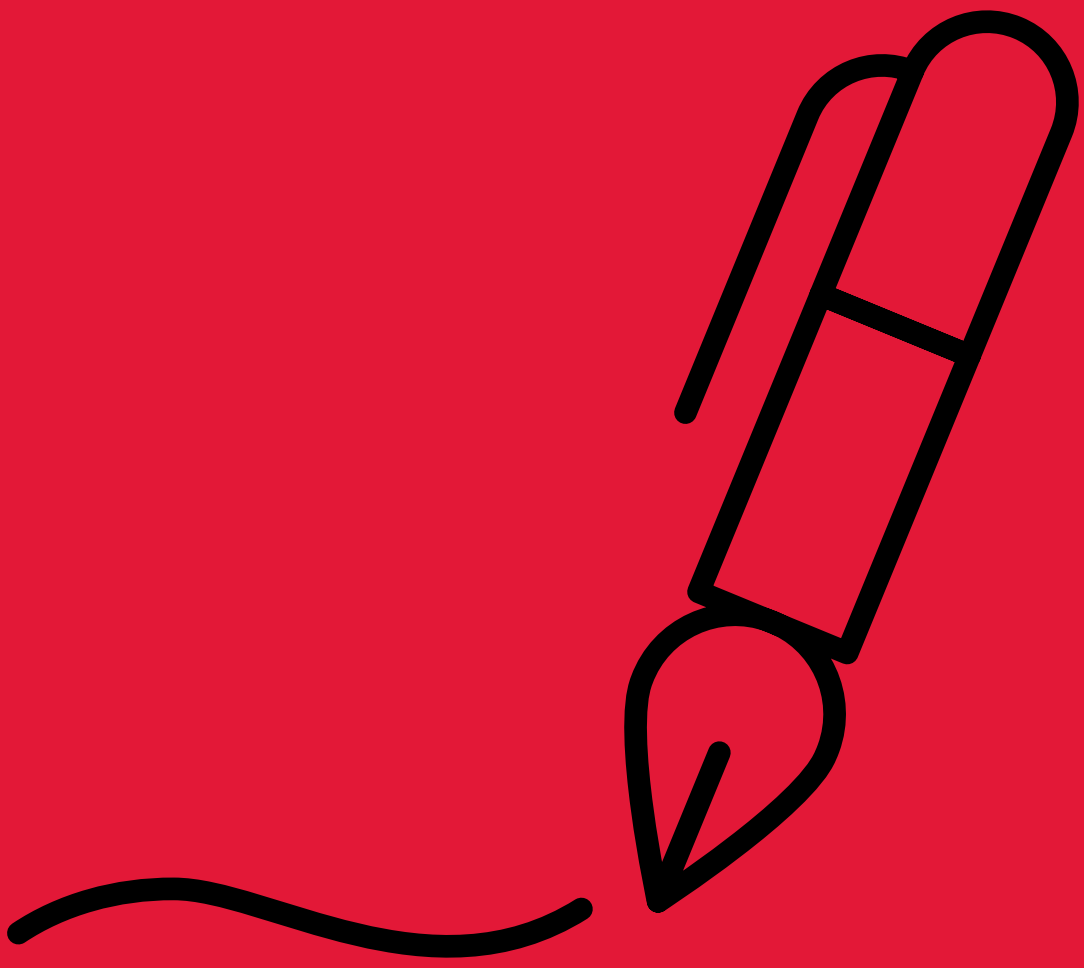
Universiteit van Amsterdam



Inclusieve taal in de praktijk

Een praktische gids voor inclusieve communicatie

Centrale Diversity Office
Oktober 2026

Inhoudsopgave

1. Aan de slag! 3

2. Checklist 4

3. Algemeen advies 7
3.1 Houd het simpel: B1 als streven 7
3.2 Vermijd stereotypen 8
3.3 Vermeld alleen kenmerken wanneer deze relevant zijn 8
3.4 Vermijd 'othering' 9
3.5 Stel de persoon centraal 10
3.6 Laat je taal aansluiten bij de diversiteit van vandaag 11
3.7 Schrijf inclusief 13
3.7.1 Gender 13
3.7.2 Verkleinwoorden 13
3.8 Gebruik van voornaamwoorden 14
3.8.1 Hoe gebruik je voornaamwoorden? 14
3.8.2 Mag ik nog wel 'zij' of 'hij' gebruiken? 15

4. Begrippenlijsten 17
4.1 Gender en genderdiversiteit 17
4.1.1 Trans en non-binair: niet inwisselbaar 20
4.2 Validisme en toegankelijkheid 20
4.2.1 Beperking, handicap en ondersteuningsbehoefte 21
4.2.2 Het sociale model vs. het medische model 22
4.3 Racisme en etnische diversiteit 22
4.3.1 Ras, racisme en racialiseren 24
4.3.2 Etniciteit 26
4.3.3 Dreamers, statushouders, internationals en expats 26
4.4 Overige termen binnen Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid 27

5. Hulpmiddelen, naslagwerken en bronnen 31
5.1 B1 taalgebruik 31
5.2 Inclusieve taalgidsen 31
5.3 Inclusieve beeldgidsen 32
5.4 Overige naslagwerken 32
5.5 Bronnen 32

1. Aan de slag!

Als UvA willen we een inclusieve organisatie zijn voor iedereen. Wanneer je bewust omgaat met taal, draag je bij aan psychologische en sociale veiligheid (p. 28 en p. 29). Deze taalgids is voor iedereen die tips kan gebruiken om inclusiever te communiceren. Of je nu werkt aan een nieuwsbericht, beleidsdocument, social media post, gewoon een e-mail, of in een overleg zit en rekening wilt houden met de persoon tegenover je. Dit document is in de basis niet bedoeld voor wetenschappelijke teksten, maar een eigenzinnige wetenschapper houden we natuurlijk niet tegen.

Met deze handreiking wil het Centrale Diversity Office de grote hoeveelheid beschikbare informatie bundelen in een praktische gids, die is geschreven met de UvA in het achterhoofd. Zo kunnen we een lerende organisatie worden, zijn en blijven. Dit document zal dan ook nooit af zijn. Met deze gids willen we je aanmoedigen en ondersteunen om over deze onderwerpen na te denken. Ook biedt de gids praktische suggesties, als aanvulling op kennis en communicatievaardigheden.

Heb je aanvullingen, suggesties of vragen? Of zie je teksten die inclusiever geschreven kunnen worden? Neem dan contact op met het Centrale Diversity Office via diversity@uva.nl. Zo werken we met elkaar aan een cultuur waarin we nieuwsgierig en betrokken zijn en blijven naar elkaar. Er zijn een paar dingen belangrijk om in je achterhoofd te houden:

- **Iedereen heeft (onbewuste) vooroordelen en aannames**. De taal die we gebruiken past bij hoe we naar de wereld kijken. Met inclusieve taal willen we ruimte maken om die aannames bespreekbaar te maken en willen we handvatten bieden om bewust met taal om te gaan.
- **Taal verandert constant**. Taal beweegt mee met veranderingen in de samenleving. Nieuwe woorden worden geïntroduceerd, terwijl andere verdwijnen. Dit proces verloopt vaak geleidelijk: soms zijn er verschillende woorden die hetzelfde betekenen, waarbij het ene woord steeds minder gebruikt wordt en het andere steeds meer gebruikt wordt. (RUG Diversity & Inclusion Office, 2025)
- **Stel vragen**. Twijfel je over hoe je iets het beste kan zeggen? Vraag dan aan de mensen om wie het gaat waar hun voorkeur ligt. Voel je ook vrij om contact op te nemen met het Centrale Diversity Office voor advies. Zie je dat er een sociaal onveilige situatie ontstaat? Kijk voor de mogelijkheden op www.uva.nl/socialeveiligheid.
- **Fouten maken is menselijk**. Wat het belangrijkste is, is dat we de tijd nemen om te leren van onze fouten. Het kan zijn dat je iets zegt of schrijft, dat anders overkomt dan hoe je het bedoeld hebt. Als iemand de tijd en moeite neemt om dit bij je aan te kaarten, is het goed om hier even rustig bij stil te staan. Dat geldt ook andersom: zegt iemand iets dat kwetsend is, geef de ander dan ook de ruimte om daarvan te leren. Alle veranderingen kosten tijd, dus laten we elkaar meenemen in het proces om te wennen aan een ander soort taalgebruik.

2. Checklist

Geen tijd om dit hele document door te spitten? Met deze checklist heb je een kort overzicht van de belangrijkste punten van deze taalgids.

