



Gender in CO.BR.A. (GECO)

*Handleiding voor het genderbewust maken van
het COmpetentie- en BeroepenRepertorium voor de Arbeidsmarkt (CO.BR.A.)*

COLOFON

Deze handleiding werd ontwikkeld in het kader van het ESF project “Gender in CO.BR.A (GECO)” en kwam tot stand in een werkgroep, waarin leden zetelden van de VDAB, Ascento, UGent, Amazone vzw, SERV en Flora vzw. Vertrekkende vanuit een gemeenschappelijk gegroeide visie en de diversiteit aan kennis en praktijk van de partners, werd op interactieve wijze deze handleiding stap voor stap uitgewerkt, getest en toegepast.

De **VDAB** nam het initiatief voor het project, verzorgde de coördinatie en nam het grootste deel van de toepassing van de handleiding op de CO.BR.A database voor rekening. Voor de VDAB namen deel aan de werkgroep:

- Luc Liessens, projectleider GECO
- Ida Dequeecker, Dienst Gelijke Kansen en Diversiteit
- André Wouters, CO.BR.A.
- Carlo De Smedt, modularisering opleidingen
- Paul Hillaert, kwaliteitsdienst
- Jean-Pierre Deroo, projectleider ‘Mijn Loopbaan’
- Janine Doornaert, expert redelijke aanpassingen voor personen met een handicap
- Isabelle De Wilde, verantwoordelijke audio en video
- Marjan Boenders, projectmanager GECO

De organisaties uit het werkveld verrijkten het debat met hun relevante ervaring en inhoudelijke expertise en werkten actief mee aan het ontwikkelen en testen van de handleiding:

- **Ascento**: Katleen Wuyts, Business Area manager Brussel/Vlaams Brabant
- **Amazone vzw**: Mieke Vannuland, directeur
- **UGent**: Sigried Lievens, , onderzoeker gendermaterie
- **SERV**: Ann Olbrechts, werkgroep beroepsprofielen + emancipatieambtenaar SERV

Katlijn Demuynck, **Flora vzw** (Gender Consulting & Training) verzorgde de procesbegeleiding en de redactie van de handleiding. Voor meer info: katlijn@florainfo.be



INLEIDING

Doelstelling van het project

De doelstelling van het GECO project is de beroepskeuze voor alle gebruikers van de COBRA fiches, op een genderbewuste manier verbreden, met bijzondere aandacht voor de vrouwelijke gebruikers.

Om dat te bereiken wil het project de herkenbaarheid van de beroepen voor alle vrouwen en mannen verhogen; vrouwen en mannen moeten zichzelf in een bepaald beroep kunnen herkennen - zich ermee kunnen identificeren - voordat ze er eventueel voor zullen kiezen. Om deze herkenbaarheid te versterken moeten meerdere factoren worden bekeken:

1. De beroepsnaam, de beroepsomschrijving en structuur van de CO.BR.A fiche
2. De beeldvorming in de beroepenfilmpjes

De focus van het project ligt op de verschillen tussen mannen en vrouwen, maar we houden bewust rekening met diversiteit op sociaal en cultureel vlak. Dit komt o.a. tot uiting bij de keuze van het beeldmateriaal op de fiches en in de films, maar ook in de keuze voor klare taal.

INHOUD

Deel 1: Handleiding voor het genderbewust maken van de CO.BR.A fiches	5
1. Beroepsnamen	5
1.1 De problematiek van de beroepsnaam	5
1.2 Gekozen strategie.....	6
1.3 Stappenplan voor het screenen van de COBRA fiches: beroepsnaam	7
2. Genderbewuste beroepsomschrijvingen	8
2.1 Ongewenste genderlading in beroepsomschrijvingen	10
2.2 Algemene aanbevelingen	11
voorbeeldfiche 1: Natuursteenbewerker	14
voorbeeldfiche 2: Kledingversteller.....	15
Deel 2: Handleiding voor het genderbewust maken van de CO.BR.A beroepenfilms.....	16
1. Vaststellingen	16
2. Doelstelling van een genderbenadering in beroepenfilms	17
3. Handleiding voor de opdrachtgever van een genderbewuste beroepenfilm	18
4. Handleiding voor de uitvoerder van een genderbewuste beroepenfilm	20

Deel 1: Handleiding voor het genderbewust maken van de CO.BR.A fiches

1. Beroepsnamen

1.1 De problematiek van de beroepsnaam

De herkenbaarheid van een beroep is moeilijker te realiseren voor vrouwen, omdat de meeste beroepen een taalkundig mannelijke benoeming hebben. Ondanks het feit dat deze mannelijke beroepsnamen vaak aanzien en gebruikt worden als neutraal – dus zowel van toepassing voor vrouwelijke dan wel mannelijke beoefenaars van het beroep – roepen deze mannelijke beroepsnamen vaak in eerste instantie een traditioneel mannelijk rolbevestigend beeld op, zelfs als stemt de realiteit hiermee allang niet meer overeen en wordt het beroep ook al geruime tijd door vrouwen uitgeoefend.

Er zijn een aantal taalkundige regels die moeten gerespecteerd worden, maar algemeen gezien is het de taalgebruiker die (bewust of niet) beslist of een taalkundig mannelijke beroepsnaam vervrouwelijkt wordt om een vrouwelijke beoefenaar van het beroep aan te duiden of niet. Het project zal echter gebruik maken van de kleine marge die het ter beschikking heeft door bij de keuze voor een bepaalde beroepsnaam maximaal de herkenbaarheid van de beroepsnaam voor vrouwen én mannen na te streven.

Vervrouwelijken van beroepsnamen heeft een aantal voordelen: het maakt aanschouwelijk dat vrouwen in het beroep actief zijn. De feminisering is een vrij spontaan proces, heel wat taalgebruikers zullen het toepassen zonder er bij stil te staan. Zelfs neutrale engelse termen worden in het courante taalgebruik vaak vervrouwelijkt (*operator* – *operatrice*).

Maar vervrouwelijking van beroepsnamen heeft ook heel wat nadelen. Er is een grote asymmetrie tussen vrouwelijke en mannelijke beroepsnamen in status en betekenis (*secretaris-secretaresse*). Meervoudsvormen zijn moeilijk te hanteren (*Een nieuwe lichte loodgieters en loodgieters studeerde vandaag af.*). Sommige vrouwelijke vormen bestaan niet of doen archaïsch aan (*burgemeesteres*). Als men in algemene termen over een beroep spreekt, gebruikt men altijd de generiek mannelijke vorm (*Is er een dokter in de zaal?*). Nog een groot nadeel is het effect dat het gebruik van de vrouwelijke vorm heeft op de invulling van de generiek mannelijke vorm: die krijgt daardoor een nog mannelijker invulling.

