**Onderzoekscompetenties MT Frans-Engels-Duits**

**invuldocument linguïstisch onderzoek**

**STAP 1: ORIËNTEREN**

**ORIËNTEREN OP HET ONDERZOEKSPROBLEEM**

We kiezen het volgende onderwerp: Genderneutrale voornaamwoorden

**FORMULEREN VAN ONDERZOEKSVRAGEN**

Onze onderzoeksvraag: In hoeverre zijn “gender neutral pronouns” tegenwoordig op de werkvloer ingeburgerd?

Type onderzoeksvraag: waardebepalende onderzoeksvraag

Deelvragen:

1. Welk effect heeft het gebruik van de juiste/ geprefereerde voornaamwoorden op de werknemer/ een persoon?
2. Welke genderneutrale voornaamwoorden worden tegenwoordig het meest op de werkvloer en in het dagelijks leven gebruikt?
3. Welke stappen nemen bedrijven om rekening te houden met de voornaamwoorden van hun werknemers ?

**STAP 2: VOORBEREIDEN**

**ONDERZOEKSPLAN OPSTELLEN**

1. Taakverdeling: wie leest welk artikel/bekijkt welke video? wie is verslaggever?
	1. Finne Rumes
		1. Verwerken van deelvraag 1+2
		2. Opstellen van midden+slot
	2. Lucas Vercaeren
		1. Verwerken van deelvraag 1+3
		2. Opstellen van inleiding+midden
	3. Ben Doyen
		1. Verwerken van deelvraag 3
		2. Opstellen van midden

**STAP 3: UITVOEREN**

**VERWERVEN VAN INFORMATIE**

(hier hoef je niets aan te vullen)

**STAP 4: VERWERKEN**

**VERWERKEN VAN INFORMATIE**

Onze samenleving is aan het veranderen het wordt steeds meer geaccepteerd om je anders te willen identificeren. Personen die zich niet binnen het hokje man of vrouw willen plaatsen kiezen ervoor genderneutrale voornaamwoorden te gebruiken. Op de werkvloer vinden tegenwoordig ook aanpassingen plaats.

Decennialang was het de norm om iemand aan te spreken met “him” of “her” maar deze voornaamwoorden voelen voor sommige te gelimiteerd. Daarom past de taal zich aan en wordt er tegenwoordig gebruik gemaakt van “gender neutral pronouns”: voornaamwoorden die perfect aangepast zijn aan mensen die zich niet binnen het hokje man of vrouw willen plaatsen. De meest gebruikte genderneutrale voornaamwoorden in de Engelse taal zijn “they/them/their”. Dit kan wijzen op een meervoud maar tegenwoordig ook op een genderneutraal enkelvoud. Wanneer zelfs dit nog niet inclusief genoeg is of wanneer iemand zich gewoonweg niet met een van deze opties kan identificeren zijn er tal van andere mogelijkheden. Men kan zich bijvoorbeeld thuisbrengen bij de voornaamwoorden “xe/xem”, “ze/zim”, “sie/hir” of een van de vele andere opties.

Het is erg belangrijk om iemand met degenens geprefereerde voornaamwoorden aan te spreken. Wanneer iemand fout aangesproken wordt, voelt dit alsof een deel van hen niet gerespecteerd wordt. Het gebruik van genderneutrale voornaamwoorden heeft ook een positief effect op de manier waarop we naar de samenleving kijken. Het zorgt ervoor dat mensen positiever naar vrouwen en seksuele minderheden kijken. Daarnaast stapt men hierdoor ook gemakkelijker van de traditionele genderpatronen af. Dit creëert een werkplek waar iedereen zich comfortabel bij kan voelen.

Om mensen productiever te maken is het nodig om hen te motiveren. Mensen die aangesproken werden met een verkeerd geslacht voornaamwoord geven aan dit niet fijn te vinden. Om deze redenen willen bedrijven hier een nadruk op leggen door hierover te praten. Het is niet door te kijken naar een persoon dat je weet met welk geslacht voornaamwoord je een persoon moet aanspreken. Bedrijven willen dus ook hun werknemers leren reageren bij een fout die ze kunnen maken.

Eén van de bedrijven die hier het meest rekening mee houdt is IBM in Amerika. In hun bedrijf geven werknemers aan hun werkgever aan met welke voornaamwoorden ze aangesproken willen worden en hier wordt dan door iedereen rekening mee gehouden. In Amerika zijn er ook meer dan 200 bedrijven die een wet willen zien die discriminatie van seksuele minderheden wil voorkomen. Dit moet er ook voor zorgen dat ze zich meer geaccepteerd voelen in de werkomgeving.

Verschillende bedrijven over heel de wereld beginnen zich aan te passen aan het nieuwe concept van genderneutraliteit. Ze beseffen dat voornaamwoorden persoonlijk belangrijk zijn en creëren een beleid waarin iedereen zich er kan identificeren hoe die wil. Er is nog ruimte voor verbetering maar de vooruitgang die we tot nu toe al zagen heeft zeker een positief effect op de werkomgeving.

***Bronnen:***

Croswell, L. (2021, 1 december). *Why sharing gender pronouns in the workplace matters*. Culture Amp. Geraadpleegd op 12 mei 2022, van https://www.cultureamp.com/blog/gender-pronouns-in-workplace

D. (2020, 22 mei). *Gender-Neutral Pronouns: How To Use “Xe/Xem,” “They/Them,” and More*. Them. Geraadpleegd op 12 mei 2022, van https://www.them.us/story/gender-neutral-pronouns-101-they-them-xe-xem

Forsey, C. (2022, 16 maart). *Gender Neutral Pronouns: What They Are & How to Use Them*. Hubspot. Geraadpleegd op 12 mei 2022, van https://blog.hubspot.com/marketing/gender-neutral-pronouns#:%7E:text=Gender%2Dneutral%20pronouns%20are%20words,%27%2C%20or%20%27Hir

*He/She/They: Why gender pronouns matter at work*. (2022, 31 januari). INTHEBLACK. Geraadpleegd op 12 mei 2022, van https://intheblack.cpaaustralia.com.au/careers-and-workplace/why-gender-pronouns-matter-at-work

*Onderzoekers: genderneutrale taal zorgt voor meer tolerantie - Joop - BNNVARA*. (2019, 6 augustus). Joop. Geraadpleegd op 12 mei 2022, van https://www.bnnvara.nl/joop/artikelen/onderzoekers-genderneutrale-taal-zorgt-voor-meer-tolerantie

Shropshire, C. (2019, 31 juli). *He, she or they: How companies are starting to address calls for a gender-neutral workplace*. Chicago Tribune. Geraadpleegd op 12 mei 2022, van https://www.chicagotribune.com/business/ct-biz-gender-at-work-pronouns-20190731-da5f5jckqbfe3pturzv6dc2h7i-story.html