DE INCOMPLETE STIJLGIDS



WOMEN INC

INHOUD

1. INTRODUCTIE 4

2. WAT IS LINGUISTIC BIAS? 6

3. HOE SCHRIJF JE INCLUSIEF? 10

4. TERMEN VOOR INCLUSIEF SCHRIJVEN 16

5. INCLUSIEVE SOCIAL MEDIA 24

6. INCLUSIEVE BEELDTAAL 26

7. GERAADPLEEGDE LITERATUUR EN BRONNEN 28

1. INTRODUCTIE

WOMEN Inc. streeft naar een samenleving met gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender en sekse. Want dit is nu nog niet het geval: vrouwen besteden nog altijd 1,5 keer zoveel tijd aan onbetaalde zorgtaken als mannen, verdienen minder geld dan mannen en hebben minder kans op een goede gezondheid dan mannen. Ook is slechts 27% van de experts in de media vrouw.

Ongelijkheid is voor een deel verankerd in ons taal- en beeldgebruik. Vaak nemen we onszelf (onbewust) als norm, in hoe we de wereld zien en in hoe we interpreteren wat er om ons heen gebeurt. Ons eigen perspectief wordt daarmee vaak vanzelfsprekend, en vanuit dit perspectief communiceren we. Onze woorden geven een bepaalde blik op de wereld weer en zijn daardoor nooit neutraal of objectief. Hierbij speelt mee dat sommige perspectieven de standaard - de norm - vormen en daarmee onze taal bepalen.

Denk bijvoorbeeld aan woorden als brandweerman in plaats van brandweerkracht, het woord papadag - terwijl mamadag niet bestaat -, of de toevoeging van het woord vrouwelijke in vrouwelijke hoogleraar omdat het woord hoogleraar ons vaak impliciet en automatisch aan een man doet denken.

Taal en ons taalgebruik zijn niet statisch, maar continu onderhevig aan veranderingen, vaak als gevolg van veranderingen in de maatschappij. Ons woordgebruik vernieuwt en bestaande woorden krijgen een andere betekenis. Omdat WOMEN Inc. streeft naar een inclusieve samenleving, zetten wij ons in voor inclusief taal- en beeldgebruik. Zodat we verhalen vertellen en beelden laten zien waarin iedereen zich kan herkennen, en we ervoor zorgen dat beperkende stereotypes worden doorbroken. Beelden en woorden beschrijven namelijk niet alleen de werkelijkheid, ze schrijven deze ook voor. In deze gids lees je hoe wij hier als organisatie mee omgaan en wat de stand van zaken is in ons constante leerproces. Want taal ontwikkelt zich razendsnel en waar de ene taaldiscussie tot een einde komt, begint altijd een volgende.

Hoe kan ik op een (gender)gelijkwaardige manier communiceren? Hoe herken ik stereotiepe beelden en woorden? Welke termen kan ik in verschillende situaties het beste gebruiken bij het benoemen van gender, etniciteit, achtergrond, opleiding of eventuele beperking? Iedereen die graag inclusiever wil communiceren loopt tegen één van deze vragen aan.

Met deze incomplete stijlgids laat WOMEN Inc. zien hoe (beeld)taal gendergelijkwaardig en inclusief kan zijn. Het is belangrijk om te onthouden dat dit een ‘levend document’ is dat continu aan verandering onderhevig is. Medewerkers en gebruikers worden niet geacht de stijlgids als een wetboek te volgen, maar deze eerder als wegwijzer te gebruiken om op een bewuste manier te communiceren.

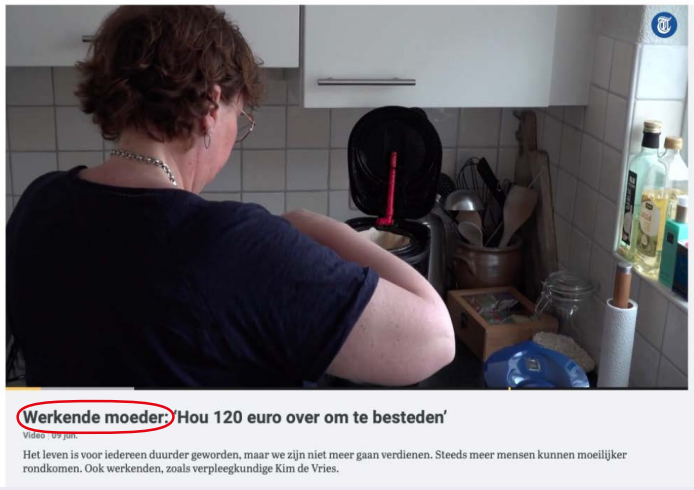
Deze stijlgids wordt jaarlijks geupdate. We gebruiken de handvatten die erin staan, gebruiken taal die iedereen insluit en die is afgestemd op de doelgroep. Maar wees niet bang om fouten te maken: het is beter om te leren dan om het nooit te proberen.



2. WAT IS LINGUISTIC BIAS?

De woorden die we gebruiken en de manier waarop we ze gebruiken, hebben ontzettend veel invloed op hoe we naar de wereld kijken. Onbewust sluiten we mensen in en uit door ons taalgebruik: dat noemen we linguistic bias. In het streven naar een gelijkwaardige maatschappij moeten we ons bewust zijn van deze functie van taal.

DE WERKENDE MOEDER
Ons taalgebruik wordt asymmetrisch en opvallend wanneer we iets beschrijven dat niet overeenkomt met onze stereotiepe verwachtingen. We markeren informatie als die niet in lijn is met het stereotiepe beeld. Neem de begrippen 'de werkende moeder' of 'de vrouwelijke CEO'. In deze gevallen markeren de woorden 'werkende' en 'vrouwelijke' informatie die niet overeenkomt met onze stereotiepe verwachting, namelijk dat alleen mannen werken en alleen mannen CEO's zijn. Dit zien we in de media regelmatig terug.



BRON: TELEGRAAF (2022). 'WERKENDE MOEDER: 'HOU 120 EURO OVER OM TE BESTEDEN'



BRON: TUBANTIA (2022)., 'FRANCA OVERTOOM DEBUTEERT ALS GRENS-RECHTER TIJDENS EK VOOR VROUWEN, TWEE NEDERLANDERS ACTIEF ALS VAR

Door het bijvoeglijke naamwoord 'vrouwelijke' toe te voegen, wordt onderscheid gemaakt tussen twee categorieën: vrouwelijke CEO's en CEO's (oftewel de échte CEO's). Het woord mannelijke CEO komt veel minder voor en voelt zelfs een beetje gek. Om te voorkomen dat we bij het woord CEO alleen aan mannen denken, is het belangrijk deze onnodige bijvoeglijke naamwoorden uit teksten te verwijderen.

BRANDWEER~~MAN~~
Niet alleen door het gebruik van onnodige bijvoeglijke naamwoorden worden vrouwen vaak als uitzondering beschreven, ook in het gebruik van functietitels gebeurt dit. Wanneer we in algemeenheden spreken of schrijven over bepaalde functies, gebruiken we de mannelijke vorm. Alleen wanneer we zeker weten dat het een vrouw betreft over wie we spreken of schrijven, wordt de vrouwelijke vorm gebruikt. Dit is één van de redenen waarom we bij woorden als 'kunstenaar' of 'wetenschapper' eerder aan een man dan aan een vrouw denken. Om dit te doorbreken gebruiken we voor iedereen, mannen, vrouwen en non-binaire mensen, de 'mannelijke vorm' (die we dan ook de neutrale vorm noemen) en zien we af van genderspecifieke functietitels, zoals brandweerman.



BRON: RTL NIEUWS (2021). JONG, OUD, BRANDWEERMAN OF NIET: IEDEREEN HELPT IN TURKIJE.

RUTTE EN SIGRID KAAG
Onze taal wordt ook asymmetrisch wanneer we (onbewust) anders naar de namen of titels van vrouwen en mannen refereren. Uit Amerikaans onderzoek blijkt dat iemand alleen bij de achternaam noemen iemands status verhoogt, en dat we dit structureel meer doen bij mannen dan bij vrouwen.[1] Ook in Nederland doet zich dit voor: onderzoeker Jacoba Oedzes analyseerde 6000 Nederlandse krantenartikelen en bevestigde dat dit proces zich ook voordoet in Nederlandse media: "Vrouwelijke politici worden vaker (dan mannen) aangesproken met de combinatie van titel, voornaam en achternaam. Mannelijke politici worden daarentegen vaker aangesproken met titel en achternaam, of alleen achternaam."[2]



BRON: TROUW (2021). IN DE KRACHTMETING RUTTE-KAAG STUIT SIGRID KAAG OP TAAIE HAAGSE WETTEN.

