



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische wetenschappen

Masterthesis

De invloed van genderspecifieke stereotypering op de werkervaringen van vrouwen in STEM-beroepen

Marin Geurts
Gitte Nijssen

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen,
afstudeerrichting innovatie en ondernemerschap

PROMOTOR :

Prof. dr. Eline JAMMAERS

BEGELEIDER :

Mevrouw Lille DUMORTIER



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be

Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2023
2024



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische wetenschappen

Masterthesis

De invloed van genderspecifieke stereotypering op de werkervaringen van vrouwen in STEM-beroepen

Marin Geurts

Gitte Nijssen

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen, afstudeerrichting innovatie en ondernemerschap

PROMOTOR :

Prof. dr. Eline JAMMAERS

BEGELEIDER :

Mevrouw Lille DUMORTIER

Voorwoord

Wij, Marin Geurts en Gitte Nijssen, hebben deze masterproef geschreven in het kader van het behalen van ons masterdiploma Innovatie & Ondernemerschap. Doordat wij beide gedurende onze bachelor keuzevakken hebben opgenomen omtrent diversiteit op de werkvloer was het voor ons een eenvoudige keuze om een thesis te schrijven over dit interessant onderwerp. De aanwezigheid van vrouwen op het werkveld is een gegeven dat ons namelijk nauw aan het hart ligt. Daarnaast is het bevorderen van vrouwen op het werkveld een thema dat sinds enkele jaren hoog op de politieke agenda staat. Deze masterproef had niet tot stand kunnen komen zonder de steun en hulp van verschillende personen.

Ten eerste willen we graag de 29 STEM-vrouwen bedanken voor hun tijd en moeite om hun ervaringen te delen met ons. Zij hebben ons bijzonder interessante inzichten bijgebracht in het kader van onze opleiding. We willen hen uitdrukkelijk bedanken om zo open met ons te babbelen en gevoelige onderwerpen aan te snijden. We hebben enorm genoten van de gesprekken.

Ten tweede zouden we beide graag onze ouders, Mia & Rudi en Greet & Johan willen bedanken voor alle kansen die we steeds van hen hebben gekregen. Niet alleen gedurende deze masterproef, maar gedurende onze gehele opleiding. Ook onze vrienden en familie verdienen een eervolle vermelding om ons gedurende heel deze opleiding te steunen.

Tot slot, zouden we enorm veel dank willen uiten aan onze promotor Eline Jammaers en begeleider Lille Dumortier om hun kennis en expertise met ons te delen. Zonder hun constructieve feedback, inzichten en kennis was deze masterproef nooit tot dit resultaat gekomen. We zouden hen hartelijk willen bedanken voor de aangename samenwerking.

Diepenbeek, juni 2024

Samenvatting

Uit de bestaande wetenschappelijke literatuur blijkt dat de algemene ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen de STEM-sector een erkend fenomeen is. Zo wordt gesteld dat deze geleidelijke afwezigheid begint vanaf de kindertijd tot jongvolwassenheid, bekend als de "leaky pipeline" (Almukhambetova, 2021; Blickenstaff, 2005; Dasgupta & Stout, 2015). Daarnaast heersen er enkele barrières voor de carrièreprogressie van vrouwen, zoals het glazen plafond, de loonkloof en het glazen klif (Morrison en Von Glinow, 1990; Piketty et al., 2016; Ryan & Haslam, 2007). Ook geeft de literatuur aan dat er genderstereotypen heersen die een invloed hebben op de opleiding, aanwerving en het behoud van vrouwen in STEM. Deze genderstereotypen hebben betrekking op leiderschapskwaliteiten en technische bekwaamheid, maar ook de ouderschapsrol en het genderstereotype dat de STEM-wereld een mannenwereld is (Van Laer et al., 2019; Lester, 2008; Leslie et al., 2015; Moors et al., 2022; Mason et al., 2013; Carli et al., 2016). Gezien de heersende problematiek, worden er binnen de literatuur ook verschillende oplossingen gegeven zoals diversiteitstrainingen, mentorschap, vrouwelijke rolmodellen, HRM-structuren en genderquota (Rudman et al., 2001; Dobbin & Kalev, 2016; Dasgupta & Stout, 2014; Kirk, 2019; Schmith, 2015).

Dat er ondertussen dus al veel onderzoek naar de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de STEM-sector is gedaan, staat vast. Echter is er nog niet veel onderzoek verricht naar de specifieke beleving die vrouwen ervaren binnen de STEM-sector. Daarnaast vindt het merendeel van deze onderzoeken plaats in het buitenland. Om de invloed van genderstereotypen op de beleving van vrouwen binnen STEM met betrekking tot hun tewerkstelling en carrièrekansen in Vlaanderen te onderzoeken, zijn de volgende drie onderzoeksvragen gesteld:

1. Welke genderstereotypen ervaren vrouwen die in Vlaamse STEM-bedrijven werken?
2. Wat is de invloed van genderspecifieke stereotypen op de carrièrekansen van vrouwen in STEM?
3. Welke specifieke maatregelen worden gebruikt in het Vlaamse STEM-domein om genderspecifieke stereotypering aan te pakken en te ontcrachten?

Deze drie onderzoeksvragen zijn beantwoord aan de hand van een kwalitatief onderzoek waarbij 29 semigestructureerde diepte-interviews zijn afgenomen met vrouwen die tewerkgesteld zijn binnen de STEM-sector. Hierdoor tracht dit onderzoek een representatie te geven van de huidige situatie in Vlaanderen.

Ten eerste toont deze thesis aan dat een heel aantal respondenten zich effectief ondervertegenwoordigd voelt in de STEM-werkomgeving, hoewel dit sterk varieert per sector. Zo wordt deze ondervertegenwoordiging het meest ervaren in fysieke en technische sectoren, ook al hebben deze respondenten de kloof in de loop der jaren kleiner zien worden. Sommigen beschouwen de ondervertegenwoordiging als een gewoonte, terwijl anderen het oprecht aangenaam vinden omringd te zijn door voornamelijk mannen. Anderen waarderen dan weer meer de aanwezigheid van een meerderheid vrouwen, terwijl er ook respondenten waren die de voorkeur geven aan een

gelijkmatige mix van beide genders. Tevens is uit het onderzoek gebleken dat genderspecifieke stereotypen een significante invloed hebben op de beleving van vrouwen in de STEM-werkomgeving. Een van de meest opvallende invloeden is dat vrouwen in STEM-beroepen vaak te maken hebben met twijfel over hun technische bekwaamheid. Dit uit zich voornamelijk in situaties waarin mannen hen niet als gelijkwaardige gesprekspartners beschouwen tijdens technische discussies. Bijgevolg hebben bepaalde respondenten vaak het gevoel zich te moeten bewijzen naar hun mannelijke collega's toe, hoewel deze bewijzingsdrang ook kan toegeschreven worden aan leeftijd of persoonlijke kenmerken van de respondent. Verder is het opvallend dat verschillende respondenten weleens geconfronteerd worden met denigrerende, vrouwonvriendelijke en zelfs seksistische opmerkingen, wat een negatieve invloed kan hebben op het welzijn en de professionele groei van vrouwen in STEM-omgevingen. Belangrijk om te vermelden is dat sommige vrouwen hebben aangegeven nog nooit in aanraking te zijn gekomen met genderstereotypen in de werkomgeving.

Uit het onderzoek is ook gebleken dat diverse respondenten obstakels ervaren met betrekking tot hun kansen om door te groeien. Deze obstakels zijn voornamelijk gerelateerd aan het moederschap en zwangerschap, en ze manifesteren zich zowel tijdens sollicitaties als op de werkvloer zelf. Velen stellen namelijk dat het stereotype van vrouwen als primaire zorgverleners voor kinderen nog steeds bestaat, zij het in mindere mate dan voorheen. Anderen geven dan weer aan dat de beperkte doorgroei te wijten is aan het gebrek van een hoger diploma of het uitblijven van intrinsieke ambitie om door te groeien. Veel respondenten merkten ook op dat hun bedrijven vooruitgang hebben geboekt naar een beleid van gelijke verloning tussen mannen en vrouwen. Echter, velen gaven toe dat het heersende taboe op het openlijk bespreken van salarissen hen ervan weerhield om hierop een duidelijk antwoord te formuleren.

Het onderzoek toont tevens aan dat verschillende bedrijven reeds inzetten op maatregelen om de genderstereotypering en de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen STEM aan te pakken, maar dat de actie bij bepaalde bedrijven toch eerder onvoldoende is. Daarnaast zouden bepaalde bedrijven wel bezig zijn met het implementeren van maatregelen, maar zetten ze ook breder in op diversiteit en inclusie waardoor sommige respondenten vrezen dat de genderkwesties mogelijk ondergesneeuwd raken door andere belangrijke prioriteiten. Ook is er gebleken dat verschillende bedrijven aanzienlijk inzetten op genderquota, maar dat het merendeel van de respondenten hier negatieve gevoelens rondom hebben. Ze benadrukken dat sollicitanten moeten worden beoordeeld op basis van kwalificaties, en niet op basis van geslacht. Ook is naar voren gekomen dat de respondenten, in overeenstemming met de literatuur, het inzetten van vrouwelijke mentoren en vrouwelijke rolmodellen als iets positief ervaren. Meer specifiek hebben ze het gevoel dat het zien van vrouwelijke rolmodellen motiverend kan zijn om door te willen groeien binnen STEM en bij een vrouwelijke mentor zouden ze zich meer vertrouwd voelen. Echter is het belangrijk op te merken dat bepaalde respondenten zich even goed zouden voelen bij een mannelijke mentor en dat het eerder afhangt van de klik met de mentor, in plaats van het geslacht. Bij de voorstellen rond maatregelen suggereren veel respondenten dat het promoten van de aanwezigheid van vrouwen in STEM-velden en het vergroten van het bewustzijn cruciaal is. Sommigen stellen dan weer voor om geanonimiseerde CV's te gebruiken om aanwervingsprocessen minder bevooroordeelend te maken.

Verder bevat dit onderzoek enkele beperkingen die erkend moeten worden. Allereerst zijn er slechts 29 diepte-interviews afgenomen, wat maakt dat de resultaten niet generaliseerbaar zijn. Ook werden de respondenten gerekruteerd via slechts twee verschillende netwerken, wat de diversiteit van de steekproef kan beperken. Daarnaast is de studie gebaseerd op de interpretatie van verhalen, wat kan leiden tot gekleurde interpretaties van de bevindingen. Tot slot zijn de interviews afgenomen door onderzoekers met twee verschillende geslachten en dit kan een invloed hebben op de verkregen antwoorden.

Ten slotte worden er aanbevelingen gedaan voor toekomstig onderzoek. Verdere studies zouden zich kunnen richten op de attitudes van mannen ten opzichte van vrouwen in STEM. Daarnaast is het wenselijk om diepgaander onderzoek te verrichten binnen de verschillende subgroepen van STEM - science, technology, engineering, en mathematics - gezien de uiteenlopende ervaringen in elke sector. Ook zou het onderzoek opnieuw uitgevoerd kunnen worden met behulp van focusgroepen, aangezien deze methodologie mogelijk nieuwe inzichten kan opleveren. Tot slot is er over het algemeen meer onderzoek nodig om een dieper begrip te krijgen van de ervaringen van vrouwen binnen STEM.

Inhoudsopgave

I. Introductie	10
II. Literatuurstudie	12
2.1. Leaky Pipeline	13
2.2. Barrières voor carrièreprogressie bij vrouwen	15
2.3. Genderstereotypen	17
2.3.1. Leiderschapskwaliteiten	18
2.3.2. Technische bekwaamheid	18
2.3.3. Omgeving	19
2.3.4. Maternal wall	20
2.4. Potentiële oplossingen	21
2.4.1. Diversiteitstraining	21
2.4.2. Mentorschap	22
2.4.3. Rolmodellen	23
2.4.4. HRM-structuren	24
2.4.5. Genderquota	24
III. Probleemstelling	26
IV. Methode	27
4.1. Methode van waarneming	27
4.2. Onderzoekseenheden	28
4.3. Data-analyse	31
V. Resultaten en discussie	35
5.1. Beleving op het werkveld	35
5.2. Invloed stereotypen op de beleving op het werkveld	38
5.3. Invloed genderstereotypen op carrièrekansen	44
5.4. Potentiële oplossingen	51
VI. Conclusie	58
VII. Beperkingen en directies voor toekomstig onderzoek	61
VIII. Bronnenlijst	62
IX. Bijlage	72

I. Introductie

Dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in STEM-sectoren valt niet te ontkennen. In België is er namelijk een aanzienlijk verschil in de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de STEM-sector. Slechts 6% van alle Belgische vrouwen bekleedt een STEM-beroep, terwijl dit bij mannen 34% is, wat aanzienlijk meer is (Eurostat, 2019). Ook is het opvallend dat sinds het ontstaan van de Nobelprijs voor wetenschappen in 1901 deze in minder dan 3% van de gevallen werd uitgereikt aan een vrouw (De Tijd, 2019).

Deze ondervertegenwoordiging die vandaag de dag nog steeds heerst, is problematisch om diverse redenen. Zo is genderdiversiteit binnen STEM van cruciaal belang enerzijds voor economische activiteit en innovatie en anderzijds voor het behalen van sociale rechtvaardigheidsdoelen (Carnevale, 2011). Economisch gezien, is het geleidelijk vertrek van vrouwen uit de STEM-sector ernstig gezien het verlies van getalenteerde vrouwen, wat wordt beschouwd als een verspilling van waardevol menselijk potentieel (Friedmann, 2018). Veel intelligente en getalenteerde vrouwen kiezen om andere vakgebieden te betreden, terwijl zij juist waardevolle bijdragen kunnen leveren aan STEM als ze de kans krijgen. Zeker gezien de toenemende behoefte aan gekwalificeerd personeel in STEM in de komende decennia, is dit zorgwekkend (Çelik, 2011). De verbetering van wetenschappelijke en technologische inspanningen is bovendien afhankelijk van een brede diversiteit aan perspectieven bij het zoeken naar kennis en oplossingen voor menselijke problemen (Blickenstaff, 2005). Vanuit een sociale rechtvaardheid principe is er het principe van gelijkheid, waarbij gesteld wordt dat iedereen gelijke kansen zou moeten hebben om te studeren en te werken in het vakgebied van hun keuze.

Veel wetenschappelijk onderzoek in zowel de Verenigde Staten als Europa heeft zich gericht op het onderzoeken van potentiële oorzaken die leiden tot deze gebrekkige representatie, en heeft tevens getracht oplossingen hiervoor te identificeren. Echter zijn er specifiek binnen België, en meer specifiek Vlaanderen, nog geen studies gedaan omtrent de beleving van vrouwen binnen de STEM-sector met betrekking tot hun tewerkstelling en carrièrekansen. Daarom beoogt deze masterproef een onderzoek naar de invloed van genderspecifieke stereotypering op de beleving van vrouwen in STEM met betrekking tot hun tewerkstelling en carrièrekansen binnen een Vlaamse context. Het onderzoek richt zich specifiek op de individuele ervaringen van vrouwen met bestaande genderstereotypen. Met als doel authentieke subjectieve inzichten te verkrijgen, hanteert de studie een kwalitatieve benadering, waarbij 29 diepte-interviews worden afgenomen bij Vlaamse vrouwen met een STEM-opleiding die momenteel werkzaam zijn in een STEM-positie.

Dit onderzoek omvat vier hoofdonderdelen. In eerste instantie wordt een literatuuroverzicht gepresenteerd met betrekking tot de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen STEM, het fenomeen 'De Leaky Pipeline', bestaande genderstereotypen, en mogelijke oplossingen ter vermindering van deze ondervertegenwoordiging. Vervolgens wordt een probleemstelling geformuleerd. Daarna wordt de gekozen methode en methodologische aanpak nader toegelicht.

Ten slotte worden de resultaten en discussie behandeld. Het centrale element in deze scriptie betreft de subjectieve ervaringen van de geïnterviewde vrouwen. Het onderzoek streeft niet naar absolute waarheden, maar beoogt daarentegen de daadwerkelijke beleving van vrouwen in STEM te verkennen.

II. Literatuurstudie

Allereerst is het van belang om te definiëren wat STEM is en waar het voor staat. STEM staat voor *science, technology, engineering, and mathematics*. Carnevale (2011) stelt dat STEM beroepen vijf grote subgroepen omvatten: computerberoepen; wiskundige beroepen; architecten, landmeters en technici; ingenieurs en ingenieurstechnici; en beroepen in de biowetenschappen en natuurkunde. Echter is het moeilijk om een alomvattende definitie te formuleren aangezien er verschillende opvattingen bestaan over wat STEM precies inhoudt, zowel onder wetgevers, onderwijsinstellingen als andere belanghebbenden. Bovendien wordt erop gewezen dat te nauwe definities tot problemen kunnen leiden, doordat bepaalde groepen kunnen worden buitengesloten die waardevolle bijdragen kunnen leveren aan wetenschap en technologie (Breiner et al., 2012).

Uit het onderzoeken van de bestaande wetenschappelijke literatuur blijkt dat de algemene ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen de STEM-sector een erkend fenomeen is. Zo vertegenwoordigen vrouwen in Amerika slechts 28 procent van de STEM-posities (Piloto, 2023). In 2020 waren er in de Europese Unie 6.6 miljoen vrouwen die STEM-gebieden bekleedden, dit zijn er 254 500 meer dan in 2019 en komt neer op 41% van de totale werkgelegenheid in STEM (Eurostat, 2022). Ondanks dat dit bemoedigende informatie is, valt op dat binnen de EU, vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in alle activiteitssectoren binnen de STEM-sector (Eurostat, 2023). Ook in België komt deze ondervertegenwoordiging van vrouwen terug. Volgens gegevens van het Europees instituut (2019) voor gendergelijkheid blijkt dat er voor België een aanzienlijk verschil bestaat in de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de STEM-sector. Slechts 6% van alle Belgische vrouwen heeft een positie in STEM-beroepen, terwijl 34% van alle Belgische mannen een functie bekleden binnen STEM, wat aanzienlijk meer is.

Echter is het opvallend dat het percentage vrouwen dat een bachelordiploma behaalt in STEM-richtingen is gestegen en zelfs in bepaalde gevallen gelijk of hoger ligt dan het percentage mannen dat dezelfde diploma's behaalt (Jackson et al., 2014). Zo tonen cijfers aan dat binnen de Europese Unie gendergelijkheid bijna bereikt is onder doctors. In 2018 vertegenwoordigden vrouwen 48,1% van de gedoctoreerden op Europees niveau en was het percentage vrouwen binnen deze groep evenwichtig verdeeld tussen mannen en vrouwen (tussen 40% en 60%) in de meeste EU-27- en geassocieerde landen (*SheFigures 2021, z.d.*). Echter is binnen de Europese Unie slechts 35% van de afgestudeerde vrouwen tewerkgesteld in de STEM-sector (Eurostat, 2023). Ook de cijfers voor België liggen in lijn met deze bevindingen. Zo is in 2019 het aandeel van vrouwelijke afgestudeerden in academische bachelors in STEM in België 40,97%, terwijl het aantal vrouwelijke tewerkgestelden in STEM 34,36% is (Onderwijs Vlaanderen, 2019). Ook valt het op dat in bepaalde STEM-sectoren een aanzienlijke variatie is in het aantal vrouwelijke studenten dat een bacheloropleiding voltooit. Volgens Amerikaanse statistieken is de genderongelijkheid het meest uitgesproken in de technische en computerwetenschappen, waar slechts 20% afgestudeerden vrouwelijk is (Singh, 2020). In de wiskunde en natuurwetenschappen bedraagt dit aantal 40%, terwijl in de biologische wetenschappen vrouwen zelfs de meerderheid vormen, met een vertegenwoordiging van 60 procent (Singh, 2020).

2.1. Leaky Pipeline

Zoals al eerder vermeld zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in de STEM-sector. Vrouwen verlaten sneller dan mannen de STEM-carrière en dit patroon wordt de 'leaky pipeline' genoemd (Celik, 2021; Almukhambetova, 2021). Blickenstaff (2005) bestudeerde de pijplijn bij studenten en stelt dat deze lekt in verschillende stadia van de studieloopbaan: studenten die bijvoorbeeld interesse tonen in een STEM-carrière in het secundair onderwijs, veranderen soms van gedachten wanneer ze zich aanmelden bij hogescholen of universiteiten en kiezen dan voor een andere studierichting. Anderen starten hun tertiair onderwijs in een STEM-richting, maar veranderen van studierichting voordat ze afstuderen. Tot slot verlaten sommige studenten de pijplijn na het behalen van hun STEM-diploma wanneer ze een ander vakgebied als carrière kiezen (Blickenstaff, 2005). De afwezigheid van vrouwen in STEM wordt beschreven als progressief (d.w.z. hoe verder in de pijplijn, hoe minder vrouwen je aantreft) en hardnekkig (d.w.z. het probleem is niet verdwenen ondanks inspanningen) (Almukhambetova, 2021; Blickenstaff, 2005). Dasgupta en Stout (2014) stellen dat de lekkende pijplijn al vroeg begint en dat er drie ontwikkelingsstadia zijn:

2.1.1. Fase 1: kindertijd en adolescentie

In deze fase botsen stereotypen over genderrollen met stereotypen over STEM. Dit heeft invloed op de interesse van kinderen in deze vakgebieden. Meisjes worden vaak gestuurd naar activiteiten gericht op sociale interacties (vb. handigheid, empathie, samenwerking), terwijl jongens eerder worden aangemoedigd in probleemoplossende en statusgerichte activiteiten (vb. kracht, besluitvaardigheid, concurrentiekracht) (Van Laer et al., 2019). Dit leidt tot vroege verschillen in interesse in STEM tussen beide genders. Verder spelen ouders en medeleerlingen een cruciale rol in het beïnvloeden van deze interesses. Zo beïnvloedt de interesse van vriendinnen van hetzelfde geslacht de keuze van meisjes voor STEM, aangezien acceptatie door leeftijdsgenoten een cruciaal aandachtspunt is in de adolescentie. Het is minder waarschijnlijk dat vrienden van het mannelijk geslacht de studiekeuze van meisjes beïnvloeden. (Dasgupta & Stout, 2014)

Persoonlijke overtuigingen spelen tevens een belangrijke rol (Ertl et al., 2019). Vrouwen die twijfelen aan hun aanleg voor STEM en geloven dat hun talenten elders liggen, zijn minder geneigd te kiezen voor een carrière in STEM. Verder ervaren vrouwen tijdens de adolescentie vaak een afname van hun zelfbeeld, wat hun loopbaankeuzes kan beïnvloeden (Kerr et al., 2014). Bovendien beginnen getalenteerde vrouwen hun interesse in stem te verliezen wanneer ze de adolescentie ingaan en geven ze voorrang aan het ontwikkelen van relaties boven prestaties (Almukhambetova, 2021). Tot slot is het geloof in eigen bekwaamheid in STEM cruciaal, want als vrouwen niet in hun eigen vaardigheden geloven, kiezen ze minder snel voor een STEM-opleiding en -carrière (Ball et al., 2017).

2.1.2. Fase 2: opkomende volwassenheid

In deze fase hebben bepaalde meisjes reeds interesse opgebouwd in STEM, maar toch wordt de doorstroming naar het hoger onderwijs geblokkeerd. Dit heeft te maken met het feit dat vrouwen, meer dan mannen, te maken krijgen met subtiële (en minder subtiële) boodschappen die aangeven dat ze niet thuishoren in STEM-loopbanen. Als er bijvoorbeeld weinig vrouwelijke rolmodellen zichtbaar zijn in STEM-gerelateerde media, schoolboeken of in de industrie zelf, kan dit de perceptie versterken dat vrouwen niet geschikt zijn voor dergelijke beroepen. De twijfels over het al dan niet erbij horen belemmeren de prestaties, betrokkenheid en volharding van vrouwen in STEM-afstudeerrichtingen doordat ze zich afvragen of hun capaciteiten, interesses en ambities wel passen bij STEM (Dasgupta & Stout, 2014; Sin-Ning, 2019). Negatieve stereotypering van vrouwen op intellectuele capaciteiten beïnvloedt hun keuze voor STEM-opleidingen, ondanks dat er geen verschil is in prestaties tussen beide genders in gevorderde STEM-vakken. (Bergeron & Gordon, 2017; Dasgupta & Stout, 2014)

Een aanzienlijke uitdaging voor vrouwen in STEM-velden is het stereotype dat deze disciplines als 'mannelijk' worden gezien. Vrouwen die in dit stereotype geloven, vertonen vaak lagere prestaties in STEM-gerelateerde richtingen en ervaren een verminderd gevoel van verbondenheid. Dit verminderde gevoel van samenhang draagt bij aan het hoge uitvalpercentage onder vrouwen in STEM (Dasgupta & Stout, 2014). Over het algemeen houden dergelijke stereotypen en traditionele opvattingen over gender verband met een lager opleidingsniveau en een verminderde neiging om te kiezen voor een studie in STEM-gerelateerde vakgebieden (Ertl, 2019). Verder bemoeilijkt het ontbreken van vrouwelijke rolmodellen en mentoren eveneens de professionele ontwikkeling van vrouwen in STEM, aangezien de toegang hiertoe essentieel is voor het overbruggen van de kloof tussen hun opleiding aan de universiteit en de STEM-carrière in het werkveld (Dasgupta & Stout, 2014).

