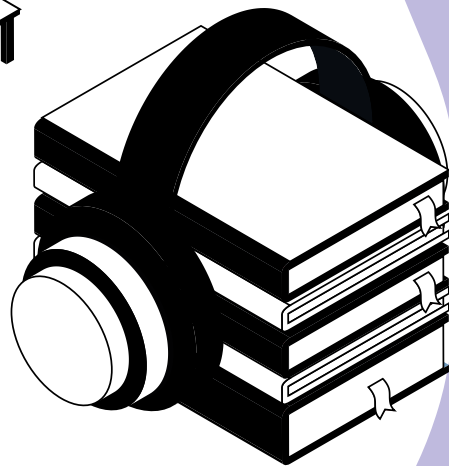
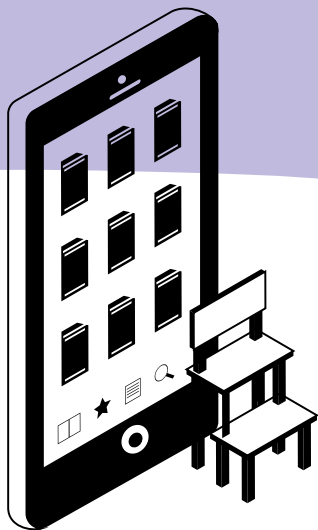


# DE INCOMPLETE STIJLGIDS



WOMEN  
INC



# **INHOUDSOPGAVE**

<b>1. INTRODUCTIE</b>	<b>2</b>
<b>2. WIE WIJ ZIJN: HET DNA VAN WOMEN INC.</b>	<b>4</b>
<b>3. WAT IS LINGUISTIC BIAS?</b>	<b>6</b>
<b>4. HOE SCHRIJF JE INCLUSIEF?</b>	<b>8</b>
<b>5. INCLUSIEVE SOCIAL MEDIA</b>	<b>16</b>
<b>6. INCLUSIEVE BEELDTAAL</b>	<b>18</b>
<b>7. ONZE TERMINOLOGIE</b>	<b>22</b>
<b>VERDIEPENDE ARTIKELEN EN BRONNEN</b>	<b>26</b>

# 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 en hebben minder kans op een goede gezondheid dan mannen. Ook is slechts 22% 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 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 gendergelijkwaardige 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 biasbewuste manier te communiceren. Wees niet bang om fouten te maken: het is beter om te leren van je fouten dan om het nooit te proberen.



# 2. WIE WIJ ZIJN: HET DNA VAN WOMEN INC.

Elke organisatie heeft eigen waarden, die van invloed zijn op het taal- en beeldgebruik. WOMEN Inc. werkt vanuit zes gedeelde waarden:

Waarde	Wat betekent dit voor WOMEN Inc.?	Hoe uit dit zich in onze communicatie?
Verbindend	Eén van de belangrijkste kenmerken van WOMEN Inc. is dat we een verbinder zijn. We verbinden mensen met elkaar, we zijn een verbinding tussen mensen en belangrijke stakeholders en zetten samenwerkingen op tussen stakeholders onderling - in de vorm van allianties en coalities. Door onze verbindende waarde bundelen we de kennis en krachten van mensen en organisaties, om verandering te realiseren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We gebruiken taal die iedereen insluit en geen mensen uitsluit</li> <li>• We proberen onze taal af te stemmen op de groep waarmee we communiceren.</li> <li>• Als we partijen aanspreken op hun rol in de maatschappij, formuleren we onze kritiek constructief en opbouwend.</li> <li>• We gaan zelf ook constructief om met de kritiek die we ontvangen.</li> </ul>
Positief	In onze strategie denken we vanuit positiviteit: wat levert de beoogde verandering op voor verschillende mensen? Wat is de winst? Daarnaast geloven we dat iedereen vanuit hun eigen positie een bijdrage kan leveren, en formuleren we daarom ook zo concreet mogelijk wat iedereen kan doen (een handelingsperspectief).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onze <i>tone of voice</i> is voornamelijk positief.</li> <li>• We bieden in onze communicatie handelingsperspectieven.</li> </ul>
Agenderend	We versnellen de emancipatie door thema's en onderwerpen op te pakken waar nog ongelijkheid bestaat, en waar anders te weinig vooruitgang zou plaatsvinden. Op verschillende manieren proberen we het onderwerp bij partijen die verandering teweeg kunnen brengen op de agenda te zetten: met lobbyactiviteiten en via de media, maar ook met campagnes of ludieke acties.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We spreken verschillende partijen en stakeholders aan op hun verantwoordelijkheid in het bereiken van gelijke kansen voor iedereen.</li> </ul>