[1] Atir, S. en Ferguson, M. (2018). *How gender determines the way we speak about professionals.*
[2] Oedzes, J (2022). *Rutte en minister Sigrid Kaag: Maakt het uit hoe we over machthebbers schrijven?*

ANDERS DAN WIE?

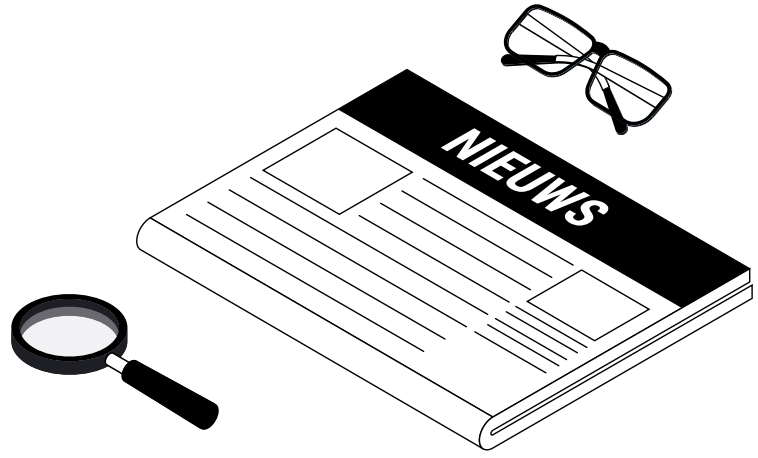
In de media worden mensen regelmatig geportretteerd als de uitzondering, oftewel ‘de ander’. Dit proces wordt ook wel *othering* genoemd. Dit doet zich voor wanneer we de norm, dat wat we vanzelfsprekend vinden, in onze taal weglaten. Dat benadrukt het verschil tussen ‘wij’ (de norm) en ‘zij’ (de uitzondering). *Othering* heeft een normaliserende functie en gebeurt met name wanneer we letterlijk spreken over mensen met ‘een andere seksuele oriëntatie’ of een ‘andere huidskleur’. We geven hierbij niet aan ‘anders dan wie’, waardoor de norm en de uitzondering bevestigd worden.



Gediscrimineerde medewerkers en eenzijdige blik bij diagnoses: Amsterdam gaat racisme in de zorg aanpakken

Amsterdam bindt de strijd aan met (onbewust) racisme in de zorg, want dat leidt tot verkeerde diagnoses en maakt dat medewerkers met een andere culturele achtergrond zich achtergesteld voelen. De gemeente onderzoekt of zorginstellingen sancties opgelegd kunnen krijgen.

BRON: PAROOL (2022). GEDISCRIMINEERDE MEDEWERKERS EN EENZIJDIGE BLIK BIJ DIAGNOSES: AMSTERDAM GAAT RACISME IN DE ZORG AANPAKKEN



DÉ TRANSGENDER

Daarnaast doet othering zich voor wanneer we labels en etiketten gebruiken bij het refereren naar verschillende mensen. Uit de Mediamonitor van Transgender Netwerk Nederland blijkt bijvoorbeeld dat in 23% van de artikelen die gaat over trans personen, de term ‘transgender’ als zelfstandig naamwoord wordt gebruikt: de transgender(s).[3] Iemands trans-identiteit wordt hierbij tot diens hele identiteit gemaakt. Dit gebeurt veel bij mensen uit gemarginaliseerde groepen, op basis van veel verschillende identiteitskenmerken. Andere voorbeelden zijn ‘de migrant’ of ‘de lesbienne’.

Een transgender kan als gewichthefster naar de Spelen. Is dat wel eerlijk?

Inclusiviteit Het nieuws over de mogelijke deelname van transgenderatleet Laurel Hubbard aan de Olympische Spelen in Tokio leidt tot onbegrip. Want zij mag dan aan alle eisen voldoen, maar is het ook eerlijk?

BRON: NRC (2021). EEN TRANSGENDER KAN ALS GEWICHTHEFSTER NAAR DE SPELEN. IS DAT WEL EERLIJK?

Ook blinden kunnen nu van uitzicht genieten op de Pier: ‘Ik kan het me goed voorstellen’

Hoe ziet het uitzicht van De Pier in Scheveningen eruit? Bijna iedereen die de boulevard heeft bezocht weet dat wel. Maar slechtzienden en blinden niet. Daarom zijn er daar elf gedichten in braille geplaatst, die omschrijven hoe de golven rollen en de wolken voorbij drijven.

BRON: AD (2022). OOK BLINDEN KUNNEN NU VAN UITZICHT GENIETEN OP DE PIER: “IK KAN HET ME GOED VOORSTELLEN

[3] Transgender Netwerk Nederland (2022). *Zichtbaarder, bespreekbaarder, kwetsbaarder. Monitor representatie van trans personen in 2021.*

CONCLUSIE

De woorden die we gebruiken wanneer we praten en schrijven over verschillende mensen doen ertoe. Dat besef groeit onder mediamakers: een derde van de makers die bewust rekening houden met stereotypering doet dit bijvoorbeeld door scherp te zijn op hun taalgebruik. Dit doen ze omdat de maatschappij ze scherp houdt: het gesprek over inclusief taalgebruik wordt meer en meer gevoerd in de samenleving.[4] Tegelijkertijd wordt het publiek nog dagelijks gevoed met taal waarin de witte, cisgender man de norm is. Meer bewustzijn en kennis over de manieren waarop dit gebeurt, is essentieel.

TERUGKERENDE TERMEN

Soms worden woorden met een negatieve connotatie ‘teruggeclaimd’. Een woord dat eerst werd gebruikt om personen te beledigen, kan op deze manier een positieve betekenis krijgen. Hierdoor kan de manier waarop de samenleving naar het woord en de bijbehorende identiteit kijkt, veranderen. Een voorbeeld hiervan is het woord “queer”. Vroeger werd dit woord gebruikt als een belediging, maar nu wordt het met trots gebruikt door de LHBTI+-gemeenschap. Ook het woord “dik” is op deze manier teruggeclaimd. Door woorden terug te claimen, kunnen ze een nieuwe, positieve betekenis krijgen. Dit werkt activistisch, verbindend en bevrijdend voor groepen die normaal met die woorden onderdrukt worden.

Taal verandert constant, en daarom veranderen ook de betekenissen van bepaalde woorden. Wij raden aan om, als je over mensen spreekt, te kijken hoe zij zichzelf noemen. Vermijd woorden die mensen als ‘de ander’ neerzetten, en gebruik juist de woorden die gemeenschappen hebben teruggeclaimd voor positieve beeldvorming.

[5] WOMEN Inc. (2022) Blikopener. De rol van mediamakers in beeldvorming – 5 jaar later.

3. HOE SCHRIJF JE INCLUSIEF?

Door gebruik te maken van inclusieve taal, kunnen we stereotypen doorbreken en woorden waarin iedereen zich herkent de norm maken. Om zo te komen tot een gelijkwaardige samenleving, door middel van taal.

Laten we voorop stellen dat inclusieve taal begint bij luisteren naar degene met wie of over wie gesproken wordt. Zelfbenoemde identiteiten met betrekking tot gender, seksuele oriëntatie, huidskleur, religie, afkomst, nationaliteit en fysieke of mentale beperking staan niet ter discussie. Bij een interview, artikel of podcast, vragen wij altijd aan de geïnterviewde hoe die aangesproken wil worden, en aan welke termen of woorden iemand de voorkeur geeft. Wanneer je niet zeker weet welke persoonlijke voornaamwoorden iemand gebruikt, vermijd deze dan of gebruik de genderneutrale voornaamwoorden zij/hun, die/diens of hen/hun.

Ongelijkheid kan soms in kleine verschillen zitten. Een spatie, een koppelteken of een verkleinwoord kan een enorm verschil maken in de betekenis en interpretatie van een woord of zin. Om zo inclusief mogelijk te zijn in taal, hebben we verschillende tips en technieken op een rij gezet.

