**Onderzoekscompetenties MT Frans-Engels-Duits**

**invuldocument linguïstisch onderzoek**

**STAP 1: ORIËNTEREN**

**ORIËNTEREN OP HET ONDERZOEKSPROBLEEM**

We kiezen het volgende onderwerp: gender bias in linguistic descriptions

**FORMULEREN VAN ONDERZOEKSVRAGEN**

Onze onderzoeksvraag: Wat zijn de manieren om genderongelijkheid te vermijden in het Engels?

Type onderzoeksvraag: beschrijvende onderzoeksvraag

Deelvragen:

1. Waarom valt genderongelijkheid juist voor op de werkvloer?

2. Wat zijn de effecten van genderongelijkheid in taalkundige beschrijving in het Engels op de werkvloer?



**STAP 2: VOORBEREIDEN**

**ONDERZOEKSPLAN OPSTELLEN**

1. Taakverdeling: wie leest welk artikel/bekijkt welke video? wie is verslaggever?

a. Jana Asselberghs

 i. Verwerken van <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00025/full>

 ii. Opstellen van tekst en artikel lezen + APA normen

b. Poline Goos

 i. Verwerken van <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5774006/>

 ii. Opstellen van tekst en artikel lezen + APA normen

c. Jens David

 i. Verwerken van <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0956797619890619?icid=int.sj-abstract.similar-articles.2>

 ii. Opstellen van tekst en artikel lezen + verslaggever

**STAP 3: UITVOEREN**

**VERWERVEN VAN INFORMATIE**

(hier hoef je niets aan te vullen)

**STAP 4: VERWERKEN**

**VERWERKEN VAN INFORMATIE**

**Genderongelijkheid in de taalkundige beschrijving**

Genderongelijkheid is vandaag de dag nog overal aanwezig. Kijk maar naar vele situaties op de werkvloer. Maar wat veel mensen niet weten, is dat het al begint bij het gebruik van onze taal, in dit geval het Engels. Het lijkt niet op te vallen maar het zit vooral in de subtiele zaken zoals voornaamwoorden, namen van beroepen,.... Genderongelijkheid in de taalkundige beschrijving is vandaag de dag perfect te merken op de werkvloer. Zo zijn er nog vele beroepsnamen die een mannelijk achtervoegsel (bv. policeman, fireman,...) bevatten. Voor deze job zijn vrouwen minder geneigd om zich kandidaat te stellen. Wat ook duidelijk opvalt is dat mannen elkaar sneller zullen introduceren met hun titel in een professionele omgeving. Hierbij worden ook veel meer mannelijke voornaamwoorden gebruikt voor het aanspreken/aanstellen van personen.

Waarom valt genderongelijkheid voor op de werkvloer? Het heeft eerst en vooral al te maken met onze opvoeding. Vanaf kleins af aan krijgen kinderen het onbewust aangeleerd. Dit heeft als effect dat het normaal aanvoelt, terwijl dit niet het geval is. Het zit vooral in de details maar ook heeft het vaak met onzekerheden te maken. Als men leven aan een zin wil geven, zonder inhoudelijke context te hebben over wie het is, leidt dit tot stereotypen in het taalgebruik. Ze zijn automatisch meer geneigd om mannelijke voornaamwoorden te gaan gebruiken in het formuleren van een zin. Mannelijke vormen verwijzen naar alle mensen en geven dus een hogere sociale status aan hen. Het ligt zeker niet alleen bij onze stereotypen vooroordelen naar vrouwen toe. Het probleem ligt ook bij onze verwachtingen van bepaalde gebeurtenissen. Deze gaan ons taalgebruik hard beïnvloeden in bijvoorbeeld een vacature. Als voor een bepaalde job, altijd een man aangesteld geweest is, dan stelt men de vacature ook onbewust op voor mannen. De effecten in genderongelijkheid zitten vooral in de details van ons taalgebruik maar zorgen wel voor een duidelijk verschil.

Uit het onderzoek blijken drie strategieën waarmee we ons taalgebruik kunnen verbeteren. Ten eerste hebben we taal neutralisatie. Met dit fenomeen wil men namen van beroepen en voornaamwoorden aanpassen zodat ze genderneutraal worden. Voorbeelden hiervan zijn dat de functie policeman veranderd kan worden naar police officer en dat men meer het voornaamwoord “they” gebruikt. Hierdoor gaat genderongelijkheid afnemen door simpelweg ons taalgebruik aan te passen.

Ten tweede hebben we taal feminisering. Dit houdt in dat de invloed van het vrouwelijke toeneemt in de taal. Het is gebaseerd op het juiste taalgebruik om de zichtbaarheid van vrouwen in mannelijke velden te vergroten.

Als laatste hebben we het zelfbewustzijn en objectiviteit. Hierbij wil men zeggen dat mensen zelf moeten nadenken over hun taalgebruik. Mensen moeten objectief zijn over hun eigen vooroordelen. Bijvoorbeeld de werkgever moet zelfreflecterend zijn en de mens centraal kunnen zetten.

De conclusie uit het onderzoek luidt, dat er op de werkvloer nog zeker sprake is van genderongelijkheid in de taalkundige beschrijving. Maar dat er ook manieren zijn om dit te bestrijden (taal neutralisatie, taal feminisering en zelfbewustzijn) en de kloof tussen genderongelijkheid te verkleinen.

BRONNEN:

bron 1:

Sczesny, S. (2016, 2 februari). *Can Gender-Fair Language Reduce Gender Stereotyping and Discrimination?* Frontiers. Geraadpleegd op 12 mei 2022, van <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00025/full>

bron 2:

Surg, A. (2018, 19 januari). *What’s in a pronoun? Why gender-fair language matters*. National Library of Medicine. Geraadpleegd op 12 mei 2022, van https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5774006/

bron 3:

Malsburg, T. v., Poppels, T., & Levy, R. P. (2020, Januari 8). *Implicit Gender Bias in Linguistic Descriptions for Expected Events: The Cases of the 2016 United States and 2017 United Kingdom Elections*. Opgeroepen op Mei 12, 2022, van Sage Journals : https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0956797619890619?icid=int.sj-abstract.similar-articles.2

bron 4:

Khuzwayo, Z. (2016, Juli 16). *Seperate Space: An Approach to Adressing Gender Inequality in the Workplace*. Opgeroepen op Mei 12, 2022, van Journal of International Women's Studies: https://vc.bridgew.edu/jiws/vol17/iss4/7/