

# WP2: CPD Programme



Self-Directed Learning  
Inclusieve Communicatie



# Module 3: Inclusieve Communicatie

## Inhoud

|  |    |
|--|----|
| Inleiding  | 3  |
| Leerresultaten van de module                                 | 3  |
| Theoretisch hoofdstuk  | 4  |
| 3.1 Inleiding tot inclusieve communicatie                    | 4  |
| 3.2 Kernprincipes van inclusieve communicatie                | 4  |
| 3.3 Vaardigheden en strategieën voor inclusieve communicatie | 5  |
| 3.4 Impact van taal en toon op de werkplek                   | 6  |
| 3.5 Micro-agressies en microbevestigingen                    | 7  |
| 3.6 Non-verbale communicatie                                 | 8  |
| Zelfevaluatie quiz:  | 8  |
| Bronnen  | 9  |
| Casestudie   | 10 |
| Activiteitenblad 1   | 12 |
| Activiteitenblad 2   | 14 |
| Sjabloon extra leermiddelen                                  | 15 |





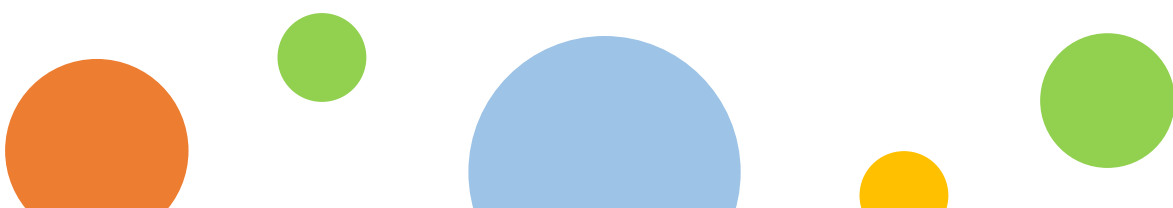
## Inleiding

In deze module bespreken we het belang van inclusieve communicatie op de werkplek en leren we over de voordelen ervan. We bespreken ook de belangrijkste principes van inclusieve communicatie en de voordelen ervan op onze werkplek. De module verkent de impact van toon en taal, evenals microagressies en hoe deze te vermijden, microbevestigingen, feedback en inclusieve vergaderingen.

Na het theoretische gedeelte kun je je inzichten van de module testen met een zelfbeoordelingsquiz. Voor een nog beter begrip van het onderwerp is er een casestudy met reflectievragen en twee activiteiten die je kunt doen. Als je je kennis over het onderwerp verder wilt uitbreiden, bieden we een link naar aanvullende leermiddelen.

## Leerresultaten van de module

- De belangrijkste termen met betrekking tot inclusieve communicatie definiëren, zoals culturele competentie, actief luisteren en empathie.
- De impact van taal en toon op de werkplek begrijpen en hoe dit de relaties en cultuur op de werkplek kan beïnvloeden.
- Herkennen van micro-agressies en hoe deze te vermijden in een werkomgeving.
- Inzicht hebben in microbevestigingen en hoe deze te beheersen.
- Middelen voor intra-persoonlijke communicatie identificeren die kunnen helpen bij het opbouwen van een inclusieve werkcultuur.
- Het belang van non-verbale communicatie begrijpen, waaronder lichaamstaal en gezichtsuitdrukkingen, om inclusieve communicatie te bevorderen.
- Bewust worden van het belang van inclusieve communicatie op de werkplek en hoe de communicatie kan worden aangepast aan de behoeften van anderen.





## Theoretisch hoofdstuk

### 3.1 Inleiding tot inclusieve communicatie

**Inclusieve communicatie** is een aanpak die streeft naar "het creëren van een ondersteunende en effectieve communicatieomgeving, gebruikmakend van alle beschikbare communicatiemiddelen om te begrijpen en begrepen te worden". Inclusieve communicatie heeft betrekking op alle vormen van communicatie: schriftelijke informatie, online informatie, telefoon en persoonlijke communicatie. Inclusieve communicatie is tweerichtingscommunicatie.