GENDERDIVERSITEIT EN SEKSUELE DIVERSITEIT

We gebruiken inclusieve taal (genderneutraal, niet-genderspecifiek) die vrouwen en non-binaire mensen includeert en mensen op een gelijkwaardige manier beschrijft. Dit komt onder andere tot uiting in onze evenementen en externe communicatie, en in onze beschrijvingen en aanduidingen van personen.

Kies voor een neutrale aanhef.
Vermijd aanspreektitels als ‘beste mevrouw/meneer’ of ‘welkom dames en heren’. De Nederlandse taal kent geen aanspreekvorm voor non-binaire, genderqueer en genderfluïde personen. Kies daarom liever voor neutraal taalgebruik die iedereen insluit, als ‘beste lezer’ of ‘welkom mensen, deelnemers, iedereen’. Pas bij het aanspreken van groepen ook op voor vaste uitspraken als: ‘er zit 40 man in de zaal’. Gebruik liever ‘er zitten 40 mensen in de zaal’.

Wees consistent in het gebruik van titels en aanspreekvormen – voor iedereen.
Spreek intern af wanneer en op welke manier je voornaam, achternaam en titel benoemt. Blijf daarin scherp dat je dezelfde richtlijnen voor mannen, vrouwen, jonge personen, oude personen, witte mensen, mensen van kleur, directeuren, stagiairs en/of personen met een beperking aanhoudt. Maak in het gebruik van aanspreekvormen geen onderscheid tussen gender, leeftijd, kleur, beperking, etc.

Inclusieve vacatureteksten.
Gebruik in vacatureteksten voor inclusiviteit ‘collega gezocht (x/v/m)’, in plaats van ‘collega gezocht (v/m)’.

Vermijd het gebruik van genderspecifieke beroepsnamen.
In plaats van ‘brandweerman’ gebruiken we ‘brandweerkracht’; in plaats van ‘timmerman’ gebruiken wij ‘timmerlied’; niet ‘vuilnisman’, maar ‘vuilnisophaler’; niet ‘mankracht’, maar ‘menskracht’.

Vermijd ook het gebruik van beroepsnamen met een vrouwelijk achtervoegsel.
Niet ‘docente’, maar ‘docent’; niet ‘directrice’, maar ‘directeur’; niet ‘secretaresse’, maar ‘secretarieel medewerker’.

Vermijd irrelevante, onnodige of onjuiste beschrijvingen van gender, seksuele oriëntatie en relationele of ouderlijke status.
- Je kunt controleren of een beschrijving onnodig is door het tegenovergestelde ervoor in de plaats te zetten. Bijvoorbeeld: haal ‘vrouwelijke’ weg in ‘de vrouwelijke minister’, want we spreken ook niet van ‘de mannelijke minister’; haal ‘homoseksuele’ weg in ‘de homoseksuele directeur’, want we spreken ook niet van ‘de heteroseksuele directeur’. En ja, dat geldt dus ook voor populaire termen als ‘girlboss’.
- Vermijd het gebruik van het bijvoeglijke naamwoord ‘vrouwelijk’ om aan te geven dat een functie door een vrouw bekleed wordt. Zeg dus niet: ‘voor het eerst een vrouwelijke burgemeester’, maar ‘voor het eerst een burgemeester die vrouw is’ of ‘voor het eerst een vrouw als burgemeester’.
- Let op bij beschrijvingen van de relationele sfeer: deze zijn niet altijd relevant. Dus niet ‘alleenstaande moeder Femke is gepromoveerd’, maar ‘Femke is gepromoveerd’. Bovendien zijn stellen natuurlijk niet altijd hetero en spreken wij daarom ook expliciet van hetero-, homo- en lesbische stellen, en andere relatievormen.

Wees bij functies en beroepen consistent in het gebruik van titels en aanspreekvormen.
Zo worden vrouwen vaker zonder functietitel, bij voornaam of bij voor- en achternaam omschreven dan mannen. Mannen worden vaker omschreven bij louter hun achternaam. Houdt hierin dezelfde richtlijn aan voor iedereen.

Gebruik kenmerken of identiteiten als een bijvoeglijk naamwoord in plaats van een zelfstandig naamwoord. Daarmee reduceer je iemand niet tot diens sekse, genderidentiteit of seksuele oriëntatie. Dus cis(gender), trans(gender), intersekse, LHBTI+, homo, lesbisch of bi+ schrijven wij als bijvoeglijke naamwoorden en dit levert het volgende op:
- cis(gender) persoon / cis vrouw / cis man
- trans(gender) persoon / trans vrouw / trans man
- intersekse persoon / persoon met intersekse
- LHBTI+ personen
- een homo(seksuele) man
- een lesbische vrouw
- een biseksueel persoon / een bi+ persoon

Gebruik gelijkwaardige vergelijkingen.
In relatie tot vrouwen worden soms onnodige verkleinwoorden gebruikt, terwijl we dit bij mannen niet doen. Een verkleinwoord kan impliceren dat iets minder waard gevonden wordt. Daarom gebruiken wij de tegenstellingen meisjes – jongetjes, meiden – jongens en vrouwen – mannen. Wij vermijden het woord ‘tienermeisje’, hier is namelijk ook geen gelijkwaardige vergelijking voor.

Gebruik het woord ‘geboortenaam’ in plaats van ‘meisjesnaam’.
Wanneer mensen hun achternaam veranderen, bijvoorbeeld na een huwelijk, wordt de oorspronkelijke achternaam vaak aangeduid als de ‘meisjesnaam’. Hierop bestaat geen mannelijke variant. Wij adviseren om het woord ‘geboortenaam’ te gebruiken, omdat deze term genderneutraal is en daarom voor iedereen toepasbaar is.

ETNICITEIT

De Nederlandse taal bevat nog altijd veel woorden uit een racistisch, kolonialistisch en slavernijverleden. Het is belangrijk om daarvan bewust te zijn en gebruik te maken van inclusieve taal die iedereen gelijkwaardig behandelt.

Als we spreken over etniciteit, bedoelen we de sociaal-culturele waarden en gedeelde overtuigingen van een groep mensen. De term wordt vaak gebruikt in relatie tot groepen die 'afwijken' van de norm, maar dat is onjuist. Iedereen heeft een etniciteit, want iedereen is onderdeel van een bevolkingsgroep, taalgroep, locatie en/of religie. We maken geen gebruik van het woord ras. Er is maar één ras: het menselijk ras.

Net als bij beschrijvingen van gender en seksualiteit staat ook hier voorop dat onnodig gebruik van een referentie naar de etniciteit van een persoon of een groep wordt vermeden. Benoem iemands migratieachtergrond dus alleen wanneer het relevant is. En wanneer je het benoemt, let dan goed op welk woordgebruik het meest inclusief is.

Gebruik de term 'Nederlander' voor iedereen die staatsburger is.
Maak alleen gebruik van een dubbele nationaliteit als het functioneel of gewenst is en gebruik bij bijvoeglijke naamwoorden een spatie. Dus een 'Turkse Nederlander' of een 'Chinese Nederlander' betekent dat iemand in Nederland woont en de Nederlandse nationaliteit heeft, maar ook van Turkse of Chinese afkomst is. Als het nodig is om etniciteit of afkomst te benoemen, wees dan zo precies mogelijk. Lukt dat niet, spreken we van 'iemand met een migratieachtergrond'. Termen als 'allochtoon', 'nieuwkomer', of 'nieuwe Nederlander' gebruiken we niet.

Gebruik het woord 'wit' in plaats van 'blank' in berichten over de relatie of tegenstelling tussen wit en zwart.
We kiezen hiervoor omdat blank geen kleur is en een koloniale connotatie heeft. Het woord 'blank' is jarenlang omschreven als 'kleurloos', 'rein' en 'zuiver' en werd gebruikt om onderscheid te maken tussen groepen, waarbij blank als neutraal en de standaard werd gezien. Op deze manier worden 'blanke' mensen in de taal als superieur gesteld tegenover 'anderen'. Daarom bekennen we kleur en zeggen we wit.

Vermijd woorden en uitdrukkingen die vanuit een normatief of hiërarchisch perspectief redeneren, zoals 'minderheden' of 'een stem geven'. Er wordt namelijk vaak gesproken over het geven van 'een gezicht' of 'een stem' aan gemarginaliseerde mensen. Maar mensen hebben al een stem of een gezicht en in het taalgebruik klinkt een ongelijkwaardige positie door, waarbij degene die 'de stem' geeft zich als belangrijker of machtiger dan de omgeving waant.