Stappen	Acties	Check
1. Voorbereiding	**Betrek voor je begint de mensen over wie het gaat bij het schrijven van je tekst.** Sluit aan bij de termen die zij zelf (voor zichzelf) gebruiken. Raadpleeg een diverse groep mensen.	☐
	Gebruik zoveel mogelijk toegankelijke en laagdrempelige taal die bijna iedereen begrijpt. Kan je echt niet om een moeilijke of nieuwe term heen? Zorg voor een korte uitleg, eventueel in een voetnoot of begrippenlijst.	☐
2. Schrijven	**Maak zoveel mogelijk gebruik van inclusieve aanspreekvormen.** Schrijf bijvoorbeeld 'beste mensen' in plaats van 'dames en heren.' Lukt dat niet? Let erop dat je niet standaard alles in mannelijke vorm schrijft. Een goede tip is ook om hij/zij uit te breiden met andere voornaamwoorden. 'Hij of zij kan zich aanmelden in het systeem' → 'Je kunt je aanmelden in het systeem.' of 'Diegene kan zich aanmelden in het systeem.'	☐
	Stereotypen en vooroordelen tackelen. Bevestig niet eerst stereotypen of vooroordelen om ze vervolgens te weerleggen. Ook niet wanneer je het stereotypen negatief invult door gebruik van woorden zoals 'niet.' 'Echt niet alle Amsterdammers zijn arrogant.' 'Het beeld dat alle Amsterdammers arrogant zijn, klopt niet.' → 'De samenstelling van Amsterdammers is heel divers. Ze hebben allerlei verschillende persoonlijkheden, als [vul hierna met een mix aan (ook) positieve persoonlijkheden].	☐

	Maak nuances wanneer je schrijft over groepen mensen. Een goed voorbeeld hiervan zijn UvA studenten. Zij worden namelijk als één groep genoemd, maar zij zijn heel diverse studenten met veel onderlinge verschillen. Eenzelfde voorbeeld wordt vaak gebruik voor 'de moslim'. Moslims komen in verschillende vormen en maten. Door geen nuances te maken kan je mensen onbedoeld negatief wegzetten.	☐
	Laat de veelzijdigheid van mensen zien en voorkom een eendimensionaal beeld van een persoon of groep. Personen hebben verschillende identiteiten en zijn niet alleen queer, wit, vrouw, Zwart of neurodivergent. Ze zijn ook student, wetenschapper, medewerker, mantelzorger, iemands partner, broer, zus, etc.	☐
	Gebruik liever niet te veel of geen termen waarbij iemands 'anders'-zijn wordt benadrukt. Benoem iemands identiteit alleen wanneer het relevant is, anders is het beter om dit weg te laten. Let er ook op dat je de persoon centraal stelt in je zin, met persoonskenmerken als bijvoegelijk naamwoord. - Gehandicapten - Mensen met een migratie achtergrond - Transgenders - Mensen met een beperking - Buurtbewoners - Amsterdammers - Transgender personen	☐
	Gebruik geen stigmatiserende termen. Denk aan woorden waarbij mensen gedehumaniseerd worden.	☐
3. Redigeren	**Doe een check op toegankelijkheid.** Ben je bijna klaar met het schrijven van de tekst? Zorg dan nog voor een aantal dingen in het kader van toegankelijkheid voor iedereen: • Laat in deze fase de groep mensen over wie het gaat nog eens meelezen. • Is de tekst toegankelijk voor mensen met een visuele beperking? Is het makkelijk te lezen met voorleessoftware? • Zijn de woorden die je hebt gebruikt te begrijpen?	☐
4. Beelden, video's en audio	**Beeld een diverse groep mensen af.** Gaat de tekst over studenten in een klaslokaal? Zorg dan voor een beeld met verschillende studenten, met verschillende uiterlijke kenmerken. Denk aan gender, ondersteuningsmiddelen, afkomst/etniciteit, huidskleur etc.	☐

Gebruik wel realistische beelden die passen bij de situatie. Bestaat de samenstelling van medewerkers op de werkvloer vooral uit witte vrouwen bijvoorbeeld, dan kan het een verkeerde indruk wekken wanneer bij een vacature een beeld staat van allerlei verschillende collega's.

Tip: Zoek een balans. Je kunt de beelden eventueel aanvullen met zinnen als: De UvA streeft ernaar een weerspiegeling te zijn van de samenleving en we stimuleren daarom dat verschillende mensen met diverse achtergronden solliciteren, ook wanneer je je niet volledig voldoet aan de gevraagde ervaring.

Diversiteit in je beeld is bij elk thema inzetbaar. ☐
Gebruik niet alleen foto's van trans personen wanneer het over transgender-gerelateerde zaken gaat, of mensen van kleur wanneer het over racisme gaat.

Herhaal geen stereotypen. ☐
Kijk naar de rollen die de afgebeelde personen innemen. Bevestigen of weerspreken de beelden traditionele rolpatronen? Zoals een man in een machtspositie of actieve houding (manager, docent) en een vrouw in een onderdanige of passieve houding (secretaresse of assistent)?

Toegankelijkheid in beeld. ☐
Voorzie alle online afbeeldingen van Alt-tags en beeldbeschrijvingen. Voorleessoftware kan een afbeelding niet lezen, maar de omschrijving van Alt-tags wel.
Zorg ook dat er voldoende contrast in de afbeeldingen staat, zoals zwart op wit of donkerrood op lichtgrijs. Wanneer kleuren in bijvoorbeeld grafieken veel op elkaar lijken worden deze moeilijker leesbaar voor o.a. mensen met kleurenblindheid.

Bewegend beeldmateriaal, video's en audio. ☐
Naast afbeeldingen maakt de UvA ook gebruik van video- en audiocontent.
Bij video's is het belangrijk om deze te voorzien van ondertiteling voor mensen met een auditieve beperking. Het meest inclusief zou zijn om video's ook te voorzien van een tolk Nederlandse Gebarentaal, maar dat is kostbaar.
Audiocontent, zoals podcasts, maak je toegankelijker door de gesproken tekst volledig uit te schrijven, zodat mensen het gesprek kunnen lezen.

3. Algemeen advies

3.1 Houd het simpel: B1 als streven

Taalniveau B1, eenvoudig Nederlands, is niet alleen bedoeld voor mensen met een praktisch opleidingsniveau. Ook professionals en mensen die theoretisch zijn opgeleid lezen meestal liever teksten op taalniveau B1 dan op taalniveau C1. Een tekst op taalniveau B1 leest namelijk gemakkelijker en sneller. B1 is niet belerend, maar juist toegankelijk. Vriendelijkheid in de toon speelt daarin ook een grote rol.

Ongeveer 80% van de Nederlandse bevolking begrijpt taalniveau B1. Op de UvA zijn we gewend om op C1 of C2 taalniveau te werken. De UvA wil een afspiegeling zijn van de maatschappij en werkt momenteel hard aan de overgang naar een meer open wetenschap. Dan is het belangrijk om bewust na te denken over het taalniveau dat we overal binnen de UvA en naar de wereld om ons heen gebruiken.

Belangrijke aspecten van B1 taalgebruik:

- Gebruik zo veel mogelijk makkelijke woorden (woorden die de meeste mensen begrijpen). Vermijd ingewikkelde woorden en vaktaal. Is het toch een belangrijk woord, maak het dan schuingedrukt en leg het uit.

C1 / C2 woorden	B1 woorden
Valorisatie	Brug tussen de wetenschap en maatschappij.
Differentiatie in het onderwijs	Verschillende manieren van lesgeven.
Prioriteit	Voorrang, voorkeur, belangrijk/minder belangrijk.
Intersectionaliteit (p. 19)	Kruispuntdenken, hoe verschillende onderdelen van je identiteit samen komen, elkaar versterken of ondermijnen.

- Korte zinnen zijn belangrijk. Probeer langere en korte zinnen ook met elkaar af te wisselen. Zo voorkom je dat een tekst monotoon wordt. Vermijd samengestelde zinnen die kunnen leiden tot bijvoorbeeld tangconstructies.
- Gebruik de actieve vorm van werkwoorden.

Passieve zinnen	Actieve zinnen
Deze bijeenkomst wordt georganiseerd door het CDO.	Het CDO organiseert de bijeenkomst.
De ingang wordt toegankelijk gemaakt.	De ingang is vanaf nu toegankelijk dankzij een helling.

- Gebruik tussenkopjes na twee of drie alinea's. Dit maakt je tekst doorzoekbaar voor de lezer.
- Gebruik voorbeelden of opsommingen om je tekst duidelijker te maken.
- Vermijd beeldspraak zoals gezegden, want die zijn niet altijd bij iedereen bekend.

3.2 Vermijd stereotypen

Stereotypen en generalisaties maken de werkelijkheid simpeler dan dat die is. Ze doen geen recht aan de diversiteit van mensen, of niet aan de diversiteit binnen groepen mensen. Ze kunnen onbedoeld kwetsend zijn, uitsluiting versterken en bestaande ongelijkheden in stand houden.