De voordelen van het veralgemeend gebruik van de mannelijke vorm zijn in de eerste plaats de eenvoud in het taalgebruik en het feit dat het aansluit bij de algemene term die voor het beroep gebruikt wordt. Het nadeel is dat het, behalve de enkele echte neutrale beroepsnamen (*leerkracht, verpleegkundige, afdelingshoofd*) betekent dat alle beroepsnamen taalkundig mannelijk worden. Vrouwen in het beroep dreigen helemaal uit het zicht te verdwijnen en traditionele stereotypen over beroepsuitoefening lijken te worden bevestigd (*de chirurg* zal bij de meeste mensen een mannelijk beeld oproepen). Aan de andere kant stellen heel wat specialisten dat de mannelijke connotatie van heel wat beroepsnamen geleidelijk aan zal verdwijnen, indien er geen vrouwelijke vormen worden gebruikt en naarmate de intrede van vrouwen in meer beroepen toeneemt.

De contradictie tussen de twee strategieën is momenteel onoplosbaar: vrouwelijke beroepsdeelname zichtbaar maken via de vervrouwelijking van de beroepsnaam lijkt net hun anders zijn te bevestigen (*je hebt het beroep van architect, en enkel als het om een vrouw gaat zeg je architecte, dus: de architect is altijd een man...*)

Aan de andere kant houdt het algemene gebruik van de mannelijke vorm voor het aanduiden van zowel mannelijke als vrouwelijke beroepsbeoefenaars als het beroep in het algemeen, het risico in dat vrouwen uit het beeld verdwijnen in dat beroep.

1.2 Gekozen strategie

Het GECO project kiest er voor om niet alle beroepsnamen systematisch te vervrouwelijken. De neutrale vorm die noch vrouwelijk noch mannelijk is, heeft de voorkeur. De mannelijke vormen van beroepsnamen die neutraal gebruikt kunnen worden, worden behouden.

Vrouwelijke vormen worden zoveel mogelijk vermeden en vervangen door neutrale of mannelijk vormen die neutraal gebruikt kunnen worden. Enkel in welbepaalde gevallen zal een dubbele benaming gebruikt worden met de mannelijke en de vrouwelijke vorm.

We gaan er hierbij vanuit dat dit sowieso de richting is waarin het taalgebruik evolueert. Mensen zullen het gaandeweg steeds normaler vinden dat *bewakers* vrouwen en mannen kunnen zijn. Het wordt dan hopelijk ook minder belangrijk om te weten of het om een vrouwelijke dan wel mannelijke bewaker gaat. De functie van een beroepsnaam is ten slotte in de eerste plaats altijd het aanduiden van een beroep en niet van het geslacht van de beoefenaar ervan.

Zover zijn we echter nog niet. Het project wil dan ook op een andere manier de vrouwelijke aanwezigheid in beroepen zichtbaar maken, nml. door beeldvorming. Foto's met vrouwelijke én mannelijke beroepsbeoefenaars zullen op de COBRA fiches de gebruikers attenderen op het feit dat het beroep openstaat voor beide seksen.

GECO kiest ervoor niet systematisch te vervrouwelijken; waar geen neutrale vorm van de beroepsnaam beschikbaar is, gebruiken we de mannelijke ongemarkeerde vorm. Echter deze keuze komt op zich niet genoeg tegemoet aan de doelstelling van het project: de vrouwelijke (en mannelijke) beroepsdeelname zichtbaar maken en stimuleren in alle beroepssectoren. Daarom zal dit via de toevoeging van genderbewust beeldmateriaal gebeuren.

1.3 *Stappenplan voor het screenen van de COBRA fiches: beroepsnaam*

A. Stel vast onder welke categorie de benaming taalkundig valt:

1. neutraal (termen als –kundige, -kracht, -hoofd, etc.)
vb. leerkracht, montageoperator, winkelbediende, verzorgende
2. mannelijk gemarkeerd (termen met –heer, -man, -gast, -jongen etc.)
vb. daktimmerman, cameraman, meestergast, leerjongen
3. mannelijk ongemarkeerd (termen die neutraal gebruikt kunnen worden, maar taalkundig kunnen vrouwelijk worden)
vb. leraar, arbeider, chauffeur, schilder, medewerker, consulent, kassier, handlanger
4. vrouwelijk gemarkeerd
vb. vroedvrouw, secretaresse, stikster

B. Voer per categorie volgende aanpassingen uit:

1. neutraal:

- benaming laten staan

vb. winkelbediende

2. mannelijk gemarkeerd:

- vervang de benaming door een neutrale vorm als die bestaat
 - indien er geen neutrale vorm beschikbaar is, gebruik dan een mannelijk ongemarkeerde vorm en maak met beeldmateriaal zichtbaar dat het beroep openstaat voor vrouwen én mannen
 - indien er geen mannelijk ongemarkeerde vorm beschikbaar is, voeg dan een gepaste vrouwelijke vorm toe en gebruik een dubbele benaming voor de fiche
 - indien ook dit niet mogelijk is, gebruik dan de mannelijk gemarkeerde vorm met de toevoeging (m/v)
vb. daktimmerman wordt daktimmerman (m/v)

3. mannelijk ongemarkeerd:

- vervang de benaming door een neutrale vorm als die bestaat
vb. leraar wordt leerkracht, verpleger wordt verpleegkundige
 - indien er geen neutrale vorm beschikbaar is, laat dan de mannelijk ongemarkeerde vorm staan en maak met beeldmateriaal zichtbaar dat het beroep openstaat voor mannen én vrouwen
vb. magazijnarbeider, heftruckbestuurder, begeleider kinderopvang

4. vrouwelijk gemarkeerd:

- vervang de benaming door een neutrale vorm als die bestaat
vb. verpleegster wordt verpleegkundige
 - indien er geen neutrale vorm beschikbaar is, gebruik dan de mannelijk ongemarkeerde vorm en maak met beeldmateriaal zichtbaar dat het beroep openstaat voor vrouwen én mannen
vb. secretaresse wordt administratief medewerker, schoonmaakster wordt schoonmaker
 - indien er geen mannelijk ongemarkeerde vorm beschikbaar is, voeg dan een mannelijk gemarkeerde vorm toe en gebruik de dubbele benaming
 - indien ook dit niet mogelijk is, gebruik dan de vrouwelijk gemarkeerde vorm met de toevoeging (m/v)
vb. vroedvrouw wordt vroedvrouw (m/v)

Bij twijfelgevallen moet de sector geconsulteerd worden!