Onafhankelijk	Wij geloven dat onze eigen en autonome manier van werken ons met beide benen op de grond houdt. Daarom vinden we het belangrijk om onafhankelijk te blijven.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dit kan betekenen dat we kritisch zijn op samenwerkingspartners.</li> </ul>
Luchtig met inhoud	WOMEN Inc. kaart complexe en serieuze thema's aan. Om onze boodschap zo toegankelijk mogelijk te houden proberen we dit altijd met een knipoog te doen. Zonder tekort te doen aan de inhoud dagen we onszelf uit om onze ideeën luchtig uit te werken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onze communicatie is altijd gebaseerd op feiten en (wetenschappelijke) bronnen.</li> <li>• We brengen onze boodschap met humor, op een luchtige manier of met een knipoog.</li> </ul>
Inclusief	We streven bij WOMEN Inc. naar een inclusieve maatschappij, waarin oog is voor diversiteit. We houden daarom in ons werk en onze uitingen rekening met diversiteit, en proberen altijd zo inclusief mogelijk te zijn in onze communicatie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We voeren bias-checks uit op ons werk, o.a. door middel van het vier-ogen-principe.</li> <li>• We gebruiken als organisatie consistent de handvatten die deze stijlguide biedt, en wijzen elkaar erop wanneer we hiervan afwijken.</li> <li>• We onderwijzen onszelf over bestaande en nieuwe taaldiscussies en passen de stijlguide naar aanleiding hiervan aan.</li> </ul>

# 3. 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. Taal heeft de kracht om in- en uit te sluiten. In het streven naar een gelijkwaardige maatschappij moeten we ons bewust zijn van deze functie van taal.

Zo kunnen vooroordelen ontstaan door de woorden die we gebruiken. Een vooroordeel is een (onbewuste) mening over iets of iemand, vaak zonder dat je diegene goed kent. Het gebruik van stereotypering, stereotypen en stereotiep taalgebruik versterken bestaande vooroordelen. Met een stereotype bedoelen we een vaststaand, overdreven beeld van een bepaald persoon of een bepaalde groep, dat vaak niet overeenkomt met de werkelijkheid. Stereotypering is het proces waarbij – door het gebruik van stereotypen – één verhaal tot het enige verhaal wordt gemaakt. Vooroordelen en negatieve denkbeelden die door stereotypering ontstaan, staan gelijke kansen in de weg.

Stereotypering kan op verschillende manieren plaatsvinden. Zo is het goed terug te zien in de manier waarop we labels – ook wel etiketten – gebruiken in taal. Bijvoorbeeld als we verwijzen naar de rol van mannen en vrouwen in de maatschappij. Neem de labels ‘de zorgende vader’ of ‘de vrouwelijke piloot’. In deze gevallen markeren de woorden ‘zorgende’ en ‘vrouwelijke’ informatie die niet overeenkomt met onze (gender)stereotype verwachting, namelijk dat alleen vrouwen zorgen en alleen mannen piloten zijn. Deze labels geven dus informatie die niet in lijn is met het stereotype beeld, en benadrukken dat deze mensen afwijken van de norm. Door deze uitzonderingen op deze manier expliciet te benoemen, houden we stereotypen in stand.

## TIP OM LINGUISTIC BIAS TE HERKENNEN:

Let op labels en etiketten bij het verwijzen naar vrouwen en mannen in taal.

Een vooroordeel kan ook versterkt worden door wat we zeggen of juist weglaten in taal. Vaak wordt de norm, dat wat we vanzelfsprekend vinden, weggelaten. Dit heeft een normaliserende functie. Neem de zin: ‘Vrouwen in financiële topfuncties verdienen veel minder’. Hier wordt de vergelijkingscategorie ‘mannen’, oftewel de norm, weggelaten. De norm wordt hierdoor bevestigd, en dus genormaliseerd. Een ander voorbeeld hiervan is: ‘Hoe betrekken we mensen met een andere culturele achtergrond?’ Door het ontbreken van een vergelijkingscategorie wordt in deze zin bevestigd dat de ene cultuur de norm is, en de ‘andere’ culturen afwijken. Ook vragen die worden gesteld (of juist niet), kunnen worden gedreven door stereotypen: in interviews vragen mediamakers mannen vaak andere dingen dan vrouwen. Vrouwen in besluitvormende posities moeten vaak uitleggen hoe ze werk en zorg combineren en of ze zich schuldig voelen over het feit dat ze minder bij hun kinderen zijn dan andere vrouwen – dat wordt aan mannen niet of nauwelijks gevraagd.

## TIP OM LINGUISTIC BIAS TE VOORKOMEN:

Benoem altijd de norm of leg uit waarom je bepaalde informatie weglaat.

Daarnaast wordt de norm soms gebruikt om mensen aan te duiden die niet binnen de groep vallen. Zij worden dan uitgesloten door te benoemen wat ze niet zijn. Inclusieve taal sluit mensen in door te noemen wat ze wel zijn. Dus ‘lesbische vrouw’ in plaats van ‘niet-hetero’, ‘zwart persoon’ of ‘persoon van kleur’ in plaats van ‘niet-wit’. En spreek ook – mits relevant – specifiek van continenten, landen en plaatsen, in plaats van ‘westers’ en ‘niet-westers’.