Kies daarom bewust je woorden en vermijd het gebruik van stereotypen. Wat mensen vaak doen is eerst een stereotype of aanname herhalen of bevestigen, om deze daarna onderuit te halen. Uit onderzoek weten we dat het weerleggen van die negatieve stereotypen averechts werkt (Gawronski et al., 2008). De aanname blijft namelijk onbewust in je hoofd actief. Dit versterkt negatieve associaties in je brein (Felten, 2019).

3.3 Vermeld alleen kenmerken wanneer deze relevant zijn

In veel gevallen voegt het benoemen van iemands huidskleur, seksuele oriëntatie, gender-identiteit etc. niets of weinig toe. Sterker nog, het kan soms stereotypen, vooroordelen en othering (p. 9) versterken.

In sommige gevallen kan het benoemen van kenmerken helpend zijn. Misschien wordt een hoogleraar geïnterviewd over o.a. het racisme dat zij heeft meegemaakt in haar loopbaan. Dan is haar haar huidskleur en/of afkomst relevant. Maar als zij over haar onderzoek naar celdeling wordt geïnterviewd, is die achtergrondinformatie niet relevant om te benoemen.

Niet/minder relevant	Wel relevant
De Joodse docent wetenschapsfilosofie besprak Hegel en Nietzsche.	De Centrale Diversity Officer heeft ervaring met uitsluiting op basis van zijn Joodse achtergrond.
De dove student heeft zijn scriptie ingeleverd.	De dove student kon het college niet bijwonen omdat er geen Tolk Nederlandse Gebarentaal beschikbaar was.
De studente van kleur werkt in een supermarkt.	De studente van kleur kreeg te maken met misogynoir (p. 24).

Mis je een voorbeeld? Laat het weten via diversity@uva.nl.

3.4 Vermijd othering

Othering gaat over het wegzetten van een hele groep mensen als 'anders'. Vaak gebeurt dit onbewust. Wanneer je slechts één kenmerk gebruikt om een groep te omschrijven, reduceer je die hele groep tot slechts dat ene kenmerk. Je negeert daarmee de onderlinge verschillen binnen de groep. Ook als je een positief kenmerk uitlicht, is er sprake van 'othering'. Je zet deze groep dan af tegen de heersende norm.

Vermijd daarnaast woorden die gaan over wat iemand niet is. Soms wordt het woord 'niet' gebruikt om iemand anders zijn te benadrukken, zoals 'niet-westers' of 'niet-Nederlands sprekend'. Hiermee wordt iemand ook tot 'ander' gemaakt als afwijkend van de heersende norm.

Voorbeelden van othering	Inclusief alternatief
Queers zijn zo creatief. We kunnen die creativiteit goed gebruiken.	Wie kennen we die creatief is? We hebben een frisse blik nodig.
Mensen uit andere culturen zorgen voor nieuwe inzichten. Die inzichten kunnen we goed gebruiken.	Een diverser team zorgt voor diverse inzichten, meer creativiteit en vrijer denken. Dat komt onze resultaten ten goede.
Gehandicapte mensen zijn zo dapper.	Mensen met een fysieke beperking of chronische ziekte krijgen te maken met uitsluiting. Het is de maatschappij die beperkt is.
Niet-Nederlandssprekende student	Internationale student, dreamer (afhankelijk van de context, zie p. 25).

Mis je een voorbeeld? Laat het weten via diversity@uva.nl.



3.5 Stel de persoon centraal

Door iemands identiteit als bijvoeglijk naamwoord te gebruiken, in plaats van een zelfstandig naamwoord, voorkom je dat alleen die identiteits-laag centraal komt te staan. Denk hierbij aan migratieachtergrond, genderidentiteit, beperking of seksuele oriëntatie.
Het debat over taal die de persoon eerst benoemt of de identiteit eerst, is onder meer belangrijk binnen de autistische gemeenschap (Kenny et al., 2016). Sommige mensen spreken liever over zichzelf als een autistisch persoon, omdat autisme onderdeel is van hun identiteit. Anderen geven de voorkeur aan persoon-eersttaal. Daarmee benadrukken zij dat hun mens-zijn vóór het label komt. (Brown, 2011; Kenny et al., 2016). Beide standpunten zijn geldig. Dit laat zien hoeveel nuance inclusieve taal vraagt.

Vind je het voor je tekst toch belangrijk om iets zeggen over iemands identiteit? Zorg dan dat je dit kenmerk niet belangrijker maakt dan de persoon zelf. Het principe is: benoem eerst de persoon en dan pas de identiteit.

Taal die mensen kan uitsluiten	Taal die mensen kan verwelkomen
Autist	Persoon met autisme, persoon op het neurodivergente spectrum
Dwerg, lilliputter	Iemand met dwerggroei (skeletdysplasie), een klein persoon
Geestesziek	Persoon met mentale uitdaging, iemand met mentale gezondheidsklachten
Gehandicapte(n), blinden, doven etc.	Persoon met een beperking, persoon die blind is, persoon die doof is/persoon met een auditieve beperking
hiv positief	Personen die leven met hiv
Hermafrodiet	Intersekse persoon/persoon met intersekse ervaring
Junkie, verslaafde(n)	Persoon met een verslaving, iemand die worstelt met een verslaving, persoon die herstelt van een verslaving
Kwetsbaar persoon	Persoon/groep die leeft in kwetsbare omstandigheden
Migrant	Mensen met een migratieachtergrond (zie 3.3)/mensen van kleur
Minderheidsgroep, iemand uit minderheidsgroep	Persoon/groep met gemarginaliseerde identiteit Minderheid kan alleen gezegd worden op basis van aantallen, maar dit wordt ook gebruikt bij bijvoorbeeld vrouwen, terwijl zij 51% van de Nederlandse bevolking zijn. Daarom hebben we het over gemarginaliseerd, omdat het gaat over de positie ten aanzien van de geprivilegieerde groep.
Rolstoelgebonden	Persoon die een rolstoel gebruikt 'Gebonden' heeft een negatieve bijklank, 'gebruiken' is neutraler.
Zwerver	Persoon die dak- of thuisloos is

Mis je een voorbeeld? Laat het weten via diversity@uva.nl.

3.6 Laat je taal aansluiten bij de diversiteit van vandaag

Naast onder meer persoon-centraal taalgebruik en basisprincipes toegankelijk taalgebruik, is het ook goed om verouderd, problematisch en seksistisch taalgebruik zoveel mogelijk te vermijden. De onderstaande termen zijn woorden die verouderd zijn en die ons eraan herinneren hoe taal onderhevig is aan verandering.

Liever niet	Waarom?	Liever wel
Allochtoon	Het woord 'allochtoon' past niet bij hoe mensen met een migratieachtergrond zichzelf zien. Deze term is jarenlang gebruikt om een hele diverse groep mensen over een kam te scheren.	Persoon/mensen van kleur
Blank	Blank heeft een koloniale geschiedenis, waarbij de betekenis gekoppeld werd aan 'reinheid' of 'puurheid', in tegenstelling tot de 'onreindheid' van tot slaaf gemaakten en mensen met een andere huidskleur.	Wit
Blinde vlek	Deze metafoor gaat over iets niet kunnen waarnemen, maar de meeste mensen die dit gebruiken zijn niet blind. Daarom kan deze uitdrukking als validistisch (p. 15) gezien worden.	Onzichtbare vlek
Derde wereld	Deze term komt uit de tijd van de Koude Oorlog. In deze term zit een hiërarchie en herbevestigt het stereotype dat 'het Westen', of de 'Eerste Wereld' beter is.	Mondiale Zuiden, of benoem de specifieke landen
Dom, gek of gestoord	Gek is een stigmatiserend woord, dat mentale klachten bagatelliseert en ridiculiseert.	- Onkundig - Onrealistisch - Ondoordacht
Doventaal, gebarentolk of doventolk	Nederlandse Gebarentaal is een officieel erkende taal in Nederland en is voor meer dan alleen mensen met een auditieve beperking. Doventolk klinkt alsof de tolk alleen bedoeld is voor de persoon die doof is, terwijl de Tolk Gebarentaal zorgt voor de wederzijdse communicatie tussen een dove en horende persoon.	Tolk Nederlandse (of Engelse, Spaanse enz.) Gebarentaal
Exotisch	Exotisch komt uit de biologie (deze plant is een exoot). Het woord gebruiken voor een persoon kan bijdragen aan ontmenselijking en stereotypering.	Beschrijf wat je ziet