Enkele toepassingen van het stappenplan

kamerpersoneel wordt *kamermeisje, kamerjongen*

Voorlopig prijkt op de beroepenfiche voor wat vroeger een kamermeisje heette, de beroepsnaam kamerpersoneel. Echter, dit is een meervoudsvorm en dus geen correcte beroepsnaam. Je kan deze term immers niet gebruiken om te verwijzen naar één persoon. Kamerpersoon is ook geen optie. Dus moeten we terug vertrekken van het oorspronkelijke **kamermeisje**. Dat valt onder de categorie:

4. vrouwelijk gemarkeerd.
 - Een neutrale benaming voor kamermeisje is er niet
 - Een mannelijk ongemarkeerd vorm bestaat ook niet
 - Er bestaat wel een mannelijk gemarkeerde vorm die we kunnen toevoegen: dus wordt het ***kamermeisje, kamerjongen***

stikster, stikker wordt *stikster (m/v)*

De dubbele benaming stikster, stikker zorgt ook voor een probleem: de term stikker heeft immers volgens Van Daele een andere betekenis (turfsteker). Blijft enkel over: stikster. Dat valt onder de categorie:

4. vrouwelijk gemarkeerd.
 - Een neutrale benaming voor stikster is er niet
 - Een mannelijk ongemarkeerd vorm bestaat ook niet
 - Er bestaat ook geen mannelijk gemarkeerde vorm
 - De enige optie die ons rest is dus ***stikster (m/v)***

naaister wordt *naaister (m/v)*

De beroepsnaam naaister stelt ons voor een gelijkaardig probleem. Naaister valt onder de categorie:

4. vrouwelijk gemarkeerd.
 - Een neutrale benaming voor naaister is er niet
 - de mannelijk ongemarkeerd vorm naaier is taalkundig weliswaar een mogelijkheid, maar hier lijkt het risico te bestaan dat er een ander betekenis aan zal worden gegeven. Bovendien komt het woord niet voor in Van Daele.
 - Er bestaat geen mannelijk gemarkeerde vorm
 - De enige optie die ons rest is dus ***naaister (m/v)***

strijkster, strijker wordt *strijker*

De dubbele benaming strijkster, strijker kwam er ter vervanging van het originele strijkster. Dat valt onder de categorie:

4. vrouwelijk gemarkeerd.
 - Een neutrale benaming voor strijkster is er niet
 - Er bestaat wel een mannelijk ongemarkeerd vorm die dezelfde betekenis heeft, dus wordt het ***strijker***

schoonheidsspecialiste (m/v) wordt *schoonheidsspecialist*

Schoonheidsspecialiste (m/v) valt onder de categorie:

4. vrouwelijk gemarkeerd.
 - Een neutrale benaming voor schoonheidsspecialiste is er niet
 - Er bestaat wel een mannelijk ongemarkeerd vorm die dezelfde betekenis heeft, dus wordt het ***schoonheidsspecialist***

borduurster wordt *borduurwerker*

Borduurster valt onder de categorie:

4. vrouwelijk gemarkeerd.

- Een neutrale benaming voor borduurster is er niet
 - Er bestaat wel een mannelijk ongemarkeerd vorm die dezelfde betekenis heeft, nml. *borduurwerker*

meestergast wordt *meestergast (m/v)*

Meestergast is een term waar de industriële sector erg aan vast houdt. Er bestaan mogelijke alternatieven, maar die nooit helemaal dezelfde betekenis hebben. Het valt onder de categorie:

2. mannelijk gemarkeerd

- Een neutrale benaming voor meestergast is er niet
 - Er is ook geen acceptabele mannelijk ongemarkeerd vorm
 - Er bestaat geen vrouwelijke gemarkeerde vorm die we zouden kunnen toevoegen; De enige optie die ons rest is dus *meestergast (m/v)*

2. Genderbewuste beroepsomschrijvingen

2.1 Ongewenste genderlading in beroepsomschrijvingen

Beroepsomschrijvingen kunnen op twee manieren een ongewenste genderlading in zich dragen:

- door de **gehanteerde aanspreekvorm**: de in onze taal ingebouwde voorkeur voor de mannelijke vorm (hij/hem/zijn) geeft een tekst ongewild een mannelijk karakter, waardoor het risico bestaat dat vrouwen zich niet aangesproken voelen
vb. 'Een kapper onthaalt zijn klanten. Hij verzorgt en behandelt hun haar.'
- door de **inhoudelijke omschrijving**: beroepsomschrijvingen vertrekken nog zeer vaak vanuit traditionele stereotypen over mannen en vrouwen. Dit komt tot uitdrukking via de keuze van de aspecten van het beroep die in de verf gezet worden, de volgorde waarin dat gebeurt; en ook via de formulering (woordkeuze) van deze aspecten.
 - o Bij traditioneel 'mannelijke' beroepen zal het accent eerder gelegd worden op technische en fysieke aspecten en zullen de verantwoordelijkheden van het beroep benadrukt worden. Dat zie je o.a. aan de werkwoorden die men kiest:
 - de kwaliteit bewaken
 - beslissingen verkopen
 - behoeften opsporen
 - compatibiliteit signaleren
 - de continuïteit veilig stellen
 - controleren, uitvoeren...
 - o Bij traditioneel 'vrouwelijke' beroepen zullen vooral de mensgerichte, verzorgende aspecten benadrukt worden en zal het beroep vaak als een hiërarchisch ondergeschikte positie worden gepresenteerd. De werkwoorden die daarvoor aangewend zijn, zijn vb.:
 - een rol spelen
 - ondersteunen
 - begeleiden bij
 - bijdragen tot
 - verzorgen van
 - helpen bij

Door een té 'mannelijke' dan wel té 'vrouwelijke' formulering in een beroepsomschrijving, zullen mannen en vrouwen zich maar in een beperkt aantal van de omschreven beroepen herkennen. Op die manier bevestigen deze ongewenste genderladingen traditionele rolpatronen voor mannen en vrouwen waar we eigenlijk van af willen stappen.

Ook in de beschrijving van de arbeidsomstandigheden en de competenties vinden we deze genderladingen terug. Bij traditioneel vrouwelijke beroepen vinden we vaak een nodeloze nadruk om een hiërarchisch ondergeschikte positie.

