

Bronnen, naar:

- The language of inclusion (4th edition) by James Wright (<https://acrobat.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:5bca9334-c6c4-4376-bcaf-8cdc896fb5e1#pageNum=1>)
- Catalyst. (2022). *Employee Resource Groups*. <https://www.catalyst.org/topics/ergs/>
- Conrad, M. (2022). *What Is Gaslighting? Meaning, Examples And Support*. Forbes. <https://www.forbes.com/health/mind/what-is-gaslighting/>
- çavaria Woordenlijst (<https://www.cavaria.be/woordenlijst>)
- Investopedia Dictionary (<https://www.investopedia.com/financial-term-dictionary-4769738>)
- Reid, N. (2021). *The Good Ally*. HQ by HarperCollinsPublishers

### **Able-bodied**

**Persoon zonder beperkingen:** Wanneer je verwijst naar mensen met een beperking is het wenselijk om taal te gebruiken die focust op wat ze kunnen in plaats van op hun beperkingen. Het wordt ontmoedigd om volgende termen te gebruiken; “gehandicapt”, “fysiek uitgedaagd”, “able– bodied”, “differently abled” gebruik liever “niet-beperkt”, “zonder beperking” of “non-disabled” in het Engels.

### **Advocate**

**Voorstander:** (1) Als zelfstandig naamwoord: Een persoon die actief werkt aan het beëindigen van intolerantie, die anderen opleidt en die sociale gelijkheid voor een gemarginaliseerde groep ondersteunt.

(2) Als werkwoord: Actief ondersteunen, pleiten voor een bepaalde zaak, het actief werken aan het beëindigen van intolerantie, anderen opleiden, etc.

### **Affirmative action**

**Positieve actie:** Elke actie genomen door een werkgever in overeenstemming met de wetgeving om werkgelegenheid en vooruitgang te promoten van mensen die traditioneel gezien gediscrimineerd worden.

### **Ageism**

**Leeftijdsciscriminatie:** Discriminerend gedrag gerelateerd aan leeftijd.

### **Allystic**

**Allistisch:** Een persoon die niet geaffecteerd is door autisme.

### **Ally**

**Bondgenoot:** In het werk rond sociale rechtvaardigheid wordt de term “ally” of bondgenoot vaak als zelfstandig naamwoord gebruikt: een persoon met privilege die hun privilege gebruikt om te pleiten voor iemand die datzelfde privilege niet heeft. “Allyship” of bondgenootschap is één van de eerste actiegeoriënteerde instrumenten die iemand leert in sociale rechtvaardigheids- en bias trainingen. Om een “ally” of bondgenoot te zijn is het niet voldoende dat iemand een ongelijkheid louter opmerkt. Een “ally” vereist dat iemand ook actie onderneemt door de ongelijkheid onder de aandacht te brengen en te verzoeken dat die gecorrigeerd wordt. Het is belangrijk op te merken dat “allies” of bondgenoten niet gedefinieerd worden door het louter toekennen van die term. Iemand kan dan ook zichzelf niet als “ally” beschrijven enkel omdat die persoon in gerechtigheid gelooft. “Allies” of bondgenoten worden gedefinieerd door hun acties. Een “ally” of bondgenoot zijn is een levenslang

proces van uitbouwen van relaties gebaseerd op vertrouwen, consistentie en verantwoordelijkheid met gemarginaliseerde individuen en/of groepen van mensen. Het betekent ook leren van en luisteren naar gemarginaliseerde groepen, hen empoweren, pleiten voor hen en intern naar jezelf kijken om je eigen bias en privilege te herkennen.

### **Androgynous**

**Androgyn:** Personen die zich niet identificeren met en/of presenteren als uitgesproken/te onderscheiden vrouwelijk of mannelijk.

### **Anti-racist**

**Antiracist:** Activisten en academici geven aan dat het niet voldoende is voor “allies” of bondgenoten om te zeggen dat ze “niet racistisch” zijn. Ze moeten daarentegen actief het antiracisme toepassen. Antiracisme is een verzameling van overtuigingen en acties die tegen racisme zijn en die de inclusie en gelijkheid van zwarte en bruine mensen in de maatschappij promoten. Dr. Ibrahim X. Kendi, een academicus en auteur van het boek [“How to be an anti-racist”](#) heeft deze term mee helpen bekend maken.

