

16-8 | Richtlijnen om inclusief te schrijven

Kun je nog spreken van 'beste mevrouw/meneer', of adresseer je je doelgroep liever met 'beste lezer'? En kun je beter 'directrice' of 'directeur' schrijven? En waar staat de afkorting lhbti precies voor en hoe gebruiken we deze termen? Lees in de 'Richtlijnen Inclusief Taalgebruik' hoe je genderneutraal kunt schrijven en hoe je stereotypen die als discriminerend kunnen worden ervaren, kunt vermijden. Inclusief schrijven is vooral een pleidooi voor zorgvuldig en bewust taalgebruik. Taal blijft veranderen en het is goed om na te blijven denken over woorden die mensen onbedoeld buitensluiten.

Gender en/of seksuele oriëntatie

We gebruiken inclusieve taal (genderneutraal, niet-seksistisch, niet-genderspecifiek) die vrouwen includeert en mannen en vrouwen als gelijkwaardig behandelt.

Tips:

- Wees consistent in het gebruik van titels en aanspreekvormen voor vrouwen en mannen. Maar ook het gebruik van (alleen) voornamen of achternamen.
- Gebruik hij, hem, zijn, zichzelf alleen als er specifiek naar mannen wordt verwezen. (Bijvoorbeeld: Een werkgever is verantwoordelijk voor zijn haar/zijn medewerkers)
- Vermijd aanspreektitels als 'beste mevrouw/ meneer' of 'welkom dames en heren' en kies ervoor neutraal taalgebruik te gebruiken zoals 'beste lezer' of 'welkom mensen/welkom allemaal'.
- Gebruik vergelijkbare woorden bij het beschrijven van dezelfde eigenschappen bij vrouwen en mannen. (Bijvoorbeeld: Alleen ambitieuze mannen en agressieve vrouwen zijn succesvol in onderhandelingen)
- Vermijd het gebruik van beroepsnamen met een vrouwelijke achtervoegsel. (docente - docent; directrice - directeur; secretaresse - secretariael medewerker; zuster -

verpleegkundige)

- Vermijd irrelevante en onnodige gender beschrijvingen.
(Bijvoorbeeld: de vrouwelijke minister; de homoseksuele directeur)
- Over het algemeen geldt de regel dat we de termen gebruiken die de persoon in kwestie zelf graag gebruikt. Mocht dit niet duidelijk zijn dan gaan we uit van de bovenstaande regels.
- Waar mogelijk probeer gebruik te maken van werkwoorden i.p.v. een zelfstandig naamwoord. (Nawal is documentairemaker - Nawal maakt documentaires)
- Wanneer je niet weet welk persoonlijk voornaamwoord iemands voorkeur heeft, gebruik "zij/hij/hen". Veel non-binaire personen willen met genderneutrale voornaamwoorden worden aangesproken, omdat ze zich niet conformeren aan de binaire gendernormen man of vrouw. In Nederland wordt 'hen' en 'hun' door non-binaire mensen het meest gebruikt. Let op: hen en hun worden net als zij/hij en haar/zijn enkelvoudig gebruikt. Bijvoorbeeld: Hen fietst door de stad met hun racefiets.
- Vermijd onnodige verwijzingen naar de relationele of ouderlijke status van een persoon of groep. (Bijvoorbeeld: Jan Smit en zijn vrouw en Sanne Smit; de alleenstaande moeder Femke is

gepromoveerd) • Let op als je het over groepen hebt. Zeg bijvoorbeeld niet 'er zat 40 man in de zaal', maar zeg dan: 'er zaten 40 mensen in de zaal'. En als je het tegen een groepje vrouwen, of vrouwen en mannen hebt, spreek ze dan niet aan met het woord 'jongens' maar bijvoorbeeld met 'vrienden' of 'collega's'.

Etniciteit en/of religie

Tips:

- Gebruik de term 'Nederlander' voor iedereen die staatsburger is. Als het belangrijk is om te refereren aan de afkomst, doe dit dan met een streepje, bijvoorbeeld: Marokkaans-Nederlandse docent. Een Ghanees is een Ghanese staatsburger, een Ghanese Nederlander is Nederlands staatsburger en heeft een Ghanese achtergrond. Andere voorbeelden: allochtoon - Nederlander met een migratie-achtergrond; blanke - witte Nederlander)
- Vermijd onnodige referenties naar de etniciteit of huidskleur van een persoon of groep. (Bijvoorbeeld witte [onnodig] vrouwen verdienen minder dan mannen)
- Gebruik geen stereotyperende begrippen die beledigend kunnen zijn voor verschillende groepen.