Gouden Eeuw	De term Gouden Eeuw verheerlijkt een financieel 'hoogtepunt' in de Nederlandse geschiedenis, maar negeert de dodelijke gevolgen van kolonialisme en slavernij.	- Zeventiende eeuw - Koloniale periode
Hoog- en laagopgeleid	Aan hoog en laag zit een (onbewust) waardeoordeel vast. Theoretisch en praktisch is gericht op de inhoud van de opleiding en doet recht aan de toegevoegde waarde die beide vormen van onderwijs bieden aan de maatschappij.	Theoretisch versus praktisch opgeleid of geschoold
Midden-Oosten	'Midden-Oosten' komt uit koloniale tijden en is gebaseerd op een Europees perspectief. Het plaatst de regio 'midden' tussen Europa en het Verre Oosten, alsof Europa het centrum is. Dit maakt de naam eurocentrisch en benadrukt koloniale machtsverhoudingen.	West-Azië
Prostituee (of hoer)	Sekswerker is een inclusievere term, die ruimte biedt aan de diverse aspecten van het beroep, met respect voor hen die het werk doen.	Sekswerker
Slachtoffer	Soms erkent en bevestigt het woord slachtoffer juist dat die persoon onrecht is aangedaan, maar veel mensen ervaren een negatieve associatie bij het woord. Het woord 'melder' legt de regie weer bij de persoon om wie het gaat, bijvoorbeeld in het geval van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Het woord slachtoffer is dus niet per definitie verkeerd, maar vraagt wel om zorgvuldigheid.	Melder
Slaven	Het is belangrijk te benoemen dat een mens niet als slaaf wordt geboren, maar door andere mensen tot slaaf wordt gemaakt in een koloniaal en racistisch systeem.	Tot slaaf gemaakt
Toondoof, dovemansoren	Deze term is validistisch (p. 18): de term schrijft een beperking toe aan iemand die niet doof is. Ook suggereert de term een verband tussen doofheid en ongewenst gedrag.	ongevoelig, insensitief, tactloos, ondoordacht
Transseksueel	Genderidentiteit is veel breder dan alleen het medische aspect. Transseksueel beperkt de ervaring tot het lichaam of seksualiteit en medicaliseert onnodig.	Transgender persoon

Walk-in, walk-in hours	Walk-in gaat ervan uit dat iedereen te voet komt en dat iedereen kan lopen.	- Open toegang - Openbaar - Vrij toegankelijk - Open spreekuur - Drop-in hours
Westers	'Westers' plaatst Europa als norm met 'niet-Westers' als onduidelijke tegenhanger.	Benoem het specifieke land

Mis je een voorbeeld? Laat het weten via diversity@uva.nl.

3.7 Schrijf inclusief

3.7.1 Gender

Vaak wordt de term '(gender)neutraal' gehanteerd. De tip is om dat niet te doen. Bij gender-neutraliteit voelen mensen die zich als (cis)vrouw of -man identificeren alsof dat niet voor hen geldt. Het kan de indruk wekken alsof we allemaal minder 'vrouwelijk' of 'mannelijk' zouden moet zijn. Een beter alternatief is 'gender inclusief' of 'gender vrij'. Daarmee spreek je een breder publiek aan, namelijk zowel de norm als gemarginaliseerde personen.

Zelfstandig naamwoord	Gender inclusief alternatief
Bemanning	Bemensing, bezetting, personeel
Echtgenoot, echtgenote	Partner, eega
Man (bijv. 'met drie man'), jongens	Mensen, personen, individuen, collega's, studenten, stagiairs, etc.
Mankracht	Menskracht, bezetting, inzet
Ombudsman Ingekorte versie van Ombudsmandatoris. Gender speelt historisch geen rol in de term, maar oogt toch mannelijk en kan verwarring oproepen.	Ombudsfunctionaris, ombudspersoon, ombuds Deze laatste term heeft de voorkeur van de Landelijke Vereniging Ombudsen voor het Onderwijs (Lvoo).
Secretaresse	Secretariaatsmedewerker, administratief medewerker, managementassistent
Vader, moeder	Ouder, verzorger, voogd

Mis je een voorbeeld? Laat het weten via diversity@uva.nl.

3.7.2 Verkleinwoorden

Vaak worden voor vrouwen verkleinwoorden gebruikt, terwijl we dit bij mannen niet doen. Dit impliceert onbewust dat we de dingen kleiner maken of zelfs minder waard vinden. Het gevolg van klein taalgebruik is dat vrouwen als incompetent, niet deskundig en twijfelend worden gezien en zich daar vervolgens naar presenteren.

Liever niet	Liever wel
Meisjes en jongens	Meiden en jongens
Liever geen verkleinwoorden als het gaat om vrouwen als: het starten van een eigen *bedrijfje* of *eigen praktijkje*, het doen van een cursusje.	Het is beter om '-je' weg te laten en de woorden niet te verkleinen. Bij mannen zeggen we namelijk 'hij heeft een eigen zaak/bedrijf' en 'hij volgt een training'.
In werksetting spreken we vaak over vrouwen als 'ze is een bezige bij' of 'ze helpt mee op kantoor'.	Terwijl we over mannen zeggen 'hij is gedreven en ondernemend' of 'hij heeft … als functie'. Praat op dezelfde manier over alle genders.

Mis je een voorbeeld? Laat het weten via diversity@uva.nl.

3.8 Gebruik van voornaamwoorden

Persoonlijke voornaamwoorden ('pronouns') gebruiken we om naar personen, dieren of dingen te verwijzen. Denk aan: ik/mij/mijn, jij/jou/jouw, hij/hem/zijn, zij/haar/haar, wij/ons, die/diens, zij/hen/hun.

Als je wil weten hoe je iemand het beste kan aanspreken, is dit een goede vraag om aan de persoon zelf te stellen: 'Hoe mag ik je aanspreken?' of 'Welke voornaamwoorden gebruik jij? (Zelf gebruik ik zij/haar of die/diens)'.

Tip: Heb je een overleg met nieuwe collega's of klasgenoten? Maak bij het introductierondje ruimte om ieders voornaamwoorden mee te nemen, naast naam en functie. Zo voorkom je aannames.

Let op: Probeer woorden zoals 'willen' of 'zelfgekozen' te vermijden ('Wat zijn je zelfgekozen voornaamwoorden?'), omdat deze kunnen suggereren dat voornaamwoorden vrijblijvend zijn, terwijl ze juist een belangrijk onderdeel vormen van iemands identiteit. Indien van toepassing, zal de persoon zelf aangeven hoe je hen kan aanspreken

3.8.1 Hoe gebruik je voornaamwoorden?

In het Nederlands kun je op verschillende manieren over iemand spreken zonder een specifiek gender te benoemen, zoals 'persoon', 'diegene' en 'degene'. Wanneer je het gender niet weet en geen aannames wilt doen, is dit een eerste inclusieve keuze.

Daarnaast zijn er voornaamwoorden die geen specifiek gender aanduiden:

- Die/diens
- Hen/hun
- Die/hun
- They/them

Iedereen is anders. Dat betekent dus ook dat er meerdere combinaties van voornaamwoorden mogelijk zijn, bijvoorbeeld zij/diens of hen/hun/hij/hem. In het Engels is het best gebruikelijk om 'they' of 'them' te gebruiken, ook als het om een individu gaat, ongeacht gender. We nemen 'they' en 'them' mee in deze Nederlandse taalgids, omdat we een internationale universiteit zijn.

Voornaamwoorden kunnen verwarrend zijn en het is ook een kwestie van oefenen. Mensen met specifieke voornaamwoorden hebben er over het algemeen begrip voor als je in het begin moet wennen. Het belangrijkste is dat je je best doet om de persoon in kwestie te respecteren.

Voorbeelden	Toelichting
Ik zie hen morgen tijdens het college.	'Hen' is hier het leidend voorwerp.
Ik gaf hun mijn boek.	'Hun' is hier het meewerkend voorwerp.
Noah is morgen ook aanwezig bij ons overleg en die zal een presentatie voorbereiden	Je kan voornaamwoorden vervangen door de naam van die persoon.
De student verkondigde diens mening op inclusieve wijze.	'Diens' geldt voor iedereen en doet geen aannames.
Jip stapt zojuist op hun fiets. Ik zag die daarvoor nog op kantoor.	Dit is een voorbeeld van een persoon met verschillende voornaamwoorden en hoe je die kan toepassen.
De student levert de paper in.	Je kan voornaamwoorden vervangen door een term, zoals 'student'.
Charlie gebruikt geen voornaamwoorden. Vorige week ging ik naar de film met Charlie. Charlie vond de film erg leuk.	Het kan ook zijn dat iemand liever geen voornaamwoorden gebruikt.
The lecture was really interesting. They loved it!	Uit deze zin kun je nu niet opmaken of het om een of meerdere personen gaat, of wat hun gender is.

