

Waarden Voor Een Nieuwe Taal

Een veilige, inclusieve en toegankelijke taal
voor iedereen in de kunst- en cultuursector



Inleiding

De samenleving is in beweging. Een nieuwe generatie makers, denkers, sprekers, schrijvers en activisten staat op. Het veranderde straatbeeld, de groeiende mondigheid van gemarginaliseerde personen, mondiale bewegingen zoals #metoo, Black Lives Matter en Pride, nationale bewegingen zoals Kick Out Zwarte Piet en *Decolonize the Museum* en de effecten van COVID-19, dwingen de kunst- en cultuursector zichzelf opnieuw uit te vinden. De politieke en maatschappelijke druk tot verandering is groot. Dit levert spanning en ongemak op. Tegelijk biedt deze tijd de sector ook een kans om koploper te worden op het gebied van veiligheid, inclusie en toegankelijkheid.

Als politiek volgens de Amerikaanse socioloog Harold Lasswell gaat over de vraag: 'Wie krijgt wat, wanneer en hoe?', dan gaat kunst juist over de vraag: 'Wie krijgt wat niet, wanneer en waarom?' Het wordt tijd om andere vragen te stellen en nieuwe antwoorden te vinden. Dit alles begint bij de taal zelf en wie wat, wanneer en hoe, tegen elkaar mag zeggen (en waarom).

Woorden doen ertoe, zo concludeerde het Nationaal Museum Wereldculturen al in de gelijknamige onderzoekspublicatie in 2018. Het is onmogelijk om de vele noodzakelijke gesprekken over moeilijke thema's zoals racisme, klimaat, sociale ongelijkheid, vlucht en migratie, kolonialisme, slavernijverleden, LHBTIQ+ rechten, genderrollen, beperking en toegankelijkheid te voeren zonder ons bewust te zijn van de taal die we gebruiken en de spanning (en emoties) die deze oproept. Tegelijk nemen taalkundige discussies nu vaak zoveel ruimte in dat de kern van de daadwerkelijke vraagstukken verloren gaat. Door bepaalde woorden niet langer of juist voor het eerst te gebruiken, kunnen meer stemmen aan het gesprek deelnemen en worden verschillende personen op gelijkwaardigere voet tegenover elkaar geplaatst. Zo ontstaat meer ruimte voor inhoud en meerstemmigheid.

De macht van taal

De Nederlandse taal is een product van de geschiedenis, geografie en tijd. De taal toont de opvattingen van de dominante machtsgroep die, in de beschrijving van 'de ander', zijn eigen superioriteit en machtspositie versterkt ziet (*othering*). Zo is iedereen en alles in Nederland een scheldwoord ('homo, Turk, Jood, wijf, 'het n-woord'), behalve de witte cisgender heteroseksuele man zonder lichamelijke, zintuiglijke, mentale en/of verstandelijke beperking. Hij is niet eens in één woord te vangen. Eeuwenlang was hij het centrum van waaruit werd gesproken, geschreven, geschilderd, gecomponeerd, gedirigeerd, gemaakt, gewerkt en gekeken.

Wie een nieuwe taal leert, komt vanzelf woorden en uitdrukkingen tegen die in je moedertaal niet bestaan. Zo ontstaat een rijkere woordenschat, maar ook een nieuwe kijk op de wereld. Wat geen naam heeft, kun je moeilijk benoemen en bespreken. Zo bestaat er geen geschikte Nederlandse vertaling voor de term *whitewashing*. Toch is dit een fenomeen dat ook (veel) in de Nederlandse kunst- en cultuursector voorkomt.

Namelijk dat een wit persoon een oorspronkelijk zwarte rol of zwart personage speelt of zich de ervaringen van zwarte personen, personen van kleur en/of voormalig gevluchten toe-eigent en die exploiteert.

Andere voorbeelden van dergelijke begrippen waar geen Nederlandse vertaling of uitdrukkingen voor bestaan, zijn bijvoorbeeld *windowdressing*, *tokenisme*, *pinkwashing*, *othering* en *tone policing* (zie de verklarende woordenlijst op pagina 16). Het gebrek aan eigen woorden en begrippen voor tal van dergelijke mechanismen zegt veel over de staat van het maatschappelijk debat en maakt ook duidelijk wie en wat uiteindelijk de taal vormen en bepalen. Het bewustwordingsproces en het doorbreken van uitsluiting begint bij het benoemen en erkennen in de taal.

Verandering van binnenuit

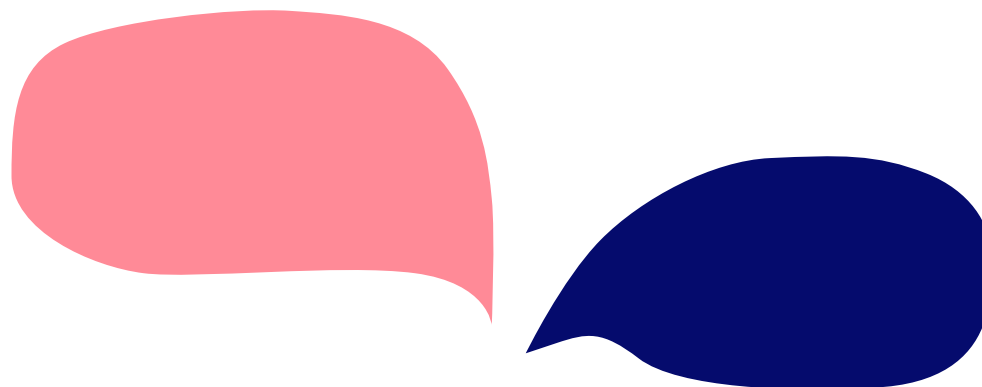
Met de *Handreiking Waarden Voor Een Nieuwe Taal* van de Code Diversiteit & Inclusie streven we naar een gedekoloniseerde, inclusieve en toegankelijke taal voor iedereen. Taal is hierin een vertrekpunt. Het biedt de kaders voor communicatie en interactie. Het is geen eindpunt. Door woorden te veranderen worden wezenlijke problemen niet opgelost. Taal is niet statisch, maar verandert voortdurend en dat zouden wij ook moeten doen.

De uitdagingen zijn groot. Zo krijgen kunst- en cultuurinstellingen steeds vaker het verwijt dat zij aan symboolpolitiek zouden doen (*windowdressing*), plichtmatig vinkjes achter allerlei identiteiten zetten zonder echt van binnenuit te veranderen (*tokenisme*) en dat zij met regenboogvlaggen zwaaien zonder daadwerkelijk LHBTIQ+ vriendelijk te zijn (*pinkwashing*). Zo kan de indruk ontstaan dat de verandering wordt ingegeven door harde subsidie-eisen, commerciële belangen en de wil om *hip and happening* te zijn. Niet door de wens om maatschappelijke spanningen te erkennen of zelfverantwoordelijkheid te nemen.

Deze handreiking is geen taalgids. Wel presenteren we vijftien overkoepelende waarden die oproepen tot verandering van binnenuit. Ze bieden een radicaal ander perspectief op 'het publiek', dat we vanaf nu 'deelnemer' noemen. Ze sluiten personen in die tot nu toe niet eens in de taal bestonden. Ze zetten gemarginaliseerde personen in hun kracht. Ze dagen instituten uit om taal te gebruiken waar iedereen toegang toe heeft en mede-eigenaar van kan zijn. En bovenal maken ze een blijvende discussie los over de taal die we gebruiken.

Met deze heldere aanbevelingen, suggesties, richtlijnen en duidelijke voorbeelden streven we naar een open en gelijkwaardig speelveld voor iedereen. Zo leren we al doende op een andere manier met en over elkaar te communiceren; voor en achter de schermen, bij het koffiezetapparaat, in de expositiebeschrijvingen, op het toneel, in pr- en marketingteksten en uitingen op social media.