### **Antisemitism**

**Antisemitisme:** Vijandige overtuigingen en gedragingen ten opzichte van Joden enkel en alleen omdat ze Joods zijn. Dit kan bijvoorbeeld inhouden: religieuze leringen die de minderwaardigheid van Joden verkondigen of politieke pogingen om Joden te isoleren, onderdrukken of op een andere manier te kwetsen. Dit kan ook bevooroordeelde of stereotype ideeën over Joden inhouden.

### **Arab**

**Arabier:** Een lid van een Semitisch volk dat oorspronkelijk afkomstig is van het Arabisch schiereiland of naburige grondgebieden en wonend in het merendeel van het Midden-Oosten en Noord-Afrika.

### **Asexual**

**Aseksueel:** Of “ace”. Iemand die weinig tot geen seksuele aantrekkingskracht ervaart. Zij mogen niet verward worden met “aromantische” mensen die weinig of geen romantische aantrekkingskracht ervaren. Aseksuele mensen identificeren zich niet altijd als aromantisch; aromantische mensen identificeren zich niet altijd als aseksueel. Meer algemeen identificeren sommige mensen (aseksueel of anders) zich als mensen die een andere romantische dan hun seksuele oriëntatie hebben. De terminologie is gelijklopend: homoromantisch, heteroromantisch, biromantisch en zo verder.

### **Assigned or assumed sex**

**Toegewezen of aangenomen geslacht:** Verwijst naar het geslacht dat aan iemand toegekend wordt bij geboorte en dit op basis van fysieke, hormonale en/of chromosomale kenmerken.

### **Assimilation**

**Assimilatie:** Het proces waarbij een groep stapsgewijs de kenmerken, gebruiken en attitudes van de dominante cultuur overneemt.

### **Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADD-ADHD)**

**ADHD of ADD:** Attention-deficit/hyperactivity disorder (ook wel ADHD genoemd) is een chronische aandoening en de meest voorkomende gediagnosticeerde gedragsstoornis bij kinderen en adolescenten. Kinderen en adolescenten met ADHD hebben moeilijkheden met het controleren van hun gedrag op school en in sociale situaties. Ze hebben ook de neiging om ongeval-gevoelig te zijn.

Hoewel sommige van deze jonge mensen het moeilijk kunnen hebben op school, hebben het merendeel van jongeren met ADHD een “normale” of “bovennormale” intelligentie.

### **Autism**

**Autisme:** Verwijst naar een breed spectrum van aandoeningen gekarakteriseerd door uitdagingen met sociale vaardigheden, repetitief gedrag, spraak en non-verbale communicatie.

### **Belonging**

**Erbij horen:** Men zegt vaak dat diversiteit is zoals uitgenodigd worden voor een feestje, inclusie is dan gevraagd worden om te dansen en “belonging” of erbij horen is dansen alsof er niemand kijkt terwijl de DJ toevallig die nummers gekozen heeft die jouw persoonlijke favorieten zijn. Het is dat gevoel van psychologische veiligheid waardoor medewerkers hun authentieke zelf kunnen zijn zonder vrees om beoordeeld te worden en waarbij ze overweldigend het gevoel hebben dat ze erbij horen.

### **Benevolent sexism**

**Welwillend seksisme:** Minder duidelijk dan “gewoon” seksisme. Lijkt een beetje op een compliment hoewel het geworteld is in mannen hun gevoel van superioriteit. Het komt voor wanneer mannen zeggen dat vrouwen hun bescherming waard zijn (“vrouwen en kinderen eerst van het zinkend schip”) of dat zij meer verzorgend zijn dan mannen (en daarom de kinderen moeten opvoeden). Het is restrictief.

### **Bias**

**Bias of vooroordeel:** Een vooroordeel hebben voor of tegen iets, een persoon of een groep in vergelijking met iets of iemand anders.

### **Bicultural**

**Bi-cultureel:** Een persoon die bi-cultureel is, heeft de mogelijkheid om effectief en gepast te functioneren en kan de gepaste gedragingen, waarden en attitudes selecteren binnen elk van beide culturen.

### **Bigotry**

**Onverdraagzaamheid:** Extreme vooroordelen die overgaan tot openlijke haat, vaak tot het punt waarop geweld gebruikt wordt.