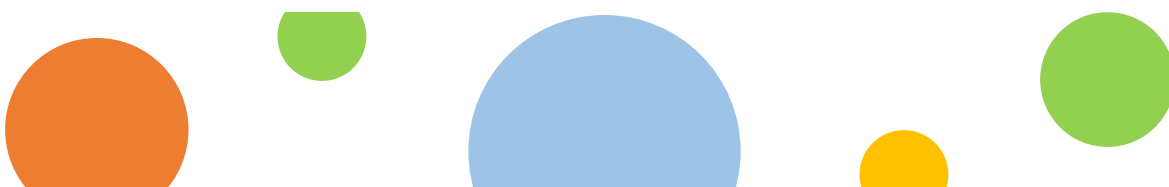
**Inclusie** betekent meer dan alleen een diverse mix van mensen in een organisatie. Het gaat over het creëren van een omgeving waarin iedereen zich welkom, gerespecteerd en gewaardeerd voelt. Het gaat er ook om ervoor te zorgen dat geen enkele groep een voorkeursbehandeling of oneerlijk voordeel heeft ten opzichte van een andere groep en het stimuleert gelijke kansen voor alle individuen om een zinvolle bijdrage te leveren binnen het bedrijf. De aanpak van het managen van de werkplek is de afgelopen jaren geëvolueerd en daarmee is ook de manier waarop werknemers geacht worden met elkaar om te gaan veranderd. Door deze evolutie is het nu belangrijker dan ooit dat de communicatie binnen de organisatie inclusief en respectvol is voor alle individuen.

De "kunst van inclusieve communicatie" berust op het besef hoe werknemers dagelijks communiceren. Communicatiestijl en -woorden kunnen een belangrijke positieve of negatieve impact hebben op de werknemers die zich welkom en gewaardeerd voelen.

Inclusieve communicatie houdt in dat je met een open geest naar anderen luistert en je in hen kunt verplaatsen. Dit betekent begrip hebben voor andermans ervaringen, gedachten en gevoelens. Het houdt ook in dat je inclusief bent in zowel het besluitvormingsproces als in het belonen van de bijdragen van werknemers aan initiatieven van de organisatie.

### 3.2 Key principles of inclusive communication

Effectieve communicatie staat centraal in het succes van de meeste teams en bedrijven. Als leider of manager moet je ervoor zorgen dat al je collega's in staat zijn om effectief te communiceren. Daarnaast zijn er wettelijke vereisten voor





werkplekken om discriminatie te voorkomen en inclusie te bevorderen. De Equality Act 2010 (in het Verenigd Koninkrijk) maakt het bijvoorbeeld onwettig om mensen te discrimineren op basis van negen beschermde kenmerken (leeftijd, handicap, geslacht, huwelijk, zwangerschap en moederschap, ras, religie, geslacht, seksuele geaardheid).

Enkele van de belangrijkste principes die inclusieve communicatie op uw werkplek kunnen bevorderen:

- **Bewustwording** - de eerste stap in het bevorderen van inclusie via communicatie is je bewust zijn van waar er barrières kunnen zijn. Om te beginnen kun je nadenken over onbewuste vooroordelen.
- **Denk na over je publiek** - we passen allemaal onze communicatiestijl en -methoden aan, afhankelijk van met wie we communiceren en onze relatie met hen. Het is belangrijk om je aan te passen aan de specifieke behoeften van de mensen met wie je wilt communiceren.
- **Inclusief taalgebruik** - streven naar inclusief taalgebruik betekent het vermijden van termen die stereotypen versterken of onbedoeld discrimineren. Dit geldt zowel voor geschreven als gesproken communicatie.
- **Inclusief leiderschap** - als je manager bent, heb je de verantwoordelijkheid voor het bevorderen van inclusieve communicatiestijlen, voor het duidelijk maken van verwachtingen op de werkplek en voor het creëren van een gastvrije en open cultuur in je organisatie. Het is belangrijk dat je in gesprek gaat met je team en regelmatig feedback krijgt over inclusie.

### 3.3 Inclusieve communicatievaardigheden en -strategieën

**Empathie** ontwikkelen voor anderen is nuttig om effectievere relaties op te bouwen. Door te proberen de dingen vanuit het perspectief van anderen te zien, is de kans groter dat je herkent wanneer de communicatie niet inclusief is en dat je er dus op kunt reageren. Als we iemand beter begrijpen, kunnen we effectiever met hem communiceren.