Vb. Uit Vroedvrouw: *Als vroedvrouw heb je beperkte medische bevoegdheden...* Dit staat als eerste zin bij de arbeidsomstandigheden, terwijl in de omschrijving als vermeldt wordt dat *... je voert normale bevallingen uit en je verzorgt de jonge moeder en pasgeborenen.*

2.2 Algemene aanbevelingen

Wat kan je doen om deze ongewenste genderladingen in beroepsomschrijvingen te voorkomen of bij te sturen?

2.2.1 De gehanteerde aanspreekvorm

- Gebruik de tweede persoon: je/jij of u/uw in plaats van de derde persoon hij/zij
vb. 'Een kapper onthaalt zijn klanten. Hij verzorgt en behandelt hun haar.'
wordt: *'Als kapper onthaal je klanten. Je verzorgt en behandelt hun haar.'*
- Gebruik de meervoudsvorm om hij/zij in de tekst te vermijden
*vb. 'De arts heeft een moeilijk beroep, **hij** moet er 's nachts vaak uit'.*
wordt: *'Artsen hebben een moeilijk beroep, **ze** moeten er vaak uit 's nachts'.*

2.2.2 Inhoudelijke omschrijving

- Zorg bij de samenstelling van de beroepsomschrijving voor een evenwicht tussen de technische/fysieke/materiële/leidinggevende aspecten enerzijds, en de verzorgende/sociale/mensgerichte/ondersteunende aspecten anderzijds
- Zorg bij de verwoording van deze aspecten opnieuw voor een evenwichtige woordkeuze, vooral wat betreft de werkwoorden
- Kies voor een eenvoudig en direct taalgebruik, met korte zinnen en een zuinig gebruik van hulpwerkwoorden en bijwoorden.

Inhoudelijk moeten we rekening houden met twee elementen: welke aspecten van het beroep worden in de omschrijving naar voren geschoven en hoe worden ze verwoord? Bij een traditioneel vrouwelijk beroep zal bijvoorbeeld vooral het accent worden gelegd op de verzorgende en sociale aspecten van het beroep en dat zal versterkt worden door de woordkeuze bij het verwoorden van deze aspecten. Een genderbewuste beroepsomschrijving streeft in de eerste plaats naar een correcte voorstelling van het beroep. Het kan in geen geval de bedoeling zijn om de inhoud van een beroep te veranderen om de beschrijving ervan genderneutraler te kunnen maken. Echter, alle beroepen hebben sociale én technische aspecten. Een genderbewuste beroepsomschrijving streeft ernaar om een correct beeld van het beroep te geven door een evenwicht na te streven tussen de technische/fysieke/materiële/leidinggevende aspecten enerzijds, en de verzorgende/sociale/mensgerichte/ondersteunende aspecten anderzijds.

Vb. De brandweer doet meer dan brand bestrijden. Ze staat ook in voor preventie, sensibilisering etc.

Dat evenwicht moet versterkt worden door een evenwicht in de woordkeuze, vooral wat betreft de werkwoorden.

Vb Uit Diëtist: *Je zorgt voor een kwalitatieve en evenwichtige voeding van de patiënten.* (Het gebruik van het werkwoord 'zorgen' kan hier misleidend werken, de diëtist is niet bij het verzorgen van echte maaltijden betrokken, maar wel bij de

samenstelling van diëten.) Wordt: *Je stelt in samenspraak met je patiënten een kwalitatief en evenwichtig dieet voor hen op.*

De ‘vrouwelijke’ dan wel ‘mannelijke’ connotatie van een beroepsomschrijving kan sterk verminderd worden door een eenvoudig en direct taalgebruik, met korte zinnen en een zuinig gebruik van hulpwerkwoorden en bijwoorden.

Vb: Uit Bewakingsagent: *Je moet de eerste zorgverlening kunnen verstrekken.*

Wordt: *Je versterkt de eerste zorgen.*

2.2.3 Structuur

Genderbewuste beroepsomschrijvingen vragen om een **heldere en coherente structuur**, die consequent wordt toegepast. Bij veel omschrijvingen lopen beroepen en hun deelberoepen door elkaar heen, of wordt er niet duidelijk vermeldt dat het beroep een andere invulling krijgt naargelang het statuut waarin het wordt uitgevoerd (zelfstandige dan wel werknemer). Dergelijke verwarring is een ideale voedingsbodem voor ongewenste genderladingen in een tekst. Bij onduidelijkheid zal de lezer onbewust de leemtes opvullen vanuit het stereotype beeld dat het beroep oproept.

Om de bestaande **zoekfunctie** van het COBRA systeem genderneutraler te laten functioneren, moeten zoveel mogelijk vrouwelijke (en mannelijke) synoniemen worden toegevoegd aan de onzichtbare lijst, dat geldt voor de beroepsnamen en alle deelberoepen. Vrouwelijke vormen van mannelijk ongemarkeerde beroepsnamen worden enkel zichtbaar gemaakt onder de **categorie synoniemen**, indien het gaat om courant gebruikte termen (vb. boerin, kapster) of termen die ondertussen niet meer door de sector gebruikt worden, maar die wel nog door het publiek herkend worden. Bij deze laatste termen wordt tussen haakjes de vermelding toegevoegd “niet meer gebruikt”.

Aan elke gescreende fiche wordt een **verwijzing naar het GECO project** toegevoegd, waarop men kan doorklikken voor meer info over de visie en logica van het project.

Voorgestelde tekst:

“dit is een genderbewuste beroepsfiche” met als linktekst (verschijnt als men met de muis over de link zweeft) klik hier voor meer info over de gendervisie van de VDAB omtrent beroepsnamen

Voorstel structuur COBRA fiches:

CO.BR.A beroepenfiche: structuuraanpassingen

<i>Foto 1</i>	<i>Foto 2</i>
---------------	---------------

Altijd een foto van een vrouw én een man (van diverse herkomst) toevoegen.

