

# **Het effect van mannelijke en vrouwelijke beroepsnamen op de evaluatie van de sollicitant**

*Een experimenteel onderzoek onder de Nederlandse bevolking*

## **The effect of male and female professional names on the evaluation of the applicant**

*An experimental study among the Dutch population*

**22 juni 2020**

**Auteur:** Pleun van Collenburg

**Studentnummer:** S1024826

**Universiteit:** Radboud Universiteit Nijmegen (Faculteit Letteren)

**Opleiding:** Master Communicatie en Beïnvloeding

**Cursus:** LET-CIWM401

**Eerste begeleider:** T. Redl MA

**Tweede begeleider:** prof. Dr. H. De Hoop

**Aantal woorden:** 7527

**Kernwoorden:** Genderneutraal, sollicitatie, neutralisatie, evaluatie, beroepsnamen

## Samenvatting

In het huidige onderzoek is het effect van mannelijke en vrouwelijke beroepsnamen op de evaluatie van mannelijke en vrouwelijke sollicitanten onderzocht. Eerder onderzoek van Formanowicz et al. (2013) heeft aangetoond dat mannelijke sollicitanten positiever werden beoordeeld dan vrouwelijke sollicitanten. Dit verschil werd echter kleiner wanneer vrouwelijke participanten gebruikmaakten van een mannelijke beroepsnaam (zoals *fotograaf*) in vergelijking tot een vrouwelijke beroepsnaam (zoals *fotografe*). Het onderzoek van Formanowicz et al. (2013) is uitgevoerd in Polen en het is nog onduidelijk of dezelfde effecten ook voor het Nederlands te vinden zijn. In Nederland is er veel maatschappelijke aandacht voor genderneutraliteit, maar zijn er nog zelden onderzoeken naar dit onderwerp gedaan. Aan het huidige onderzoek hebben 138 proefpersonen van 18 tot 68 jaar deelgenomen. Deze proefpersonen hebben allen drie aanbevelingsbrieven (en één filler aanbevelingsbrief) gelezen waarna zij vervolgens vragen hebben beantwoord over de geschiktheid van de sollicitant. Er was geen significant effect zichtbaar in de beoordeling van mannelijke of vrouwelijke sollicitanten. Beiden werden ongeveer als even geschikt beoordeeld. Ook is er geen significant effect zichtbaar in de beoordeling van beroepsnamen. Sollicitanten met een mannelijke beroepsnaam werden ongeveer als even goed beoordeeld als sollicitanten met een vrouwelijke beroepsnaam. Wel was er een hoofdeffect van geslacht aangetoond. Dit effect hield in dat vrouwelijke proefpersonen de sollicitanten over het algemeen positiever beoordeelden dan mannelijke proefpersonen. Verder toonde het huidige onderzoek mogelijke richtingen voor vervolgonderzoek aan. Zo was uit een verkennende analyse zichtbaar dat mannelijke proefpersonen een positievere beoordeling toekennen aan mannelijke sollicitanten dan aan vrouwelijke sollicitanten wanneer de aanbevelingsbrief beduidend slechter was. Vervolgonderzoek zou deze aanname kunnen bevestigen of ontkrachten. Kortom moet er voor de Nederlandse taal meer onderzoek worden gedaan naar het gebruik en de beoordeling van beroepsnamen. Het huidige onderzoek biedt meerdere interessante mogelijke richtingen voor vervolgonderzoek.

## Inleiding

Genderneutraliteit neemt in onze samenleving een steeds grotere rol in. In 2017 hebben de Nederlandse Spoorwegen de omroep: ‘dames en heren’ veranderd in ‘beste reizigers’ (NOS, 2017a; Hotse Smit, 2017). De Hema heeft in 2017 bekendgemaakt te stoppen met geslachtsaanduidingen op kinderkleding (NOS, 2017b). Genderneutrale toiletten, genderneutrale paspoorten en het verwijderen van geslachtsaanduiding op de OV-chipkaarten zijn ook voorbeelden van het implementeren van genderneutraliteit in onze samenleving (NOS, 2018; Spaans, 2019). Genderneutraliteit gaat voornamelijk om gelijke kansen en een gelijke behandeling voor zowel mannen als vrouwen (Formanowicz, Cislak, Horvath & Sczesny, 2015). In de praktijk blijkt echter dat er nog steeds een kloof is tussen mannen en vrouwen. Zo blijkt uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek dat mannen over het algemeen meer verdienen dan vrouwen (CBS, 2018) en vaker in de top van het bedrijfsleven zitten dan vrouwen (CBS, 2019).

Verschillende onderzoeken hebben redenen aangetoond vrouwen minder vaak in de top van het bedrijfsleven zitten dan mannen. Zo blijkt uit onderzoek van Becker, Fernandes en Weichselbaumer (2019) dat het risico op zwangerschap of het hebben van jonge kinderen ervoor zorgt dat vrouwen minder snel worden aangenomen of promotie maken. Uit onderzoek van Formanowicz, Bedynska, Cislak, Braun en Sczesny (2013) blijkt echter dat taalgebruik ook invloed heeft op de man/vrouwverhouding op de werkvloer. Sollicitanten die gebruik maken van een mannelijke beroepsnaam (zoals *leraar*) worden namelijk positiever beoordeeld dan sollicitanten die gebruik maken van een vrouwelijke beroepsnaam (zoals *lerares*) (Formanowicz, et al., 2013).

Onder andere de beroepsnaam die een sollicitant gebruikt, heeft dus invloed op zijn of haar beoordeling (Formanowicz et al., 2013). In Nederland wordt er veelvuldig gebruikgemaakt van mannelijke beroepsnamen zoals *timmerman* en *verslaggever*. Deze beroepsnamen duiden alle mensen aan die dat beroep uitoefenen. Dit houdt in dat vrouwen ook worden aangeduid met *timmerman* (Gerritsen, 2002). Uit onderzoek naar genderneutrale aanduidingen in Zweden blijkt dat het gebruik van mannelijke aanduidingen zijn oorsprong vindt in de ongelijke rechten van mannen en vrouwen (Djerf-Pierre, 2007). In de 20e eeuw hadden mannen dominantie in het werkveld. Na de tweede wereldoorlog was er echter een tekort aan arbeidskrachten, waardoor de vraag naar werkende vrouwen steeg. Door deze ontwikkeling werden traditionele patronen van het gezinsleven in twijfel getrokken en twee kostwinners in het huishouden begon de norm te worden. De mannelijke vorm van taalgebruik was toen echter al ingesleten in de gewoontes en werd dus gebruikt voor het aanduiden van zowel mannen als vrouwen (Djerf-Pierre, 2007).

Het gebruik van de mannelijke vorm van taal werd vanaf de jaren zestig in Nederland bekritiseerd. Zo constateerde Kool-Smit in 1967 (in Gerritsen, 2001) dat vrouwen in bijna alle sectoren als onderschikt werden beschouwd aan mannen. Dit artikel was het begin van de tweede feministische beweging in Nederland. Na dit artikel waren veel vrouwen van mening dat het voor een vrouw mogelijk moest zijn om een ‘mannenberoep’ uit te oefenen en voor een man mogelijk moest zijn om een ‘vrouwenberoep’ uit te oefenen (Gerritsen, 2001). Ook pleitte het artikel voor een wijziging van beroepsnamen. Beroepen die alleen betrekking hadden op mannen (zoals *timmerman*) en beroepen die alleen betrekking hadden op vrouwen (zoals *vroedvrouw*) moesten een nieuwe beroepsnaam krijgen (Gerritsen, 2001). Nederlandse rolbenamingen zoals *advocaat* en *fotograaf* kunnen in de vrouwelijke vorm worden geschreven. In de Nederlandse taal worden deze beroepsnamen echter zeer vaak in de mannelijke vorm geschreven. Deze mannelijke vorm duidt dan zowel mannen als vrouwen aan (Gerritsen, 2001).

Het huidige onderzoek richt zich op het gebruik van mannelijke en vrouwelijke beroepsnamen en de invloed hiervan op het evalueren van een sollicitant. Formanowicz et al. (2013) hebben hier al onderzoek naar gedaan voor de Poolse taal. Hieruit bleek dat vrouwen in het algemeen als minder gunstig worden beoordeeld dan mannen bij het solliciteren. Wanneer vrouwen in hun sollicitatiebrief gebruikmaken van een mannelijke beroepsnaam (versus een vrouwelijke beroepsnaam) wordt dit verschil echter kleiner. Wat betreft de Nederlandse taal is er geen onderzoek gedaan naar het gebruik van genderneutrale taal en de effecten hiervan op de beoordeling van de sollicitant. Er is echter veel maatschappelijke aandacht voor genderneutraliteit. Bovendien vindt er op de Nederlandse arbeidsmarkt nog regelmatig discriminatie omtrent geslacht plaats (Kantelberg, 2017). Wellicht heeft de beroepsnaam die vrouwelijke sollicitanten gebruiken hier invloed op. Het is nuttig het onderzoek van Formanowicz et al. (2013) te herhalen in Nederland om meer duidelijkheid te bieden over de invloed van beroepsnamen op de beoordeling van de sollicitant. De volgende onderzoeksvraag is opgesteld: “Welke invloed hebben de beroepsnaam en het geslacht op de beoordeling van een sollicitant?”

### *Soorten taal omtrent het gebruik van gender*

Met genderneutrale taal wordt bedoeld: “Een soort taalgebruik dat is bedoeld om mannen en vrouwen symmetrisch en gelijk weer te geven” (Formanowicz et al., 2015, p. 2). Alvorens in te gaan op het gebruik van genderneutrale taal in het sollicitatieproces, is het belangrijk in te gaan op gender in verschillende soorten talen. Er zijn drie talen te onderscheiden, namelijk talen waarin woorden een grammaticaal geslacht hebben, talen waarin woorden verwijzen naar het

biologisch geslacht en talen waarin geslacht helemaal geen rol speelt. Bij grammaticale gendertalen, zoals het Duits en Frans heeft elk zelfstandig naamwoord een grammaticaal geslacht. Ook komen de zelfstandige naamwoorden en persoonlijke voornaamwoorden meestal overeen met het geslacht van de referent. Voor deze talen is het gebruik van genderneutraliteit erg ingewikkeld, omdat grammaticaal geslacht overal aanwezig is (Sczesny, Formanowicz & Moser, 2016). Voor natuurlijke gendertalen, zoals het Engels, Zweeds en Nederlands (Mortelmans, 2008; Sczesny et al., 2016) is het gebruik van genderneutrale taal relatief gemakkelijker dan voor grammaticale gendertalen omdat de zelfstandig naamwoorden in tegenstelling tot bij grammaticale gendertalen gemeenslachtig zijn. Dit houdt in dat de zelfstandig naamwoorden beide geslachten aanduiden met eenzelfde woord, in plaats van enkel een man of vrouw (Sczesny et al., 2016). Een voorbeeld hiervan is het gebruiken van het woord 'leerkracht' in plaats van leraar of lerares. Het woord leerkracht duidt dan zowel mannen als vrouwen aan. Bij genderloze talen, zoals het Turks en Fins, zijn zowel de persoonlijke voornaamwoorden als de zelfstandige naamwoorden niet te onderscheiden naar geslacht. Bij deze talen wordt het geslacht enkel uitgedrukt door specifiek gebruik te maken van woorden zoals 'man' of 'vrouw'. Voor deze talen wordt het gebruik van genderneutrale taal dus gezien als relatief gemakkelijk, omdat het grammaticale geslacht van woorden zelf geen rol kan spelen (Sczesny et al., 2016).

De Nederlandse taal wordt gezien als een natuurlijke gendertaal (Mortelmans, 2008; Sczesny et al, 2016). Met de opkomst van bijvoorbeeld genderneutrale paspoorten en toiletten neemt ook het belang van genderneutrale taal toe (NOS, 2018; Spaans, 2019). De Nederlandse taal kan op twee manieren genderneutraler worden gemaakt, namelijk door gebruik te maken van neutralisering of differentiëring (van Alphen, 1983).

#### *Genderneutrale taal: Neutralisering versus differentiëring*

Neutralisering betekent gebruikmaken van één uniforme benaming die dient voor zowel alle mannen en vrouwen die bijvoorbeeld een beroep uitoefenen, zoals *leraar*. De bedoeling van neutralisering is dat deze uniforme benaming als geldend voor zowel de man als vrouw wordt beschouwd. Differentiëring betekent daarentegen het hanteren van zowel de mannelijke als vrouwelijke vorm van de benaming. Bij beroepen betekent dit dat er gebruik wordt gemaakt van bijvoorbeeld *leraar* (m) en *lerares* (v) (van Alphen, 1983).

Differentiëring heeft zowel voor- als nadelen. Vanuit feministisch oogpunt wordt differentiëring gezien als een wenselijke strategie. Door het gebruik van deze strategie worden namelijk zowel mannen als vrouwen expliciet benoemd, waar bij neutralisering in het

Nederlands enkel de mannelijke vorm wordt benoemd (van Alphen, 1983). Een ander voordeel van differentiëring is het beperken van *gender bias*. Gender bias houdt in dat mensen bij mannelijke vormen van een woord eerder aan een man dan aan een vrouw denken, ook als deze mannelijke vormen neutraal bedoeld zijn. Wanneer er gebruik wordt gemaakt van de vrouwelijke vorm van een woord, wordt deze gender bias beperkt (Misersky & Redl, 2020; Stahlberg & Sczesny, 2001). Volgens Alphen (1983) kunnen vrouwen tevens hun stereotiepe plaatsen in de maatschappij ontlopen bij het gebruik van differentiëring. Wanneer vrouwen meer zichtbaar worden in de taal, wordt het duidelijker dat vrouwen ook ‘mannelijke beroepen’ kunnen hebben (Alphen, 1983).