Ook is stereotypering terug te vinden in de manier waarop we iets zeggen. We communiceren namelijk anders over dingen die niet in lijn zijn met het stereotype beeld en onze verwachtingen: dan gebruiken we vaker ontkenningen of ironie; zijn we meer concreet; gebruiken we meer tekst en uitleg en komt de nieuwe, onverwachte informatie eerder in de zin. Bijvoorbeeld de ontkenning “Ze heeft geen slecht CV, maar...” of het concrete “hij hilde” (de uitzondering) tegenover het abstracte “zij was emotioneel” (de verwachting). Ook dat een vrouw ‘fel’, ‘boos’ of ‘hysterisch’ wordt genoemd, terwijl een man die hetzelfde gedrag vertoont als ‘zakelijk’ of ‘direct’ wordt beschreven, is hier een voorbeeld van.

## TIP OM LINGUISTIC BIAS WEG TE NEMEN:

Draai het om. Om een snelle check te doen op stereotypering kun je de woorden ‘vrouw’ en ‘man’ door elkaar vervangen: klinkt de zin dan nog steeds logisch?

# 4. HOE SCHRIJF JE INCLUSIEF?

Door gebruik te maken van inclusieve taal, kunnen we hopelijk stereotypen doorbreken en woordgebruik waarin iedereen zich herkent de norm te maken. Om zo te komen tot een gelijkwaardige samenleving, ook in 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, een artikel of een podcast, vragen wij altijd aan de geïnterviewde hoe hij/zij/hen aangesproken wil worden, en aan welke termen of woorden iemand de voorkeur geeft. Wanneer je niet zeker weet welke persoonlijk voornaamwoorden iemand gebruikt, vermijd deze dan of gebruik de genderneutrale voornaamwoorden zij/hen.

Verder kan ongelijkheid in een 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 includeert en mensen op een gelijkwaardige manier beschrijft. Daarom:

Vermijd op events, in nieuwsbrieven of bij andere vormen van communicatie aanspreektitels als 'beste mevrouw/meneer' of 'welkom dames en heren'. De Nederlandse taal kent geen aanspreekvorm voor non-binaire, genderqueer

en genderfluïde personen. Met het gebruik van 'mevrouw/meneer' of 'dames en heren' sluit je deelnemers uit die zich niet zo identificeren. 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 vast uitspraken als: 'er zit 40 man in de zaal', en gebruik liever 'er zitten 40 mensen in de zaal.'

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

Vermijd constructies waaruit de indruk kan ontstaan dat het mannelijke de norm is en het vrouwelijke de uitzondering. Door consistent slechts één vorm te gebruiken, zal de lezer (in de toekomst) niet automatisch aan een bepaalde gender denken.

- Vermijd het gebruik van genderspecifieke beroepsnamen: in plaats van 'brandweerman' gebruiken we 'brandweerkracht'; in plaats van 'ombudsman' gebruiken we 'ombudspersoon'; niet 'mankracht', maar 'menskracht'.
- Vermijd ook het gebruik van beroepsnamen met een vrouwelijke achtervoegsel: niet 'docente', maar 'docent'; niet 'directrice', maar 'directeur'; niet 'secretaresse', maar 'secretarieel medewerker'; niet 'verpleegkundige', maar 'verpleger'.
- Er zijn uiteraard uitzonderingen op de regel. Zoals bij een interview met een trans vrouw die graag gebruik wilde maken van het woord cameravrouw, omdat ze na haar transitie trots was om deze term te kunnen gebruiken.

Vermijd irrelevante, onnodige of onjuiste beschrijvingen van gender, seksuele oriëntatie en relationele of ouderlijke status:

- Je kunt checken of een beschrijving onnodig is door het tegenovergestelde 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'.
- Mocht het toch nodig zijn om een beschrijving van sekse, gender, seksuele oriëntatie of relationele status toe te voegen, gebruik dit dan niet als een bijvoeglijk naamwoord. 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 'Jasper Smit en zijn man', maar 'Jasper en Klaas Smit, en niet 'alleenstaande moeder Femke is gepromoveerd', maar 'Femke is gepromoveerd'. Bovendien zijn stellen natuurlijk niet altijd hetero en spreken wij daarom ook expliciet van homo- en lesbische stellen, en andere relatievormen.

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, personen van kleur, stagiairs en/of personen met een beperking aanhoudt. Maak in het gebruik van aanspreekvormen geen onderscheid tussen gender, leeftijd, kleur, beperking, etc.
- Let op het gebruik van vergelijkingen en zorg dat deze gelijkwaardig zijn. Zo worden er in relatie tot vrouwen soms onnodig 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.

