



**(INCOMPLETE)  
STIJLGIDS**

**WOMEN  
INC**  
●

# INHOUDSOPGAVE

1. INTRODUCTIE
2. DNA VAN WOMEN INC.
3. RICHTLIJNEN OM INCLUSIEF TE SCHRIJVEN
4. TIPS OM LINGUISTIC BIAS TE HERKENNEN
5. VRAGEN DIE JE HELPEN OM OVER VERSCHIL TE PRATEN/SCHRIJVEN
6. TERMINOLOGIE
  - A. TERMINOLOGIE: OP ONDERWERP
  - B. TERMINOLOGIE: BENOEMEN VAN GROEPEN
7. ZO VOORKOM JE DAT JE ONBEWUSTE VOOROORDELEN VERSTERKT
8. HOE SCHRIJF JE EEN INCLUSIEVE BRIEFING?
9. SOCIALE MEDIA RICHTLIJNEN
10. BEELDTAAL
11. VERDIEPENDE ARTIKELEN EN BRONNEN



## 2. DNA VAN WOMEN INC.

WOMEN Inc. werkt vanuit zes gedeelde waarden, die wij ook wel 'het DNA' van WOMEN Inc. noemen. Bij het benaderen van een bepaald thema, het ontwikkelen van campagnes, het maken van programma's en in onze overall aanpak werken we met de volgende waarden:

Waarden	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 op verschillende niveaus. Niet alleen verbinden we verschillende vrouwen met elkaar, we zijn ook een verbinding tussen vrouwen en verschillende stakeholders. In onze aanpak zetten wij in op samenwerkingen in de vorm van allianties en coalities om de krachten van verschillende stakeholders te bundelen. Ook intern is dit een belangrijke waarde die wij tot uiting brengen d.m.v. het organiseren van momenten met het team. Een resultaat hiervan is dat veel medewerkers ook na hun vertrek betrokken blijven bij WOMEN Inc.	<ul style="list-style-type: none"><li>• We doen niet aan naming en shaming.</li><li>• We formuleren onze kritiek constructief.</li><li>• We gaan zelf ook constructief -in plaats van defensief- om met de kritiek die we ontvangen.</li></ul>
Positief	In haar strategie denkt WOMEN Inc. vanuit positiviteit: wat levert de beoogde verandering op voor verschillende stakeholders? Wat is de winst? Daarnaast geloven we dat iedereen vanuit haar/zijn/hen unieke positie een bijdrage kan leveren, en daarom proberen we ook zo concreet mogelijke handelingsperspectieven te formuleren. We benaderen daarmee onze thema's met optimisme.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Onze tone of voice is altijd positief, dit betekent echter niet dat we geen kritiek mogen hebben.</li><li>• Naast het benadrukken van waarom een verandering nodig is, proberen we ook te vertalen wat de verandering oplevert voor het beoogde publiek.</li><li>• We proberen ook te bedenken wat het beoogde publiek kan doen om een bijdrage te leveren aan de verandering.</li></ul>
Agenderend	We pakken de thema's op die anders zouden blijven liggen en proberen ieder thema bij de juiste stakeholder op de agenda te krijgen. Dit doen wij op verschillende manieren: met lobbyactiviteiten en goed contact met de media, maar ook met onze campagnes of ludieke acties.	<ul style="list-style-type: none"><li>• We benoemen en beschrijven de urgentie van de beoogde verandering.</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 kritiek uiten 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 feitelijk juist en verwijst naar de juiste bronnen.</li><li>• Dit doen we met humor, op een luchtige manier en met een knipoog.</li></ul>
Inclusief	We streven bij WOMEN Inc. naar een inclusieve maatschappij waarin diversiteit altijd een kernpunt is. We houden daarom zowel in onze organisatie als in ons werk en onze uitingen rekening met diversiteit en inclusiviteit.	<ul style="list-style-type: none"><li>• We voeren bias-checks uit op ons werk.</li><li>• We hanteren een vier-ogen-principe.</li></ul>



# 3. RICHTLIJNEN OM INCLUSIEF TE SCHRIJVEN

## 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 het gebruik van genderspecifieke beroepsnamen. (*brandweerman* - brandweerkracht; *ombudsman* - ombudspersoon; *mankracht* - menskracht)
- 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.
- 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 een onderscheid te maken doe dit dan met een streepje. (Bijvoorbeeld: *Een Turk* - *Turkse-Nederlander*; *allochtoon* - *Nederlander met een migratie-achtergrond*; *blanke* - *witte Nederlander*)
- Vermijd onnodige referenties naar de etniciteit 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 vereenzelvigd 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.