2.1.3. Fase 3: jongvolwassenheid

Vrouwen krijgen te maken met verschillende obstakels nadat ze hun STEM-opleiding hebben voltooid en aan een loopbaan in het werkveld willen beginnen (Dasgupta & Stout, 2019).

De eerste hindernis heeft betrekking op het aanwervingsproces. Tijdens de aanwerving van personeel zijn gelijke kansen vaak afwezig. Zo is er aangetoond dat zelfs wanneer de kwalificaties van sollicitanten identiek zijn, mannen vaker worden aangenomen dan vrouwen (Dasgupta & Stout, 2019). Mannelijke sollicitanten worden als competentere en aantrekkelijker beoordeeld, worden meer gezien als geschikte mentoren, en verdienen een hoger salaris dan vrouwelijke kandidaten (Mocc-Racusin et al., 2012).

Een tweede hindernis betreft het professionele en sociale klimaat binnen de STEM-afdeling. Vrouwen ervaren minder inclusie dan mannen en hebben vaak het gevoel dat ze niet volledig deel uitmaken van de STEM-gemeenschap. Vrouwen ervaren frequent gevoelens van isolement en een gebrek aan kameraadschap en voelen zich buitengesloten van informele sociale bijeenkomsten. Het is van

essentieel belang dat vrouwen zich welkom voelen in zowel de academische als professionele omgeving, omdat dit hun betrokkenheid bij academische instellingen en vakgebieden bevordert.

De derde barrière die invloed heeft op het behoud van vrouwen binnen STEM, is de balans tussen werk en privé. Gezinsverantwoordelijkheden en het werk-privébeleid van bedrijven hebben een groter effect op de werktevredenheid van vrouwen dan mannen, aangezien vrouwen meer zorgen voor jonge kinderen en ouderen, dan mannen (Dasgupta & Stout, 2014). Verder voeren vrouwen vaker dan mannen gezinsgerelateerde problemen aan als reden om een STEM-carrière te verlaten (Frehill et al., 2008). McCarthy et al. (2020) omschrijven 'werk-familie conflicten' als de uitdagingen die zich voordoen wanneer een individu probeert te voldoen aan zowel de eisen van het werk als het gezinsleven. Verder blijkt uit hun onderzoek dat 'werk-familieconflicten' nadelige gevolgen kunnen hebben voor zowel individuen als de organisaties waarvoor ze werken, waaronder absentisme, stress, lage productiviteit en een verminderd moreel. Deze conflicten vormen met name een uitdaging voor vrouwen, aangezien de verantwoordelijkheid voor kinderopvang en het onderhoud van het gezin over het algemeen op hen rust. Vrouwen verrichten gemiddeld meer dan 60% van het onbetaalde werk, d.w.z. de zorg voor het gezin en huishoudelijke taken. Er heerst dus een intrinsieke en maatschappelijke verwachting voor vrouwen om zowel werk als gezin in balans te houden, terwijl deze verwachting niet in dezelfde mate geldt voor mannen. In feite ligt bij mannen de nadruk eerder op carrière en financieel gewin. Wanneer vrouwen worstelen om een succesvol evenwicht te vinden, leidt dit tot een verhoogd uitvalpercentage van vrouwen, een druk waarmee mannen niet in dezelfde mate worden geconfronteerd (McCarthy et al., 2020).

2.2. Barrières voor carrièreprogressie bij vrouwen

Bepaalde barrières waar vrouwen mee geconfronteerd worden op de werkplek, vragen verdere verduidelijking. Deze zijn: 'het glazen plafond', 'de loonkloof' en 'de glazen klif'.

2.2.1. Glazen plafond

Morrison en Von Glinow (1990) gaven in hun revolutionair onderzoek voor het eerst een definitie aan het glazen plafond. Ze beschreven dit fenomeen als: "een barrière die zo subtiel is dat hij transparant is, maar zo sterk dat hij vrouwen en minderheden verhindert om hogerop te komen in de hiërarchie" (p. 200). Ondanks de wil, diploma's en capaciteiten kunnen vrouwen geambieerde topfuncties niet bereiken wat leidt tot een ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies. Zo tonen de cijfers van Eurostat (2021) dat van de 9.5 miljoen mensen die in 2020 een managementpositie innamen binnen de Europese Unie, slechts 3.3 miljoen vrouw waren. Hoewel vrouwen bijna de helft van de werknemers uitmaken (46%), zijn ze ondervertegenwoordigd in managementfuncties (34%). Volgens de cijfers van Eurostat scoort België gelijk met de Europese Unie. Er zijn drie redenen waarom dit glazen plafond zou moeten breken. Ten eerste stelt ze dat mensen voor hetzelfde werk een gelijk loon zouden moeten krijgen vanuit het principe van rechtvaardigheid en eerlijkheid. Ten tweede zegt ze dat het belemmeren van vrouwen voor het bereiken van topfuncties economisch ongunstig is aangezien er geen gebruikgemaakt wordt van al het voorhanden talent en mogelijkheden tot economische groei onbenut blijven. Een derde reden is dat hoewel er nog geen

sterke bewijzen zijn voor de economische voordelen van diversiteit, ze toch het idee onderstreept dat bedrijven met diverse leiderschapsstructuren mogelijk leidt tot betere prestaties.

2.2.2. Loonkloof

De loonkloof tussen mannen en vrouwen is een fenomeen dat sterk aansluit bij het glazen plafond aangezien mensen in hogere functies meer geld verdienen. Uit bovenstaande literatuur wordt vernomen dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in hogere functies, wat dus ook wil zeggen dat vrouwen gemiddeld genomen minder zullen verdienen. Ook binnen de best betaalde jobs is er een enorm verschil in loon tussen beide genders (Piketty et al., 2016). Zo vertegenwoordigden vrouwen in 2014 slecht een vierde van de 10% best betaalde mensen in de Verenigde Staten. Ook bij het bekijken van cijfers tussen 2011 en 2014 van bestuursorganen binnen verschillende Europese bedrijven is er een groot verschil in loon te merken. Zo is de loonkloof vooral te merken wanneer vrouwen extern aangeworven zijn, aangezien genderstereotypen en discriminatie bij externe kandidaten meer uitgesproken zijn dan bij interne kandidaten (Schneider et al., 2019). Het onderzoek toont aan dat het verschil in loon tussen mannen en vrouwen 19% bedraagt voor extern gerekruteerden. Bijgevolg stelt men vast dat bij de aanwerving van leden binnen het bestuursorgaan er nog steeds een visie gebaseerd op macht en discriminatie heerst in plaats van op marktwerving. Bij het bekijken van algemene recente cijfers kan vastgesteld worden dat er in 2021 binnen de Europese Unie een loonkloof aanwezig is van 13%. België doet het aanzienlijk beter dan de EU, want daar heerst er maar een verschil in loon van 5% (*The gender pay gap situation in the EU*, z.d.).

Een aanzienlijk deel van het loonverschil tussen de mannen en vrouwen kan worden toegeschreven aan de vaststelling dat vrouwen bij onderhandelingen over hun loon doorgaans minder bereiken dan mannen (Mazei et al., 2015). Deze kloof wordt echter niet primair veroorzaakt door een intrinsiek gebrek aan onderhandelingsvaardigheden aan de zijde van vrouwen, maar veeleer door contextuele factoren. Vrouwen ondervinden daarbij verschillende soorten barrières die hun onderhandelingsinspanningen bemoeilijken (Kennedy and Kray, 2015). Cognitieve barrières manifesteren zich doordat vrouwen zichzelf negatief gestereotypeerd voelen met betrekking tot hun onderhandelingscapaciteiten. Motiverende barrières ontstaan uit de wens van vrouwen om te vermijden dat zij worden gezien als uitblinkend in domeinen die traditioneel als mannelijk worden beschouwd. Bovendien worden paradigmatische barrières, met andere woorden hindernissen gevormd door bestaande denkmodellen, geïdentificeerd als een belangrijke belemmering, voortvloeiend uit het feit dat onderzoek naar loononderhandelingen doorgaans gericht is op mannen, waardoor de ervaringen en uitdagingen van vrouwen in dit proces onderbelicht blijven. (Kennedy and Kray, 2015)

2.2.3. Glazen klif

Als laatste bestaat er ook nog het fenomeen van de 'glazen klif'. Dit wil zeggen dat als vrouwen het glazen plafond weten te doorbreken, ze vaak worden benoemd in risicovolle leidinggevende posities waarbij de kans op mislukking vrij groot is (Ryan & Haslam, 2007). Een voorbeeld hiervan is de aanstelling als eerste minister van Theresa May tijdens de Brexit-crisis in het Verenigd Koninkrijk. Het is belangrijk om de omvang en scope van dit begrip duidelijk te omschrijven, omdat er vaak

misvattingen zijn over wat het precies inhoudt. Vooral in de media wordt het begrip weleens foutief gebruikt. De glazen klif is een contextafhankelijk en complex fenomeen dat bovendien niet enkel gaat over individuele gevallen. Hoewel het vaak als een exclusief 'vrouwenprobleem' omschreven wordt, treft het mannen evenzeer. Zo zijn mannen vaak bevoorrecht in het krijgen van leiderschapsposities. Dit is mogelijk het echte kernprobleem (Ryan et al., 2016). De academische wereld is echter niet unaniem over het bestaan van de glazen klif. Zo stelt Bechtoldt et al. (2019) dat de prestatietrend in Duitse en Britse bedrijven, vóór de aanstelling van vrouwelijke managers, niet negatiever is dan bedrijven die mannelijke managers selecteren. Ook andere onderzoeken hebben bewijzen gevonden tegen de glazen klif (Adams et al, 2009; Cook en Glass, 2014; Haslam et al, 2010).

2.3. Genderstereotypen

Om te begrijpen welke genderstereotypen vrouwen in Vlaamse STEM-bedrijven ervaren is het belangrijk om eerst goed te begrijpen wat stereotypen exact zijn. Volgens het algemeen Nederlands woordenboek is een stereotype 'een vaststaand beeld' dat personen hebben over elkaar (*Van Dale NEDERLAND*, z.d.). Wanneer deze expliciet worden gerapporteerd, vertegenwoordigen stereotypen iemands bewuste overtuigingen over een groep. Echter bestaan er ook impliciete stereotypen die automatisch naar voren komen wanneer een bepaalde groep in gedachten wordt gebracht, vanwege sterke associaties in het geheugen tussen die groep en specifieke eigenschappen (Schmader, 2023).

Uit de bestaande wetenschappelijke literatuur blijkt dat stereotypering een belangrijke rol speelt op de tewerkstelling van vrouwen in STEM. Zo zouden stereotypen een negatieve invloed kunnen hebben op de opleiding, aanwerving, promotie en het behoud van vrouwen in STEM. Genderstereotypen en overtuigingen over de rollen die mannen en vrouwen zouden moeten vervullen, belemmeren de toegang tot kwaliteitsonderwijs en carrièremogelijkheden voor vrouwen in STEM-vakgebieden in de hele wereld. (Jackson et al, 2014)

Stereotypen zijn alomtegenwoordig en hebben onder andere betrekking op raciale groepen, politieke groepen, geslachten, demografische groepen en leeftijdsgroepen (Bordalo et al., 2016; Young Women's Trust, 2023). Belangrijk om te onthouden is dat stereotypen zowel negatieve als positieve associaties kunnen opwekken. Echter zal wanneer iemand zich in een situatie bevindt waarin een negatief stereotype over zijn groep bestaat, de bezorgdheid om beoordeeld te worden of om het stereotype zelf te vervullen de prestaties beïnvloeden (Bell et al., 2003). Verder blijkt dat wanneer vrouwen negatief gestereotypeerd worden in STEM-sectoren, ze een hoge mate van bedreiging van hun genderidentiteit ervaren. Deze bedreiging heeft een negatieve invloed op het carrièrebeeld van STEM-vrouwen. Zo heeft dit negatieve gevolgen voor bijvoorbeeld het algemene niveau van cognitief functioneren, besluitvorming, zelfregulatie, welzijn, erbij horen en het gevoel van eigenwaarde. Bovendien heeft deze ervaring van vrouwen een negatieve invloed op hun loopbaanbeleving, met name op hun werkbetrokkenheid en loopbaanvertrouwen. (Van Veelen et al, 2019).

Hieronder wordt toegelicht welke negatieve stereotypen er bestaan volgens de huidige literatuur op het gebied van gender in de context van STEM-beroepen.

2.3.1. Leiderschapskwaliteiten

Ondanks dat vandaag de dag vrouwen meer leiderschapsposities bezitten dan ooit tevoren, zijn ze nog steeds ruim ondervertegenwoordigd aan de top van bedrijven (Catalyst, 2023). Er zijn verschillende redenen voor dit probleem, waaronder het feit dat vrouwen te maken krijgen met negatieve stereotypes wat betreft hun leiderschapskwaliteiten (Van Laer et al., 2019; Lester, 2008). Attributen die stereotiep aan mannen worden toegeschreven, zoals kracht, besluitvaardigheid, concurrentiekracht of technologische expertise, worden gemakkelijker als competenties belangrijk voor leiderschap geconstrueerd dan de attributen die algemeen met vrouwen worden geassocieerd, zoals handigheid, empathie, zorgzaamheid of samenwerking. Uit deze bevindingen kan worden geconcludeerd dat mannen vaker dan vrouwen worden verondersteld over beschikbare competenties te beschikken, en bijgevolg worden zij vaker als beter geschikt beschouwd voor leidinggevende posities (Van Laer et al., 2019; Lester, 2008). Deze stereotypen nemen met zich mee dat vrouwen die streven naar een loopbaan in STEM-gerelateerde functies, vaak te maken krijgen met discriminatie bij aanwerving en beperkte kansen voor loopbaanontwikkeling. Dit maakt dat deze functies minder aantrekkelijk zijn voor vrouwen, wat bijgevolg leidt tot een hoger verloop (Diekmann et al., 2015). Wanneer vrouwen zich assertief gedragen, worden ze gezien als sociaal zwak in vergelijking met mannen die zich op exact dezelfde manier presenteren (Rudman & Glick, 1999). Vrouwen die streven naar leidinggevende functies bevinden zich daarom in een lastige positie met een dubbele uitdaging: ze kunnen zich gedragen op een manier die als sociaal aanvaardbaar en vriendelijk wordt beschouwd, maar dan worden ze mogelijk niet serieus genomen. Of ze kunnen zich assertief en zelfverzekerd gedragen, maar dan lopen ze het risico dat mensen hen niet aardig vinden. In beide gevallen bestaat het risico dat ze worden uitgesloten van leiderschapsposities (Rudman & Glick, 1999).

2.3.2. Technische bekwaamheid

Een stereotype dat vaak terugkomt in de literatuur is de veronderstelling dat vrouwen minder technisch bekwaam zijn om jobs uit te oefenen in de STEM-sector dan mannen. Vrouwen zijn minder vertegenwoordigd in vakgebieden waar men gelooft dat aangeboren talent de voornaamste vereiste is voor succes, zoals bijvoorbeeld in de natuurkunde of computerwetenschappen (Leslie et al., 2015). Dit komt doordat vrouwen vaak gestereotypeerd worden als individuen zonder dergelijk talent. Ondanks een groeiende aanwezigheid van vrouwelijke wetenschappers en de representatie hiervan in de media, lijken kinderen over het algemeen meer mannelijke wetenschappers in hun omgeving waar te nemen en associëren ze wetenschap nog steeds vaker met mannen dan met vrouwen (Miller et al., 2018). Verder associëren zowel kinderen als volwassenen genialiteit en briljantheid meer met mannen en eigenschappen als creativiteit, humor en schoonheid meer met vrouwen (Storage et al., 2020). Een gevolg hiervan is dat mannen boven vrouwen worden gekozen in taken die een bijzonder hoge mate van intelligentie vereisen. Er is dus een vroeg ontwikkelde voorkeur tegen meisjes en vrouwen in een situatie waar intellectuele bekwaamheid als essentieel wordt beschouwd voor succes (Bian et al. 2018). Indien specifiek ingezoomd wordt op wiskunde kan gesteld worden dat negatieve attitudes hieromtrent al beginnen vorm te krijgen in de voorschoolse en vroege basisschooljaren.

Deze attitudes worden gevormd door omgevingsinvloeden, met name de verwachtingen van ouders en leraren die vaak beïnvloed worden door hun eigen genderstereotypen (Gunderson et al., 2011).

Ondanks het hierboven besproken stereotype heeft onderzoek naar sekseverschillen in STEM-interesses erop gewezen dat er geen biologische verschillen zijn in intelligentie en bekwaamheid tussen mannen en vrouwen op het gebied van wiskunde en natuurwetenschappen (Else-Quest et al., 2010; Ceci et al., 2009; Kersey et al., 2019). Desalniettemin wordt gesuggereerd dat jongens op deze gebieden wel degelijk beter zijn, maar dat dit te wijten is aan een hogere mate van zelfvertrouwen bij mannen en een grotere voorkeur voor een loopbaan in STEM-gebieden (Shapiro & Williams, 2011). Een andere reden hiervoor kan zijn dat vrouwen in STEM-velden te maken krijgen met het gevoel dat ze aan stereotype verwachtingen moeten voldoen, zowel door hun eigen gedachten als door de verwachtingen van anderen. Deze ontstaan wanneer vrouwen vrezen dat hun prestaties stereotype overtuigingen bevestigen en hiermee ze dus een slechte vertegenwoordiger zijn voor hun geslacht of door de angst om negatief beoordeeld te worden door anderen vanuit stereotype perspectieven (Shapiro & Williams, 2011). Zo scoren zowel vrouwen als mannen evenveel op wiskundetoetsen van dezelfde moeilijkheidsgraad, indien deze worden beschreven als testen zonder sekseverschillen (Spencer et al., 1999). Indien de test wordt voorgesteld als een test met sekseverschillen en de dreiging van stereotypen hoog is, presteren vrouwen aanzienlijk slechter dan even bekwaam gekwalificeerde mannen. Dit wijst erop dat stereotype bedreiging mogelijk een rol speelt in de sekseverschillen in wiskundeprestaties, zelfs bij verschillen die vaak worden toegeschreven aan aangeboren sekseverschillen. Ook zijn de prestaties van vrouwelijke middelbare scholieren bij het maken van examens beduidend minder wanneer alvorens wordt gevraagd om hun geslacht te vermelden (Danaher en Crandall, 2008). Ten slotte hebben vrouwen onder stereotype dreiging een hoger aantal negatieve gedachten in vergelijking met vrouwen die dat niet hebben. Bijgevolg leidt dit tot een sterke afname in prestatie (Cadinu et al., 2005).

2.3.3. Omgeving

Veel mensen stereotyperen STEM nog steeds expliciet als een mannendomein. Zo nemen mensen een aanzienlijk grotere overeenkomst waar tussen mannen en wetenschappers dan tussen vrouwen en wetenschappers (Carli et al., 2016). Mannen en wetenschappers worden vaak gezien als actief en zelfsturend, terwijl vrouwen meer worden geassocieerd met sociaal en gemeenschapsgericht gedrag. Deze bevindingen laten zien dat er ideeën bestaan dat vrouwen niet de eigenschappen zouden hebben die nodig zijn om succesvolle wetenschappers te zijn, wat kan leiden tot discriminatie en vooroordelen jegens vrouwelijke wetenschappers (Carli et al., 2016). Zo zouden vrouwen ook vaker te maken krijgen met seksuele intimidatie in contexten waar ze ondervertegenwoordigd en negatief gestereotypeerd zijn. Deze vorm van intimidatie wordt voornamelijk gemeld als afkomstig van mannen (Cundiff, 2021; Teh et al., 2022). De meest voorkomende vorm van intimidatie is gender intimidatie, wat staat voor 'een breed scala aan verbale en non-verbale gedragingen die niet gericht zijn op seksuele samenwerking, maar die een beledigende, vijandige en vernederende houding ten opzichte van vrouwen uitdragen' (Fitzgerald et al., 1995, p. 430).

Verder hebben mannelijke wetenschappers over het algemeen sterker uitgesproken vooroordelen, zowel expliciet als impliciet, waarbij ze wetenschap meer als iets voor mannen beschouwen dan hun vrouwelijke collega's. Deze genderverschillen worden het meest uitgesproken waargenomen bij de impliciete stereotypen met betrekking tot mannen en vrouwen in biologische/levenswetenschappen of technische/natuurwetenschappen, waarbij de verschillen ongeveer twee keer zo groot zijn als die in de gezondheids- en informaticasectoren (Smyth & Nosek, 2015).

Deze alomtegenwoordige stereotypen, die nauw verbonden zijn met traditionele denkbeelden over genderrollen, vormen een belangrijk struikelblok voor de betrokkenheid van meisjes en vrouwen in wetenschappelijke en technische vakgebieden gedurende hun hele leven. De kloof tussen het stereotype van de mannelijke expert in STEM-gebieden en de verwachtingen met betrekking tot vrouwelijke rollen creëert aanzienlijke barrières voor de deelname van vrouwen en meisjes aan deze disciplines (Dasgupta & Stout, 2014). Verder bevestigen mannen stereotiepe genderrollen en beschouwen vrouwen als zwak of afhankelijk, ondanks hun goedbedoelde intenties. Dit heeft als gevolg dat vrouwen lagere intenties hebben om af te studeren in STEM. (Kuchynka et al., 2017)

2.3.4. Maternal wall

Vrouwen en vooral werkende moeders krijgen te maken met een voortdurend ongelijk evenwicht in huishoudelijk werk waardoor ze vaak over minder mogelijkheden beschikken of door werkgevers gezien worden als minder bereid om 'ideale loopbanen' na te streven. 'Ideale loopbanen' worden gezien als loopbanen die overeenkomen met het traditionele kostwinnersmodel voor mannen (Van Laer et al., 2019; Moors et al, 2022). Dit houdt in dat ze kunnen worden nagestreefd zonder dat er huishoudelijke of gezinstaken tussendoor komen en worden gekenmerkt door continuïteit en voltijdse beschikbaarheid. Verder beïnvloedt het hebben van een gezin de perceptie van collega's over vrouwelijke wetenschappers (Duberley en Cohen, 2010). Als moeders worden ze niet langer gezien als toegewijd, ambitieus of carrièregericht. Zo stelt het 'lack of fit'-raamwerk van Heilman (2012) dat vrouwen op de werkvloer worden beoordeeld op basis van stereotypen die ervan uitgaan dat zij minder goed 'passen' bij de traditionele mannelijke eisen die op de werkvloer worden gesteld. Een voorbeeld van zo'n stereotype is dat mannen ten koste van alles succes op het werk voorrang geven, en vrouwen op dezelfde manier ten koste van alles voorrang aan hun gezin geven. Onderzoek naar werkende ouders heeft tevens uitgewezen dat het stichten van een gezin en het werken aan en behouden van een succesvolle carrière een uitdaging kan zijn voor vrouwen. Sterker nog, de carrière van vrouwen wordt vaak negatief beïnvloed na het krijgen van een kind terwijl de carrière van mannen onaangetast blijft, dit fenomeen staat bekend als de *maternal wall* (Moors et al, 2022; Mason et al, 2013). Uit een onderzoek van het Ministerie van Justitie en Veiligheid in Nederland (2022) blijkt dat een kwart van de vrouwen aangeeft dat hun zwangerschap een negatieve invloed heeft gehad op hun professionele leven, terwijl één op de acht vrouwen die een kind hebben gekregen, achterstand in hun carrière hebben opgelopen in vergelijking met hun collega's. Vrouwen worden dus vaak belemmerd in hun loopbaan door de heersende verwachtingen rondom primaire zorgtaken, een last die mannen in dezelfde mate niet dragen. Het moederschap roept tevens traditionele vrouwelijke stereotypen op, waarbij vrouwen worden geacht zorgzaam, warm en vooral gericht op anderen te zijn. Deze verwachtingen staan haaks op de veronderstelde eigenschappen die worden

gewaardeerd in bijvoorbeeld academische carrières, die vaak worden geassocieerd met stereotiepe mannelijkheid en als incompatibel worden gezien met traditionele vrouwelijke kenmerken. Het samenspel tussen de professionele carrière en de rol als moeder creëert voor vrouwen een complexe dubbele verantwoordelijkheid met tegenstrijdige verwachtingen (Moors et al., 2022). Ook worden beslissingen van vrouwen om vrijwillig te stoppen met werken beïnvloed door flexibiliteit van werkschema's, werkstress, baan kwaliteiten, een gebrek aan consistentie in het beleid op de werkplek maar ook gezinsverantwoordelijkheden (Allen et al., 2006).