Bovendien toont onderzoek van Horvath en Sczesny (2015) aan dat vrouwen eerder geïnteresseerd zijn in een ‘mannelijke baan’ wanneer vrouwen expliciet worden benoemd (zoals *timmervrouw*). Vrouwen voelen zich namelijk meer gemotiveerd en identificeren zich meer met een baan wanneer er ook vrouwelijke beroepsnamen worden gebruikt dan wanneer er enkel mannelijke beroepsnamen worden gebruikt (Horvath & Sczesny, 2015). Een mogelijke oorzaak hiervoor is het ontlopen van stereotypen. Al op jonge leeftijd ontwikkelen kinderen stereotiepe beelden bij banen. Stereotiepe mannelijke beroepen worden over het algemeen als moeilijk en minder toegankelijk gezien dan andere beroepen. Wanneer er echter gebruik wordt gemaakt van woordparen (in plaats van mannelijke beroepsnamen) valt dit stereotype deels weg waardoor vrouwen eerder het gevoel hebben capabel te zijn het beroep uit te oefenen (Vervecken & Hannover, 2015).

Een nadeel aan differentiëring is echter dat de vrouwelijke vorm vaak een negatieve ondertoon heeft. Uit een studie van Merkel, Maass en Frommelt (2012) blijkt dat vrouwelijke beroepsnamen worden geassocieerd met een lagere status dan mannelijke beroepsnamen. Een verklaring hiervoor is dat carrière en hoge status worden geassocieerd met mannelijkheid. Vrouwen worden gezien als minder competent waardoor zij als minder kansrijk worden gezien voor een goede carrière (Formanowicz et al., 2013; Merkel et al., 2012). Er kan worden gesteld dat er nog onenigheid is over welke vorm van genderneutrale taal het best kan worden gebruikt om de genderrollen in de arbeidsmarkt gelijk te maken. Sommige vrouwen ondermijnen de negatieve ondertoon van vrouwelijke beroepsnamen liever door gebruik te maken van de mannelijke vorm, terwijl andere vrouwen de negatieve toon bij de vrouwelijke vorm voor lief nemen, om niet onzichtbaar te zijn in de taal (Van Alphen, 1983).

Hoewel er dus voorstanders van zowel differentiëring als neutralisering zijn, blijkt uit onderzoek van Gerritsen (2002) dat het Nederlandse taalgebruik neigt naar neutralisering. Uit een corpusonderzoek van personeelsadvertenties blijkt namelijk dat mannelijke termen en

neutrale termen relatief vaker voorkomen dan vrouwelijke termen (Gerritsen, 2002). Een mogelijke verklaring voor het gebruik van mannelijke termen is de stijging in het gebruik van Engelse termen (zoals *designer*, *marketeer* en *researcher*). Voor deze Engelse termen is een vrouwelijke variant vaak niet of nauwelijks mogelijk (Mortelmans, 2008). Mortelmans (2008) geeft tevens aan dat het gebruiken van neutrale termen past in bij de ontwikkeling in Nederland waar de tegenstelling tussen mannen en vrouwen minder wordt.

### *Het accepteren van genderneutrale taal*

De nieuwheid van genderneutrale taal is van invloed op het wel of niet accepteren van genderneutrale taal. Wanneer genderneutrale taal als nieuw wordt gezien, dan is dit in strijd met de taalgewoonten van mensen. Mensen zullen dit als irriterend ervaren en het opvatten als een vermindering van de leesbaarheid (Formanowicz et al., 2015; Blaubergs, 1980; Gustafsson Sendén, Bäck, & Lindqvist, 2015).

Formanowicz et al. (2015) hebben onderzoek gedaan naar het gebruik van differentiëring van taal in Polen en Oostenrijk aan de hand van de evaluatie van sociale initiatieven. Uit dit experiment onder 331 proefpersonen in Polen bleek dat mannen de vrouwelijke vorm van een woord als minder gunstig beoordeelden dan de mannelijke vorm van een woord. Bij vrouwen trad dit verschil echter niet op. Een nadeel van deze studie is dat er op het moment van afname van het experiment een verhit debat gaande was over gendergelijkheid. Dit heeft mogelijk de kloof tussen mannen en vrouwen vergroot. Dit experiment vond ook plaats bij 206 proefpersonen in Oostenrijk. In Oostenrijk trad een tegengesteld effect op. Hier werd een sociaal initiatief gunstiger beoordeeld wanneer er gebruik werd gemaakt van de vrouwelijke vorm om een vrouwelijke voorstander aan te duiden dan wanneer gebruik werd gemaakt van de mannelijke vorm, ongeacht het geslacht van de proefpersoon. Als reden hiervoor wordt gegeven dat in Oostenrijk differentiëring al meer is geïmplementeerd waardoor de proefpersonen het gebruik van de vrouwelijke vorm als gebruikelijk ervaren en deze daarom ook positiever beoordelen dan de mannelijke vorm. In Polen wordt differentiëring echter niet gezien als de taalnorm, waardoor daar een kloof is tussen mannen en vrouwen. Het onderzoek van Jacobson en Insko (1985) ondersteunt deze bevinding. Zij toonden aan dat mannen minder voorstander zijn van genderneutrale taal in vergelijking met vrouwen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat genderneutraliteit vaak wordt gekoppeld aan feminisme wanneer differentiëring niet als de taalnorm wordt gezien (Formanowicz et al., 2015; Jacobson & Insko, 1985; Sczesny et al., 2016).

Aangezien er voor Nederland niet algemeen bekend is in hoeverre mannen en vrouwen het gebruik van differentiëring als positief of negatief zien, wordt ervan uitgegaan dat vrouwen het gebruik van vrouwelijke beroepsnamen positiever beoordelen dan mannen, gezien er in Nederland veelvuldig gebruik wordt gemaakt van mannelijke vormen van taal, zoals bijvoorbeeld *advocaat* of *fotograaf*. Deze rolbenamingen kunnen ook in de vrouwelijke vorm worden weergegeven, maar in Nederland wordt de mannelijke vorm veelvuldiger gebruikt (Gerritsen, 2002). Hierdoor wordt verwacht dat het gebruik van differentiëring als een bedreiging voor de leesbaarheid wordt gezien en mogelijk wordt gekoppeld aan feminisme, waardoor differentiëring vooral bij mannen negatieve associaties oproept (Formanowicz et al., 2015; Jacobson & Insko, 1985). De volgende hypothese is hierbij opgesteld.

H1: Vrouwelijke proefpersonen zullen het gebruik van vrouwelijke beroepsnamen positiever beoordelen dan mannelijke proefpersonen.

#### *Het gebruik van gender in beroepsnamen*

In de studie van Formanowicz et al. (2013) werd inhoudelijk gekeken naar het gebruik van mannelijke en vrouwelijke vormen van beroepsnamen en de effecten hiervan op personeelsselectie in Polen. De focus in dit onderzoek lag op een analyse naar het verschil in evaluatie van een vrouwelijke sollicitant met mannelijke beroepsnaam en een vrouwelijke sollicitant met vrouwelijke beroepsnaam. Ook is er een analyse uitgevoerd naar het verschil in evaluatie van een vrouwelijke sollicitant met een vrouwelijke beroepsnaam en een mannelijke sollicitant met een mannelijke beroepsnaam. In totaal hebben Formanowicz et al. (2013) drie experimenten uitgevoerd, waarvan twee met fictieve beroepsnamen en één met bestaande beroepsnamen. In het huidige onderzoek wordt gebruikgemaakt van bestaande beroepsnamen. Hier is voor gekozen om verwarring bij de sollicitant te beperken wanneer deze de beroepsnaam niet kent. Tevens hebben Formanowicz et al. (2013) in een deel van het onderzoek ook gebruikgemaakt van bestaande beroepsnamen en zij troffen eenzelfde effect aan als bij de studie met fictieve beroepsnamen. Bovendien zijn de beroepsnamen neutraal. Dit wil zeggen dat deze beroepsnamen niet als stereotiep mannelijk of vrouwelijk worden gezien.

Uit het onderzoek van Formanowicz et al. (2013) is gebleken dat een vrouwelijke sollicitant met een vrouwelijke beroepsnaam als minder gunstig werd beoordeeld dan een mannelijke sollicitant met een mannelijke beroepsnaam. Ook bleek dat een vrouwelijke sollicitant met vrouwelijke beroepsnaam als minder gunstig werd beoordeeld dan een vrouwelijke sollicitant met een mannelijke beroepsnaam. Kortom, een sollicitant met een mannelijke beroepsnaam wordt positiever beoordeeld dan een sollicitant met een vrouwelijke



beroepsnaam. Ook worden mannen in het algemeen positiever beoordeeld dan vrouwen (Formanowicz et al., 2013).

Een nadeel aan de studie van Formanowicz et al. (2013) is dat er een directe vergelijking wordt gemaakt tussen mannelijke sollicitanten met een mannelijke beroepsnaam en vrouwelijke sollicitanten met een vrouwelijke beroepsnaam. Hierdoor wordt niet alleen het effect van de beroepsnamen gemeten, maar ook van het geslacht van de sollicitant. Er wordt dus eigenlijk gemeten of de proefpersonen een voorkeur hebben voor mannen of vrouwen. In dit onderzoek wordt daarom de mannelijke beroepsnaam tegenover de vrouwelijke beroepsnaam afgezet, waarbij bij de mannelijke beroepsnaam zowel de mannelijke als vrouwelijke sollicitanten worden meegenomen.

Op basis van de resultaten van het onderzoek van Formanowicz et al. (2013) wordt verwacht dat het gebruik van mannelijke beroepsnamen positiever wordt beoordeeld dan vrouwelijke beroepsnamen in Nederland, hoewel het experiment van Formanowicz et al (2013) in Polen is afgenomen. Aangezien er geen wetenschappelijke onderzoeken beschikbaar zijn naar de huidige positie van genderneutraal taalgebruik in Nederland wordt van soortgelijke effecten uitgegaan. Tevens worden mannelijke beroepsnamen veelvuldig gebruikt in Nederland, dit zou als de taalnorm kunnen worden gezien (Mortelmans, 2008; Gerritsen, 2002). Dit effect wordt verwacht voor zowel mannelijke als vrouwelijke sollicitanten in Nederland. De volgende hypothesen zijn hierbij opgesteld:

H2: Het gebruik van mannelijke beroepsnamen wordt positiever beoordeeld dan het gebruik van vrouwelijke beroepsnamen door zowel mannen als vrouwen. Zoals in H1 geformuleerd zal dit effect echter kleiner zijn voor vrouwelijke proefpersonen dan voor mannelijke proefpersonen.

H3: Een vrouwelijke sollicitant met een mannelijke beroepsnaam wordt positiever beoordeeld dan een vrouwelijke sollicitant met een vrouwelijke beroepsnaam door zowel mannen als vrouwen.

## **Methode**

### **Materiaal**

Het materiaal bestond uit aanbevelingsbrieven. In deze aanbevelingsbrieven is gebruikgemaakt van vier beroepsnamen die als neutraal worden beschouwd (Redl, Frank & De Hoop, 2020). De volgende beroepsnamen worden gebruikt: *Journalist* ( $M = 5.81$ ,  $SD = 1.12$ ), *Fotograaf* ( $M = 5.92$ ,  $SD = 1.15$ ), *Fysiotherapeut* ( $M = 6.02$ ,  $SD = 1.31$ ) en *Acrobaat* ( $M = 6.25$ ,  $SD = 1.38$ ). De gekozen beroepsnamen zijn in een ongepubliceerd onderzoek van Redl et al. (2020)

onderzocht op de perceptie of deze beroepsnamen mannelijk/vrouwelijk of neutraal zijn. Middels een schaal van 1 tot 11 is bevraagd hoeveel mannen de proefpersonen verwachten bij verschillende beroepsnamen. Een score rondom de zes wordt dus gezien als relatief neutraal. Een vereiste voor bovenstaande beroepsnamen was dat de beroepsnamen in het corpusonderzoek, uitgevoerd door Redl et al. (2020) zowel in de mannelijke als vrouwelijke variant voorkomen, dichtbij de score zes liggen en een relatief lage standaarddeviatie hebben.

Het beroep *journalist* is gebruikt als filler. Door gebruik te maken van deze filler gebruiken de proefpersonen de schaal op een juiste manier. De aanbevelingsbrief van de filler is namelijk negatiever geformuleerd dan de andere drie beroepen. Hierdoor wordt de kans verkleint dat proefpersonen een willekeurige sollicitant minder goed beoordelen, puur omdat ze niet elke sollicitant positief willen beoordelen. De filler had dus een beduidend slechtere aanbevelingsbrief dan de andere drie beroepen.

De aanbevelingsbrieven zijn te vinden in Appendix A, B, C en D. In totaal zijn er twaalf aanbevelingsbrieven opgesteld. Voor alle drie de manipulaties is namelijk voor elk van de vier beroepen een aanbevelingsbrief geschreven (3x4). Deze brieven zijn grotendeels gelijk aan elkaar, echter is het geslacht en de beroepsnaam (de manipulatie) verschillend in deze brieven. Ook zijn verschillende brieven opgesteld voor de verschillende beroepen, zodat de proefpersoon niet verveeld raakte met het experiment.

Bij het experiment kreeg de proefpersoon allereerst achtergrondinformatie over het experiment, zoals ook is gedaan in het experiment van Formanowicz et al. (2013). Daarin is de taak van de proefpersoon beschreven. Hij of zij is gevraagd om zich voor te stellen deel uit te maken van een sollicitatiecommissie. In deze functie moest de proefpersoon een sollicitant beoordelen. Deze achtergrondinformatie was in alle condities gelijk en is te vinden in Appendix E.

### Proefpersonen

Voor het experiment was de doelgroep Nederlanders tussen de 18 en 70 jaar met Nederlands als moedertaal. Het was belangrijk dat er een gelijke verdeling was tussen mannen en vrouwen, aangezien dit een van de afhankelijke variabelen in het experiment was. Er werd gestreefd naar twintig proefpersonen per conditie. Uiteindelijk is er dus gestreefd naar 120 proefpersonen in totaal (20x6). Hiervan moesten er minimaal 60 vrouw en 60 man zijn.

De randvoorwaarden voor proefpersonen om deel te nemen aan dit onderzoek waren dat de proefpersonen tussen de 18 en 70 jaar moesten zijn en Nederlands als moedertaal hebben. In totaal zijn er 178 proefpersonen gestart met het invullen van de vragenlijst van het

experiment. Een deel van de proefpersonen heeft de vragenlijst niet afgemaakt (31 proefpersonen). Tevens zijn er 19 proefpersonen weggelaten die niet aan de vooraf opgestelde randvoorwaarden hebben voldaan. Uiteindelijk bleven er 138 proefpersonen over. De proefpersonen deden gemiddeld 15 minuten over de vragenlijst. Hier zaten echter enkele uitbijters bij, waardoor het gemiddelde minder representatief is. De mediaan wordt als representatiever beschouwd: 7.5 minuut.