## 4. 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 hilde" (uitzondering) vs abstract: "zij was emotioneel" (regel).

Voor meer uitleg en voorbeelden kan je de publicatie van Claartje Vinkenburg raadplegen over [vooroordelen in taalgebruik](#).



## 6. TERMINOLOGIE

Welke woorden gebruiken we wel of niet? Hoe schrijf je over een bepaalde groep mensen? Welke termen en definities hanteren wij in onze programmalijnen?

WOMEN Inc. werkt met drie thema's: Gezondheid, Geld en Beeldvorming.

Per thema maken we verschillende overwegingen welke termen wij gebruiken en wat de gedachte hierachter is. In dit hoofdstuk lees je de termen die wij gebruiken per thema en hoe wij over verschillende groepen praten en schrijven.

### A. Terminologie: op onderwerp

#### Gezondheid

##### Gendersensitieve gezondheidszorg

WOMEN Inc. gebruikt de term gendersensitieve gezondheidszorg om te wijzen op een gezondheidszorg die rekening houdt met verschillen tussen mannen en vrouwen. Omdat het in de gezondheidszorg niet alleen om biologische verschillen, maar ook om verschillend gedrag en de sociale context van zorggebruikers gaat, wordt gebruik gemaakt van de term gendersensitieve gezondheidszorg. De term gendersensitief duidt op vaardigheden, zoals een gendersensitieve benadering door (huis)artsen in hun diagnostiek, behandeling en bejegening. We gebruiken deze term als we spreken over genderverschillen in de zorg (in de breedste zin van het woord).

##### LHBTI-sensitieve gezondheidszorg

De term LHBTI-sensitieve gezondheidszorg gebruikt WOMEN Inc. om aan te duiden dat een gezondheidszorg rekening houdt met geslachtskenmerken, genderidentiteit en -expressie, en seksuele oriëntatie in relatie tot gezondheid. Met deze term wordt specifiek bedoeld op een gezondheidszorg die rekening houdt met lesbische vrouwen, homomannen, biseksuele personen, transgender personen en intersekse personen. We gebruiken deze term als we specifiek aandacht willen vragen voor de gezondheidspositie van deze doelgroepen, en in combinatie met gendersensitieve gezondheidszorg als we ons richten op geslachtskenmerken, genderidentiteit en -expressie, en seksuele oriëntatie.

##### 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 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.

##### Zorgverlener

Onder zorgverlener verstaan wij als WOMEN Inc. eerstelijns zorgverleners: huisartsen, dokters-assistenten, praktijkondersteuners somatiek en GGZ, jeugdprofessionals (o.a. JGZ, Sense, jeugdhulp en -zorg) en eerstelijnspsychologen.

##### Patiënt/Cliënt

Wij kiezen voor deze term om aan te duiden wie er zorg vanuit de eerstelijns ontvangen. Omdat er in de GGZ en jeugdzorg vaak gebruik wordt gemaakt van cliënt (in plaats van patiënt), duiden wij deze groep zorgvragers aan met patiënt/cliënt.



### **Seksediversiteit**

Liever spreken we over genderdiversiteit. Als we spreken over seksediversiteit, gebruiken we dit om aan te duiden dat we het hebben over het spectrum van geslachtskenmerken waarop mensen zich kunnen vinden.

### **Genderdiversiteit**

Wij gebruiken de term genderdiversiteit om aan te geven dat we spreken over verscheidenheid in geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie onder mensen. We bedoelen hiermee dat er een spectrum bestaat waarop mensen zich kunnen vinden met betrekking tot gender.

### **Seksuele oriëntatie**

Wij gebruiken de term seksuele oriëntatie om te spreken over iemands capaciteit om zich seksueel 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. Romantische en seksuele aantrekking, (seksueel) gedrag, relaties en zelfbenoeming (benoemt iemand zichzelf heteroseksueel, homoseksueel, lesbisch, biseksueel of als iets anders) kunnen voor een persoon overeenkomen, maar dit hoeft niet. Zo kan een man zichzelf heteroseksueel noemen en ook seks hebben met mannen. Seksuele oriëntatie kan ook veranderen in de tijd.

## **Geld**

### **Vitaliteit (op de werkvloer)**

Wij gebruiken de term vitaliteit binnen de context van de werkvloer. Vrouwen werken steeds meer en langer. Verschillende levensfasen, zoals een zwangerschap of de overgang, zijn onderdeel van deze loopbaan van vrouwen. Daarom is het belangrijk dat het werknemerschap hierop is toegesneden. We roepen werkgevers zich in te zetten voor vitaliteit op de werkvloer door bijvoorbeeld rekening te houden met fysieke en mentale klachten die vrouwen hebben rond zwangerschap en tijdens de overgang.