**Actief luisteren** kan je helpen empathie te ontwikkelen en is een belangrijke communicatievaardigheid. Het houdt in dat je je echt concentreert op wat de ander





probeert te zeggen - zonder onderbreking, zonder je te concentreren op wat je vervolgens wilt zeggen of zonder een oordeel te vellen.

Door een **groei-mindset aan te nemen**, groei je door fouten heen en streef je naar verbetering door te erkennen dat er altijd iets te leren valt. Dit is essentieel omdat taal en communicatie niet stilstaan maar zich ontwikkelen.

### 3.4 De impact van taal en toon op de werkplek

**Taal** kan bewust of onbewust beledigen, intimideren, kleineren, uitsluiten, schadelijke stereotypen versterken en bijdragen aan de ongelijke status van individuen. Taal kan ook heel positieve effecten hebben op mensen. Wanneer inclusief taalgebruik wordt gebruikt, kunnen mensen zich opgenomen, gewaardeerd en gesterkt voelen.

**Inclusief taalgebruik** is belangrijk op de werkplek omdat het betrokkenheid en productiviteit bevordert. Een ruimte creëren waarin werknemers zich gewaardeerd, gehoord en gerespecteerd voelen, leidt tot een betere algemene werkcultuur.

De principes van inclusief taalgebruik helpen je om nieuwe gesprekken in te gaan met een bewuste houding ten opzichte van de voorkeuren van anderen.

Specifieke principes voor inclusief taalgebruik zijn:

- Richt je eerst op de persoon, niet op zijn of haar kenmerken.
- Gebruik zinnen die iedereen zou herkennen.
- Overweeg gender-inclusieve taal en zinnen als je een groep aanspreekt.
- Stel vragen als je niet zeker bent.

Bij het schrijven, spreken of communiceren is inclusief taalgebruik te overwegen.

Bijvoorbeeld:

- Vermijd jargon dat mensen misschien niet begrijpen.
- Breng onderwerpen als religie, seksuele geaardheid of ras niet ter sprake, tenzij het relevant is.
- Vermijd denigrerende termen over geestelijke gezondheid (bijv. "psycho", "gek" of "paranoïde").





Er zijn veel factoren in effectieve communicatie - van inhoud en toon tot empathie, modus en platform, maar de **toon** lijkt vooral cruciaal te zijn. Toon heeft een belangrijke invloed op hoe goed mensen samenwerken. Als communicatie een positieve toon heeft, reageren mensen sneller; pakken ze de zorg aan of doen ze het werk met een hogere kwaliteit en ervaren ze de afzender als positiever.

De juiste toon vinden is een delicaat proces en een fijne mix van verschillende communicatie-elementen. Een van de eerste manieren om de juiste toon te vinden is door zakelijk, maar ook vriendelijk te zijn. In je communicatie zal je het meest effectief zijn als je een evenwicht vindt tussen zelfvertrouwen en nederigheid. Wees duidelijk en heb een standpunt, maar vraag ook om input als dat gepast is. Zorg voor context en ga er niet van uit dat mensen de achtergrond van je communicatie kennen - tenzij je zeker weet dat ze die kennen. Wees ook duidelijk over wat je vraagt. Als je gepassioneerd bent over een onderwerp of als je boos of gefrustreerd bent, wees dan extra voorzichtig met de toon van je antwoord. Tot slot, maar daarom niet minder belangrijk, bedenk hoe je communicatie ontvangen zal worden en hoe de ontvanger informatie het liefst hoort en het beste begrijpt.

### 3.5 Micro-agressies en microbevestigingen

Er zijn twee soorten kleine acties - microbevestigingen en micro-agressies - die de veerkracht van een team in de organisatie kunnen versterken of vernietigen.

De term "micro-agressie" is een concept dat kleine maar beledigende gedragingen of opmerkingen tegen een gemarginaliseerde groep beschrijft. Wanneer ze bijvoorbeeld in grote bedrijven werken, worden veel gekleurde mensen niet alleen systematisch gediscrimineerd, maar ook door de manier waarop het bedrijf met hen communiceert. Een ander voorbeeld is het nooit vragen om input van collega's die tot een minderheid behoren, commentaar geven op de kleding of het haar van een collega omdat het buiten de norm valt en "jullie mensen" zeggen. Microagressies kunnen een negatieve invloed hebben op loopbanen omdat ze gerelateerd zijn aan een hogere burn-out en minder werktevredenheid en omdat ze aanzienlijke cognitieve en emotionele middelen vereisen om ervan te herstellen.

