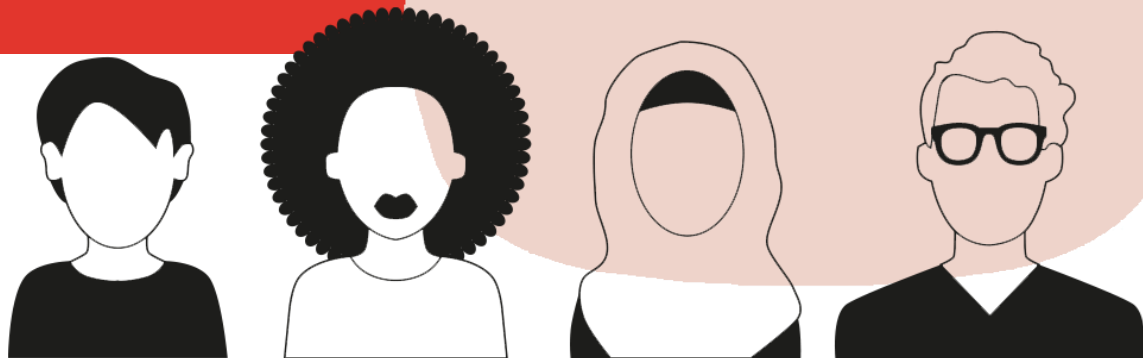


INCLUSIEVE TAAL

WOMEN Inc.
Suzan Steeman



WOMEN Inc. versterkt sinds 2005 de positie van alle vrouwen in Nederland. Wij streven naar een samenleving met gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender of sekse.



NL loopt internationaal achter:

- Op de 31e plek van de Global Gender Gap Index 2021



nrc>

WEF: coronapandemie zet klok voor gendergelijkheid meer dan 35 jaar terug

✂ Ester Meerman 1 april 2021 ⌚ Leestijd 1 minuut

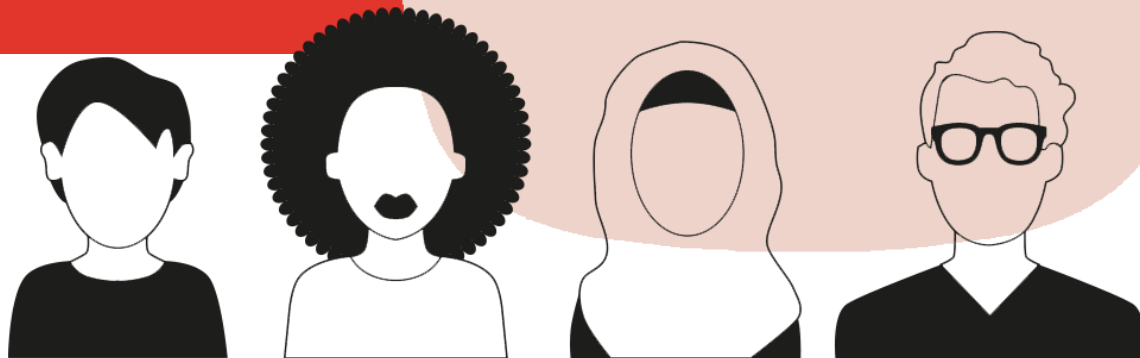


De coronapandemie heeft er voor gezorgd dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen dusdanig achteruit is gegaan dat het meer dan 35 jaar langer gaat duren dan eerder gedacht voor er wereldwijd gendergelijkheid zal zijn. Dat blijkt uit de [jaarlijkse graadmeter](#) voor gelijkstelling van seksen van het World Economic Forum (WEF). De Zwitserse denktank ging er in het vorige rapport nog vanuit dat het verschil in behandeling van de geslachten binnen 99,5 jaar beslecht zou zijn, in het afgelopen jaar is deze tijdsperiode opgelopen tot 135,6 jaar.



Wij werken aan (gender)ongelijkheid op de thema's:

- Geld
- Werk
- Gezondheid
- Media



DE INCOMPLETE STIJLGIDS



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 degene goed kent. Het gebruik van stereotyping, 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. Stereotyping is het proces waarbij - door het gebruik van stereotypen - één verhaal tot het enige verhaal wordt gemaakt. Vooroordelen en negatieve denkbelden die door stereotyping ontstaan, staan gelijke kansen in de weg.

Stereotyping 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 'hem' of 'haar' in plaats van 'hij' of 'zij'. Neem de labels 'de zorgende vader' of 'de vrouwelijke ploot'. In deze gevallen markeren de woorden 'zorgende' en 'vrouwelijke' informatie die niet overeenkomt met onze (gender)stereotypen verwachting, namelijk dat alleen vrouwen zorgen en alleen mannen ploeten 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.

4. HOE SCHRIJF JE INCLUSIEF?

TIP OM LINGUISTIC BIAS TE HERKENNEN:

Let op labels en etiketten bij het schrijven van teksten.

Een voorbeeld van wat we zelden gebruiken is de functie van de vergoeding van de norm. Een voorbeeld van een onbreuk is, en de die word gedrukt mediam vrouwen moeten combi felt dat: vrouwen gevraagd

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 kopperteken of een kleinwoord 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 om events, in nieuwsberichten of bij andere vormen van communicatie aansprekbaar 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 uitdrukken 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 'mensenkracht'.

• Vermijd ook het gebruik van beroepsnamen met een vrouwelijke achtervoegsel: niet 'docente', maar 'docent'; niet 'directrice', maar 'directeur'; niet 'secretaresse', maar 'secretariaat 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.

WAAROM BELANGRIJK?

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.

WAT IS INCLUSIEVE TAAL?

Inclusieve taal betekent taal die vrouwen **includeert** en vrouwen en mannen als **gelijkwaardig** behandelt.