In deze handreiking gaan we uit van vijf kernwaarden die dienen als drijfveer en motivatie voor duurzame verandering: veiligheid, respect, toegankelijkheid, inclusie en nieuwsgierigheid. Uiteindelijk is deze handreiking bedoeld om een cultuuromslag te bevorderen en een nieuwe norm te stellen voor samenwerken, samen maken en samenleven.





De waarden

1 Het publiek is deelnemer

In een samenleving is de stille meerderheid minstens even belangrijk als de luide minderheid. Met het oog op democratisering, mede-eigenaarschap en cultuurparticipatie, is het nodig dat we anders naar het publiek gaan kijken. Het publiek brengt een concert tot leven, maakt een expositie of programma relevant en vertaalt nieuwe kennis en inzichten naar het dagelijks leven.

Als we het publiek als deelnemer zien, hen zo benoemen en rechtstreeks zo aanspreken, dagen we onszelf als kunst- en cultuursector uit om van passieve bezoekers actieve participanten te maken. Dit vereist vertrouwen in de deelnemers en oprechte nieuwsgierigheid. De mentaliteitsverandering om anders naar deelnemers te kijken en hen anders te behandelen is een eerste en tegelijk grote stap richting een kunst- en cultuursector voor iedereen. Deze zienswijze verkleint de kloof tussen de sector en de samenleving en biedt een gelijkwaardiger platform voor deelnemers en makers, gesprekspartners en curatoren, fans en artiesten.

2 De nieuwe taal kent meer dan twee genders; iedereen wordt erkend, begroet en aangesproken

De Nederlandse taal kent geen aanspreekvorm voor non-binaire en/of genderqueer en genderfluïde personen. Zo is er geen alternatief voor 'mevrouw' en 'meneer' en erkent de Nederlandse staat geen derde gender. Hiermee ontkennen we het bestaan

van een deel van de bevolking zowel taalkundig als juridisch. Het is belangrijk een taal te ontwikkelen en te gebruiken die iedereen insluit. Met een begroeting als 'beste dames en heren' sluiten we deelnemers die zich niet zo definiëren uit. Kies daarom voor gendervrije aanspreekvormen die de aanwezigheid van non-binaire en/of genderqueer en genderfluïde personen erkennen en een plek geven.

Aanbevelingen

- Verwelkom deelnemers met: 'Welkom beste mensen' of met 'Goedenavond beste deelnemers'.
- Begin communicatie met 'Beste lezer'.
- Gebruik 'collega gezocht (x/v/m)' in vacatures in plaats van 'collega gezocht (m/v)'.

De genderoriëntatie of seksuele geaardheid van deelnemers kan niet van tevoren voor hen worden ingevuld. Een onjuiste genderaanduiding van een persoon (misgendering) kan kwetsend zijn en zorgen voor een onveilige sfeer. Een oplossing is om collega's en deelnemers te vragen welk persoonlijke voornaamwoord voor hen wel passend is, maar niet iedereen voelt zich daar comfortabel bij. Veel cisgender personen zullen op zo'n vraag gedachteloos 'hij/hem' of 'zij/haar' antwoorden. Diezelfde vraag aan een transgender persoon die misschien geen lichamelijke transitie heeft ondergaan, kan leiden tot verlegenheid of zelfs een ongewilde publieke coming-out. Mensen zien bijvoorbeeld een 'vrouw' die een hij is, maar zich door zijn uiterlijk gedwongen voelt 'zij' te zeggen. Maak personen dus niet onnodig kwetsbaar en dwing hen niet om meer over zichzelf te onthullen dan ze zelf prettig vinden.

Een goed gendervrij alternatief is om naar deelnemers als 'die persoon' te verwijzen, hen naar hun naam te vragen en/of standaard het onzijdige persoonlijke voornaamwoord te gebruiken. Het onzijdige persoonlijk voornaamwoord als alternatief voor 'zij/haar' of 'hij/hem' is 'hen/hun' en 'die/diens'.

Aanbevelingen

- Spreek als moderator een deelnemer in de zaal als volgt aan: 'Wat is je naam en voor wie is je vraag bedoeld?'
Als het antwoord is 'Ik heet Floor en heb een vraag aan Fatima over het gebruik van taal,' ga dan als moderator door met: 'Zoals Floor net vroeg...'
- Gebruik genderneutrale persoonlijke voornaamwoorden, zoals 'Hen herkende zich erg in de thematiek van hun voorstelling' of 'Die fotograaf legde diens wijk vast tijdens de pandemie.'

Steeds meer kunst- en cultuurinstellingen gaan aan de slag met LHBTIQ+ participatie en programmeren bijvoorbeeld werk van queer artiesten of kijken vanuit een queer perspectief naar de collectie. LHBTIQ+ verhalen en perspectieven verdienen erkenning in de geschiedenis en binnen het (hedendaagse) cultureel erfgoed. Het is belangrijk dat deze personen meer worden vertegenwoordigd en een veilige, inclusieve sfeer ervaren. Dit vereist echter een grote cultuuromslag en een doorbraak van de hetero cisgender norm in de kunst- en cultuursector.

Bij LHBTIQ+ kwesties speelt taal een grote rol. Zo zijn er veel misvattingen over het onderscheid tussen sekse, gender en geaardheid. Ook worden LHBTIQ+ personen ten onrechte aangeduid als LHBTIQ'er. Het is belangrijk om niet zomaar het hele acroniem te gebruiken. Wanneer een voorstelling uitsluitend over het liefdesleven van een homoseksuele cisgender man gaat of een expositie het werk van een lesbische cisgender fotograaf toont, is dat nog niet 'queer' - laat staan 'LHBTIQ+'. Daarvoor moet het werk of de expositie de verschillende seksuele oriëntaties en geaardheden in brede zin omvatten en concreet tonen of benoemen. Een persoon kan meerdere identiteiten uit het acroniem LHBTIQ+ in zich dragen. Iemand kan én lesbisch én transgender vrouw zijn of panseksueel én genderqueer. Wees duidelijk en specifiek

bij het benoemen van iemands sekse, geaardheid of gender, wanneer dat überhaupt van toepassing is. Maak van personen geen groep en gebruik gender en geaardheid niet als bijvoeglijk naamwoord of functiebeschrijving (zie ook waarde 3). Kunst van een queer persoon is niet persé queer. Net zomin als ieder werk van een vrouw feministisch is.

3 Een persoon is wie die zegt te zijn, niet wat anderen daarvan maken

Vaak denken we in één oogopslag te zien wie en wat de ander is. Vaak blijkt die eerste oogopslag incorrect. Zelfbenoemde identiteiten zoals huidskleur, gender, religie, afkomst, seksuele voorkeur en beperking staan niet ter discussie. Iemands identificatie kan niet worden afgedaan als een ervaring, gevoel of beleving, maar is diens staat van zijn. Als je woorden als 'gevoel' of 'ervaring' gebruikt, wordt een identiteit ten onrechte een discussieonderwerp waarover uiteenlopende meningen en interpretaties mogen bestaan.

Aanbevelingen

- Duid het gender van transgender personen niet aan als een gevoel of beleving. Een mens *voelt* zich geen christen, homoseksueel, socialist, veganist of krantenlezer maar *is* dat. Een transgender persoon *voelt* zich dus geen man of vrouw maar *is* man of vrouw.
 - Voorbeeld: 'Voor mij ben jij helemaal niet zwart.'
Mogelijke interventie: 'De kleur van persoon X staat niet ter discussie.'
 - Voorbeeld: 'Maar jij bent anders.'
Mogelijke interventie: 'Wat bedoel je hiermee? Anders dan wie of wat?'
 - Voorbeeld: 'Je bent geen echte moslim.'
Mogelijke interventie: 'De beleden religie van persoon X is geen onderwerp van discussie.'

- Spreek niet in generalisaties en doe geen aannames over collega's en deelnemers. Uitspraken als hieronder suggereren dat er een universele norm heerst, waardoor er bij voorbaat spanning ontstaat als iemand een eigen (afwijkende) mening uit.
- Voorbeeld: 'Ik spreek hier natuurlijk voor eigen parochie.'
- Voorbeeld: 'We vinden hier natuurlijk allemaal dat...'
- Voorbeeld: 'Ik hoef jullie niet uit te leggen...'
- Voorbeeld: 'Wij zijn natuurlijk allemaal...'

met een verstandelijke beperking, want voor deze groep is binnen het kunstlandschap nauwelijks erkenning.

