

I N C L U S I E V E




C O M M U N I C A T I E

# **INCLUSIEVE COMMUNICATIE IN HET SGR**



**Raad van de Europese Unie**  
Secretariaat-generaal



Secretariaat-generaal van de Raad, 2018

© Europese Unie, 2018

Reproductie met bronvermelding is toegestaan.

© Petr Vaclavek - Fotolia.com, © olly - Fotolia.com, © Fundación síndrome de Down de Madrid

© franzidraws - Fotolia.com, © cartoonresource - Fotolia.com, © De Europese Unie

Voor gebruik of reproductie van foto's of ander materiaal dat niet onder het EU-auteursrecht valt, is de rechtstreekse toestemming van de auteursrechthouder vereist.

We hebben het geluk in een multiculturele en meertalige omgeving te werken, waar we met ons allen gelijkheid en respect voor diversiteit op verschillende manieren kunnen bevorderen.

Om zich ten volle te kunnen ontplooiën, hebben mensen een inclusieve omgeving nodig, waar diversiteit wordt aanvaard, gerespecteerd en gewaardeerd. Een gezonde, inclusieve werkplek begint met een inclusief gebruik van taal en beeldmateriaal waaruit diversiteit spreekt, zonder onbedoelde vooroordelen.

Via onze woord- en beeldkeuze kunnen we er helpen voor zorgen dat geen enkele groep zich uitgesloten, gediscrimineerd of niet welkom voelt.

Het actieplan voor een meer dynamisch, flexibel en op samenwerking gericht SGR beoogt een werkomgeving waar individuele medewerkers worden gemotiveerd en in staat gesteld zich te ontplooiën, zowel persoonlijk als bij het helpen verwezenlijken van de doelen van het SGR. Want het SGR, dat zijn tenslotte jullie, het personeel.



*William Shapcott*  
*Directeur-generaal Administratie*

Wij moeten met hernieuwde overtuiging inzetten op de waarden die zijn vervat in artikel 2 van het Verdrag betreffende de Europese Unie: "De waarden waarop de Unie berust, zijn eerbied voor de menselijke waardigheid, vrijheid, democratie, gelijkheid, de rechtsstaat en eerbiediging van de mensenrechten, waaronder de rechten van personen die tot minderheden behoren."



*Voorzitter Donald Tusk, oktober 2017*

# INLEIDING

Communicatie is een krachtig instrument. Het is een middel waarmee we attitudes, percepties en gedrag tot uiting brengen, en een afspiegeling van de wereld waarin we willen leven en werken.

Communicatie kan echter discriminerend worden wanneer we niet nadenken over de onuitgesproken veronderstellingen achter de woorden en beelden waarmee we ons uitdrukken.

Taal is constant in verandering. Woorden evolueren en het gebruik ervan dient mee te evolueren. Genderneutraal en onbevooroordeeld taalgebruik is een manier om afstand te nemen van verouderde opvattingen over mannen, vrouwen, personen met een handicap en andere groepen in de samenleving.

Dit document vormt een leidraad voor weloverwogen gebruik van taal en beeldmateriaal, met voorbeelden voor het Nederlands die relevant kunnen zijn voor de communicatie binnen het secretariaat-generaal van de Raad (SGR).

De leidraad is bedoeld als hulp voor Nederlandstaligen en eventueel niet-moedertaalsprekers van het Nederlands om (onbedoeld) discriminerend taalgebruik te voorkomen. We werken voor een politieke instelling, in een meertalige omgeving. Daarom proberen we met dit initiatief te komen tot een samenhangend beleid inzake inclusieve communicatie voor alle afdelingen en een leidraad te geven voor het opstellen en illustreren van documenten en het vormgeven van audiovisueel materiaal voor intern en extern gebruik. Er is ook een rubriek over informeel taalgebruik op de werkplek.

De leidraad, die is opgesteld in opdracht van het Bureau voor gelijke kansen, heeft betrekking op:

- interne nota's, waaronder mededelingen voor het personeel en besluiten van de secretaris-generaal, maar ook e-mailverkeer, eigen verslagen en notulen, enz.
- vacatures
- publicaties van het SGR
- artikelen en beeldmateriaal op Domus (EN en FR)
- de omgangstaal
- sociale media en de website van de Raad
- materiaal voor cursussen en presentaties
- affiches in het SGR

De leidraad heeft **geen** betrekking op EU-wetgeving.