Bij het beschouwen van de rol van ouderschap is het essentieel om ook het traditionele kostwinnersmodel te onderzoeken. Er bestaan twee typen ouderschapsregelingen: het traditionele model, waarbij de moeder de primaire verzorger is en de vader de primaire kostwinner, en het omgekeerde model, waarbij de vader de primaire verzorger is en de moeder de primaire kostwinner (Pinho et al., 2024). Hoewel het aantal gezinnen met een omgekeerde rol relatief klein is, is er de afgelopen decennia wel een gestage toename geweest (Boyer et al., 2017). Naast genderideologieën die de traditionele kostwinnersrol voor mannen benadrukken, bestaat er ook een biologisch essentialistische overtuiging met betrekking tot de aangeboren geschiktheid van mannen en vrouwen voor ouderschap. Volgens deze overtuiging zouden zwangerschap en borstvoeding bij vrouwen een sterke, intuïtieve drang tot zorg creëren, terwijl bij mannen een gebrek aan een dergelijke primitieve zorgdrang voor hun kinderen wordt verondersteld (Park et al., 2015; Pinho et al., 2024).

De werkgelegenheidsgraad in België in 2023 is voor mannen 75,2% en voor vrouwen 67,7% (*Werkgelegenheid en werkloosheid | Statbel, 2023*). Hoewel het aandeel van vrouwen op de arbeidsmarkt door de jaren heen is toegenomen, is de traditionele denkwijze van de mannelijke kostwinner nog steeds de norm en worden vrouwen nog steeds gepositioneerd als primaire zorgverleners (Dick & Hyde, 2006). Hierdoor gaan zij veel vaker dan mannen deeltijds werken. In België bijvoorbeeld zien we dat 42,7% van de vrouwen deeltijds werkt, tegenover slechts 12,6% van de mannen (*Stand van zaken in België, z.d.*). Deeltijds werk is bijgevolg vervrouwelijkt en wordt gezien als een arbeidspatroon dat in de eerste plaats bedoeld is voor vrouwen met zorgtaken. Hoewel er de laatste jaren meer aandacht is voor werk-privé balans, worden deeltijdse werknemers vaak nog steeds niet ingezet op een manier die hun vaardigheden, ervaringen en capaciteit het meest tot hun recht laat komen (Dick & Hyde, 2006). Hierdoor worden deeltijdse werknemers vaak gemarginaliseerd. Dit houdt in dat ze mogelijk een lagere status hebben en beperkte toegang hebben tot opleidings- en promotiekansen. Ze kunnen zich buitengesloten voelen en ervaren dat hun mogelijkheden voor groei en ontwikkeling worden beperkt. Ook hebben deeltijdwerkers een lager loon en een lager pensioen (Dick & Hyde, 2006). Over het algemeen hebben deze problemen te maken met de nadelen van deeltijdswerk. Aangezien vrouwen dit vaker doen, ervaren zij voornamelijk deze problemen.

2.4. Potentiële oplossingen

2.4.1. Diversiteitstraining

Vrouwen zijn over het algemeen minder geneigd om carrièrekansen na te streven als ze een verhoogd bewustzijn van stereotypering ervaren (Locke, 2016). Om deze situatie te verbeteren, is

het van belang dat werkgevers de schadelijke effecten van stereotypering en seksisme op de werkplek erkennen. Een praktische aanpak op de werkplek zou kunnen bestaan uit het implementeren van bewustwordingstrainingen over diversiteit en het bevorderen van een organisatiecultuur die is gericht op diversiteit. Bovendien zou deze cultuur werknemers moeten informeren over de negatieve gevolgen die vrouwen ondervinden wanneer ze worden geconfronteerd met stereotypen en seksistisch gedrag. Dit kan bijdragen aan het verminderen van seksisme en stereotypen ten aanzien van vrouwen op de werkvloer (Locke, 2016). Ook Jackson (2014) benadrukt eveneens in zijn onderzoek dat het verhogen van het bewustzijn van impliciete vooroordelen een positieve invloed kan hebben op de houding ten opzichte van minderheidsgroepen, meer specifiek in dit geval STEM-vrouwen. Verder geeft hij aan dat *workshops*, gericht op het vergroten van het bewustzijn van gendervooroordelen in STEM-domeinen en het bieden van zelfredzaamheid om deze vooroordelen te vermijden, over het algemeen succesvol zijn gebleken. Ook zouden diversiteitstrainingen het STEM-klimaat voor vrouwen kunnen verbeteren en gendergelijkheid kunnen vergroten. Trainingen die effectief blijken te zijn, omvatten initiatieven die deelnemers ondersteunen bij het waarderen van verschillen in plaats van ze te proberen te elimineren of te negeren. Diversiteitstrainingen die gericht zijn op het erkennen van vooroordelen en het verminderen van angst hebben eveneens succesvolle resultaten opgeleverd. In plaats van het onderdrukken van gedachten over een specifieke groep, blijkt het effectiever te zijn om stereotypen te ontmantelen door inzicht te krijgen in de onderliggende redenen voor deze stereotypen (Rudman et al., 2001; Jackson, 2014).

Hoewel er heel wat evidentie bestaat over de positieve effecten van diversiteitstrainingen (Rudman et al., 2001; Jackson, 2014; Locke, 2016), zijn er ook risico's aan verbonden. Het is ten eerste cruciaal om op te merken dat diversiteitstrainingen ook ineffectief kunnen zijn. Rudman et al. (2001) betogen bijvoorbeeld dat het trainen van individuen om hun stereotiepe denkbeelden te onderdrukken, kan leiden tot een verhoogde activatie van stereotypen en vermijding van leden van de doelgroep. Bovendien kan een geforceerde diversiteitstraining leiden tot reactieve weerstand (Jackson, 2014).

Ten tweede is het van belang op te merken dat er nog maar weinig onderzoek is gedaan naar de impact van diversiteitstrainingen vanuit een breed perspectief door te kijken naar de downstream gevolgen voor niet-deelnemers (d.w.z. andere leden van gestigmatiseerde groepen binnen de organisatie) (Moss-Racusin et al., 2018).

2.4.2. Mentorschap

Mentorschap wordt gezien als een manier om leidinggevendenden te betrekken en vooroordelen te verminderen (Dobbin & Kalev, 2016). Mentoren delen vakgerelateerde kennis met hun mentee en ondersteunen hen bij cruciale trainingen en taken, waardoor ze de mogelijkheden krijgen om te groeien en stappen voorwaarts te zetten (Dobbin & Kalev 2016). In het veldexperiment van Dennehy en Dasgupta (2017) werd ontdekt dat vrouwelijke studenten in technische vakken die een vrouwelijke peer als mentor hadden, zich sterker betrokken voelden bij hun vakgebied, meer gemotiveerd waren, een groter zelfvertrouwen hadden en beter stand hielden in hun technische

studies. Ze hadden ook meer aspiraties om na hun afstuderen een carrière als ingenieur na te streven in vergelijking met degenen met een mannelijke mentor. Voor studenten met een vrouwelijke mentor bleken een gevoel van samenhang en meer zelfvertrouwen in het eerste jaar significant verbonden te zijn met een grotere ambitie om ingenieur te worden na het afstuderen. Opvallend was dat de voordelen van dit mentorschap nog steeds merkbaar waren, zelfs tot twee jaar na de middelbare school, een tijd waarin veel studenten in technische richtingen afhaken. Dit wijst erop dat de impact van dit mentorprogramma langdurig en positief was voor vrouwelijke studenten in technische studies. Mentorprogramma's zorgen ervoor dat het aantal blanke vrouwen met 10% of meer toeneemt in industrieën waar veel niet-managers met een universitaire opleiding in aanmerking komen om hogerop te komen, zoals chemie en elektronica (Dobbin & Kalev, 2016). Verder stellen Dobbin & Kalev (2016) dat slechts 10% van de bedrijven mentorprogramma's implementeert en als dit gebeurt dat mentorprogramma's regelmatig moeten worden geëvalueerd om te zien hoe effectief ze zijn.

2.4.3. Rolmodellen

Een tekort aan vrouwelijke rolmodellen in STEM belemmert de mogelijkheid voor jonge vrouwelijke studenten om inspiratie te putten uit dergelijke voorbeelden (Blickenstaff, 2005). Daarnaast heeft toegang tot rolmodellen een aanzienlijke invloed op professionele ontwikkeling (Dasgupta en Stout, 2014). Jongvolwassenen identificeren zich graag met succesvolle vrouwelijke rolmodellen en denken: 'Ik wil net zo worden als zij.' Zo ontdekten Marx en Roman (2002) dat vrouwen beter presteerden op een uitdagend wiskunde-examen als ze dachten dat de vragen waren opgesteld door een vrouwelijke expert, in plaats van een mannelijke. Met andere woorden, als ze zagen dat iemand vergelijkbaar met henzelf (in dit geval een vrouw) de test had gemaakt en daarmee het stereotype over vrouwelijke wiskundevaardigheden tegensprak - namelijk, deze persoon was competent en bedreven in wiskunde - dan fungeerde dit als een bescherming tegen de negatieve effecten van stereotype denkbeelden. Verder blijkt dat vrouwelijke studenten die colleges wiskunde volgen van vrouwelijke docenten (in vergelijking met mannelijke docenten) zich zekerder voelen over hun wiskundevaardigheden, wat op zijn beurt hun intentie om een STEM carrière na te streven, vergroot (Stout et al., 2011). Echter ervaren vrouwelijke studenten een tekort aan rolmodellen van hetzelfde geslacht. Het is daarom cruciaal dat academische afdelingen zich inspannen om hooggeplaatste vrouwen in STEM-vakgebieden aan te trekken en hun technische werk te presenteren op universiteiten en/ of evenementen, waarbij vrouwelijke sprekers de gelegenheid krijgen om vrouwelijke studenten te ontmoeten. Het is van belang dat er een oplossing komt voor het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen aangezien vrouwen dit gebrek interpreteren als een indicatie dat banen in STEM niet voor hen bedoeld zijn (Moghe et al, 2021).

Belangrijk om op te merken is dat rolmodellen ook als mentoren kunnen fungeren die professionele ontwikkeling begeleiden, het werk van studenten promoten en hun professionele netwerk uitbreiden (Dasgupta & Stout, 2014). De potentiële oplossingen, mentorschap en rolmodellen, vertonen dus enige overlapping.

2.4.4. HRM-structuren

HRM-structuren verwijzen naar formele regels, programma's, functies en procedures die de besluitvorming over personeel in een organisatie beïnvloeden. Deze worden ontwikkeld om de arbeidspositie van beschermde groepen te verbeteren. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen identiteitsblinde- en identiteitsbewuste structuren. Met identiteitsblinde structuren worden geformaliseerde HRM-praktijken bedoeld die erop gericht zijn te verzekeren dat het besluitvormingsproces inzake human resources voor elk individu gelijk is en dus gebaseerd is op basis van iemand zijn prestaties. Identiteitsblinde praktijken zijn bedoeld om gelijke kansen te creëren voor alle groepen door ervoor te zorgen dat beslissingen onbevooroordeeld zijn, of gebaseerd op vaardigheden en kwalificaties (Kirk, 2019). Zowel meerderheidsgroepen als beschermde groepen kiezen voor deze categorie omdat zij de perceptie van procedurele rechtvaardigheid in HRM-besluitvorming versterken zonder dat die de schijn wekken van een voorkeursbehandeling voor beschermde groepen. Identiteitsbewuste structuren houden in dat, naast individuele verdiensten, de demografische groepsidentiteit in aanmerking wordt genomen door de besluitvormers van human resources in organisaties. De grondgedachte achter identiteitsbewuste structuren is dat geslacht, ras en nationale herkomst een rol zouden moeten spelen in het personeelsbesluitvormingsproces om drie redenen: het verhelpen van huidige discriminatie (met of zonder opzet), het rechtzetten van onrechtvaardigheden uit het verleden, en het bereiken van een eerlijke en zichtbare vertegenwoordiging in leidinggevende posities. Volgens het onderzoek is het deze laatste HRM-structuur wat een positief effect heeft op de vooruitgang van beschermde groepen. Verder blijkt dat alleen identiteitsbewuste praktijken in verband worden gebracht met meer werkgelegenheid voor vrouwen en minderheden (Kirk, 2019; Konrad & Linnehan, 1995).

2.4.5. Genderquota

Zoals eerder besproken, brengt genderongelijkheid binnen STEM-disciplines een aanzienlijk prijskaartje met zich mee, omdat het niet benutten van de vaardigheden van hooggekwalificeerde vrouwen een verspilling van talent betekent en daarmee ook een verlies aan economisch groeipotentieel (Maggian et al., 2020). Genderquota worden voorgesteld als een instrument om de genderkloof in professionele functies te verkleinen. Echter zijn er verschillende zorgen met betrekking tot de implementatie van deze quota. Er heerst bijvoorbeeld bezorgdheid dat quota de bedrijfsprestaties en de kwaliteit van de talentenpool zouden schaden, en er is de overtuiging dat de wetten mannen discrimineren en vrouwen stigmatiseren (Schmith, 2015; Catalano et al., 2015).

Een mogelijk gevolg van verplichte genderquota is dat er bevooroordeelde wervingsbeslissingen worden genomen, waarbij kandidaten irrationeel worden gediscrimineerd op basis van hun geslacht. Daarom zijn er ook tegenstanders van quota. Zij beweren dat deze wetgeving vrouwen stigmatiseert als 'quotavrouwen' en mannen discrimineert. Bovendien zouden quota door hun voorkeursbehandeling kunnen leiden tot omgekeerde discriminatie tegen mannen. Het argument hiervoor is dat wanneer vrouwen toegang krijgen tot bepaalde functies omwille van de opgelegde quota-wet, hetzelfde aantal potentieel hoger gekwalificeerde mannen wordt afgewezen, ondanks het feit dat zij, door hun hogere competenties, in het pre-quotumtijdperk in deze functies zouden worden

benoemd. Dit zou op zijn beurt leiden tot economische inefficiëntie door de daling van kwaliteit (Schmith, 2015).

Naast de bezorgdheden kan het genderquota ook positieve effecten hebben op lange termijn, als het gendervooroordelen vermindert. Allereerst door de aanwervingsbeslissingen ten gunste van vrouwen te verbeteren en ten tweede door vrouwen te motiveren en aan te moedigen om beroepen te kiezen die voorheen voorbehouden waren aan mannen (Schmith, 2015; Coate et al, 1993). Daarnaast heeft het genderquota ook potentieel om positieve rolmodellen te creëren doordat er meer vrouwelijke tewerkstelling zal plaatsvinden (Schmith, 2015; Coate et al, 1993).

III. Probleemstelling

Bovenstaande literatuurstudie geeft aan dat er reeds tal van onderzoeken zijn uitgevoerd met betrekking tot de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de STEM-sector. Deze studies omvatten diverse onderwerpen, waaronder het 'Leaky Pipeline'-concept, de genderstereotypen waarmee vrouwen worden geconfronteerd, de obstakels die van invloed zijn op de loopbaanontwikkeling van vrouwen, en ten slotte mogelijke oplossingen die de ondervertegenwoordiging kunnen verhelpen. Echter is er nog niet veel onderzoek verricht naar de specifieke beleving die vrouwen ervaren binnen de STEM-sector en vindt het merendeel van deze onderzoeken plaats in het buitenland. Zo hebben de studies zich voornamelijk voorgedaan in Engelstalige regio's, met name in de Verenigde Staten (bijvoorbeeld: Locke, 2016; Blickenstaff, 2006; Dunlap et al, 2023). Verder focussen enkele onderzoeken binnen Europa, waaronder studies in Frankrijk en Duitsland, zich op de genderstereotypen en hun impact op de tewerkstelling van vrouwen (bijvoorbeeld: Froehlich et al., 2022; Smeding, 2012)

Een diepgaande kwalitatieve studie over de beleving van vrouwen binnen de STEM-sector is echter nog niet uitgevoerd in België. Aangezien dit wel van belang is voor het zoeken naar potentiële oplossingen die de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen STEM verhelpen, gaat dit onderzoek in op de volgende onderzoeksvraag: "Wat is de invloed van genderspecifieke stereotypering op de beleving van vrouwen in STEM met betrekking tot hun tewerkstelling en carrièremogelijkheden in België?". Meer specifiek zal er ingegaan worden op drie deelvragen:

- 1) Welke genderstereotypen ervaren vrouwen die in Vlaamse STEM-bedrijven werken?
- 2) Wat is de invloed van genderspecifieke stereotypen op de carrièrekansen van vrouwen in STEM?
- 3) Welke specifieke maatregelen worden gebruikt in het Vlaams STEM-domein om genderspecifieke stereotypering aan te pakken en te ontkrachten?

IV. Methode

4.1. Methode van waarneming

Zoals eerder vermeld is de focus van deze masterproef de subjectieve ervaring en beleving van vrouwen in de STEM-sector, waardoor er is gekozen voor een kwalitatieve benadering. Meer specifiek is er besloten om semi-gestructureerde diepte-interviews uit te voeren.

Uit de literatuur blijkt dat deze manier van interviewen vele voordelen biedt, aangezien het interactie tussen de interviewer en de geïnterviewde bevordert (Galletta 2012), de interviewer in staat stelt om vervolgvragen te stellen op basis van antwoorden van de deelnemer en ruimte biedt voor individuele verbale uitingen van deelnemers (Hardon *et al.* 2004). Deze studie heeft niet als doen een algemene regel of absolute waarheid af te leiden. In plaats daarvan is het voornaamste doel om de individuele belevingen van vrouwen naar voren te brengen. Bijgevolg kunnen de resultaten van dit onderzoek niet generaliseerbaar worden beschouwd voor alle Vlaamse vrouwen binnen STEM.

In het kader van deze studie werden meerdere diepte-interviews gehouden met diverse vrouwen, variërend in leeftijd, opleidingsniveau en beroep. Elke deelnemster heeft haar individuele ervaring gedeeld, wat heeft geresulteerd in uiteenlopende perspectieven. Belangrijk om op te merken is dat er 15 interviews zijn afgenomen door een vrouwelijke onderzoeker, en 14 door een mannelijke onderzoeker. Deze informatie is van belang gezien de literatuur aantoont dat het geslacht van de interviewer een invloed kan hebben op de antwoorden van de respondenten (Vollmer *et al.*, 2021). Zo kunnen vrouwelijke interviewers bijvoorbeeld bijdragen aan het verkrijgen van hoogwaardige gegevens over gevoelige onderwerpen, zoals maternale en reproductieve gezondheid. De positie van de onderzoeker heeft dus een impact op de resultaten, vandaar dus ook dat wij onze positie zullen toelichten. Zoals reeds eerder vermeld wordt dit onderzoek uitgevoerd door twee master-studenten Toegepaste Economische Wetenschappen. Beide onderzoekers zijn 21-jarige, blanke, middenklasse personen uit Limburg, het grootste verschil is het gender.

In totaal zijn er 29 semi-gestructureerde diepte-interviews gehouden, waarbij de vragenlijst bestond uit vijf thema's met telkens een aantal open vragen (zie bijlage 1 voor de volledige interview leidraad). Daarnaast zijn er acht vervolg-interviews afgenomen om nog dieper in te kunnen gaan op bepaalde ervaringen. De besproken onderwerpen omvatten de professionele en academische beleving van de deelnemers, hun perceptie van genderstereotypen en hoe deze stereotypen van invloed zijn op loopbaankansen, evenals mogelijke oplossingen om deze kwesties aan te pakken. Alle interviews bestonden uit mondelinge gesprekken met de respondent en zijn met hun instemming digitaal vastgelegd. De gesprekken hadden gemiddeld een duur van 26 minuten. In 28 van de 29 gevallen vonden de interviews online plaats, op verzoek van de respondent, terwijl één interview op het kantoor van de respondent werd gehouden.

4.2. Onderzoekseenheden

Dit onderzoek richt zich op een specifieke Vlaamse demografische groep die aan bepaalde criteria voldoet. In de eerste plaats wordt verwacht dat de deelnemers zich identificeren als vrouwen. Ten tweede moeten zij een opleiding binnen het STEM-domein hebben gevolgd en afgerond. Tot slot dienen deze vrouwen op het moment van het onderzoek een functie binnen het STEM-gebied te bekleden of eerder in hun carrière een dergelijke positie te hebben gehad.

Deze masterproef richt zich op vrouwen in de STEM-sector in Vlaanderen omwille van praktische redenen. Het afnemen van diepte-interviews in Wallonië zou geografisch gezien een zeer tijdrovende taak zijn in het kader van de tijdsperiode van de masterproef. Daarnaast hebben beide onderzoekers onvoldoende beheersing van zowel de Franse als Duitse taal om diepgaande interviews te voeren met respondenten uit andere taalgebieden in België. Ook reikt het netwerk van beide onderzoekers niet tot Wallonië, wat het vinden van respondenten extra moeilijk maakte.

Voor dit onderzoek zijn de respondenten geïdentificeerd door zowel het eigen netwerk van de onderzoekers te benaderen als gebruik te maken van het sneeuwbal effect. Parker (2019) benoemt de sneeuwbalsteekproeftrekking als één van de populairste steekproefmethoden in kwalitatief onderzoek. De onderzoekers beginnen meestal met een klein aantal eerste contacten die voldoen aan de onderzoekscriteria en worden uitgenodigd om deel te nemen. Vervolgens wordt aan hen gevraagd om andere contacten aan te bevelen die voldoen aan de onderzoekscriteria en die mogelijk ook bereid zijn om deel te nemen. Deze deelnemers bevelen dan weer op hun beurt andere potentiële deelnemers aan, enzovoort. De potentiële respondenten worden steeds gecontacteerd via e-mail (Park et al, 2019). Via ons persoonlijk netwerk wisten we 24 STEM-vrouwen te contacteren, de overige 5 werden gecontacteerd via de sneeuwbal methode. We hebben ervoor gekozen om geen gebruik te maken van oproepen via sociale media bij de werving van respondenten, omdat we geloofden dat het benaderen van mensen via gemeenschappelijke kennissen een effectievere benadering zou zijn. Deze strategie bleek succesvol, aangezien een aanzienlijk aantal van de benaderde personen onmiddellijk instemde met het deelnemen aan een interview.

De geselecteerde respondenten voldoen aan de eerder vastgestelde criteria, hoewel het evident is dat de vrouwen een aanzienlijke diversiteit vertonen. De leeftijd van de respondenten ligt tussen 22 en 56 jaar. Van de respondenten bezitten 23 een universitair diploma, 4 een professionele bachelor, terwijl de overige 2 een specialisatiejaar in het Beroepssecundair Onderwijs hebben afgerond. Bovendien vertonen de respondenten diverse achtergronden binnen STEM, waarbij sommigen een ingenieursopleiding hebben gevolgd in disciplines als chemie, scheikunde, bouwkunde, en dergelijke. Anderen hebben een achtergrond als wiskundige, technoloog of wetenschapper. Bovendien werd één van de 29 interviews in het Engels afgenomen, gezien de respondent uit Wallonië afkomstig is, maar wel werkzaam is in Vlaanderen. Daarnaast zijn alle respondenten wit en van Belgische afkomst. Het is dus duidelijk dat de respondenten niet uniform in een enkelvoudige categorie kunnen worden geplaatst, en deze diversiteit in posities heeft invloed op de beleving van vrouwen binnen STEM-disciplines. Hieronder (tabel 1: respondententabel) is het overzicht van de respondenten in tabelvorm.

