



Inclusief taalgebruik

Iedereen moet zichzelf kunnen zijn. Vinden we belangrijk. En taal helpt hierbij. Maar taal verandert nogal door de tijd heen. Daarom dit document. Voor jou. En alle anderen binnen SKVR. Zo maken we ons taalgebruik inclusiever. Zodat we er écht voor ie-der-een zijn. Lees hieronder onze tips voor taalgebruik. Bij etnisch-culturele achtergronden. Beperkingen en ziektes. Gender. En seksuele oriëntatie. Er is hierin niet persé een goed of fout. Ga het gesprek aan. Luister. Oordeel niet. En sta vooral open voor elkaar.

Vragen of ideeën? Mail hrinfo@skvr.nl.

Etnisch-culturele achtergrond

Woorden met een pijnlijke geschiedenis. Onze taal zit er vol mee. En we gebruiken ze vaak onbewust nog steeds. Daarom delen we hieronder wat tips.

Er is maar één ras. Het menselijk ras.

We zijn allemaal mens. Praat dus niet over verschillende rassen.

Wit in plaats van blank.

Blank betekent rein, zuiver, schoon. Een positieve betekenis in tegenstelling tot zwart. Dit suggereert - vanwege het koloniale verleden - superioriteit. Gebruik dus het woord wit i.p.v. blank.

Zwart of persoon van kleur.

Met donker of getint wordt 'niet wit' bedoeld. Wit is hierin dus de norm. En iets anders een afwijking. Gebruik daarom 'zwart' of 'persoon van kleur'.

Gebruik nooit het n-woord.

Dit woord heeft geschiedenis. Lang. Diep. En pijnlijk. Dit woord is helaas overal te vinden. En helaas overal te horen. Dit woord gebruiken we nooit.

Gemixt in plaats van halfbloed.

Meerbloed. Dubbelbloed. Halfbloed. Woorden die laten lijken dat wit zijn beter is. Gebruik daarom het woord 'gemixt'.





Iemand ziet er niet exotisch uit.

Plant- en diersoorten zijn exotisch.

Mensen niet. Met exotisch wordt eigenlijk 'anders zijn' bedoeld. Vermijd dit dus.

Identiteit staat niet ter discussie.

Opmerkingen als: "Maar jij bent anders", "Ik zie geen kleur", "Jij bent geen echte moslim" kunnen kwetsend zijn.

Kijk uit met 'vluchtelingenproblematiek', 'probleemkinderen', of 'probleemwijken'.

Je noemt personen op deze manier een probleem. Vermijd dit dus.

Gebruik specifieke continenten i.p.v. de term niet-Westers en gebruik deze juist.

Afrika is een continent. Geen land. En je zegt 'West-Azië', niet 'Midden-Oosten'.

Tone policing

Iemand aanspreken op diens toon. Vaak richting zwarte vrouwen of vrouwen van kleur. Er wordt uitgegaan van praten volgens de normen kalm, rustig en niet confronterend. Vermijd opmerkingen als: "jij bent zo luid", "jij bent zo aanwezig," of "niet zo hysterisch doen."

De Nederlandse nationaliteit

Iedereen met een Nederlandse nationaliteit is Nederlander. Ook mensen van

kleur. Zwarte mensen. Personen met een tweede nationaliteit. Of met een migratieachtergrond.

Verwijs naar mensen met een dubbele nationaliteit met hoe zij dit aangeven.

Bijvoorbeeld Turkse-Nederlander, of Chinese-Nederlander, i.p.v. Turk of Chinees.

Pas op met woorden als: allochtoon, nieuwkomer, nieuwe Nederlander, bicultureel.

Identificeert iemand zich als Nederlander? Dan kunnen deze woorden pijnlijk zijn.

Vermijd vragen als: "Waar kom je (nou echt) vandaan?", "Waar ben je geboren?", "Ben je wel eens teruggegaan?"

Dit benadrukt het 'anders zijn'. En kan pijnlijke gevoelens oproepen.

Verstaanbaar Nederlands is gewoon Nederlands.

Een nieuwe taal leren is niet makkelijk. Heb daarom geduld met iemand die de taal nog niet volledig spreekt.