### **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 ze wel of geen beperking hebben, niet uit voor haar of zijn kansen. 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 hoe partners betaald werk en onbetaalde zorg verdelen.

### **Betaald werk**

We hebben het over betaald werk als iemand geld verdient uit arbeid. We maken dit expliciet omdat bijvoorbeeld het zorgen voor anderen even waardevol is maar dit 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 betaald wordt.

### **Partnerverlof**

We gebruiken deze term in plaats van de term vaderschapsverlof omdat we niet uit willen gaan van heterostellen.

### **Economische zelfstandigheid**

Economische zelfstandigheid is een begrip dat beleidsmatig is verbonden met het bestaansminimum: in het emancipatiebeleid wordt iemand 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 de term omdat er in onderzoek naar economische zelfstandigheid ook rekening wordt gehouden met verschillen tussen vrouwen (bijvoorbeeld de verschillen tussen praktisch en theoretisch opgeleide vrouwen).

### **Financiële onafhankelijkheid**

Dit begrip is als het ware een trede hoger dan economische zelfstandigheid. Een vrouw is financieel onafhankelijk als zij tenminste 100% van het minimumloon verdient. We gebruiken deze term omdat de kans groter is dat vrouwen met dit inkomen daadwerkelijk rond kunnen komen.

### **Financiële weerbaarheid**

De 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 een vrouw in staat en bereid is tot gezond financieel gedrag en waarin zij in staat en bereid is om tenminste een toereikend inkomen te verdienen.

### **Financiële kwetsbaarheid**

Financiële kwetsbaarheid definiëren we als een situatie waarin een vrouw niet in staat of bereid is om een toereikend inkomen te verdienen.

### **Nug-vrouwen**

We gebruiken de term nug-vrouwen als we het hebben over vrouwen die geen geld verdient uit arbeid en geen uitkering hebben. Dit is een belangrijke groep omdat ze zich vaak wel in een financieel kwetsbare situatie bevinden.

### **Loonkloof**

We gebruiken de term loonkloof in plaats van loonverschil omdat dit de term is die ook wordt gebruikt door de verantwoordelijke ministeries. We hanteren de volgende definitie voor deze term: Vrouwen en mannen in Nederland verdienen nog steeds niet hetzelfde. Het verschil in gemiddelde uurlonen van vrouwen en mannen is 15 procent. Dit verschil noemen we de loonkloof.

## **Beeldvorming**

### **Inclusiviteit**

We gebruiken deze term om aan te duiden dat iedereen een unieke bijdrage levert, mee kan doen en erbij hoort. Het is een kwalitatieve benadering van representatie. Het gaat niet alleen om hoeveel vrouwen en mannen in beeld zijn, maar ook de manier waarop ze in beeld worden gebracht.

### **Diversiteit**

Als we het over diversiteit hebben dan bedoelen wij verscheidenheid in aantallen. Het is een begrip dat vooral gaat over de kwantitatieve representatie van verschillen.

### **Beeldvorming**

We gebruiken de term beeldvorming om het proces te benoemen waarmee we beelden waarnemen en daar een mening over vormen. Onze hersenen filteren en categoriseren onze waarnemingen, bewust en onbewust, waarmee we de wereld om ons heen leren begrijpen. Beeldvorming beperkt zich niet tot de beelden en de verwerking ervan. Het is ook de wisselwerking tussen beelden en onze eigen opvattingen: onze opvattingen bepalen mede welke beelden we kiezen en deze beelden representeren op hun beurt onze opvattingen.

### **Stereotypering**

We gebruiken deze term om het proces te beschrijven waarmee één verhaal tot het enige verhaal wordt gemaakt. Dit staat gelijke kansen in de weg. Een stereotype is een overdreven beeld van een groep mensen dat vaak niet (volledig) overeenkomt met de werkelijkheid. Stereotypen voeden vooroordelen of een negatief denkbeeld en wordt vaak gebruikt als rechtvaardiging van bepaalde discriminerende acties.

### **Mediamakers**

Met mediamakers bedoelen we eigenlijk iedere professional die betrokken is bij het maken van media. Dit is naar onze mening heel erg breed van HR-professionals die werkzaam zijn in de media tot aan scriptschrijvers en fotografen. Zij zijn een belangrijke groep die invloed heeft op onze beeldvorming.