Tabel 1: Respondententabel

Pseudoniem	Geslacht	Leeftijd	Opleiding	Functie	Duur
Sofie	Vrouw	23	Burgerlijk ingenieur in computer-wetenschappen	IT-consultant	20:23
Karen	Vrouw	23	Bio-ingenieur milieutechnologie	Technoloog Klant- & Applicatie- ontwikkeling	20:41
Britt	Vrouw	53	Industrieel ingenieur bouwkunde	Directeur technische dienst	52:36
Boo	Vrouw	27	Bio-ingenieur milieu-technologie	Projectleider in hernieuwbare energie en ontwikkeling	30:36
Evelien	Vrouw	49	Burgerlijk ingenieur bouwkunde	Ingenieur digitale toeleveringsketen	26:22
Lieve	Vrouw	23	Bio-ingenieur	Junior NCA scientist	23:45
Amber	Vrouw	45	Phd Chemie	Gewoon hoogleraar	33:19
Annelieve	Vrouw	24	Biomedische laboratorium-technieken	Klinisch laborante	36:14
Bianca	Vrouw	51	PhD medische fysica	Hoogleraar	19:42
Josefien	Vrouw	27	Master biomedische wetenschappen	R&D wetenschapper Onderwijsassistent	36:02
Elise	Vrouw	55	Industrieel ingenieur chemie	Hoofdlector	20:39
Emma	Vrouw	22	Chemisch proces operator	Laborante	50:44
Sanne	Vrouw	47	Burgerlijk ingenieur architect	Zelfstandige burgerlijk ingenieur architect	16:26

Pseudoniem	Geslacht	Leeftijd	Opleiding	Functie	Duur
Mieke	Vrouw	47	Bio-ingenieur land- en bosbeheer	Strategisch- communicatie adviseur	23:30
Daphne	Vrouw	27	Biomedische wetenschappen	Wetenschappelijk medewerkster	10:49
Clara	Vrouw	53	Industrieel ingenieur elektromechanica	Algemeen beleid bevochtiging	12:13
Sigrid	Vrouw	25	Biostatistiek	Junior biostatisticus	14:25
Monica	Vrouw	56	Tandtechnieken	Laborant	12:57
Samantha	Vrouw	24	Statistics and data science	Data analist voor klinische studies	37:56
Gabriëlla	Vrouw	52	Bachelor elektromechanica	Manager onderhoudsspecialist	34:47
Silke	Vrouw	25	Biomedische wetenschappen	Praktijkassistent anatomie	42:19
Gudrun	Vrouw	51	Bachelor industriële chemie	Laborante	15:26
Daniëlle	Vrouw	26	Bachelor Chemie	Laborante	19:26
Siska	Vrouw	26	Bio-ingenieur	Onderzoek en ontwikkeling ingenieur	23:06
Kim	Vrouw	49	Informatica	Functioneel data-analist	27:28
Kaat	Vrouw	49	Industrieel ingenieur elektromechanica	Technisch coördinator	22:21
Amelia	Vrouw	50	Industrieel ingenieur elektromechanica	NPI Program Purchaser	14:54
Linda	Vrouw	49	Industrieel ingenieur Scheikunde	Supervisor raffinaderij	14:39

Pseudoniem	Geslacht	Leeftijd	Opleiding	Functie	Duur
Marie	Vrouw	53	Industrieel ingenieur Scheikunde	Manager proces technologie en logistiek	29:42

4.3. Data-analyse

De 29 interviews zijn allemaal opgenomen en vervolgens volledig getranscribeerd. Om de vertrouwelijkheid en anonimiteit van de deelnemers te waarborgen, zijn pseudoniemen toegepast om hun identiteit te beschermen. Na het transcriberen heeft de codering van de verzamelde gegevens plaatsgevonden met behulp van de *grounded-theory*-methode van Glaser en Strauss (1967). Deze methode is inductief en begint met 'open coderen'. Dit houdt in dat de getranscribeerde interviews worden overlopen en vervolgens worden er labels geplakt op bepaalde tekstfragmenten, deze labels geven de hoofdthema's aan. Vervolgens vond het 'axiaal coderen' plaats waarbij er overkoepelende codes worden toegekend aan verwante codes. De methode biedt de mogelijkheid om het narratief van de respondent helder te presenteren (Dingemanse, 2021). Bij het analyseren van de gegevens werd vastgesteld dat enkele diepte-interviews niet voldoende uitgebreid waren. Als gevolg daarvan zijn acht respondenten opnieuw gecontacteerd voor een vervolginterview om dieper in te gaan op hun ervaringen en gevoelens. Tijdens deze sessies werden aanvullende vragen gesteld en ook enkele stellingen voorgelegd waarover de respondenten hun gevoelens konden delen.

Tijdens de interviews kwamen diverse onderwerpen naar voren, sommige werden aangestipt door de gestelde vragen vooraf, terwijl andere spontaan naar boven kwamen bij de meeste deelnemers. Voorbeelden van onderwerpen die spontaan naar voren kwamen tijdens de interviews zijn obstakels die vrouwen ervaren tijdens zwangerschap en het moederschap. Daarnaast deelden 16 respondenten spontaan hun mening over genderquota die door bedrijven worden ingevoerd om genderstereotypering aan te pakken. Gedurende de hele data-collectie lag de focus op de unieke verhalen en de unieke beleving van elke persoon. Belangrijk om op te merken is dat de volgende thema's die hieronder worden besproken niet los van elkaar moeten worden gezien, maar voortdurend met elkaar interageren. In de onderstaande tabel (tabel 2: coderingstabel) is een overzicht terug te vinden van de ervaringen die de respondenten voornamelijk meemaken in het STEM-werkveld en hoeveel respondenten zulke situaties al hebben ervaren. Verdere uitleg rond deze situaties is te lezen in de resultatensectie.

Tabel 2: coderingstabel

Hoofdcode	Subcode	Aantal vrouwen van de 29	Definities en voorbeelden
Beleving op het werk	Onder-vertegenwoordiging	17	Gevoel van ondervertegenwoordiging <i>"Sinds ik die technische richting ben gaan doen, zijn we altijd in de minderheid geweest. Dus ik heb altijd wel tussen de jongens mijn plaats moeten zoeken en dat is sinds die tijd nooit anders geweest."</i> - Emma, laborante
Genderstereotypen	Technische bekwaamheid	12	Gevoel van technisch onbekwaam geacht worden door een man <i>"Mannen gaan ons wat onderschatten in eerste instantie. Ze denken van ja dat is een vrouw dus die zal wel niet zoveel technische kennis hebben of die zal wel niet zo competent zijn"</i> - Karen, Technoloog klant- en applicatie-ontwikkeling
	Bewijzingsdrang	20	Gevoel van zich te moeten bewijzen t.o.v. mannen <i>"Speciaal omdat je alleen bent als vrouw word je echt goed bekeken, met arendsogen word je in het oog gehouden. Dat is niet erg, maar je moet je wel echt bewijzen natuurlijk. Maar het is wel zo: één keer dat je je bewezen hebt, en je blijft je bewijzen omdat je de kennis hebt. Ja, dan valt dat helemaal weg en ben je één van hen."</i> - Gabriella, Manager onderhoudsspecialist
	Vrouwonvriendelijke opmerkingen	14	Ervaring van vrouwonvriendelijke/ seksistische opmerkingen <i>"Als we op een uitje gingen of als er van hogerop collega's kwamen dan voelde ik wel een groter verschil en dan werden er toch wel vrouwonvriendelijke grappen verteld. Die op dat moment misschien wel 'grappig' waren, maar vanwaar ik achteraf wel dacht dat het niet fijn is dat de baas daar mee lacht eigenlijk. Want dan denk ik ook wel van 'hoe bekijken zij ons eigenlijk?'"</i> - Mieke, Strategisch Communicatie-adviseur

Hoofdcode	Subcode	Aantal vrouwen van de 29	Definities en voorbeelden
Invloed genderstereotypen op carrièrekansen	Belemmeringen moederschapsrol	9/11*	Ervaring van belemmeringen in carrière t.g.v. moederschapsrol "Als vrouw ben je toch ook meer betrokken bij de opvoeding van het kind, dus ik denk dat een kind krijgen invloed heeft op je carrière en dat doorheen de tijd mannen in het algemeen hoger op raken dan vrouwen." - Josefien, R&D wetenschapper & onderwijsassistent
	Belemmeringen zwangerschap	11/14**	Ervaring van belemmeringen in carrière in doorgroei t.g.v. zwangerschap "Juist voordat ik op zwangerschapsverlof ging was ik gaan zeggen dat ik zwanger was en toen zeiden ze van: 'ja we gaan er eigenlijk geen rekening mee houden dat je er nu drie maanden niet gaat zijn'. Ja, dat heb ik ook meegemaakt." - Gabriella, Manager onderhoudsspecialist
	Doorgroei-mogelijkheden	23	Ervaring van positieve kansen rond doorgroeimogelijkheden "Nu zeker ja en in mijn vorige jobs ook. Ik heb heel mooie kansen gehad, ik heb een mooie carrière tot nu toe gehad en ook nu nog zijn er wel doorgroeimogelijkheden. Wel ja bij een klein bedrijf is dat iets beperkter maar ze blijven ons zeker stimuleren om dingen bij te leren en grotere projecten aan te nemen." - Evelien, Ingenieur digitale toeleveringsketen
Potentiële oplossingen	Huidige maatregelen bedrijven	16	Bedrijven die inzetten op diversiteit, gelijkheid en inclusie "Men heeft hier wel in deze organisatie heel veel aandacht voor diversiteit in alle vormen. Dus men heeft ook aandacht om het gender-gebeuren niet te laten meetellen in 'ja maar dat is een vrouw die gaan we niet nemen in de job'. - Britt, Directeur technische dienst
	Genderquota	13 anti - 3 pro***	Verdeeldheid rond effectiviteit genderquota "Ik weet wel dat ze proberen om ook in die managementfuncties meer vrouwen te krijgen, maar ik vind dat een beetje raar want ik vind dat je bij sollicitaties gewoon de beste moet nemen, maakt niet uit of dat nu een man of een vrouw is. Alle ik zou het fout vinden moesten ze dan een vrouw

Hoofdcode	Subcode	Aantal vrouwen van de 29	Definities en voorbeelden
			<i>kiezen omdat ze een vrouw moeten hebben, ik vind dat een beetje raar eigenlijk.</i>" - Linda, Supervisor raffinaderij <i>"Ik ben in elk geval wel voor quota van bestuurders omdat ik wel degelijk denk dat het inderdaad klopt dat mannen makkelijk voor mannen kiezen omdat ze ook man zijn. Daar ben ik wel degelijk van overtuigd."</i> - Mieke, Strategisch- communicatie adviseur
	Rolmodellen	25	Gevoelens rond positieve invloed vrouwelijk rolmodel <i>"Ik denk dat als jij als jong meisje ziet dat ook vrouwen in die posities zitten en ook hoge functies bekleden of belangrijke taken hebben, dat dat zeker bemoedigend kan zijn om ook die wereld in te gaan."</i> - Daphne, Wetenschappelijk medewerkster
	Mentoren	26	Gevoelens rond positieve invloed vrouwelijke mentor <i>"Ik denk dat ge zelf ook meer als vrouw vertelt aan een vrouw over waar ge mee zit. Ik heb nu zelf een mannelijke begeleider waar ik wekelijkse meetings mee heb en die kijkt of ik gelukkig ben, die doet dat super goed. Maar ik denk dat ge nog sneller iets aan een vrouw verteld ofzo."</i> - Sofie, IT-consultant

* 11 van de 29 respondenten begonnen spontaan over de invloed van de moederschapsrol als mogelijke belemmering op de tewerkstelling van vrouwen

** 14 van de 29 respondenten begonnen spontaan over de invloed van de zwangerschap als mogelijke belemmering op de tewerkstelling van vrouwen

*** 16 van de 29 respondenten begonnen spontaan over de genderquota bij het analyseren van de huidige maatregelen die de bedrijven momenteel treffen

V. Resultaten en discussie

5.1. Beleving op het werkveld

In het eerste deel van de resultatensectie wordt de beleving en ervaringen van vrouwen binnen het STEM-domein onderzocht. Ten eerste wordt gekeken of vrouwen het gevoel hebben dat ze in de minderheid zijn, gevolgd door een analyse van hun beleving van deze over- of ondervertegenwoordiging. Tijdens de interviews zijn verschillende voorbeelden naar voren gekomen die deze ervaringen illustreren.

Ondervertegenwoordiging

In dit onderzoek wordt de invloed van genderstereotypen op de ervaring rond de tewerkstelling en carrièremogelijkheden binnen STEM onderzocht. Vooraleer er wordt overgegaan naar de effectieve beleving en ervaringen, is er gepeild naar de ondervertegenwoordiging van de vrouwelijke respondenten in STEM op de werkvloer. In overeenstemming met literaire bevindingen over de ondervertegenwoordiging van vrouwen in STEM-velden, bevestigde ook hier net iets meer dan de helft van de respondenten dat zij als vrouw ondervertegenwoordigd zijn in hun professionele omgeving (Eurstat, 2023; Piloto, 2023; Gender Equality Index, 2019). Zo geven Elise en Mieke aan dat ze in hun vakdomein ondervertegenwoordigd zijn, maar ze zien wel verschillen tussen diverse domeinen in het bedrijf waar ze tewerkgesteld zijn. Zo geeft Elise bijvoorbeeld aan dat in de afstudeerrichting industrieel ingenieur chemie voornamelijk vrouwen tewerkgesteld zijn, terwijl in de zes andere afstudeerrichtingen voornamelijk mannen tewerkgesteld zijn:

"Ik moet zeggen dat we bij aanvang met weinig vrouwen zijn gestart, geleidelijk aan zijn daar meer vrouwen in gekomen in die groep. En binnen industrieel ingenieur heb je heel wat afstudeerrichtingen, dus bouwkunde, elektromechanica, electronica, ICT, informatica, nucleaire technologie en energie. Dus dat zijn 7 verschillende afstudeerrichtingen, [...] chemie is ook één afstudeerrichting. Overal zijn dat voornamelijk mannen, behalve binnen de chemie. Daar zitten heel wat vrouwen, maar ik zit binnen de polyvalente basis, dat wil zeggen zo de eerste 90 studiepunten en daar zitten wij nog met heel veel mannen. Dus ik zit niet binnen die pure chemie, waar denk ik 80% vrouw zijn. In het andere geval denk ik dat wij met 20-30% vrouw zijn." - Elise, Hoofdlector

Ook Amber vertelt dat in de zachte chemie en voornamelijk de bio-chemie meer vrouwen werkzaam zijn en mannen voornamelijk de harde chemie domineren:

"Dus ik ging naar materiaal congressen, dat is nog eens een keer de harde kant van de chemie zal ik zeggen. En terwijl de meisjes in chemie de neiging hebben om de zachte kant, de bio-chemie te kiezen. Dus ik zit echt in de harde kern-chemie. En daar werden congressen vroeger ook echt altijd gedomineerd door mannen." - Amber, Gewoon Hoogleraar

Opmerkelijk is ook dat mannen de overhand hebben in de meer fysieke en technische sectoren, waar kracht vereist is en waar sprake is van arbeidsintensieve taken, zoals op productieafdelingen. Zo vertellen Mieke en Linda bijvoorbeeld dat in productieafdelingen bijna geen vrouwen voorkomen en degenen die er werken vaak een administratieve functie hebben:

"Nee, nee. Dat zijn meestal heel veel mannen. En zeker een aantal vrouwen, maar in de consulting waren er redelijk wat vrouwen. Ik heb ook nog bij een productie-bedrijf gewerkt voor de industrie, dat waren nauwelijks vrouwen op het niveau waar ik mij bevond. De andere vrouwen, en ik wil dat niet minimaliseren, waren eerder secretaresses of administratief medewerkers." - Mieke, Strategisch- communicatie adviseur

"Van de 1700 medewerkers zijn er 170 vrouwen dus tien procent en al die vrouwen of de meeste van die vrouwen werken dan op een administratieve functie. Dus niet het productie-gedeelte zal ik zeggen." - Linda, Supervisor raffinaderij

Deze bevindingen liggen in lijn met de literatuur. Zo stellen Amerikaanse statistieken dat de genderongelijkheid het meest uitgesproken is in technische en computerwetenschappen, waar slechts 20% van de afgestudeerden vrouwen zijn. Daarnaast bedraagt het aantal vrouwen in wiskunde en natuurwetenschappen 40% en in de biologische wetenschappen vormen de vrouwen zelfs de meerderheid met een vertegenwoordiging van 60% (Singh, 2020).

Een belangrijke nuance hierbij is wel dat het aantal vrouwen op de productieafdelingen in stijgende lijn is, maar er nog steeds sprake blijft van een minderheid, en dat geeft Gabriella ook aan:

"Meer en meer. Toen ik hier begon, waren er in de productie weinig of geen vrouwen en was ik eigenlijk ook de enige vrouw. Ik zie nu dat ze aan de 'productieband' zoals wij het zeggen, dat er ondertussen veel vrouwen zijn. Nog steeds minder dan de mannen maar het zal stilaan gelijk lopen denk ik ja." - Gabriella, Manager onderhoudsspecialist

Beleving rond genderbalans

Omdat het onderzoek zich richt op de beleving van vrouwen, is onderzocht hoe respondenten zich voelen bij deze heersende genderbalans op de werkplek. Evelien bijvoorbeeld is een respondent die in minderheid is op de werkplek, maar geeft aan dat ze inmiddels bij dit gegeven niet meer stilstaat omdat het een gewoonte is geworden:

"Ik vind dat helemaal oké. Ja, ik kan even goed met mannelijke collega's goede werkrelaties opbouwen als met vrouwen en ja dat is al sinds mijn studie zo hé. Dus ja toen was ik 18 en nu ben ik 49 dus voor mij is dat een gegeven." - Evelien, Ingenieur digitale toeleveringsketen

Naast Evelien merkt ook Britt op dat het voor haar vanzelfsprekend is geworden om in een door mannen gedomineerde omgeving te werken, en dat ze eigenlijk nooit anders heeft ervaren. Bovendien geeft ze aan dat het haar nooit echt heeft gestoord:

"Ik moet heel eerlijk zeggen, al mijn jobs zijn bijna altijd in de mannenwereld geweest. Ik heb het nooit echt anders ervaren. Ik ben zeven jaar directeur logistiek in een zorgsector geweest. De organisatie was een vrouwenomgeving, maar uiteraard het deel logistiek, dat was dan weer een stuk mannenwereld. Dus uiteindelijk ben ik eigenlijk altijd gewoon geweest in de mannenwereld te zitten. En heeft mij dat ook nooit gestoord? Nee, absoluut niet." - Britt, Directeur technische dienst

Bovendien beschouwen sommige respondenten het werken in een door mannen gedomineerde omgeving als een voordeel. Monica geeft bijvoorbeeld aan de voorkeur te geven aan een mannenwereld, terwijl ook Britt de voorkeur geeft aan deze omgeving vanwege de directheid en het open karakter, in tegenstelling tot de vermeende achtergehoudenheid die zij associëren met een vrouwenwereld:

"Ik heb eerlijk gezegd graag tussen mannen gewerkt. Misschien ook omdat ik dat gewoon ben geweest, maar als ik dat hoor van vriendinnen ofzo, bijvoorbeeld vriendinnen die in het onderwijs staan en die in de leraarskamer tussen vrouwen zaten dan dacht ik dikwijls zo van 'goh, goed dat ik in een mannenwereld werk (lachen)'. Sommige zouden dat misschien ook als negatief ervaren maar ik niet echt." - Monica, Laborante

"Op zich vind ik dat heel vaak wel een voordeel omdat: 1) ik ben het gewoon ondertussen en 2) het heeft ook wel voordelen om in een mannenwereld te werken waar men redelijk direct is en waar men vaak zegt waar het op staat en waar ik wel mee om kan. Terwijl dat ik heel vaak merk dat als ge in een volledige vrouwenwereld zit, want daar zijn ook afdelingen waar enkel vrouwen zitten, dat het daar soms heel wat moeilijker is voor de achterklap en het gebeuren dat daar is. Dus geef mij dan maar die directe wereld." - Britt

Bij de repondenten die zich als vrouw in de meerderheid voelen geeft Josefien bijvoorbeeld aan dat ze het aangenaam vindt om met meer vrouwen samen te werken omdat ze het gevoel heeft dat vrouwelijke collega's elkaar beter begrijpen:

"Ja, ik vind het fijner om met vrouwen samen te werken dan met mannen samen te werken. Ik heb het gevoel dat als vrouwen je elkaar beter begrijpt." - Josefien, R&D wetenschapper & Onderwijsassistent

Daarnaast geven sommige respondenten, zoals Samantha en Silke, aan dat ze zich prettiger zouden voelen in een omgeving waar een evenwichtige mix bestaat van mannen en vrouwen:

"Ik denk dat allemaal mannen niet goed is maar ik ben er ook van overtuigd dat als je allemaal vrouwen hebt, dat het ook niet goed is. Dan hebt ge ook heel veel ruzie en drama en ik denk als je een mix hebt van mannen en vrouwen, dan balanceert zich dat beter." - Samantha, Data analyst voor klinische studies

"Ik denk dat het altijd goed is om in elk soort groep een goede mix te hebben. Niet alleen maar vrouwen en ook niet alleen maar mannen. Ik ben voorstander dat er wel een goede mix is." - Silke, Praktijkassistent anatomie

5.2. Invloed stereotypen op de beleving op het werkveld

In het tweede deel van de resultatensectie wordt aangegeven hoe genderspecifieke stereotypen de beleving van vrouwen in STEM-werkomgevingen beïnvloeden. Hierbij wordt gekeken naar het bewustzijn van vrouwen over het bestaan van deze stereotypen en worden deze stereotypen beschreven op basis van de ervaringen van de respondenten. De meerderheid van de respondenten benadrukte dat de bekwaamheid van vrouwen in STEM-sectoren soms in twijfel wordt getrokken. Hierdoor gaven veel vrouwen aan dat ze een gevoel van extra bewijzingsdrang hebben ten opzichte van mannen. Bovendien geven respondenten aan dat ze ook vandaag nog te maken krijgen met denigrerende en vrouwonvriendelijke opmerkingen en grappen.

Bewustzijn genderstereotypen

Dit deel van het onderzoek onderzoekt of respondenten het gevoel hebben dat genderstereotypen nog steeds aanwezig zijn in de STEM-werkomgeving. Hoewel enkele respondenten aangeven dat ze geen genderstereotypen ervaren in deze omgeving, zijn 23 respondenten wel overtuigd van de aanwezigheid ervan op de werkplek. Het is echter belangrijk op te merken dat sommigen van hen toegeven dat ze zelf nooit negatieve stereotypering hebben ervaren. Kim bijvoorbeeld heeft er zelf nooit last van gehad, maar is wel overtuigd van het bestaan ervan:

"Ja ik denk van wel maar waar ik werk niet. Ik heb er eigenlijk nooit last van gehad." - Kim, Functioneel data-analyst

Het merendeel van de respondenten die wel het gevoel hebben dat genderstereotypering nog bestaat in het STEM-domein verklaart ook hiermee ervaring te hebben gehad.

a) Technische bekwaamheid

Een eerste interessante bevinding is het feit dat iets minder dan de helft van de respondenten vaak het gevoel krijgt van mannen dat ze als vrouw niet technisch kunnen meepraten. Zo geeft Britt aan dat gedurende een vergadering, waar zij de hoogste in rang was, de klant naast haar door begon te praten tegen de mannen die een lagere opleiding hadden:

"Van mij wordt niet verwacht dat ik technisch kan meepraten en dan gaat ge dat moeten laten zien. Terwijl van een man wordt dat wel verwacht. Ik heb zelfs ooit gesprekken gehad dat als er vertegenwoordigers komen en ze weten niet [...] welke positie ik in het bedrijf of

in de organisatie speelde, maar dat ondanks dat de persoon die naast mij zat, met alle respect voor die persoon, bijvoorbeeld een werkleider was en ik op dat moment eigenlijk degene was tegen wie ze het gesprek moesten doen, dat het gesprek helemaal die richting ging [wijst in de richting van mannen].” - Britt, Directeur technische dienst

Ook Marie geeft aan dat ze weleens het gevoel heeft dat mannen van mening zijn dat ze technisch niet voldoende bekwaam is om mee te kunnen praten:

“Toen ik begon was ik dus de enigste vrouw en dat was zo wel een heel macho omgeving moet ik zeggen. Ik ben zeker dat er toen mensen dachten van ‘ja het is een vrouw dus ze heeft dat diploma en ze zal gestudeerd hebben en verstandig zijn maar van techniek weet ze niks’. Dus ik heb nooit gemerkt dat ze mij onrespectvol behandelen maar ik heb wel gemerkt dat ze dachten van ‘ja een technische uitleg moeten we misschien niet doen tegen haar’.” - Marie, Manager procestechnologie en logistiek

In de literatuur wordt dit fenomeen bevestigd door het feit dat zowel kinderen als volwassenen genialiteit en briljantheid meer associëren met mannen (Storage et al., 2020). Er is dus een vroeg ontwikkelde voorkeur tegen meisjes en vrouwen in een situatie waar intellectuele bekwaamheid als essentieel wordt beschouwd voor succes (Bian et al. 2018).