We maken geen gebruik van woorden die redeneren vanuit wat iemand niet is of die een ontkenning gebruiken, waardoor stereotypen en de norm alsnog worden bevestigd. We maken dus geen gebruik van 'niet-wit', 'niet-westers'.

FYSIEKE EN/OF MENTALE BEPERKING

Al in 1988 introduceerde auteur Yvette den Brok de term validisme in Nederland. Het woord wordt gebruikt om discriminatie, marginalisering en stigmatisering van mensen met een functiebeperking op grond van hun lichamelijke, verstandelijke en/of psychische gesteldheid aan te duiden. Over de betekenis van het woord schreef Den Brok eerder dat het woord validiteit letterlijk 'waardig' betekent. Maar doordat mensen met een beperking 'invaliden' werden genoemd, heeft het een tweede betekenis gekregen: 'iemands lichamelijke, verstandelijke of psychische gesteldheid.'

Dat mensen met een beperking lange tijd 'invalide', oftewel 'onwaardig' werden genoemd, wil iets zeggen. Namelijk dat iemands lichamelijke, verstandelijke of psychische gesteldheid samenhangt met de waarde die men aan iemand toekent. Dit validisme zit ook in bepaald taalgebruik. We gebruiken daarom inclusieve, niet-validistische taal die iedereen gelijkwaardig behandelt.

We vermijden onnodige verwijzingen naar het fysieke, verstandelijke en/of psychische vermogen van een persoon of groep. Bijvoorbeeld: 'een directeur werkt aan gendergelijkheid' in plaats van 'een directeur met een visuele beperking werkt aan gendergelijkheid'.

Vermijd het gebruik van termen waarmee een persoon wordt vereenzelvigd met een beperking.
We gebruiken een mogelijke fysieke, verstandelijke en/of psychische beperking dus niet als een zelfstandig naamwoord, maar als een bijvoeglijk naamwoord.
- Dus niet 'blinde', 'slechtziende' of 'gehandicapte', maar 'mensen met een (auditieve, visuele, lichamelijke of verstandelijke) beperking' of een 'blind of slechtziend persoon'.
- We maken gebruik van de termen 'iemand heeft ADHD' of 'een persoon met een autisme-spectrumstoornis' (ASS), in plaats van ADHD'er of autist. Maar het is belangrijk om te weten dat er mensen met ADHD of ASS zijn, die juist graag van de term als zelfstandig naamwoord gebruik maken en zichzelf ADHD'er of autist noemen. Vraag daarom altijd aan mensen hoe zij zelf aangesproken willen worden en respecteer deze keuze.

In veel media wordt vaak benadrukt hoe inspirerend of sterk het is wanneer iemand met een beperking gewoon diens leven leidt, vanuit de gedachte: 'als ik had wat jij hebt, zou ik niet weten hoe ik zou moeten leven'. Dit fenomeen wordt ook wel 'inspiration porn' genoemd. Mensen met een beperking worden vaak ingezet om mensen zonder beperking te inspireren, terwijl zij in de realiteit gewoon mensen zijn. **Wees je hiervan bewust en objectiveer mensen met een beperking niet.**

Vermijd uitspraken die validistische woorden gebruiken, zoals 'reageer niet zo spastisch', 'blinde vlekken' of 'dove kwartel'.

Verwijs in een lopende tekst niet naar iemand met een beperking als een uitzondering, bijvoorbeeld 'ondanks deze handicap/beperking...'.

Wij maken geen gebruik van het woord ‘rolstoelgebonden’ of ‘rolstoelafhankelijk’, maar zeggen **‘iemand gebruikt een rolstoel’**. De eerste twee termen bevestigen het vooroordeel dat het vervelend is om een rolstoel te gebruiken, terwijl het mensen vaak vrijheid en mobiliteit geeft. Bovendien impliceert het dat mensen in een rolstoel nooit kunnen lopen, wat in de meeste gevallen niet waar is.

Wij maken bij aandoeningen gebruik van het woord ‘heeft’, in plaats van ‘lijdt’ of ‘strijdt tegen’. Wij zeggen dus ‘iemand heeft migraine / reuma / MS’. Het gebruik van de woorden ‘lijden’ of ‘strijden’ bevestigt het stereotype dat een persoon met een aandoening een slachtoffer is.

Gebruik de termen ‘slachtoffer’ en ‘patiënt’ niet om te verwijzen naar een persoon of een groep mensen met een beperking.

ONDERWIJSRICHTING

Onze taal houdt een hiërarchie tussen mensen van verschillende opleidingsrichtingen in stand. Mensen die aan een universiteit hebben gestudeerd staan hierbij in het algemeen hoger in de boom dan mensen die een mbo-opleiding hebben afgerond. Deze hiërarchie willen we doorbreken en we willen met onze taal recht doen aan iedereen die een opleiding volgt.

Vermijd woorden waarin de hiërarchie tussen mensen van verschillende opleidingsrichtingen bevestigd wordt, zoals de termen hoog- en laagopgeleid. Benoem bij voorkeur specifiek om welke opleiding het gaat, zoals mbo-, hbo- of wo-opgeleid. Of, als dit niet mogelijk is, spreek dan van praktisch en theoretisch opgeleide mensen.

We maken geen onderscheid tussen student en scholier/leerling. Mensen die aan mbo, hbo en het wo een opleiding volgen vallen allemaal onder de noemer student.

(SEKSUEEL) GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Taal bepaalt voor een deel hoe wij over bepaalde thema’s denken. Dit geldt ook voor zwaardere thema’s zoals (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en femicide (moord op een vrouw vanwege haar gender). Hieronder geven we enkele tips hoe je op een gendersensitieve manier over deze thema’s kunt schrijven.

Benoem waar mogelijk de dader. De dader wordt vaak weggelaten in teksten over seksueel grensoverschrijdend gedrag en femicide. Dit zorgt voor een focus op het slachtoffer; de dader verdwijnt daarmee naar de achtergrond. Daardoor kan het beeld ontstaan dat het slachtoffer (deels) verantwoordelijk is voor het gedrag van de dader, oftewel *victim-blaming*. Bijvoorbeeld: ‘Man betast vrouw’ in plaats van ‘Vrouw werd betast’.

Kies voor actieve zinnen. Aansluitend op de richtlijn hierboven kiezen we waar mogelijk voor actieve zinnen in plaats van passieve zinnen. Onderzoek wijst uit dat een actieve zinsconstructie ervoor zorgt dat we meer verantwoordelijkheid toekennen aan de dader. Bijvoorbeeld: ‘Man verkracht vrouw op straat’ i.p.v. ‘Vrouw op straat verkracht door man’.

Gebruik de termen ‘slachtoffer’ en ‘patiënt’ niet om te verwijzen naar een persoon of een groep mensen met een beperking.

Beschrijf zaken van grensoverschrijdend gedrag en femicide niet als incidenten. In de media wordt nog vaak gesproken van ‘incidenten’. Hierin wordt voorbijgegaan aan het structurele karakter van dit probleem. In Nederland wordt namelijk elke 8 dagen een vrouw vermoord, in meer dan de helft van de gevallen door haar (ex-)partner.



4. TERMEN VOOR INCLUSIEF SCHRIJVEN

ALGEMEEN	
gemarginaliseerde mensen	Marginaliseren is het negeren, afscheiden of uitsluiten van een persoon of een groep. We maken gebruik van de term ‘gemarginaliseerd’ in plaats van ‘minderheid’. Het ligt namelijk aan de context of iemand tot een minderheid behoort of niet. Er wordt vaak over ‘minderheden’ gesproken wanneer het om mensen gaat die in aantallen een wereldwijde meerderheid vormen: zwarte mensen, mensen die moslim zijn, etc. Behalve dat ‘minderheid’ vaak een negatieve connotatie heeft, wordt hiermee vaak ook een gebrek aan (politieke en sociale) macht bedoeld. Daarom kiezen we voor gemarginaliseerd.
luisteren naar	Er wordt vaak gesproken over het ‘geven van een stem’, ‘een gezicht geven’ of ‘een podium bieden’ aan gemarginaliseerde mensen. Maar in dit taalgebruik klinkt een ongelijkwaardige positie door, waarbij de degene die ‘de stem’ geeft zich in een hogere positieve bevindt dan de ander.