### **Biphobia**

**Bifobie:** Vooroordelen, angst of haat ten opzichte van biseksuele mensen.

### **BIPOC or Black and Indigenous People, People of Color**

**Zwarte en Inheemse mensen, Mensen van kleur:** Zwart kan verwijzen naar de mensen met een donkere huid afkomstig uit Afrika, Oceanië en Australië of hun afstammelingen, ongeacht de lichtheid of donkerheid van hun huidskleur en die tot slaaf gemaakt zijn door witte mensen. Indigenous of inheems verwijst vaak naar de etnische groepen afkomstig uit de Amerikaanse gebieden en die massaal vermoord zijn door witte mensen. People of Color of mensen van kleur is een paraplu-term voor niet-witte mensen, voornamelijk omdat zij racisme en discriminatie in een dominante witte cultuur ervaren. De term BIPOC is ontstaan om specifiek de moeilijkheden te benadrukken die zwarte en inheemse mensen ervaren.

### **Biracial**

**Biraciaal:** Deze term is gerelateerd aan of gaat over mensen van twee rassen; dit kan ook verwijzen naar mensen die ouders van twee verschillende rassen hebben.

### **Bisexual**

**Biseksueel:** Een persoon wiens emotionele, seksuele of romantische aantrekking gericht is op mensen van hun eigen gender of andere genderidentiteiten. Het is niet de overgang van hetero- naar homoseksueel zoals vroeger beweerd werd.

**Black Lives Matter (BLM):** De Black Lives Matter organisatie werd in 2013 opgericht na de vrijspraak van de moordenaar van Trayvon Martin en is een globale organisatie in de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk en Canada. Hun missie is om witte suprematie uit te roeien en om sterke lokale macht op te bouwen om te kunnen tussenkomen bij geweld (o.a. door de staat en burgerwachten) ten opzichte van zwarte gemeenschappen. Door geweld tegen te gaan en te bestrijden, door plaats te creëren voor zwarte mensen hun verbeelding en innovatie en door zwarte mensen hun geluk centraal te plaatsen, zorgen zij voor onmiddellijke verbeteringen in het leven van zwarte mensen. Ze zijn expansief en een collectief van bevrijders die geloven in een inclusieve en ruime beweging. Ze geloven dat ze pas kunnen winnen en iedereen onderweg meenemen als ze voorbij het enge nationalisme gaan dat al te vaak aanwezig is in zwarte gemeenschappen. Ze werken om het leven te verbeteren van zwarte queer en trans mensen, mensen met een beperking, niet-gedocumenteerde immigranten, mensen met een strafblad, vrouwen en alle zwarte levens in het hele genderspectrum. Hun netwerk stelt die mensen centraal die gemarginaliseerd zijn binnen de zwarte bevrijdingsbewegingen en ze werken voor een wereld waar zwarte levens niet langer doelgericht aangevallen worden. Zij bevestigen zwarte menselijkheid, zwarte bijdrages aan de maatschappij en zwarte veerkracht in het oog van dodelijke onderdrukking. De roep dat zwarte levens ertoe doen is een roep voor ALLE zwarte levens die strijden voor bevrijding.

### **Boundaries**

**Grenzen:** Limieten die mensen plaatsen om een gezond gevoel van persoonlijke ruimte te kunnen creëren. Grenzen kunnen fysiek of emotioneel zijn en ze helpen om de wensen, noden en voorkeuren van één persoon ten opzichte van iemand anders te onderscheiden.

### **Caregiver**

**Verzorger:** Een familielid of betaalde hulp die regelmatig zorgt voor een kind of een ziek, ouder persoon of een persoon met een beperking.

### **Change agents**

**Voorstanders van verandering:** Change agents of voorstanders van verandering zijn individuen binnen een organisatie die zich op elk niveau van de organisatie kunnen bevinden. Ze zijn opgeleid over het omgaan met diversiteit, inclusie en erbij horen. Ze zijn toegewijd aan het faciliteren van verandering door gepast gedrag te tonen. Ze nemen ook elke mogelijkheid om te verzekeren dat systemen, beleid en praktijken flexibel genoeg zijn om te functioneren voor iedereen of ze passen ze aan om gepast te zijn. Change agents kunnen topleiderschap, management of medewerkers zijn op elk niveau. Omdat het managen van diversiteit een grote uitdaging vormt in het management van menselijke middelen, zal deze implementatie zonder voorstanders van verandering op verschillende niveaus, snel tot stilstand komen.