## B. Terminologie: benoemen van groepen

Termen	Toelichting
<b>Genderdiversiteit</b>	
✓ vrouwen	WOMEN Inc. is er voor iedereen die zich als vrouw identificeert.
✓ persoon die man/ vrouw is ✗ mannelijk/ vrouwelijk	Wanneer je mannelijk of vrouwelijk als bijvoeglijk naamwoord gebruikt, zeg je niet (alleen) iets over iemands gender, maar geef je iemand masculiene of feminiene eigenschappen mee. Zeg dus niet: 'vrouwelijke burgemeester', maar 'burgemeester die vrouw is' of 'een vrouw als burgemeester'.
✓ gender (voorkeur) ✓ sekse ✓ geslacht	In sommige gevallen, als je het over biologische verschillen hebt, kun je het wel over geslacht of sekse hebben. Maar als je het over het sociaal-culturele construct hebt (vrouwen zorgzaam, mannen stoer) dan kan je het beter over gender hebben. Daarnaast spreken we het liefst over een spectrum waarop mensen zich bevinden en waarin van persoon tot persoon grote verschillen in kunnen bestaan. Daarom heeft gender de voorkeur.
✓ cisgender persoon	Een term waarmee mensen worden aangeduid van wie de seksuele identiteit overeenkomt met het biologische geslacht waarmee zij geboren zijn. Dit is vaak de norm die niet benoemd wordt.
✓ trans persoon/ vrouw/man ✓ transgender persoon/vrouw/ man ✗ 'een transgender' ✗ een transvrouw/ transman ✗ een transseksueel ✗ een travestiet	<p>Transgender zijn is één van de kenmerken van een persoon, daarom gebruiken we dit liever als bijvoeglijk naamwoord in plaats van als beschrijving van de persoon.</p> <p>Het wordt steeds gebruikelijker om trans te gebruiken in plaats van transgender. (bron: regenboog taaltips)</p> <p>Transseksualiteit is een medische term voor de diagnose van mensen die een geslachtsoperatie nodig hebben. Maar niet alle transgender personen willen een operatie. Bovendien geeft het woord transseksualiteit soms verwarring, omdat het klinkt alsof het om seksuele oriëntatie gaat. Dat is niet zo: het gaat om genderidentiteit. (bron: regenboog taaltips)</p> <p>Transgender zijn wordt vaak verward met crossdressing/travestie. Dit laatste gaat over hoe iemand zich kleedt, niet over de genderidentiteit. Het valt onder de brede paraplueterm transgender.</p>
✓ transitie ✗ ombouwen, omgebouwd	Het woord ombouwen klinkt lomp en weinig respectvol. Vermijd dit woord!
✓ bij geboorte gezien/geregistreerd als jongen/meisje ✗ geboren als jongen/meisje	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 niet dat diegene daarvoor een vrouw of meisje was. Hij was een man of jongen, maar geregistreerd en opgevoed als meisje. (bron: regenboog taaltips)