## Termen voor inclusief schrijven

Termen:	Toelichting:
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ gender (voorkeur)</li> <li>✓ sekse</li> <li>✓ geslacht</li> </ul>	<p>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.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ cis(gender) persoon</li> <li>✓ trans(gender) persoon/vrouw/man</li> </ul>	<p>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.</p> <p>Transgender is een term waarmee mensen worden aangeduid van wie de genderidentiteit niet overeenkomt met het geslacht dat bij de geboorte is toegewezen.</p> <p>Iemands genderidentiteit (cisgender of transgender) is één van de vele kenmerken van een persoon, daarom gebruiken we dit als bijvoeglijk naamwoord in plaats van zelfstandig naamwoord. Daarmee reduceer je iemand niet tot diens genderidentiteit.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ transitie</li> <li>✓ bij geboorte gezien/geregistreerd als jongetje/meisje</li> </ul>	<p>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 aan te passen.</p> <p>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.</p>

Termen:	Toelichting:
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ intersekse persoon</li> <li>✓ persoon met intersekse</li> </ul>	<p>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, lichaamsbehaaring, hormonen, chromosomen, et cetera.</p> <p>Het gaat om één van de kenmerken van een persoon, daarom gebruiken we dit als bijvoeglijk naamwoord in plaats van zelfstandig naamwoord.</p> <p>Intersekse is niet hetzelfde als transgender. Transgender gaat over genderidentiteit en genderexpressie: hoe je je zelf 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.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ seksuele oriëntatie / diversiteit</li> </ul>	<p>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. De termen seksuele voorkeur of geaardheid kunnen de indruk geven dat iemand ervoor kiest om op bijvoorbeeld vrouwen te vallen, terwijl dit geen keuze is.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ LHBTI personen / mensen</li> <li>✓ een homo(seksuele) man</li> <li>✓ een lesbische vrouw</li> <li>✓ een biseksueel/bi+ persoon</li> </ul>	<p>LHBTI is een paraplueterm voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele, transgender en intersekse personen. Vaak wordt gesproken over LHBTI als een verzamelbegrip.</p> <p>Geslachtskenmerken, genderidentiteit en seksuele oriëntatie zijn slechts een onderdeel van de totale identiteit van een persoon. Daarom gebruiken wij deze aanduidingen als bijvoeglijke naamwoorden, in plaats van zelfstandige naamwoorden. Oftewel, we gebruiken LHBTI, homo(seksueel), lesbisch en biseksueel/bi+ als bijvoeglijk naamwoord.</p> <p>Het enige moment waarop we de woorden 'homo', 'lesbienne' en 'biseksueel' gebruiken is in de beeldtaal van de campagne 'Komt een mens bij de dokter'.</p>

# KOMT EEN

- MAN ■ HETERO ■ HOMO
- INTERSEKSE PERSOON ■ VROUW
- LESBIENNE ■ BI ✕ MENS

# BIJ DE DOKTER



Of je nu man, vrouw, homo, hetero, transgender of bi bent, ieder mens heeft recht op passende zorg. Door onwetendheid, schaamte en verkeerde aannames krijgen we die nog niet altijd. Laat daarom zien wie je bent, zodat je de zorg krijgt die bij jou past. Ga naar [komteemmensbijdedokter.nl](http://komteemmensbijdedokter.nl).

ALLIANTIE  
GEZONDHEIDSZORG  
OP  
MAAT

## Etniciteit

In de Nederlandse taal zitten 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 etniciteit van een persoon of een groep wordt vermeden. Want, ondanks het gebruik van een inclusieve term, kunnen mensen onbewust aan stereotiepe ideeën denken. Woorden vervangen neemt namelijk niet altijd de originele lading of het waardeoordeel weg. 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. Ook gebruiken we de term 'Nederlander 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 bekenen we kleur en zeggen we wit.

Vermijd woorden en uitdrukkingen die vanuit een normatief of hiërarchisch perspectief redeneren, zoals 'minderheden' of 'een stem geven' (zie hieronder voor uitleg).

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

Gebruik geen stereotyperende begrippen die beledigend kunnen zijn voor verschillende groepen. Bijvoorbeeld: Een radicale moslim die werd opgepakt, bleek niets met de zaak te maken te hebben.

## Termen voor inclusief schrijven

Termen:	Toelichting:
✓ man/vrouw/ mens/inwoner met een migratie- achtergrond	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.
✓ Gemargina- liseerde 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 aantal een wereldwijde meerderheid vormen: zwarte mensen, moslims, etc. Behalve dat 'minderheid' vaak een negatieve connotatie heeft, wordt met minderheid vaak ook een gebrek aan (politieke en sociale) macht bedoeld. Daarom kiezen we voor gemarginaliseerd.
✓ Een podium bieden	Er wordt vaak gesproken over het geven van 'een stem' of 'een gezicht' aan gemarginaliseerde mensen. Maar mensen hebben al een stem of een gezicht, en in het taalgebruik klinkt een ongelijkwaardige positie, waarbij degene die 'de stem' geeft zich als belangrijker of machtiger dan de omgeving waant. Hoewel 'een podium bieden' ook nog niet optimaal is, is het voor ons tot nu toe de beste optie.