GENDERDIVERSITEIT EN SEKSUELE DIVERSITEIT	
gender sekse geslacht	Wij geven de voorkeur aan de term gender. In sommige gevallen, als je het over biologische verschillen hebt, kun je spreken over geslacht of sekse. Maar als je het over het sociaal-culturele construct hebt, gebruik dan het woord gender. Daarnaast spreken we het liefst over een spectrum waarop mensen zich bevinden en waarin van persoon tot persoon grote verschillen kunnen bestaan.
seksediversiteit	Verschillen en de verscheidenheid binnen sekse, waaronder mannen en vrouwen vallen, maar ook intersekse personen. Als we spreken over seksediversiteit, gebruiken we dit dus om aan te duiden dat we het hebben over het spectrum met oneindig veel gelijkwaardige variaties, inclusief man en vrouw.
genderdiversiteit	Verschillen en de verscheidenheid binnen de aspecten van genderidentiteit en genderexpressie. We gebruiken dit om aan te duiden dat er een spectrum bestaat waarop mensen zich kunnen bevinden met betrekking tot gender.
cis(gender) persoon / vrouw / man	Cisgender is een term waarmee mensen worden aangeduid van wie de genderidentiteit overeenkomt met het biologische geslacht dat bij de geboorte is toegewezen. Dit is vaak de norm die niet benoemd wordt.
trans(gender) persoon / vrouw / man	Transgender is een term waarmee mensen worden aangeduid van wie de genderidentiteit niet overeenkomt met het geslacht dat bij de geboorte is toegewezen.
transitie	Trans personen kunnen in transitie gaan. Een transitie kan op veel verschillende manieren: mensen wijzigen bijvoorbeeld hun naam, passen hun kledingkeuze aan en/of ondergaan medische behandelingen om hun geslachtskenmerken te bevestigen.
bij geboorte gezien / geregistreerd als jongetje / meisje	De termen waarin iemand over zichzelf praat, zijn leidend: vrouw, man, of een andere genderidentiteit. Als iemand aangeeft dat hij man is, en altijd is geweest, respecteren we dat en zeggen we niet dat diegene daarvóór een vrouw of meisje was. Hij was een man of jongetje, maar geregistreerd en opgevoed als meisje.
intersekse persoon / persoon met intersekse	De term intersekse verwijst naar de ervaringen van mensen die geboren zijn met een lichaam dat niet voldoet aan de normatieve definitie van man of vrouw zoals de maatschappij die hanteert. Lichamelijke kenmerken zijn bijvoorbeeld genitalia, lichaamsvormen, stemhoogte, lichaamsbeharing, hormonen, chromosomen, et cetera. Intersekse is niet hetzelfde als transgender. Transgender gaat over genderidentiteit en genderexpressie: hoe je jezelf ziet en hoe je jezelf presenteert aan anderen. Trans is een term waarmee mensen worden aangeduid van wie de genderidentiteit niet overeenkomt met het geslacht dat bij de geboorte is toegewezen. De meeste intersekse personen identificeren zich als man of vrouw en meestal komt hun ervaren geslacht overeen met het geslacht dat bij de geboorte is toegewezen. Ook identificeert een relatief grote groep zich als non-binair.
non-binair(e) (genderidentiteit)	Mensen die zich als non-binair identificeren, identificeren zich niet alleen als man of alleen als vrouw. Ze zien of presenteren zichzelf als man én als vrouw, of als geen gender hebbend. Ze kunnen van gender veranderen al naar gelang de context en in de loop van de tijd.
genderqueer	Iemand die zich iets anders voelt dan man óf vrouw en vaak ook kritisch tegenover de indeling in ‘man’ en ‘vrouw’ staat.
genderfluïde	Mensen die zich als genderfluïde identificeren, identificeren zich niet alleen als man of alleen als vrouw. Ze zien of presenteren zichzelf als man én als vrouw, of als geen geslacht hebbend. Ze kunnen van gender veranderen al naar gelang de context en in de loop van de tijd.
LHBTI+	LHBTI+ is een parapluterm voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele, transgender en intersekse personen. Vaak wordt gesproken over LHBTI+ als een verzamelbegrip.

seksuele oriëntatie / diversiteit	Wij gebruiken het liefst de termen seksuele oriëntatie of seksuele diversiteit. Onder seksuele diversiteit verstaan we de uiteenlopende vormen waarmee mensen uiting geven aan hun seksualiteit in gedrag, sociale contacten en leefwijzen. Termen als ‘seksuele voorkeur’ of ‘geaardheid’ kunnen de indruk geven dat iemand ervoor kiest om op bijvoorbeeld vrouwen te vallen, terwijl dit geen keuze is. In Nederland verwijst seksuele diversiteit vaak naar diversiteit in seksuele oriëntaties. Onder seksuele oriëntatie verstaan we iemands capaciteit om zich seksueel of romantisch aangetrokken te voelen tot één of meerdere genders en daar romantische, seksuele relaties of seks mee te kunnen hebben. Seksuele oriëntatie wordt aangeduid in relatie tot de eigen genderidentiteit. Bij heteroseksuele mensen is de seksuele oriëntatie gericht op de andere sekse / gender en bij homoseksuele of lesbische mensen op dezelfde sekse / gender. Biseksuele en panseksuele mensen vallen op meer dan één sekse / gender.
gendersensitieve gezondheidszorg	Een gezondheidszorg die rekening houdt met verschillen op het gebied van sekse en gender. Omdat het in de gezondheidszorg niet alleen om biologische verschillen gaat, maar ook om bejegening en de sociale context van zorggebruikers, wordt gebruik gemaakt van de term gendersensitieve zorg.
LHBTI+-sensitieve gezondheidszorg	De term LHBTI+-sensitieve gezondheidszorg gebruiken we om aan te duiden dat de gezondheidszorg rekening houdt met seksediversiteit, genderidentiteit en seksuele diversiteit in relatie tot gezondheid. Met deze term doelen we specifiek op een gezondheidszorg die rekening houdt met de behoeften van lesbische vrouwen, homo mannen, bi+ personen, transgender personen en intersekse personen

ETNICITEIT

man / vrouw / mens / inwoner met een migratieachtergrond	In 2016 zijn verschillende officiële instanties (zoals het CBS) gestopt met het gebruik van het woord ‘allochtoon’, omdat het vreemd is om één woord te gebruiken voor zo’n heterogene verzameling aan mensen. Daarbij is het een zelfstandig naamwoord, terwijl iemands achtergrond slechts een deel van hun identiteit is. ‘Inwoner met een migratieachtergrond’ is misschien een lange term, maar doet wel recht aan de menselijkheid van de mensen waarover je het hebt.
vrouw / man / mensen van kleur zwarte man / vrouw / mensen	Een term die in de jaren ’70 is geïntroduceerd in de Amerikaanse vrouwenbeweging om de ervaringen van vrouwen met verschillende etnische achtergronden te kunnen bespreken. Het is een meer inclusieve en respectvolle manier om over kleur te praten.

FYSIEKE EN / OF MENTALE BEPERKING

mensen (of personen) met een (auditieve, visuele, lichamelijke of mentale) beperking	Een beperking is slechts een deel van de identiteit van een persoon, daarom gebruiken we het als bijvoeglijk naamwoord in plaats van zelfstandig naamwoord. Hiermee toon je aan dat de beperking slechts een bijkomend kenmerk van de persoon is.

(SEKSUEEL) GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

grensoverschrijdend gedrag	Bij grensoverschrijdend gedrag brengt iemand een ander schade toe op fysiek, mentaal of emotioneel vlak. Dit uit zich bijvoorbeeld in intimidatie of machtsmisbruik, pesterijen, discriminatie of agressie. Grensoverschrijdend gedrag kan overal voorkomen, bijvoorbeeld op straat of op de werkvloer.
seksueel grensoverschrijdend gedrag	Wanneer grensoverschrijdend gedrag een seksueel karakter heeft, benoemen we dit expliciet en spreken we van seksueel grensoverschrijdend gedrag.
seksueel misbruik	We spreken van seksueel misbruik wanneer er seksueel contact is geweest tegen de wil van het slachtoffer. Of als het slachtoffer dit contact niet kan weigeren.
gendergerelateerd geweld	We spreken van gendergerelateerd geweld wanneer er sprake is van geweld tegen mensen die zich niet houden aan het gangbare, traditionele gedrag dat gekoppeld wordt aan vrouwelijkheid en mannelijkheid.
femicide	Femicide betekent het doden van een vrouw omdat ze vrouw is. In de meeste gevallen is de dader een partner of ex-partner en kan het een gevolg zijn van voortdurend huiselijk geweld. Het komt ook voor dat er geen relatie is tussen de vrouw en de dader, soms gaat aan de moord dan seksueel misbruik vooraf.