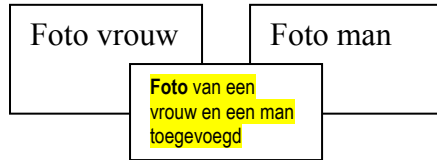
Beroepsnaam

Fiche	
Synoniemen:	Vrouwelijke (of mannelijke) vormen toevoegen indien courant gebruikt (kan worden nagegaan door de gebruikte zoektermen te consulteren in de CO.BR.A database), maar geen verbasterde vormen uit andere talen (<i>vb. bij de fiche Kelner, wordt het synoniem serveerster toegevoegd, maar niet serveur/serveuse</i>)
Deelberoepen:	geen vrouwelijke (of mannelijke) vormen toevoegen
Omschrijving beroep:	
<u>Wat je moet doen</u> (Bullets vermijden of beperken tot max. 3) Deelberoepen in aparte paragrafen bespreken. De tekst moet algemeen en beknopt zijn (de competenties en criteria onderaan zijn specifiek, herhaling is niet wenselijk).	
Belangrijke aspecten van dit beroep:	
<u>Waar, hoe en met wie</u> (arbeidsomstandigheden) Wordt beperkt tot enkele zinnen	
<u>Welke persoon</u> moet je zijn Hier kunnen de belangrijkste sleutelvaardigheden en persoonskenmerken in een tweetal zinnen opgesomd worden. Dit is een belangrijke strategie om - vooral bij technische beroepen - een evenwicht te bekomen tussen technische/ fysieke/ materiële/ leidinggevende aspecten enerzijds, en de verzorgende/ sociale/ mensgerichte/ ondersteunende aspecten anderzijds. Dit vergemakkelijkt de identificering van vrouwen met traditioneel mannelijke beroepen Formuleringen als “Je moet het leuk vinden om...” kunnen hier enkel gebruikt worden als het gaat om aspecten die centraal staan in het beroep (zoals bijvoorbeeld de kledinghersteller die het leuk moet vinden om met kleding te werken).	
Hoe krijg je toegang tot dit beroep:	
Vereiste diploma's, certificaten, opleiding of werkervaring. Speciale toelatingsvoorwaarden voor het beroep worden hier ook vermeldt: nationaliteitsvereiste, getuigschrift van goed gedrag en zeden, etc.	
Competenties:	
<u>Wat je moet kunnen:</u> bestaande bullets blijven behouden	

Onderaan de fiche de link toevoegen:

“Dit is een genderbewuste beroepenfiche”

Deze link zal naar een venster opnemen met een beknopte uitleg over de filosofie en de aanpak van het GECO project.



Natuursteenbewerker

FICHE

Verwijderd: de categorie Naam

Deelberoepen:

Marmeerwerker
Mozaïekwerker (steen)
Steenhouwer
Steenklover
Steenslijper
Steenzager

Verwijderd: de categorie Beroepsomschrijving

Je maakt elementen voor binnen (vloeren, muurbekleding, plafonds) of voor buiten (voorgevel, fonteinen, grafmonumenten) bij een nieuwbouw of een renovatie. Je gebruikt daarvoor natuurlijke delfstoffen, zoals marmer, graniet of steen, of samengestelde delfstoffen, zoals pleisterkalk of staff. Je zorgt voor de afwerking, bijvoorbeeld decoratie of het aanbrengen van ornamenten. Je werkt met machines of met handgereedschap. Je staat soms in voor de montage, de installatie of de renovatie van de bouwelementen, zoals bij het restaureren van historische monumenten of bij onderhoudswerken. Je plant de werkzaamheden en je verzorgt en beheert het materiaal. Je onderhoudt het gereedschap en de machines.

Vervangen: de categorie Arbeidsomstandigheden werd vervangen door Belangrijke aspecten van dit beroep.

Belangrijke aspecten van dit beroep:

Je werkt vaak alleen, buiten of in een atelier. De werkuren zijn meestal regelmatig en je maakt vaak verplaatsingen, vooral voor onderhoudswerken. Het gebruik van machines vergt een strikte toepassing van de veiligheidsmaatregelen. Zo moet je bijvoorbeeld een stofmasker of een veiligheidsbril dragen. Soms werk je op grote hoogte op een stelling. Je kan goed tekenen. Je werkt nauwkeurig en je hebt oog voor detail.

Gewijzigd: volgorde van de eerste zin (eerst zeggen wat ze doen, dan pas hoe of waarmee.)
Gewijzigd: volgorde van de zinnen (eerst zeggen wat ze altijd doen, dan pas wat ze soms doen.)
Gewijzigd: "binnenkant" en "buitenkant" werd "binnen" en "buiten."
Verwijderd: bullets (herhaling, lijst van 7 vermindert leesbaarheid)

Toegevoegd: de zin "Je kan goed tekenen. Je werkt nauwkeurig en je hebt oog voor detail", om een beter evenwicht te krijgen tussen de sociale en technische aspecten van dit beroep die hier belicht worden.

Vervangen: de categorie Vorming werd vervangen door Hoe krijg je toegang tot dit beroep.

Hoe krijg je toegang tot dit beroep:

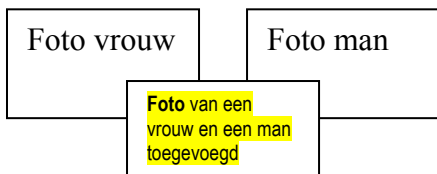
Deze functie is toegankelijk vanaf een diploma van het lager beroepsonderwijs, richting steenhouwer met specialiteit kappen of bewerken, of in de richting marmerbewerking. Een opleiding via leercontract wordt door de bedrijven sterk gewaardeerd. Enkele jaren ervaring in het vak als helper van een specialist kan een tekort aan basisopleiding compenseren.

Competenties: niet behandeld

Dit is een genderbewuste beroepfiche

Toegevoegd: Hyperlink Dit is een genderbewuste beroepfiche, die doorverwijst naar een infopagina met meer uitleg over het project en de ontwikkelde visie en aanpak rond genderbewuste beroepsnamen en beroepsomschrijvingen.

Opmerking: de altijd terugkerende structurele aanpassingen werden links gezet (in fluo); de inhoudelijke aanpassingen specifiek voor deze fiche staan rechts.



Voorbeeldfiche 2

Kledingversteller

FICHE

Synoniemen:

Deelberoepen:

Toegevoegd: categorie
Synoniemen (ipv naam): in deze categorie worden vaak gebruikte vrouwelijke vormen opgenomen.

Kledingverstelster, kledingreparateur

Versteller wasserij

Vervangen: oorspronkelijke naam **versteller-retoucheur kleding** omdat dubbele vormen moeilijke leesbaar zijn en verbasteringen uit het Frans worden vermeden

Toegevoegd: kledingverstelster, vaak gebruikte vrouwelijke vormen worden toegevoegd aan de categorie **Synoniemen**.

Vervangen: verstelster door versteller: vrouwelijke vormen worden bij de categorie **Deelberoepen** niet herhaald.

Verwijderd: de categorie **Beroepsomschrijving**

Je verstelt kleding volgens de wensen van de klant, bijvoorbeeld qua lengte, taille, knoopsgaten. Je gebruikt daarbij snit- en naadtechnieken en technieken voor textielverstelwerk. Of je verstelt stoffen (stopwerk, verstellen, verstellen van mazen) of herstelt beschadigd leer.