Fysiek en/of mentaal vermogen

Tips:

- Vermijd onnodige verwijzingen naar het fysieke en/ of intellectuele vermogen van een persoon of groep (Bijvoorbeeld: Een blinde [onnodig] directeur werkt aan gendergelijkheid)
- Vermijd het gebruik van termen waarmee de persoon wordt vereenzelvd met zijn/haar handicap. (Bijvoorbeeld: Een blinde directeur - Een directeur met een visuele beperking)
- Gebruik de termen slachtoffer en patiënt niet om te verwijzen naar een persoon of groep die een handicap heeft.

Tips om linguistic bias te herkennen

- Let op markering en etiketten bij het verwijzen naar vrouwen en mannen.
- 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 abnormaal vindt.
- Draai het om: om een snelle check te doen op stereotypering kan je vrouw en man vervangen met elkaar, klinkt de zin dan nog steeds logisch?

Voorbeelden van seksestereotypen in taalgebruik:

Labels: Stereotypering is goed terug te zien in de manier waarop we labels gebruiken, oftewel etiketten als we verwijzen naar mannen en vrouwen en hun rol in de maatschappij. Meestal is dit in lijn met het stereotype beeld en valt dus niet op (bv: 'luizenmoeder'). Als iets echter niet in lijn is met het stereotype beeld dan neigen we vaak om dit expliciet te benoemen (bv: 'werkende moeder' en 'zorgende vader').

Wat we wel zeggen en wat juist niet: Vaak wordt de norm, dat wat we vanzelfsprekend vinden, weggelaten. Dit heeft een normaliserende functie. Voorbeeld: we beschrijven vrouwen graag als minder ambitieus of meer onzeker, maar we zeggen er niet bij dat we bedoelen dan mannen. Ook de vragen die we stellen (of juist niet) worden gedreven door stereotypen – we vragen mannen andere dingen dan vrouwen als we ze interviewen. Vrouwen in topposities moeten vaak uitleggen hoe ze werk en zorg combineren en of ze zich daar schuldig over voelen – dat wordt aan mannen niet gevraagd.

Hoe we iets zeggen: We communiceren anders over dingen die niet in lijn zijn met het stereotype beeld. We gebruiken vaker ontkenningen of ironie; we zijn meer concreet; we gebruiken meer tekst en uitleg; de nieuwe, onverwachte informatie komt eerder in de zin. Voorbeelden: "Ze heeft geen slechte CV, maar..." of concreet: "hij huilde" (uitzondering)

vs abstract: "zij was emotioneel"
(regel).

Bron: Stijlgids Women INC

Taskforce Inclusiviteit

Heb je vragen over dit artikel of over
Inclusiviteit binnen DPG Media?

Stuur een email naar

inclusiviteit@dpgmedia.nl.

♥ 2 💬 0

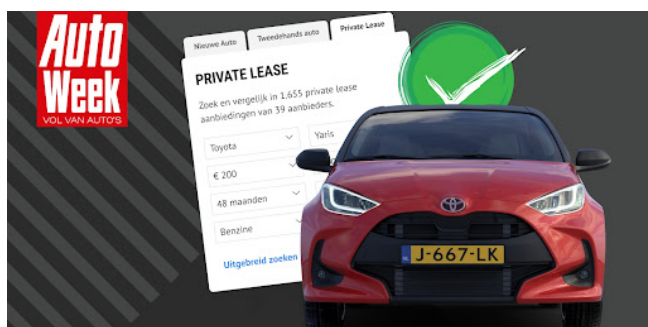


... heeft een opmerking.



PUBLICEREN

Meer nieuws



Gepubliceerd op augustus 17, 2021

17-08 | Nieuwe branding campagne

AutoWeek Private Lease Vergelijker

De markt voor private lease heeft onder druk gestaan gedurende de corona-crisis, maar uit cijfers...

♥ 2 💬 0



Gepubliceerd op augustus 16, 2021

16-8 | Richtlijnen om inclusief te schrijven

Gender en/of seksuele oriëntatie We gebruiken inclusieve taal (genderneutraal, niet-seksistisch,...

♥ 2 💬 0



Gepubliceerd op augustus 13, 2021

13-08 | Goal Alert ook komende twee jaar bij AD en regionale titels

Direct na een doelpunt ontvang je via de app een pushbericht en kun je de goal gratis bekijken....

♥ 0 💬 0

[Meer nieuws](#)