De leidraad bouwt voort op huidige gebruiken in het SGR, interinstitutionele normen zoals de [Interinstitutionele schrijfwijzer](#)<sup>1</sup> en richtsnoeren van andere EU-instellingen en internationale organisaties. Tegelijkertijd wordt rekening gehouden met het gangbare taalgebruik in het Nederlandse taalgebied.

Deze brochure is gepubliceerd in alle officiële talen van de Europese Unie. De inhoud is taalspecifiek en afhankelijk van de grammatica, de syntaxis en de stijl van de taal in kwestie. De algemene boodschap is evenwel dezelfde: inclusie en diversiteit bevorderen via de manier waarop we taal en beeldmateriaal gebruiken.

<sup>1</sup> Voorlopig omvat alleen de Engelse versie (Interinstitutional Style Guide) een rubriek over inclusieve communicatie.



# AANBEVELINGEN VOOR ADMINISTRATIEF TAALGEBRUIK

Taalgebruik dat inclusief is en vrij van vooroordelen vermijdt stereotypering en laat irrelevante details achterwege. Er wordt uitgegaan van de positieve kwaliteiten van iedereen, los van geslacht, seksuele gerichtheid, een eventuele handicap of beperking, leeftijd, achtergrond, religie of andere levensovertuiging.

Hier volgen taaltips die je helpen iedereen op niet-discriminerende wijze aan te spreken.

## GENDERNEUTRAAL TAALGEBRUIK

Genderneutraal taalgebruik maakt geen onderscheid tussen de seksen en geeft geen uiting aan stereotiepe rollenpatronen op basis van geslacht.

Genderneutrale taal is een gevoelig onderwerp, dat vaak tot discussies leidt. In deze leidraad wordt in de eerste plaats rekening gehouden met de rubriek Taaladvies van de Taalunie. De daarin gegeven adviezen bieden de mogelijkheid de risico's van eenzijdige genderinterpretatie te vermijden, een aanpak die in deze leidraad wordt aanbevolen.

Genderneutrale alternatieven kunnen evenwel tot een zekere ambiguïteit of betekenisverandering leiden. Maak daarom een weloverwogen keuze.



### Vermijd louter mannelijke voornaamwoorden

In plaats van met mannelijke voornaamwoorden (hij/hem/zijn) naar een persoon van om het even welk geslacht te verwijzen, is het beter voor een meer genderinclusieve aanpak te kiezen. Er zijn eenvoudige alternatieven voor het eenzijdige gebruik van mannelijke voornaamwoorden tijdens het schrijven. Afhankelijk van het soort document en het register, de stijl en de lengte van de tekst, kan het benoemingsprobleem op de volgende manieren worden omzeild:

- Gebruik **'hij of zij'** (maar vermijd 'hij/zij'):

*Een ambtenaar wordt automatisch op de laatste dag van de maand waarin **hij of zij** de leeftijd van 66 jaar bereikt, op pensioen gesteld.*

Het naast elkaar gebruiken van mannelijke en vrouwelijke voornaamwoorden kan omslachtig en stilistisch storend zijn in een lange tekst. Bovendien sluit het 'non-binaire personen' (het derde geslacht) uit. Daarom wordt het steeds gebruikelijker de derde persoon enkelvoud te vermijden. Maar als je 'hij of zij' toch eenmaal gebruikt in de tekst, in combinatie met de andere opties hieronder, geef je aan dat je genderneutraal wilt schrijven.

Het gebruik van schuine strepen – 'hij/zij' – of ronde haakjes – 'hij (of zij)' – als typografische oplossing wordt in het algemeen afgeraden, omdat het de leesbaarheid niet ten goede komt en kan suggereren dat de vrouwelijke vorm ondergeschikt is.

- Gebruik het zelfstandig naamwoord in het meervoud en verwijst ernaar met 'zij':

hij of zij  
zijn of haar  
zij (mv.)