Je ontvangt de klant. Je schat het uit te voeren werk in, je stelt een prijs voor en geeft een leveringstermijn op.

Je naait met de hand of met een machine. Je staat in voor de bediening en het onderhoud van je machines. Je beheert je materialen.

Gewijzigd: volgorde van de zinnen (eerst zeggen wat ze doen, dan pas hoe of waarmee.)
Verwijderd: onnodige of mogelijk dubbelzinnige tussenwoorden (over het algemeen, eerst, op maat, aan te passen.)
Toegevoegd: "Je naait met de hand of met een machine. Je staat in voor de bediening en het onderhoud van je machines. Je beheert je materialen," om in dit traditioneel vrouwelijke beroep ook technische aspecten te benadrukken. Hiermee wordt ook een betere waardering van een traditioneel vrouwelijk beroep beoogd.
Verwijderd: de zin "Bij het opstarten van een zaak moet je een commerciële locatie uitkiezen en een klantenbestand opbouwen", dit is niet specifiek aan het beroep en het geldt enkel voor zelfstandigen.

Vervangen: de categorie **Arbeidsomstandigheden** werd vervangen door **Belangrijke aspecten van dit beroep**.

Belangrijke aspecten van dit beroep:

Je werkt meestal in een winkel met atelier, soms in een confectiezaak of thuis. Je kan dit beroep uitoefenen als werknemer of als zelfstandige en je kan eventueel leiding hebben over een of meerdere werknemers.

Het werkritme hangt af van de vraag en van het seizoen (feestperiode, zomer, winter, ...) en impliceert soms uitzonderlijke werkuren.

Je beschikt over een goed gezichtsvermogen. Er is een risico op allergieën, bijvoorbeeld voor plantaardige en dierlijke stofdeeltjes, en reststoffen van oplosmiddelen bij chemische reiniging.

Je vindt het leuk om met kleding te werken, en je kan zelfstandig, geconcentreerd en nauwkeurig werken, je hebt een klantvriendelijke instelling en je kan goed onderhandelen.

Vervangen: *boetiek* door winkel.
Toegevoegd: de zin "Je beschikt over een goed gezichtsvermogen. Je vindt het leuk om met kleding te werken, je kan zelfstandig, geconcentreerd en gedetailleerd werken, je hebt een klantvriendelijke instelling en je kan goed onderhandelen", om een beter evenwicht te krijgen tussen de sociale en technische aspecten van dit beroep die hier belicht worden. Hiermee wordt ook een betere waardering van een traditioneel vrouwelijk beroep beoogd.
Verwijderd: "Contact met de klant is niet altijd nodig" omdat het in tegenspraak is met "Je ontvangt de klant", en omdat het dubbelzinnig overkomt.
Verwijderd: "en desnoods een bril of lenzen dragen" omdat het logischerwijze volgt uit "Je beschikt over een goed gezichtsvermogen."
Vervangen: "Nauwkeurig werken is nodig, bijvoorbeeld bij het snijden in delicate stoffen en het naaien met de hand", door "je kan zelfstandig, geconcentreerd en nauwkeurig werken" omdat het meer de nadruk legt op professionaliteit (betere waardering van een traditioneel vrouwelijk beroep).

Vervangen: de categorie **Vorming** werd vervangen door **Hoe krijg je toegang tot dit beroep**.

Hoe krijg je toegang tot dit beroep:

In het hoger beroepsonderwijs bestaan er afdelingen waarin versteltechnieken worden aangeleerd zoals in de afdelingen kleding - verkoop - retouches of mode - retouches - etalage.

Basiscompetenties (niet behandeld)

Dit is een genderbewuste beroepenfiche

Toegevoegd: Hyperlink **Dit is een genderbewuste beroepenfiche**, die doorverwijst naar een infopagina met meer uitleg over het project en de ontwikkelde visie en aanpak rond genderbewuste beroepsnamen en beroepsomschrijvingen.

Deel 2: Handleiding voor het genderbewust maken van de CO.BR.A beroepenfilms

I. Vaststellingen

Een door de werkgroep zelf uitgevoerde **test** wees uit dat je genderlading in beroepenfilms kan terugvinden op verschillende niveaus:

1. Personages:

- de **rolverdeling** van hoofd- (werknemers) en bijrolspelers (werkgevers): er komen 2 werknemers en 2 werkgevers in beeld: indien alle vier de personages van hetzelfde geslacht zijn, dan geeft dat de boodschap dat dit beroep alleen maar door dit geslacht wordt uitgeoefend of voor dit geslacht geschikt is
- de **werkomgeving** die in beeld komt: als alle collega's die in beeld komen ook weer van hetzelfde geslacht zijn, krijg je een versterking van die boodschap

2. taalgebruik:

- de door de geïnterviewden gebruikte **beroepsnaam** (door werknemer of werkgever) wijkt soms af van de officiële benaming (vb. “verpleegster” ipv verpleegkundige)
- het gebruik van “**hij**” of “**zij**” als het gaat om generieke verwijzingen (naar een algemene realiteit en niet naar een specifieke persoon) versterkt vaak een eenzijdig geslachtsgebonden beeld van een beroep (vb. vrouwelijke boekhouder die consequent over een “hij” spreekt als het gaat over een mogelijke vervanger die evengoed een vrouw zou kunnen zijn)
- **pejoratief taalgebruik** door geïnterviewden om te verwijzen naar het andere geslacht (vb. de metsers die het heeft over “schoon meisje dat hier vaak voorbij wandelt”)
- de **vragen** die de interviewer stelt of de **woordkeuze** van de commentaarstem verraden soms een onbewust waardeoordeel (vb. bij de vrouwelijke verpleegkundige heeft de commentaar stem het over “spuitje”, “praatje”, “uiteeraard doet ze dat niet” als het gaat over een taak van de dokter)

3. scenario:

- in het scenario wordt bepaald welke aspecten van het beroep in beeld worden gebracht: bij traditioneel mannelijke beroepen komt het accent vaak te liggen op technische aspecten, bij traditioneel vrouwelijke beroepen vaak op het communicatieve en het verzorgende. Dit kan ook binnen de rolverdeling spelen indien het gaat om een mannelijke en een vrouwelijke werknemer: zij worden dan met andere aspecten van het beroep in beeld gebracht waardoor je onvrijwillig stereotype beelden over mannen en vrouwen versterkt (vb. de mannelijke bewakingsagent die een avontuurlijk buiten-job heeft, en de vrouwelijke bewakingsagent die een rustige binnen-job heeft)