Mis je een voorbeeld? Laat het weten via diversity@uva.nl.

3.8.2 Mag ik nog wel 'zij' of 'hij' gebruiken?

Het gebruik van binaire voornaamwoorden 'hij' en 'zij' mag en kan natuurlijk gewoon wanneer dat op mensen van toepassing is. Het gaat er vooral om dat taal inclusief wordt voor non-binaire personen wanneer dat relevant is, bijvoorbeeld in een vacaturetekst waar je nadrukkelijk ruimte wilt maken voor deze groep.

Tip: Draai het ook eens om. Dus plaats 'vrouw' voor 'man' in een opsomming. Bijvoorbeeld 'Collega gezocht (x/v/m)'.

Let op: Vermijd het gebruik de mannelijke vorm als standaard. Dus bijvoorbeeld ‘de student’ of ‘de collega’, in plaats van automatisch ‘hij’ te gebruiken.
In het Nederlands zijn veel woorden mannelijk, terwijl dat in het praktische gebruik geen functie heeft. Hierdoor kan het grammaticaal verkeerd zijn om vrouwelijke of gender inclusieve voornaamwoorden te gebruiken. De UvA hanteert Nederlandse grammaticale regels als de basis, dus maak bewuste keuzes wanneer je kiest om de regels te volgen of ervan af te wijken.



4. Begrippenlijsten

Op de volgende pagina's vind je begrippen binnen de dimensies gender, validisme en racisme, een begrippenlijst over de verschillen in benamingen voor onze internationale gemeenschap, en een begrippenlijst die is toegespitst op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.

4.1 Gender en genderdiversiteit

Begrip	Betekenis	Inclusief schrijven	Liever niet
Cisgender, cis	Iemand wiens genderidentiteit overeenkomt met het toegewezen geslacht bij geboorte	Zij is cisgender Cis vrouw, cis man	Biologische man/ vrouw Normale vrouw/man
Cis-het normativiteit	Afkorting voor cis-heteronormativiteit en verwijst naar het idee dat het de norm is om cisgender en hetero te zijn.	- Het stel/paar - Partner	Onbewust uitgaan van een stel als man en vrouw.
Gender	Gender gaat over de sociale constructies en de normen en waarden die de maat-schappij toewijst aan vrouw of man zijn.	Bij iemand met een genderfluïde identiteit wisselt het gender.	Verwar gender niet met geslacht/sekse.
Genderdiversiteit	De variatie aan genderidentiteiten en -expressies. Gender-diversiteit erkent dat gender verder gaat dan de traditionele binaire verdeling van uitsluitend man of vrouw en plaatst gender op een spectrum.		

Genderexpressie	Het uiting geven aan gender door (sociaal) gedrag, bijvoorbeeld via kleding en spraak-patronen. Genderexpressie varieert van vrouwelijk tot androgyn tot mannelijk.	David's gender-expressie is vandaag androgyn.	Verwar expressie niet met identiteit.
Genderidentiteit	Hoe iemand diens eigen gender inter-preteert, zoals vrouw, man, non-binair en genderqueer, of een combinatie hiervan.	Mustafa bepaalt zijn eigen gender-identiteit.	Verwar identiteit niet met expressie.
Geslacht/sekse	Aan de hand van de zichtbare geslachts-kenmerken wordt bij de geboorte het geslacht 'vrouw' of 'man' toegekend. Sommige intersekse mensen krijgen een 'o' van onbepaald of onbekend.	Wanneer je aan medisch onderzoek meedoet, is je geslacht relevant.	Verwar geslacht/ sekse niet met gender.
Intersekse	Intersekse is een aangeboren variatie in geslachts-ken-merken, waarbij iemand geboren wordt met een lichaam dat niet past binnen de traditionele medische normen van een mannen- of vrouwen-lichaam. Het is een vorm van natuurlijke diversiteit, net als haarkleur, lengte, etc.	- Jamie is intersekse - Een intersekse persoon - Die is intersekse	- Hermafrodiet - Ambigu geslacht - Stoornis in seksuele ontwikkeling

LHBTQIA+	Verzamelnaam voor: Lesbisch, Homoseksueel, Biseksueel, Transgender, Queer, Intersekse, Aseksueel en alle andere regenboogtermen.	De LHBTQIA+-gemeenschap viert deze maand Pride.	LHB Deze afkorting wordt vaak gebruikt om trans personen en anderen bewust uit te sluiten. Geen synoniem voor queer.
Non-binair	Andere genderidentiteiten dan binair 'vrouw' of 'man'. Er is veel variatie in non-binaire identiteiten, zoals vloeibaar/fluïde, niet vaststaand, niet normatief en tussenvormig.	Die is non-binair	
Queer	Een parapluterm voor mensen die zich niet thuis voelen in traditionele hokjes wat betreft genderidentiteit en/of seksualiteit.	- Suzy is queer - De queer gemeenschap	Geen synoniem voor LHBTQIA+.
Seksisme	Discriminatie, ongelijkheid en uitsluiting op basis van geslacht en gender.		
Transfobie	Discriminatie, ongelijkheid en uitsluiting op basis van iemands transzijn.		
Transgender, trans	Iemand die zich identificeert met een ander gender dan dat bij de geboorte is toegewezen. Te gebruiken als bijvoeglijk naamwoord.	Een trans man/trans vrouw Hij is transgender	Transman/transvrouw De transgender

Transitie	Het sociale en/of medische proces dat een trans persoon doorloopt om uit te komen bij het gender dat past bij diens identiteit.	Zij ging in transitie Voor zijn transitie... Toen zij zich nog presenteerde als jongen... Bij zijn geboorte werd hij als meisje gezien.	Zij is van geslacht veranderd/ geslachts-verandering Hij is omgebouwd Voordat zij een meisje werd Toen 'hij' een 'meisje' was

Mis je een voorbeeld? Laat het weten via diversity@uva.nl.

4.1.1 Trans en non-binair: niet inwisselbaar

Er worden regelmatig gesprekken gevoerd binnen de LHBTQIA+ gemeenschap over of alle non-binaire mensen ook automatisch trans zijn. Transgender zijn betekent immers dat iemand zich niet identificeert met het geslacht dat bij de geboorte is aangewezen. Daarom wordt het woord transgender door sommigen als paraplu-term gezien voor iedereen die niet cis is, dus ook non-binaire personen. Tegelijkertijd voelen niet alle non-binaire personen zich daar comfortabel bij. Dit benadrukt het belang om te praten met de personen over wie je het hebt en waar hun voorkeur ligt.

4.2 Validisme en toegankelijkheid

Begrip	Betekenis	Inclusief schrijven	Liever niet
Hoogsensitiviteit	Hoogsensitiviteit betekent dat iemand gevoeliger is voor prikkels, zoals geluid, licht of emoties. Dit kan zorgen voor sterke reacties op situaties.	Ibrahim is hoogsensitief, laten we de muziek zachter zetten.	Overgevoelig
Neurodivergentie	Term voor hoe menselijke breinen kunnen afwijken van de norm (neuro-typisch). Voorbeelden zijn: autisme, ADHD, dyslexie, hoogbegaafd-heid, discalculie, hoogsensitiviteit, dysgrafie en dyspraxie.	Izzy is neuro-divergent en heeft ADHD.	- Dom - Lui - Moeilijk - Anders

Neurodivers/ neurodiversiteit	Neurodiversiteit gaat over alle variaties van neurotypen (typisch én divergent) binnen een groep.	We vinden het belangrijk dat er aandacht is voor neurodiversiteit.	- Raar - Moeilijk
Neurotypisch	Verzamelterm voor breinen die behoren tot de norm.	De wereld is ingericht op neurotypische breinen.	- Normaal - Gewoon
Toegankelijkheid	Toegankelijkheid gaat over het wegnemen van fysieke, digitale en systemische barrières, zodat mensen gelijke kansen krijgen.	De UvA wil dat haar gebouwen voor iedereen goed toegankelijk zijn.	
Validisme	Discriminatie, ongelijkheid en uitsluiting op basis van beperking, chronische ziekte of neurodivergentie.	Validisme is een mechanisme van uitsluiting.	

Mis je een voorbeeld? Laat het weten via diversity@uva.nl.

4.2.1 Beperking, handicap en ondersteuningsbehoefte

Over welke woorden gaat het:

- Beperking
- Chronische ziekte/aandoening
- Functiebeperking
- Handicap
- Ondersteuningsbehoefte

Deze woorden worden vaak inwisselbaar gebruikt. Alle woorden hebben voor- en tegenstanders, en allemaal hebben ze uitgebreide argumenten. Dit is bij uitstek een voorbeeld van taal die nog volop in ontwikkeling is en waar nog geen duidelijke overeenstemming over is gevonden. Kies daarom bewust welk woord je wil gebruiken in welke situatie. De keuze is altijd context gebonden.