Microbevestigingen (ook wel microbewegingen, microgebaren en microvoorstellingen genoemd) omvatten knikjes, gezichtsuitdrukkingen, woordkeuzes en stemtonen die betrokkenheid, zorgzaamheid en luisteren uitstralen.





Microbevestigingen zijn kleine positieve acties en opmerkingen die laten zien dat we om onze collega's geven. Voorbeelden zijn het openen van een deur voor iemand anders, vriendelijke gezichtsuitdrukkingen of gebaren, oprechte interesse tonen in het privéleven van een collega en naar iemands mening vragen.

Hoewel deze acties klein en vaak onbewust zijn, bewegen ze de organisatie in de richting van inclusie en weg van discriminatie. Ze geven het gesprek een ander kader en moedigen respect op de werkplek aan. Microbevestigingen geven ook eerlijke, tijdige en duidelijke feedback die iemand helpt om zijn sterke punten uit te bouwen en zwakke punten te corrigeren.

Het is vooral zinvol voor managers en leiders om bevestigend gedrag te tonen. Mensen zijn vooral gevoelig voor het gedrag van hun directe leidinggevenden. Als leidinggevenden micro-bevestigend gedrag gaan vertonen, worden ze belangrijke rolmodellen voor collega's en werknemers..

### 3.6 Nonverbale Communicatie

Ongeveer 93 procent van de communicatie is non-verbaal, terwijl woorden slechts 7 procent uitmaken. De toon van de stem is goed voor 38 procent van de communicatie en lichaamstaal en gezichtsuitdrukkingen vormen 55 procent, volgens Albert Mehrabian, een psycholoog aan de Universiteit van Californië in Los Angeles.

De gezichtsuitdrukkingen, gebaren, lichaamshouding en toon van de stem zijn krachtige communicatiemiddelen. Non-verbale communicatie kan een van de sterkste vormen van communicatie tussen collega's zijn. Succesvolle interacties op het werk zijn afhankelijk van het vermogen van zowel managers als hun team om lichaamstaal te gebruiken en te lezen.

De sleutel tot het creëren van een gevoel van vertrouwen met iemand is het vinden van die verbinding tussen jullie non-verbale communicatiestijlen. Na verloop van tijd zul je zien dat non-verbale communicatie een immense kracht heeft om je te helpen meer authentieke relaties op te bouwen met iedereen in je bedrijf. Als gevolg daarvan zal die grotere verbondenheid jou en je team helpen om zich meer voldaan te voelen op het werk.







Co-funded by  
the European Union

[Project no. 2022-1-BG01-KA220-VET-000089293]



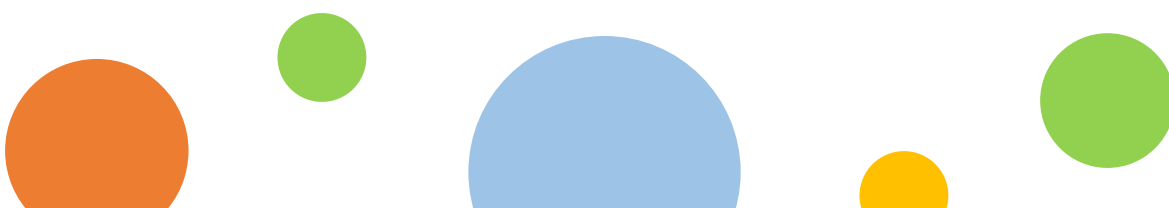
## Zelf-evaluatie Quiz:






## Bronnen

- Calado, C. (2021), Council of Europe Portal, Intercultural Cities Unit, Inclusive Communication, <https://rm.coe.int/policy-brief-inclusive-communication-carla-calado-2021/1680a39c0b>
- Scott, C. (2022), Inclusive Communication: What Is It and Why It Matters, <https://www.aihr.com/blog/inclusive-communication/>
- Watts, Cl. (2022), How to Promote Inclusive Communication in the Workplace, <https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/inclusive-communication-in-the-workplace/>
- Sett, B. J. (2022), Breaking the prejudice habit, Non-verbal communication activity
- Rider University (2021), “Inclusive Language Guide: Definition & Examples”, <https://kpu.pressbooks.pub/hrcommunication/chapter/using-inclusive-language/>





