

Inclusieve Stijlgids: De Gendergelijkheid Editie

Ongelijkheid zit deels ingebakken in de manier waarop we taal gebruiken. De woorden die je kiest en hoe je ze gebruikt, weerspiegelen niet alleen je kijk op de wereld, maar beïnvloeden ook hoe anderen deze zien. Hoe kun je communiceren op een manier die écht inclusief is en gelijkheid stimuleert voor mensen van alle genders? Ontdek het in deze Inclusieve Stijlgids: De Gendergelijkheid Editie!

*In deze gids draait alles om **gendergelijkheid**. We weten dat gender slechts één van de vele factoren is waarop mensen worden gestereotypeerd, uitgesloten of gediscrimineerd - zoals leeftijd, achtergrond, fysieke en mentale gezondheid, en meer.*

Wil je zeker weten dat jouw taalgebruik respectvol, inclusief en versterkend is? Volg deze vier eenvoudige richtlijnen:

- **Herken en doorbreek stereotypen.** Laat ouderwetse clichés niet ongemerkt je taal binnensluipen. Wees je bewust van aannames en kies woorden die diversiteit vieren in plaats van beperken.
- **Wees inclusief - iedereen verdient het om gezien te worden.** LTaal heeft de kracht om mensen een gevoel van waarde te geven of hen juist onzichtbaar te maken. Kies woorden die verschillende identiteiten, achtergronden en ervaringen omarmen.
- **Toon respect - woorden hebben gewicht.** Vermijd bewoordingen die mensen kleiner maken, bagatelliseren of in een ondergeschikte positie plaatsen. Respect is de sleutel tot sterkere, betekenisvollere communicatie.
- **Betrek de mensen over wie je spreekt.** Wil je het goed doen? Luister, leer en ga in gesprek met de mensen waarover je spreekt. Hun perspectieven zijn belangrijk - laat hen de conversatie leiden!



Hoe ziet inclusief taalgebruik eruit in de praktijk - en wat kun je beter vermijden?

Gebruik een neutrale aanhef

Vermijd gendergebonden openingszinnen zoals "Dames en heren"—kies voor neutrale termen die iedereen omvatten.

✗ "Geachte heer/mevrouw,"

✓ "Beste lezer," of "Welkom, iedereen!"

Blijf consistent met namen en titels

Vrouwen worden vaker bij hun voornaam genoemd, terwijl mannen met hun achternaam worden aangesproken. Gebruik voor alle genders, leeftijden en achtergronden dezelfde aanpak - of ze nu stagiair zijn of directeur.

✗ "Maak kennis met onze CEO, meneer De Vries, en onze marketingassistent, Lisa."

✓ "Maak kennis met onze CEO, Tom de Vries, en onze marketingassistent, Lisa Jansen."

Erken alle gezinsvormen zonder aannames

Erken diverse gezinssamenstellingen en gebruik neutrale termen die iedereen omvatten.

✗ "Neem je vader en moeder mee naar het evenement!"

✓ "Neem je ouders of verzorgers mee naar het evenement!"

Maak vacatureteksten inclusief

Laat duidelijk zien dat iedereen welkom is door (x/v/m) te gebruiken in plaats van alleen (v/m) – of vermijd het benoemen van gender helemaal.

✗ "Gezocht: nieuwe collega (m/v)."

✓ "Gezocht: nieuwe collega (x/v/m)."

Vermijd gendergebonden functietitels

Kies neutrale functietitels die zich richten op skills in plaats van gender.

✗ "Politieman" / "Caissière"

✓ "Agent" / "Kassamedewerker"

Vermijd onnodige genderlabels

Vraag jezelf af: Is deze informatie relevant? Zo niet, laat het dan weg.

✗ "De vrouwelijke minister" of "De transgender directeur"

✓ "De minister" of "De directeur"



Vermijd 'wij-zij-denken'

Door iemand als 'anders' te framen zonder te specificeren ten opzichte van wie, versterk je het idee van een 'norm' versus een 'uitzondering'.

✗ *"Dit programma ondersteunt ook mensen met een andere genderidentiteit."*

✓ *"Dit programma ondersteunt mensen van alle genderidentiteiten."*

Laat irrelevante persoonlijke details achterwege

Iemands relatiestatus bepaalt niet hun prestaties.

✗ *"Alleenstaande moeder Patricia kreeg een promotie."*

✓ *"Patricia kreeg een promotie."*

Gebruik bijvoeglijke naamwoorden, geen labels

Niemand is alleen maar hun genderidentiteit of seksualiteit—het is slechts een deel van wie ze zijn.

✗ *"Een trans" / "Een homo"*

✓ *"Een trans persoon" / "Een homoseksuele man"*

Noem de dader

Te vaak ligt de focus op het slachtoffer, terwijl de dader buiten beeld blijft—dit kan leiden tot victim blaming.

✗ *"Vrouw werd aangerand."*

✓ *"Man rande een vrouw aan."*

Kleine aanpassingen, grote impact! Door je woorden zorgvuldig te kiezen, help je een wereld te creëren waarin iedereen zich gezien, gewaardeerd en inbegrepen voelt.

Bronnen:

- European Institute for Gender Equality (EIGE). (n.d.). European Institute for Gender Equality. Opgehaald op 11 maart 2025, van <https://eige.europa.eu/>
- Human Rights Campaign (HRC). (n.d.). Glossary of terms. Opgehaald op 11 maart 2025, van <https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>
- WOMEN Inc. (2024). Stijlgids gendergelijk taalgebruik. Opgehaald op 11 maart 2025, van <https://womeninc.nl/wp-content/uploads/wi-stijlgids-2024.pdf>

Deze inhoud is ontwikkeld met behulp van deskundige bronnen, aangevuld met inzichten gegenereerd door ChatGPT (OpenAI, 2025) om taal en structuur te verfijnen.