisme masculin? [Occupational self-efficacy as a function of grammatical gender in French]. *L'Année Psychologique*, 105, p. 249-272.
- De Caluwe, J., & van Santen, A. (2001). *Gezocht: functiebenamingen (m/v). Wegwijzer voor vorming en gebruik van Nederlandse functiebenamingen*. Sdu Uitgevers, Den Haag, p. 47-65.
- European Commission. (2013). Study on Women Active in the ICT Sector, Luxembourg, Publications Office of the European Union. Gedownload op 5 mei, 2015: <https://bookshop.europa.eu/en/home/>
- Formanowicz, M., Bedynska, S., Cislak, A., Braun, F., & Sczesny, S. (2013). Side effects of gender-fair language: How feminine job titles influence the evaluation of female applicants. *European Journal of Social Psychology*, 43, p. 62-71.
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, p. 109-128.
- Gabriel, U., Gygax, P., Sarrasin, O., Garnham, A., & Oakhill, J. (2008). Au-pairs are rarely male: Role names' gender stereotype information across three languages. *Behavior Research Methods Instruments and Computers*, 40, p. 206-212.
- Gerritsen, M. (2002). Language and gender in Netherlands Dutch: towards a more gender-fair usage. In M. Hellinger & H. Bussman (Eds.), *Gender across languages: the linguistic representation of women and men*, 2, p. 81-108. John Benjamins, Amsterdam.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.
- Gottfredson, L. S. (2005). Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, p. 71-100. New York: Wiley.
- Horvath, L. (2014). Counteracting or contributing to gender equality? The impact of gender-fair language in the work context. PhD dissertation, University of Bern.
- Liben, L. S., Bigler, R. S., & Krogh, H. R. (2001). Pink and blue collar jobs: Children's judgements of job status and job aspirations in relation to sex of worker. *Journal of Experimental Child Psychology*, 79, p. 346-363.

- Liben, L. S., & Bigler, R. S. (2002). The developmental course of gender differentiation: conceptualizing, measuring, and evaluating constructs and pathways. *Monographs of the Society of Research of Child Development*, 67, p.148-183.
- Merkel, E., Maas A., & Frommelt, L. (2012). Shielding women against status loss: the masculine form and its alternatives in the Italian language. *Journal of Language and Social Psychology*, 31, 311-320.
- Moser, F., Sato, S., Chiarini, T., Dmitrow-Devold, K., & Kuhn, E. (2011). Comparative analysis of exciting guidelines for gender-fair language within the ITN LCG network.
- Stahlberg, D., & Sczesny, S. (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen [Effects of masculine generics and alternative forms of speech on the cognitive inclusion of women]. *Psychologische Rundschau*, 52, p.131-140.
- Stahlberg, D., Sczesny, S., & Braun, F. (2001). Name your favorite musician: Effects of masculine generics and of their alternatives in German. *Journal of Language and Social Psychology*, 20, p.464-469.
- Stahlberg, D., Braun, F., Irmen, L., & Sczesny, S. (2007). Representation of the sexes in language. In K. Fiedler (Ed.), *Social communication. Frontiers of Social Psychology*, p.163-187. New York: Psychology Press.
- Stout, J. G., & Dasgupta, N. (2011). When he doesn't mean you: Gender-exclusive language as ostracism for women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37, p.757-769.
- Taris, T. W., & Bok, I. A. (1998). On gender specificity of person characteristics in personnel advertisements: a study among future applicants. *The Journal of Psychology*, 132, p.593-610.
- Vervecken, D., Verswijvel, K., Gijbels, D., & Van den Bossche, P. (2015). *The impact of gendered wording in study brochures on students' choice of study*. Manuscript in voorbereiding.
- Vervecken, D., & Hannover, B. (2015). YES I CAN! The Impact of Gender Fair Descriptions of Traditionally Male Occupations on Children's Perceptions of Job Status, Job Difficulty and Vocational Self-Efficacy Beliefs. *Social Psychology*, 46, p.76-93.
- Vervecken, D., Gygax, P., Gabriel, U., Guillod, M., & Hannover, B. (2015). Warm businessmen, cold housewives? Effects of gender-fair language on adolescents' perceptions of occupations. Manuscript submitted to *Frontiers in Psychology*.
- Vervecken, D., Hannover, B., & Wolter, I. (2013). Changing (S)expectations: How gender fair job descriptions impact children's perceptions and interest regarding traditionally male occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 82, p.208-220.
- Vlaamse Overheid (2012). Actieplan voor het stimuleren van loopbanen in wiskunde, exacte wetenschappen en techniek 2012 – 2020. Gedownload op 5 mei 2015: <http://stem-academie.be/drupal/sites/default/files/STEM-actieplan.pdf>
- Vrouwen in ICT: een zeldzaam ras. Geraadpleegd op 5 mei 2015, op <http://www.jobat.be/nl/artikels/vrouwen-in-ict-een-zeldzaam-ras/>