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ intersekse persoon/ man/ vrouw</li> <li>✗ persoon met intersekse</li> <li>✗ interseksueel</li> <li>✗ (pseudo) hermafrodiet</li> <li>✗ transgender</li> </ul>	<p>Het gaat om één van de kenmerken van een persoon, daarom als bijvoeglijk naamwoord gebruiken in plaats van als beschrijving van de persoon.</p> <p>De term (pseudo)hermafroditisme wordt over het algemeen als kwetsend ervaren en heeft een omstrede medische achtergrond.</p> <p>Transgender en intersekse zijn verschillende dingen. De meeste intersekse personen identificeren zich als man of vrouw, hoewel anderen vinden dat hun lichaam anders is dan de standaard. Mensen die transgender zijn, worden geboren met een 'standaard' lichaam voor mannen of vrouwen, maar identificeren zich niet (alleen) als zodanig.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ mensen, aanwezigen,</li> <li>✗ dames en heren</li> <li>✗ geachte heer/ mevrouw</li> </ul>	Sommige mensen herkennen zich niet in de hokjes man of vrouw. Om groepen mensen aan te spreken (bijvoorbeeld in een toespraak) kun je liever kiezen voor een genderneutrale term.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ partner</li> <li>✗ man, vrouw</li> </ul>	Als je het niet zeker weet, ga er dan niet vanuit dat iemands partner man of vrouw is. Je kunt er gemakkelijk naast zitten. Het woord partner is vaak handig omdat je daarmee niets zegt over geslacht, of over of mensen getrouwd zijn of niet.
<b>Seksuele oriëntatie</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ LHBTI-personen</li> <li>✓ LHBTI-mensen</li> <li>✗ LHBTI'ers</li> <li>✗ LHBTI's</li> <li>✗ LGBTQ's</li> </ul>	De geslachtskenmerken, genderidentiteit en seksuele oriëntatie zijn slechts een onderdeel van de totale identiteit van een persoon. Daarom gebruiken we LHBTI niet als zelfstandig naamwoord, maar als bijvoeglijk naamwoord. Voor de leesbaarheid gebruiken we bij LHBTI een koppelteken, bijvoorbeeld: LHBTI-personen. Een koppelteken is niet nodig bij samenstellingen als 'intersekse personen' of 'trans persoon'.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ stel</li> </ul>	Stellen zijn niet altijd hetero, wij spreken daarom ook naast heterostellen van homo, lesbische stellen.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ een lesbische vrouw,</li> <li>✗ lesbienne, lesbo, pot</li> </ul>	De seksuele oriëntatie is één van de kenmerken van een persoon, daarom als bijvoeglijk naamwoord gebruiken in plaats van als beschrijving van de persoon. Bovendien klinkt een woord als pot vaak negatief behalve als een lesbische vrouw het zelf als geuzennaam gebruikt. Het enige moment waarop we 'lesbienne' gebruiken is de beeldtaal van de campagne 'Komt een mens bij de dokter'.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ een homoseksuele man</li> <li>✗ homo</li> </ul>	De seksuele oriëntatie is één van de kenmerken van een persoon, daarom als bijvoeglijk naamwoord gebruiken in plaats van als beschrijving van de persoon. Het enige moment waarop we 'homo' gebruiken is de beeldtaal van de campagne 'Komt een mens bij de dokter'.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ seksuele oriëntatie,</li> <li>✗ seksuele identiteit,</li> <li>seksuele voorkeur,</li> <li>seksuele geaardheid</li> </ul>	Niet alle mensen ervaren seksuele oriëntatie als deel van hun identiteit, en het woord voorkeur kan de indruk geven alsof iemand ervoor kiest om op bijvoorbeeld vrouwen te vallen, terwijl dit geen keuze is.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ een biseksueel persoon</li> <li>✗ een biseksueel</li> </ul>	De seksuele oriëntatie is één van de kenmerken van een persoon, daarom als bijvoeglijk naamwoord gebruiken in plaats van als beschrijving van de persoon. Het enige moment waarop we 'biseksueel' gebruiken is in de beeldtaal van de campagne 'Komt een mens bij de dokter'.

Etniciteit	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ man/vrouw/mens/inwoner met migratieachtergrond</li> <li>x allochtoon</li> </ul>	<p>In 2016 zijn verschillende officiële instanties (zoals het CBS) gestopt met het gebruik van het woord 'allochtoon', omdat het eigenlijk vreemd is om één woord te gebruiken om zo'n heterogene verzameling aan mensen aan te duiden. Daarbij is het ook weer een zelfstandig naamwoord. 'inwoner met een migratieachtergrond' is een mondvul, maar doet wel recht aan de menselijkheid van de mensen waarover je het hebt.</p> <p>Het is wel belangrijk om te onthouden dat het woord allochtoon bepaalde stereotiepe ideeën bij mensen doet opkomen (crimineel, lui, etc.) die ongelijkheden in de samenleving in stand houden. Deze ideeën gaan niet weg door het woord te vervangen. Benoem iemands migratieachtergrond dus alleen als het nodig is.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ vrouw/man/mensen van kleur</li> <li>✓ zwarte man/vrouw/mensen</li> <li>x zwarten</li> <li>x n*gers</li> <li>x 'mensen met een kleurtje'</li> <li>x bruin als verwijzing naar huidskleur</li> <li>x niet-witte mensen</li> </ul>	<p>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.</p> <p>'Mensen met een kleurtje', niet-witte mensen etc. hebben een denigrerende connotatie en daarom gebruiken wij die niet.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ wit</li> <li>x blank</li> </ul>	<p>Blank is geen kleur, maar eerder een aanduiding voor kleurloosheid en reinheid. Daarmee zeg je dus eigenlijk dat blank neutraal is, de standaard, de norm. En zo worden 'blanke' mensen in de taal als superieur gesteld tegenover 'anderen'. Daarom bekennen we kleur en zeggen we wit.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Surinaamse Nederlander</li> <li>✓ Marokkaanse Nederlander</li> <li>✓ Turkse Nederlander</li> <li>✓ Etc.</li> <li>x Surinamer</li> <li>x Marokkaan</li> <li>x Turk</li> <li>x Etc.</li> </ul>	<p>Om recht te doen aan de biculturele identiteit van mensen met een migratieachtergrond gebruiken we deze combinaties. Turkse Nederlander betekent bijvoorbeeld dat iemand in Nederland woont en ook de Nederlandse nationaliteit heeft, maar ook van Turkse afkomst is.</p>