Ook andere respondenten geven aan zich weleens onbekwaam geacht te voelen door mannelijke collega's. Zo geeft Emma aan dat ze wel eens het gevoel heeft gehad dat ze niet serieus genomen werd en niet gerespecteerd werd door een mannelijke collega:

“Ik heb dat al op veel dingen gehad. Want bij het labo-werk moest ik veel mensen aansturen van dingen die niet in orde zijn en dat ze heel vaak zoiets hebben van ‘wat komt jij hier doen’. Ook omdat ik jonger ben, maar ook omdat ik vrouw ben. Ik heb al een collega gehad die mij totaal niet respecteerd puur omdat ik een vrouw ben en dat heeft die ook uitgesproken naar mij. Dan ben ik wel zo van oei? [...] Maar dat zijn wel zo momenten dat ge zoiets hebt van ‘omdat ik een vrouw ben, ben ik minder’. En dat is onzin.” - Emma, Laborante

De situatie waarin deze respondent niet onmiddellijk serieus werd genomen bij het leiden van anderen, weerspiegelt een fenomeen dat ook in de literatuur wordt behandeld. Negatieve stereotypes over leiderschapskwaliteiten van vrouwen zijn een bekend verschijnsel. Mannen ervaren dit probleem veel minder, omdat zij vaak eigenschappen als besluitvaardigheid, daadkracht en technische expertise worden toegewezen. Hierdoor wordt bij mannen sneller aangenomen dat zij beschikken over de benodigde competenties voor leidinggevende posities, terwijl er bij vrouwen hieraan wordt getwijfeld (Van Laer et al., 2019; Lester, 2008).

Een belangrijke kanttekening is dat drie respondenten ook aangeven dat het feit dat ze zich soms als minder bekwaam geacht voelen niet gerelateerd is aan hun gender, maar voornamelijk aan hun jonge leeftijd, en dat geven Silke en Annelieve ook aan:

"Ik denk niet omdat ik een vrouw ben, maar eerder omdat ik jong ben. Ze zeggen hier zeker niet dat vrouwen minder bekwaam zijn." - Silke, Praktijkassistent anatomie

"Niet per se door mijn gender, maar misschien wel door mijn leeftijd... Mijn jongere leeftijd wordt soms misschien wel gezien als iets minder ervaren, maar door mijn gender niet nee."
- Annelieve, Klinisch laborante

Volgens een onderzoek uitgevoerd door de liefdadigheidsinstelling Young Women's Trust (2023), gaf 50 procent van de vrouwen aan dat ze al eens discriminatie hadden ervaren op de werkvloer vanwege hun jonge leeftijd. Dit benadrukt het bekende fenomeen waarbij vrouwen soms meer worden gediscrimineerd op basis van hun leeftijd dan op basis van hun geslacht.

De resterende respondenten geven aan dat ze momenteel niet het gevoel hebben dat een man hen als minder bekwaam beschouwt, of zelfs dat ze dit gevoel nog nooit hebben gehad. Linda bijvoorbeeld geeft aan dat ze dergelijke situatie nog nooit ervaren heeft:

"Nee ik heb dat nooit ervaren." - Linda, Supervisor raffinaderij

Sanne zegt dan weer dat ze vroeger dat gevoel weleens heeft gehad, maar ze weet niet of dat komt door het feit dat ze een vrouw is of juist door het feit dat ze toen heel onzeker was:

"Nu niet meer, vroeger zal ik dat wel hebben gehad. Maar ik weet niet of dat ook weer was omdat ik een vrouw was of omdat ik onzeker was en dat ergens toch ook een beetje uitstraalde en of dat dan een onzekerheid was eerder over mijn leeftijd dan over mijn gender." - Sanne, Zelfstandige burgerlijk ingenieur architect

In de literatuur is het een gekend fenomeen dat vrouwen zich op bepaalde vlakken in grote mate onzekerder voelen dan mannen (Shapiro & Williams, 2011; Kay & Shipman, 2015). Het fenomeen waarbij mannen over het algemeen meer zelfvertrouwen hebben dan vrouwen wordt aangeduid als de '*confidence gap*'. Het is van belang op te merken dat zelfvertrouwen net zo cruciaal is voor succes als competentie. Hoewel mannen ook tekorten in zelfvertrouwen kunnen ervaren, tonen studies aan dat vrouwen deze gevoelens vaker ervaren, vooral in de vroege stadia van hun loopbaan. Dit kan leiden tot een gevoel van verminderde bekwaamheid en een onderschatting van hun eigen capaciteiten (Kay & Shipman, 2015).

Een andere respondent, Boo, geeft aan dat ze niet het gevoel heeft dat ze als minder bekwaam wordt geacht, maar wel dat ze precies moet bewijzen dat ze wél bekwaam is:

"Misschien niet als minder bekwaam, maar wel dat ge u moet bewijzen dat ge bekwaam zijt. Het is niet dat ze u niet erkennen, maar ge wordt misschien rap als lief en onschuldig aanzien en daarom misschien wat naïef terwijl dat als ge even kunt laten zien dat ge weet waarover je spreekt dat dat dan ook wel vervalt, maar ge moet natuurlijk wel de gelegenheid hebben om dat even te laten zien." - Boo, Projectleider in hernieuwbare energie en ontwikkeling

b) Bewijzingsdrang

Zoals hierboven vermeld, is uit het onderzoek naar voren gekomen dat respondenten soms het gevoel hebben dat ze zich meer moeten bewijzen dan hun mannelijke collega's. Ongeveer twee derde van de respondenten geeft aan dit gevoel te ervaren. Zo geeft Britt aan dat ze wilt bewijzen dat ze iets wél kan, wanneer een man twijfelt aan haar competenties:

"Ja zoals ik zeg, van mij wordt niet verwacht dat ik technisch kan meepraten en dan gaat ge dat moeten laten zien. Terwijl van een man wordt dat wel verwacht." - Britt, Directeur technische dienst

Een belangrijke kanttekening hierbij is dat sommige respondenten, zoals Karen, deze drang om zich te bewijzen toeschrijven aan hun intrinsieke persoonlijkheid en niet per se door de omgeving:

"Ergens wel. Maar ik denk dat dat ook wel intrinsiek aan mezelf ligt en dat dat niet per se door de omgeving is. Maar ik denk dat dat wel eigen is aan veel vrouwen, dat ze wel het idee hebben van oké ik zit in een technische omgeving [...] dat als mensen u tegenkomen die je als minder competent achten of die denken dat je niet zo technisch kan zijn, dat ja dan toch - zeker in het bijzijn van die personen - geen fouten wilt maken om dat stereotype niet te willen bevestigen denk ik." - Karen, Technoloog klant- en applicatie-ontwikkeling

Deze bevindingen liggen in lijn met de literatuur. Zo toont een onderzoek van Lapan & Smith (2022) aan dat vrouwen te maken hebben met twijfels over zichzelf en dat ze als gevolg de behoefte hebben om zichzelf en anderen te bewijzen dat ze kunnen slagen op de technische werkplek.

Ook Bianca geeft aan dat ze het gevoel heeft dat ze zich fel dient te bewijzen, maar ook zij vertelt hierbij dat dat voor haar niets met haar gender te maken heeft:

"Op dit moment heb ik wel het gevoel dat ik mezelf vaak moet bewijzen, maar dat heeft niets te maken met mijn geslacht." - Bianca, Hoogleraar

De overige respondenten geven aan dat ze helemaal niet het gevoel hebben zich feller te moeten bewijzen dan mannelijke collega's, en als ze dat toch ervaren, dan heeft dat meer te maken met hun leeftijd dan met gender. Zowel Annelieve als Silke vertellen dat ze niet het gevoel hebben dat ze zich feller moeten bewijzen op basis van hun geslacht, maar misschien eerder op basis van hun leeftijd:

"Mmm, nee, enkel puur leeftijdsgewijs heb ik het gevoel dat ik me meer moet bewijzen dan iemand die meer ervaring heeft, maar puur op basis van gender niet." - Annelieve, Klinisch laborante

"Nee niet ten opzichte van mannen, dat heeft meer te maken met leeftijd." - Silke, Praktijkassistent anatomie

Hoewel er al onderzoek is gedaan naar leeftijdsdiscriminatie (Young Women's Trust, 2023) en de *confidence gap* bij jonge vrouwen (Kay & Shipman, 2015), kan opgemerkt worden dat onderzoek naar bewijzingsdrang ten gevolge van leeftijd enorm beperkt is. Daarom kan gesuggereerd worden dat hier in de toekomst meer onderzoek naar gedaan dient te worden.

c) Vrouwonvriendelijke opmerkingen

Een derde gedenkwaardige bevinding is dat nagenoeg de helft van de vrouwen nog steeds geconfronteerd wordt met denigrerende en vrouwonvriendelijke opmerkingen. Linda en Sanne deelden bijvoorbeeld hun ervaring waarin ze tijdens hun loopbaan regelmatig werd geconfronteerd met mannelijke collega's die naar hen fluiten:

"Er worden weleens grapjes gemaakt. Ik weet toen ik daar pas begonnen was, ik was toen 24 jaar, als ik dan rondliep op een job, ja dan werd er wel eens gefloten of gekeken, dat heb ik wel heel hard ervaren. Ja ge valt op natuurlijk hé." - Linda, Supervisor raffinaderij

"Ja, vroeger zeker wel hé, dan kwam ik aangereden op de werf en dat werd er wel al eens gefloten en werd er al wel eens gezegd van 'aah uw vriendinneke is daar' of dan kreeg ik dus inderdaad een handje aangereikt. Maar dat was nooit negatief. Dus ik heb dat ook altijd met de lach aangenomen en daar ook nooit problemen mee gehad. Nu dat ge zo ouder wordt, is dat minder, sowieso, en de meeste aannemers kennen u ook dus dat glijdt daar dan sowieso natuurlijk wat uit." - Sanne, Zelfstandige burgerlijk ingenieur architect

Mieke deelt ook haar ervaring van een denigrerende behandeling, waarbij ze vaak op een kleinerende manier wordt gevraagd of ze koffie kan zetten. Ze is ervan overtuigd dat mannelijke collega's met dezelfde diploma's en capaciteiten niet op dezelfde manier worden benaderd:

"Ik werd wel eens gevraagd om de koffie te gaan halen, [...], ik vind dat geen probleem om de koffie te gaan halen, maar ik ben er echt rotsvast van overtuigd dat de manier waarop en de vraag nooit zou gesteld zijn geweest aan mijn mannelijke collega's. Ik denk dat ze dat nooit aan hun mannelijke collega's zouden vragen om koffie te gaan halen, dat heb ik nooit gezien of gehoord." - Mieke, Strategisch communicatie-adviseur

Ook Sofie deelt haar gevoel van een denigrerende ervaring. Zo werd er eens een draaiende kraan vergeleken met een wasmachine die draait 'voor de vrouwen':

"Vooral door bijvoorbeeld een professor, [...], hij was aan het uitleggen over draaiingen en was aan het uitleggen over een kraan die draait, en toen zei hij 'voor de vrouwen een wasmachine die draait' als vergelijking." - Sofie, IT consultant

Naast denigrerende ervaringen geven bepaalde respondenten aan dat ze weleens seksistische opmerkingen krijgen. Zo geeft Emma een voorbeeld van een bijzonder opmerkelijke en seksistische situatie:

"Als je zo in één keer in een hele ruimte zit met alleen maar mannen, dan worden er heel snel seksistische opmerkingen gemaakt naar mij als vrouw toe. Er was laatst iets geweest, het was een situatie waar het over de lengte van een materiaal ging. En ze wilden iets testen qua lengte en ik zei dat dat eigenlijk niet zo groot is. En toen kreeg ik als antwoord 'ik zal het eens in uw keel steken, eens kijken hoe lang het dan is...' Dus ja, van die opmerkingen..."
- Emma, Laborante

Verder valt het ook op dat sommige vrouwen positieve opmerkingen en gunsten ontvangen, maar dat ze deze eigenlijk op een negatieve manier ervaren. Zo geeft Silke bijvoorbeeld aan dat ze op haar werk regelmatig wordt aangesproken op haar kledingkeuzes door haar mannelijke collega's. Ondanks dat dit altijd positieve commentaren zijn ervaart ze dit eerder als onaangenaam:

"Als ik een leren broek aan heb, krijg ik sowieso commentaar. Als ik mijn kleedje aan heb, krijg ik sowieso commentaar. Nu altijd goede commentaar hè. Het is niet dat ze zeggen: 'wat heb jij nu meer aan? Je loopt hier als een slet rond.', dat zeker niet. Maar dan is het zo van 'amai, kijk ze eens lopen, draai eens een rondje.' Ze bedoelen dat altijd wel goed en ik snap dat wel, maar in deze tijden kan dat niet meer." - Silke, Praktijkassistent anatomie

In lijn met deze ervaringen komt in de literatuur ook naar voren dat vrouwen te maken krijgen met seksuele intimidatie. Vrouwen lopen een verhoogd risico op seksuele intimidatie in contexten waar vrouwen ondervertegenwoordigd en negatief gestereotypeerd zijn. Volgens een nationale enquête in Australië heeft een derde van de respondenten verklaard dat ze in de afgelopen vijf jaar te maken hebben gehad met seksuele intimidatie. Deze vorm van intimidatie werd voornamelijk gemeld als afkomstig van mannen en heeft volgens de respondenten al meer dan een jaar geduurd (Cundiff, 2021; Teh et al, 2022).

De meest voorkomende vorm van seksuele intimidatie is genderintimidatie. Dit wordt gedefinieerd als 'een breed scala aan verbale en non-verbale gedragingen die niet gericht zijn op seksuele samenwerking, maar die een beledigende, vijandige en vernederende houding ten opzichte van vrouwen uitdragen' (Fitzgerald et al., 1995, p. 430). Voorbeelden van zulke non-verbale gedragingen zijn grove gebaren en het tonen van onzedelijke afbeeldingen van vrouwen. Daarnaast zijn er ook

verbale gedragingen zoals seksistische grappen, negatieve opmerkingen over de capaciteiten van vrouwen, betuttelende aanspreekvormen en op geslacht gebaseerde beledigingen (Cundiff, 2021).

Gabriella deelt dan weer mee dat ze tijdens haar studies voor een vak een punt extra had gekregen vanwege haar mooie schrijfstijl. De professor maakte dit voor een volledige aula kenbaar, iets wat ze als erg onaangenaam ervaarde door het feit dat ze zelf niet graag in de belangstelling staat en hierdoor een gevoel van ongelijke behandeling ontstond:

"Ik heb bijvoorbeeld eens voor gehad dat ik op een examen een punt meer gekregen had en de leraar dan in de aula zei van: 'ja, ik heb Gabriella één punt meer gegeven op haar examen omdat ze mooi schrijft'. Ik sta sowieso niet graag in de belangstelling en ik ben dan ook nog eens van mening dat iedereen gelijk behandeld moet worden. Er zullen er nog jongens zijn die ook mooi schrijven, die hebben dat extra punt niet gekregen." - Gabriella, Manager onderhoudsspecialist

De overige respondenten geven aan nog niet in aanraking gekomen te zijn met genderstereotypen. Zo geeft Elise bijvoorbeeld aan dat ze het in geen enkele situatie heeft ervaren:

"Ik heb dat nooit waargenomen noch in een onderzoeksinstelling noch aan de hogeschool of aan de universiteit heb ik dat niet ervaren, helemaal niet eigenlijk." - Elise, Hoofdlector

5.3. Invloed genderstereotypen op carrièrekansen

In dit deel van de resultatensectie wordt aangetoond hoe genderstereotypen de carrièrekansen van respondenten beïnvloeden en hoe zij dit ervaren. Ten eerste wordt gekeken naar eventuele belemmeringen die respondenten ervaren, waarbij velen aangeven dat deze te maken hebben met zwangerschap en de toegewezen zorgtaken voor kinderen aan moeders. Vervolgens wordt besproken of deze belemmeringen zich ook manifesteren tijdens overwegingen voor doorgroeimogelijkheden. Tot slot wordt besproken of vrouwen ook belemmeringen ervaren met betrekking tot loonongelijkheid ten opzichte van mannen.

Belemmeringen

Allereerst werd er onderzocht of vrouwen belemmeringen ervaren die mannen volgens hen niet ervaren. Ongeveer één derde van de geïnterviewden ervaart geen dergelijke belemmeringen. Sigrid deelde bijvoorbeeld dat ze nog nooit zulke ervaringen heeft gehad en zelfs nooit zichzelf heeft afgevraagd of dit mogelijk was vanwege haar geslacht:

"Nee zelfs ook niks gezien of getuige van geweest waarbij ik mij de vraag stelde of dit te maken had met mijn geslacht." - Sigrid, Junior bio-statisticus

Ook Marie geeft aan dat ze niet het gevoel heeft gehad dat haar carrière belemmerd is geweest. Hoewel ze af en toe te maken kreeg met vrouwonvriendelijke moppen, beschouwt ze dit niet als een belemmering voor haar loopbaan:

"Nee eigenlijk niet, in mijn carrière niet echt nee. Misschien zo eens een grapje hier of daar of zoals u net zegt dat ik toch wel aanvoel dat ze misschien denken van ja 'misschien moet ik niet die hele technische uitleg doen aan haar' maar allez dat is geen belemmering hé." - Marie, Manager procestechnologie- en logistiek

In tegenstelling tot deze respondenten, zijn er 19 vrouwen die wel het gevoel hebben dat ze belemmeringen hebben die mannen niet ervaren. Zo geven ze aan dat er bepaalde belemmeringen verbonden zijn aan de zwangerschap en de moederrol die vrouwen op zich nemen.

a) Belemmering omtrent moederschapsrol

Van de elf respondenten die spontaan over de moederschapsrol begonnen, gaven negen hiervan aan hindernissen te ondervinden gedurende hun carrière ten gevolge van de moederschapsrol. Zo wijst Amber erop dat wetenschappers vaak veel moeten reizen voor congressen, maar dat zij belemmeringen ervaart omdat ze als moeder niet zo vaak van huis wil zijn. Haar mannelijke collega's reizen wel regelmatig, wat haar het gevoel geeft dat zij een voorsprong hebben:

"Een wetenschapper wordt geacht veel te reizen en op congressen presentaties te geven, zichtbaar te zijn, visibiliteit, ja eigenlijk een beetje persoonlijke campagne voeren, bekendheid verwerven... Dat zit er ook in in de academische wereld en als vrouw heb ik daar persoonlijk belemmeringen ervaren want ik ben ook een mama. En ik wil en kan mijn kinderen niet zo vaak alleen laten als sommige mannelijke collega's doen. Ik heb mannelijke collega's die 15 keer per jaar op congres zitten en die zijn dan heel befaamd in de wereld, maar als ik 3-4 keer per jaar moet reizen dan vind ik het al welletjes." - Amber, Gewoon Hoogleraar

Ook Lieve deelt deze mening. Hoewel ze op dit moment nog geen belemmeringen ervaart vanwege haar jonge leeftijd, verwacht ze wel dat deze zullen ontstaan zodra ze aan kinderen begint:

"Ik nu nog niet, maar ik zou bijvoorbeeld denken bij dit werk komt wel, bij mijn job, zeker in de toekomst als ik zou doorgroeien, dan zitten daar ook veel meer uitstapjes bij. Dat ge toch even voor een workshop naar Afrika moet of binnen Europa en ik denk misschien dan dat voor vrouwen, stel dat ge dan zwanger zijt en ge hebt een kind, dat je dan rapper gaat zeggen van nee ik kan niet meegaan, of nee gaat gij maar. En dan is het misschien sneller een man die gaat." - Lieve, Junior NCA scientist

In de literatuur wordt vaak verwezen naar de moederrol van vrouwen. Zij worden namelijk vaak gestereotypeerd als zorgzaam, empathisch en vooral gericht op anderen. Deze stereotypen kunnen een belemmering vormen voor de loopbaanontwikkeling van vrouwen, aangezien van hen verwacht wordt dat zij de verantwoordelijkheid voor zorgtaken op zich nemen, terwijl deze verwachting niet op dezelfde manier aan mannen wordt gesteld (Moors et al, 2022; Mason et al, 2013).

Ook Annelieve geeft aan dat ze het gevoel heeft dat het vandaag de dag nog steeds heerst dat vrouwen minder gaan werken eens ze aan kinderen beginnen en dat zij primaire zorgtaken op zich nemen, terwijl mannen meestal gewoon blijven doorwerken. Hierbij geeft ze ook aan dat ze het gevoel heeft dat dit een belemmering is voor vrouwen om meer te kunnen doorgroeien:

"Eens je kinderen krijgt, dan merk je wel dat mensen ofwel minder gaan werken, of 4/5 gaan werken. Er is juist zelfs iemand halftijds gaan werken om voor de kinderen te zorgen, omdat de mannen meestal blijven doorwerken. En de vrouwen moeten dan de kinderen van de opvang halen, zorgen dat het eten klaar staat... Dat vind ik langs de ene kant wel jammer, dat je dan zoveel hebt gestudeerd in sommige mensen hun geval, om dan halftijds te gaan werken. Mijn diensthoofd bijvoorbeeld bij ons was een andere job aan het zoeken, iets waar ze meer kon doorgroeien in een privésector en dat heeft ze moeten afzeggen omdat ze het niet kreeg geregeld met haar opvang en haar kinderen. Dus op dat vlak denk ik wel echt dat dat een belemmering is." - Anne-Lieve, Klinisch laborante

Kim bevestigt dat het stereotype dat vrouwen verantwoordelijk zijn voor de zorg voor kinderen in haar geval waar was. Ze geeft aan dat alle zorgtaken op haar neerkwamen en dat haar verlofdagen altijd werden ingezet in teken van de kinderen. Bovendien stelt ze zelfs dat als ze geen kinderen had gehad, ze waarschijnlijk een carrière had nagestreefd:

"Ja in mijn geval zijn al de zorgen van de kinderen op mij gekomen. Al het verlof in het teken van de kinderen. Als ze ziek zijn, verlof nemen of thuiswerken. Ik denk als er geen kinderen waren dat er wel carrière was geweest, dat wel ja." - Kim, Functioneel data-analist

Ook Silke geeft aan dat ze het gevoel heeft dat het stereotype dat vrouwen voor de kinderen moeten zorgen vandaag de dag nog fel heerst en dat ze ook het gevoel heeft dat collega's op de werkvloer onmiddellijk denken aan een potentiële zwangerschap wanneer er een jong meisje de werkvloer betreedt:

"Als vrouw word je toch nog altijd geduwd in die rol van je moet voor de kindjes zorgen. Nu moet ik zeggen, ik heb een partner die dat totaal niet heeft. Maar ja, dat is wel vervelend om te horen dat die collega's dat ook wel denken van 'het is toch gek dat die wordt aangenomen, want je kunt nog zwanger worden. Dan is het zover en is ze weer uit en dan moet ik opvangen dat ze uit is.'" - Silke, Praktijkassistent anatomie

Ook de literatuur bevestigt de heersende verwachtingen rond primaire zorgtaken voor vrouwen vandaag de dag, een last die mannen niet in dezelfde mate dragen. Bovendien wordt in de literatuur gesteld dat de carrière van vrouwen negatief wordt beïnvloed na het krijgen van een kind, terwijl die van mannen onaangetast blijft. Zoals eerder vermeld, wordt dit fenomeen de 'maternal wall' genoemd (Moors et al., 2022; Mason et al., 2013).