*Werknemers mogen zich enkel kandidaat stellen indien zij ...*

*Ambtenaren die deeltijds werken, kunnen hun ...*

- Gebruik **geen** voornaamwoord:  
*Het recht op verlof van een ambtenaar hangt af van zijn leeftijd.*
- Vervang het bezittelijk voornaamwoord door een **lidwoord**:  
*De kandidaat dient **de** aanvraag in ...* (in plaats van *De kandidaat dient zijn aanvraag in ...*)
- Gebruik het betrekkelijk voornaamwoord '**die**' of '**dat**' in plaats van 'indien hij':  
*Een medewerker **die** voldoet aan de criteria, kan als vervanger optreden.* (in plaats van *Een medewerker kan als vervanger optreden indien hij voldoet aan de criteria.*)
- **Herhaal** het zelfstandig naamwoord:  
*Een **manager** kan een overplaatsing aanvragen indien de instelling van die **manager** daartoe toestemming geeft.*
- Gebruik indien passend de **gebiedende wijs**:  
***Dien** de aanvraag uiterlijk op 30 juni in.*
- Gebruik de **tweede persoon** ('jij' of 'u'):  
***Je** wordt verzocht het formulier in te vullen.*  
Die directe aanspreekvorm is ook bruikbaar voor de website van de Raad:  
*Wenst **u** voor een stage te solliciteren?*  
*Stel **uw** vraag in een van de 24 officiële talen van de EU.*

### Gebruik genderneutrale termen

- Gebruik zo veel mogelijk **genderneutrale woorden** die niet uitgesproken mannelijk of vrouwelijk zijn of aangeven dat een man of een vrouw de functie uitoefent, zoals *leerkracht, hoofd, raadgever en verpleegkundige*.

raadsman	▶	raadgever; advocaat
raadvrouw	▶	
verpleegster	▶	verpleegkundige
verpleger	▶	

Bij woorden op **-man** kan in het meervoud **-mannen** soms worden vervangen door **-lieden** of **-lui**: *zakenlieden of zakenlui* in plaats van *zakenmannen*. Maar die meervoudsvormen zijn, behalve archaïsch of soms pejoratief, niet genderneutraal.

Een (meervouds)vorm die eindigt op **-mensen** (bv. zakenmensen, vakmensen, sportmensen) maakt opgang en kan zowel op mannen als op vrouwen betrekking hebben. Een oplossing voor beroepen en functies is **-kundige** als tweede lid in persoonsnamen:

vroedvrouw	▶	verloskundige (Nederland) vroedkundige (Vlaanderen)
------------	---	--



Een buitenbeentje is **ombudsman**. Hoewel Van Dale de vrouwelijke variant *ombudsvrouw* vermeldt (zij het niet als lemma), en ook de variant *ombudspersoon* steeds vaker opduikt, met name in de academische wereld, houdt de uitgesproken mannelijke vorm stevig stand als neutrale term. Een mogelijke verklaring is dat *-man* in dit uit het Zweeds afkomstige woord niets met geslacht te maken heeft, maar afgeleid is van *mandataris* (gevolmachtigde). Zie ook het volgende punt.

Ga bij genderneutraal gebruikte persoonsnamen niet zomaar uit van een bepaald geslacht, door bv. naar een directeur of secretaris te verwijzen met 'hij' of naar een verloskundige met 'zij'.

- In het Nederlands zijn veel **functiebenamingen** in grammaticaal opzicht mannelijk. De meeste ervan worden in de praktijk als neutraal beschouwd en ook voor vrouwen gebruikt. Dat betekent niet dat de vrouwelijke benamingen ondergeschikt zijn aan de mannelijke; ze zijn gewoon specifieker.

De meeste mannelijke benamingen worden als de **neutrale vorm** gebruikt omdat een vrouwelijke vorm: niet bestaat (*minister, burgemeester*), stilaan verouderd is (*lerares, redactrice*), een andere betekenis heeft (*secretaris / secretaresse*) of een andere gevoelswaarde heeft (*directeur* - van een multinational / *directrice* - van een school).

Doorgaans is er geen reden om het geslacht te specificeren voor een functie, en kan via een seksneutrale term het stereotiepe rollenpatroon worden doorbroken. Is het toch nodig te verduidelijken dat een vrouw wordt bedoeld, kies dan voor de **vrouwelijke beroepsnaam** als die bestaat (*advocate*) of voeg '**vrouwelijk**' toe (*vrouwelijke arts*).