Tip: Wees zo compleet mogelijk wanneer daar ruimte voor is: ‘mensen met een beperking, ziekte of chronische aandoening’.

Let op: Niet alle chronische aandoeningen werken beperkend, maar er kan wel een sociaal stigma aan hangen.

Let op: Bij de UvA hebben we het vaak over mensen met een functiebeperking of ondersteuningsbehoefte. Dat kan gaan om extra tijd bij een tentamen vanwege ADHD.

Let op: Er zijn ook mensen die mantelzorgen. Zij hebben dan geen (functie)beperking, maar mogelijk wel een extra ondersteuningsbehoefte.

4.2.2 Het sociale model vs. het medische model

Het medisch model ziet een beperking als een 'probleem' of 'defect' in het individu dat behandeld of genezen moet worden om te voldoen aan de maatschappelijke norm. Het sociaal model stelt daarentegen dat een beperking ontstaat door een ontoegankelijke samenleving, waardoor de focus verschuift van 'reparatie' naar inclusie, toegankelijkheid en het wegnemen van maatschappelijke drempels.

Mensen met een beperking, chronische ziekte of neurodivergentie hanteren zelf vaker het sociale model wanneer zij hun situatie omschrijven. Het is niet de persoon is die beperkt is, maar een beperking is iets dat men ervaart door een gebrek aan toegankelijkheid. Daarom ligt de voorkeur in communicatie bij het sociale model.

4.3 Racisme en etnische diversiteit

Begrip	Betekenis	Inclusief schrijven	Liever niet
Antisemitisme	Discriminatie, vooroordelen en vijandigheid gericht tegen Joodse mensen. Dit omvat stereotypen, haatspraak, geweld en uitsluiting. Antisemitisme is een specifieke vorm van racisme.		
Dubbelbloed of persoon met een gemengde achtergrond	Iemand met ouders of voorouders uit verschillende etnische of culturele groepen, mogelijk meer dan twee. Dit kan leiden tot een identiteit die meerdere culturen, tradities en perspectieven	Patrick is dubbelbloed, zijn moeder is Nederlands en zijn vader is Hindostaans Surinaams. Elif heeft een Turkse achtergrond.	- Halfbloed - Gemengd ras - Afkomst - Bicultureel

	combineert. Het benadrukt diversiteit binnen één persoon. Sociaal cultureel gezien is dit een eigen categorie (zoals Nederlands, Surinaams, etc.). Mensen die tot deze categorie behoren, hebben unieke contextgebonden ervaringen in de maatschappij, die anders zijn dan hun (voor)ouders zonder gemengde achtergrond.		
Etniciteit	Een (zelfgekozen) groepsidentiteit, op basis van gedeelde culturele waarden, tradities, taal, geschiedenis of nationaliteit. Dit gaat over iedereen, zowel mensen buiten Nederland als Nederlanders zelf.	- Etniciteit - Etnische achtergrond	- Ras - Soort
Institutioneel racisme	Dit betekent dat processen, het beleid en de regels binnen een organisatie, systeem of maatschappij leiden tot ongelijkheid op grond van afkomst, huidskleur en religie. Voorbeelden zijn: 'racial profiling,' bepaalde taaluitingen, en 'tradities' zoals zwarte piet.		

Islamofobie	Discriminatie, vooroordelen en vijandigheid gericht tegen moslims of mensen die als moslim worden gezien. Vaak gebaseerd op stereotypen over de islam als religie of cultuur.		
Migratieachtergrond	Een migratieachtergrond betekent dat iemand zelf, of één van diens ouders, in het buitenland is geboren. Let op: gebruik dit woord voor iedereen op wie dit van toepassing is. Selectie op basis van uiterlijke kenmerken is niet voldoende (zie racialiseren).	Niels heeft een migratieachtergrond, zijn ouders komen uit Zweden. Het *Meet your Mentor* programma is voor studenten met een migratieachtergrond.	- Allochtoon - Bicultureel
Misogynoir	Een specifieke vorm van discriminatie, haat en vooroordelen gericht tegen zwarte vrouwen. Het is een samentrekking van misogynie (vrouwenhaat) en het Franse woord voor zwart (noir).	Sylvana kreeg te maken met misogynoir.	Sylvana kreeg te maken met seksisme.
Xenofobie	Vijandigheid of vooroordelen tegenover mensen uit andere landen of culturen. Xenofobie is gebaseerd op nationale of culturele herkomst en onderscheidt zich daarmee van racisme op basis van huidskleur.		

Mis je een voorbeeld? Laat het weten via diversity@uva.nl.

4.3.1 Ras, racisme en racialiseren

Ras werd en wordt gebruikt om op basis van voornamelijk fysieke kenmerken (zoals huidskleur, atletisch vermogen, etc.) bepaalde groepen mensen als minderwaardig neer te zetten, hen minder rechten te geven, hen uit te buiten via slavernij en niet als volwaardig mens te erkennen. Ras is naast een biologisch concept daarom ook een sociaal construct met voelbare gevolgen in de maatschappij.

Het concept ras is de basis van het woord **racisme**: discriminatie op basis van ras of etniciteit. Racisme gaat uit van het idee dat mensen kunnen worden onderverdeeld in groepen (rassen) met aangeboren capaciteiten, en dat het ene ras of groep mensen betere capaciteiten zou hebben dan de andere. Vaak gaat dit over etnische achtergrond of huidskleur (EU, 2022).

Het woord ras is erg ingewikkeld, omdat we ondertussen weten dat er maar een menselijk ras is. Het woord is incompleet. Maar veel mensen worden vanwege hun huidskleur wel **geracialiseerd**: ze worden ingedeeld en behandeld op basis van kenmerken zoals huidskleur of afkomst. Door racisalisering is hun beleving van hun ras niet hetzelfde als het van oudsher als superieur beschouwde witte ras. Dit gebeurt vaak door anderen, ongeacht hoe iemand zichzelf ziet. Het is een sociaal en historisch proces dat macht en ongelijkheid zichtbaar maakt en kan leiden tot discriminatie en stereotypering.

Sinds de Civil Rights Movement in de Verenigde Staten, is er vanuit de Zwarte Amerikaanse gemeenschap een beweging gaande om de term ras vanuit trots en gedeelde strijdvaardigheid terug te claimen. Het terugclaimen van woorden is een veelgebruikte methode in sociale rechtvaardigheidsbewegingen en zie je ook terug in woorden als ‘queer’ en ‘dik’.

Het woord ras begrijpen als sociaal construct is dus fundamenteel om racisme en daarmee de geleefde ervaringen en de realiteit van mensen van kleur te erkennen. Het negeren of zelfs het ontkennen van ras, betekent het ontkennen van mensen hun dagelijkse realiteit. Daarom staat het woord ras nadrukkelijk in deze taalgids.



4.3.2 Etniciteit

Etniciteit gaat over gedeelde culturele en historische kenmerken, zoals taal, religie en afkomst. Mensen met deze gemeenschappelijke kenmerken vormen een etnische groep.

Let op: etniciteit kun je gebruiken wanneer je iemands persoonlijke achtergrond wil benoemen. Maar het woord heeft niet dezelfde betekenis of historische context als 'ras'. Ga voorzichtig met deze woorden om.

Dit is een incomplete taalgids. We proberen met deze tussenkopjes recht te doen aan de gevoeligheid van het onderwerp en de mensen die te maken krijgen met uitsluiting op basis van etniciteit en ras. Heb je vragen of opmerkingen over, of aanvullingen op deze tekst? Neem contact op met diversity@uva.nl.

4.3.3 Dreamers, statushouders, internationals en expats

De UvA is een internationale universiteit en Nederland heeft aantrekkelijke voorwaarden voor mensen om op latere leeftijd naar Nederland te komen: om te studeren, te werken, of om een veilige thuishaven te vinden. De UvA heeft een aantal programma's voor verschillende doelgroepen, dus is het goed om de juiste termen te gebruiken.