## Fysieke en/of mentale beperking

Al in 1988 introduceerde auteur Yvette den Brok de term validisme. 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:

*“Het woord validiteit heeft een dubbele betekenis. Het betekent letterlijk ‘waardig’, of ‘van waarde zijn’. Maar doordat mensen met een handicap ‘invaliden’ werden genoemd, heeft validiteit een tweede betekenis gekregen: ‘iemand’s lichamelijke, verstandelijke en/of psychische gesteldheid’. Dat iemand’s lichamelijke of verstandelijke gesteldheid lange tijd werd aangeduid met woorden die oorspronkelijk ‘waardig’ of ‘onwaardig’ betekenden, wil iets zeggen. Namelijk dat iemand’s lichamelijke, verstandelijke en/of psychische gesteldheid samenhangt met de waarde die men aan iemand toekent. Dat is nou precies waar het in het validisme om draait.”*

Dit validisme zit ook in bepaald taalgebruik. We gebruiken daarom inclusieve (niet-validistische) taal die iedereen gelijkwaardig behandelt. Dit betekent:

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 autismespectrumstoornis’ (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.

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 beperking een slachtoffer is.

Hierbij geldt ook dat in veel media vaak benadrukt wordt 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. Oftewel: wees hiervan bewust en objectiveer mensen met een beperking niet.

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

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

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.

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

Termen:	Toelichting:
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mensen (of personen) met een (auditieve, visuele, lichamelijke of mentale) beperking</li> <li>✓ Blinde/ slechtziende/ dove/slecht-horende personen</li> </ul>	<p>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 mens voor jou op de eerste plaats komt en dat de beperking slechts een bijkomend kenmerk van de persoon is. Anders vereenzelvig je de persoon met de beperking.</p>

# 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 toe te communiceren hoe we willen dat mensen zich gedragen onder onze posts, in de reacties, en in verdere online communicatie.

## Richtlijnen

Op onze social media kanalen hebben wij de volgende tekst staan, om mensen te informeren over onze gedragsregels:

Op deze openbare pagina plaatsen we regelmatig relevant nieuws of informatie over onze activiteiten. We willen dat deze pagina een leuke plek is 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:

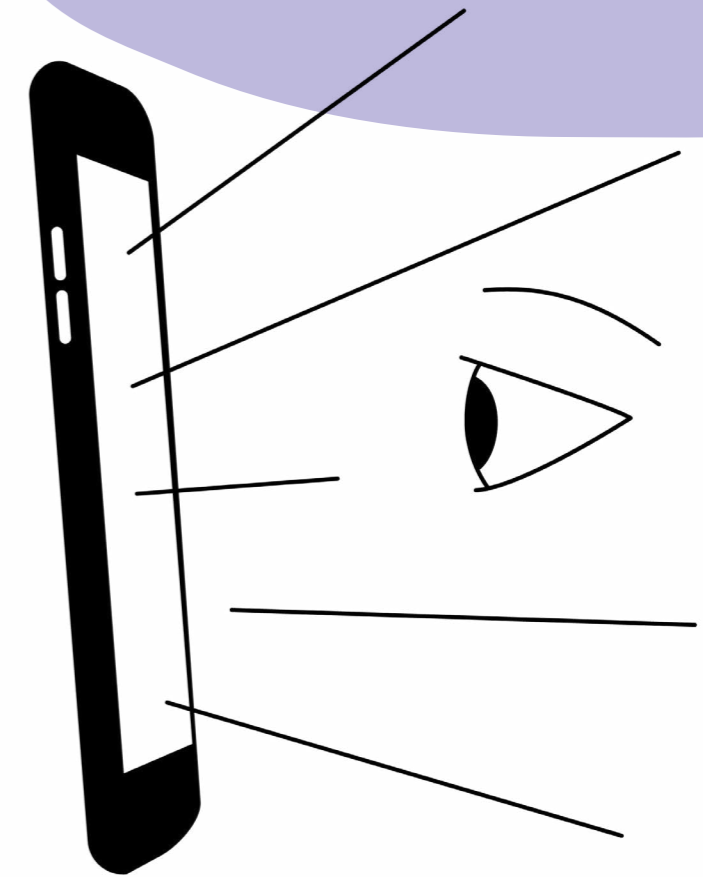
- Persoonlijke aanvallen, beledigingen of bedreigingen
- Obsceniteit en onfatsoenlijkheid
- Frauduleuze, misleidende of bedrieglijke berichten
- Aantasten van intellectuele of artistieke eigendommen van derden
- Commerciële of promotionele berichten
- Berichten met een spammend karakter, phishing of 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 er mee 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 hiernaar. Hierbij wordt de afweging gemaakt tussen verwijderen, reageren en negeren. In de meeste gevallen zal de reactie gerapporteerd en verwijderd worden, mits dit mogelijk is (op Twitter kan dit laatste niet). 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. 'menstruerende vrouwen?') en in ons antwoord verwijzen wij dan naar onze Stijlgids. Wanneer iemand niet de richtlijnen overtreedt, maar wel een reactie uitlokt - door bijvoorbeeld een vervelende opmerking richting ons of een medevolger te maken - en wij denken dat in gesprek gaan niets oplevert, zullen wij dit negeren. Erop ingaan heeft dan namelijk niet het gewenste effect en maakt het probleem of de discussie vaak groter.