Veel vrouwelijke benamingen worden echter in toenemende mate als ouderwets beschouwd (bv. *beleidsmedewerkster, voorzitter, presidente*), en het gebruik ervan wordt afgeraden. Maar functienamen als *kapster* en *serveerster* lijken voorlopig stand te houden.

Ook volgens de (eind 2018 verwachte) nieuwe Nederlandse versie van de Interinstitutionele schrijfwijzer dient, ook in niet-wetgeving, voor een functie de mannelijke variant als neutrale vorm te worden gebruikt, zelfs als de functie wordt bekleed door een vrouw (*hoge vertegenwoordiger, ombudsman*).

- Een inclusieve **vacature** moet de verschillende genders aanspreken. Beschrijf de vacante betrekking daarom in genderneutrale termen, zoals *administrateur, verpleegkundige, directeur* en *hij of zij, zij (mv.), je*, enz.:

*Hij of zij is verantwoordelijk voor het beheer van de aanbestedingsprocedures.*

*Zij zijn verantwoordelijk voor het beheer van de aanbestedingsprocedures.*

*Je bent verantwoordelijk voor het beheer van de aanbestedingsprocedures.*

Inclusief taalgebruik moet leiden tot meer diversiteit bij de kandidaten, hetgeen ook de algemene bekwaamheid van het personeel ten goede kan komen.

- In het SGR worden als **aanspreek- of beleefdheidstitels** 'de heer' (dhr.) en 'mevrouw' (mevr.) gebruikt. Tegenwoordig is 'mevrouw' de gewone aanspreekvorm voor een volwassen, al dan niet gehuwde vrouw. Het gebruik van 'mevrouw' voor een niet-getrouwde vrouw wordt als ouderwets beschouwd. De aanspreking 'juffrouw' wordt gebruikt voor jonge meisjes, maar ook die vorm raakt stilaan verouderd.
- Gebruik in plaats van uitdrukkingen met '**man**' een genderneutraal alternatief:

als één man	▶	eensgezind; unaniem
mankracht	▶	personeel; medewerkers
de gewone man	▶	gewone mensen
mannenwerk	▶	zware taak; grote opdracht
de mailbox bemannen	▶	de mailbox in het oog houden
op de man af	▶	zonder omwegen

## WELK TAALGEBRUIK VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP?



*Behoedzaam gebruik van beeldmateriaal van personen met een handicap voorkomt dat negatieve stereotypen in de hand worden gewerkt*

Omdat ons woordgebruik onze visies en overtuigingen weerspiegelt, is het belangrijk dat we de juiste woorden gebruiken. Staat een handicap voor iemands identiteit? Dat wil toch niemand? In het [VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap](#) wordt opgeroepen tot maatregelen die stigmatisering van handicaps bestrijden<sup>2</sup>. Daarom moeten we negatieve stereotypen en stigmatiserend taalgebruik onderkennen en vermijden.

De volgende wenken bevatten eenvoudige oplossingen om over personen met een handicap te schrijven of te praten:

- Stel de persoon centraal: *een **persoon met een handicap***.
- Benader mensen als individuele en bekwame, volwaardige personen, typeer hen niet op basis van een aandoening; de handicap is iets dat ze hebben, niet wat ze zijn.
- Vermijd constructies zoals 'lijden aan' en 'slachtoffer van'.
- Vermijd woordgebruik dat de handicap omschrijft als beperkend.
- Gebruik geen collectieve naamwoorden (bv. 'de doven'), want het gaat niet om homogene groepen.
- Bedenk dat een handicap in 80% van de gevallen niet zichtbaar is.

gehandicapten

▶ **personen met een handicap;  
gehandicapte personen**

de blinden

▶ **blinde personen;  
personen met een visuele handicap**

slachtoffer van

▶ **hebben; met;  
bv. een persoon met epilepsie**

een autist

▶ **een persoon met autisme;  
een persoon met ASS**

een persoon die lijdt aan een  
psychische stoornis,  
een psychisch gestoorde

▶ **een persoon met een psychische stoornis**

rolstoelgebonden

▶ **een rolstoelgebruiker**

<sup>2</sup> Het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (New York, 13 december 2006) is van toepassing op de instellingen van de EU.

Artikel 8, lid 1, punt b): "De staten die partij zijn verplichten zich onmiddellijke, doeltreffende en passende maatregelen te nemen om op alle terreinen van het leven stereotypen, vooroordelen en schadelijke praktijken ten opzichte van personen met een handicap te bestrijden, met inbegrip van die gebaseerd op grond van geslacht en leeftijd."