Doelgroep	Betekenis
Asielzoeker	Een persoon die bescherming zoekt uit angst voor vervolging, geweld of mensenrechtenschendingen. Dit woord wordt vaak in negatieve zin gebruikt. (Australian Red Cross, 2026)
Dreamer	Een dreamer is een jongere zonder verblijfsvergunning die in Nederland is opgegroeid en droomt van een betere toekomst. Ondanks barrières zoals beperkte toegang tot onderwijs, blijven dreamers streven naar persoonlijke groei en academische ontwikkeling. Zij worden dreamers genoemd, omdat zij dromen van een leven zoals hun leeftijdsgenoten mét papieren.
Emigrant	Een emigrant is iemand die zijn eigen land verlaat om in een ander land te gaan wonen. Dit kan om verschillende redenen, zoals werk, familie of een betere toekomst. Het land van vertrek staat centraal in deze term.
Expat/ Expatriate	Een expat is iemand die tijdelijk in een ander land woont dan waar hij of zij is geboren. Dit gebeurt vanwege werk, meestal via een arbeidscontract voor een bepaalde tijd. Expats keren vaak terug naar hun geboorteland na afloop van hun verblijf.
Immigrant	Een immigrant is iemand die naar een nieuw land verhuist om daar te wonen. Dit land wordt de nieuwe gebruikelijke verblijfplaats. Mensen immigreren vaak om redenen zoals werk, familie, veiligheid of betere kansen. Het land van aankomst staat centraal in deze term.

International	In het Nederlandse hoger onderwijs wordt deze term vaak gebruikt om internationale studenten of medewerkers te beschrijven. In Engelstalige landen wordt het woord minder vaak als zelfstandig naamwoord gebruikt.
Migrant	Een migrant is iemand die verhuist naar een ander land of gebied, tijdelijk of permanent. Dit kan om verschillende redenen, zoals werk, studie, oorlog of gezinshereniging. Het woord omvat groepen zoals arbeidsmigranten, vluchtelingen, asielzoekers en internationale studenten.
Statushouder	Een asielzoeker wordt een statushouder op het moment dat de persoon een verblijfsvergunning krijgt.
Vluchteling	Een persoon die om bescherming heeft gevraagd en de vluchtelingenstatus heeft gekregen. Ze kunnen hervestigd zijn in een ander land of wachten op hervestiging. (Australian Red Cross, 2026)

4.4 Overige termen binnen Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid

Begrip	Betekenis
Dekolonisatie	Het proces waarbij een land of gebied onafhankelijk wordt van een kolonisator. In onderwijs en onderzoek betekent het kritisch beoordelen en veranderen van kennis, methoden en structuren die voortkomen uit koloniale denkbeelden. Het gaat om ruimte maken voor diverse perspectieven, stemmen en verhalen, en het erkennen van ongelijkheid en macht die door kolonialisme zijn ontstaan.
Discriminatie	Discriminatie is het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken. Artikel 1 van de Nederlandse grondwet maakt discriminatie op o.a. ras, geslacht, religie, seksuele gerichtheid, leeftijd, politieke gezindheid en handicap strafbaar.
Diversiteit	Diversiteit gaat over verschillen tussen mensen. Denk bijvoorbeeld aan gender, leeftijd, huidskleur, religieuze en/of culturele achtergrond, seksuele oriëntatie, fysieke en/of mentale beperking, sociaaleconomische status. Het gaat dus over zowel zichtbare als onzichtbare identiteitskenmerken. Diversiteit is een feit, we zijn namelijk allemaal anders en verschillen van elkaar.
DIG/ DEI/ EDI	DIG staat voor 'Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid'. DEI/EDI is de Engelse versie en staat voor 'Diversity, Equity and Inclusion'.

Eerstegeneratie	Vaak gebruikt bij eerstegeneratiestudenten: studenten die de eerste in hun familie zijn die gaan studeren. **Let op**: eerstegeneratiestudent is grammaticaal correct als het volledig aan elkaar wordt geschreven. Maar dat woord kan moeilijk zijn om te lezen, omdat het zo lang is. Daarom is eerstegeneratie student (met een spatie tussen generatie en student) een alternatief.
Gelijkheid vs. gelijkwaardigheid	Bij gelijke behandeling worden dezelfde middelen aangeboden ongeacht de persoonlijke situatie. Bij gelijkwaardigheid behandelen we niet iedereen gelijk, maar wordt er afgestemd op verschillende behoeften. Zo wordt er ruimte geschept voor gelijke kansen en uitkomsten.
Gemarginaliseerde groepen/ identiteiten	Gemarginaliseerde groepen zijn (groepen) mensen die niet tot de norm of het gemiddelde behoren. Dit gebeurt door structurele en historische achterstelling, waardoor deze groepen ondervertegenwoordigd raken en blijven op terreinen als onderzoek, politiek, media, op de werkvloer en in taal. Mensen die tot gemarginaliseerde groepen behoren zijn o.a. mensen van kleur, queer personen, niet-christelijke mensen en vrouwen.
Inclusie	Inclusie betekent dat iedereen ongeacht achtergrond of huidige situatie er als vanzelfsprekend bij hoort en meedoet, meedenkt, meebeslist, etc.
Intersectionaliteit	Intersectionaliteit gaat erover dat mensen doorgaans onderdeel uitmaken van meerdere sociale categorieën (ras, sociaal-economische status, seksualiteit, gender, het hebben van een beperking, religie, leeftijd, etc.). Afhankelijk van de combinatie tussen deze categorieën, kan een persoon uitsluiting dan wel privilege ervaren. Deze lens is helpend om de positionaliteit van mensen in de samenleving bloot te leggen en zo (onbewuste) vooroordelen tegen te gaan.
Kansenongelijkheid	Kansenongelijkheid betekent dat niet iedereen dezelfde mogelijkheden geniet. Deze term wordt vaak gebruikt in relatie met onderwijs. Er is sprake van kansenongelijkheid wanneer leerlingen met dezelfde talenten door hun specifieke achtergrond niet dezelfde resultaten behalen of dezelfde mogelijkheden krijgen binnen het onderwijs.
Klassisme	Discriminatie, ongelijkheid en uitsluiting op basis van klasse zoals arm vs. rijk of theoretisch vs. praktisch opgeleid.
Macht	Macht gaat over de (zichtbare en onzichtbare) mate van invloed die je wel of niet hebt: op de werkvloer, als docent, in het maatschappelijk debat, of in de media. Hoe meer je aan de norm voldoet, des te meer meer privileges je vanzelf hebt en hoe meer mogelijkheden tot machtsuitoefening je hebt. Macht kan formeel (hiërarchisch) zijn, maar ook informeel (sociaal).

Microagressie	Micro-agressies zijn alledaagse opmerkingen of gedragingen die een soort vooroordeel richting (veelal) gemarginaliseerde groepen uitdragen. De opmerkingen of gedragingen zijn meestal niet slecht bedoeld, maar de impact kan heel groot zijn. **Voorbeeld**: een witte Nederlander zegt 'wat spreek je goed Nederlands' tegen een Nederlander van kleur. Die laatste is in veel gevallen in Nederland geboren en spreekt misschien niet eens een andere taal dan Nederlands. Door de opmerking wordt het 'anderszijn' van de persoon van kleur benadrukt. (Radar, 2024)
Normgroep	De normgroep is de groep die bewust of onbewust gebruikt wordt als uitgangspunt of gemiddelde. De normgroep is vaak de meerderheidsgroep. Kenmerken die afwijkende van de normgroep worden gezien als anders en passen vaak niet in de (ongeschreven) norm.
Othering	Othering is een werkwoord op basis van het Engelse woord 'other', dat 'anders' of 'de andere' betekent. Het werkwoord othering betekent letterlijk iemand tot 'de ander' maken: het definiëren en verzekeren van een eigen identiteit en positie door het distantiëren van een 'ander', vaak op basis van een groepskenmerk. Bij othering wordt deze 'ander' negatief neergezet als anders en vreemd, tegenover een positief beeld van de eigen persoon of groep.
Positionaliteit	De positionaliteit verwijst naar het specifieke wereldbeeld van een persoon, zoals persoonlijke overtuigingen, sociaaleconomische status en culturele achtergrond. Deze dingen hebben mogelijk invloed op hoe iemand keuzes maakt. Zelfreflectie is een vereiste in positionaliteit, omdat het ons dwingt tot onderzoek naar bewuste en onbewuste vooroordelen. Er kunnen ook expliciete en impliciete machtsdynamieken meespelen bij persoonlijke en professionele keuzes. Transparantie over je eigen positionaliteit vergroot inclusie op de werkvloer, in de klas, in onderzoek en in onderwijs.
Psychologische veiligheid	Psychologische veiligheid is de gedeelde overtuiging in een groep dat de omgeving veilig is voor het nemen van risico's. Je voelt je vrij om jezelf te uiten, ideeën te delen, vragen te stellen, fouten toe te geven en respectvolle feedback te geven, omdat je weet dat ze worden gewaardeerd en je wordt gerespecteerd voor je bijdragen. Je hebt geen angst voor negatieve consequenties zoals afwijzing, vernedering of straf.
Privilege	Privilege verwijst naar onverdiende voordelen, kansen of behandelingen die een persoon ontvangt als gevolg van hun identiteit, achtergrond, of sociale status. Privileges komen vaak automatisch als je behoort tot een normgroep. Het hebben van privileges betekent niet dat iemand geen uitdagingen, moeilijkheden of tegenslagen kan ervaren. Het betekent echter wel dat

	bepaalde mensen voordelen genieten die andere minder hebben, simpelweg vanwege hun identiteit of achtergrond.
Sociale veiligheid	Sociale veiligheid is de mate waarin mensen zich beschermd voelen tegen - en daadwerkelijk gevrijwaard zijn van - grensoverschrijdend gedrag door anderen, zoals pesten, discriminatie, agressie en seksuele intimidatie. Het betreft een omgeving met onderling respect, vertrouwen en een open cultuur, essentieel voor een gezonde werk- en leeromgeving.
Stereotype	Met een stereotype bedoelen we een vaststaand, overdreven beeld van een bepaald persoon of een bepaalde groep, dat vaak niet (of alleen deels) overeenkomt met de werkelijkheid. Stereotypen kunnen uiteindelijk leiden tot vooroordelen en discriminatie.
Vooroordelen	Vooroordelen zijn gevoelsmatige reacties ten opzichte van een individu uit een bepaalde groep op basis van veronderstelde groepskenmerken. Vaak zijn het negatieve gevoelens.