## Casestudie

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Casestudietitel</b>        | Micro-agressies op de werkplek aanpakken   |
| <b>Beeld</b>                  |  <p>Photo van Getty Images on <a href="https://unsplash.com">Unsplash</a></p>   |
| <b>Leerresultaat</b>          | Micro-agressies herkennen en ze vermijden in de werkomgeving.  |
| <b>Doel van de activiteit</b> | Deelnemers lezen de casestudy van een voorbeeld van micro-agressie op de werkplek en worden gevraagd om gedragingen en opmerkingen te herkennen die als micro-agressie kunnen worden aangemerkt.   |
| <b>Inleiding</b>              | Door het verhaal in deze casestudy te lezen en erover na te denken, krijg je een beter beeld van hoe micro-agressie er in de werkomgeving uitziet. Met behulp van het verhaal zul je voorbeelden van micro-agressies vinden en situaties herkennen waarin jij of iemand in je team ongelijk is behandeld.  |
| <b>Uitdaging</b>              | <p>In hun meest recente wervingscampagne, kort voor de COVID-19 pandemie, richtte een werkgever zich actief op het verbeteren van de teamdiversiteit en nam een aantal allochtone werknemers aan. Het bedrijf heeft ongeveer 80 werknemers op het hoofdkantoor, van wie velen op afstand werkten vanwege de pandemie.</p> <p>Tina, de nieuwe marketingmanager van het bedrijf, is een zwarte vrouw. Toen ze bij het bedrijf begon, was de enige andere zwarte werknemer Sasha, die op de financiële afdeling werkte en slechts</p> |





|                        |   |
|------------------------|---|
|                        | <p>één week voor Tina was begonnen. Tijdens de eerste maanden in het bedrijf noemden Tina's collega's en de directeur haar vaak Sasha.</p> <p>Tijdens de laatste teamvergadering voor de pandemische lockdown maakte een van Tina's collega's een opmerking over hoe mooi Tina's haar was en vroeg of hij het mocht aanraken. Onlangs moest Tina een herziene marketingstrategie presenteren aan het senior leadership team. Na de presentatie feliciteerde de directeur haar met haar presentatie en zei: "Fantastisch gedaan! Ik was echt onder de indruk. Je bent zo welbespraakt!"</p> <p>Twee maanden later had Tina een tussentijds functioneringsgesprek met haar directeur. Tina kreeg zeer positieve feedback over haar prestaties. Aan het einde van het gesprek zei haar directeur dat hij met Tina's team had gesproken en dat hij haar zou aanraden om meer te glimlachen, zodat ze "minder intimiderend en toegankelijker" overkomt.</p> <p>Na de vergadering diende Tina een klacht in bij HR dat ze te maken heeft met discriminatie op het werk. De HR-manager vroeg Tina haar klacht op te schrijven, in overeenstemming met het bedrijfsbeleid, en liet Tina weten dat het bedrijf contact met haar zou opnemen over de volgende stappen.</p> <p>De HR-manager merkte op dat het soort gedrag waar Tina over klaagde niet als voorbeeld van discriminatie in het bedrijfsbeleid stond. De werkgever begon een onderzoek op basis van het interne beleid van het bedrijf. Het bedrijf had geen recente training over discriminatie gegeven.</p> |
| <p><b>Opdracht</b></p> | <p>Neem na het lezen van het verhaal de tijd om na te denken over de volgende vragen. Het kan helpen om je antwoorden op te schrijven.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Zie je voorbeelden van micro-agressie tegen Tina?</li><li>2. Definieer 2 of 3 microagressies die je hebt herkend.</li><li>3. Denk aan een persoonlijke ervaring die je als teamlid op je werk hebt gehad en die te maken had met micro-agressie en hoe je die hebt overwonnen.</li><li>4. Heb je in je bedrijf een intern beleid voor discriminatie en zou je willen deelnemen aan een training over discriminatie gericht op het verminderen van micro-agressie?</li></ol>   |