### **Cisgender**

**Cisgender:** Iemand wiens genderidentiteit overeenkomt met het geslacht dat aan hen toegekend werd bij geboorte. Cisgender mensen ervaren veel privileges in veel aspecten van hun leven, gaande van gemakkelijk een toilet vinden dat past bij hun genderexpressie tot het feit dat hun geslacht vermeld op hun rijbewijs, overeenkomt met hun gender.

**Code-switching:** Het aanpassen van iemands spreekstijl, uiterlijk, gedrag en uitdrukking op manieren die het comfort van anderen zal vergroten waardoor die andere een eerlijke behandeling, kwaliteitsvolle service en gelijke tewerkstellingsmogelijkheden zal verschaffen. Code-switching gebeurt vaak in ruimtes waar negatieve stereotypen van mensen tegenovergesteld zijn aan wat de dominante cultuur als “gepast” gedrag en normen ziet binnen een specifieke omgeving. Zwarte mensen en Afro-Amerikanen doen vaak aan code-switching om minder bedreigend over te komen.

### **Cognition**

**Cognitie, gerelateerd aan kennis:** Bewuste mentale activiteiten (zoals denken, communiceren, begrijpen, probleemoplossing, het verwerken en herinneren van informatie) die geassocieerd zijn met het verwerven en begrijpen van kennis.

### **Cognitive bias**

**Cognitieve bias of cognitief vooroordeel:** Een assumptie of veronderstelling die impliciet gemaakt wordt over de wereld en over mensen, gebaseerd op culturele input.

### **Coming out of the closet**

**Uit de kast komen:** Het proces van zelfaanvaarding en de onthulling of het delen van iemands seksuele oriëntatie met anderen. Mensen kunnen hun seksuele oriëntatie delen met niemand, met sommige mensen of met iedereen die ze kennen.

### **Coping mechanisms**

**Mechanismen om met iets om te kunnen gaan:** De strategieën die mensen vaak gebruiken wanneer ze met stress of trauma geconfronteerd worden die helpen om met moeilijke of pijnlijke emoties om te gaan. Coping mechanismen kunnen mensen helpen om met stresserende gebeurtenissen om te gaan terwijl ze hun emotionele welzijn kunnen op peil houden.

### **Corporate Social Responsibility (CSR)**

#### **Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)**

Een zelfregulerend businessmodel dat een bedrijf helpt om sociaal verantwoordelijk te zijn t.o.v. zichzelf, de aandeelhouders en de buitenwereld.

### **Cross-cultural**

**Cross-cultureel:** De interactie, communicatie of andere processen tussen mensen en entiteiten van twee of meer verschillende culturen

### **Cultural competence**

**Culturele competentie:** Hulp die gevoelig is en responsief is aan culturele verschillen. Het doel is om bewust te zijn van de impact van cultuur en om vaardigheden te bezitten die helpen om diensten te leveren of om leiding te geven op een manier die gepast omgaat met een persoon hun unieke culturele verschillen. Deze verschillen kunnen ras, etniciteit, nationaliteit, religie, leeftijd, gender, seksuele oriëntatie of fysieke beperking inhouden.

### **Cultural conditioning**

**Culturele conditioning:** Het onbewuste proces waarbij we gesocialiseerd worden om onze manier van denken aan te passen aan onze eigen groep.

### **Cultural diversity**

**Culturele diversiteit:** Het ontwikkelen van organisationele processen die inclusief (inclusief) in plaats van uitsluitend (exclusief) zijn voor culturele overeenstemming.

### **Cross dressing**

**Travestie** Wanneer iemand kledij draagt die traditioneel gedragen wordt door iemand van een ander geslacht. Mensen die zich identificeren als crossdressers of travestieten willen hun lichaam niet in transitie laten gaan of willen niet voltijds leven als een ander geslacht.

### **Culture**

**Cultuur:** De collectieve gedragspatronen, communicatiestijlen, overtuigingen, concepten, waarden, instellingen, standaarden en andere factoren die uniek zijn voor een gemeenschap. Deze factoren worden sociaal overgebracht naar individuen en er wordt verwacht dat individuen zich hieraan aanpassen.

### **Demisexual**

**Demisexueel:** Iemand die in het algemeen geen seksuele aantrekking voelt tenzij die een sterke emotionele, maar niet noodzakelijk romantische, connectie heeft met iemand.