BEGRIPPENLIJST

inclusie	Inclusie betekent dat iedereen, ongeacht verschillen in herkomst, gender, leeftijd of andere kenmerken, gelijkwaardig kan deelnemen aan de samenleving. Het houdt in dat er actief wordt gewerkt aan het creëren van een omgeving waarin alle individuen zich geaccepteerd, gewaardeerd en ondersteund voelen. Dit kan bijvoorbeeld bij bedrijven, dan spreken we over ‘inclusief werkgeverschap’ of in de media; ‘inclusieve media’.
diversiteit	Als we het over diversiteit hebben dan bedoelen wij verscheidenheid in aantallen. Het begrip gaat met name over de kwantitatieve representatie van mensen met verschillende identiteitskenmerken. Oftewel: hoeveel mannen en vrouwen (in al hun diversiteit) zien we in beeld?
intersectionaliteit	Intersectionaliteit beschrijft hoe mensen discriminatie kunnen ervaren op basis van verschillende identiteitskenmerken, zoals seksualiteit, etniciteit, gender en religie. Intersectionaliteit richt zich op de overlapping van deze kenmerken en hoe dit je positie in de maatschappij beïnvloedt. Voorbeeld: een vrouw die zwart én lesbisch is kan op verschillende punten van haar identiteit te maken krijgen met discriminatie.
beeldvorming	Dagelijks worden wij overspoeld met beelden die tot ons komen via televisie, beeldschermen, kranten, tijdschriften en reclame. Deze beelden filteren en categoriseren we bewust en onbewust zodat we de wereld om ons heen kunnen (leren) begrijpen. Dit continue proces, waarbij je beelden waarneemt en je daar een mening over vormt, noemen we beeldvorming.
stereotypering	We gebruiken deze term om het proces te beschrijven waarmee één verhaal tot het enige verhaal wordt gemaakt. Een stereotype is een overdreven beeld van een groep mensen dat vaak niet (volledig) overeenkomt met de werkelijkheid. Het is een vooroordeel of negatief denkbeeld en wordt vaak gebruikt als rechtvaardiging van bepaalde discriminerende acties.

THEMA GEZONDHEID

Er bestaat nog steeds een taboe rondom het vrouwenlichaam, zoals menstruatie, borstvoeding en seksualiteit. Dit taboe is ook zichtbaar in onze taal. Daarom is het belangrijk dat we de juiste termen gebruiken, zodat we ook in ons taalgebruik het taboe tegengaan.

vulva vs. vagina	De vulva is het uitwendige deel van het geslachtsorgaan van de vrouw. De vulva bevat de buitenste vulvalippen, binnenste vulvalippen die een deel van de clitoris bedekken en de vagina-opening. De vagina is de binnenkant van het geslachtsorgaan van de vrouw. Deze loopt tot aan de baarmoedermond. Vaak wordt het woord ‘vagina’ gebruikt om het hele geslachtsorgaan van de vrouw aan te duiden, dit is dus incorrect. Het is belangrijk om de correcte namen voor geslachtsorganen te gebruiken voor communicatie met onder andere zorgverleners en partners.
gebruik ‘vulvalippen’ in plaats van ‘schaamlippen’	Het woord ‘schaam’ suggereert dat we ons moeten schamen, terwijl ‘vulvalippen’ dit niet heeft en anatomisch correct is.
gebruik ‘menstrueren’ in plaats van ‘ongesteld zijn’	Menstrueren wordt ook wel ‘ongesteld zijn’ genoemd. Het woord ongesteld werd voor het eerst gebruikt als uitdrukking voor iemand die ‘in een slechte toestand’, ‘van streek’ of ‘onpasselijk’ is. Pas 600 jaar later werd ‘ongesteld’ een verzachtende uitdrukking voor menstruatie. Daarom heeft onze voorkeur ‘menstrueren’; hiervan is de oorsprong niet negatief en het betekent ‘maandelijkse bloeding’.
gebruik ‘baren’ in plaats van ‘bevallen’	Het woord ‘bevallen’ heeft een negatieve lading: het stamt uit de 13e eeuw en betekende oorspronkelijk ‘in bed gaan liggen en van een kind verlost worden’. Het woord ‘baren’ heeft een positieve betekenis. Deze term is al meer dan duizend jaar in onze taal. In de Germaanse talen betekende het oorspronkelijk ‘dragen’, ‘tot het eind dragen’ en ‘voldragen’.
inclusieve gezondheidszorg	Wij kiezen voor de term inclusieve gezondheidszorg, als we het hebben over een gezondheidszorg die rekening houdt met de diversiteitsaspecten die patiënten uniek maken. Een inclusieve gezondheidszorg is een zorg die rekening houdt met sekse, gender, seksuele oriëntatie, etniciteit, opleidingsniveau, mentale of fysieke beperking, etc. Deze term duidt op de gezondheidszorg als systeem.
gezondheidszorg op maat	We kiezen voor de term gezondheidszorg op maat als we spreken over hoe een persoon zorg kan ontvangen, die specifiek is afgestemd op diens situatie. Deze term duidt op de zorg die iemand persoonlijk ervaart.

THEMA GELD

Vrouwen hebben nog geen gelijke kansen om duurzaam financieel onafhankelijk te zijn. De drempels die vrouwen hierin ervaren zijn ook zichtbaar in onze taal. Om het probleem bloot te leggen, is het belangrijk dat we de juiste termen gebruiken en definities weten.

duurzaam financieel onafhankelijk	Iemand is ‘financieel onafhankelijk’ als die tenminste 100% van het minimumloon verdient. Aangezien dit slechts een momentopname is, spreken wij liever van ‘duurzame financiële onafhankelijkheid’. Een persoon is ‘duurzaam financieel onafhankelijk’ als diegene de beschikking heeft over een structureel en stabiel inkomen uit werk om nu en in de toekomst in bestaanszekerheid te voorzien, waarbij er sprake is van goede arbeidsomstandigheden en werk en privé in balans zijn. De term ‘economische zelfstandigheid’ wordt gebruikt wanneer iemand ten minste 70% van het minimumloon verdient. We gebruiken deze term liever niet, omdat het inkomen van mensen die als ‘economisch zelfstandig’ worden beschouwd, vaak alsnog niet toereikend is.
werk-zorgverdeling	We spreken van de werk-zorgverdeling als we het hebben over de manier waarop mensen hun betaalde werk met (eventuele) onbetaalde zorgtaken combineren.
betaald werk	We hebben het over betaald werk als iemand een salaris ontvangt. We maken dit expliciet omdat iets als het zorgen voor anderen even waardevol is, maar vaak niet als werk wordt gezien.
onbetaalde zorg	We spreken expliciet over onbetaalde zorg om het onderscheid te maken tussen zorgtaken waar iemand wel (bijvoorbeeld in de gezondheidszorg) en niet (bijvoorbeeld mantelzorg) voor wordt betaald.
partnerverlof	Het verlof dat partners bij de geboorte van een kind kunnen opnemen. We gebruiken deze term in plaats van de term vaderschapsverlof, omdat de mensen die hier gebruik van maken niet alleen vaders zijn.
pensioenkloof	Werkende vrouwen in Nederland bouwen gemiddeld minder (aanvullend) pensioen op dan mannen. Dit verschil in pensioen wordt de ‘pensioenkloof’ genoemd.
loonkloof	Het gemiddelde verschil in bruto uurloon tussen in loondienst werkende mannen en in loondienst werkende vrouwen.
babyboete	Het inkomen van vrouwen daalt aanzienlijk de jaren na het krijgen van een kind, terwijl het inkomen van mannen bijna niet daalt. Dit komt doordat vrouwen vaker minder betaald werk doen om de onbetaalde zorg voor de kinderen op zich te nemen. Deze opoffering van financiële onafhankelijkheid wordt de ‘babyboete’ genoemd.
mantelzorgboete	Vrouwen verliezen een deel van hun inkomen wanneer ze mantelzorg verlenen, terwijl mannen er juist iets vooruit gaan in hun uurloon. Een man die mantelzorg verleent wordt door de werkgever gezien als iemand met levenservaring, terwijl bij vrouwen die taken als vanzelfsprekend worden gezien. Vrouwen moeten als het ware een ‘boete’ betalen voor de zorgtaken die ze verrichten.
vermogenskloof	Vrouwen die aan het begin van hun carrière vergelijkbare functies en salarissen hebben als mannen, blijven structureel achter in opgebouwd vermogen aan het einde van hun carrière. Vermogen wordt opgebouwd uit pensioen, onroerend goed en spaargeld. Erfenissen, huurinkomsten en beleggingen kunnen soms ook als vermogen worden meegenomen.