Co-funded by  
the European Union

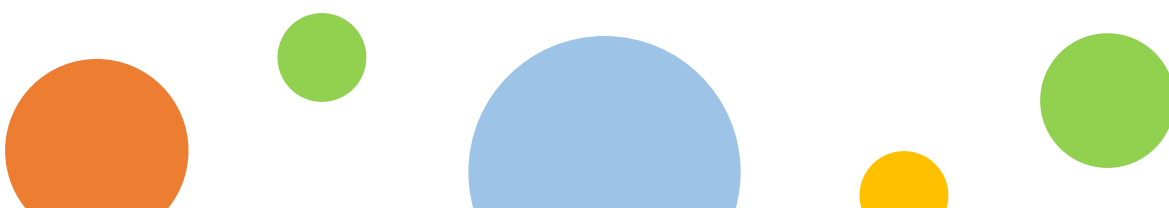
[Project no. 2022-1-BG01-KA220-VET-000089293]





## Activiteit 1

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>Activiteit</b>                 | Word een effectieve inclusieve communicator  |
| <b>Duur activiteit</b>            | 50 min   |
| <b>Leerresultaat</b>              | In deze activiteit leer je over de basisprincipes van effectieve communicatie op de werkplek en hoe je gepast taalgebruik kunt gebruiken wanneer je over verschillende groepen praat of ernaar verwijst.   |
| <b>Doel van de activiteit</b>     | Het doel van deze activiteit is om te leren over de voordelen en het belang van het gebruik van inclusieve taal in onze dagelijkse communicatie op het werk.   |
| <b>Materiaal</b>                  | Laptop, internet (papier en pen)   |
| <b>Stap-voor-stap instructies</b> | <p>Stel je voor dat je genomineerd en gekozen bent als leider van een team met vijf verschillende nationaliteiten. Je hebt te horen gekregen dat je voorganger zeer slechte communicatieve vaardigheden had. Dit gebrek aan communicatievaardigheden van de vorige leider had een impact op de verschillende groepen die in het team vertegenwoordigd zijn. Ze communiceren niet goed met elkaar en dit heeft tot spanningen geleid. Als nieuwe teamleider zul je effectief en inclusief met je collega's moeten communiceren.</p> <p>Om hierin te slagen, moet je je vaardigheden op het gebied van inclusieve communicatie oefenen en ontwikkelen om de eerdere obstakels die het team heeft ervaren te overwinnen en het probleem effectief aan te pakken door de volgende stappen te nemen:</p> <p><b>Stap 1:</b> Doe online onderzoek naar de verschillende soorten communicatie, waaronder inclusieve communicatie</p> <p>In deze stap richt je je op het ontdekken of opfrissen van je kennis over de basisprincipes van communicatie in het algemeen. Om je voor te bereiden op deze nieuwe verantwoordelijkheid en je vermogen om inclusief te communiceren met verschillende soorten mensen te verbeteren, zul je eerst online onderzoek kunnen doen naar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- concepten voor inclusieve communicatie die je kunt naleven</li><li>- zinnen die je moet vermijden</li><li>- voorbeelden van genderneutrale taal om een groep aan te spreken</li></ul> |





Nuttige informatie: <https://www.personio.com/hr-lexicon/types-of-communication/#what-are-the-main-types-of-communication>

**Stap 2:** Maak een "mindmap" of een lijst om je te helpen de barrières te identificeren die leiden tot slechte inclusieve communicatie. Je hebt veel informatie verzameld en je moet het allemaal organiseren en bijhouden wat voor jou het meest relevant is.

Mind mapping tool: <https://miro.com/mind-map/>  
<https://www.wrike.com/blog/what-is-a-mind-map-how-to-create/>

**Stap 3:** Ontwerp je eigen "inclusieve woordenschat" met alternatieve termen en zinnen voor jou en je collega's. U kunt dit voorbeeld volgen:

| Problematische term            | Inclusieve term  | Richtlijnen  |
|--------------------------------|--|--|
| Voorzitter                     | Verantwoordelijke<br>Leidinggevende                            | Gebruik genderneutraal taalgebruik wanneer je verwijst naar iemands functie, beroepstitel of beroep om impliciet vooroordeel te vermijden dat één sekse de standaard is voor die rollen. |
| Hallo jongens;<br>Hallo dames  | Hallo allemaal, of<br>team                                     | Alleen mannen en vrouwen aanspreken is uitsluiting en dwingt een genderdiscrepancie af.  |
| Zwarte lijst en<br>witte lijst | Blokkeringslijst of<br>afwijzingslijst en<br>toestemmingslijst | Deze termen stellen "zwart" gelijk aan "slecht" en "wit" aan "goed", wat een problematische en racistische associatie is.  |