Arbeidsbeperking en/of chronische ziekte

Veel culturele instellingen zijn nog niet toegankelijk genoeg voor mensen met





een beperking (slecht ter been, visuele en/of auditieve beperking, overgevoeligheid, maar ook neurodivergentie). We gaan met hen in gesprek, om te ontdekken wat zij nodig hebben om volwaardig te kunnen genieten van kunst.

Niet elke beperking is hetzelfde.

Gebruik de termen: lichamelijke, zintuiglijke, mentale en/of verstandelijke beperking i.p.v. gehandicapt of handicap. Soms spreekt iemand zelf niet over een beperking.

Ook niemands hersenen zijn hetzelfde. Dit heet neurodiversiteit. Mensen met autisme noem je bv. neurodivers. En zonder neurotypisch. Doe geen aannames. Maar ga vooral in gesprek. Stel vragen. Houd rekening met elkaar. En elkaars wensen.

Een volwassen persoon met een beperking is geen kind meer.

Verhef niet je stem en praat niet kinderlijk. Maak contact en richt je niet alleen op de ondersteuner.

Vermijd uitdrukkingen als “blinde mol”, “dove kwartel,” of “reageer niet zo spastisch.”

Dit kan kwetsend zijn voor een persoon met een beperking.



Gender

Non-binair. Genderqueer. Genderfluïde. Taal moet ie-der-een insluiten. Gebruik je een onjuiste genderaanduiding? Dan kan dat kwetsend zijn. En zorgen voor een onveilige sfeer.

“Beste mensen,” i.p.v. “Dames en heren,” En “Beste voornaam,” i.p.v. “Beste heer/mevrouw,”

Gebruik altijd een neutrale term. Zo sluit je niemand buiten.

Gebruik de juiste voornaamwoorden: (zij/haar, hij/hem, die/diens, hen/hun)

Onjuiste voornaamwoorden kunnen kwetsen. Weet je het niet? Vraag ernaar. En luister ook. Zet bijvoorbeeld je voornaamwoorden online achter je naam.

Gebruik collega gezocht (x/v/m) in plaats van (m/v). Of vermijd gender.

Hierdoor voelt iedereen zich gezien.

Vraag niet naar iemands deadname.

Een deadname is de (voor)naam die iemand had voor diens transitieproces.

Iemands identiteit vul je niet in en staat niet ter discussie.

Een transgender vrouw voelt zich geen vrouw. Ze is een vrouw. Een transgender man voelt zich geen man. Hij is een man.



Kleineren en seksisme

Hier geen ruimte voor. Het is belangrijk dat dit niet plaatsvindt (op de werkvloer).

Verkleinwoorden.

Het gebruik van verkleinwoorden komt vaak kleinerend over. Noem vrouwen boven de zestien geen 'meisjes'. En ze runt een bedrijf. Geen bedrijfje. Dit klinkt denigrerend, vooral in formele setting.

Noem je mannelijke collega's bij hun achternaam? Dan vrouwelijke ook.

Dit is een stap naar een gelijkwaardige behandeling voor man-vrouw op de werkvloer.

Afwijzing, uitsluiting en discriminatie gebeurt nog veel te veel. Tijd voor

verandering! Mensen met elke seksualiteit horen zich welkom te voelen.

Gebruik LHTBI+ niet om een persoon aan te duiden, maar wees specifiek.

Gender: cisgender, genderfluïde, transgender, non-binaire. **Seksualiteit:** heteroseksueel, homoseksueel, biseksueel, asexueel, pansexueel.

Gebruik 'homo' niet als scheldwoord.

'Homo' als scheldwoord betekent 'zwak'. Niks te maken met homoseksueel zijn.

Iemands identiteit is niet discutabel.

Geeft iemand diens seksualiteit aan? Dan staat dit niet ter discussie. Ook al ziet diegene er bv. volgens jou niet typisch hetero- of homoseksueel uit.

Wat kun je doen als SKVR medewerker?

- Kijk eens naar jouw eigen werkzaamheden. En jouw eigen taalgebruik daarbij. Wat kan jij doen om de mensen om je heen een veiliger gevoel te geven?
- Spreek collega's aan op hun gedrag/taalgebruik.

- Voel je niet aangesproken. Maar probeer juist te luisteren!
- Wil je ook je voornaamwoorden in je emailhandtekening? Mail naar hrinfo@skvr.nl

Lees [hier](#) het volledige document.

Vragen? Stel ze gerust. hrinfo@skvr.nl