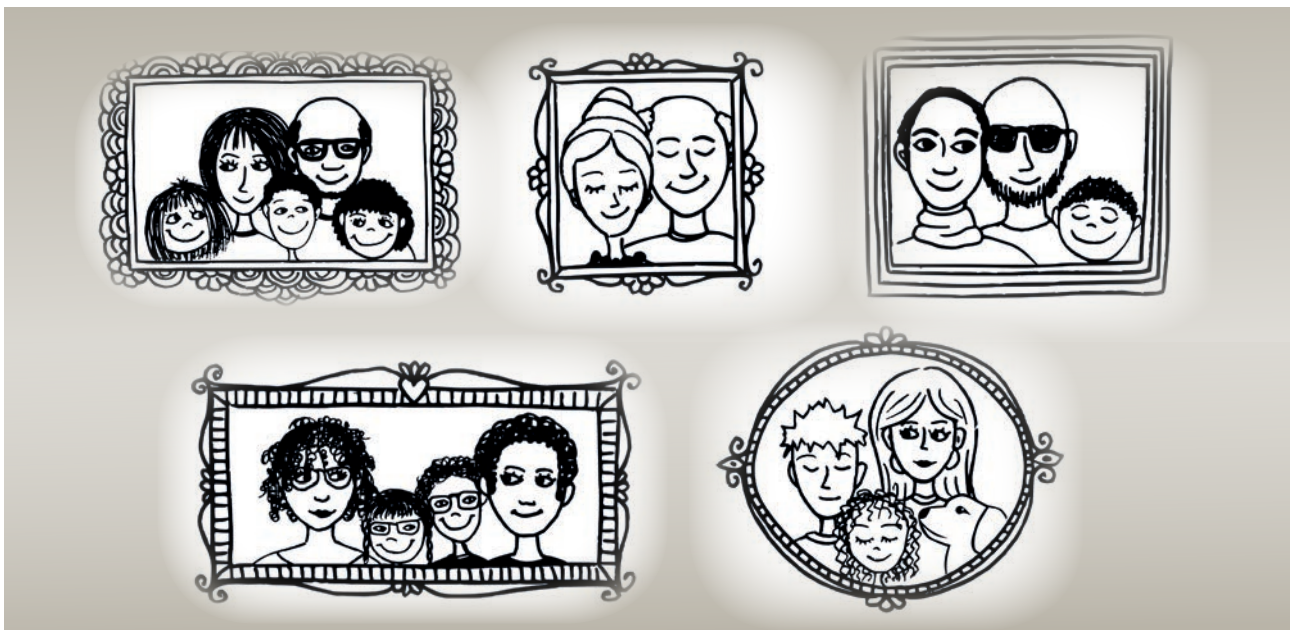
## VERDERE WENKEN VOOR NEUTRAAL TAALGEBRUIK

Door ongepaste uitdrukkingen of niet-neutraal taalgebruik worden mensen uitgesloten en ontstaan barrières in de communicatie, zelfs indien dat niet zo was bedoeld. Houd het neutraal en vermijd uitdrukkingen die mensen vernederen of uitsluiten vanwege hun leeftijd, gender<sup>3</sup>, seksuele gerichtheid, ras, religieuze of andere levensovertuiging, etnische of sociale afkomst, of fysieke of mentale kenmerken.

Zorg ervoor dat wat je schrijft, betrekking heeft op iedereen in je doelgroep of publiek. Bedenk dat je lezers waarschijnlijk uiteenlopende gevoeligheden hebben. Volg het huidige aanvaarde taalgebruik, en vraag raad wanneer je er niet zeker van bent of een bepaalde uitdrukking passend is of niet.