Een andere interessante observatie is dat veel respondenten die geïnterviewd zijn door de vrouwelijke onderzoeker, belemmeringen met betrekking tot zwangerschap spontaan hebben gedeeld. Bij onze mannelijke onderzoeker werd in veel mindere mate het onderwerp 'zwangerschap' aangekaart. Dit fenomeen komt ook naar voren in de literatuur, waarbij het geslacht van de interviewer invloed kan hebben op de antwoorden van de respondenten. Bovendien kan het gebruik van vrouwelijke interviewers bijdragen aan het verkrijgen van gegevens over onderwerpen zoals materniteit (Vollmer et al., 2021).

b) Belemmeringen omtrent zwangerschap

Bepaalde respondenten geven ook aan dat er gedurende hun sollicitaties wel eens gevraagd werd naar hun toekomstplannen rond een zwangerschap. Dit werd vaak ervaren als onaangenaam en als een inbreuk op hun persoonlijk leven. Zo geeft Britt aan dat er gedurende haar gesprek gedreigd werd door een mannelijke recruiter dat ze het volgende jaar voor haar tweede kind diende te gaan indien ze de job wou aangezien er een andere werknemer over één jaar op pensioen zou gaan:

"Ja het moment dat ge in een sollicitatie zit als jonge vrouw en men vragen gaat stellen wanneer plant gij zwanger te worden, ja dat komt wel heel bedreigend over. De eerste keer denkt ge van huh? Maar er is ooit letterlijk een afspraak geweest in een bedrijf toen ik nog in de privé werkte van euhm oké wij hebben hier nog iemand die hier een jaar mee gaat lopen want die man gaat op pensioen en het is wel de bedoeling dat als gij nog een tweede kind wilt, dat ge dat in dat jaar doet. En op zich, die job was inhoudelijk super, en ik ben thuis gekomen en ik had het gevoel van wow ik ben wel geen broedkip, letterlijk." - Britt, Directeur technische dienst

Kim heeft het gevoel dat bij het aannemen van jonge vrouwen er rekening wordt gehouden met potentiële zwangerschappen en geeft aan dat het voor jonge meisjes hierdoor niet ongebruikelijk is geworden om te liegen over eventuele kinderwensen. Zo geeft ze aan dat haar altijd is verteld geweest dat je wel eerlijk moet zijn op je sollicitatie, maar over uw kinderwens moet je liegen:

"Ze zeggen altijd dat je eerlijk moet zijn op uw sollicitatie maar over kinderen moet je liegen.
- Kim, Functioneel data-analyst

Daarnaast benadrukt Silke dat ze bij haar sollicitatie angst had dat ze de baan niet zou krijgen, vanwege haar status als jonge vrouw die mogelijk nog zwanger zou kunnen worden:

"Ja ik had ook heel veel schrik toen ik ging solliciteren als jonge vrouw, ik kan inderdaad nog zwanger geraken. Als ik zwanger geraak dan kan ik deze job ook niet meer uitoefenen voor meer dan een jaar dus ergens had ik het wel begrepen als ze mij niet hadden aangenomen."
- Silke, Praktijkassistent anatomie

Linda geeft aan dat ze het gevoel heeft dat ze al eens benadeeld is geweest gedurende een sollicitatie, maar dat dit eerder kwam doordat de recruiter vond dat ze er 'te braaf' uit zag. Dit komt ook voor

in de literatuur, vrouwen ervaren namelijk obstakels tijdens de aanwerving van personeel. Zo is er aangetoond dat mannelijke sollicitanten vaker als competent en aantrekkelijker worden beoordeeld dan vrouwelijke kandidaten (Mocc-Racusin et al., 2012; Dasgupta & Stout, 2019) en dit komt ook naar voor in de ervaring van Linda:

"Uhm ik had wel initieel gesolliciteerd in juni bij [...] en oorspronkelijk mocht ik niet beginnen, maar omdat dan degene die wel geselecteerd was er niet door was voor zijn medische testen hebben ze mij gecontacteerd en achteraf heb ik dan gehoord dat degene die mij geïnterviewd had vond dat ik er te braaf uitzag." - Linda, Supervisor raffinaderij

Van de respondenten die aangeven dat ze belemmeringen ervaren gedurende de sollicitatie vanwege de mogelijkheid van zwanger te worden, hebben andere respondenten ook soortgelijke situaties ervaren met betrekking tot zwangerschap gedurende hun job. Zo geven verschillende respondenten aan dat ze in hun sector direct moeten stoppen met werken zodra je ontdekt dat je zwanger bent. Dit is noodzakelijk omdat je in bepaalde delen van de STEM-sector blootgesteld kan worden aan gevaarlijke stoffen. Sommigen geven ook aan dat dit een aanzienlijke impact kan hebben op hun carrièremogelijkheden, omdat je door je zwangerschap al snel negen maanden niet aan het werk bent en daarna ook nog eens moederschapsverlof opneemt. Ze geven aan dat ze het gevoel hebben dat mannen hierdoor mogelijk een voorsprong kunnen krijgen, aldus Josefien en Karen:

"Als werkneemster in een fabriek, als je daar als vrouw zwanger bent dan mag je eigenlijk als vrouw niet meer buiten rondlopen op de fabriek omdat je daar met chemische stoffen in aanraking kan komen. Dus ik denk wel dat dat een rol speelt in doorgroei, want als ze u helemaal gaan opleiden en ze weten dan dat als je twee keer in uw carrière zwanger bent, dan is dat meer dan 18 maanden dat ze u eigenlijk niet kunnen gebruiken. Ik denk wel dat dat zeker een rol speelt, altijd." - Karen, Technoloog klant- en applicatie-ontwikkeling

"Binnen de job die ik had specifiek, mocht je niet werken vanaf het moment dat je zwanger werd en moest je thuisblijven. En mannen hebben dat niet, dus die kunnen gewoon doorwerken. En als vrouw ben je toch ook meer betrokken bij de opvoeding van het kind, dus ik denk dat een kind krijgen, dat dat invloed heeft op je carrière en dat doorheen de tijd, mannen in het algemeen hoger op raken dan vrouwen." - Josefien, R&D wetenschapper & onderwijsassistent

Overeenkomstig met de ervaringen van de respondenten, benadrukt het College voor de Rechten van de Mens (2022) in Nederland dat zwangerschapsdiscriminatie een wijdverspreid probleem is op de arbeidsmarkt. Uit het onderzoek blijkt dat vier op de tien vrouwen tijdens hun loopbaan worden benadeeld vanwege zwangerschap of het krijgen van een kind. Maar liefst 43% van de vrouwen die in de afgelopen vier jaar een kind kregen en nog actief zijn op de arbeidsmarkt, hebben situaties meegemaakt die wijzen op zwangerschapsdiscriminatie. Deze discriminatie treft vrouwen in alle stadia van hun loopbaan. Ongeveer één op de vijf vrouwen wordt bij sollicitaties afgewezen vanwege zwangerschap, moederschap of hun kinderwens, waarbij in 10% van de gevallen deze redenen

expliciet worden genoemd. Bovendien ervaart 26% van de zwangere vrouwen discriminatie met betrekking tot arbeidsvoorwaarden, zoals het mislopen van promoties, salarisverhogingen of bonussen, evenals problemen met zwangerschapsverlofregelingen en de terugkeer naar het werk na de bevalling. Een kwart van de vrouwen geeft aan dat hun zwangerschap een negatieve invloed heeft gehad op hun professionele leven, terwijl één op de acht vrouwen die een kind hebben gekregen, achterstand in hun carrière hebben opgelopen in vergelijking met hun collega's (Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2022).

Doorgroeimogelijkheden

Bij het nagaan of de respondenten al dan niet gelijke kansen en doorgroeimogelijkheden ervaren binnen hun job, is gebleken dat 23 respondenten het gevoel hebben dat ze kunnen doorgroeien en dat ze gelijke kansen krijgen zoals hun mannelijke collega's. Echter kan vastgesteld worden dat niet alle vrouwen de ambitie hebben om door te groeien binnen de bedrijven waarin ze actief zijn. Zo vertelt Marie dat ze telkens opportuniteiten heeft gekregen om door te groeien maar niet intrinsiek de ambitie had om door te groeien naar top-functies:

"Ja, ik heb er nooit een probleem mee gehad, maar ik heb echt nooit gedacht van 'hmm die mannelijke collega kan doorgroeien en ik niet'. Ik heb geen één moment in mijn carrière aangevoeld dat dat een verschil zou gemaakt hebben. Ik heb altijd alle kansen gekregen. Ik moet zeggen dat ik, ik ben wel een aantal keren doorgegroeid en ik heb ook een managementpositie, maar het is niet dat ik zo extreem ambitieus was of ben om echt naar de top te gaan, die ambitie had ik niet. Maar ik denk dat als ik die ambitie gehad zou hebben dat dat ook gelukt was. Dus ik ben aangenomen, ik was de eerste vrouwelijke ingenieur dat weet ik nog wel, dus dat was toen wel wat uitzonderlijk toen ik begonnen ben." - Marie, Manager procestechnologie en logistiek

Ook Amelia geeft aan dat ze binnen haar bedrijf al verschillende functies heeft bekleed, maar dat dit eerder horizontale verschuivingen waren in plaats van verticale verschuivingen naar de top-functies:

"Ja, maar ik heb zelf de ambitie niet om door te groeien. Ik ben nu zelf intern een aantal keer verschoven. Dus ik ben begonnen als proces engineer, dat heb ik twaalf jaar gedaan en dan was ik er zo een klein beetje op uitgekeken en dan ben ik verschoven naar een andere functie, dat heb ik dan vijf à zes jaar gedaan en nu ben ik vorig jaar veranderd naar NPI Purchasing. Maar het is eigenlijk altijd lateraal verschuiven omdat ik zelf de ambitie niet heb." - Amelia, NPI Program Purchaser

Volgens het Amsterdam Research Center for Gender & Sexuality (2016) is er geen bewijs dat vrouwen minder ambitieus zijn dan mannen. Echter schatten zowel mannen als vrouwen de ambitie van mannen hoger in dan die van vrouwen om carrière te maken.

De resterende respondenten, die geen doorgroeimogelijkheden hebben ervaren, geven aan dat dit voornamelijk te wijten was aan het ontbreken van een diploma van voldoende niveau of het gebrek

aan beschikbare hogere posities en dus niet zozeer door het verschil in gender. Zo stelt Daphne dat de groei mogelijkheden op haar afdeling beperkt zijn aangezien er gewoonweg niet veel andere hoge functies zijn, en Josefien geeft aan dat ze enkel echt zou kunnen doorgroeien indien ze over een PhD zou beschikken:

"Die zijn beperkt, omdat ge eigenlijk bij ons op de dienst niet heel veel opties hebt om door te groeien. Als ik dan kijk, ge hebt onze mede-collega's dan, het hoofd van ons team, en boven ons team staat de manager. Dus er zijn niet heel veel andere functies die ge hier kunt doen." - Daphne, Wetenschappelijk medewerkster

"Als iemand met een master voel je je wel zo wat de laborant, zo de laagste in rang omdat zij meestal graag iemand hebben met een Phd en ge kunt ook met het diploma dat ik dan heb, met een gewone master, kan je daar niet heel hard doorgroeien. [...] Terwijl als je een Phd had, dan waren er nog veel rangen." - Josefien, R&D wetenschapper & onderwijsassistent

Loon

Al decennialang heerst het stereotype in de maatschappij dat mannen meer verdienen dan vrouwen. Hoewel deze ongelijkheden in de loop der jaren zijn afgenomen, blijkt uit gegevens van 2021 dat er nog steeds een genderloonkloof van vijf procent bestaat in België (The gender pay gap situation in the EU, z.d.). Wanneer de onderzoekers bij de respondenten peilden naar de loonverschillen tussen mannen en vrouwen binnen organisaties waarin ze actief zijn, gaven velen aan hiervan niet op de hoogte te zijn. Ze meldden dat dit onderwerp zelden besproken wordt tussen collega's en zelfs als een taboe wordt beschouwd op sommige werkplekken, zoals Amelia ook aangaf:

"Dat weet ik eerlijk gezegd niet want dat is bij ons echt een hele grote taboe." - Amelia, NPI program purchaser

Daarnaast merkt Kaat op dat ze het gevoel heeft dat ze als vrouw mogelijk minder verdient, maar ze gelooft dat dit niet noodzakelijk te wijten is aan haar geslacht, maar eerder aan het feit dat mannen vaak assertiever zijn in onderhandelingen en daardoor mogelijk hogere salariseisen stellen:

"Ik denk wel dat dat minder is, maar ik moet zeggen, dat heeft niet alleen te maken met een vrouw zijn, maar een vrouw klopt gewoon minder rap op tafel hé." - Kaat, Technische coördinator

Britt merkt ook op dat ze het idee heeft dat vrouwen over het algemeen meer terughoudend zijn aan de onderhandelingstafel over salaris. Sterker nog, ze stelt dat ze het gevoel heeft dat als je niet actief zou onderhandelen over je salaris, het waarschijnlijk gelijk zou blijven:

"Ik kan natuurlijk alleen maar vergelijken met de kleine kmo's waar ik in gewerkt heb. En daar, één, is men veel minder transparant over wie wat allemaal verdient. Daar weet ik dat het verschil tussen man en vrouw er zeker was. En twee, een man zal rapper op zijn strepen

gaan staan. In die kleine kmo's was het ook zo dat als je niet zelf ging onderhandelen over je loon, dan bleef je loon bij manier van spreken voor eeuwigheid hetzelfde.” - Britt, Directeur technische dienst

In de literatuur is het een gekend fenomeen dat vrouwen minder bereiken aan de onderhandelingsstafel in vergelijking met mannen (Mazei et al., 2015). Dit zou het gevolg zijn van cognitieve, motiverende en paradigmatische barrières die vrouwen ervaren als ze moeten gaan onderhandelen over loon¹ (Kennedy and Kray, 2015).

Andere respondenten geven dan weer aan dat er in hun organisatie sprake is van gelijk loon tussen man en vrouw. Zo geeft Marie aan dat er in haar organisatie geen onderscheid wordt gemaakt tussen man en vrouw als je in een gelijkwaardige functie zit en beschikt over evenveel ervaring:

"Ik weet dat nu wel niet 100% want wij vergelijken ons loon eigenlijk nooit echt maar ik ben daar zeker van, de systemen kennende bij ons, dat er zeker geen onderscheid gemaakt wordt tussen een man of vrouw als je in een gelijkwaardige functie zit en evenveel ervaring hebt. Nu mijn man is ook burgerlijk ingenieur en werkt in een ander bedrijf en wij hebben altijd ongeveer hetzelfde verdiend dus in die zin ben ik eigenlijk zo goed als zeker dat bij ons in het bedrijf zeker geen onderscheid is tussen mannen en vrouwen wat loon betreft.” - Marie, Manager procestechnologie en logistiek

5.4. Potentiële oplossingen

Huidige maatregelen binnen het bedrijf

In het laatste deel van de resultatensectie is eveneens onderzocht of bedrijven reeds actie ondernemen tegen genderstereotypen. Het valt op dat enkele respondenten aangeven dat ze totaal onwetend zijn over dit onderwerp. Kim, bijvoorbeeld, merkt op dat haar bedrijf hierover niet communiceert en dat ze er zelf ook nooit naar heeft gevraagd:

"Ik weet dat eigenlijk niet want ik heb daar nooit niet achter gevraagd of gezocht eigenlijk.”
- Kim, Functioneel data-analist

Een minderheid van de deelnemers wijst erop dat er binnen hun bedrijven geen specifieke initiatieven of maatregelen worden genomen om de kwestie van genderstereotypering aan te pakken. Een sleutelreden die zij hiervoor aanvoeren, is dat zij van mening zijn dat deze problemen niet daadwerkelijk aanwezig zijn in hun organisaties, en daarom het niet nodig is om actie hiertegen te ondernemen. Evelien en Gudrun zijn beide voorbeelden van respondenten die aangeven dat er geen sprake is van problemen binnen hun organisatie, en daarom wordt er ook geen aandacht aan besteed:

¹ Zie 2.2.2. Loonkloof

"Nee maar er zijn ook geen problemen. Wij worden allemaal gelijk behandeld." - Evelien, Ingenieur digitale toeleveringsketen

"Nee want ik denk dat die problematiek ook niet echt heerst bij ons nee." - Gudrun, Laborante

Iets meer dan de helft van de respondenten bevestigt bekend te zijn met de maatregelen die hun onderneming treft, en benadrukken dat hun bedrijf zich sterk focust op zulke initiatieven. Deze initiatieven strekken zich echter uit tot meer dan alleen de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, met een nadrukkelijke focus van bedrijven op algemene diversiteit en inclusie. Hierbij wordt aandacht besteed aan verschillende aspecten zoals gender, religie, en LGBTQ+, onder andere. Amber illustreert dit door aan te geven dat haar bedrijf sterk inzet op diversiteit en inclusie. Echter, vanwege de brede reikwijdte ervan, uit ze haar zorg dat het onderwerp 'vrouwen in STEM' mogelijk te weinig aandacht zal krijgen door het feit dat er zoveel andere belangrijke problematieken heersen:

"Ja, in ons bedrijf is er een werkgroep rond inclusie & diversiteit. Die werken daar aan, die geven ook opleidingen aan de staf, zodanig dat iedereen mee is in de gedachten. Maar inclusie en diversiteit is heel breed, dus daar vallen zaken onder zoals facilititeit-studenten die allerlei kenmerken hebben, diversiteit zoals migratie-achtergrond, mensen die nieuwkomers zijn en de taal nog niet goed machtig zijn, maar daaronder valt ook de hele problematiek van de LGBTQ+ en dan heb je daar als minder belangrijk de meisjes in de wetenschap. Want die andere problemen zijn ook heel groot en vergen ook veel aandacht, dus alleen maar meisjes in de STEM, ja dat raakt daar een beetje ondergesneeuwd omdat er zoveel andere problemen zijn." - Amber, Gewoon Hoogleraar

Sigrid merkt ook op dat haar onderneming zich sterk richt op gendergelijkheid, zowel door het organiseren van trainingen als door het aanstellen van voldoende vertrouwenspersonen. Zij benadrukt eveneens dat de inspanningen van het bedrijf verder reiken dan alleen genderkwesties, met specifieke aandacht voor etnische diversiteit:

"Ja, er zijn wel voldoende vertrouwenspersonen, voldoende trainingen daarover dat zoiets niet mag. Dat daar echt wel naar gekeken wordt, echt wel naar geluisterd wordt dat bepaalde mensen binnen uw departement zitten waar je ook naartoe kan gaan, ook anoniem. Dus er wordt, dat verbaasde mij eigenlijk, heel hard op gehamerd. Maar niet alleen op gender, ook op andere etniciteiten, maar er werd wel heel erg hard de nadruk op gelegd dat moest het zijn dat ge ermee te maken hebt, dat ge bij die persoon terecht kunt, bij die kunt ge anoniem terecht, bij die van uw departement kunt ge terecht enzovoort. Dus meerdere lagen, meerdere geslachten, meerdere manieren om ergens terecht te kunnen." - Sigrid, Junior biostatisticus

Daarnaast geven ook enkele respondenten aan dat hun bedrijf de gender-kwestie behandelt door de percentages vrouwen in het bedrijf omhoog te trekken en genderquota in te zetten. Hierover zijn de meningen echter onder de respondenten verdeeld. Terwijl sommigen de genderquota als positief

ervaren, valt op dat de meerderheid van de vrouwen in ons onderzoek hier tegen is. Een voorstander zoals Lieve bijvoorbeeld geeft aan dat haar bedrijf een *gender equality plan* heeft waarbij het percentage vrouwen in de onderneming omhoog dient getrokken te worden, iets wat haar een gevoel van bescherming biedt:

"Ze willen het percentage vrouwen op de afdeling echt wel naar boven brengen en misschien ook het jongere aspect echt wel stimuleren. Dus ik denk wel dat dat al een goed initiatief is en, ik werk aan Europese projecten mee, [...] en die projecten moeten altijd een gender plan voor hebben. Een gender equality plan. En daarom is er eigenlijk al een soort beveiliging dat er bij elke stap in het proces met gender equality rekening mee gehouden moet worden. Dus op dat vlak ben ik ook wel een beetje beschermd eigenlijk." - Lieve, Junior NCI scientist

Naast drie voorstanders zijn er dertien tegenstanders van dergelijke genderquota. Veel vrouwen zijn van mening dat sollicitanten beoordeeld moeten worden op basis van hun kwalificaties, en niet op basis van geslacht. Het idee van positieve discriminatie wordt over het algemeen niet gesteund door de meerderheid van de respondenten. Zo geeft Bianca aan dat ze radicaal tegen positieve discriminatie is en dat ze bovendien begint te twijfelen aan waarom ze is aangenomen:

"Ja, [...] ik hoor de hele tijd in ons bedrijf over genderevenwicht, maar ik vind het geen oplossing, integendeel. Het zou moeten verdwijnen. Het zou niet moeten bestaan, dat soort discriminatie. Het is positieve discriminatie. En ik ben helemaal tegen positieve discriminatie. Het moet echt verdwijnen. Als ik hoor over dat genderevenwicht en alles wat met genderevenwicht te maken heeft, vraag ik me nu eerlijk af waarom ik ben aangesteld als werknemer? Is het vanwege mijn vaardigheden? Omdat ik heb laten zien dat ik het werk aankan? Of is het omdat ik een vrouw ben en omdat ze een genderevenwicht nodig hebben? Ik vind het heel erg verontrustend." - Bianca, Hoogleraar

Elise benadrukt ook dat de aanwervingscriteria niet op geslacht gebaseerd zouden moeten zijn, maar volledig moeten focussen op de vaardigheden en capaciteiten van een individu:

"Overall is er tegenwoordig zo'n quotum van 50-50 zijn enzovoort. Maar ik denk dat ge eerst moet kijken naar de eigenschappen en kwaliteiten van de kandidaat en pas dan, als je dan misschien zegt van vrouw of man... Ge moet uw voorkeur niet van het geslacht laten afhangen." - Elise, Hoofdlector

Ook Annelieve geeft aan dat ze van mening is dat er op de eerste plek naar de kwaliteiten van een individu gekeken moet worden en dan pas naar het gender. Voor haar staat voorop dat bij het nastreven van genderquota de focus niet mag verschuiven van het waarderen van kwaliteiten en vaardigheden:

"Ik denk dat dat niet moet zijn op basis van gender, ook al om dat nu meer te promoten, om vrouwen aan de macht te krijgen, nee. Ik vind dat dat gewoon moet op basis zijn van hoe

iemand zijn werk uitvoert en hoe zijn skills zijn, niet op gender.” - Annelieve, Klinisch laborante

De literatuur wijst eveneens op zorgen omtrent genderquota. Er bestaat een vrees dat dergelijke quota de prestaties van bedrijven negatief kunnen beïnvloeden door de aanwerving van mogelijk minder gekwalificeerde vrouwen ten koste van hooggekwalificeerde mannen, wat de kwaliteit van de talentenpool zou kunnen verminderen. Bovendien is er de zorg dat genderquota discriminatie tegen mannen kunnen veroorzaken, namelijk omgekeerde discriminatie, wat op zijn beurt kan leiden tot economische inefficiëntie door de daling van kwaliteit (Schmith, 2015; Catalano et al., 2015). Uit onderzoek van Soare et al. (2022) is gebleken dat bedrijven die een quotabeleid hebben geïmplementeerd tussen 2010 en 2017 gemiddeld één mannelijke bestuurder hebben vervangen door een vrouwelijke bestuurder. Echter, deze toename in diversiteit heeft een negatieve impact gehad op enkele prestatie-indicatoren van de bedrijven.