Fysieke en/of mentale beperking	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mensen (of personen) met een (auditieve, visuele, lichamelijke of mentale) beperking (of handicap).</li> <li>✓ Blinde/slechtziende/dove/slechthorende personen*</li> <li>x blinden</li> <li>x slechtziende</li> <li>x dove</li> <li>x slechthorende</li> <li>x gehandicapt, gehandicapte</li> <li>x Ondanks deze handicap/beperking</li> </ul>	<p>Het gaat om één van de kenmerken van een persoon, daarom als bijvoeglijk naamwoord gebruiken in plaats van als beschrijving van de persoon. Hiermee toon je aan dat de mens voor jou op de eerste plaats komt en dat de handicap slechts een bijkomend kenmerk van de persoon is. Anders vereenzelvig je de persoon met zijn/haar handicap.</p> <p>*Als je om de haverklap de formule 'personen met een visuele handicap' gebruikt, zit je wel safe, maar wordt je tekst al gauw een zeer stijf en langdradig onding. Bovendien zullen er waarschijnlijk lezers zijn die niet goed weten wat nu precies een 'visuele handicap' is. Daarom kies je best voor een tussenoplossing. Het volstaat om af en toe (desnoods één keer, in het begin van je tekst) doelbewust te spreken van 'mensen met een visuele handicap' of 'blinde/slechtziende personen'. Elders in je tekst (en in de titel, die meestal kort moet zijn) kun je het dan gewoon over 'blinden' en 'slechtzienden' hebben. Op die manier toon je duidelijk waar je je klemtoon legt en kun je toch een vlotte, gevarieerde én correcte tekst schrijven.</p> <p>NB: deze uitzondering is niet van toepassing als we over mensen met een migratieachtergrond schrijven.</p>
Opleidingsniveau	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mensen met een WO of HBO-diploma/mensen met een MBO-diploma etc.</li> <li>✓ Praktisch/theoretisch opgeleid</li> <li>x Laag/hoog opgeleid</li> </ul>	<p>De woorden hoog/laag opgeleid verwijzen naar een hiërarchie, en geven hogere waardering aan mensen met een WO/HBO opleidingsniveau. Dit houdt ongelijkheid in de samenleving in stand. Om dit te vermijden benoemen we het opleidingsniveau direct, dus: mensen met een MBO-diploma, of mensen met een WO/HBO diploma. Als dit leesbaarheid in de weg zit kun je ook kiezen voor praktisch/theoretisch opgeleid. Let hierbij wel op dat mensen onbewust toch aan de hierboven genoemde hiërarchie zullen denken. De woorden vervangen neemt namelijk niet altijd de originele lading en het waardeoordeel weg.</p>
Gendergerelateerde onderwerpen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>x glazen plafond</li> </ul>	<p>We gebruiken de term glazen plafond niet omdat het suggereert dat er maar één plek of moment is waar of wanneer vrouwen worden belemmerd op de arbeidsmarkt, terwijl er eerder sprake is van een systeem waarin vrouwen gedurende hun gehele carrière op allerlei subtiele en vaak onbewuste manieren worden achtergesteld.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ vrouwen aan de top</li> <li>x topvrouw</li> </ul>	<p>We geven de voorkeur aan 'vrouwen aan de top' omdat hier duidelijk wordt dat het gaat om een plek op de arbeidsmarkt. Een vrouw die geen toppositie heeft maar bijvoorbeeld als medewerker in de kinderopvang werkt, kan ook een topvrouw zijn.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>x keuze</li> </ul>	<p>De keuze retoriek insinueert dat de verantwoordelijkheid om ongelijkheid aan te pakken bij de vrouwen en hun keuzes liggen. Vrije keuze gaat alleen op als er ook werkelijke keuzes zijn. Maar door o.a. de stereotype beeldvorming, het beleid en onbewuste vooroordelen worden traditionele ideeën over de rollen en eigenschappen van vrouwen en mannen in stand gehouden. Dit staat gelijke kansen en keuzevrijheid in de weg. Daarom spreken wij niet over keuzes om de verschillende posities van vrouwen en mannen aan te duiden.</p>



## 8. HOE SCHRIJF JE EEN INCLUSIEVE BRIEFING?

Wanneer we een briefing sturen naar één van onze partners, is het belangrijk dat we onze doelgroep zo expliciet mogelijk maken. Hoe schrijf je een inclusieve briefing? We zetten hier een aantal tips op een rij:

- Ga niet uit van de norm. Bijvoorbeeld: voeg aan het woord 'relatie' het woord 'heteroseksueel' toe, wanneer je doelt op een relatie tussen een man en een vrouw.
- Voorkom dat je onbewust (traditionele) verwachtingen meeneemt in je tekst. Bijvoorbeeld: niet alle stellen zijn getrouwd of wonen samen, niet iedereen wil of kan kinderen krijgen. Benoem expliciet welke doelgroep je wil aanspreken: volwassenen met een kinderwens, samenwonende/getrouwde stellen.
- Laat je briefing altijd lezen door iemand anders, het liefst met een ander profiel. Dit kan jouw onbewuste bias blootleggen.
- Gebruik genderneutraal taalgebruik. Gebruik liever 'mensen' in plaats van 'mannen en vrouwen' wanneer je 'iedereen' bedoelt. Wees daarentegen wel specifiek wanneer je wilt inzoomen op een bepaalde doelgroep (vrouwen verdienen minder dan mannen).



## 9. SOCIALE MEDIA RICHTLIJNEN

De onderstaande richtlijnen zijn de richtlijnen voor gebruikers van onze sociale media pagina's. We streven er naar om inclusief te zijn, ook op onze sociale media, en daarom is het belangrijk dat we ook naar onze volgers toe communiceren hoe we willen dat mensen zich gedragen onder onze posts, in de reacties, en in verdere online communicatie. Het is hierbij natuurlijk ook belangrijk dat we ons zelf aan deze richtlijnen houden. Houd deze regels dus tijdens het modereren in je hoofd. Daarnaast streven we ernaar om diversiteit, inclusiviteit en de kernwaardes van deze stijlgids mee te nemen in onze sociale media strategie.

### Richtlijnen

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 erg 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 etniciteit, religie, geartheid 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 naar jou toe en onbeperkt kan gebruiken. WOMEN Inc. is niet aansprakelijk voor de gevolgen van het plaatsen of lezen van berichten op deze pagina.

# 10. BEELDTAAL

WOMEN Inc. streeft ernaar dat het voor je kansen in Nederland niet uitmaakt of je een jongetje of meisje bent. Wij zien stereotiepe beeldvorming als bijdragende factor aan ongelijke kansen en daarom willen wij onze eigen beeldtaal expliciet inclusief en divers maken.

Door afbeeldingen toe te voegen aan onze communicatie worden teksten opvallender, aantrekkelijker om te lezen en kan veel over het onderwerp duidelijk gemaakt worden zonder woorden te gebruiken. Maar juist ook de beelden die we kiezen bij een tekst hebben invloed op beeldvorming. Daarom is het belangrijk om afbeeldingen zorgvuldig te kiezen en te produceren.

## Bestaande afbeeldingen gebruiken

Het is belangrijk om er bewust van te zijn dat de meeste online foto databases veel werken met stereotypen en (onbewust) bevooroordeeld zijn. Stockfoto's zijn zo stereotiep omdat ze in één oogopslag duidelijk moeten maken wat het onderwerp is. Daarnaast zijn ze ook vaak weinig divers.

### Voorbeeld:

Voor een artikel voor Dress Red Day wilde ik een vrouw in een rode jurk. Ik vulde de zoekterm 'vrouw in rode jurk' in bij Google en kreeg alleen maar plaatjes van dunne, witte en jonge vrouwen. Pas als ik expliciet ging zoeken met de termen 'zwarte vrouw in rode jurk' kreeg ik andere foto's te zien.

Tip: speel met de zoektermen. Als we alleen met de term 'vrouw' werken dan krijgen we steeds foto's van witte vrouwen op onze website. Wissel het af, zoek naar: zwarte vrouw, moslim vrouw, lesbische vrouw, oude vrouw, diverse vrouw, trans vrouw, etc. Wees creatief met je zoektermen. Je kan op thema zoeken, of juist op diversiteitskenmerk. Maak hier tijd voor vrij en ga niet voor de eerste foto die je tegenkomt.