# 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 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 heel veel verschillende vormen van diversiteit en de kans is groot dat ze niet allemaal in één foto gepresenteerd worden. Het doel is niet dat je alle vormen van diversiteit afvinkt in je foto's en afbeeldingen, maar dat je verder kijkt dan het normatieve beeld dat nu in de media getoond wordt. Doe je best om een divers beeld te laten zien en wees niet bang om fouten te maken: het is beter om te leren van je fouten dan om het nooit te proberen.

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

## Bestaande afbeeldingen gebruiken

Het is bij het gebruik van bestaande afbeeldingen belangrijk om er bewust van te zijn dat veel afbeeldingen van online fotodatabases 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.

## VOORBEELD:

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 de 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, witte 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 (dus 'all shapes and sizes'), beperking, gender(expressie), geloof, en indien van toepassing seksuele oriëntatie.
- Niet-gephotoshopte afbeeldingen hebben de voorkeur boven gefotoshopte 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.

- Zichtbaar lichaamshaar bij vrouwen is geen reden om afbeeldingen te schuwen, want wij zien lichaamshaar als 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 of van foto's met een vrouwenlichaam zonder hoofd.
- 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 binnen het afbeelden van deze groep mensen.

## Vrouwen in relatie tot hun omgeving

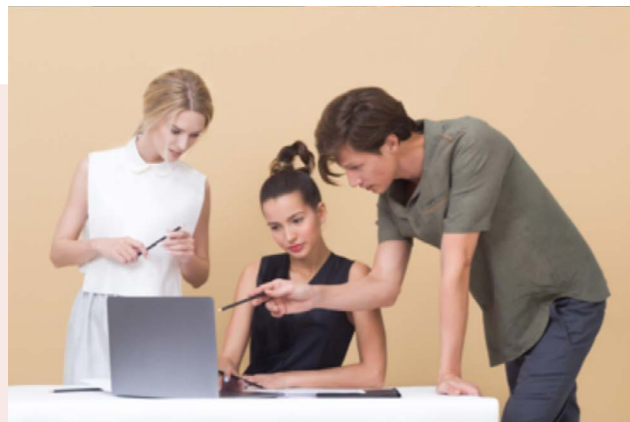
- Vermijd foto's die vrouwen op stereotiepe plekken tonen (achter een aanrecht, bij de wasmachine). Hieronder zie je een voorbeeld van hoe het niet moet.



- Let op de voorwerpen die mensen in een foto gebruiken. Zorg dat deze niet stereotiep zijn (vrouwen met make-up, mannen met gereedschap).
- Vermijd stereotiepe activiteiten voor mannen en vrouwen (bijvoorbeeld vrouwen die aan het winkelen zijn, mannen die voetbal aan het kijken zijn).
- Probeer ook bij andere diversiteitsaspecten goed op te letten in wat voor context mensen geplaatst worden. Zorg dat mensen die er anders uitzien dan de norm niet alleen worden weergegeven in stereotiepe situaties. Bijvoorbeeld Marokkaanse Nederlanders op scooters, vrouwen met hoofddoeken bij een moskee, dikke vrouwen met eten, etc.

### 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, broer/zus, professioneel, etc.
- Gebruik je een foto met zowel een vrouw als een man, 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 waar mansplaining te zien is (zoals in onderstaande voorbeelden). 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 vrouwen).

### ALTERNATIEVE BEELDBANKEN

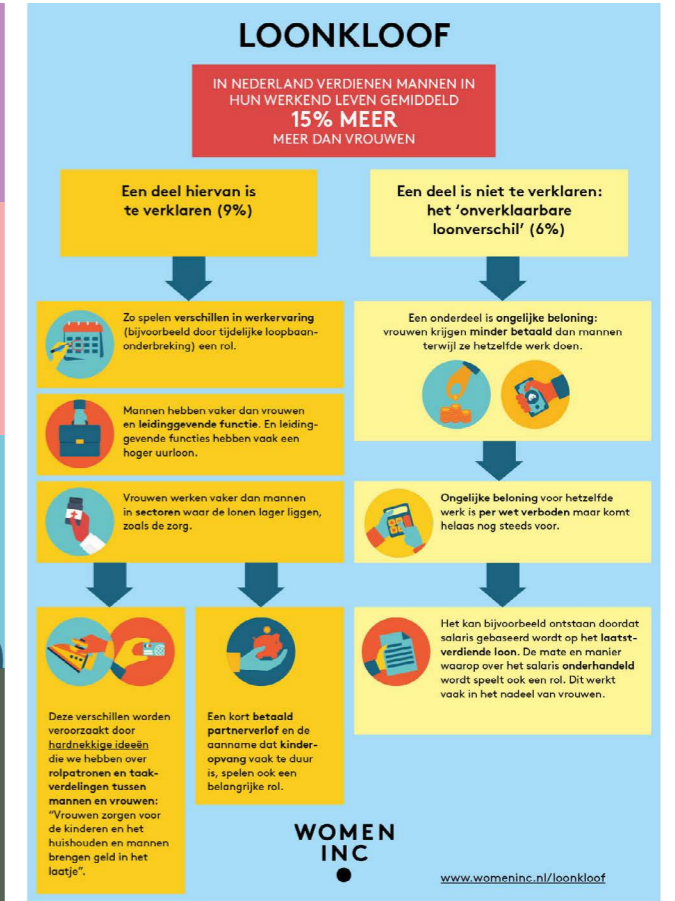
- **Pexels**: een vrij standaard gratis beeldbank voor afbeeldingen met heel uiteenlopende onderwerpen, maar ook met het doel om zo veel mogelijk op diversiteit gerichte beelden op te nemen in hun verzameling, bijvoorbeeld door samen te werken met [Women of Color in Tech Stock Photos library](#).
- **Stocksy**: de enige beeldbank waar je kunt selecteren op o.a. etniciteit en leeftijd. Helaas wel alleen betaalde foto's, maar misschien af en toe wel de moeite waard.
- **Billie image library**: een beeldbank van scheermesjesmerk Billie 'Het eerste scheermesjesmerk dat haar laat zien'. Voor foto's van vrouwen met haar, en niet alleen op hun hoofd.
- **You're Welcome Club**: Instagrampagina van Hilde Atalanta, die ook de illustraties maakt van The Vulva Gallery. Leuke, intersectionele illustraties. Wel altijd even toestemming vragen/credits vermelden.
- **The Gender Spectrum Collection**: een beeldbank van Broadly die voorbij gaat aan genderstereotypen in afbeeldingen en waarvan trans en non-binaire personen onderdeel uitmaken.
- **Unsplash**