Marie benadrukt eveneens dat de primaire focus moet liggen op de bekwaamheden van de kandidaten. Wanneer de vaardigheden van een man en een vrouw gelijk zijn, stelt zij voor het genderquotum toe te passen en de voorkeur te geven aan het aanwerven van de vrouw:

“Ja bijvoorbeeld wel van stel dat je twee kandidaten hebt, één man en één vrouw en ze zijn gelijkwaardig dan zou ik wel geneigd zijn om de vrouw aan te nemen.” - Marie, Manager procestechnologie en logistiek

Rolmodellen

Verder werden de respondenten gevraagd naar hun mening over de impact van rolmodellen op het aanpakken van genderstereotypering, of deze invloed als positief of negatief werd ervaren. In de literatuur is uitgebreid beschreven hoe rolmodellen een aanzienlijk positieve impact kunnen hebben op de professionele ontwikkeling van jonge vrouwen (Dasgupta en Stout, 2014). Het valt echter op dat veel jonge, vrouwelijke studenten een gebrek ervaren aan dergelijke inspirerende voorbeelden (Blickenstaff, 2005). In lijn met deze bevindingen uit de literatuur, heeft de meerderheid van de deelnemers aangegeven dat ze tijdens hun jeugd slechts één à twee personen in hun directe omgeving hadden waar ze naar opkeken, wat suggereert dat er geen overvloed aan rolmodellen beschikbaar was. Enkele respondenten gaven zelfs aan dat ze helemaal geen rolmodel hadden. Zo geeft Marie bijvoorbeeld aan dat ze zelf geen rolmodel heeft gehad, maar wel denkt dat een rolmodel een extra motivator had kunnen zijn:

Dat was in mijn geval niet want ik kende geen enkele vrouwelijke ingenieur die dat echt deed. Dat kan wel zijn hé dat dat een motivator kan zijn, maar bij mij was dat niet het geval. [...] Hoe meer vrouwelijke ingenieurs in uw omgeving zijn, misschien hoe meer jezelf ook gaat denken van ‘ja dat wil ik ook doen’.” - Marie, Manager procestechnologie en logistiek

Ook andere respondenten zien rolmodellen als een goede motivator voor jonge meisjes. Zo spreekt de meerderheid positief over de mogelijke invloed ervan. In totaal hebben 25 respondenten

aangegeven dat rolmodellen zeker zouden bijdragen aan het stimuleren van meer vrouwen om voor een carrière in STEM te kiezen. Annelieve is bijvoorbeeld van mening dat naarmate meer vrouwen in STEM zichtbaar worden, steeds meer meisjes de moed zullen vinden om die richting in te slaan:

"Ja zeker wel denk ik. Ik denk hoe meer dat in beeld komt, hoe meer de meisjes ook die richting durven nemen. Ik denk dat dat nu ook wel veel meer in beeld komt dan vroeger en dat nu ook meer meisjes in die richtingen deelnemen dan vroeger was. Dus hoe meer dat gestimuleerd wordt hoe beter eigenlijk." - Annelieve, Klinisch laborante

Enkele andere deelnemers geven aan dat vrouwelijke rolmodellen niet alleen vóór, maar ook tijdens hun studie een positieve invloed hebben gehad. Ze stellen dat vrouwelijke professoren en promotoren hen veel vertrouwen hebben gegeven om zich te blijven inzetten voor een carrière binnen STEM. Ook Lieve benadrukt dit:

"Er zijn wel een paar professoren geweest, vrouwelijke professoren op de unief. Niet dat ik die echt heel goed persoonlijk kende ofzo, maar die gaf dan het vak aardobservatie, een vrouw die bij NASA gewerkt had. Ja dat vond ik wel heel cool, ja ge kunt daar gewoon geraken en ze nemen u serieus en ik denk ook mijn thesis promotor, dat is een vrouwelijke post-doctoraat en zij, ja zij heeft mij dan in dat onderzoek heel veel vertrouwen gegeven dat ik daar goed in ben. Dus het zijn wel zo bepaalde invloeden die mij echt wel in deze richting van de job hebben gestuurd." - Lieve, Junior NCI scientist

De literatuur benadrukt dat er een overlap bestaat tussen mentorschap en rolmodellen. Rolmodellen kunnen namelijk ook dienen als mentoren die professionele ontwikkeling begeleiden, het werk van studenten promoten en hun professionele netwerk helpen uitbreiden (Dasgupta & Stout, 2014).

Mentoren

Bij het onderzoeken van de invloed van mentoren op het aanpakken van genderstereotypering, sprak bijna iedere deelnemer zich uit over de positieve impact ervan. De literatuur bevestigt dit door te stellen dat mentorschap een effectieve strategie is om leidinggevenden te betrekken en vooroordelen te verminderen (Dobbin & Kalev, 2016). Een groot deel van deze respondenten gaf specifiek aan dat het hebben van een vrouwelijke mentor voor hen positief is, aangezien zij zich meer op hun gemak voelen bij een vrouwelijke mentor dan bij een mannelijke mentor, zoals Annelieve ook aangeeft:

"Ik denk dat dat wel nut heeft want ik denk dat sommige vrouwen zich wel gemakkelijker voelen bij een vrouwelijke mentor dan bij een mannelijke mentor. Omdat ik denk dat sommigen zich meer onderdrukt voelen bij een mannelijke mentor dan een vrouwelijke mentor. Dus dat ze zich meer kunnen uiten daarbij. Dat denk ik wel." - Annelieve, Klinisch laborante

Emma deelt ook dat ze het positief vindt om een vrouwelijke mentor te hebben, omdat ze het gevoel heeft dat ze zich bij een vrouw meer open kan stellen:

"Ja ik denk dat ge naar een vrouw toe als vrouw zijnde meer open kunt zijn dan naar een man, omdat ge weet dat vrouwen emotioneel veel feller zijn en als ge ergens mee zit dat ge daar met een vrouw makkelijker over kunt praten dan met een man omdat die minder weet hoe een vrouw dat ervaart." - Emma, Laborante

Een veldexperiment heeft ook weldegelijk aangetoont dat vrouwelijke studenten in technische vakken die een vrouwelijke peer als mentor hadden, zich sterker betrokken voelden, gemotiveerder waren en meer zelfvertrouwen hadden, wat resulteerde in hogere ambities om een carrière als ingenieur na te streven (Dennehy & Dasgupta, 2017).

Een belangrijke nuance om hierbij te maken is dat ongeveer een derde van de respondenten uit zichzelf aangeeft dat het hebben van een mentor voor hen niet gendergerelateerd is. Deze vrouwen gaven aan dat een mannelijke mentor eveneens kan gezien worden als een oplossing voor het probleem zolang er maar de juiste match is tussen mentor en mentee. Indien er een veilige relatie aanwezig is tussen beiden waarin alles met elkaar besproken kan worden, speelt gender geen rol voor hen. Samantha zegt bijvoorbeeld dat een mentor voor haar niet noodzakelijk een vrouw hoeft te zijn maar het belangrijker is om een juiste connectie te hebben met deze persoon:

"Sowieso sta ik achter het idee van een mentor hebben, of dat per se een vrouw moet zijn, dat is voor mij geen vereiste. Ik denk dat het belangrijker is om iemand te vinden waar je een connectie mee hebt en waar je terecht kunt met uw vragen, maar dat hoeft niet per se een vrouw te zijn in mijn ogen." - Samantha, Data-analist voor klinische studies

Silke vindt dan weer dat een mentor bekwaam moet zijn en dat hierbij gender geen rol speelt:

"Ik denk dat het heel belangrijk kan zijn, maar ik weet niet of dat per se een vrouw moet zijn om vrouwen te begeleiden. Zoals ik zei, als dat een bekwame man is dan is dat ook zeker geen probleem." - Silke, Praktijkassistent anatomie

Voorstellen

In dit onderzoek werd aan de respondenten ook gevraagd of ze zelf suggesties hadden om genderstereotypering aan te pakken. Velen gaven aan dat ze hier nog niet vaak over hadden nagedacht en daarom ook geen concrete voorstellen hadden. Enkelen verklaarden dit doordat ze geen problemen met genderstereotypering in hun bedrijf hebben ervaren. Bijvoorbeeld, Samantha vindt dat er in haar bedrijf geen problemen zijn, waardoor ze zelf geen specifieke voorstellen heeft:

"Ja ik moet zeggen omdat ik nog geen enkele negatieve ervaring heb gehad op het bedrijf waar ik nu werk ik, dat daar ook nog niet over heb nagedacht. Dus nu zijn er geen maatregelen of initiatieven nodig omdat voor mij persoonlijk en ik kan alleen voor mezelf spreken, maar ik vind dat het goed loopt." - Samantha, Data-analist voor klinische studies

Bepaalde respondenten zijn echter van mening dat er geen specifieke oplossingen nodig zijn, omdat bekwaamheid de doorslaggevende factor moet zijn bij het werven van werknemers. Kim,

bijvoorbeeld, is van mening dat geschiktheid voor de baan de enige relevante factor is, ongeacht het geslacht van de kandidaat:

"Ja ik ben van het principe: als ge het goed kunt en ge zijt geschikt voor de job, dan maakt het niet uit welk geslacht dat ge hebt. Ge moet met elkaar samenleven hè. Ik vind niet dat wij vijftig vijftig man vrouw moeten zijn." - Kim, Functioneel data-analist

Echter benadrukt de meerderheid van de respondenten dat er oplossingen nodig zijn, waarbij ze ook een aantal suggesties aanreiken. Een veelvoorkomend voorstel onder respondenten is het bevorderen van de aanwezigheid van vrouwen in STEM-velden en het vergroten van bewustzijn hierover. Dit kan worden bereikt door middel van evenementen zoals 'Women in Science'-bijeenkomsten, maar ook de media kan hierbij een belangrijke rol spelen, aldus Elise:

"Ja, ik denk dat de media daar wel een belangrijke rol in kan spelen door zoveel mogelijk vrouwen met een aanzienlijk goede job toch naar buiten te brengen in magazines of de media en interviews, zeker naar jongeren toe. Als je in secundaire scholen van die filmpjes of kennisclips kunt tonen die gegeven worden door enthousiaste vrouwen dan kan dat misschien wel als voorbeeldfunctie dienen denk ik." - Elise, Hoofdlector

Ook Karen geeft aan dat het belangrijk is om meer te promoten dat de STEM-wereld niet enkel is weggelegd voor mannen:

"Ik denk dat het zeker goed is om dat bij vrouwen wat meer te promoten. En dat zeker zo'n beroepen, dat het duidelijk wordt, dat het niet alleen voor mannen is weggelegd." - Karen, Technoloog klant- en applicatie-ontwikkeling

Een andere interessante benadering die naar voren kwam tijdens de interviews, is het gebruik van geanonimiseerde CV's waarin geen geslachtsinformatie wordt vermeld. Op deze manier zouden aanwervingsprocessen uitsluitend plaatsvinden op basis van capaciteiten en ervaring, los van gender, zoals Daphne aangeeft:

"Ik denk als ge gaat kijken naar sollicitaties bijvoorbeeld dat ge daar moet zorgen dat dat een beetje geblindeerd is. Dus als ge een CV voor u krijgt, dat ge niet per se weet of dat een man of vrouw is. Dat maakt misschien de eerste selectie al wat minder bevooroordeeld." - Daphne, Wetenschappelijk medewerkster

VI. Conclusie

Deze studie had als doel na te gaan wat de invloed is van genderspecifieke stereotypering op de beleving van vrouwen in STEM met betrekking tot hun tewerkstelling en carrièremogelijkheden in Vlaanderen. Het onderzoeken van de ervaringen van vrouwen in deze ondervertegenwoordigde STEM-gebieden is cruciaal, gezien de literatuur aangeeft dat deze ondervertegenwoordiging zowel negatieve effecten heeft op economische activiteit en innovatie, meer specifiek wordt de ondervertegenwoordiging van vrouwen gezien als een ernstig verlies van talent en een verspilling van menselijk potentieel. En daarnaast ook negatieve effecten op het bereiken van doelen voor sociale rechtvaardigheid aangezien iedereen gelijke kansen zou moeten hebben om te studeren en werken in het vakgebied naar keuze (Carnevale, 2011). In deze conclusie zal er een vergelijking gemaakt worden tussen de bovenstaande literatuurstudie en de resultaten die verkregen zijn uit het eigen onderzoek.

In lijn met de literatuur blijkt uit dit onderzoek dat een heel aantal respondenten zich als vrouw ondervertegenwoordigd voelen in de STEM-werkomgeving, hoewel dit sterk varieert per sector (Eurstat, 2023; Piloto, 2023; Gender Equality Index, 2019). Vooral respondenten in fysieke en technische sectoren ervaren dit, hoewel de kloof in de loop der jaren kleiner is geworden (Singh, 2020). Tot op heden heeft de bestaande literatuur weinig aandacht besteed aan de ervaringen van vrouwen met betrekking tot hun vertegenwoordiging in STEM-domeinen. Dit onderzoek heeft daarentegen aangetoond dat over het algemeen maar weinig respondenten het werken met voornamelijk mannen als negatief ervaren. Sommigen beschouwen het als gewoonte, terwijl anderen het oprecht aangenaam vinden om omringd te zijn door voornamelijk mannen. Er zijn ook respondenten die de aanwezigheid van een meerderheid aan vrouwen waarderen, terwijl anderen de voorkeur geven aan een gelijkmatige mix van beide genders. Deze voorkeuren verschillen dus van persoon tot persoon.

Naast de beleving van vrouwen omtrent de ondervertegenwoordiging in hun werk-domeinen, blijkt uit de bevindingen van het onderzoek duidelijk dat genderspecifieke stereotypen een significante invloed hebben op de beleving van vrouwen in STEM-werkomgevingen. Een belangrijk aspect is het bewustzijn van deze stereotypen onder de respondenten. Hoewel sommigen aangeven er zelf nooit direct last van te hebben gehad, erkennen de meeste respondenten wel de aanwezigheid van deze stereotypen in hun werkomgeving.

Een van de meest opvallende conclusies uit dit onderzoek is dat vrouwen in STEM-beroepen vaak te maken hebben met twijfel over hun technische bekwaamheid, iets wat vaak terugkomt in de literatuur (Van Laer et al., 2019; Lester, 2008). Dit uit zich onder meer in situaties waarin mannen hen niet als gelijkwaardige gesprekspartners beschouwen tijdens technische discussies. Deze perceptie wordt verder versterkt door het feit dat vrouwen soms het gevoel hebben dat ze zich meer moeten bewijzen dan hun mannelijke collega's. Dit kan leiden tot een gevoel van extra bewijzingsdrang en kan invloed hebben op hun zelfvertrouwen en werkhouding. Deze bevinding kwam ook al naar voren in het onderzoek van Lapan & Smith (2022), echter gaat deze bevinding in ons onderzoek nog wat verder. Zo is namelijk gebleken dat bepaalde vrouwen zich als minder

bekwaam geacht voelen omwille van hun leeftijd en niet per se omwille van hun gender. Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat vrouwen nog steeds geconfronteerd worden met denigrerende en vrouwonvriendelijke opmerkingen, variërend van seksistische grappen tot kleinerende behandeling. Deze ervaringen kunnen een negatieve invloed hebben op het welzijn en de professionele ontwikkeling van vrouwen in STEM-omgevingen. Deze bevinding komt ook sterk tot uiting in het onderzoek van Cundiff (2021) en Teh et al. (2022). Het is echter belangrijk op te merken dat niet alle respondenten deze stereotypen even sterk ervaren. Sommigen schrijven hun gevoel van extra bewijzingsdrang eerder toe aan persoonlijke eigenschappen of leeftijd dan aan gender. Bovendien zijn er vrouwen die aangeven nog niet in aanraking te zijn gekomen met genderstereotypen in hun werkomgeving.

De respondenten die belemmeringen ervaren, benadrukken dat deze voornamelijk voortkomen uit de mogelijkheid zwanger te worden. Deze hindernissen manifesteren zich zowel tijdens sollicitaties als op de werkplek zelf. Dit resultaat kwam ook voor in het onderzoek van het Nederlands Ministerie van Justitie en Veiligheid (2022) naar de invloed van zwangerschap op de carrière van vrouwen. Veel respondenten beamen dat het stereotype van vrouwen als de voornaamste zorgverleners voor kinderen nog steeds aanwezig is, zij het in mindere mate dan voorheen, wat overeenkomt met bevindingen in de literatuur (Moors et al., 2022; Mason et al., 2013). Ze merken op dat mannen ook steeds meer zorgtaken op zich nemen, wat een positieve evolutie is. Wat betreft doorgroeimogelijkheden is uit de bestaande literatuur niet gebleken dat vrouwen hiervoor geen ambitie hebben (Amsterdam Research Center for Gender & Sexuality, 2016). Echter is uit dit onderzoek gebleken dat bepaalde respondenten het wel effectief niet ambiëren om door te groeien, maar eerder gericht zijn op familie. Anderen wijzen op het gebrek aan diploma's of beschikbare hogere functies als redenen voor het uitblijven van promoties. Bij het bespreken van loonverschillen tussen mannen en vrouwen valt op dat in sommige bedrijven er een taboe lijkt te rusten op het openlijk bespreken van salaris, waardoor sommigen hier niet goed geïnformeerd over zijn. Anderen geven daarentegen aan dat hun bedrijf progressief is veranderd naar een beleid van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen op basis van de functie-inhoud.

Uit het onderzoek valt ook op dat bepaalde bedrijven nog onvoldoende actie ondernemen om de genderstereotypering en de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen STEM aan te pakken. Sommige respondenten zijn zelfs onwetend over het onderwerp, terwijl anderen geloven dat dergelijke problemen niet aanwezig zijn in hun organisatie. Daarnaast ligt soms de focus vaak breder op diversiteit en inclusie in het algemeen, waardoor sommige respondenten vrezen dat de genderkwesties mogelijk ondergesneeuwd raken door andere belangrijke prioriteiten. Sommige bedrijven zetten erg in op genderquota, maar hier is er verdeeldheid over onder de respondenten. Hoewel enkelingen dit zien als een positieve stap, zijn de meeste vrouwen tegen dergelijke maatregelen. Ze benadrukken dat sollicitanten moeten worden beoordeeld op basis van kwalificaties, niet geslacht. Zorgen over negatieve effecten op de kwaliteit van de talentenpool en positieve discriminatie worden ook aan het licht gebracht door sommigen, wat al eerder naar boven kwam in de literatuur (Schmith, 2015; Catalano et al., 2015). Daarnaast geven bepaalde respondenten in dit

onderzoek zelfs aan onzeker te zijn over de reden waarom ze juist worden aangenomen: voor hun capaciteiten of om aan de genderquota te voldoen.

In de bestaande literatuur wordt veel verwezen naar het feit dat vrouwelijke rolmodellen en mentoren een positieve impact hebben op de professionele ontwikkeling van jonge vrouwen (Dasgupta en Stout, 2014; Dobbin & Kalev, 2016). Hoewel ons onderzoek deze bevinding bevestigt, komt er ook naar voren dat een mentor niet noodzakelijk een vrouw dient te zijn. Een goede klik tussen een mannelijke mentor en een vrouwelijke mentee kan ook worden gezien als een potentiële oplossing voor de heersende problemen volgens bepaalde respondenten. Een rolmodel als motivator daarentegen kan wel best een vrouw zijn. Bij de voorstellen rond maatregelen suggereren veel respondenten dat het promoten van de aanwezigheid van vrouwen in STEM-velden en het vergroten van het bewustzijn cruciaal is. Sommigen stellen dan weer voor om geanonimiseerde CV's te gebruiken om aanwervingsprocessen minder bevooroordeelend te maken.

Op basis van de bevindingen rond potentiële oplossingen is het duidelijk dat bepaalde bedrijven nog tekortschieten in het aanpakken van genderstereotypering en de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen STEM. Een aanbeveling zou kunnen zijn dat deze bedrijven een actief beleid ontwikkelen en implementeren om deze kwesties aan te pakken, met specifieke aandacht voor bewustwording rond genderdiversiteit. Dit kan bijvoorbeeld door het opzetten van trainingen en workshops die zijn gericht op het doorbreken van genderstereotypen. Verder dienen bedrijven te erkennen dat genderkwesties niet alleen onderdeel zijn van de bredere diversiteitsagenda, maar dat ze specifieke aandacht vereisen. Wat betreft het genderquota is het essentieel dat bedrijven een evenwicht vinden tussen het bevorderen van diversiteit en het behouden van kwaliteit in de talentenpool. Het is belangrijk om maatregelen te nemen die de werving en selectie van kandidaten op basis van kwalificaties bevorderen, terwijl tegelijkertijd wordt gestreefd naar een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen binnen het bedrijf. Tot slot is het aan te bevelen om programma's op te zetten die de ontwikkeling en ondersteuning van vrouwelijke rolmodellen en mentoren ondersteunen. Om de doeltreffendheid van deze maatregelen te beoordelen, is het als werkgever essentieel om open communicatie met werknemers te handhaven en hun feedback over de genomen stappen te evalueren.

Om een antwoord te formuleren op de onderzoeksvraag kan er geconcludeerd worden dat er daadwerkelijk genderstereotypen heersen binnen de STEM-omgeving, en dat deze een impact hebben op hoe vrouwen hun werkervaring en carrièremogelijkheden beleven. De resultaten tonen aan dat verschillende vrouwen binnen het Vlaamse STEM-werkveld te maken krijgen met negatieve attitudes en vooroordelen, maar het is belangrijk op te merken dat niet alle vrouwen dergelijke negatieve situaties ervaren. Bovendien zijn er binnen het onderzoek diverse potentiële oplossingen naar voren gekomen om deze heersende problemen aan te pakken. Dit onderzoek is vernieuwend omdat het specifiek de ervaringen van vrouwen binnen het Vlaamse STEM-werkveld onderzoekt en daarmee tracht de lacune van beperkte studies over genderspecifieke stereotypering van vrouwen in STEM in de Vlaamse context op te vullen.

VII. Beperkingen en directies voor toekomstig onderzoek

Deze studie heeft enkele beperkingen die moeten worden erkend. Allereerst zijn er slechts 29 interviews afgenomen, wat de omvang van het onderzoek beperkt en maakt dat de resultaten niet generaliseerbaar zijn. Bovendien werden de respondenten gerekruteerd via slechts twee verschillende netwerken, wat de diversiteit van de steekproef kan beperken. Zo wonen bijvoorbeeld bijna alle respondenten in de provincie Limburg en dus niet verspreid over heel Vlaanderen. De leeftijden van de respondenten variëren sterk, van 22 tot 56 jaar. Merkwaardig is dat er geen respondenten zijn in de leeftijdscategorie van 30 tot 40 jaar, wat betekent dat de ervaringen van deze specifieke leeftijdsgroep niet zijn opgenomen in de verzamelde verhalen. Een kans voor toekomstig onderzoek is het gebruik maken van een andere methodologie, namelijk focusgroepen. Hoewel er via interviews een mooi beeld is geschetst van de ervaringen van vrouwen binnen STEM, zouden focusgroepen ook een gepaste onderzoeksmethode kunnen zijn. Door middel van focusgroepen zouden de respondenten kunnen interageren met elkaar, waardoor er misschien andere aspecten aan het licht zouden kunnen gekomen zijn. Een volgende beperking is dat de interviews afgenomen zijn door twee onderzoekers van verschillende genders, wat mogelijk invloed heeft gehad op de antwoorden van de respondenten. Verder zijn door logistieke beperkingen van de onderzoekers alle interviews online afgenomen, wat eventueel als gevolg heeft dat bepaalde respondenten zich minder open hebben gesteld. Een laatste beperking is dat er slechts bij 8 van de 29 respondenten een vervolginterview is afgenomen, waardoor alleen deze respondenten de kans hebben gehad om eventuele extra relevante informatie te delen waar ze eerder niet aan dachten.

Verdere studies zouden zich kunnen richten op de attitudes van mannen ten opzichte van vrouwen in STEM. Diepgaander onderzoek binnen de verschillende subgroepen van STEM - science, technology, mathematics en engineering - zou ook waardevol zijn, gezien de variërende ervaringen per sector. Bovendien verschillen de ervaringen ook per leeftijdsgroep, dus toekomstig onderzoek zou zich kunnen richten op de verschillen in ervaring op basis van leeftijd. Ten slotte is er over het algemeen meer onderzoek nodig om een dieper inzicht te krijgen in de beleving van vrouwen binnen STEM.

VIII. Bronnenlijst

Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94, 291–309.

Allen, M. W., Armstrong, D. J., Riemenschneider, C. K., & Reid, M. (2006). Making sense of the barriers women face in the information technology work force: standpoint theory, self-disclosure, and causal maps. *Sex Roles*, 54(11–12), 831–844. <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9049-4>

Almukhambetova, A., Hernández-Torrano, D., & Nam, A. (2021). Fixing the leaky pipeline for talented women in STEM. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 21(1), 305–324. <https://doi.org/10.1007/s10763-021-10239-1>

Ball, C., Huang, K., Cotten, S. R., & Rikard, R. V. (2017). Pressurizing the STEM Pipeline: An Expectancy-Value Theory Analysis of Youths' STEM attitudes. *Journal of Science Education and Technology*, 26(4), 372–382. <https://doi.org/10.1007/s10956-017-9685-1>

Bechtoldt, M. N., Bannier, C. E., & Rock, B. (2019). The Glass Cliff myth? – Evidence from Germany and the U.K. *Leadership Quarterly*, 30(3), 273–297. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.11.004>

Bell, A., Spencer, S. J., Iserman, E., & Logel, C. (2003). Stereotype threat and women's performance in engineering. *Journal of Engineering Education*, 92(4), 307–312. <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2003.tb00774.x>

Bergeron, L., & Gordon, M. (2017). Establishing a STEM pipeline: Trends in male and female enrollment and performance in higher level secondary STEM courses. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 15(3), 433–450.