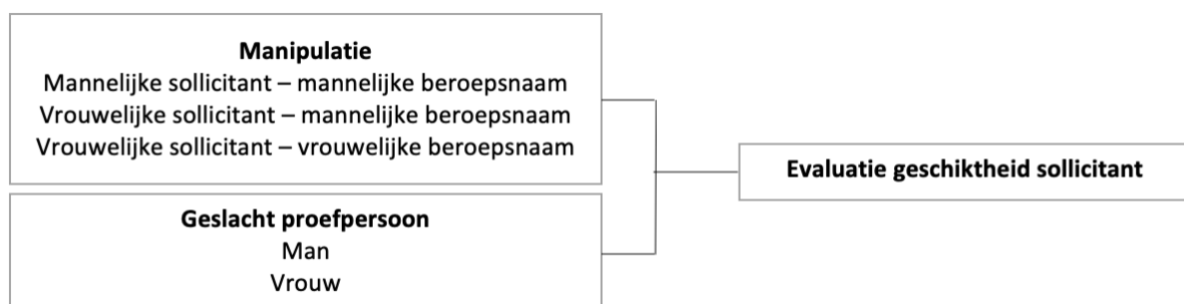
Het percentage vrouwen (52.2%) lag iets hoger dan het percentage mannen (47.8%) die deelnamen aan deze enquête. De verdeling van deze proefpersonen over de condities was echter wel gelijk. In elke conditie zaten namelijk 22 mannen en 24 vrouwen.

De proefpersonen waren tussen de 18 en 68 jaar oud ( $M = 32.59$ ,  $SD = 14.77$ ). Uit een eenweg ANOVA voor leeftijd met als factor de verschillende condities bleek dat er geen significant verschil was voor leeftijd in de verschillende condities ( $F(2, 135) < 1$ ).

Het opleidingsniveau van de proefpersonen varieerde van VMBO tot Universiteit. Het meest voorkomende afgeronde opleidingsniveau onder de proefpersonen was HBO. Uit een  $\chi^2$ -toets tussen de verschillende condities en het opleidingsniveau van de participant bleek dat er geen significant verband bestond tussen het opleidingsniveau en de verschillende condities ( $\chi^2(12) = 12.514$ ,  $p = .405$ ).

### Onderzoeksontwerp

In dit onderzoek zijn twee onafhankelijke variabelen meegenomen: sollicitaties en geslacht. Beiden variabelen zijn van nominaal niveau. Er is gebruikgemaakt van een 3 (sollicitatie: mannelijke sollicitant met een mannelijke beroepsnaam, vrouwelijke sollicitant met een mannelijke beroepsnaam en vrouwelijke sollicitant met een vrouwelijke beroepsnaam) x 2 (geslacht: man, vrouw) ontwerp tussen proefpersonen. Dit houdt in dat er zes condities zijn gecreëerd voor dit onderzoek. In figuur 1 is het analysemodel voor dit onderzoek weergegeven.



Figuur 1: Analysemodel

### Instrumentatie

Voor dit onderzoek is er één afhankelijke variabele, namelijk (de evaluatie van) de geschiktheid van de sollicitant. Deze afhankelijke variabele is gemeten aan de hand van een schaal gebaseerd op het onderzoek van Formanowicz et al. (2013). De volgende zes vragen zijn hierbij gesteld: ‘Bent u bereid deze persoon in te huren?’, ‘Zou deze persoon slagen in deze positie?’, ‘Zal deze persoon een goed teamlid zijn?’, ‘Zal deze persoon een succesvolle werknemer zijn?’, ‘Zal deze persoon een competente werknemer zijn?’, ‘Zal deze persoon een goede collega zijn?’ Alle zes de vragen zijn beoordeeld aan de hand van een slider schaal (helemaal niet, helemaal wel) (Formanowicz et al., 2013). Deze zes vragen zijn samengevoegd tot één construct. De betrouwbaarheid hiervan is berekend middels Cronbach’s alpha. De betrouwbaarheid was uitstekend  $\alpha = .92$ .

### Procedure

Het experiment is getoetst door de ethische commissie en afgenomen middels *Qualtrics*. Alle proefpersonen moesten expliciet toestemming geven voorafgaand aan deelname van het experiment. De proefpersonen kregen willekeurig een van de drie condities toegewezen. Hier kregen de proefpersonen vier aanbevelingsbrieven te lezen gevolgd door vragen. De vier aanbevelingsbrieven gingen over de vier gekozen beroepen. Elke proefpersoon kreeg één aanbevelingsbrief van elk beroep te lezen, zodat de proefpersoon uiteindelijk vier sollicitanten beoordeelde binnen een conditie.

Het experiment is afgenomen tussen donderdag 23 april 2020 en woensdag 29 april 2020 en is verspreid via sociale media zoals Whatsapp, Instagram en Facebook. Er is gebruikgemaakt van een gemakssteekproef; de proefpersonen zijn persoonlijk benaderd. Tevens werden de proefpersonen verzocht de enquête te delen met anderen, hierdoor is een sneeuwbaaleffect ontstaan.

Middels de inleidende tekst werden de proefpersonen op de hoogte gebracht van de context van het onderzoek. Er is aangegeven dat het onderzoek deel uit maakt van de masterscriptie van een student van de master Communicatie & Beïnvloeding aan de Radboud Universiteit in Nijmegen. Tevens werd aangegeven dat er geen foute antwoorden zijn. Bovendien was de geschatte duur van de enquête (10 tot 15 minuten) weergegeven. Ook is aangegeven dat het invullen van de vragenlijst volledig anoniem is en de informatie strikt vertrouwelijk wordt behandeld. Aan het einde van de enquête was er een mailadres weergegeven, voor eventuele vragen of klachten over het onderzoek. De proefpersonen ontvingen in het algemeen geen beloning voor het invullen van de vragenlijst, tenzij de

proefpersonen via SONA (de database voor proefpersonen van de Radboud Universiteit) bij de vragenlijst terecht waren gekomen. Via SONA kregen de proefpersonen 0,5 proefpersoonuren.

De vragenlijst startte met algemene vragen. Hierna werd één van de drie condities getoond. Hierbij kreeg de proefpersoon vragen over de afhankelijke variabele. De aanbevelingsbrief bleef te allen tijde zichtbaar, boven de vragen over de afhankelijke variabelen. Hierdoor kon de proefpersoon altijd de tekst weer bekijken bij het beantwoorden van de vragen. Tijdens het invullen was er geen mogelijkheid om terug te gaan naar de vorige pagina. Bovendien was het verplicht om alle vragen in te vullen om naar de volgende pagina te gaan.

### Analyse en resultaten

De verzamelde data is geanalyseerd met behulp van SPSS Statistics 24. In dit hoofdstuk vindt eerst een verklarende analyse plaats. In deze analyse zijn de hypothesen middels een tweeweg ANOVA getoetst. De resultaten voor alle drie de beroepsnamen (fotograaf, fysiotherapeut en acrobaat) zijn hiervoor samengevoegd. Er wordt namelijk vanuit gegaan dat de drie beroepsnamen zich hetzelfde gedragen. Ook wordt in de hypothesen geen onderscheid gemaakt tussen deze drie beroepsnamen.

De assumpties voor de tweeweg ANOVA zijn niet geschonden. Dit houdt in dat de varianties voor elke groep gelijk zijn en de groepen een normaalverdeling hebben. In tabel 1 staan de gemiddelden, standaarddeviaties en het aantal proefpersonen van de beoordeling van de sollicitant weergegeven.

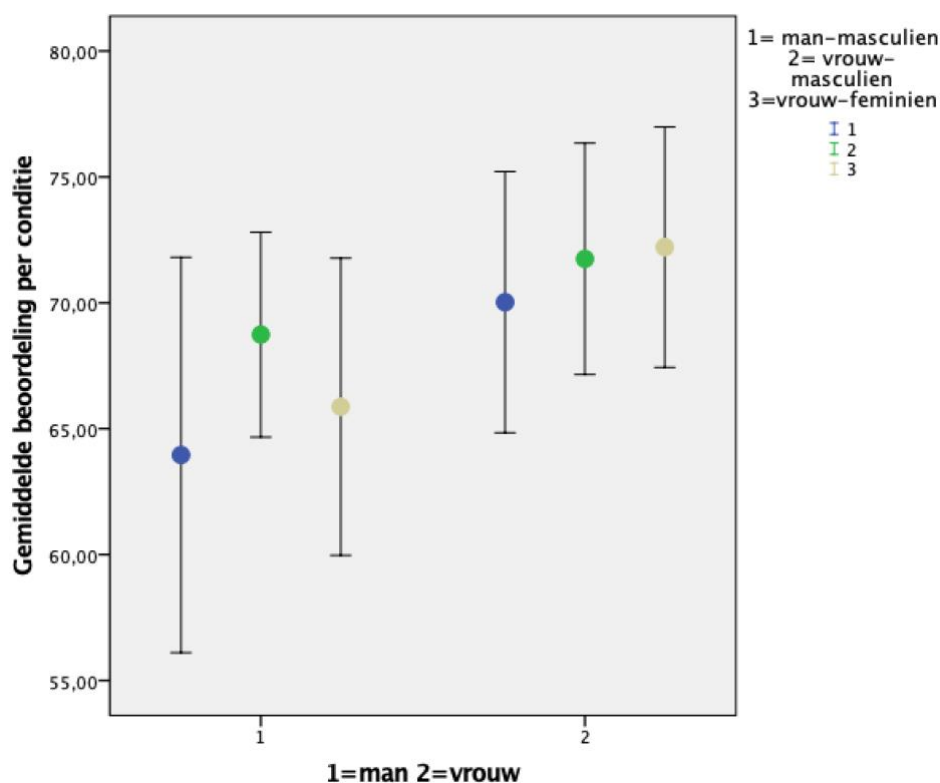
Tabel 1. De gemiddelden en standaarddeviaties (tussen haakjes) van de afhankelijke variabele.

Conditie	<i>N</i> totaal	<i>N</i> man	Attitude mannelijke proefpersoon	<i>N</i> vrouw	Attitude vrouwelijke proefpersoon
1: Mannelijke sollicitant + mannelijke beroepsnaam	46	22	63.95 (25.24)	24	70.03 (19.04)
2: Vrouwelijke sollicitant + mannelijke beroepsnaam	46	22	68.74 (18.24)	24	71.75 (21.42)
3: Vrouwelijke sollicitant + vrouwelijke beroepsnaam	46	22	65.87 (18.76)	24	72.21 (21.40)

*Verklarende analyse*

Allereerst is gekeken naar de gemiddelde beoordeling per conditie. Hierbij is het opvallend dat sollicitanten in conditie 1 veruit het minst goed worden beoordeeld door mannen ( $M = 63.96$ ,  $SD = 25.45$ ). Sollicitanten in conditie 2 worden daarentegen het best beoordeeld door mannen ( $M = 68.74$ ,  $SD = 18.24$ ). Bij de vrouwelijke proefpersonen zijn de verschillen over het algemeen minder groot dan bij de mannen. Bij vrouwen worden sollicitanten in conditie 1 ook het minst goed beoordeeld ( $M = 70.03$ ,  $SD = 19.04$ ). Bij vrouwen worden sollicitanten uit conditie 3 echter het meest positief beoordeeld ( $M = 72.21$ ,  $SD = 21.40$ ). Geen van deze verschillen was significant. Zie Figuur 2 voor een visuele weergave van deze resultaten.

Uit de resultaten blijkt bovendien dat de filler heeft gewerkt. De sollicitant met het beroep *journalist* werd namelijk over alle condities heen als minst goed beoordeeld ( $M = 52.04$ ,  $SD = 25.07$ ). De andere beroepen werden over het algemeen positiever beoordeeld. Zo werden sollicitanten met het beroep *fysiotherapeut* over alle condities heen het meest positief beoordeeld ( $M = 74.54$ ,  $SD = 18.08$ ). Hierna werden sollicitanten met het beroep *fotograaf* over alle condities heen het meest positief beoordeeld ( $M = 67.14$ ,  $SD = 19.85$ ). Sollicitanten met het beroep *acrobaat* volgden op de derde plek ( $M = 64.60$ ,  $SD = 23.45$ ).



Figuur 2: Gemiddelde beoordeling per conditie met betrouwbaarheidsintervallen

Uit de tweeweg ANOVA van de beoordeling van de participant bleek geen significant hoofdeffect van manipulatie ( $F(2, 138) < 1$ ). Er trad ook geen interactie-effect op tussen het

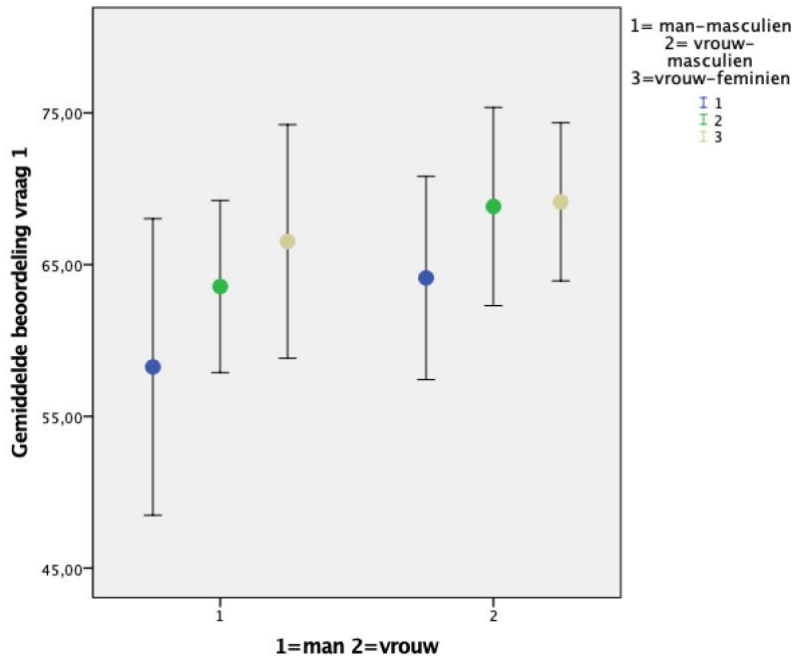
geslacht en de manipulatie ( $F(2, 138) < 1$ ). Wel trad er een significant hoofdeffect op van geslacht ( $F(2, 138) = 5.834, p = .017, \eta^2 = .024$ ). Het bleek dat vrouwen de sollicitanten over het algemeen positiever beoordeelden ( $M = 71.23, SD = 20.66$ ) dan mannen ( $M = 66.19, SD = 21.06$ ). Het hoofdeffect was zwak.