Spreek niet *over* personen met een beperking maar praat *met* hen, beweeg niet richting hen, maar vertrek vanuit hen. Taal kan hierin een startpunt zijn en het verschil maken tussen een gastvrije of minder gastvrije ervaring. Niet alleen wat we zeggen doet ertoe, maar ook hoe we met en over personen met een beperking praten. Vaak worden personen met een beperking geïnfantiliseerd of behandeld als meervoudig beperkt terwijl ze dat niet zijn.

4 Een persoon heeft een beperking, maar is niet beperkt

De kunst- en cultuursector heeft nog een lange weg te gaan als het gaat om toegankelijkheid voor mensen met een beperking. Veel kunst- en cultuurinstellingen zijn nauwelijks toegankelijk voor mensen die slecht ter been zijn en minimaal toegerust voor mensen met een auditieve en/of visuele beperking en/of met bijvoorbeeld een mentale gevoeligheid voor een overdaad aan drukte en prikkels.



Esthetische vorm zou **hand in hand** moeten gaan met toegankelijkheid, maar dat lijkt lang niet altijd het geval. Musea houden bij het ontwerpen van museumbordjes weinig rekening met de leesbaarheid of de leeshoogte. Er zijn vrijwel geen theaters en poppodia met speciale zit- of staanplaatsen voor personen met een visuele beperking én hun plus één. Laat staan dat deze plekken aangeboden worden voor een lager tarief. Podcasts van kunstinstellingen zijn vrijwel nooit toegankelijk voor personen met een auditieve beperking. Het is hoog tijd dat hier verandering in komt. Organiseer als museum of theater bijvoorbeeld ook speciale 'prikkelvrije' dagen en maak festivalterreinen toegankelijk voor personen die minder mobiel zijn. Houd bij alle programmering ook rekening met personen

Aanbevelingen

- Spreek van 'lichamelijke, zintuigelijke, mentale en/of verstandelijke beperking' in plaats van 'handicap' of 'gehandicapt'.
- Vermijd validisme zoals 'reageer niet zo spastisch', 'blinde vlekken' en/of 'Oost-Indisch doof'. Deze uitdrukkingen zijn zowel racistisch als validistisch:
 - 'dove kwartel', 'blinde mol' etc.
 - Iemand heeft ADHD, maar is geen ADHD'er.
- Spreek van 'ondersteuner' in plaats van 'begeleider'. Iemand met een beperking neemt vaak iemand voor de gezelligheid mee. Eventueel kan deze plus één de persoon met een beperking assisteren.
- Het is 'tolk Nederlandse gebarentaal' in plaats van 'doventolk' of 'gebarentolk'.
- Non-verbale communicatie is ook communicatie. Maak waar mogelijk oogcontact en spreek de persoon met de beperking rechtstreeks aan in plaats van het woord te richten tot de 'ondersteuner' of de tolk Nederlandse gebarentaal.
- Het is 'rolstoelgebruiker' in plaats van 'rolstoeler' of 'rolstoelrijder'.
- Verhef niet je stem tegen iemand die aangeeft slechtziend te zijn en spreek niet kinderlijk tegen een persoon in een rolstoel. Communiceer op ooghoogte.

5 Mensen zijn mensen

Taal gaat vaak over perspectief. We zijn gewend om vanuit onszelf naar de wereld te kijken en die vanuit ons eigen referentiekader te duiden. en die vanuit ons eigen referentiekader te duiden. In dat referentiekader speelt niet alleen het eigen perspectief, maar ook de maatschappelijke norm mee. Deze is heteronormatief, cisgender, eurocentrisch en geworteld in koloniaal erfgoed. Dit leidt ertoe dat veel personen, groepen en geografische plaatsen in ontkenning worden genoemd, denk aan 'niet-hetero' en 'niet-westers'. Mensen zijn geen ontkenning.

Aanbeveling

- Sluit mensen in door te noemen wat ze wél zijn in plaats van wat ze niet zijn.
 - Voorbeeld: 'Homoseksueel' in plaats van 'niet-hetero'.
 - Voorbeeld: 'Persoon van kleur, zwarte persoon' in plaats van 'niet-wit'.
 - Voorbeeld: Spreek over specifieke continenten in plaats van 'westers' en 'niet-westers'.
- Spreek niet over personen en bevolkingsgroepen in termen van natuurverschijnselen.
 - Voorbeeld: Migrantenstromen
 - Voorbeeld: Een tsunami aan vluchtelingen
 - Voorbeeld: Vloedgolf aan moslims
- Pas ook op voor het problematiseren van personen en bevolkingsgroepen.
 - Voorbeeld: 'Vluchtelingen crisis' - Wie bepaalt dat het een crisis is?
 - Voorbeeld: 'Vluchtelingenproblematiek' - Wat is het probleem? Het aantal vluchtelingen? De vluchtelingen zelf? Het beleid? De oorzaak van de vlucht?

- Voorbeeld: 'Migratieproblematiek' - Opnieuw: Wat is het probleem? De personen die migreren, de incorrecte wetgeving, gebrekkige integratie, gebrekkige opname door het land van aankomst, xenofobie door de oorspronkelijke bevolking?
- Voorbeeld: 'Probleemkinderen' - Probleemkinderen bestaan niet, kinderen die last hebben van problemen wel.
- Voorbeeld: 'Probleemwijken/buurt' - De wijk/buurt is geen probleem, de problemen in de wijk/buurt zijn dat.
- Maak van mensen (en bevolkingsgroepen) geen bijvoeglijk naamwoord of scheldwoord. Een klein collegiaal onderonsje of borrel waarin iets (al dan niet grappend) 'een nichtenstreek', 'turkenjas' of 'pottenkapsel' wordt genoemd zorgt al voor een onveilige werksfeer.
- Taal wordt geschreven en gesproken, maar ook gecommuniceerd via beeld. Veel stereotypering en marginalisering vindt plaats in de vorm van beeldtaal. Wees in communicatie en pr- en marketinguitingen bewust van het gebruikte beeld.
 - Voorbeeld: Kies bij een programma over moslims eens niet voor een foto van een vrouw met een hoofddoek.
 - Voorbeeld: Bij het spreken over beperking is het belangrijk juist ook personen te tonen waar een beperking niet direct zichtbaar is. Een beperking staat niet gelijk aan een rolstoel.
 - Voorbeeld: Bij een expositie of voorstelling over racisme wordt vaak racistisch beeldmateriaal gereproduceerd. Hierdoor worden racistische uitingen in stand gehouden.



6 Doorbreek kleinering, uitsluiting en seksisme

Ongelijkwaardigheid zit vaak in de kleine nuances en subtiele verschillen. Zo worden vrouwen en hun werkzaamheden opvallend vaak met verkleinwoorden aangeduid - niet in het minst door henzelf. Denk aan 'meisjes' en 'eigen bedrijfje'.

Daarnaast valt op dat witte cisgender jongens in een bepaalde leeftijd anders worden aangeduid dan cisgender jongens van kleur. Eerstgenoemde zijn 'gozers', laatstgenoemde 'gastjes' en '(rot)jochies'. Dit zijn bewuste en onbewuste vormen van uitsluiting en stigmatisering.

Vrouwen en/of personen van kleur, zwarte en/of queer personen worden vaak emotioneel genoemd en aangevallen op hun toon in plaats van in te gaan op de inhoud. Dit heet *tone policing*. Zo worden ze 'fel', 'boos' en 'pittig' genoemd. Ook worden vrouwen en/of personen van kleur, zwarte en/of queer personen die zich hard maken voor een bepaalde zaak of die enthousiast het woord nemen, gekleineerd met uitspraken als 'wat ben je toch lekker passioneel' of 'kan het wat zachter'. Hiermee wordt hen impliciet de mond gesnoerd. Onderscheid in taalgebruik komt voor in alle lagen van de samenleving, in alle rangen en standen van kunst- en cultuurinstellingen, in het medialandschap, in filmuitingen en op het toneel, in debatcentra, publieksprogramma's en zien we zelfs terug op expositiebordjes.