### Zelf beelden maken

Als je ervoor kiest om beelden te maken met echte huidskleuren, bijvoorbeeld in fotografie of realistische illustraties: zorg voor diversiteit. Bij andere visuals kan het vaak beter zijn om helemaal geen realistische huidskleuren te gebruiken, maar creatief te zijn met kleuren door bijvoorbeeld campagnekleuren te gebruiken.



Een voorbeeld van diversiteit met realistische huidskleuren



Een voorbeeld van diversiteit met campagnekleuren

# 7. ONZE TERMINOLOGIE

In dit hoofdstuk gaan we iets dieper in op de terminologie die wij als WOMEN Inc. gebruiken om onze visie en onze doelen te verwoorden, en na te streven. Welke termen en definities hanteren wij in onze programmalijnen? Wij creëren verandering op zes thema's, zodat het voor je kansen niet uitmaakt of je vrouw, man, geen van beide of allebei bent: werk, gezondheid, geld, media, onderwijs en overheid. Per thema maken we bewust gebruik van bepaalde termen. In dit hoofdstuk lees je welke termen wij gebruiken, wat de gedachte hierachter is en hoe wij proberen binnen onze programmalijnen zo inclusief mogelijk te schrijven.

## Terminologie per thema

### GEZONDHEID

#### Gendersensitieve gezondheidszorg

WOMEN Inc. gebruikt de term gendersensitieve gezondheidszorg om te wijzen op een gezondheidszorg die rekening houdt met verschillen op het gebied van sekse en gender. Omdat het in de gezondheidszorg niet alleen om biologische verschillen, maar ook om bejegening en de sociale context van zorggebruikers gaat, 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.

#### 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 waar we naar streven, 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 zijn/haar/hun/diens situatie. Deze term duidt op de zorg die iemand persoonlijk ervaart.

#### Gezondheid

De term gezondheid gebruiken we om aan te duiden wat er onder het model van 'positieve gezondheid' wordt verstaan. Waar in de meer traditionele gezondheidszorg gezondheid wordt opgevat als 'afwezigheid van ziekte', stelt de positieve gezondheidszorg de mens als geheel centraal en is gezondheid een dynamisch gegeven.

#### 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 vinden met betrekking tot gender.

#### Seksuele diversiteit

De uiteenlopende vormen waarmee mensen uiting geven aan hun seksualiteit in gedrag, sociale contacten en leefwijzen. In Nederland verwijst seksuele diversiteit vaak naar diversiteit in seksuele oriëntaties. Onder seksuele oriëntatie verstaan we iemands capaciteit om zich seksueel en/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 gender. Biseksuele mensen vallen op meer dan één gender. De ervaringen in aantrekking, seksuele relaties, gedrag en seksuele identiteit kunnen samenvallen voor iemand, maar dat hoeft niet. Ervaringen kunnen ook veranderen in de tijd.

### WERK GELD

#### Inclusief Werkgeverschap

We gebruiken de term inclusief werkgeverschap om werkgevers te stimuleren zich in te zetten voor een inclusieve werkvloer. Bij inclusieve werkgevers staat gelijkwaardigheid voorop en maakt iemands gender, sekse, etniciteit, kleur, afkomst, seksuele oriëntatie en/of arbeidsbeperking niet uit voor iemands kansen binnen de organisatie. Deze werkgevers zetten in op diversiteit en creëren een cultuur waar iedereen welkom is en medewerkers zichzelf kunnen zijn.