5. INCLUSIEVE SOCIAL MEDIA

Op onze social media kanalen streven we ernaar zo inclusief mogelijk te zijn, en dit vragen we ook van onze volgers. De onderstaande richtlijnen zijn de richtlijnen die we hanteren voor onszelf en de gebruikers van onze sociale media pagina's. Het is belangrijk om naar onze volgers duidelijk te communiceren hoe we willen dat mensen zich gedragen in de reacties onder onze posts en in verdere online communicatie.

Richtlijnen
Op Facebook hebben wij de volgende tekst staan, om mensen te informeren over de gedragsregels die gelden voor al onze social media platformen:

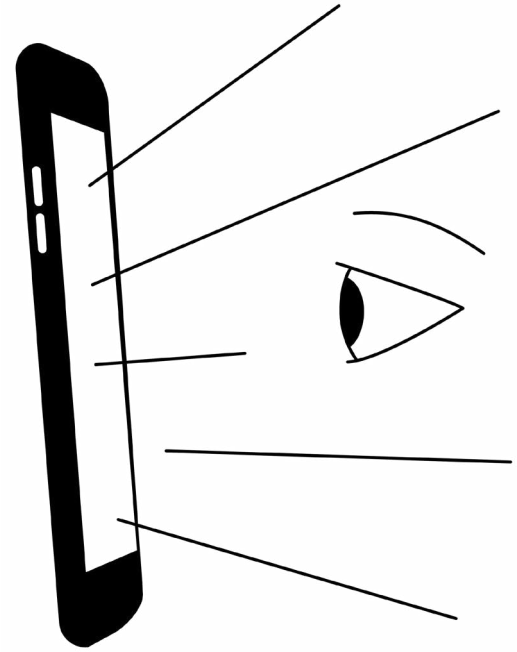
Op onze openbare pagina's plaatsen we regelmatig relevant nieuws of informatie over onze activiteiten. We willen dat deze pagina's leuke plekken zijn waar je mee kunt praten en denken, daarom vinden wij het belangrijk dat iedereen op een respectvolle manier met elkaar omgaat. Blijf vriendelijk en respectvol, zeker ook naar andere bezoekers toe.

De volgende acties zijn daarom niet toegestaan:
- Persoonlijke aanvallen, beledigingen of bedreigingen
- Obsceniteit en onfatsoenlijkheid
- Frauduleuze, misleidende of bedrieglijke berichten
- Aantasten van intellectuele of artistieke eigendommen van derden
- Commerciële of promotionele berichten
- Berichten met een spammend karakter, phishing of schadelijke links
- Berichten die in strijd zijn met de Nederlandse wetgeving
- Provocatie op basis van gender, etniciteit, religie, seksuele oriëntatie of politieke stroming

WOMEN Inc. behoudt zich het recht voor berichten of reacties die in strijd zijn met deze richtlijnen te verwijderen.

Als je iets deelt op de pagina van WOMEN Inc. ga je ermee akkoord dat WOMEN Inc. deze content zonder enige verplichting en onbeperkt kan gebruiken. WOMEN Inc. is niet aansprakelijk voor de gevolgen van het plaatsen of lezen van berichten op deze pagina.

Modereren
Wanneer iemand zich niet aan de richtlijnen houdt, handelen wij direct. We kiezen er dan bijvoorbeeld voor om een comment te verwijderen, er zelf op te reageren, of om de reactie te rapporteren bij het betreffende platform. Wanneer de reactie een vraag bevat, grijpen wij de kans aan om inhoudelijk te reageren. Zo hopen wij niet alleen deze persoon, maar ook de rest van ons publiek te informeren. Deze vragen gaan vaak over onze woordkeuze (bv. waarom zeggen we 'menstruerende mensen' i.p.v. ' vrouwen'?) en in ons antwoord verwijzen wij dan naar onze Stijlgids. Soms kunnen we niet ontkomen aan vervelende reacties. We doen ons uiterste best om er bovenop te zitten, maar kunnen niet altijd overal op reageren. Uit een reactie is vaak op te maken of iemand een oprechte vraag heeft of er slechts op uit is om reacties uit te lokken. In het eerste geval gaan we, waar mogelijk, het gesprek aan.



Toegankelijkheid
Om onze uitingen op social media toegankelijker te maken voor mensen met een visuele beperking, schrijven we elk woord in een hashtag met een hoofdletter. Bijvoorbeeld: #KomtEenMensBijDeDokter. Op deze manier herkent een voorleesprogramma het als afzonderlijke woorden. Doe je dit niet, dan zal het voorleesprogramma het letter voor letter voorlezen. Deze voorleesprogramma's hebben ook moeite met emoji's. Hierbij lezen ze vaak de naam voor van de emoji, of ze lezen de code voor waaruit de emoji is opgebouwd. Willen we toch emoji's gebruiken, zet ze dan niet midden in zinnen als vervanging van woorden. Kies ervoor om de gewenste emoji aan het begin of het eind van de copy toe te voegen. Voor mensen met een auditieve beperking is het belangrijk om video- en audiocontent te voorzien van ondertiteling.

6. INCLUSIEVE BEELDTAAL

Door afbeeldingen toe te voegen aan (geschreven) communicatie wordt een boodschap opvallender, aantrekkelijker en kan veel over het onderwerp duidelijk gemaakt worden zonder woorden te gebruiken. Maar de beelden die we kiezen, hebben invloed op onze beeldvorming. Ze kunnen (onbewust) stereotypen bevestigen, maar hopelijk ook ontkrachten. Daarom is het belangrijk om afbeeldingen zorgvuldig te produceren en te kiezen. We proberen onze beeldtaal zo inclusief en divers mogelijk te maken.

Er zijn veel verschillende vormen van diversiteit en het is onmogelijk dat die allemaal in één foto gepresenteerd worden. Het doel is dan ook niet dat je alle vormen van diversiteit afvinkt in de foto's en afbeeldingen die je gebruikt, maar dat je verder kijkt dan het standaardbeeld dat nu in de media getoond wordt. Doe je best om een divers beeld te laten zien.

De tips hieronder kunnen ook handig zijn bij het maken van een briefing voor campagnes en communicatiemiddelen, zoals commercials, posters of social media-uitingen.

Bestaande afbeeldingen gebruiken
Het is bij het gebruik van bestaande afbeeldingen belangrijk om er bewust van te zijn dat de meeste online fotodatabases veel afbeeldingen met stereotypen en (onbewuste) vooroordelen bevatten. Stockfoto's (standaardfoto's en illustraties door anderen gemaakt en vaak vrij beschikbaar op internet) zijn vaak stereotiep, omdat ze in één oogopslag duidelijk moeten maken wat het onderwerp is. Daarnaast zijn ze ook vaak weinig divers.

Stel, je bent voor bij een artikel over Dress Red Day – de jaarlijkse dag die aandacht vraagt voor hart- en vaatziekten bij vrouwen – op zoek naar een afbeelding van een vrouw in een rode jurk. Je vult bij Google afbeeldingen 'vrouw in rode jurk' in. Wat volgt zijn voornamelijk foto's van dunne, witte en jonge vrouwen in een rode jurk. Pas als je expliciet andere termen gebruikt, zoals 'zwarte vrouw in rode jurk', krijg je andere foto's te zien.

Een tip is dus om te spelen met de zoektermen bij het zoeken naar afbeeldingen. Wissel het af, zoek naar: zwarte vrouw, wtte vrouw, trans vrouw, jonge vrouw, oude vrouw, moslim vrouw, christelijke vrouw, etc. Wees creatief met je zoektermen. Maak hier tijd voor vrij en kies niet voor de eerste foto die je tegenkomt.