Mis je een voorbeeld? Laat het weten via diversity@uva.nl.



5. Hulpmiddelen, naslagwerken en bronnen

Deze taalgids is tot stand gekomen mede omdat er al heel veel andere partijen werk hebben verzet op het gebied van inclusieve taal. Hieronder vind je een (incomplete) lijst aan middelen om je kennis uit te breiden of in te zoomen op specifieke thema's.

5.1 B1 taalgebruik

- https://www.zoekeenvoudigewoorden.nl/
- https://www.ishetb1.nl/

5.2 Inclusieve taalgidsen

- Genderboek van Transgender Netwerk Nederland: https://www.transgendernetwerk.nl/kennis/publicatie/het-genderdoeboek-wegwijzer-voor-organisaties/
- Inclusive Language Guide van de Universiteit Maastricht: https://www.maastrichtuniversity.nl/about-um/diversity-inclusivity/inclusive-language
- Incomplete Stijlgids van WOMEN Inc.: https://www.womeninc.nl/kennis/alles-over-inclusieve-taal/
- Regenboogtaaltips van Movisie: https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2020-07/regenboogtaaltips_03.pdf
- Taalgids Rijksuniversiteit Groningen: https://www.rug.nl/about-ug/policy-and-strategy/diversity-and-inclusion/diversiteit-en-inclusie-voor-jou/inclusive-language-style-guide
- Taal en gender van Taalunie: https://taaladvies.net/taal-en-gender-algemeen/
- Taaltips voor inclusieve communicatie van de Gemeente Amsterdam: https://www.amsterdam.nl/sociaaldomein/diversiteit/eerste-hulp-discriminatiebestrijding/tools-inclusiviteit-organisatie/taaltips-inclusieve-communicatie/
- Toolbox van Student Pride NL: https://www.scienceguide.nl/wp-content/uploads/2021/08/Toolbox-definitief-22-05-2021.pdf
- Toolbox van Universiteit Utrecht: https://uu-inclusive-teaching-toolbox.sites.uu.nl/nl/
- Transinclusieve communicatie van OneWorld: https://www.oneworld.nl/identiteit/zo-spreek-je-transgender-personen-op-de-juiste-manier-aan/
- Van Dale over genderneutrale voornaamwoorden: https://www.vandale.nl/blogs/taaladvies/genderneutraal-persoonlijk-voornaamwoord
- Words Matter van Wereldmuseum Amsterdam: https://amsterdam.wereldmuseum.nl/nl/over-wereldmuseum-amsterdam/onderzoek/words-matter-publicatie

5.3 Inclusieve beeldgidsen

- Beeldbank met focus op beperkingen en diversiteit: https://disabilityin.org/resource/corporate-disability-stock-photography
- Beeldbank met focus op beperkingen en diversiteit: https://www.creativeconnector.art/disabled-here/
- Beeldbank met focus op culturele diversiteit: https://tonl.co/
- Beeldbank met focus op genderdiversiteit: https://genderspectrum.vice.com/
- Gids voor bewust omgaan met beelden van dikke mensen: https://dikkevinger.org/wat-doen-we/actie/dik-in-de-media/

5.4 Overige naslagwerken

- Docenten kunnen terecht bij het TLC voor tips: https://tlc.uva.nl/article/de-waarden-van-woorden-inclusief-taalgebruik/
- Voor docenten heeft ECIO een Toolbox Inclusive Teaching ontwikkeld: https://publicaties.ecio.nl/inclusie-in-het-onderwijs-inspirerende-concepten/toolbox-inclusive-teaching
- https://www.accessibility.nl/
- https://codedi.nl/
- https://www.iom.int/key-migration-terms
- https://komteenmensbijdedokter.nl/begrippenlijst/
- Kennisbank Included van de Hogeschool Rotterdam: https://www.hogeschoolrotterdam.nl/go/included/kennisartikelen/#flex

5.5 Bronnen

- Aob. Universitaire ombuds is geen Batman. Geraadpleegd juni 2026. https://www.aob.nl/actueel/artikelen/universitaire-ombuds-is-geen-batman/
- Australian Red Cross. Refugee and asylum seeker facts. Australian Red Cross. Geraadpleegd in maart 2026: https://www.redcross.org.au/act/help-refugees/refugee-facts/
- Brown, L. (2011). Identity-First Language on Autistic Self Advocacy Network. Read September 2026: https://autisticadvocacy.org/about-asan/identity-first-language/
- Cadat-Lampe, M. (2025). Voorkom blinde vlekken: Voorkom blinde vlekken. Vakblad Sociaal Werk, 26(5), 16-18.
- Crenshaw, K. (2015). Why intersectionality can't wait. The Washington Post, 24(09), 2015.
- Felten, H. (2019). Do's & Dont's om discrimincatie te voorkomen. Utrecht: Movisie. Geraadpleegd in januari 2026: https://www.movisie.nl/artikel/dos-donts-om-discriminatie-vooroordelen-te-voorkomen
- Foucault, M. (2015). Language, madness, and desire: On literature. U of Minnesota Press.

- Gawronski, B., Deutsch, R., Mbirkou, S., Seibt, B., & Strack, F. (2008). When “just say no” is not enough: Affirmation versus negation training and the reduction of automatic stereotype activation. Journal of Experimental Social Psychology, 44(2), 370-377.
- Hiskes, A. (2023). Het Medische Model en het Sociale Model in Disability Studies: een introductie. https://nietsoveronszonderons.nl/wp-content/uploads/2023/04/Het-sociaal-en-het-medisch-model_DEF.pdf
- Kenny, L., Hattersley , C., Molins, B., Buckley, C., Povey, C., Pellicano, E. (2016). Which terms should be used to describe autism? Autism journal.
- Nash, J. C. (2008). Re-thinking intersectionality. Feminist review, 89(1), 1-15.
- Ong, A. D., & Burrow, A. L. (2017). Microaggressions and daily experience: Depicting life as it is lived. Perspectives on Psychological Science, 12(1), 173-175.
- Prati, F., Crisp, R. J., & Rubini, M. (2015). Counter-stereotypes reduce emotional intergroup bias by eliciting surprise in the face of unexpected category combinations. Journal of Experimental Social Psychology, 61, 31-43.
- Prati, F., Moscatelli, S., Pratto, F., & Rubini, M. (2018). Multiple and counterstereotypic categorization of immigrants: The moderating role of political orientation on interventions to reduce prejudice. Political Psychology, 39(4), 829-848.
- Politzer-Ahles, S., Girolamo, T., & Ghali, S. (2020). Preliminary evidence of linguistic bias in academic reviewing. Journal of English for academic purposes, 47, 100895.
- Radar. (2024). Uitgelegd: micro-agressie, tone policing en gaslighting. Radar. Geraadpleegd in Maart 2026: https://radar.nl/uitgelegd-micro-agressie-tone-policing-en-gaslighting/
- Truth, S., Lorde, A., Davis, A., Collins, P. H., & Crenshaw, K. (2024). Black Feminist Thought and Intersectionality. In Roads to Decolonisation (pp. 63-86). Routledge.

Deze taalgids is ontwikkeld in opdracht van het Centrale Diversity Office van de Universiteit van Amsterdam (UvA). Aan de inhoud van deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.

© Universiteit van Amsterdam, 2026. Alle rechten voorbehouden.

Projectcoördinator: Marjon Melissen
Auteurs: Afiah Vijlbrief, Soumia Akachar, Linda Schaap, Marjon Melissen

Vragen of opmerkingen? Neem contact op met diversity@uva.nl

Editie 1, oktober 2026