- Voorbeeld: 'Meisjes' (voor vrouwen boven de 16 jaar)
- Voorbeeld: 'Jongens' en 'gozers' voor witte mannelijke adolescenten versus 'gastjes' en 'jochies' voor adolescenten van kleur.
- Voorbeeld: 'Ze runt een bedrijf' in plaats van 'ze runt een bedrijfje'.
- Voorbeeld: Een vrouw schrijft een 'aardig boekje' een man een 'stevig boek'.
- Voorbeeld: 'Nu hoeft je niet zo hysterisch te doen'.
- Voorbeeld: Tegen een vrouw en/of persoon van kleur: 'Je bent zo luid.' 'Je bent zo aanwezig.'

Andere voorbeelden van subtiele vormen van uitsluiting en seksisme zijn dat vrouwen tijdens live-programma's of in panelgesprekken en vergaderingen vaker worden aangesproken bij hun voornaam en mannen bij hun achternaam. Dit geldt ook voor jonge personen, personen van kleur, stagiairs en/of personen met een beperking. Spreek elkaar en deelnemers consequent bij de voornaam óf de achternaam aan en noem daarbij ieders beroep en expertise. Maak hierin geen onderscheid tussen gender, leeftijd, kleur, beperking en/of arbeidspositie (of anderszins).

7 Expertise en identiteit zijn verschillende zaken

Wit privilege is om te zijn *wat* je doet, in plaats van te doen wat je bent. Vaak halen we expertise en ervaringsdeskundigheid van gemarginaliseerde personen door elkaar. Zo worden veel zwarte makers en kunstenaars ingezet om iets te doen met racisme, kolonialisme en het slavernijverleden en niet met klimaat, samenleving en economie. Transgender personen worden vrijwel uitsluitend gevraagd voor genderkwesties. Het komt ook regelmatig voor dat personen worden ingezet als spreekbuis voor een hele gemeenschap, bijvoorbeeld tijdens vergaderingen.

Aanbeveling

- Benoem de kwalificaties en het beroep van mensen en laat identiteit alleen een rol spelen als mensen die zelf inbrengen.
- Wees zorgvuldig als je makers of artiesten benadert. Spreek hen aan op hun werk en kwaliteiten en vraag naar hun relatie met een bepaald thema of onderwerp. Niet iedere vrouwelijke zwarte spoken word artiest dicht over vrouwelijkheid, feminisme en racisme of heeft daar interesse in.

Het is goed om te beseffen hoe belangrijk en noodzakelijk inspraak en (mede-)eigenaarschap door gemarginaliseerde personen en perspectieven zijn. Meerstemmigheid, representatie, diversiteit en inclusie zijn essentieel voor een dynamische en creatieve kunst- en cultuursector. Deze waarde kan dan ook een lastige evenwichtsbalk creëren. Als je dagelijks uit je bubbel stapt en in een divers en inclusief team opereert, wordt het al snel eenvoudiger om mensen puur op hun expertise en kennis uit te nodigen en in een diverse groep mensen te werken. Zo put je uit een breder, groter en veelzijdiger netwerk.

Aanbevelingen

- 'We moeten het witte perspectief niet vergeten' in plaats van 'Ik zoek nog een witte man'.
- 'Kennen we wellicht een maker met een islamitische achtergrond die een andere zienswijze in kan brengen?', in plaats van 'Ken jij nog een moslim die hier iets zinnigs over kan zeggen?'.
- Zeg niet 'We hebben eigenlijk nog wel een homo nodig', maar 'Het zou wellicht goed zijn een queer narratief aan onze verhalen toe te voegen'.
- Zeg niet 'De expositie gaat dus over het slavernijverleden (spreker kijkt naar de zwarte medewerker aan tafel): Wat denk jij ervan?', maar 'De expositie gaat dus over het slavernijverleden (spreker kijkt rond naar alle aanwezigen aan tafel): Wat denken wij hiervan?'

Perspectief, zienswijze, levensbeschouwing en belevingswereld kunnen samengaan met een bepaalde achtergrond of identiteit, maar dat hoeft niet. Een zwart persoon kan rechts zijn en niets ophebben met het slavernijverleden, een wit persoon kan zich inzetten als anti-racisme activist, een homoseksuele cisgender man kan bijzonder transfobe opvattingen hebben, een moslim kan totaal onbekend zijn met diens eigen religie en een persoon met een lichamelijke beperking is wellicht fervent veganist.

Meerstemmigheid staat niet gelijk aan meerkleurigheid en meerkleurigheid resulteert niet standaard in meerstemmigheid. Het samenbrengen van personen met uiteenlopende politieke opvattingen, religies en levensbeschouwingen, belevingswerelden en disciplines wél. Zet dus geen vinkjes achter kleuren en identiteiten, maar bundel zoveel mogelijk verschillende perspectieven, leefwerelden en disciplines.

Aanbevelingen

- Benoem bij beschrijvingen van kunstuitingen iemands werk, kwaliteiten en inzet, niet iemands identiteit.
 - Voorbeeld: 'Dit werk is van een fotograaf die met diens camera actie voert tegen klimaatverandering.'
Het gaat hier om een queer fotograaf, maar diens queer identiteit heeft geen betrekking op diens werk. Het feit dat iemand hetero is wordt in zo'n context ook nooit genoemd.
 - Voorbeeld: 'Deze expositie is gecureerd door een ingenieur die vanuit een stadsbouwkundige achtergrond naar geometrische vormen in de schilderkunst kijkt.'
Het gaat hier wellicht om een vrouwelijke Marokkaans-Nederlandse ingenieur, maar haar identiteit is niet van belang voor haar werk. Wel interessant is de spanning tussen de verschillende disciplines.
 - Voorbeeld: 'Dit concert is visueel vormgegeven door een grafisch designer om de toegankelijkheid te vergroten.'
De designer in kwestie heeft geen beperking, maar kan door diens andere 'blik' op 'geluid' een concert wel toegankelijk maken voor personen met een auditieve beperking.

8 Een Nederlander is iedereen met de Nederlandse nationaliteit

Met de term 'Nederlander' bedoelen we vaak een wit persoon. Personen van kleur, zwarte personen en/of personen met een tweede nationaliteit of migratie-achtergrond noemen we nog te vaak bij hun (vermeende) tweede nationaliteit ('die Turk', 'de Surinamer'). Termen als migrant en vluchteling zijn etiketten die levenslang en van generatie op generatie worden doorgegeven. Een vlucht of migratie is een momentopname, een actieve handeling. Je bent geen vluchteling meer als je statushouder bent geworden of over een Nederlands paspoort beschikt. Migratie is een actie, geen continuüm. Een persoon is wellicht gemigreerd, maar is zelden actief migrant. Als iemand tijdelijk voor diens werk in Nederland woont, wordt die een 'expat' genoemd. We duiden mensen die in de overzeese delen van het Nederlands Koninkrijk geboren zijn, vaak niet als Nederlander aan, terwijl zij wel over de Nederlands nationaliteit beschikken.

Aanbevelingen

- Introduceer personen met een dubbele nationaliteit of vluchtachtergrond uitsluitend met beide nationaliteiten als dit functioneel, gewenst en/of noodzakelijk is. Laat personen zelf kiezen welke nationaliteit zij het liefst opvoeren en in welke volgorde.
 - Zeg 'Persoon X is een Chinese-Nederlander/ Nederlandse-Chinees' in plaats van 'een Chinees'.
 - Schrijf 'Uit het laatste rapport van het CPB blijkt dat Turkse-Nederlanders....' in plaats van 'Turken'.
 - Zeg 'Persoon X is een voormalig vluchteling.'
Gebruik termen als 'allochtoon', 'bicultureel', 'nieuwkomer', 'of nieuwe Nederlander' niet. Een persoon is of ongedocumenteerd, of statushouder, een expat of simpelweg genaturaliseerd en dus Nederlander.
- Stel personen van kleur, zwarte personen of personen met een vlucht- of migratieachtergrond geen vragen

als 'Waar kom je vandaan?', 'Hoe oud was je toen je in Nederland kwam?', 'Waar ben je geboren?' en 'Ga je nog (weleens) terug?'. Dergelijke 'goedbedoelde' vragen kunnen als opdringerig worden ervaren of triggerend werken. Een kleine vraag raakt vaak aan een groot verhaal. Ook dreigt het gevaar van *othering*: je benadrukt het vermeende anders-zijn van deze personen waardoor er ongewild een wij-zij kloof ontstaat.