Geen enkele hypothese kan worden bevestigd. Dit hoofdstuk gaat om deze reden verder als een verkennende analyse in plaats van een verklarende analyse. Dit houdt in dat er geen wetenschappelijk bewijs is voor de stellingen die hieronder worden gedaan. Wel kunnen onderstaande stellingen richting bieden voor eventueel vervolgonderzoek.

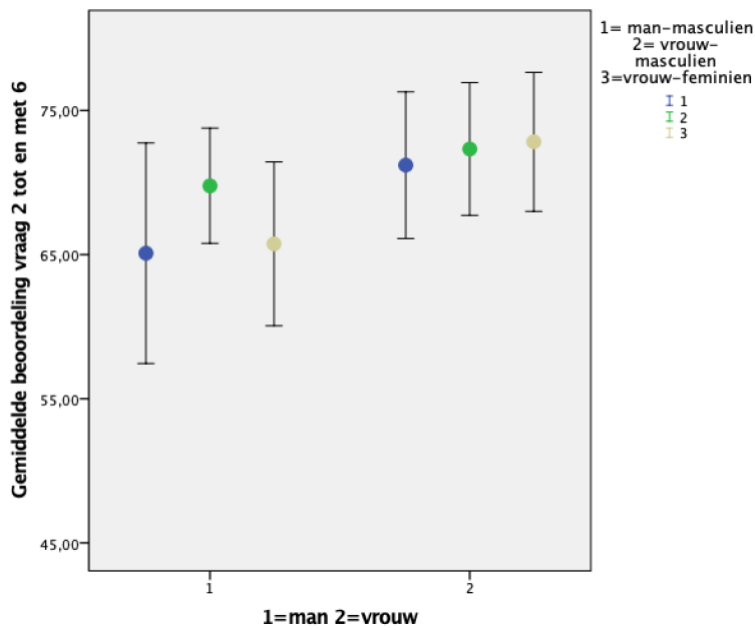
### *Verkennende analyse*

Allereerst is er gekeken naar de gestelde vragen. Zoals eerder vermeld was de Cronbach's alpha van de vragen voldoende, waardoor deze als één construct konden worden behandeld. Hoewel volgens de Cronbach's alpha de zes individuele vragen als één construct kunnen worden beschouwd, lijkt één van de zes vragen bij nadere visuele inspectie toch af te wijken. Vraag 1 wijkt namelijk af van vraag 2, 3, 4, 5 en 6. Vraag 1 betrof een directe vraag over de beoordeling van de sollicitant, waar de overige vragen indirect van aard waren. Conditie 3 scoort op vraag 1 ( $M = 66.53, SD = 20.69$ ) het best bij de mannelijke proefpersonen in vergelijking tot conditie 2 ( $M = 63.56, SD = 21.20$ ) en conditie 1 ( $M = 58.26, SD = 27.57$ ). Bij alle andere vragen scoort conditie 2 echter het best bij de mannelijke proefpersonen. Ook bij vrouwen is zichtbaar dat conditie 1 bij vraag 1 het slechtst scoort ( $M = 64.13, SD = 20.97$ ) in vergelijking met conditie 2 ( $M = 68.83, SD = 23.30$ ) en conditie 3 ( $M = 69.13, SD = 20.14$ ). Conditie 1 wordt dus zowel bij de mannen als bij de vrouwen over het algemeen het minst positief beoordeeld, enkel gekeken naar vraag 1. Wanneer vraag 1 wordt weggelaten wordt het verschil tussen conditie 1 en de andere condities echter kleiner. In de grafieken in Figuur 3 en 4 is een visuele weergave van dit verschil zichtbaar. Hier is te zien dat conditie 1 duidelijk slechter scoort bij het antwoord van mannen en vrouwen bij vraag 1 in vergelijking met de vragen 2 tot en met 6.

De gemiddelden van alle vragen over de condities heen voor mannen zijn weergegeven in tabel 2. Voor vrouwen zijn de gemiddelden van alle vragen over de condities heen weergegeven in tabel 3.



Figuur 3: Gemiddelde beoordeling vraag 1 met betrouwbaarheidsintervallen



Figuur 4: Gemiddelde beoordeling vraag 2 tot en met 6 met betrouwbaarheidsintervallen



Tabel 2. De gemiddelden en standaarddeviaties (tussen haakjes) van de afhankelijke variabele voor de vragen van mannelijke proefpersonen.

Vraag	<i>N</i> totaal	<i>Conditie</i> <i>Mannelijke</i> <i>sollicitant</i> <i>Mannelijke</i> <i>beroepsnaam</i>	1- <i>Conditie</i> <i>Vrouwelijke</i> <i>sollicitant</i> <i>mannelijke</i> <i>beroepsnaam</i>	2 – <i>Conditie</i> <i>Vrouwelijke</i> <i>sollicitant</i> <i>vrouwelijke</i> <i>beroepsnaam</i>	3 –
1	66	58.26 (27.57)	63.56 (21.20)	66.53 (20.69)	
2	66	60.71 (26.82)	64.77 (19.47)	62.95 (17.57)	
3	66	67.33 (24.23)	70.20 (17.24)	64.24 (19.20)	
4	66	62.82 (22.90)	68.95 (17.41)	64.33 (17.53)	
5	66	66.21 (25.70)	73.50 (14.95)	69.14 (18.62)	
6	66	68.39 (23.19)	71.44 (17.10)	68.05 (18.72)	

Tabel 3. De gemiddelden en standaarddeviaties (tussen haakjes) van de afhankelijke variabele voor de vragen van vrouwelijke proefpersonen.

Vraag	<i>N</i> totaal	<i>Conditie</i> <i>Mannelijke</i> <i>sollicitant</i> <i>Mannelijke</i> <i>beroepsnaam</i>	1- <i>Conditie</i> <i>Vrouwelijke</i> <i>sollicitant</i> <i>mannelijke</i> <i>beroepsnaam</i>	2 – <i>Conditie</i> <i>Vrouwelijke</i> <i>sollicitant</i> <i>vrouwelijke</i> <i>beroepsnaam</i>	3 –
1	72	64.13 (20.97)	68.83 (23.30)	69.14 (23.92)	
2	72	68.29 (18.65)	72.82 (22.49)	70.81 (19.16)	
3	72	73.76 (19.20)	75.04 (21.51)	74.08 (22.90)	
4	72	68.72 (18.56)	67.89 (20.23)	69.31 (20.52)	
5	72	69.90 (19.10)	68.22 (21.11)	72.65 (19.91)	
6	72	75.35 (15.90)	77.67 (18.28)	77.28 (21.21)	

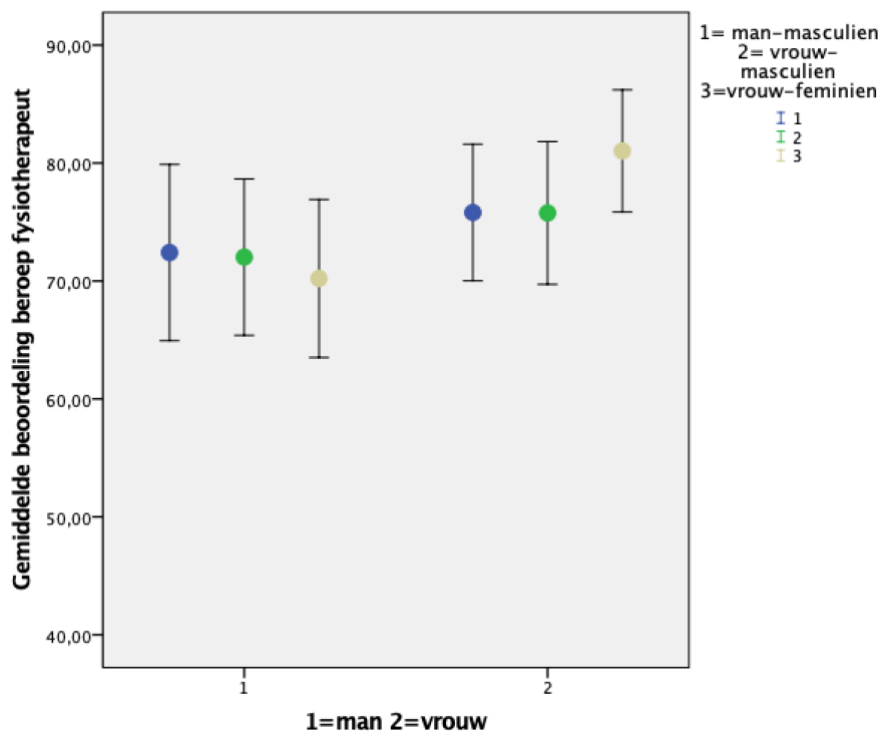
Bovendien is gekeken naar de beroepen afhankelijk van elkaar. Bij het beroep *fysiotherapeut* was het opvallend dat conditie 3 veruit het best scoorde bij de vrouwen ( $M = 81.02$ ,  $SD = 15.26$ ), waar bij de andere beroepen conditie 2 het best scoorde bij de vrouwen. Ook beoordeelden

mannen in tegenstelling tot vrouwen conditie 3 juist het slechtst bij het beroep *fysiotherapeut*. Zie Figuur 5 voor een visuele weergave van deze resultaten.

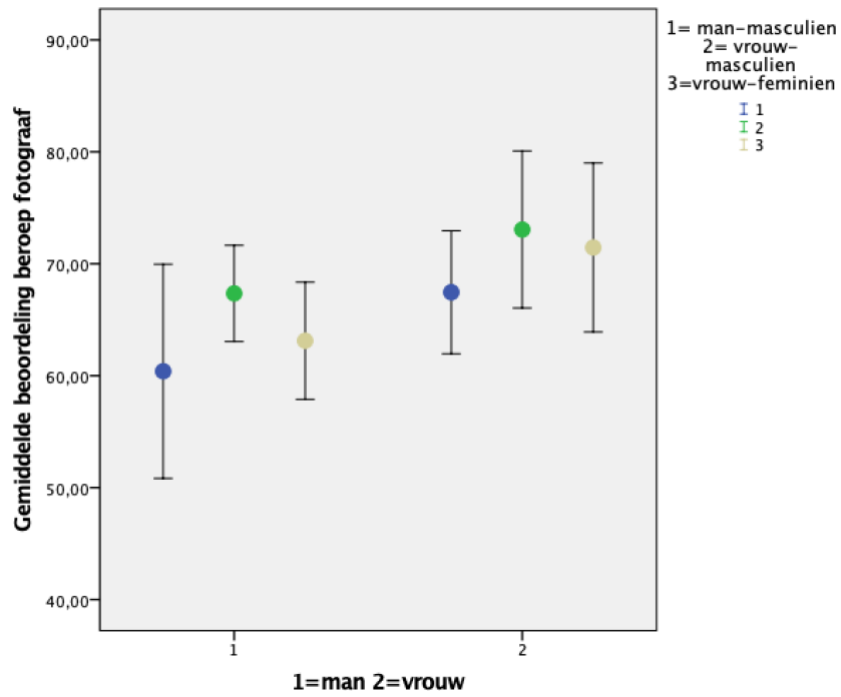
Betreffende de beroepen *acrobaat* en *fotograaf* waren geen opvallende resultaten zichtbaar, gekeken naar de conditie en het geslacht van de proefpersoon. De resultaten van het beroep *fotograaf* zijn visueel weergegeven in Figuur 6. De resultaten van het beroep *acrobaat* zijn visueel weergegeven in Figuur 7.

Gekeken naar het beroep *journalist* (de filler) is het zichtbaar dat conditie 1 ( $M = 54.28$ ,  $SD = 25.54$ ) veruit beter wordt beoordeeld bij de mannen dan conditie 2 en 3. Dit is opvallend omdat conditie 1 bij de beroepsnamen *acrobaat* en *fotograaf* juist het slechtst wordt beoordeeld. Zie Figuur 8 voor een visuele weergave van deze resultaten.

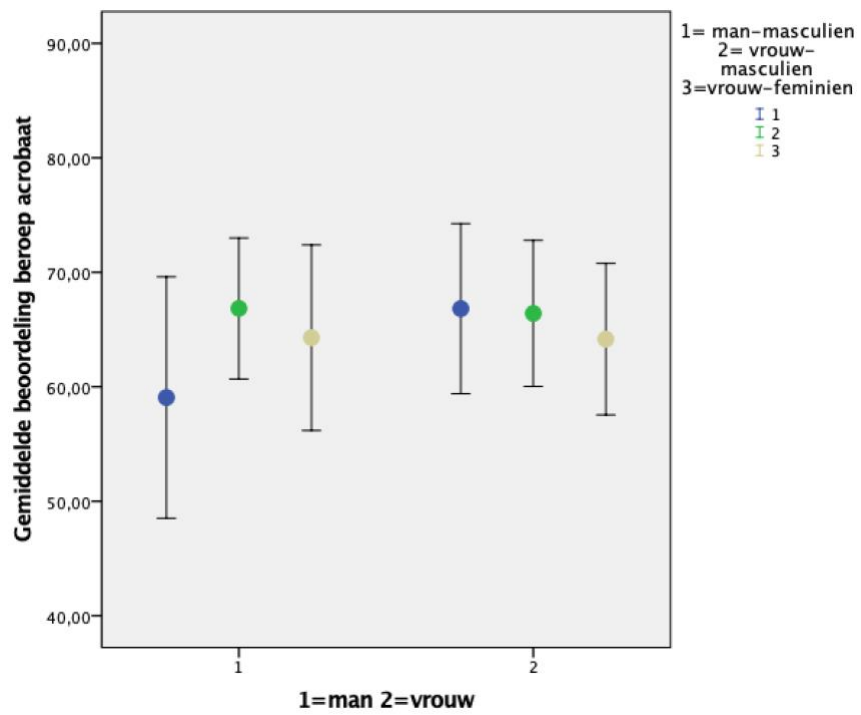
De gemiddelden van de beroepsnamen over de condities heen zijn voor mannen weergegeven in tabel 4 en voor vrouwen in tabel 5.