4. montage:

- de volgorde waarin de personages in beeld komen, kan een toonzettend effect hebben: de eerste werknemer die in beeld komt, geeft de norm aan; de tweede

werknemer die in beeld komt, wijkt af van die norm. Als het gaat om een vrouwelijk en een mannelijk personage, heeft dat soms een stereotiep effect (vb. de avontuurlijke mannelijke bewakingsagent komt eerst in beeld, de vrouwelijke bewakingsagent steekt nogal saai bij hem af)

- o muziekkeuze kan ook stereotiep werken (vb. de vrouwelijke boekhouder krijgt een jazzy piano muziekje als thema toegewezen, de mannelijke boekhouder een stevig rocknummer)

II. Doelstelling van een genderbenadering in beroepenfilms

De doelstelling van een genderbewuste benadering van het maken van beroepenfilms, is een zo objectief mogelijk beeld van het beroep te geven en de arbeidsdeelname van vrouwen én mannen in alle beroepen te illustreren en daardoor te stimuleren.

In sommige sectoren waar de arbeidsdeelname van vrouwen heel laag is (veel beroepen in de bouwsector bv.) kan dat mogelijk een dilemma veroorzaken: als er geen vrouwen het beroep uitoefenen, hoe moet je ze dan in beeld brengen? Een gemengde samenstelling van de hoofdrolspelers in de beroepenfilms is een belangrijk middel om de doelstelling te realiseren, maar het is niet het enige waarop kan worden ingespeeld, zoals uit de analyse blijkt.

Aan de hand van de genderanalyse, werkte het GECO project een aantal specifieke genderrichtlijnen uit voor de opdrachtgevers en de uitvoerders van de beroepenfilms.

De richtlijnen volgen het normale productieproces van de beroepenfilms:

1. keuze voor beroepen door de opdrachtgever
2. aanvraag door de opdrachtgever
3. bepaling van de inhoud door de opdrachtgever
4. prospectie door opdrachtgever en uitvoerder
5. opname door uitvoerder
6. montage door uitvoerder
7. viewing met opdrachtgever
8. verspreiding door opdrachtgever

Per stap worden een paar aandachtspunten aangereikt waarmee in de mate van het mogelijke rekening moet worden gehouden.

III. Handleiding voor de opdrachtgever van een genderbewuste beroepenfilm

1. Keuze voor beroepen:

Het GECO project gaat ervan uit dat er een extra inspanning moet gebeuren om vooral voor vrouwen professionele keuzeverbreding te realiseren. Vandaar dat het bij de keuze van te realiseren beroepenfilms aangewezen is om rekening te houden met sectoren die bewust vrouwen willen aantrekken of die een opportuniteit betekenen voor vrouwelijke werknemers.

2. Aanvraag:

In de aanvraag van de beroepenfilm moet een contractuele bepaling voor de uitvoerder worden opgenomen, waarin hen gevraagd wordt om een ernstige inspanning te doen opdat vrouwen en mannen van diverse origine zich in het eindproduct kunnen herkennen.

3. Inhoud:

Bij het bepalen van de inhoud, moet men rekening houden de algemene visie die binnen het GECO project is opgebouwd rond gender in beroepsomschrijvingen:

Inhoudelijk moeten we rekening houden met twee elementen: welke aspecten van het beroep worden in de omschrijving naar voren geschoven en hoe worden ze verwoord? Bij een traditioneel vrouwelijk beroep zal bijvoorbeeld vooral het accent worden gelegd op de verzorgende en sociale aspecten van het beroep en dat zal versterkt worden door de woordkeuze bij het verwoorden van deze aspecten. Een genderbewuste beroepsomschrijving streeft in de eerste plaats naar een correcte voorstelling van het beroep. Het kan in geen geval de bedoeling zijn om de inhoud van een beroep te veranderen om de beschrijving ervan genderneutraler te kunnen maken. Echter, alle beroepen hebben sociale én technische aspecten. Een genderbewuste beroepsomschrijving streeft ernaar om een correct beeld van het beroep te geven door een evenwicht na te streven tussen de technische/fysieke/materiële/leidinggevende aspecten enerzijds, en de verzorgende/sociale/mensgerichte/ondersteunende aspecten anderzijds. Vb. De brandweer doet meer dan brand bestrijden. Ze staat ook in voor preventie, sensibilisering etc.

- Zorg bij de **samenstelling** van de beroepsomschrijving voor een evenwicht tussen de technische/fysieke/materiële/leidinggevende aspecten enerzijds, en de verzorgende/sociale/mensgerichte/ondersteunende aspecten anderzijds
- Verzamel relevante informatie over het beroep wat betreft de **man/vrouw verhouding**, bij de sectoren of via bestaande gendeerde statistieken.
- Overleg met de sector of **roldoorbreking** (indien van toepassing) expliciet (door een roldoorbrekend voorbeeld expliciet in beeld te brengen en ook zo te benoemen) of impliciet (door vrouwen én mannen in beeld te brengen, maar zonder een expliciete verwijzing naar het roldoorbrekend aspect) aan bod moet komen in de beroepenfilm.

4. Prospectie:

- Sectoren organiseren regelmatig zelf roldoorbrekende projecten. Ga na wie binnen de sector kan helpen bij het vinden van mannelijke dan wel vrouwelijke werknemers/werkgevers.
- Ga op zoek naar een bedrijf dat zowel mannen als vrouwen tewerkstelt, of waar een werkgever van het andere geslacht dan de werknemer in beeld kan worden gebracht. Kies in elk geval voor een bedrijf met zoveel mogelijk opportuniteiten om zowel vrouwen als mannen in beeld te brengen.
- Pas op voor ongewilde rolbevestigende aspecten (vb. een allochtone mannelijke poetser)

5. opname: gebeurt door uitvoerder

6. montage gebeurt door uitvoerder

7. viewing met opdrachtgever

Tijdens de viewing is het belangrijk de film kritisch te analyseren op volgende punten:

7.1 personages: is er een inspanning gebeurd om een zo evenwichtig mogelijke rolverdeling te krijgen tussen vrouwen en mannen van diverse herkomst, wat betreft de invulling van de werknemers, werkgevers en werkomgeving?

7.2 Taalgebruik:

- Worden de correcte beroepsnamen gebruikt?
- Wordt hij/zij correct gebruikt?
- Wordt pejoratief taalgebruik geweerd?
- Hebben de vragen van de interviewer een leidend effect?
- Is de woordkeuze van de commentaarstem genderneutraal?