Hieronder een richtlijn voor de afbeeldingen die we gebruiken:

## Vrouwen

- We gebruiken vaak afbeeldingen van vrouwen. Zorg dat je diverse vrouwen laat zien, op gebied van leeftijd, huidskleur, lichaamstype (dus 'all shapes and sizes'), eventuele beperking, genderexpressie, en waar zichtbaar seksuele oriëntatie.
- We proberen in de keuze van onze afbeeldingen ons niet te laten leiden door het normatieve schoonheidsideaal.
- Niet-gephotoshopte afbeeldingen hebben de voorkeur boven gepphotoshopte 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 als WOMEN Inc. zien wij lichaamshaar als natuurlijk.
- Vermijd een male gaze: bijvoorbeeld een foto van een vrouw puur voor decoratie. Maak geen gebruik van niet-functioneel naakt, geen foto's van alleen een vrouwenlichaam zonder hoofd of vrouwen die zijn gefotoshopt als voorwerpen.
- Vrouwen uit minderheidsgroepen kunnen gebruikt worden in foto's als representatie van vrouwen in het algemeen. Hieronder vallen trans vrouwen, vrouwen uit een etnische minderheid, vrouwen met een beperking, etcetera.

### 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 de mensen in de 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.



### Vrouwen 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?



### Mannen

- Denk aan dezelfde diversiteitsaspecten als beschreven bij de vrouwen.
- We willen mannen niet op een stereotiepe manier weergeven. Voorbeelden van stereotypen zijn: spierbundels, boos/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, rol in de samenleving, 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 een doel om zo veel mogelijk op diversiteit gerichte beeldbanken opnemen 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 scheermesjes merk Billie 'Het eerste scheermesjes merk 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.
- Graag aanvullen met goede suggesties!

### 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 de campagne kleuren te gebruiken.



EEN VOORBEELD VAN DIVERSITEIT MET REALISTISCHE HUIDSKLEUREN

---

---

---

---

---

---

---

---



# LOONKLOOF

IN NEDERLAND VERDIENEN MANNEN IN HUN WERKEND LEVEN GEMIDDELD **15% MEER** MEER DAN VROUWEN

Een deel hiervan is te verklaren (9%)

Een deel is niet te verklaren: het 'onverklaarbare loonverschil' (6%)



Zo spelen verschillen in werkervaring (bijvoorbeeld door tijdelijke loopbaanonderbreking) een rol.



Mannen hebben vaker dan vrouwen en leidinggevende functies. En leidinggevende functies hebben vaak een hoger uurloon.



Vrouwen werken vaker dan mannen in sectoren waar de lonen lager liggen, zoals de zorg.



Deze verschillen worden veroorzaakt door hardnekkige ideeën die we hebben over rolpatronen en taakverdelingen tussen mannen en vrouwen: "Vrouwen zorgen voor de kinderen en het huishouden en mannen brengen geld in het laatje".



Een kort betaald partnerverlof en de aanname dat kinderopvang vaak te duur is, spelen ook een belangrijke rol.



Een onderdeel is ongelijke beloning: vrouwen krijgen minder betaald dan mannen terwijl ze hetzelfde werk doen.



Ongelijke beloning voor hetzelfde werk is per wet verboden maar komt helaas nog steeds voor.



Het kan bijvoorbeeld ontstaan doordat salaris gebaseerd wordt op het laatst-verdiende loon. De mate en manier waarop over het salaris onderhandeld wordt speelt ook een rol. Dit werkt vaak in het nadeel van vrouwen.

**WOMEN  
INC**

[www.womeninc.nl/loonkloof](http://www.womeninc.nl/loonkloof)

## Denk aan deze dingen bij het gebruiken van afbeeldingen:

- Gebruik je een bestaande afbeelding? Kies niet de eerste foto die je tegenkomt. Doe je best om een geschikte foto te vinden die voldoet aan deze richtlijnen.
- Zorg dat de afbeelding geen stereotiepe man-vrouw verhouding laat zien.
- Zorg dat de afbeelding stereotiepe beroepen van mannen en vrouwen niet bevestigt (bijvoorbeeld man als dokter, vrouw als verpleegkundige).
- Zorg dat de afbeelding stereotiepe rollen van mannen en vrouwen niet bevestigt (bijvoorbeeld mannen als rationeel, vrouwen als emotioneel).
- Let op de kleuren in de foto. Zorg dat niet alle meisjes/vrouwen in het roze zijn, en niet alle jongens/mannen in het blauw zijn.
- Normaliseer diversiteit: een valkuil is dat we alleen foto's van diverse vrouwen/mannen gebruiken als het gaat over diversiteit.

- Bedenk wat voor plaatje je wilt bij een artikel en kijk dan even op onze website hoe divers de beelden zijn. Zie je foto's van overwegend witte mensen, maak dan een bewuste keuze om bij dit artikel een afbeelding te plaatsen van mensen van kleur.
- Wanneer je inzoomt op bepaalde thema's, benadruk iemands ethniciteit/fysieke beperking/seksuele oriëntatie, etc. niet met stereotiepe beelden/prints/emoji's/accessoires. Benadruk de mens, niet het stereotype.
- 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.