### Een paar voorbeelden

- Verwijs naar de personen in een relatie door middel van een meer inclusieve benaming, zoals 'echtgenoten' of, beter nog, **'partners'**, die representatief is voor de vele soorten relaties in de samenleving (bv. ongehuwd samenwonen, huwelijk tussen personen van hetzelfde geslacht, geregistreerd partnerschap).
- Vermijd verouderde terminologie. Bijvoorbeeld, gebruik **'Roma'** in plaats van 'zigeuners'<sup>4</sup>, en **'homoseksueel'** in plaats van 'homofiel'. 'Lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender en interseksuele personen' (in het Engels 'lesbian, gay, bisexual, transgender and intersexual persons') worden vaak aangeduid als **'LGBTI's'**, **'LHBTI's'** of **'LGBTI-personen'**. Gebruik in plaats van 'een transgender' een uitdrukking zoals **'een transgender persoon'**, **'transpersoon'** en **'transgender mensen'**<sup>5</sup>.
- Vermijd algemene aannames over nationaliteiten en culturen want zij geven een te vereenvoudigd beeld van een persoon of een groep (bv. 'Fransen zijn romantisch', 'Duitsers zijn gedisciplineerd'). Indien je moet verwijzen naar iemands etnische achtergrond of nationaliteit, wees dan zo specifiek mogelijk. Bijvoorbeeld, vermijd het zeer algemene woord 'Aziatisch' - dat betrekking heeft op het grootste werelddeel - en gebruik waar mogelijk woorden die specifiek zijn, zoals **'Indisch'**, **'Pakistaans'**, **'Japans'** of **'Chinees'**, enz.
- Ga niet uit van veronderstellingen over iemands religieuze of andere levensovertuiging<sup>6</sup>. Gebruik **'voornaam'**, **'voorletters'** of **'roepnaam'** en niet 'doopnaam'. Bedenk dat 'Arabisch' slaat op de Arabische taal en/of cultuur en niet betekent dat iemand moslim is; een moslim is iemand die de islam belijdt.
- Let erop dat je in je communicatie geen stereotypen over leeftijd bevestigt. Toon respect door gebruik te maken van uitdrukkingen zoals **'oudere collega's'** en **'oudere personen'**, en vermijd taalgebruik dat suggereert dat je vanaf een bepaalde leeftijd minder meetelt.



3 Zie bv. de [Conclusies van de Raad over gendergelijkheid](#) (2016).

4 Zie bv. de [Conclusies van de Raad over het versnellen van het proces van de integratie van de Roma](#) (2016).

5 Zie bv. de [Conclusies van de Raad over de gelijkheid van LHBTI](#) (2016); [Promoting the Enjoyment of all Human Rights by Transgender People](#) (2010) (Engels).

6 EU-richtsnoeren over het bevorderen en beschermen van de vrijheid van godsdienst en levensovertuiging: [EU Guidelines on the promotion and protection of freedom of religion or belief](#) (2013).



## DAGELIJKS TAALGEBRUIK OP HET WERK



"Als u iets nodig heeft, vraagt u het gerust aan deze jongedame (= mijn assistente)!"

Genderneutraal en neutraal taalgebruik moet ook de norm zijn in mondelinge of informele communicatie. Zorgen voor een inclusieve werkomgeving is een verantwoordelijkheid die we delen. Het is dan ook logisch dat we beter twee keer nadenken voordat we onze gedachten, overtuigingen en standpunten communiceren. Zo kunnen we gedrag voorkomen dat onbedoeld stigmatiserend, vernederend, neerbuigend of kleinerend is tegenover anderen.

**Vermijd** uitspraken zoals:

- o *Verman je!*
- o *'t Was zijn leeftijd die hem parten speelde.*
- o *Je bent toch geen meisje!*
- o *Een van onze mooie dames (=administratief assistenten) zal uw oproep beantwoorden.*

Gedrag of taalgebruik dat discriminerend kan overkomen (zoals seksistische of racistische grappen) is onaanvaardbaar.

Vermijd ook woorden en taalgebruik die mensen kunnen beledigen vanwege hun geslacht, leeftijd, beperking, etnische achtergrond, religieuze of andere levensovertuiging, genderidentiteit of seksuele gerichtheid.

Als je bang bent om iets verkeerd te zeggen wanneer je iemand aanspreekt of iets over iemand zegt - bijvoorbeeld iemand met een andere etnische achtergrond - vraag dan hoe die persoon dat zelf het liefst heeft.

Wees voorzichtig met **humor**. In plaats van genderkwesties te 'minimaliseren', bevestigt humor vaak stereotypen en seksisme:

- o *Hoe doodt een dom blondje een vis? Door hem te verdrinken.*

Bij sommige '**complimenten**' bestaat het gevaar dat ze spottend overkomen.