9 Dekoloniseer de Nederlandse taal

De Nederlandse taal zit vol (neo-)koloniale residuen en woorden met een pijnlijke geschiedenis. Hoewel het hier om een gedeelde geschiedenis gaat, is de pijn niet voor iedereen gelijk. Het woord 'blank' wordt bijvoorbeeld al eeuwenlang omschreven als 'rein', 'zuiver' en 'schoon'. Dit raakt aan diepgeworteld koloniaal gedachtegoed en vastgeroeste opvattingen over witte superioriteit. Voor veel witte personen is het wennen om bij hun huidskleur te worden aangesproken. Dit was immers iets wat alleen mensen van kleur en/of zwarte personen overkwam. Het ongemak groeit wanneer zij ook nog eens 'wit' en niet 'blank' worden genoemd. Dit ongemak is weliswaar onprettig, maar staat niet gelijk aan de pijn van generatielange onderdrukking, kolonisatie, gedwongen slavenarbeid, uitsluiting en discriminatie.

Eurocentrische en (neo)koloniale termen raken een oude pijn en reproduceren bestaande machtsstructuren. We moeten keuzes maken, ook als die ongemakkelijk zijn of zelfs weerstand oproepen. De gevoeligheid van de dominante machtsgroep mag niet belangrijker zijn dan de pijn en de uitsluiting van eeuwenlang gemarginaliseerde personen. Opnieuw gaat het hier om een cultuuromslag die botsing en wrijving creëert. Door duidelijke keuzes te maken en hierover helder te communiceren, creëren we een duidelijk kader en zetten we stappen richting de erkenning en heling van de pijnlijke bladzijdes van onze gedeelde geschiedenis.

Aanbevelingen

- Er is maar één ras; het menselijk ras.
- Gebruik 'wit' in plaats van 'blank'.
- Gebruik 'zwart' in plaats van 'bruin/donker'.
- Gebruik 'tot slaaf gemaakten' in plaats van 'slaven'.
- Gebruik 'gemixt' in plaats van 'meerbloed', 'dubbelbloed'. Gebruik zeker niet 'halfbloed'.
- Spreek liever van 'West-Azië' in plaats van 'Midden-Oosten'. Pas op voor regionale aanduidingen vanuit een eurocentrisch wereldbeeld.
- Gebruik de 'overwegend Arabischtalige wereld' in plaats van 'Arabische wereld'. Er zijn immers ook andere bevolkingsgroepen die in dit gebied leven en andere talen spreken.
- Afrika is een continent, geen land.
- Amerika beslaat Noord- en Zuid-Amerika en is geen land. De Verenigde Staten van Amerika wel.
- Vermijd uitdrukkingen waarin 'zwart' als negatief bijvoeglijk naamwoord wordt gebruikt, zoals 'zwarte bladzijde in de geschiedenis', 'zwarte dag', 'zwartrijden', 'zwart geld', 'zwartwerken' etc.
- 'Wij geven gemarginaliseerde groepen een podium' in plaats van 'wij geven gemarginaliseerde personen een stem/gezicht'. Mensen hebben al een stem en gezicht en die moeten alleen gehoord en gezien worden.
- Gebruik geen termen als 'etnische mode' of 'etnische prints', maar gewoon 'mode' of 'prints' zonder bijvoeglijk naamwoord. We blijken 'etnisch' in de Nederlandse taal vrijwel uitsluitend te gebruiken voor zuidelijke en oosterse culturen en culturele uitingen. Ook gebruiken we 'etnisch' vaak voor het werk van zwarte personen en personen van kleur. Het zijn gewoon mode, prints en kunstuitingen.
- Gebruik 'oorspronkelijke bewoners' en 'traditionele gebruiken' in plaats van 'inheemse bewoners' en 'inheemse gebruiken'.

10 De nieuwe taal kent geen n-woord

Er zijn weinig woorden in de Nederlandse taal met een langere, diepere en pijnlijkere geschiedenis dan het n-woord. Door de opleving van racisme in Nederland is deze term weer in opmars. Tegelijk worstelen veel kunst- en cultuurinstellingen met literatuur en kunstwerken die het n-woord in titel, onderschrift of geschreven tekst bevatten. Er zijn tienduizenden uitingen van literatuur, schilderkunst, beeldende kunst, fotografie, materieel en non-materieel erfgoed, toneelscenario's en filmmateriaal waarin het n-woord gebruikt wordt. Vanwege de omvang in gebruik en de maatschappelijke impact van dit woord, is besloten het als aparte waarde in deze handreiking op te nemen.

Om het gebruik van het n-woord te duiden en van context te voorzien, moeten we de geschiedenis en het effect daarvan op de taal benoemen en erkennen (zie waarde 11). Dit betekent dat archiefmateriaal en historisch erfgoed niet hoeven te worden afgeschermd of vernietigd, maar opnieuw moeten worden geduid en waar nodig hernoemd. Daarom zal soms worden gekozen voor een hertaling (bijvoorbeeld van literatuur), soms voor gebruik van de afkorting (in de jaren vijftig werd het n-woord veelvuldig gebruikt om zwarte personen aan te duiden) en vaak voor het volledig weglaten van de term (in bijvoorbeeld de heropvoering van een toneelstuk).

Wanneer het toch nodig is het n-woord te benoemen, bijvoorbeeld voor onderzoek of duiding van een zekere tijdsgeest, gebruik dan de afkorting en voorzie die van context.

Aanbevelingen

- Geef waar mogelijk een neutralere en historisch correcte(re) vertaling dan het n-woord. Denk aan 'De hut van Oom Tom' in plaats van 'De negerhut van Oom Tom' (dit is ook in lijn met de oorspronkelijke titel van het boek, *Uncle Tom's cabin*).

- Volg het Rijksmuseum dat heeft besloten het n-woord volledig uit de beschrijvingen van de collectie te halen, evenals woorden als 'hottentot', 'indiaan', 'moor', 'kaffer' en 'nikker'.
- Voorzie archiefmateriaal of oud videobeeld waarin het n-woord voorkomt van een begeleidende tekst die uitlegt dat deze term een afspiegeling is van het racisme en de discriminatie in de tijd.

11 Erken de geschiedenis en benoem die

Het is belangrijk om de koloniale geschiedenis en het slavernijverleden te erkennen en te benoemen. In beschrijvingen van collecties, voorstellingen en andere kunstuitingen wordt het Nederlandse aandeel in de geschiedenis voornamelijk vaak geanonimiseerd. Het wie, wat en hoe ontbreekt. Wie waren de belanghebbende partijen, de onderdrukkers, de onderdrukten? Wat deden zij? Hoe werkt het verleden door in het heden? De woordkeuze in veel beschrijvingen is vaak bedekt en abstract (of eufemistisch). Dit heeft alles te maken met het gehanteerde perspectief. Het perspectief op de geschiedenis. Het perspectief van de samenstellers, schrijvers, regisseurs en curatoren. En tenslotte het perspectief op wie en wat de deelnemers zijn. Het is belangrijk dat we ons daarvan bewust zijn en in onze beschrijvingen niet alleen de geschiedenis erkennen, maar die ook zo concreet mogelijk tonen, duiden en benoemen.