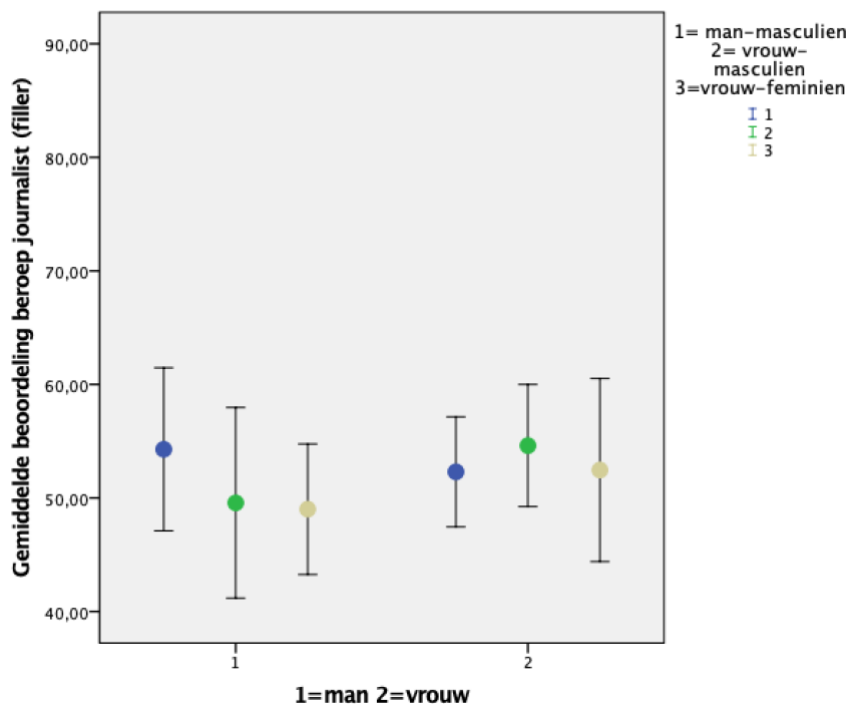
Figuur 5: Gemiddelde beoordeling fysiotherapeut met betrouwbaarheidsintervallen



Figuur 6: Gemiddelde beoordeling fotograaf met betrouwbaarheidsintervallen



Figuur 7: Gemiddelde beoordeling acrobaat met betrouwbaarheidsintervallen



Figuur 8: Gemiddelde beoordeling journalist (filler) met betrouwbaarheidsintervallen

Tabel 4. De gemiddelden en standaarddeviaties (tussen haakjes) van de afhankelijke variabele voor de beroepsnamen van mannelijke proefpersonen.

Beroepsnaam	<i>N</i>	<i>Conditie 1</i>	<i>Conditie 2</i>	<i>Conditie 3</i>
	totaal	<i>Mannelijke sollicitant</i>	<i>Vrouwelijke sollicitant</i>	<i>Vrouwelijke sollicitant</i>
		<i>Mannelijke beroepsnaam</i>	<i>mannelijke beroepsnaam</i>	<i>vrouwelijke beroepsnaam</i>
Acrobaat	66	59.06 (27.72)	66.84 (20.95)	64.29 (21.34)
Fotograaf	66	60.39 (24.16)	67.35 (15.00)	63.12 (16.01)
Fysiotherapeut	66	72.41 (21.43)	72.02 (17.95)	70.21 (16.96)
Journalist (filler)	66	54.28 (25.54)	49.57 (25.19)	49.01 (23.01)

Tabel 5. De gemiddelden en standaarddeviaties (tussen haakjes) van de afhankelijke variabele voor de beroepsnamen van vrouwelijke proefpersonen.

Beroepsnaam	<i>N</i>	<i>Conditie 1 - Mannelijke sollicitant</i>	<i>Conditie 2 - Vrouwelijke mannelijke beroepsnaam</i>	<i>Conditie 3 - Vrouwelijke vrouwelijke beroepsnaam</i>
Acrobaat	72	66.82 (22.28)	66.41 (23.62)	64.16 (23.27)
Fotograaf	72	67.45 (16.40)	73.06 (21.46)	71.45 (21.50)
Fysiotherapeut	72	75.81 (16.65)	75.55 (17.82)	81.02 (15.26)
Journalist (filler)	72	52.30 (22.27)	54.61 (26.97)	52.46 (26.64)

### Discussie en conclusie

Het doel van dit onderzoek was om te kijken of mannelijke en vrouwelijke beroepsnamen en het geslacht van de sollicitant invloed hadden op de beoordeling van de sollicitant in Nederland. Dit onderzoek is uitgesplitst in drie hypothesen die samen een antwoord geven op de vraag of het geslacht van de sollicitant en het gebruik van mannelijke of vrouwelijke beroepsnamen invloed hebben op de beoordeling van een sollicitant.

Hypothese 1 stelde dat vrouwelijke proefpersonen het gebruik van vrouwelijke beroepsnamen positiever beoordelen dan mannen. Uit de resultaten bleek dat vrouwelijke proefpersonen geen ander effect vertonen ten aanzien van de beoordeling van vrouwelijke beroepsnamen dan mannen. Er is te weinig bewijs om hypothese 1 te bevestigen.

Hypothese 2 stelde dat het gebruik van mannelijke beroepsnamen positiever wordt beoordeeld dan het gebruik van vrouwelijke beroepsnamen door zowel mannen als vrouwen. Uit de resultaten bleek dat er geen significant verschil zichtbaar was in de beoordeling van mannelijke of vrouwelijke beroepsnamen. Er is te weinig bewijs om hypothese 2 te bevestigen.

Hypothese 3 stelde dat een vrouwelijke sollicitant met een mannelijke beroepsnaam positiever wordt beoordeeld dan een vrouwelijke sollicitant met een vrouwelijke beroepsnaam door zowel mannen als vrouwen. Uit de resultaten bleek dat er geen significant verschil zichtbaar was in de beoordeling van een vrouwelijke sollicitant met een vrouwelijke of mannelijke beroepsnaam. Er is te weinig bewijs om hypothese 3 te bevestigen.

Er is wel een significant hoofdeffect van geslacht gevonden. Vrouwelijke proefpersonen beoordeelden sollicitanten over het algemeen positiever dan mannelijke proefpersonen. Eenzelfde resultaat is al eerder gevonden in het onderzoek van Formanowicz et al. (2013). Er is dus bewijs dat vrouwen sollicitanten over het algemeen positiever beoordeelden dan mannen. Vervolgonderzoek zou kunnen uitwijzen waarom vrouwen sollicitanten over het algemeen positiever beoordelen, aangezien hier momenteel nog geen wetenschappelijk onderzoek naar is gedaan.

#### *Mogelijke verschillen tussen beide onderzoeken*

Naast het significante hoofdeffect van geslacht is er geen ander significant effect gevonden. Er zijn verschillende mogelijke verklaringen voor het niet vinden van significante effecten en dus het niet kunnen bevestigen van de drie hypothesen. Het huidige onderzoek is voornamelijk gebaseerd op de resultaten van het onderzoek van Formanowicz et al. (2013), echter is dat onderzoek afgenomen in Polen. Het is mogelijk dat Polen een andere kijk hebben op genderneutraliteit en differentiëring van taalgebruik dan Nederlanders. Er kan worden gesteld dat er de laatste jaren veel aandacht is voor genderneutraliteit in Nederland (Nos 2017a, Nos 2017b, Nos 2018, Spaans 2019). De gelijke rol van mannen en vrouwen wordt veelvuldig besproken. De aandacht voor genderneutraliteit heeft er mogelijk voor gezorgd dat proefpersonen de vrouwelijke sollicitanten positiever hebben beoordeeld, omdat juist de gelijke rol van vrouwen zoveel wordt benadrukt in de Nederlandse media. Zo wordt de laatste jaren veelvuldig in de media benadrukt dat er nog steeds minder vrouwen dan mannen in de top van het bedrijfsleven zitten en dat vrouwen over het algemeen nog steeds minder verdienen dan mannen (Van den Breemer & Frijters, 2019; Jongen, Merens, Ebregt & Lanser, 2019).

Ook is het gebruik van vrouwelijke beroepsnamen anders in Polen dan in Nederland. Hoewel in Nederland veelvuldig gebruik wordt gemaakt van mannelijke beroepsnamen, is het gebruik van vrouwelijke beroepsnamen niet ongewoon (Mortelmans, 2008). In Polen is het gebruik van vrouwelijke beroepsnamen echter wel ongewoon (Formanowicz, 2015). In Polen is de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen relatief groot, dit wordt als mogelijke reden gegeven voor het feit dat vrouwelijke beroepsnamen ongebruikelijk zijn (Hodel, Formanowicz, Sczesny, Valdrova & von Stockhausen, 2013). Er is echter geen wetenschappelijk onderzoek gedaan naar het verschil in attitude tegenover genderneutraliteit tussen Nederlanders en Polen, het is dus niet mogelijk hier conclusies uit te trekken. Vervolgonderzoek zou de houding van Nederlanders en Polen omtrent genderneutraal taalgebruik tegen elkaar af kunnen zetten om te kijken of deze houding wellicht zorgt voor andere resultaten in beide landen.

Een andere mogelijke verklaring is dat er wel een effect is, maar dat deze niet is gevonden in dit onderzoek. Wel is er een patroon zichtbaar in de vragen. Mannelijke proefpersonen beoordelen een sollicitant in conditie 2 (een vrouwelijke sollicitant met een mannelijke beroepsnaam) over het algemeen beter dan sollicitanten in conditie 3 (een vrouwelijke sollicitant met een vrouwelijke beroepsnaam). Dit verschil toont aan dat mannelijke proefpersonen vrouwen met een mannelijke beroepsnaam positiever beoordelen dan vrouwen met een vrouwelijke beroepsnaam. Bij vrouwen is er nauwelijks verschil zichtbaar. Vrouwen beoordelen vrouwen met een vrouwelijke beroepsnaam beter dan vrouwen met een mannelijke beroepsnaam, dit verschil is echter zeer klein en verwaarloosbaar. Deze resultaten lijken wel het patroon te volgen van hypothese 1, echter was dit verschil niet groot genoeg om een significant effect aan te tonen. Wellicht wordt er wel een effect aangetoond wanneer het experiment nogmaals wordt uitgevoerd, maar dan met meer proefpersonen.

#### *Inzichten uit de verkennende analyse*

De verkennende analyse biedt inzicht in andere mogelijke verklaringen waarom er geen effect is gevonden. Allereerst toonde de verkennende analyse aan dat proefpersonen een directe vraag anders beantwoorden dan indirecte vragen. Bij indirecte vragen wordt de mening van de respondent gevraagd, waarbij de vragen zijn gerelateerd aan de buitenwereld en niet direct aan de respondent. Directe vragen zijn daarentegen wel direct gerelateerd aan de respondent (Westfall, Boyd & Campbell, 1957). Het voordeel aan indirecte vragen in vergelijking tot directe vragen is dat er minder sociale wenselijke antwoorden worden gegeven (Greenwald & Banaji, 1995). Vraag 1 in de vragenlijst betrof een directe vraag, namelijk: ‘Bent u bereid deze persoon in te huren?’ De overige vijf vragen waren indirect van aard en sloegen meer op de kwaliteiten van de werknemer. Zoals in de resultatensectie zichtbaar is worden vrouwen met een vrouwelijke beroepsnaam beter beoordeeld dan vrouwen of mannen met een mannelijke beroepsnaam bij vraag 1 (de directe vraag). De huidige media aandacht voor het feit dat vrouwen nog steeds minder verdienen en minder in de top van het bedrijfsleven zitten zou mogelijk ervoor hebben gezorgd dat er sociaal wenselijke antwoorden zijn gegeven in het voordeel van de vrouwen met een vrouwelijke beroepsnaam. Bij indirecte vragen beoordelen mannen vrouwen met een mannelijke beroepsnaam echter beter. Het zou mogelijk kunnen zijn dat hier minder sociaal gewenste antwoorden zijn gegeven, waardoor de indirecte vragen als betrouwbaarder zouden kunnen worden beoordeeld. Dit zijn echter aannames waar geen bewijs voor is gevonden. Er kunnen op basis van deze gegevens dus geen harde conclusies worden getrokken.

Een ander inzicht uit de verkennende analyse is dat een beroepsnaam verrassende resultaten toonde. Het meest opvallende resultaat is zichtbaar bij de filler (journalist). Hier is zichtbaar dat conditie 1 (mannelijke sollicitant met een mannelijke beroepsnaam) bij mannelijke proefpersonen veruit het best scoorde, waar deze conditie bij de beroepsnamen acrobaat en fotograaf juist het minst goed scoorde. Mogelijk heeft het stereotiepe beeld dat mannen hebben bij het beroep journalist invloed. Redl et al. (2020) hebben echter onderzoek gedaan naar de gebruikte beroepsnamen en deze werden allen als neutraal beoordeeld. Een andere mogelijke verklaring voor dit resultaat is dat mannen een mannelijke sollicitant beter beoordelen wanneer de aanbevelingsbrief slecht is dan een vrouwelijke sollicitant. Het zou mogelijk kunnen zijn dat het geslacht van een sollicitant minder invloed heeft wanneer hij of zij een goede sollicitatie levert, maar dat het geslacht juist veel invloed heeft als er enkel slechte sollicitanten zijn. Dit zou als gevolg hebben dat mannen sneller een man aannemen die slecht presteert dan een vrouw en vice versa. Aangezien hier geen wetenschappelijk bewijs voor is gevonden, zou dit mogelijk een interessante kwestie zijn voor vervolgonderzoek.