- o *Jij denkt net als een man.*
- o *Dat jij, een carrièrevrouw, zo'n elegante stijl hebt, had ik niet verwacht.*
- o *Zij is de enige man in het gezelschap.*
- o *Hij mag dan wel oud zijn, deze technologie heeft hij onder de knie.*

Bedenk dat taal steeds evolueert: een woord kan een andere betekenis krijgen, en wat vandaag aanvaardbaar is, is morgen misschien onaanvaardbaar of minder gepast. Gebruik woorden waarvoor een breed draagvlak bestaat om mogelijk beledigend taalgebruik te vermijden.

Bij twijfel kan je de collega's van de Nederlandse taalafdeling of het Bureau voor gelijke kansen om advies vragen. Ze helpen je graag.

## VISUELE COMMUNICATIE

Inclusief taalgebruik moet worden versterkt door middel van inclusief beeldmateriaal, omdat een beeld vaak beter bij de doelgroep of het publiek blijft hangen. Door uiteenlopende aspecten van diversiteit in beeld te brengen (gender, leeftijd, etnische afkomst, religieuze of andere levensovertuiging, seksuele gerichtheid, nationaliteit), zorgen we ervoor dat iedereen zich aangesproken voelt.

Houd in je communicatie rekening met diversiteit en inclusiviteit:

- Wat voor gevoel krijg je bij de afbeelding? Wat is je eerste indruk?
- Ben je tevreden over wat je ziet? Waarom? Waarom niet?
- Wat vertelt de afbeelding jou? Kun je je identificeren met personen die zijn afgebeeld?
- Zie je diversiteit? Zie je inclusiviteit?
- Wat is de boodschap? Komt die boodschap overeen met de boodschap die je wilt overbrengen?

De volgende aanbevelingen gelden voor **posters, folders, afbeeldingen op Domus** en al het **audiovisuele materiaal** dat wordt gebruikt bij **informatiesessies of opleidingen** om de communicatie doeltreffender te maken. Het doelpubliek moet zich in de visuele boodschap kunnen herkennen.

### 1. Kies een beeld dat de diversiteit in onze werkomgeving bij het SGR weergeeft

Kies geen beeld met alleen maar vrouwen of alleen maar mannen indien het over een gemengde groep gaat. Personen die worden geïnterviewd of in een filmpje worden getoond, moeten eveneens representatief zijn voor het brede spectrum van mensen die bij het SGR werkzaam zijn.

Om diversiteit te bevorderen in publicaties zoals folders, maak je gebruik van foto's en afbeeldingen die alle facetten van onze werkomgeving weerspiegelen: zorg voor evenwicht tussen mannen en vrouwen, toon personen met een handicap in een dagelijkse situatie, toon bij voorkeur ook personen uit diverse leeftijdsgroepen, van verschillende rassen en uit uiteenlopende etnische groepen.



*Deze foto toont diversiteit als realiteit bij een groep nieuwe collega's, en is daarom een goed voorbeeld van inclusieve communicatie*

Zorg ervoor dat beeld en tekst inhoudelijk samengaan. Zorg er ook voor dat het beeldmateriaal dat je kiest, aansluit bij de boodschap die je wilt overbrengen. Bij een artikel over een interview met zowel mannen als vrouwen, bijvoorbeeld, werkt een afbeelding van alleen mannen niet.

Toon het SGR als een werkomgeving waar alle soorten personen welkom zijn en worden aanvaard.

## 2. Kies waar mogelijk een beeld dat de diversiteit van de Europese bevolkingsgroepen weergeeft

Aanbevolen wordt dat diversiteit zo mogelijk in elke vorm van communicatie wordt geïntegreerd.



*Mooi voorbeeld van een afbeelding die etnische diversiteit weerspiegelt*

## 3. Toon mensen van alle genders met gelijkwaardige rollen en functies



*Mooi voorbeeld waarop een politica te zien is die actief politiek bedrijft en naar wie wordt geluisterd, niet een politica die passief is en als object wordt afgebeeld*

## 4. Kies een afbeelding die onze instelling toont als een open instelling zonder vooroordelen

Kies geen afbeelding of slogan die de indruk kan geven dat we bepaalde voorkeuren hebben wat betreft leeftijd, etnische afkomst, uiterlijke of andere kenmerken.