Hieronder een aantal richtlijnen voor de afbeeldingen die we gebruiken:

VROUWEN

De witte vrouw is nog vaak de norm. **Zorg dat je diverse vrouwen laat zien,** op gebied van leeftijd, huidskleur, lichaamstype, beperking, gender(expressie), geloof, en indien van toepassing seksuele oriëntatie.

Niet-gephotoshopte afbeeldingen hebben de voorkeur boven gephotoshopte afbeeldingen.

Qua beeldmateriaal streven we 'body positivity' na, wat betekent dat we 'body shamende' afbeeldingen mijden. Bijvoorbeeld afbeeldingen die negatieve vooroordelen over lichaamskenmerken versterken, zoals een afbeelding van een dikke vrouw met een zak chips op de buik, liggend op de bank. Zie voor meer informatie ook de checklist van Stichting Dikke Vinger.

Zichtbaar lichaamshaar bij vrouwen is geen reden om afbeeldingen te schuwen, want lichaamshaar is natuurlijk.

We vermijden een male gaze, oftewel beelden die bedoeld zijn voor de blik van een heteroseksuele man. Een voorbeeld hiervan is een foto van een vrouw ter decoratie, en dus maken we geen gebruik van niet-functioneel naakt.

Vrouwen uit gemarginaliseerde groepen kunnen gebruikt worden in foto's als representatie van vrouwen in het algemeen. Laat bijvoorbeeld bij een artikel over vrouwen in besluitvormende posities foto's zien van trans vrouwen, moslim vrouwen, vrouwen met een beperking, etc. – en niet slechts wanneer een artikel over een transitie, religie of een beperking gaat.

- Let hierbij op dat een beperking zichtbaar, maar ook niet direct zichtbaar kan zijn. Zorg voor diversiteit bij het afbeelden van deze groep mensen.



Vermijd stereotype weergave van vrouwen (en mannen): denk aan vrouwen achter een aanrecht, bij de wasmachine, mannen die voetbal aan het kijken zijn. Hierboven zie je een voorbeeld van hoe het niet moet.

MENSEN IN RELATIE TOT ANDEREN

Als het onderwerp familie is, **laat alternatieve gezinsvormen zien**. Dus niet alleen witte cisgender heteroseksuele ouders met twee kinderen.

Laat een divers beeld van relaties tussen mannen en vrouwen zien. Dus niet alleen seksuele of romantische relaties, maar ook vriendschappelijk, familiair, professioneel, etc.

Gebruik je een foto met zowel een vrouw als een man erop, **kijk dan goed naar de setting en houding van de man en vrouw ten opzichte van elkaar.** Is deze niet stereotiep? Voorbeelden hiervan kunnen zijn dat de man het onderwerp van de foto is en de vrouw meer een soort 'accessoire', foto's waarin mannen agressief en/of vrouwen als onderdanig worden neergezet, of foto's waarin mannen dingen aan vrouwen uitleggen. Hierbij werkt het ook goed om je eens voor te stellen hoe het zou zijn als de rollen omgedraaid zouden zijn: ziet het er dan gek uit?



Denk aan dezelfde diversiteitsaspecten bij mannen. We willen mannen niet op een stereotiepe manier weergeven. Voorbeelden van stereotypen zijn: spierbundels, boos of agressief, achter een BBQ, in pak, mannen als expert (wanneer de vrouw passief in beeld komt). Tegelijkertijd willen we ruimte bieden aan niet-stereotype beelden, denk aan: emotie tonend, met kinderen, zorgend voor anderen, of in een passieve rol (ten opzichte van anderen).

GERAADPLEEGDE LITERATUUR & BRONNEN

Hieronder vind je de bronnen die wij hebben geraadpleegd en meer artikelen om verder te lezen.

Onderzoek:
Taal in beeldvorming: vooroordelen (v/m) in taalgebruik (2016)
Claartje Vinkenburg (onderzoeker VU en zelfstandig adviseur op het gebied van bias en inclusie)
Analyse van voorbeelden van seksestereotiep taalgebruik in de media en de gevolgen hiervan. Uiteenzetting hoe seksestereotypen worden gereproduceerd door taalgebruik, hoe dit zichtbaar is in de media en wat de gevolgen daarvan zijn. Met aanbevelingen hoe linguistic gender bias kan worden tegengegaan.

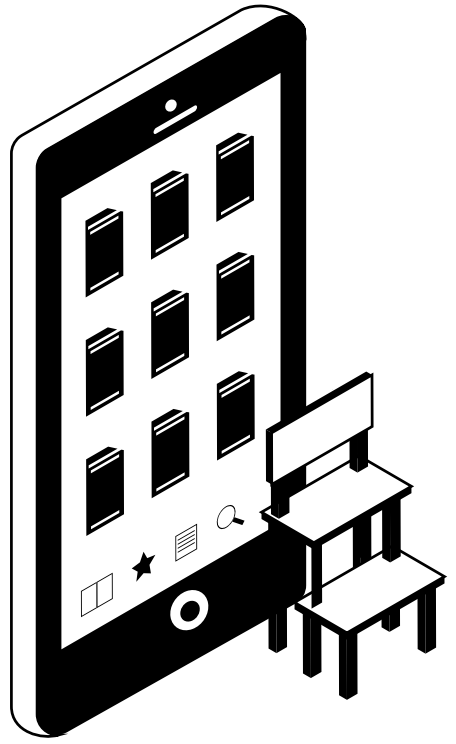
Blikopener. De rol van mediamakers in beeldvorming – 5 jaar later (2022).
WOMEN Inc.
Met deze publicatie benadrukt WOMEN Inc. dat de mediawereld met een open blik in beweging is richting meer diversiteit en inclusie, specifiek op de thema's representatie, stereotypering en taal. Tegelijkertijd laten de feiten, cijfers en voorbeelden zien dat de media nog niet representatief en vrij van beperkende stereotypen zijn.

Taalgidsen:
- Waarden voor een nieuwe taal: Een handreiking voor een veilige, inclusieve en toegankelijke taal voor iedereen in de kunst- en cultuursector.
- Regenboog Taaltips: Tips om op een respectvolle manier te praten en schrijven over seksuele- en genderdiversiteit.
- Words Matter: Een incomplete gids voor woordkeuze binnen de culturele sector.
- Etnische gelijkheid begint bij taal: hoe redigeer je inclusief?
- hiv taalwijzer: Deze taalwijzer is een hulpmiddel voor mensen die schrijven over hiv en/of aids.

Taaldossiers OneWorld: OneWorld heeft een pagina met allerlei artikelen over taalgebruik. Thema's die ze behandelen zijn o.a. genderongelijkheid, gendervrijheid, neo-kolonialisme, duurzaamheid en validisme.
- 'Met deze taal stoppen we'
- 'Transvrouwen bestaan niet, trans vrouwen wel'
- Handleiding om trans personen op de juiste manier aan te spreken. Van Transgender Netwerk Nederland op de site van OneWorld.
- 'Er is meer dan hij en zij, vergeet hen niet'
- 'Gehandicapte is geen zelfstandig naamwoord'
- 'Waarom je relschoppers geen idioten moet noemen'
- 'Wat is misogynoir en hoe herken je het'
- 'Zo herken je antisekswerkframes in de media'
- 'Westers versus niet-westers was nooit een onschuldige indeling'

Andere geraadpleegde artikelen zijn:
- De sekse-ongelijkheid in het verwijzen naar achternamen
- Validisme en gender. Over leven met een handicap
- Baren buiten de box
- Reclaiming Queer: Activist and Academic Rhetorics of Resistance

Meer weten over hoe je met tekst inclusief kunt zijn, en hoe je kunt voorkomen dat je (onbewust) toch vooroordelen versterkt? Lees dan ook dit uitgebreide artikel van Movisie met do's en don'ts voor het verminderen en versterken van stereotypen en vooroordelen.
Hierbij alvast de do's in het kort:
- Geef in de media (meer) ruimte aan mensen die discriminatie afkeuren
- Laat diversiteit (binnen een groep) zien
- Zet in op empathie om vooroordelen te verminderen



COLOFON

Koivistokade 54 III
1013 BB Amsterdam
T: 020 788 42 31
E: info@womeninc.nl
www.womeninc.nl

© WOMEN Inc. 2024

WOMEN
INC