Bertrand, M. (2018). Coase Lecture – The Glass Ceiling. *Economica*, 85(338), 205–231. <https://doi.org/10.1111/ecca.12264>

Bian, L., Leslie, S., & Cimpian, A. (2018). Evidence of bias against girls and women in contexts that emphasize intellectual ability. *American Psychologist*, 73(9), 1139–1153. <https://doi.org/10.1037/amp0000427>

Blickenstaff, J. C. (2005). Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17(4), 369–386. <https://doi.org/10.1080/09540250500145072>

Bordalo, P., Coffman, K., Gennaioli, N., & Shleifer, A. (2016). Stereotypes*. *Quarterly Journal of Economics*, 131(4), 1753–1794. <https://doi.org/10.1093/qje/qjw029>

Breiner, J., Harkness, S. S., Johnson, C. C., & Koehler, C. (2012). What is STEM? A discussion about conceptions of STEM in education and partnerships. *School Science and Mathematics*, 112(1), 3–11. <https://doi.org/10.1111/j.1949-8594.2011.00109.x>

Cadinu, M., Maass, A., Rosabianca, A., & Kiesner, J. (2005). Why do women underperform under stereotype threat? *Psychological Science*, 16(7), 572–578. <https://doi.org/10.1111/j.0956-7976.2005.01577.x>

Carli, L. L., Alawa, L., Lee, Y., Zhao, B., & Kim, E. (2016). Stereotypes about gender and science. *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), 244–260. <https://doi.org/10.1177/0361684315622645>

Carnevale, A. P. (2011). *STEM: Science Technology Engineering Mathematics*. <https://eric.ed.gov/?id=ED525297>

Catalyst. (2023, 20 september). *Women CEOs of the S&P 500*. <https://www.catalyst.org/research/women-ceos-of-the-sp-500/>

Ceci, S. J., Williams, W. M., & Barnett, S. M. (2009). Women's underrepresentation in science: Sociocultural and biological considerations. *Psychological Bulletin*, 135(2), 218–261. <https://doi.org/10.1037/a0014412>

Celebrating women in STEM occupations: U.S. Bureau of Labor Statistics. (2019, 6 maart).

Çelik, H., & Watson, F. (2021). Understanding the leaky pipeline system: behavioural ecological approach to the social marketing of women thriving in STEM careers. *Journal of Social Marketing*, 11(4), 616–632. <https://doi.org/10.1108/JSOCM-03-2021-0051>

Cook, A., & Glass, C. (2014b). Women and top leadership positions: Towards an institutional analysis. *Gender, Work and Organization*, 21, 91–103.

Corneille, M., Lee, A., Allen, S., Cannady, J., & Guess, A. (2019). Barriers to the advancement of women of Color faculty in STEM. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38(3), 328–348. <https://doi.org/10.1108/edi-09-2017-0199>

Cronin, C., & Roger, A. (1999). Theorizing progress: Women in science, engineering, and technology in higher education. *Journal of Research in Science Teaching*, 36(6), 637–661. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1098-2736\(199908\)36:6](https://doi.org/10.1002/(sici)1098-2736(199908)36:6)

Cundiff, J. L. (2021). The “Princess Syndrome”: An Examination of Gender Harassment on a Male-Majority University Campus. *Sex Roles*, 85(9–10), 587–605. <https://doi.org/10.1007/s11199-021-01243-4>

Danaher, K., & Crandall, C. S. (2008). Stereotype Threat in Applied Settings Re-Examined. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(6), 1639–1655. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00362.x>

Dasgupta, N., & Stout, J. G. (2014). Girls and Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics: STEMing the Tide and Broadening Participation in STEM Careers. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1(1), 21–29.

- Dennehy, T. C., & Dasgupta, N. (2017). Female peer mentors early in college increase women's positive academic experiences and retention in engineering. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 114(23), 5964–5969. <https://doi.org/10.1073/pnas.1613117114> (Dennehy & Dasgupta, 2017)
- Dick, P., & Hyde, R. (2006). Line Manager involvement in work-life balance and career development: Can't manage, won't manage? *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 345–364. <https://doi.org/10.1080/03069880600769480>
- Diekman, A. B., Weisgram, E. S., & Belanger, A. L. (2015). New routes to recruiting and retaining women in STEM: Policy implications of a communal goal congruity perspective. *Social Issues and Policy Review*, 9(1), 52–88. <https://doi.org/10.1111/sipr.12010>
- Dingemanse Kirsten. (2021, 26 oktober). Stappenplan om kwantitatieve en kwalitatieve interviews te coderen. Scribbr. Geraadpleegd op 31 december 2023, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/coderen-interview>
- Dobbin F, Kalev A. 2016. Why diversity programs fail. *Harv. Bus. Rev.* 94(7). <https://hbr.org/2016/07/whydiversity-programs-fail>
- Duberley, J., & Cohen, L. (2010). Gendering Career Capital: An investigation of scientific careers. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 187–197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.09.005>
- Dunlap, S.T., Barth, J.M. Career Identities and Gender-STEM Stereotypes: When and Why Implicit Gender-STEM Associations Emerge and How They Affect Women's College Major Choice. *Sex Roles* 89, 19–34 (2023). <https://doi.org/10.1007/s11199-023-01381-x>
- Else-Quest, N. M., Hyde, J. S., & Linn, M. C. (2010). Cross-national Patterns of Gender Differences in Mathematics: A Meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 136(1), 103–127. <https://doi.org/10.1037/a0018053>
- Ertl, B., Luttenberger, S., Lazarides, R., Jones, M. G., & Paechter, M. (2019). Editorial: Gendered Paths into STEM. Disparities between Females and Males in STEM over the Life-Span. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02758>
- Eurostat. (2021, 5 maart). Women remain outnumbered in management. *Eurostat*. [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210305-2#:~:text=In%20Q3%202020%2C%20more%20than,represented%20amongst%20managers%20\(34%25\).](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210305-2#:~:text=In%20Q3%202020%2C%20more%20than,represented%20amongst%20managers%20(34%25).)
- Eurostat. (2022, 11 februari). More women join science and engineering ranks. Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220211-2>

Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425–445. https://doi.org/10.1207/s15324834basp1704_2

Friedmann, E. (2018). Increasing women's participation in the STEM industry: A first step for developing a social marketing strategy. *Journal of Social Marketing*, 8(4), 442–460. <https://doi.org/10.1108/JSOCM-12-2017-0086>

Froehlich, L., Tsukamoto, S., Morinaga, Y., Sakata, K., Uchida, Y., Keller, M., Stürmer, S., Martiny, S. E., & Trommsdorff, G. (2022). Gender stereotypes and expected backlash for female STEM students in Germany and Japan. *Frontiers in Education*, 6. <https://doi.org/10.3389/educ.2021.793486>

Galletta, A. (2013). *Mastering the semi-structured interview and beyond : From research design to analysis and publication*. New York University Press.

Gender Equality Index 2019: Belgium. (2023, 24 oktober). European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2019-belgium>

Glaser, Barney G, & Strauss, Anselm L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. New York (N.Y.): Aldine

Gunderson, E. A., Ramirez, G., Levine, S. C., & Beilock, S. L. (2011). The role of Parents and Teachers in the Development of Gender-Related Math Attitudes. *Sex Roles*, 66(3–4), 153–166. <https://doi.org/10.1007/s11199-011-9996-2>

Hardon A., Hodgkin C. & Fresle D. (2004) *How to Investigate the Use of Medicines by Consumers*. World Health Organization and University of Amsterdam. Retrieved from <http://apps.who.int/medicinedocs/en/d/Js6169e> on 30 September 2015.

Haslam, S. A., Ryan, M. K., Kulich, C., Trojanowski, G., & Atkins, C. (2010). Investing with prejudice: The relationship between women's presence on company boards and objective and subjective measures of company performance. *British Journal of Management*, 21, 484–497.

Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>

Jackson, S. M., Hillard, A. L., & Schneider, T. R. (2014). Using implicit bias training to improve attitudes toward women in STEM. *Social Psychology of Education : An International Journal*, 17(3), 419–438. <https://doi.org/10.1007/s11218-014-9259-5>

James-McCarthy, K., Brooks-McCarthy, A., & Walker, D. (2021). Stemming the 'Leaky Pipeline': an investigation of the relationship between work–family conflict and women's career progression in academic medicine. *BMJ Leader*, 6(2), 110–117. <https://doi.org/10.1136/leader-2020-000436>

- Kameny, R. R., DeRosier, M. E., Taylor, L. K., McMillen, J. S., Knowles, M. M., & Pifer, K. (2013). Barriers to career success for minority researchers in the behavioral sciences. *Journal of Career Development, 41*(1), 43–61. <https://doi.org/10.1177/0894845312472254>
- Kay, K & Shipman, C. . (2022, 25 oktober). *Updates, Insights, and News from FutureLearn | Online Learning for You*. FutureLearn. <https://www.futurelearn.com/info/courses/understanding-gender-inequality/0/steps/66852>
- Kay, K., & Shipman, C. (2015, 26 augustus). The confidence gap. *The Atlantic*. <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2014/05/the-confidence-gap/359815/>
- Kennedy, J. A., & Kray, L. J. (2015). A pawn in someone else's game?: The cognitive, motivational, and paradigmatic barriers to women's excelling in negotiation. *Research in Organizational Behavior, 35*, 3-28.
- Kerr, B. A., Vuyk, M. A., & Rea, C. (2012). Gendered practices in the education of gifted girls and boys. *Psychology in the Schools, 49*(7), 647–655. <https://doi.org/10.1002/pits.21627>
- Kersey, A. J., Csumitta, K. D., & Cantlon, J. F. (2019). Gender similarities in the brain during mathematics development. *Npj Science Of Learning, 4*(1). <https://doi.org/10.1038/s41539-019-0057-x>
- Kirk, J. F. (2019). *Gender Dynamics in the Workplace: A Nuanced Look at Gender Bias and How to Mitigate It* (Order No. 13814516). Available from ProQuest Central. (2234293471). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/gender-dynamics-workplace-nuanced-look-at-bias/docview/2234293471/se-2>
- Konrad, A. M., & Linnehan, F. (1995). Formalized HRM structures: coordinating equal employment opportunity or concealing organizational practices? *Academy of Management Journal, 38*(3), 787–820. <https://doi.org/10.5465/256746>
- Kuchynka, S. L., Salomon, K., Bosson, J. K., El-Hout, M., Kiebel, E., Cooperman, C., & Toomey, R. (2017). Hostile and benevolent sexism and college women's STEM outcomes. *Psychology of Women Quarterly, 42*(1), 72–87. <https://doi.org/10.1177/0361684317741889>
- Lapan, J. C., & Smith, K. N. (2022). "No Girls on the Software Team": Internship Experiences of Women in Computer Science. *Journal Of Career Development, 50*(1), 119–134. <https://doi.org/10.1177/08948453211070842>
- Leslie, S., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. P. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science, 347*(6219), 262–265. <https://doi.org/10.1126/science.1261375>
- Locke, J. (2016). *Are Women Opting Out of STEM Leadership Positions? The Impact of Stereotype Threat, Internalized Sexism, and Leadership Self-Efficacy on Women in STEM* (Order No. 10125488). Available from ProQuest Central. (1808406405). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/are-women-opting-out-stem-leadership-positions/docview/1808406405/se-2>

- Maggian, V., Montinari, N., & Nicolò, A. (2020). Do quotas help women to climb the career ladder? A laboratory experiment. *European Economic Review*, 123, 103390. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103390>
- Marx, D. M., & Roman, J. S. (2002). Female Role models: Protecting women's math test performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(9), 1183–1193. <https://doi.org/10.1177/01461672022812004>
- Mason, M. A., Wolfinger, N. H., & Goulden, M. (2013). *Do babies matter?: Gender and family in the ivory tower*. Rutgers University Press.
- Matuszak, J. (2023, 9 maart). *Women in STEM in EU*. KnowHow. <https://knowhow.distrelec.com/stem/women-in-stem-in-eu/>
- Mazei, J., Hüffmeier, J., Freund, P. A., Stuhlmacher, A. F., Bilke, L., & Hertel, G. (2015). A meta-analysis on gender differences in negotiation outcomes and their moderators. *Psychological bulletin*, 141(1), 85.
- Miller, D. I., Nolla, K. M., Eagly, A. H., & Uttal, D. H. (2018). The Development of Children's Gender-Science Stereotypes: A Meta-analysis of 5 decades of U.S. Draw-A-Scientist Studies. *Child Development*, 89(6), 1943–1955. <https://doi.org/10.1111/cdev.13039>
- Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2022, 5 juli). *Vier op de tien vrouwen op de arbeidsmarkt benadeeld vanwege zwangerschap of pasgeboren kind: zwangerschapsdiscriminatie nog steeds onverminderd groot probleem*. Nieuwsbericht | College Voor de Rechten van de Mens. <https://www.mensenrechten.nl/actueel/nieuws/2020/11/17/vier-op-de-tien-vrouwen-op-de-arbeidsmarkt-benadeeld-vanwege-zwangerschap-of-pasgeboren-kind-zwangerschapsdiscriminatie-nog-steeds-onverminderd-groot-probleem>
- Moghe S, Baumgart K, Shaffer JJ, Carlson KA (2021) Female mentors positively contribute to undergraduate STEM research experiences. *PLOS ONE* 16(12): e0260646. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260646>
- Moors, A. C., Stewart, A. J., & Malley, J. E. (2022). Gendered Impact of Caregiving Responsibilities on Tenure Track Faculty Parents' Professional Lives. *Sex Roles*, 87(9-10), 498-514. <https://doi.org/10.1007/s11199-022-01324-y>
- Morrison, A. M., & Von Glinow, M. A. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45(2), 200–208. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.45.2.200>
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109, 16474-16479.
- Moss-Racusin, C., Sanzari, C., Caluori, N., & Rabasco, H. (2018). Gender Bias Produces Gender Gaps in STEM Engagement. *Sex Roles*, 79(11-12), 651-670. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0902-z>

Onderwijs Vlaanderen - *STEM-Platform*, 2019. *Aanbevelingen voor het STEM-actieplan 2020-2030*. <https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Aanbevelingen%20voor%20het%20STEM-actieplan%202020-2030.pdf>

Pak schaarste aan vrouwen in wiskunde en wetenschap aan. (2019, 8 maart). *De Tijd*. <https://www.tijd.be/opinie/algemeen/pak-schaarste-aan-vrouwen-in-wiskunde-en-wetenschap-aan/10105222.html>

Park, B., Banchevsky, S., & Reynolds, E. B. (2015). Psychological essentialism, gender, and parenthood: Physical transformation leads to heightened essentialist conceptions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(6), 949–967. <https://doi.org/10.1037/pspa0000040>

Parker, C., Scott, S., & Geddes, A. (2019). Snowball sampling. *SAGE research methods foundations*.

Piloto (2023). Women in Leadership Positions | MIT Professional Education. MIT Professional Education. <https://professionalprograms.mit.edu/blog/leadership/the-gender-gap-in-stem/>

Pinho, M., & Gaunt, R. (2021). Biological essentialism, gender ideologies, and the division of housework and childcare: comparing male carer/female breadwinner and traditional families. *The Journal Of Social Psychology*, 164(1), 59–75. <https://doi.org/10.1080/00224545.2021.1983508>

Rudman, L. A., & Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: The hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1004–1010. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.5.1004>

Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2007). The Glass Cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *Academy of Management Review*, 32(2), 549–572. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351856>

Ryan, M. K., Haslam, S. A., Morgenroth, T., Rink, F., Stoker, J. I., & Peters, K. (2016). Getting on top of the Glass Cliff: Reviewing a decade of evidence, explanations, and impact. *Leadership Quarterly*, 27(3), 446–455. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.10.008>

S. Coate and G. C. Loury, "Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?", *The American Economic Review* 5 (1993): 1220–1240.

Schmader, T. (2023). Gender inclusion and fit in STEM. *Annual Review of Psychology*, 74(1), 219–243. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032720-043052>

Schmitt, N. (2015). *Towards a gender quota*. <https://hdl.handle.net/10419/120904>

Schneider, M., Iseke, A., & Pull, K. (2019). The gender pay gap in European Executive Boards: The role of executives' pathway into the board. *International Journal of Human Resource Management*, 32(14), 2952–2974. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1620307>

Shapiro, J. R., & Williams, A. M. (2011). The role of stereotype threats in undermining girls' and women's performance and interest in STEM fields. *Sex Roles*, 66(3-4), 175-183. <https://doi.org/10.1007/s11199-011-0051-0>

SheFigures 2021. (z.d.). Research and Innovation. <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2021>

Sin-Ning, Liu, S. C., Brown, S. E. V., & Sabat, I. E. (2019b). Patching the "leaky pipeline": Interventions for women of color faculty in STEM Academia. *Archives of Scientific Psychology*, 7(1), 32-39. <https://doi.org/10.1037/arc0000062>

Singh, I. (2020, 27 november). *By the Numbers: Women in STEM: What do the statistics reveal about ongoing gender disparities?* – Yale Scientific Magazine. <https://www.yalescientific.org/2020/11/by-the-numbers-women-in-stem-what-do-the-statistics-reveal-about-ongoing-gender-disparities/>

Smeding, A. (2012). Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM): An Investigation of Their Implicit Gender Stereotypes and Stereotypes' Connectedness to Math Performance. *Sex Roles*, 67(11-12), 617-629. <https://doi.org/10.1007/s11199-012-0209-4>

Smith, C. A. (2014). Assessing academic STEM women's sense of isolation in the workplace. In *Alliances for Advancing Academic Women* (pp. 97-117). SensePublishers, Rotterdam.

Smyth, F. L., & Nosek, B. A. (2015). On the gender-science stereotypes held by scientists: explicit accord with gender-ratios, implicit accord with scientific identity. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00415>

Soare, T., Detilleux, C., & Deschacht, N. (2022). The impact of the gender composition of company boards on firm performance. *The International Journal Of Productivity And Performance Management/International Journal Of Productivity And Performance Management*, 71(5), 1611-1624. <https://doi.org/10.1108/ijppm-02-2020-0073>

Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 4-28. <https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1373>

Stand van zaken in België. (z.d.). Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/arbeid/combinatie_werk_priveleven/stand_van_zaken_in_belgie#:~:text=Deeltijds%20werk,kan%20de%20achterstand%20aanzienlijk%20oplopen.

Storage, D., Charlesworth, T. E. S., Banaji, M. R., & Cimpian, A. (2020). Adults and children implicitly associate brilliance with men more than women. *Journal of Experimental Social Psychology*, 90, 104020. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2020.104020>

Stout, J. G., Dasgupta, N., Hunsinger, M., & McManus, M. A. (2011). STEMing The Tide: using ingroup experts to inoculate women's self-concept in science, technology, engineering, and mathematics

(STEM). *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), 255–270.
<https://doi.org/10.1037/a0021385>

Teh, A., Powell, E., Ellis, R., Jones, Z., & Australian Human Rights Commission. (2022). Time for respect: Fifth national survey on sexual harassment in Australian workplaces. In Roy Morgan Research, Emeritus Professor Sara Charlesworth, Professor Paula McDonald, Australian Human Rights Commission, Attorney-General's Department, Coles Group Ltd, ACCC, BHP, L. Jones, N. De Silva, C. Farrugia, T. Crisp, A. Jehanzeb, H. Sowe, Australian Human Rights Commission, Dancingirl Designs, FineLines Print & Copy Service Pty Ltd, iStock, & Adobe Stock, *Australian Human Rights Commission*.
https://www.respectatwork.gov.au/sites/default/files/2022-11/2022.11.18_Time%20for%20Respect%202022%20%28Full%20Report%29.pdf

The gender pay gap situation in the EU. (z.d.). European Commission.
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

Universiteit van Amsterdam. (2016, 1 december). Vrouwen in de wetenschap: glazen plafond of gebrekkige ambitie? - ARC-GS. Amsterdam Research Center For Gender And Sexuality - University Of Amsterdam.
<https://arcgs.uva.nl/content/blog/arc-gs-events-blog/vrouweninwetenschap.html?cb>

Van Dale NEDERLAND. (z.d.). Van Dale NEDERLAND. <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/stereotype>

Van Laer, K., Verbruggen, M., & Janssens, M. (2019). Understanding and Addressing unequal career opportunities in the 'new career' era: An analysis of the role of structural career boundaries and organizational career management. *International Journal of Human Resource Management*, 32(16), 3547–3567. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1660700>

Van Veelen, R., Derks, B., & Endedijk, M. D. (2019). Double trouble: how being outnumbered and negatively stereotyped threatens career outcomes of women in STEM. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00150>

Vollmer, N., Singh, M., Harshe, N., & Valadez, J. J. (2021). Does interviewer gender influence a mother's response to household surveys about maternal and child health in traditional settings? A qualitative study in Bihar, India. *PLOS ONE*, 16(6), e0252120.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252120>

Weeks, A. C., & Baldez, L. (2015). Quotas and qualifications: the impact of gender quota laws on the qualifications of legislators in the Italian parliament. *European Political Science Review : EPSR*, 7(1), 119-144. <https://doi.org/10.1017/S1755773914000095>

Werkgelegenheid en werkloosheid | Statbel. (2023, 12 september).
<https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid>

Young Women's Trust. (2023). Young Women's Trust Annual Survey 2023. In Young Women's Trust: Annual Survey 2023. <https://www.youngwomenstrust.org/wp-content/uploads/2023/11/Young-Womens-Trust-Annual-Survey-Report-2023.pdf>

IX. Bijlage

Bijlage 1: Interviewleidraad

Achtergrondinformatie

- Wat is uw naam?
- Wat is uw leeftijd?
- Wat heeft u gestudeerd?

Studies:

- Vanaf welke leeftijd ongeveer is de interesse voor het STEM-gebied gestart?
- Waarom heeft u hiervoor gekozen?
- Hoe heeft uw omgeving gereageerd op de keuze van uw studie?
- Als u naar uw medestudenten keek, was u dan als vrouw zijnde in de minderheid?
- Hoe gingen uw mannelijke medestudenten met u om?
- Voelde u u ondersteund tijdens je studie?
- Bent u ooit afgeschrikt geweest om de studie aan te vangen door het feit dat het zo'n mannenwereld is?

Job:

- Wat was uw eerste job?
- Hoe voelde u zich daarbij?
- Kan u me vertellen wat uw huidige job inhoudt?
- Heeft u ooit het gevoel gehad dat u benadeeld werd bij een sollicitatie omwille van uw gender?
- Bent u vaak veranderd van job?
- Ervaart u doorgroeimogelijkheden binnen uw job?
- Werken er veel vrouwen in uw bedrijf?
 - Hoe voelt u zich erbij dat dit er minder zijn? (indien minder)
 - Hoe zou u zich erbij voelen, mocht het aantal mannen en vrouwen meer in evenwicht zijn?
 - Wat is volgens u de reden hiervoor?

Genderstereotypen:

- Denkt u dat er nog steeds genderstereotypen heersen binnen de STEM-werkomgeving?
- Heeft u ooit genderstereotypen ervaren of waargenomen in de STEM-werkomgeving?
- Indien ja, welke waren dat dan?
- Heeft u ooit belemmeringen ervaren die mannen volgens u niet ervaren?
- Kan u voorbeelden geven van situaties waarin deze stereotypen invloed hebben gehad op uw werk of loopbaan in STEM?
- Heeft u soms het gevoel dat een man u als minder bekwaam acht?
- Heeft dit dan invloed op uw zelfzekerheid in het invullen van uw job?

Carrièrekansen:

- Hoe denkt u dat genderstereotypen invloed hebben gehad op uw carrièrekansen binnen STEM?
- Zijn er momenten geweest waarop u het gevoel had dat genderstereotypen uw professionele groei binnen STEM hebben beperkt?
- Heeft u het gevoel dat u zich feller moet bewijzen dan uw mannelijke collega's?

Potentiële oplossingen:

- Zijn er binnen uw bedrijf specifieke initiatieven of maatregelen om genderspecifieke stereotypering aan te pakken?
- Welke specifieke initiatieven of maatregelen lijken u effectief om de genderspecifieke stereotypering aan te pakken?
- Vindt u dat rolmodellen een motivator zou kunnen zijn voor jonge meisjes die de keuze voor STEM nog moeten maken?
 - Heeft u zelf een vrouwelijk rolmodel naar wie u op keek die uw keuze voor STEM heeft beïnvloed?
- Denkt u dat een vrouwelijke mentor nuttig zou zijn om de loopbaancarrière bij vrouwen te verbeteren?
 - Heeft u een vrouwelijke mentor gehad gedurende uw STEM-carrière?