#### 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.

### **Financiële onafhankelijkheid**

Een vrouw is financieel onafhankelijk als zij tenminste 100% van het minimumloon verdient. Er wordt ook wel eens gesproken over economische zelfstandigheid. Iemand wordt als economisch zelfstandig beschouwd als het individuele netto-inkomen uit arbeid en eigen onderneming op of boven de drempelwaarde ligt van de beleidsnorm voor het individuele inkomensminimum. We gebruiken deze term liever niet, omdat het inkomen van mensen die als 'economisch zelfstandig' worden beschouwd, vaak alsnog niet toereikend is. In plaats daarvan gebruiken we de term financiële onafhankelijkheid omdat de kans groter is dat mensen met dit inkomen daadwerkelijk rond kunnen komen.

### **Financiële weerbaarheid**

Deze term gebruiken we als we het hebben over iemands financieel bewustzijn en financiële competenties tezamen met het hebben van een toereikend inkomen. Financiële weerbaarheid is de situatie waarin iemand in staat en bereid is tot gezond financieel gedrag en waarin diegene in staat en bereid is om tenminste een toereikend inkomen te verdienen.

### **Laagbetaalde baan**

We geven de voorkeur aan deze term in plaats van 'iemand met een laag inkomen' omdat de oplossing voor dit probleem ligt bij de werkgever of de overheid en niet bij het individu.

### **Loonkloof**

Het gemiddelde verschil in uurloon tussen in loondienst werkende mannen en in loondienst werkende vrouwen. We gebruiken de term loonkloof in plaats van loonverschil omdat dit de term is die ook wordt gebruikt door de verantwoordelijke ministeries.

### **Vrouwen in besluitvormende posities:**

We geven de voorkeur aan vrouwen in besluitvormende posities. Aan het woord topposities kan een waardeoordeel kleven.

## **BEELDVORMING**

### **Inclusiviteit**

We gebruiken deze term om aan te duiden dat iedereen op zijn eigen manier bijdraagt, mee kan doen en erbij hoort. Dit kan gelden voor de samenleving als geheel, of specifiek in bijvoorbeeld bedrijven (inclusief werkgeverschap) of in de media (inclusieve media). Inclusieve media houden o.a. rekening met het aantal vrouwen en mannen dat ze in beeld brengen, maar ook met de manier waarop dit gebeurt.

### **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?

### **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.

### **Mediamakers:**

Met mediamakers bedoelen we iedere professional die betrokken is bij het maken van media-uitingen. Zij vormen een belangrijke groep die invloed heeft op onze beeldvorming.



# GERAADPLEEGDE LITERATUUR & BRONNEN

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

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.

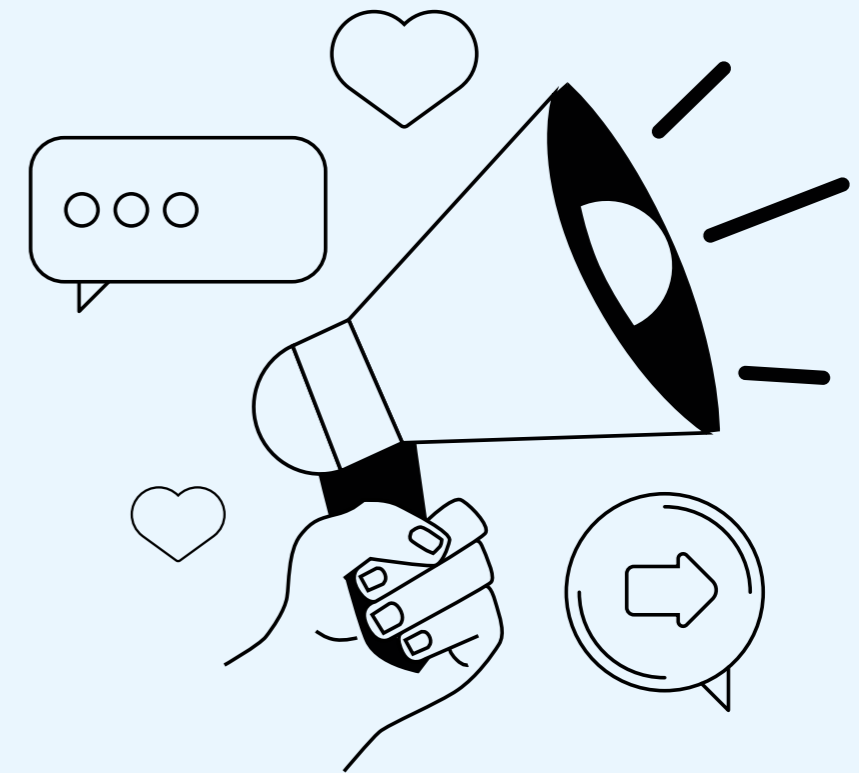
- 'Met deze taal stoppen we'
- 'Transvrouwen bestaan niet, trans vrouwen wel'

- 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 reischoppers 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'

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





**WOMEN  
INC**  
●