7.3 scenario:

- Is er een aanvaardbaar evenwicht tussen de technische/fysieke/materiële/leidinggevende aspecten enerzijds, en de verzorgende/sociale/mensgerichte/ondersteunende aspecten anderzijds van het beroep in de manier waarop het in beeld wordt gebracht?
- Is de manier waarop bepaalde aspecten van het beroep in beeld worden gebracht voldoende neutraal verdeeld over de mannelijke en vrouwelijke personages?
- Is er voldoende gelet op elementen in de omgeving die stereotyperend kunnen zijn (vb. posters)?

7.4 Montage

- Heeft de volgorde waarin de personages verschijnen – indien het gaat om een vrouwelijke en een mannelijke werknemer – een stereotiep effect?
- Heeft de muziekkeuze – het thema dat aan mannelijke en vrouwelijke personages wordt toegewezen – een stereotiep effect?

7.5 Is er over het algemeen in de beroepenfilm voldoende inspanning geleverd opdat vrouwen en mannen van diverse herkomst zich erin kunnen herkennen?

IV. Handleiding voor de uitvoerder van een genderbewuste beroepenfilm

1. keuze voor beroepen (opdrachtgever)

2. aanvraag (opdrachtgever)

3. bepaling van de inhoud (opdrachtgever)

- bespreek met de opdrachtgever in welke mate de beroepenfilm expliciete roldoorbrekende verwijzingen moet bevatten
- bespreek met de opdrachtgever op welke manier de beroepenfilm impliciet genderbewust kan worden gemaakt

4. prospectie door opdrachtgever en uitvoerder

zie handleiding voor de opdrachtgever

5. opname door uitvoerder

5.1 let tijdens de opnames op het **taalgebruik** van de interviewer en de personages:

- spoor de hoofdrolspelers zoveel mogelijk aan om de **meervoudsvorm** te gebruiken om het vrouwelijken of vermannelijken te vermijden (vb. de tandarts die het heeft over “mijn assistente moet...”, laten spreken over “assistenten moeten...”). Deze truc helpt ook het probleem met generiek hij/zij gebruik uit de weg (vb. in plaats van “mijn collega, hij...”, “mijn collega’s, zij...”)
- vraag de hoofdrolspelers de **correcte beroepsnaam** te gebruiken (zie gescreende COBRA fiches)
- zorg ervoor dat de interviewer het eigen **waardeoordeel** over wat al dan niet waardevol en interessant is in een beroep, niet laat meespelen in de vragen die worden gesteld en de manier waarop (toon, woordkeuze etc.).
- streef altijd een zo **direct** mogelijk taalgebruik na, waarbij verkleinwoorden, gekleurde bijwoorden (toch, ook, uiteraard, natuurlijk...) vermeden worden. (zie ook punt 3.2 van de handleiding herschrijven COBRA fiches)
- Het is belangrijk dat de interviewer op al deze punten het goede voorbeeld geeft aan de hoofdrolspelers: de interviewer zet de toon die meestal door de geïnterviewde gevolgd zal worden

5.2 indien het gaat om een traditioneel mannelijk (of vrouwelijk) beroep en ondanks de nodige inspanningen er geen vrouwelijke (of mannelijke) werknemers en/of werkgevers gevonden zijn, stel dan op het einde van het interview een expliciete vraag rond gender:

- aan de werknemer kan je bvb. vragen:
 - *Kan een vrouw (man) dit ook?*
 - *Heb je al eens een vrouwelijke (mannelijke) collega gehad? Hoe beviel dat?*
- aan de werkgever kan je bvb. vragen:
 - *Werken er in deze sector vrouwen (mannen)?*
 - *Heb je al eens vrouwelijke (mannelijke) werknemers gehad?*

5.3 Let ervoor op dat je eigen waardeoordeel over het beroep de manier waarop je het in beeld brengt niet beïnvloedt. Beslis bvb. niet zelf over welk aspect van het beroep je spannend/ interessant/ uitdagend vind. Laat dat aan de geïnterviewde werknemers over.

5.4 Let ervoor op dat er geen elementen in de omgeving zijn die stereotiep kunnen overkomen (vb. posters).

6. montage door uitvoerder

- Let bij de montage opnieuw op **ongewenst taalgebruik** dat je tijdens de opnames niet opviel.
- Let op de **volgorde van de personages**: de eerste werknemer die in beeld komt, geeft de norm aan; de tweede werknemer die in beeld komt, wijkt af van die norm. Als het gaat om een vrouwelijke en een mannelijk personage, heeft dat soms een stereotiep effect.
- Beraad je over de **muziekkeuze**: indien de personages een muzikaal thema krijgen toegewezen, let er dan op dat er geen stereotiep effect optreedt.
- **Knip** alle ongewenste genderlading (qua beeldvorming, taalgebruik etc.) die toch nog in de opnames zou zijn geslopen, eruit.
- **Analyseer** op het einde van de montage het resultaat aan de hand van volgende vragenlijst: ben je tevreden met het resultaat?

Checklist genderbewuste beroepenfilms

Personages:

- Is er een inspanning gebeurd om een zo evenwichtig mogelijke rolverdeling te krijgen tussen vrouwen en mannen van diverse origine, wat betreft de invulling van de werknemers, werkgevers en werkomgeving?

Taalgebruik:

- Worden de correcte beroepsnamen gebruikt?
- Wordt hij/zij correct gebruikt?
- Wordt pejoratief taalgebruik geweerd?
- Hebben de vragen van de interviewer een leidend effect?
- Is de woordkeuze van de commentaarstem genderneutraal?

Scenario:

- Is er een aanvaardbaar evenwicht tussen de technische/fysieke/materiële/leidinggevende aspecten enerzijds, en de verzorgende/sociale/mensgerichte/ondersteunende aspecten anderzijds van het beroep in de manier waarop het in beeld wordt gebracht?
- Is de manier waarop bepaalde aspecten van het beroep in beeld worden gebracht voldoende neutraal verdeeld over de mannelijke en vrouwelijke personages?

Montage

- Heeft de volgorde waarin de personages verschijnen – indien het gaat om een vrouwelijke en een mannelijke werknemer – een stereotiep effect?
- Heeft de muziekkeuze – het thema dat aan mannelijke en vrouwelijke personages wordt toegewezen – een stereotiep effect?
- Is er voldoende gelet op elementen in de omgeving die stereotyperend kunnen zijn (vb. posters)?
- Is er over het algemeen in de beroepenfilm voldoende inspanning geleverd opdat vrouwen en mannen van diverse origine zich erin kunnen herkennen?

7. viewing en 8. verspreiding (opdrachtgever)