Aanbevelingen

- 'Er was behoefte aan sterke arbeiders.'
Wie had die behoefte? Wat wordt bedoeld met 'sterk'?
Wanneer er sprake is van gedwongen arbeid en slavernij kan er niet van 'arbeiders' worden gesproken.

Alternatief: 'De Nederlandse plantage-eigenaren hadden behoefte aan personen die het land konden bewerken en kochten daarom tot slaaf gemaakten die eenmaal in hun bezit tegen dwang en onder zware omstandigheden kosteloos gedwongen arbeid verrichtten.'

- 'De slaven werden per schip vervoerd'

Alternatief: 'De tot slaaf gemaakten werden vervoerd in de overvolle laadruimtes van schepen waarin ze geboeid op elkaar werden gestapeld.'

- 'De arbeidsomstandigheden op de plantages waren zwaar.'

Alternatief: 'De omstandigheden waaronder de tot slaaf gemaakten gedwongen arbeid moesten verrichten op de plantages van de Nederlandse eigenaren, waren vaak onmenselijk. Er was sprake van mishandeling, geweld, verkrachting, doodslag, honger en uitputting.'

- Vermijd slachtofferdenken en victimisatie. Toon naast de gruweldaden uit het verleden (en de doorwerkingen daarvan op het heden) ook de trots, eigenheid en veerkracht van tot slaaf gemaakten en gemarginaliseerde personen. Beschrijf bijvoorbeeld het dagelijks leven, toon kunst- en cultuuruitingen en ga ook in op verzet en weerstand onder tot slaaf gemaakten. Ga op zoek naar de andere verhalen en neem meerstemmigheid op in het maakproces.

De geschiedenis erkennen en benoemen, betekent open zijn over de herkomst van de collectie. Veel kunstschaten en historische voorwerpen vallen onder roofkunst. Ze zijn geplunderd of verhandeld door koloniale mogendheden. De Lomboschat is hiervan wellicht het bekendste, maar zeker niet het enige voorbeeld. Feitelijk kunnen alle historische kunstschaten in handen van Nederlandse musea die zonder de toestemming van onafhankelijke, nationale overheden zijn verkregen als gestolen worden beschouwd.

Voorbeeld: 'De oorsprong van de Egypte collectie: een privéverzamelaar in Den Haag stelde jarenlang zijn collectie aan Egyptische kunstschaten tentoon in zijn eigen museum in Den Haag. Toen deze in de jaren twintig van de vorige eeuw failliet ging, boog een commissie zich over de collectie en besloot deze uiteindelijk aan het museum te schenken.'

Bovenstaande voorbeeld vertelt alleen hoe het museum de collectie heeft bemachtigd. De privé-verzamelaar kan onmogelijk de collectie met toestemming van Egypte hebben bemachtigd. Het land ging eind 19e en begin 20ste eeuw immers gebukt onder koloniale overheersing door de Britten. Zorg daarom altijd dat de oorsprong van een collectie te herleiden is tot het land van herkomst en beschrijf onder welke omstandigheden die is verkregen.

12 De nieuwe taal wordt gemaakt voor en door iedereen

Het Nederlands kent een gestandaardiseerde spelling en grammatica, maar vrijwel geen Nederlander is deze volledig machtig. Ook ontbreekt het in de Nederlandse taal aan duidelijke regels voor lidwoorden. Personen met een migratie- of vluchtachtergrond en kinderen met meertalige ouders komen zo op achterstand te staan. Zij hebben de correcte lidwoorden en voorzetsels immers niet van kinds af aan geleerd (een voorwaarde voor 'foutloos' Nederlands).

Veel meertalige Nederlanders en Nederlanders die dialect spreken ondervinden discriminatie en uitsluiting omdat zij de Nederlandse taal op een 'andere' manier beheersen. Tegelijk geven zij de taal nieuwe kleur en invulling. Een eigen taalbeheersing staat niet gelijk aan een gebrekkige taalbeheersing. Begrijpelijk Nederlands is ook Nederlands. Gezegdes worden omgegooid, er worden nieuwe woordsamenstellingen gemaakt en voortdurend leenwoorden aan de taal toegevoegd. Zo heeft de Nederlandse taal onder (Randstedelijke) jongeren

een unieke vertaalslag gekregen. Door open te staan voor de veelzijdigheid en creatieve invulling van de taal blijft taal iets van ons allemaal en komt er zelfs kunst uit voort.

13 Stap uit de elitaire bubbel

Veel kunst- en cultuurinstellingen worden nog steeds als elitaire bolwerken gezien. Dit heeft onder andere te maken met het taalgebruik, zoals vakjargon, afkortingen en anglicismen. Ook is er in de praktijk weinig interactie met bepaalde delen van de samenleving. Zo zorgt de inkomenskloof voor drempels. Daarnaast vergroot de keuze voor bepaalde thema's en gebrekkige representatie van personen met een praktische scholing de afstand.

Aanbevelingen

- Gebruik Nederlandse termen in plaats van Engelse leenwoorden.
- Vermijd jargon.
- Hanteer B1-niveau als uitgangspunt voor alle communicatie.
- Sluit mensen niet uit op basis van opleidingsniveau.
- Gebruik:
 - 'MBO-studenten' in plaats van 'scholieren' (wettelijke aanduiding sinds 1 januari 2020).
 - 'Praktisch' en 'theoretisch geschoold' in plaats van 'lager' en 'hoger opgeleid'.
 - Maak geen onderscheid tussen theoretisch geschoolde 'expats' en praktisch geschoolde 'arbeidsmigranten'.
 - Vermijd afkortingen en verwijzingen zonder uitleg en context.

14 Respecteer religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen

Wat voor de één een simpele krachtterm is, raakt voor de ander aan diens meest existentiële bron van leven. Vloek niet op de werkvloer of in de coulissen. Zo blijft een omgeving veilig, professioneel en respectvol voor iedereen. Ook hier geldt: alles kan, maar niet alles hoeft gezegd te worden. Je kunt natuurlijk vragen of iemand aanstoet neemt aan vloeken, maar het is beter als die vraag niet nodig is. Voorkomen is beter dan genezen en 'nee' zeggen is makkelijker dan 'ja'.

15 De nieuwe taal blijft zich vernieuwen

Taal is niet statisch en ontwikkelt zich voortdurend. Communicatie is een product van interactie waarin we nooit zijn uitgeleerd. Het vocabulaire verandert snel en woorden krijgen een andere betekenis over tijd.

Aanbevelingen

- Leer, blijf nieuwsgierig, stel vragen en durf fouten te maken (en die ruimhartig te erkennen).
- Sta open voor feedback, correctie, nieuwe of andere waarden en voortschrijdend inzicht.

Verklarende woordenlijst

Cisgender persoon - iemand van wie de bij de geboorte vastgestelde sekse samenvalt met diens daadwerkelijke gender-identiteit. Tegenovergestelde van transgender. Er zijn twee categorieën: cis vrouwen en cis mannen.

Diversiteit - verscheidenheid. De term zegt niets over de aard van die verscheidenheid. Een diverse organisatie is een organisatie met uiteenlopende medewerkers. Het kan hier gaan om allerlei vormen van verscheidenheid, zoals leeftijden, kleur, religie, kennisniveau en gender.

Eurocentrisme/eurocentrisch - een wereldbeeld waarin het Europese (ergo: westerse) perspectief als dominant wereldbeeld wordt beschouwd. De rest van de wereld wordt geduid vanuit dit perspectief. We zien dit letterlijk terug in de wereldkaart waarin Europa in het midden wordt gezet (en groter uitgebeeld dan geografisch kloppend), maar ook als we spreken van andere geografische gebieden ('Midden-Oosten' of 'het Verre Oosten') en over bevolkingsgroepen vanuit de 'eurocentrische' norm, zoals: 'niet-westers', 'inheems', 'etnisch', 'exotisch'.

Gemarginaliseerd - een groep mensen die door de machthebbende partij stelselmatig minder belangrijk en invloedrijk wordt gemaakt en in de marge of periferie wordt gedrukt.