(Daarnaast betekent het ook het includeren van degenen met verschillende culturele, seksuele, religieuze of ideologische achtergronden, en mensen met een fysieke of mentale beperking.)

PROGRAMMA

1. **Theorie en voorbeelden:** asymmetrie & othering
2. **Vragen**

ASYMMETRIE (1)

Ons taalgebruik wordt **asymmetrisch** wanneer we iets beschrijven dat niet overeenkomt met onze (gender)stereotype verwachtingen. We “markeren” informatie als die niet in lijn is met het stereotiepe beeld.

BIJVOORBEELD

- De vrouwelijke chirurg/piloot/directeur
- De zorgende vader
- De werkende moeder

HOE GA JE HIERMEE OM?

Vermijd constructies waaruit de indruk kan ontstaan dat het mannelijke de norm is en het vrouwelijke de uitzondering. Vermijd daarom **onnodige bijvoeglijke naamwoorden, het gebruik van de vrouwelijke vorm van beroepsnamen of genderspecifieke beroepsnamen.**

BIJVOORBEELD

Bijvoeglijke naamwoorden:

- vrouwelijke chirurg → chirurg

Vrouwelijke vorm:

- docente → docent
- directrice → directeur

Genderspecifiek:

- brandweerman → brandweerkracht
- mankracht → menskracht

ASYMMETRIE (2)

Asymmetrie kan zich ook voordoen in vergelijkingen, wanneer in een vergelijking informatie over verschillende groepen anders gelabeld wordt, en dus **asymmetrisch** is.

OTHERING

Het gebruik van labels, wat en hoe we iets zeggen draagt bij aan *othering*. Dit betekent het afbeelden van een persoon als 'de ander' door taalgebruik.

OTHERING

Othering zien we terug in taalgebruik als het gaat over verschillende groepen. Je ziet het terug wanneer **labels** gebruikt worden, maar ook in termen van een **ontbrekende vergelijkingscategorie**.

DUURZAAM NIEUWS

[Home](#) | [Nieuws](#) | [Inzicht](#) | [Opinie](#) | [Klimaat](#) | [Economie](#) | [Corona](#) | [Ondernemen](#)

Vrouwen in financiële topfuncties verdienen veel minder

2 maart 2021 | door [IPS](#) | in [ondernemen](#)



The screenshot shows the ZonMw website interface. At the top left is the ZonMw logo. To the right of the logo is a navigation bar with links: 'Mijn ZonMw/ProjectNet', 'Over ZonMw', 'Veelgestelde vragen', 'Vacatures', 'Contact', and 'English website'. Below the navigation bar is a search bar with a magnifying glass icon and the text 'Zoeken door de website'. Below the search bar is a horizontal menu with three items: 'Subsidies', 'Onderzoek & resultaten', and 'Actueel'. Below the menu is a breadcrumb trail: 'Home > Over ZonMw > Participatie > Aan de slag: werkwijzer voor aanvragers'. The main content area features a large blue banner with the text 'Betrekken van mensen met een andere culturele achtergrond' in white. At the bottom right of the banner is the text 'Deel deze pagina' followed by social media icons for LinkedIn, Twitter, Facebook, and Email.

Mijn ZonMw/ProjectNet Over ZonMw Veelgestelde vragen Vacatures Contact English website

ZonMw

Zoeken door de website

Subsidies Onderzoek & resultaten Actueel

Home > Over ZonMw > Participatie > Aan de slag: werkwijzer voor aanvragers

Betrekken van mensen met een andere culturele achtergrond

Deel deze pagina

HOE GA JE HIERMEE OM?

- Let op markering en etiketten bij het verwijzen naar vrouwen en mannen, of andere identiteitskenmerken.
- Benoem altijd de norm of vraag je af waarom je bepaalde informatie weglaat.
- Wees bewust op welke manier je communiceert over informatie die je onverwacht of afwijkend vindt.

WAT ZIJN DE GEVOLGEN?

- Als we in taal de norm in stand worden, heeft dit invloed op de kansen van groepen die van de norm afwijken.
- De doorstroom van vrouwen en mensen van kleur blijft achter als we niet afkomen van normen rond geschiktheid en kwaliteit.
- De werk-zorgverdeling blijft ongelijk als we de normen over vrouwen en mannen niet uit onze taal verdwijnen.



WOMEN
INC

3. WAT IS LINGUISTIC BIAS?

TIP OM LINGUISTIC BIAS TE HERKENNEN:
Let op labels en etiketten bij het
verwijzen naar
in taal.

4. HOE SCHRIJF JE INCLUSIEF?

Een vooroordeel is dat wat we zeggen wordt de norm. Vinden we het wel, weggelaten. Neem de topfuncties van de vergelijkingen de norm, weggelaten.

voorbeeld hier met een ander ontbreken van in deze zin bev is, en de 'ander die worden ges gedreven door mediamakers n vrouwen. Vrouwen moeten vaak u combineren en feit dat ze mind vrouwen - dat gevraagd

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 we 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 voornaamwoord 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, lezende'. 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 bepaald geslacht 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 tr was om deze term te kunnen gebruiken.

Te vinden op: www.womeninc.nl/media



Training & advies aanbod 2022

Keynotes: word geïnspireerd door Jannet Vaessen of Emma Lok over in- en uitsluiting en gendergelijkheid.

Masterclasses en themasessies: krijg kennis en inzicht in de elementen van inclusief werkgeverschap of inclusieve media, of ga praktisch aan de slag met een themasessie doorstroom en representatie.

Workshops: ga aan de hand van de inclusieve stijlgids van WOMEN Inc. met elkaar in gesprek over inclusieve taal.

Onderzoek & advies: doe onderzoek naar gelijke beloning of doorstroom en representatie, en ontvang een op maat gemaakt data- en adviesrapport.