Wat is je eerste reactie bij deze poster?



## BRONNENLIJST

- Brailleliga vzw, [Brochure "Advies aan werkgevers. Hun kwaliteiten doen u versteld staan!"](#) Geraadpleegd op 1 februari 2018.
- Çavaria, [Woordenlijsten 'holebi' en 'transgender'](#). Geraadpleegd op 1 februari 2018.
- College voor de rechten van de mens, [De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt](#). Geraadpleegd op 1 februari 2018.
- College voor de rechten van de mens, [Stereotypering: wat is dat en hoe werkt het?](#) Geraadpleegd op 1 februari 2018.
- De Boer, T. (2012) [Van Dale Taalhandboek Nederlands, rubriek 11.1.6 Functiebenamingen](#). Geraadpleegd op 11 januari 2018.
- De Nationale ombudsman, [Wat is een ombudsman / ombudsvrouw?](#) Geraadpleegd op 16 januari 2018.
- Europees Parlement, [Sekseneutraal taalgebruik in het Europees Parlement](#), werkversie 2018 ([versie 2009](#)).
- Kliq vzw, [Gender- en seksuele diversiteit](#). Geraadpleegd op 1 februari 2018.
- Koning Boudewijnstichting, [Van 'over en oud' tot 'het zilveren goud'](#). Geraadpleegd op 1 februari 2018.
- Mentaal vitaal, [Hulp voor mensen met psychische klachten](#). Geraadpleegd op 1 februari 2018.
- Nederlandse Vereniging voor Autisme (NVA), [Over autisme in de media. Meer aandacht, meer begrip?](#) Geraadpleegd op 1 februari 2018.
- Neerlandistiek, [Genderneutraal of geslachtsneutraal](#). Geraadpleegd op 11 januari 2018.
- Online Kennisbank, [Werken en rolstoelgebonden zijn](#). Geraadpleegd op 1 februari 2018.
- Steunpunt Handicap & Arbeid, [Dossier correct taalgebruik](#). Geraadpleegd op 1 februari 2018.
- Taaladvies van de Taalunie, [Vrouwelijke beroepsnamen](#). Geraadpleegd op 11 januari 2018.
- Taaladvies van de Taalunie, [Zijn / haar \(de sollicitant\)](#). Geraadpleegd op 11 januari 2018.
- Taaltelefoon, [mevrouw / juffrouw / mejuffrouw](#). Geraadpleegd op 16 januari 2018.
- Taalunie, [Vrouwen in de Woordenlijst](#). Geraadpleegd op 12 januari 2018.
- Unia, [Invloeden van leeftijdsgebonden stereotypen op werkgelegenheid en arbeidsbetrekkingen](#). Geraadpleegd op 1 februari 2018.
- Vereniging Genderdiversiteit, [Wat zijn transgender mensen?](#) Geraadpleegd op 1 februari 2018.
- Vlaamse overheid, Agentschap Binnenlands Bestuur, Afdeling gelijke kansen, inburgering en integratie, [Campagne "Mensen met een handicap zijn gewoon mensen. Zie ze niet anders"](#). Geraadpleegd op 1 februari 2018.
- Vlaamse Vereniging Autisme, <https://www.mezelfzijn.be/vva/>. Geraadpleegd op 1 februari 2018.
- VRT Taalnet, [Taalkwestie homo / homofiel / homoseksueel](#). Geraadpleegd op 1 februari 2018.
- Website Algemene Nederlandse Spraakkunst (ANS), [Woorden op -man](#). Geraadpleegd op 15 januari 2018.





## Voor meer informatie

Bureau voor gelijke kansen

E-mail: [egalite-des-chances@consilium.europa.eu](mailto:egalite-des-chances@consilium.europa.eu)

Nederlandse taalafdeling

E-mail terminologiedienst: [unite.nl-term@consilium.europa.eu](mailto:unite.nl-term@consilium.europa.eu)

E-mail kwaliteitsbewaking: [unite.nl-quality@consilium.europa.eu](mailto:unite.nl-quality@consilium.europa.eu)





Rue de la Loi/Wetstraat 175  
1048 Bruxelles/Brussel  
BELGIQUE/BELGIË  
Tel. +32 22816111  
[www.consilium.europa.eu](http://www.consilium.europa.eu)