Inclusie - de insluiting in de samenleving van gemarginaliseerde personen en groepen op basis van gelijkwaardige rechten en plichten. De insluiting dus van de bestaande diversiteit. Inclusie betekent niet dat deze personen ook daadwerkelijk een nieuwe cultuur of organisatie mogen vormen. Ze worden slechts opgenomen in de bestaande structuren.

Intersectie/intersectionaliteit - het fenomeen waarbij maatschappelijke ongelijkheid zich voordoet langs verschillende assen die elkaar snijden. Dit betekent dat mensen discriminatie, marginalisering of uitsluiting op meerdere fronten (of identiteitslagen) tegelijk ervaren. Een zwarte, lesbische transgender vrouw kan marginalisatie ervaren vanwege haar kleur, sekse, geaardheid en gender.

LHBTIQ+ - acroniem dat staat voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, intersekse en queer. Er bestaat geen consensus over de opbouw van het acroniem. Zo gebruiken sommigen het kortere acroniem LHBTI en anderen een langer, zoals LHBTIQASP. Het plusteken wordt door sommige personen als kwetsend ervaren. Het is zaak om dit acroniem zorgvuldig te gebruiken.

Non-binair persoon - een paraplubegrip voor personen die zich niet aan de binaire gendernorm van man en vrouw conformeren en/of die norm overstijgen. Er bestaan (vooral in het Engels) tientallen genderidentiteiten. Buiten het binaire gendermodel bestaan o.a. 'genderqueer', 'gender non-conform', 'agender', 'genderfluïde' en 'bigender'. Laatstgenoemde hebben twee genders en/of zijn dubbelgendered. Deze twee genderidentiteiten kunnen mannelijk en vrouwelijk zijn maar ook anders en kunnen tegelijk of in afwisseling van elkaar worden ervaren.

Othering - het definiëren van de eigen positie en morele superioriteit tegenover de vermeende 'ander', vaak een groep en/of bepaalde culturele en religieuze gebruiken. De 'ander' wordt daarbij als vreemd, conservatief, achterhaald en zelfs onmenselijk weggezet.

Pinkwashing - uiteenlopende marketingstrategieën en symbolische gebaren om producten, personen of instellingen te promoten door een LHBTIQ+-vriendelijk beeld te schetsen. Zo komt men tolerant en vooruitstrevend over zonder dit daadwerkelijk te zijn.

Queer - paraplueterm voor een breed scala aan gender en/of seksuele identiteiten. Daarnaast ook gebruikt door personen die zich niet aan een specifieke term of label willen conformeren. De term genderqueer wordt meestal gehanteerd als er gesproken wordt over een non-binaire genderidentiteit.

Tokenisme - het beleid (en de uitvoering daarvan) om medewerkers uit minderheidsgroepen aan te nemen vanuit de druk van maatschappij en overheid om zo de schijn van een inclusief personeelsbestand te wekken. In de praktijk komt dit vaak neer op plichtmatig vinkjes zetten, en duidt het er niet op dat men van binnenuit streeft naar een diverse en inclusieve organisatie.

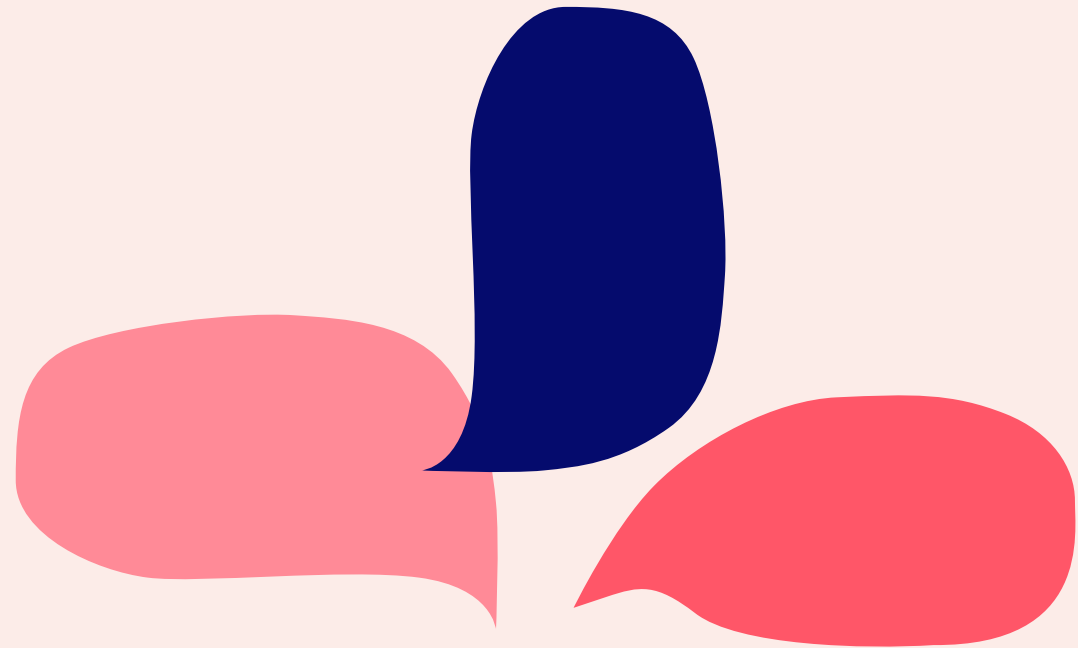
Tone policing - een anti-debatstrategie waarbij een persoon wordt aangevallen op diens toon en niet op diens boodschap of argumentatie. Door de nadruk te leggen op iemands gevoeligheid en emoties, worden diens argumentatie en inhoudelijke reactie ondermijnd.

Transgender persoon - iemand van wie het geboortegeslacht niet samenvalt met diens genderidentiteit. Tegenovergestelde van cisgender. Er zijn twee categorieën: transgender vrouwen en transgender mannen (niet transvrouw of transman).

Validisme/ableisme - de discriminatie, marginalisering en stigmatisering van mensen met een functiebeperking op grond van hun lichamelijke, zintuiglijke, mentale en/of verstandelijke gesteldheid. Men spreekt ook van validisme wanneer een beperking als overdrachtelijke metafoor of als scheldwoord wordt gebruikt, bijvoorbeeld 'dove' en 'spastisch'.

Whitewashing - een term uit de filmindustrie die het fenomeen beschrijft dat een zwart personage door een wit persoon wordt gespeeld (of zich diens verhaal toe-eigent). Andersom komt dit niet tot nauwelijks voor. Dit fenomeen komt ook voor in de theaterwereld.

Window dressing - het etaleren van een bepaald beeld van de organisatie zonder dat dit met de werkelijkheid overeenkomt. In het geval van diversiteit en inclusie betekent dit bijvoorbeeld dat een organisatie de enkele medewerker van kleur naar voren schuift of zich uitspreekt voor LHBTIQ+ rechten zonder een interne veilige sfeer voor queer personen te creëren of faciliteiten aan te passen, zoals een gendervrije wc.



Een nieuwe taal voor een nieuwe tijd

Verschillende belangenorganisaties en media hebben door de jaren heen geprobeerd een gedekoloniseerde, genderinclusieve en toegankelijke taal te ontwikkelen, of in ieder geval een discussie aan te knopen over de woorden zoals we die nu gebruiken. Zie voor concrete suggesties onderstaande links.