#### *Beperkingen van dit onderzoek en aanbevelingen voor vervolgonderzoek*

In dit onderzoek is in tegenstelling tot het onderzoek van Formanowicz et al. (2013) geen rekening gehouden met de schaal van neoseksisme. Deze schaal heeft betrekking op de politieke voorkeur van proefpersonen. Formanowicz et al. (2013) hebben in hun derde experiment gebruikgemaakt van deze schaal. Uit het onderzoek van Formanowicz et al. (2013) bleek dat de politieke voorkeur van de proefpersonen invloed had op de beoordeling van de sollicitant. Wanneer proefpersonen liberaal waren georiënteerd dan was er geen onderscheid zichtbaar in de beoordeling van een mannelijke of vrouwelijke beroepsnaam. Conservatieven toonden echter wel een verschil in het gebruik van mannelijke of vrouwelijke beroepsnaam. Conservatieven beoordeelden mannelijke beroepsnamen significant beter dan vrouwelijke beroepsnamen in het onderzoek van Formanowicz et al. (2013). In dit onderzoek is de schaal van neoseksisme niet meegenomen om de onderzoeksvraag beperkt te houden. Bovendien toonde Formanowicz et al. (2013) ook effecten aan zonder de schaal van neoseksisme mee te nemen. Het wordt aangeraden dit onderzoek opnieuw uit te voeren waarbij er wel rekening wordt gehouden met de politieke voorkeur van de proefpersonen. Hierdoor wordt duidelijk of de politieke voorkeur ook invloed heeft bij Nederlandse proefpersonen.

In dit onderzoek is in tegenstelling tot het onderzoek van Formanowicz et al. (2013) niet onderzocht wat de houding was van de proefpersonen met betrekking tot de beroepsnamen. Hierdoor is het mogelijk dat proefpersonen de gebruikte beroepen (fotograaf, acrobaat en



fysiotherapeut) als meer vrouwelijk dan mannelijk beoordeelden, waardoor zij vrouwelijke sollicitanten als meer geschikt achten. De beroepsnamen zijn echter wel in het onderzoek van Redl et al. (2020) getest, waar de beroepsnamen als neutraal werden beoordeeld. Wellicht is het toch aan te raden in het vervolgonderzoek gebruik te maken van een controlevraag waar de proefpersonen wordt gevraagd hoeveel procent mannen en vrouwen zij verwachten bij dat beroep, zodat een mogelijke *bias* kan worden uitgesloten.

Naast de bias die proefpersonen bij de beroepsnaam kunnen hebben, toont onderzoek van De Pauw, Baert en Deschacht (2015) aan dat discriminatie omtrent geslacht voornamelijk plaatsvindt bij hogere functieniveaus. Mannen zouden op basis van het onderzoek van De Pauw et al. (2015) gemakkelijker promotie maken naar een hogere functie dan vrouwen. Het feit dat er meer mannen in de top van het bedrijfsleven werken toont de resultaten van dit onderzoek aan in de maatschappelijke context (Van den Breemer & Frijters, 2019). Mogelijk zagen de proefpersonen het beroep journalist als een beroep met een hogere functie dan de andere drie beroepen (fotograaf, acrobaat en fysiotherapeut), waardoor er juist bij het beroep journalist een ander resultaat zichtbaar was. Bij de overige drie beroepen werden vrouwen namelijk over het algemeen als meer geschikt beoordeeld. Het is voor vervolgonderzoek aan te raden rekening te houden met deze aanname. Zo zou vervolgonderzoek bijvoorbeeld gebruik kunnen maken van beroepen uit verschillende loonschalen. Op basis van het onderzoek van De Pauw, Baert en Deschacht (2015) zou er dus meer discriminatie in het nadeel van vrouwen plaatsvinden bij beroepen met een hogere functie in vergelijking met een lagere functie. Het salaris is over het algemeen een goede identificatie voor de functie van het beroep, al moet hierbij ook rekening worden gehouden met het feit dat mannen over het algemeen meer verdienen in dezelfde functie dan vrouwen (De Pauw, Baert & Deschacht, 2015; Kraaykamp & Kalmijn, 1997).

### *Conclusie*

Kortom kan er op basis van het huidige onderzoek niet geconcludeerd worden dat mannelijke beroepsnamen zorgen voor een positievere evaluatie van de sollicitant dan vrouwelijke beroepsnamen. Er zal meer onderzoek gedaan moeten worden naar de factoren die van invloed zijn op de evaluatie van deze beroepsnamen. Zo wordt aangeraden de schaal van neosexisme mee te nemen in vervolgonderzoek, aangezien de politieke voorkeur mogelijk invloed kan hebben op de beoordeling van de beroepsnamen. Bovendien wordt aangeraden rekening te houden met hoe proefpersonen de functie van het gebruikte beroep inschatten, dit heeft namelijk mogelijk ook effect op de beoordeling van de sollicitant. Tenslotte wordt aangeraden negatieve aanbevelingsbrieven te gebruiken in het onderzoek in plaats van positieve

aanbevelingsbrieven. Er zijn enkele aanwijzingen dat negatieve aanbevelingsbrieven mogelijk andere resultaten aantonen. Er is kortom meer onderzoek nodig naar het gebruik van mannelijke en vrouwelijke beroepsnamen om een eenduidige conclusie te trekken.

**Referentielijst**

- Alphen, I. V. (1983). Een vrouw een vrouw, een woord een woord. Over de gelijke behandeling van vrouwen en mannen en de konsekventies daarvan voor beroepsbenamingen in het Nederlands. *Tijdschrift voor vrouwenstudies*, 14, 307-315.
- Becker, S. O., Fernandes, A., & Weichselbaumer, D. (2019). Discrimination in hiring based on potential and realized fertility: Evidence from a large-scale field experiment. *Labour Economics*, 59, 139-152
- Blaubergs, M. S. (1980). An analysis of classic arguments against changing sexist language. *Wom. Stud. Intern. Q.* 3, 135–147. doi: 10.1016/S0148- 0685(80)92071-0
- CBS. (2018, 22 november). *Loonverschil tussen mannen en vrouwen iets kleiner*. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/47/loonverschil-tussen-mannen-en-vrouwen-iets-kleiner>
- CBS. (2019, 13 november). *In een derde van de beroepen op hoogste niveau is meerderheid vrouw*. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/46/in-een-derde-van-beroepen-op-hoogste-niveau-is-meerderheid-vrouw>
- De Pauw, A. S., Baert, S., & Deschacht, N. (2015). It's a men's world? Vrouwen maken minder kans op een eerste jobpromotie door werkgeversdiscriminatie. *Over werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 25(3), 31-35.
- Djerf-Pierre, M (2007). The gender of journalism: the structure and logic of the field in the twentieth century. *Nordicom Reviews*, 28, 81-104
- 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(1), 62-71. doi: 10.1002/ejsp.1924
- Formanowicz, M. M., Cislak, A., Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2015). Capturing socially motivated linguistic change: How the use of gender-fair language affects support for social initiatives in Austria and Poland. *Frontiers in Psychology*, 6:1617, 1–9. doi: 10.3389/fpsyg.2015.0161
- Gerritsen, M. (2001). Changes in professional terms in the Netherlands. Anglicisation and the neutralisation of gender. *Linguistics in the Netherlands*, 18(1), 101-111.
- Gerritsen, M. (2002). Towards a more gender-fair usage in Netherlands Dutch. Gender across languages: *The linguistic representation of women and men*, 2, 81-108. doi: 10.1075/impact.10.10ger
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem,

- and stereotypes. *Psychological review*, 102(1), 4.
- Gustafsson Sendén, M., Bäck, E. A., & Lindqvist, A. (2015). Introducing a gender-neutral pronoun in a natural gender language: the influence of time on attitudes and behavior. *Frontiers in Psychology*, 6(893). doi: 10.3389/fpsyg.2015.00893
- Hodel, L., Formanowicz, M., Sczesny, S., Valdová, J., & von Stockhausen, L. (2017). Gender-fair language in job advertisements: A cross-linguistic and cross-cultural analysis. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 48(3), 384-401.
- Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2016). Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 316-328.
- Hotse Smit, P. (2017, 28 juli). 'Dames en heren' wordt bij NS voortaan 'beste reizigers'. Geraadpleegd van <https://www.volkskrant.nl/economie/dames-en-heren-wordt-bij-ns-voortaan-beste-reizigers~bf5345f9c/>
- Jacobson, M. B., and Insko, W. R. (1985). Use of nonsexist pronouns as a function of one's feminist orientation. *Sex Rol*. 13, 1-7. doi: 10.1007/BF00 287456
- Jongen, E., Merens, A., Ebregt, J., & Lanser, D. (2019). *Vrouwen aan de Top*. Den Haag: Centraal Planbureau/Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kantelberg, A. (2017). *Zijn man en vrouw wel zo gelijk in Nederland?* Geraadpleegd van <http://nos.nl/artikel/2161956-zijn-man-en-vrouw-wel-zo-gelijk-in-nederland.html>
- Kraaykamp, G., & Kalmijn, M. (1997). Beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke managers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 13(3), 216-229.
- Merkel, E., Maass, A., and Frommelt, L. (2012). Shielding women against status loss: the masculine form and its alternatives in Italian language. *J. Lang. Soc. Psychol.* 31, 311-320. doi: 10.1177/0261927X12446599
- Misersky, J., & Redl, T. (2019). A psycholinguistic view on stereotypical and grammatical gender: The effects and remedies. In Diversiteit. *Een multidisciplinaire terreinverkenning*. Wolters Kluwer.
- Mortelmans, T. (2008). Zij is een powerfeministe. Nog eens functie-en rolbenamingen in het Nederlands vanuit contactief perspectief. *Tijdschrift voor genderstudies*, 11(1).
- NOS. (2017a, 28 juli). *Bij de NS hoor je straks geen 'dames en heren' meer*. Geraadpleegd van <https://nos.nl/artikel/2185349-bij-de-ns-hoor-je-straks-geen-dames-en-heren-meer.html>
- NOS. (2017b, 20 september). *HEMA maakt kinderkleding genderneutraal*. Geraadpleegd van <https://nos.nl/artikel/2193851-hema-maakt-kinderkleding-genderneutraal.html>

- NOS. (2018, 19 oktober). *Geen M of V maar X: voor het eerst paspoort veranderd in genderneutraal*. Geraadpleegd van <https://nos.nl/artikel/2255409-geen-m-of-v-maar-x-voor-het-eerst-paspoort-veranderd-in-genderneutraal.html>
- Redl, T., Frank, S. & De Hoop, H. (2020). Role nouns and pronouns as masculine generics: An ERP study. Manuscript in voorbereiding.
- Sczesny, S., Formanowicz, M., & Moser, F. (2016). Can gender-fair language reduce gender stereotyping and discrimination. *Frontiers in Psychology*, 7(25). doi: 10.3389/fpsyg.2016.00025
- Spaans, V. (2019, 10 maart). *Waarom de genderneutrale wc zijn intrede deed*. Geraadpleegd van <https://www.parool.nl/nieuws/waarom-de-genderneutrale-wc-zijn-intrede-deed~b55b3b8d/>
- 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(4), 464-469.
- Van den Breemer, A., Frijters, S. (2019, 19 november). *De Loonkloof: waarom vrouwen nog steeds minder verdienen dan mannen*. Geraadpleegd op zondag 31 mei 2020, van <https://www.volkskrant.nl/kijkverder/v/2019/de-loonkloof-waarom-vrouwen-nog-steeds-minder-verdienen-dan-mannen/>
- Vervecken, D., & Hannover, B. (2012). Ambassadors of gender equality? How use of pair forms versus masculines as generics impacts perception of the speaker. *European Journal of Social Psychology*, 42(6), 754-762. doi: 10.1002/ejsp.1893
- Westfall, R.L., Boyd, H.W., & Campbell, D.T. (1957). The Use of Structured Techniques in Motivation Research. *Journal of Marketing*, 22(2), 134-139.

**Appendix A: Stimulusmateriaal Fotograaf**

Het stimulusmateriaal bestaat uit vier aanbevelingsbrieven voor de vier verschillende beroepen: fotograaf, fysiotherapeut, journalist en acrobaat. Het beroep: journalist zal hierbij dienen als filler. Deze aanbevelingsbrief is beduidend slechter dan de andere drie aanbevelingsbrieven, zodat de proefpersoon goed gebruik maakt van de schalen. Onderstaand worden de aanbevelingsbrieven voor het beroep fotograaf getoond.

*Aanbevelingsbrief fotograaf – manipulatie: mannelijke sollicitant, mannelijke beroepsnaam*

Nijmegen, 16 april 2020

Betreft: Fotograaf Thijs Dijkma – aanbevelingsbrief

Geachte heer/mevrouw,

Thijs werkte onder mijn directe leiding als fotograaf in de afgelopen twaalf jaar. Hij hield zich binnen ons team naast fotograferen voornamelijk bezig met locaties selecteren, inkopen, voorbereiden en het contact met klanten onderhouden. Ik kan wel zeggen dat hij een echte duizendpoot is en altijd voor iedereen klaar staat! Thijs heeft daarbij zijn bekwaamheid als fotograaf meer dan goed laten blijken.

De accuraatheid en snelheid waarmee Thijs zijn werkzaamheden vervulde zijn bewonderenswaardig. Deze fotograaf heeft zoveel passie voor zijn vak, zo iets zie je zelden. Ook al ging de communicatie met klanten soms mis in verband met de stellige meningen van Thijs, hij maakte het altijd goed door extra hard te werken. Al met al is Thijs is een erg capabele fotograaf en wij vinden het zeer jammer dat hij ons bedrijf gaat verlaten. Ik kan Thijs sterk aanbevelen aan een toekomstig werkgever.

Met vriendelijke groet,

-----

*Aanbevelingsbrief fotograaf - manipulatie: vrouwelijke sollicitant, mannelijke beroepsnaam*

Nijmegen, 16 april 2020

Betreft: Fotograaf Tessa de Groot – aanbevelingsbrief

Geachte heer/mevrouw,

Tessa werkte onder mijn directe leiding als fotograaf in de afgelopen twaalf jaar. Zij hield zich binnen ons team naast fotograferen voornamelijk bezig met locaties selecteren, inkopen, voorbereiden en het contact met klanten onderhouden. Ik kan wel zeggen dat zij een echte duizendpoot is en altijd voor iedereen klaar staat! Tessa heeft daarbij haar bekwaamheid als fotograaf meer dan goed laten blijken.