## Activiteit 2

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>Activiteit</b>                 | Oefen non-verbale communicatie   |
| <b>Duur</b>                       | 20 min   |
| <b>Leeresultaat</b>               | In deze activiteit leer je over de informatie die mensen tot uitdrukking brengen via lichaamstaal, oogcontact, persoonlijke ruimte, gebaren en gezichtsuitdrukkingen.  |
| <b>Doel van de activiteit</b>     | Het doel van deze activiteit is het oefenen van de taal van non-verbale communicatie, het herkennen van non-verbale signalen en de boodschappen die ze uitzenden.  |
| <b>Materiaal</b>                  | Een andere persoon of groep mensen om non-verbale communicatie te oefenen. Mobiele telefoon met camera.  |
| <b>Stap-voor-stap instructies</b> | <p>Het is essentieel om te onthouden dat non-verbale signalen net zo belangrijk kunnen zijn dan wat we zeggen, of in sommige gevallen zelfs belangrijker. Non-verbale communicatie kan een grote invloed hebben op de luisteraar en het resultaat van de communicatie.</p> <p><b>Stap 1:</b> Geef zoveel mogelijk voorbeelden van non-verbale communicatie als je kunt in 1 minuut.</p> <p><b>Stap 2:</b> Bekijk de foto's en beantwoord de vragen die volgen.</p> <p><a href="http://breakingprejudice.org/assets/AHAA/Activities/Nonverbal%20Communication%20Folder/Body%20Language%20Worksheet.pdf">http://breakingprejudice.org/assets/AHAA/Activities/Nonverbal%20Communication%20Folder/Body%20Language%20Worksheet.pdf</a></p> <p>Door na te denken over deze vragen kun je gebieden identificeren waar je je non-verbale vaardigheden en lichaamstaal kunt verbeteren.</p> |

## Additional Learning Resource Template

|              |                            |
|--------------|----------------------------|
| <b>Bron:</b> | Video #inclusionstartswith |
|--------------|----------------------------|







|  |   |
|--|---|
| <p><b>Inleiding tot bron:</b></p>                      | <p>Het gebruik van inclusieve taal is enorm belangrijk in onze dagelijkse interacties met anderen, maar onze taal kan niet zo inclusief zijn als we willen of nodig hebben. Dit komt door onze impliciete vooroordelen.</p> <p>Deze video bespreekt het belang van een positieve, inclusieve werkomgeving. Het laat zien hoe vooroordelen op zowel verwachte als onverwachte manieren kunnen verschijnen en geeft weer dat ieder van ons de macht heeft om een verschil te maken. (Accenture, 2017)</p>   |
| <p><b>Wat levert het gebruik van deze bron op?</b></p> | <p>"Taal is een krachtig instrument en kan een enorme impact hebben op mensen." ("Inclusive Language Guide: Definition &amp; Examples   Rider University", 2021)</p> <p>Veel recente onderzoeken tonen aan dat een groot aantal mensen beïnvloed wordt door taal, waardoor het gebruik van inclusief taalgebruik crucialer is dan ooit. Onderzoekers hebben ontdekt dat het gebruik van <i>genderexclusieve</i> taal ervoor kan zorgen dat mensen zich buitengesloten voelen van een grotere groep (vooral vrouwen) en aan de andere kant helpt het gebruik van <i>genderinclusieve</i> taal om genderdiscriminatie van vrouwen en andere minderheden te verminderen.</p> |
| <p><b>Link naar bron:</b></p>                          | <p><a href="https://youtu.be/2g88Ju6nkcg">https://youtu.be/2g88Ju6nkcg</a></p>  |



# TGAL

## THINK GLOBAL ACT LOCAL DIVERSITY MANAGEMENT



Co-funded by  
the European Union

Gefinancierd door de Europese Unie. Opvattingen en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met die van de Europese Unie of het Uitvoerend Agentschap voor onderwijs en cultuur (EACEA). Noch de Europese Unie, noch EACEA kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden. Projectnummer: 2022-1-BG01-KA220-VET-000089293