Gemeente Amsterdam - Regenboog taaltips
https://assets.amsterdam.nl/publish/pages/708380/regenboogtips_2018_03.pdf

Hiv Vereniging taalwijzer over hiv en/of aids
<https://www.hivvereniging.nl/downloads/vereniging/138-woordenlijst-masterbestand/file>

Ministeries voor de Nieuwe Tijd
<https://www.haagsehoogvliegers.nl/boeken/ministeries-voor-de-nieuwe-tijd/>

Nationaal Museum van Wereldculturen - Woorden doen ertoe: een incomplete gids voor woordkeuze binnen de culturele sector
https://www.tropenmuseum.nl/sites/default/files/2018-06/WordsMatter_Nederlands.PDF

OneWorld - Met deze koloniale taal stoppen we
<https://www.oneworld.nl/lezen/politiek/met-deze-taal-stoppen-we/>

OneWorld - 'Transvrouwen' bestaan niet, trans vrouwen wél (genderinclusiviteit)
<https://www.oneworld.nl/lezen/seks-gender/lhbt/transvrouwen-bestaan-niet-trans-vrouwen-wel/>

OneWorld - 'Gehandicapte' is géén zelfstandig naamwoord
<https://www.oneworld.nl/lezen/discriminatie/gehandicapte-is-geen-zelfstandig-naamwoord/>

OneWorld - Hoe de feministische taalstrijd vrouwen van kleur negeert
<https://www.oneworld.nl/lezen/opinie/hoe-de-feministische-taalstrijd-vrouwen-van-kleur-negeert/>

Routekaart Toegankelijke festivals
<https://coalitievoorinclusie.nl/festivals-voor-iedereen/>

Rijksoverheid - Onbeperkt cultuur beleven
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/10/06/significant-ape-eindrapport-toegankelijkheid-culturele-instellingen>

Transgender Netwerk Nederland - Transgender in de media. Hoe doe je dat? Een wegwijzer voor journalisten en redacties
<https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/20160624-TNNwegwijzer.pdf>

Transtaal - Transgender Taalgebruik
<https://transtaal.nl/>

Transgenderinfo - Hoe gebruik je genderneutrale voornaamwoorden in het Nederlands?
<https://www.transgenderinfo.nl/wp/wp-content/uploads/2020/10/genderneutrale-voornaamwoorden-in-het-nederlands.pdf>

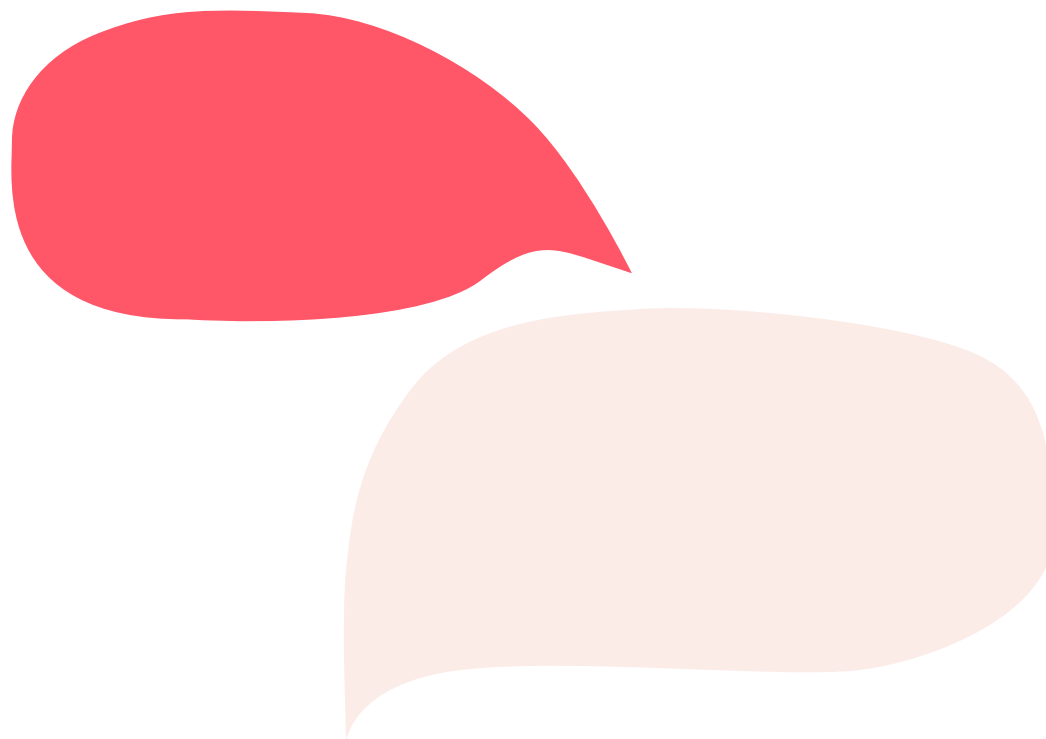
Verder lezen

- Cankaya, Sinan. (2020) 'Mijn ontelbare identiteiten'
- Dijkshoorn, Marianne. (2018) 'Maak je event toegankelijk voor iedereen'
- De Jong, Raoul. (2020) 'Jaguarman.'
- Emmer, Piet. (2019) 'Geschiedenis van de Nederlandse slavenhandel'
- Essed, Philomena. (2018) 'Alledaags racisme'
- Heinstra, Petra. (2020) 'Ministeries voor de nieuwe tijd'
- Hoffman, Tom. (2019) 'Een verborgen geschiedenis, anders kijken naar Nederlands-Indië'
- Kom, Anton de. (2020) 'Wij slaven van Suriname'
- Nzume, Anousha. (2017) 'Hallo witte mensen'
- Oostindie, Gert. (2020) 'Het koloniale verleden van Rotterdam'
- Papaikonomou, Zoë. (2018) 'Heb je een boze moslim voor mij'
- Polman, Linda. (2019) 'Niemand wil ze hebben: Europa en zijn vluchtelingen'
- Samuel, Mounir. (2018) 'God is groot: eten, bidden en beminnen met moslims'
- Samuel, Mounir. (2020) 'Noodzakelijke gesprekken: reflecties op een nieuwe wereld'
- Schoondijk, H.C.F. (2010) 'Over roofkunst gesproken'
- Vanvugt, Ewald. (2015) 'Roofstaat: wat iedere Nederlander moet weten'
- Wekker, Gloria. (2017) 'Witte onschuld'
- Whitehead, Colson. (2019) 'De jongens van nickel'

Redactie

Auteur

De handreiking is in opdracht van de Code Diversiteit & Inclusie ontwikkeld door Mounir Samuel. Als politicoloog richt hij zich op sociale revoluties en maatschappelijke verandering. Hij werkt als journalist en is auteur van elf boeken (fictie en non-ficite), met als meeste recente *Noodzakelijke gesprekken: reflecties op een nieuwe wereld* (2020). Samuel heeft als theatermaker, dramaturg, curator en conceptontwikkelaar ervaring in de wereld van het theater, musea en debatcentra. Tevens wordt hij regelmatig ingehuurd als adviseur diversvaardigheid.



Inhoudelijke advisering

Voor het ontwikkelen van de *Handreiking Waarden Voor Een Nieuwe Taal* is een klankbordgroep samengesteld met personen van uiteenlopende disciplines, expertise, visies en ervaringsdeskundigheid. De klankbordgroep las actief mee, leverde input en feedback en voorzag de handreiking van de nodige scherpte en diepgang. Vanuit de klankbordgroep gaf Sahar Shirzad aanvullend input en advies.

- Aspha Bijnaar - algemeen directeur EducatieStudio en Musea Bekennen Kleur, onafhankelijk onderzoeker en adviseur, schrijver, conceptontwikkelaar (educatie, koloniaal en slavernij erfgoed, diversiteit en inclusie)
- Marianne Dijkshoorn - adviseur toegankelijkheid bij Welkom Toegankelijkheid & Evenementen. Auteur *Maak je event toegankelijk voor iedereen*
- Martijn Kamphorst - chef redactie queer lifestyle magazine Winq, journalist en opiniemaker
- Sahar Shirzad - hoofd programmering Wereldmuseum Rotterdam, moderator en presentator, oprichter the Refugee Millennial
- Sakina Saouti - Coördinator Code Diversiteit & Inclusie, communicatieadviseur LKCA
- Marianne van de Velde - senior beleidsadviseur Fonds Podium Kunsten
- Ilias Zian - programmamaker kunst, cultuur & tentoonstellingen bij de OBA, cultureel adviseur en bestuurder

Tekstredactie

Ailing Eelman
Joost Groeneboer
Eveline Simons

Eindredactie

Heleen de Groot

Vormgeving

Taluut

**CODE
DIVERSITEIT &
INCLUSIE**