De accuraatheid en snelheid waarmee Tessa haar werkzaamheden vervulde zijn bewonderenswaardig. Deze fotograaf heeft zoveel passie voor haar vak, zoiets zie je zelden. Ook al ging de communicatie met klanten soms mis in verband met de stellige meningen van Tessa, zij maakte het altijd goed door extra hard te werken. Al met al is Tessa is een erg capabele fotograaf en wij vinden het zeer jammer dat zij ons bedrijf gaat verlaten. Ik kan Tessa sterk aanbevelen aan een toekomstig werkgever.

Met vriendelijke groet,

-----

*Aanbevelingsbrief fotograaf - manipulatie: vrouwelijke sollicitant, vrouwelijke beroepsnaam*

Nijmegen, 16 april 2020

Betreft: Fotografe Tessa de Groot – aanbevelingsbrief

Geachte heer/mevrouw,

Tessa werkte onder mijn directe leiding als fotografe in de afgelopen twaalf jaar. Zij hield zich binnen ons team naast fotograferen voornamelijk bezig met locaties selecteren, inkopen, voorbereiden en het contact met klanten onderhouden. Ik kan wel zeggen dat zij een echte duizendpoot is en altijd voor iedereen klaar staat! Tessa heeft daarbij haar bekwaamheid als fotografe meer dan goed laten blijken.

De accuraatheid en snelheid waarmee Tessa haar werkzaamheden vervulde zijn bewonderenswaardig. Deze fotografe heeft zoveel passie voor haar vak, zoiets zie je zelden. Ook al ging de communicatie met klanten soms mis in verband met de stellige meningen van Tessa, zij maakte het altijd goed door extra hard te werken. Al met al is Tessa is een erg capabele fotografe en wij vinden het zeer jammer dat zij ons bedrijf gaat verlaten. Ik kan Tessa sterk aanbevelen aan een toekomstig werkgever.

Met vriendelijke groet,

-----



## **Appendix B: Stimulusmateriaal Fysiotherapeut**

*Aanbevelingsbrief fysiotherapeut – manipulatie: mannelijke sollicitant, mannelijke beroepsnaam*

Nijmegen, 16 april 2020

Betreft: Fysiotherapeut Joost Pruiken– aanbevelingsbrief

Geachte heer/mevrouw,

Als teamleader van Joost Pruiken wil ik in het kort aangeven waarom Joost een uitstekende fysiotherapeut is. Hij heeft bij ons de functie fysiotherapeut van 1 augustus 2014 tot 1 november 2018 voor 36 uur per week uitgevoerd.

Joost onderscheidt zich als fysiotherapeut door zijn goede werkhouding en oprechte interesse in zijn patiënten. Hierdoor blinkt Joost uit in het voeren van de gesprekken met patiënten en in het snel diagnosticeren van de pijnpunten bij de patiënten. Hiernaast is Joost een erg prettige en sociale fysiotherapeut, hij is goudeerlijk en is altijd bereid over te werken als het nodig is. Joost is niet erg stressbestendig, maar zijn buitengewone expertise maakt dit meer dan goed. Wij zijn er zeker van dat Joost ook bij u een goede dienst kan leveren als fysiotherapeut. Mocht u meer informatie over Joost willen hebben, dan ben ik altijd bereid die aan u te verstrekken.

Met vriendelijke groet,

----

*Aanbevelingsbrief fysiotherapeut – manipulatie: vrouwelijke sollicitant, mannelijke beroepsnaam*

Nijmegen, 16 april 2020

Betreft: Fysiotherapeut Eline Hoekstra– aanbevelingsbrief

Geachte heer/mevrouw,

Als teamleader van Eline Hoekstra wil ik in het kort aangeven waarom Eline een uitstekende fysiotherapeut is. Zij heeft bij ons de functie fysiotherapeut van 1 augustus 2014 tot 1 november 2018 voor 36 uur per week uitgevoerd.

Eline onderscheidt zich als fysiotherapeut door haar goede werkhouding en oprechte interesse in haar patiënten. Hierdoor blinkt Eline uit in het voeren van de gesprekken met patiënten en in het snel diagnosticeren van de pijnpunten bij de patiënten. Hiernaast is Eline een erg prettige en sociale fysiotherapeut, zij is goudeerlijk en is altijd bereid over te werken als het nodig is. Eline is niet erg stressbestendig, maar haar buitengewone expertise maakt dit meer dan goed. Wij zijn er zeker van dat Eline ook bij u een goede dienst kan leveren als fysiotherapeut. Mocht u meer informatie over Eline willen hebben, dan ben ik altijd bereid die aan u te verstrekken.

Met vriendelijke groet,

----

*Aanbevelingsbrief fysiotherapeut – manipulatie: vrouwelijke sollicitant, vrouwelijke beroepsnaam*

Nijmegen, 16 april 2020

Betreft: Fysiotherapeute Eline Hoekstra– aanbevelingsbrief

Geachte heer/mevrouw,

Als teamleader van Eline Hoekstra wil ik in het kort aangeven waarom Eline een uitstekende fysiotherapeute is. Zij heeft bij ons de functie fysiotherapeute van 1 augustus 2014 tot 1 november 2018 voor 36 uur per week uitgevoerd.

Eline onderscheidt zich als fysiotherapeute door haar goede werkhouding en oprechte interesse in haar patiënten. Hierdoor blinkt Eline uit in het voeren van de gesprekken met patiënten en in het snel diagnosticeren van de pijnpunten bij de patiënten. Hiernaast is Eline een erg prettige en sociale fysiotherapeute, zij is goudeerlijk en is altijd bereid over te werken als het nodig is. Eline is niet erg stressbestendig, maar haar buitengewone expertise maakt dit meer dan goed. Wij zijn er zeker van dat Eline ook bij u een goede dienst kan leveren als fysiotherapeute. Mocht u meer informatie over Eline willen hebben, dan ben ik altijd bereid die aan u te verstrekken.

Met vriendelijke groet,

----

## **Appendix C: Stimulusmateriaal Acrobaat**

*Aanbevelingsbrief acrobaat– manipulatie: mannelijke sollicitant, mannelijke beroepsnaam*

Nijmegen, 16 april 2020

Betreft: Acrobaat Joris Bommel– aanbevelingsbrief

Geachte heer/mevrouw,

Hiermee verklaren wij dat Joris Bommel geboren op 29-07-1991, van 01-03-2014 tot 01-04-2020 bij ons in dienst is geweest in de functie van acrobaat. Joris heeft zich in deze periode volledig ingezet in ons bedrijf en andere acrobaten kunnen zeker een voorbeeld aan hem nemen.

In de tijd dat Joris bij ons als acrobaat werkte heeft hij zich meer dan bewezen. Niet alleen is Joris erg lenig en heeft hij bakken met energie, hij is ook een echte teamplayer. Helaas hebben wij Joris enkele keren voor langere perioden moeten missen, aangezien hij tamelijk blessuregevoelig is. Joris wist bij ons als acrobaat het publiek altijd uitstekend te vermaken en we betreuren dan ook dat wij door een faillissement hem helaas geen werkplek meer konden bieden. Wij hopen dat Joris bij u zijn nieuwe werkplek kan vinden en nog veel meer mensen kan enthousiasmeren in de functie van acrobaat!

Met vriendelijke groet,

----

*Aanbevelingsbrief acrobaat – manipulatie: vrouwelijke sollicitant, mannelijke beroepsnaam*

Nijmegen, 16 april 2020

Betreft: Acrobaat Sanne Koppens– aanbevelingsbrief

Geachte heer/mevrouw,

Hiermee verklaren wij dat Sanne Koppens geboren op 29-07-1991, van 01-03-2014 tot 01-04-2020 bij ons in dienst is geweest in de functie van acrobaat. Sanne heeft zich in deze periode volledig ingezet in ons bedrijf en andere acrobaten kunnen zeker een voorbeeld aan haar nemen.

In de tijd dat Sanne bij ons als acrobaat werkte heeft zij zich meer dan bewezen. Niet alleen is Sanne erg lenig en heeft zij bakken met energie, zij is ook een echte teamplayer. Helaas hebben wij Sanne enkele keren voor langere perioden moeten missen, aangezien zij tamelijk blessuregevoelig is. Sanne wist bij ons als acrobaat het publiek altijd uitstekend te vermaken en we betreuren dan ook dat wij door een faillissement haar helaas geen werkplek meer konden bieden. Wij hopen dat Sanne bij u haar nieuwe werkplek kan vinden en nog veel meer mensen kan enthousiasmeren in de functie van acrobaat!

Met vriendelijke groet,

----

*Aanbevelingsbrief acrobaat – manipulatie: vrouwelijke sollicitant, vrouwelijke beroepsnaam*

Nijmegen, 16 april 2020

Betreft: Acrobatte Sanne Koppens– aanbevelingsbrief

Geachte heer/mevrouw,

Hiermee verklaren wij dat Sanne Koppens geboren op 29-07-1991, van 01-03-2014 tot 01-04-2020 bij ons in dienst is geweest in de functie van acrobate. Sanne heeft zich in deze periode volledig ingezet in ons bedrijf en andere acrobaten kunnen zeker een voorbeeld aan haar nemen.

In de tijd dat Sanne bij ons als acrobate werkte heeft zij zich meer dan bewezen. Niet alleen is Sanne erg lenig en heeft zij bakken met energie, zij is ook een echte teamplayer. Helaas hebben wij Sanne enkele keren voor langere perioden moeten missen, aangezien zij tamelijk blessuregevoelig is. Sanne wist bij ons als acrobate het publiek altijd uitstekend te vermaken en we betreuren dan ook dat wij door een faillissement haar helaas geen werkplek meer konden bieden. Wij hopen dat Sanne bij u haar nieuwe werkplek kan vinden en nog veel meer mensen kan enthousiasmeren in de functie van acrobate!

Met vriendelijke groet,

----

**Appendix D: Stimulusmateriaal Journalist (filler)**

*Aanbevelingsbrief journalist – manipulatie: mannelijke sollicitant, mannelijke beroepsnaam*

Nijmegen, 16 april 2020

Betreft: Journalist Geert Huizen– aanbevelingsbrief

Geachte heer/mevrouw,

In de periode van 1 juli 2018 tot 1 juli 2019 heb ik het genoegen gehad samen te werken met Geert Huizen. In die periode werkte hij als journalist bij ons bedrijf waar ik zijn directe leidinggevende was.

Geert heb ik leren kennen als een betrouwbare journalist met een passie voor zijn vak. Hij werkt goed in teamverband, maar kan ook zelfstandig functioneren. Wel moet ik vermelden dat Geert nog wat verbeterpunten kent als journalist. Hij vindt het lastig om zelf initiatief te tonen en is op het gebied van spelling niet de meest vaardige journalist die je zult vinden. Om deze redenen hebben wij zijn contract niet verlengd in juli 2019. Wel is Geert een prima collega en zorgt zeker voor een goede sfeer.

Wij hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en mocht u nog vragen hebben dan beantwoorden wij deze graag.

Met vriendelijke groet,

----

*Aanbevelingsbrief journalist –manipulatie: vrouwelijke sollicitant, mannelijke beroepsnaam*

Nijmegen, 16 april 2020

Betreft: Journalist Esmee de Bont– aanbevelingsbrief

Geachte heer/mevrouw,

In de periode van 1 juli 2018 tot 1 juli 2019 heb ik het genoegen gehad samen te werken met Esmee de Bont. In die periode werkte zij als journalist bij ons bedrijf waar ik haar directe leidinggevende was.

Esmee heb ik leren kennen als een betrouwbare journalist met een passie voor haar vak. Zij werkt goed in teamverband, maar kan ook zelfstandig functioneren. Wel moet ik vermelden dat Esmee nog wat verbeterpunten kent als journalist. Zij vindt het lastig om zelf initiatief te tonen en is op het gebied van spelling niet de meest vaardige journalist die je zult vinden. Om deze redenen hebben wij haar contract niet verlengd in juli 2019. Wel is Esmee een prima collega en zorgt zeker voor een goede sfeer.

Wij hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en mocht u nog vragen hebben dan beantwoorden wij deze graag.

Met vriendelijke groet,

----



*Aanbevelingsbrief journalist –manipulatie: vrouwelijke sollicitant, vrouwelijke beroepsnaam*

Nijmegen, 16 april 2020

Betreft: Journaliste Esmee de Bont– aanbevelingsbrief

Geachte heer/mevrouw,

In de periode van 1 juli 2018 tot 1 juli 2019 heb ik het genoegen gehad samen te werken met Esmee de Bont. In die periode werkte zij als journaliste bij ons bedrijf waar ik haar directe leidinggevende was.

Esmee heb ik leren kennen als een betrouwbare journaliste met een passie voor haar vak. Zij werkt goed in teamverband, maar kan ook zelfstandig functioneren. Wel moet ik vermelden dat Esmee nog wat verbeterpunten kent als journaliste. Zij vindt het lastig om zelf initiatief te tonen en is op het gebied van spelling niet de meest vaardige journaliste die je zult vinden. Om deze redenen hebben wij haar contract niet verlengd in juli 2019. Wel is Esmee een prima collega en zorgt zeker voor een goede sfeer.

Wij hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en mocht u nog vragen hebben dan beantwoorden wij deze graag.

Met vriendelijke groet,

----

**Appendix E: Achtergrondinformatie**

Zoals in het onderzoek van Formanowicz et al. (2013) wordt de proefpersonen duidelijk gemaakt dat ze deelnemen aan een onderzoek dat impressievorming onderzoekt op basis van beperkte informatie. De proefpersonen wordt gevraagd een sollicitant te beoordelen voor een bepaald beroep (fotograaf, journalist, acrobaat en fysiotherapeut). De instructie op het onderzoek luidde als volgt:

“Stelt u zich voor dat u personeel aan het werven bent voor een belangrijke functie. U moet een persoon evalueren van wie het curriculum vitae (cv) erg goed is, maar er zijn verschillende kandidaten met vergelijkbare kwalificaties. Onder de verschillende materialen die u als wervingsagent hebt ontvangen, bevindt zich een aanbevelingsbrief voor de sollicitant. Lees de brief goed door en vul vervolgens de vragen in die gaan over de indruk die u heeft over deze persoon, op basis van deze aanbevelingsbrief.”

Bovenstaande tekst is gebaseerd op Formanowicz, et al. (2013, p. 43).

## Appendix F: Checklist ethische toetsing

### Vooraf

- A. Deze checklist is bedoeld om te kunnen bepalen of het scriptie-onderzoek getoetst moet worden door de Ethische Toetsingscommissie (ETC-GW). *Als uit de checklist blijkt dat toetsing noodzakelijk is, dient daadwerkelijke toetsing door de begeleidende (en voor het onderzoek verantwoordelijke) docent te worden aangevraagd. Alle informatie over de ethische toetsing kun je nalezen op <http://www.ru.nl/etc>*
- B. Voor al het onderzoek dat plaatsvindt **IN** de labruimtes van het CLS-lab (12<sup>e</sup> verdieping Erasmusgebouw) geldt dat toetsing met een checklist niet volstaat; dit onderzoek moet **altijd** met de formele procedure vooraf door de ETC-GW zelf worden getoetst, zie <http://www.ru.nl/etc>.
- C. Per 1 oktober 2018 geldt een toetsingsverplichting voor alle CLS onderzoeken waarbij voor werving gebruik gemaakt wordt van het SONA systeem. Als studenten een online onderzoek via SONA willen uitzetten, moet dit onderzoek dus getoetst worden.
- D. Voor scriptieonderzoek dat valt onder een project of onderzoekslijn van een docent/onderzoeker die dit reeds heeft laten toetsen door de ETC-GW, geldt dat dit niet opnieuw hoeft te worden getoetst. Vul in dat geval wel deze checklist in.
- E. In deze checklist wordt verwezen naar criteria (bv. ongerief, risico's en misleiding) en werkwijzen (zoals informeren, toestemming vragen, data-opslag) die van belang zijn bij de ethische toetsing van onderzoek zoals door de ETC-GW uitgevoerd. Alle criteria en gedragingen staan beschreven in het protocol van de ETC-GW dat te vinden is op [etc-gw protocol](http://www.ru.nl/etc); voor verdere informatie zie de website van de ETC-GW <http://www.ru.nl/etc/>.
- F. Je doet deze check voor jezelf, en moet voor jezelf het bestand met resultaten opslaan om aan te kunnen tonen dat je de checklist doorlopen hebt. Voeg dit bestand bij je onderzoeksvorstel dat je halverwege het traject inlevert.
- G. Als de checklist uitwijst dat je voorgenomen onderzoek op enig punt kenmerken heeft die vallen buiten de door de ETC-GW erkende werkwijzen en standaardonderzoekmethoden, is een toetsing door de ETC-GW de aangewezen route. De checklist eindigt dan met een verwijzing naar de toetsprocedure. Raadpleeg in dat geval je begeleidende en verantwoordelijke docent.
- H. Onderzoek dat valt onder de *Wet Medisch-wetenschappelijk Onderzoek met mensen* (WMO) kan **niet** worden getoetst door de Ethische Toetsingscommissie Geesteswetenschappen (ETC-GW), maar moet vooraf door een erkende *Medisch-Ethische Toetsingscommissie* (METC) worden getoetst. Daarom staan enkele vragen over een eventueel medisch karakter vooraan in de checklist. Onderzoek valt onder de WMO (is "WMO-plichtig") als sprake is van medisch-wetenschappelijk onderzoek én als deelnemende personen aan handelingen worden onderworpen of aan hen gedragsregels worden opgelegd (zie onderzoek-wmo-plichtig-of-niet).

**Checklist Ethische Toetsing**

Naam: Pleun van Collenburg

Studentnummer: s1024826

Titel van het scriptie-onderzoeksproject: Het gebruik van gender-biased taal bij de sollicitatieprocedure

Eerste begeleider en verantwoordelijke onderzoeker: Theresa Redl

Datum waarop de checklist is ingevuld: 13-03-2020

*Je vult de vragen in door bij het gekozen antwoord te klikken op het vierkantje.* *Na klikken verschijnt er in dit vierkantje een kruis* **Medisch-ethisch onderzoek**

1. Is er op één van de volgende manieren een zorginstelling bij het onderzoeksproject betrokken?

*Dit is het geval als één van de situaties a/b/c hierna van toepassing is op het onderzoek:*

- A. één of meer medewerkers van een zorginstelling is bij het onderzoek betrokken als opdrachtgever of verrichter/uitvoerder
  - B. het onderzoek vindt plaats binnen de muren van de zorginstelling, en dient naar de aard van het onderzoek normaliter niet buiten de muren van de zorginstelling plaats te vinden
  - C. aan het onderzoek nemen patiënten/cliënten van de zorginstelling (i.h.k.v. behandeling) deel
- Nee, op geen van de manieren a/b/c → doorgaan met vragenlijst
- Ja, op manier a / b / c (**omcirkel wat van toepassing is**)
- Heeft een Medisch-Ethische Toetsingcommissie (METC) het onderzoek al beoordeeld?
  - Ja, en het oordeel was dat het onderzoek wordt toegestaan → **Voeg een verklaring hiervan door je begeleidend docent bij je onderzoeksvoorstel en vragenlijst toch afmaken**
  - Nee → Deze aanvraag moet door een erkende Medisch-Ethische Toetsingscommissie (METC) behandeld worden, bijvoorbeeld de CMO Regio

Arnhem Nijmegen ([cmo-regio-arnhem-nijmegen](#)) → einde checklist → zie [ccmo.nl](#)

2. Is er sprake bij dit project sprake van een medisch-wetenschappelijk onderzoek dat mogelijk gezondheidsrisico's met zich meebrengt voor de deelnemende personen?

Nee → doorgaan met vragenlijst

Ja → Deze aanvraag moet door een erkende Medisch-Ethische Toetsingscommissie (METC) behandeld worden, bijvoorbeeld de CMO Regio Arnhem Nijmegen ([cmo-regio-arnhem-nijmegen](#)) → einde checklist → zie [ccmo.nl](#)

### Standaard-onderzoeksmethode

3. De Ethische Toetsingscommissie Geesteswetenschappen (ETC-GW) heeft een aantal standaardonderzoeken beschreven, te vinden via [ETC-GW standaarden](#) (zie na doorklikken de rechterkolom voor pdf) → Valt de methode van het beoogde onderzoeksproject onder een van deze beschreven standaardonderzoeken?

Ja → 1, Standaard evaluatie- en attitudeonderzoek

**(naam en nummer standaard invullen)** →doorgaan met vragenlijst

Nee → toetsing door ETC-GW noodzakelijk, einde checklist → [ga naar toetsprocedure](#)

### Deelnemende personen

4. Gaat het bij het voorgenomen onderzoek om een gezonde populatie?

Ja → doorgaan met vragenlijst

Nee → toetsing door ETC-GW noodzakelijk, einde checklist → [ga naar toetsprocedure](#)

5. Is er sprake van onderzoek bij minderjarigen (< 18 jaar) of bij wilsonbekwamen ?

Nee → doorgaan met vragenlijst

Ja → toetsing door ETC-GW noodzakelijk, einde checklist → [ga naar toetsprocedure](#)

### Aard van het onderzoek

6. Wordt er een onderzoeksmethode gebruikt die het mogelijk maakt dat bij toeval een bevinding over de gezondheidssituatie van een deelnemende persoon wordt gedaan, waarvan hij of zij op de hoogte zou moeten worden gesteld op een manier die *niet* beschreven is in de standaardmethode die van toepassing is?

Nee → doorgaan met vragenlijst

Ja → toetsing door ETC-GW noodzakelijk, einde checklist → ga naar toetsprocedure

7. Moeten deelnemende personen handelingen doen of meemaken, die ongemak kunnen inhouden op een manier die *niet* beschreven is in de standaardmethode die van toepassing is?

Nee → doorgaan met vragenlijst

Ja → toetsing door ETC-GW noodzakelijk, einde checklist → ga naar toetsprocedure

8. Zijn de in te schatten risico's verbonden aan het onderzoek voor deelnemende personen groter dan beschreven is in de standaardmethode die van toepassing is?

Nee → doorgaan met vragenlijst

Ja → toetsing door ETC-GW noodzakelijk, einde checklist → ga naar toetsprocedure

9. Wordt aan deelnemende personen een andere vergoeding geboden dan gebruikelijk binnen de standaardmethode die van toepassing is?

Nee → doorgaan met vragenlijst

Ja → toetsing door ETC-GW noodzakelijk, einde checklist → ga naar toetsprocedure

10. Indien er **misleiding** plaatsvindt, voldoet de misleidingsprocedure dan aan de eisen zoals beschreven in het protocol van de ETC-GW? (zie *misleiding*)

Ja → doorgaan met vragenlijst

Nee → toetsing door ETC-GW noodzakelijk, einde checklist → ga naar toetsprocedure

11. Wordt voldaan aan de standaardregels in verband met anonimiteit en privacy zoals beschreven in het protocol van de ETC-GW? (zie *anonimiteit*)

Ja → doorgaan met vragenlijst

- Nee → toetsing door ETC-GW noodzakelijk, einde checklist → ga naar toetsprocedure

### Afname van het onderzoek

12. Wordt het onderzoek bij een externe instelling (bijv. school, ziekenhuis) uitgevoerd?

- Nee → doorgaan met vragenlijst
- Ja → Heb je/krijg je schriftelijke toestemming van deze instelling?
- Ja → doorgaan met vragenlijst (**document met toestemming bijvoegen**)
- Nee → toetsing door ETC-GW noodzakelijk, einde checklist → ga naar toetsprocedure

13. Is aan de volgende voorwaarden voldaan (zie toelichting over informatie en toestemming en voorbeelddocumenten):

- het is duidelijk wie aanspreekpunt is waar deelnemende personen terecht kunnen met vragen over het onderzoek  Ja

- het is duidelijk waar deelnemende personen klachten over deelname aan het onderzoek kunnen uiten en hoe deze behandeld zullen worden?  Ja

- het is duidelijk dat deelnemende personen volledig vrij zijn om deel te nemen aan het onderzoek, en om hiermee op elk moment te stoppen wanneer zij dat willen, om welke reden dan ook  Ja

- het is duidelijk voor deelnemende personen en/of hun vertegenwoordigers voorafgaand aan deelname wat doel, aard en duur, risico's en bezwaren van de studie zijn  Ja

Vier keer Ja → doorgaan met vragenlijst (**bijvoegen: je eigen, aangepaste versie van het informatiedocument en de toestemmingsverklaring, eventueel gecombineerd tot één document; of het deel van je online vragenlijst dat gaat over informatie en toestemming**)

- Nee → toetsing door ETC-GW noodzakelijk, einde checklist → ga naar toetsprocedure

14. Deze checklist ging over onderzoek met personen. Veel onderzoek vindt tegenwoordig plaats met Internetdata. Als het onderzoeksproject data gebruikt die op openbare plaatsen van het internet beschikbaar staan, is in principe geen toestemming van de mensen die het geplaatst hebben nodig, maar ook dan geldt dat je moet afwegen of je met het publiek maken van bepaalde gegevens de belangen van deze mensen op een onevenredige manier zou kunnen schaden. Is dit laatste in het voorgenomen onderzoek het geval?

- Ja → toetsing door ETC-GW noodzakelijk, einde checklist → ga naar toetsprocedure

Nee → **checklist afgerond**

---

**Leg aan het eind gekomen van de checklist de ingevulde resultaten vast door het ingevulde bestand op te slaan onder een nieuwe naam, en voeg dit bestand met, indien van toepassing, andere verklaringen (zoals het informatie/toestemmingsverklaring) bij je onderzoeksvorstel.**

### **Samenvatting over de onderzoeksmethode**

Het huidige onderzoek richt zich op het gebruik van mannelijke en vrouwelijke beroepsnamen en de invloed hiervan op het evalueren van een sollicitant. Dit experiment zal worden uitgevoerd middels een vragenlijst op *Qualtrics*. De proefpersonen krijgen eerst algemene informatie getoond zoals: u bent op de hoogte dat u vrijwillig deelneemt aan dit onderzoek en te allen tijden het onderzoek stop kunt zetten. Hierna volgt achtergrondinformatie, deze achtergrondinformatie zal gelijk zijn als de achtergrondinformatie in het onderzoek van Formanowicz, Bedynska, Cislak, Braun en Sczesny (2013). In deze achtergrondinformatie wordt de proefpersoon gevraagd zich voor te stellen deel uit te maken van een sollicitatiecommissie. In deze functie moet de proefpersoon een sollicitant beoordelen. Vervolgens krijgt de proefpersoon een aanbevelingsbrief getoond. Deze aanbevelingsbrief is onderdeel van de sollicitatie van een persoon. Na het lezen van deze aanbevelingsbrief wordt de proefpersoon gevraagd de participant te beoordelen op de geschiktheid van de functie. De proefpersoon krijgt vier verschillende aanbevelingsbrieven te lezen. Deze aanbevelingsbrieven gaan over vier verschillende beroepen. Een van deze aanbevelingsbrieven zal functioneren als filler (deze aanbevelingsbrief zal dus beduidend minder zijn dan de andere drie aanbevelingsbrieven) zodat de proefpersonen goed gebruik maken van de schaal. De zes vragen over de geschiktheid van de participant zijn overgenomen uit het onderzoek van Formanowicz et al. (2013). Hiernaast zal een vraag worden gesteld over de inschatting van het beroep omtrent het aantal mannen en vrouwen dat het beroep uitvoert. De proefpersoon zal worden gevraagd: Hoeveel vrouwen zitten er in een groep van tien mensen die dit beroep uitoefenen. De schaal die hierbij wordt gebruikt gaat van 0 tot 10 (0 vrouwen tot 10 vrouwen). Het onderliggende doel van dit onderzoek is dus te onderzoeken of het gebruik van mannelijke of vrouwelijke beroepsnamen mogelijk invloed heeft op de evaluatie van de geschiktheid van de sollicitant.