### **Discrimination**

**Discriminatie:** Onwettelijke behandeling van een persoon of groep (ofwel intentioneel of niet-intentioneel) gebaseerd op ras, huidskleur, nationaliteit, religie, geslacht, beperking, seksuele oriëntatie, etc. Deze term houdt ook het falen om effecten van vroegere discriminatie te herstellen in. Het maken van beslissingen op een bevooroordeelde manier die inhoudt dat bepaalde mensen opportuniteiten ontzegd worden of hiervan uitgesloten worden. Het maken van beslissingen gebaseerd op raciale, etnische of bepaalde kenmerken zoals religieuze symbolen of beperking.

- Combinatie van vooroordelen (systeem van superioriteit – inferioriteit) en institutionele macht, de macht om dat systeem op te leggen aan anderen
- Zonder macht hebben we allemaal dezelfde mogelijkheid om bevooroordeeld te zijn
- Destructieve “isms” zoals racisme, seksisme, leeftijdsdiscriminatie (ageism), ethnocentrisme, homofobie (homophobism), etc.
- Het gebruik van institutionele macht om een bevooroordeeld geloofssysteem te bekrachtigen en om anderen te benadelen.

### **Displaced**

**Ontheemd:** Mensen die hun soevereine rechten tot zelfbestuur afgenomen zijn en/of die gedwongen worden om hun thuisland te verlaten, meestal omwille van kolonisatie, oorlog, vervolging of natuurrampen.

### **Diverse suppliers**

**Diverse leveranciers:** Een bedrijf dat voor ten minste 51% eigendom is van, wordt beheerd en gecontroleerd door één of meer mensen die tot een gemarginaliseerde of geracialiseerde groep behoren. In de Verenigde Staten zijn dit bijvoorbeeld bedrijven die beheerd worden door één of meer

Afro-Amerikanen, Hispanic Americans, Native Indian Amerikanen/Native Amerikanen, Aziatische Indian Americans of Aziatisch-Pacifische Amerikanen.

### **Diversity**

**Diversiteit:** Diversiteit is de overeenkomsten en verschillen van mensen in ons personeelsbestand, onze klanten en in de gemeenschap waarin we leven. Diversiteit omvat veel kenmerken die zichtbaar kunnen zijn, zoals ras, geslacht en leeftijd, en het omvat ook minder voor de hand liggende kenmerken (zoals persoonlijkheidsstijl, etniciteit, mogelijkheden, opleiding, religie, job, levenservaring, levensstijl, seksuele oriëntatie, genderidentiteit, geografie, regionale verschillen, werkervaring en gezinssituatie) die ons op elkaar laten lijken en van elkaar onderscheiden.

### **Diversity disconnect**

Verwijst naar spanning, misverstanden of conflicten veroorzaakt door culturele verschillen in percepties, waarden, overtuigingen en ervaringen. Een “diversity disconnect” wordt vaak veroorzaakt door de verkeerde interpretatie van een uitspraak of een gedrag.

### **Diversity, Equity & Inclusion (DEI)**

**Diversiteit, Billijkheid & Inclusie:** Diversiteit, Billijkheid & Inclusie wordt gebruikt in organisaties om inspanningen van bedrijfsleiders te beschrijven om hun organisaties meer divers, billijker en inclusiever te maken. In dit begrip zijn diversiteitsinitiatieven gericht op het verhogen van het aantal mensen met een gemarginaliseerde achtergrond op plaatsen waar ze ondervertegenwoordigd zijn, bijvoorbeeld in het bestuur van een bedrijf. Equity of billijkheid zijn inspanningen die gericht zijn op het bevorderen van billijkheid, rechtvaardigheid, onpartijdigheid en eerlijkheid binnen de procedures, processen en verdeling van middelen door instellingen of systemen. Inclusie is een inspanning van de organisatie waarbij verschillende groepen of individuen met verschillende achtergronden cultureel en sociaal geaccepteerd, verwelkomd en gelijk behandeld worden.

### **Disability Owned Business Enterprise (DOBE)**

**Onderneming van een persoon met een beperking:** De DOBE-certificering wordt toegekend aan bedrijven die ten minste 51% eigendom van, geëxploiteerd, gecontroleerd en beheerd worden door een persoon met een beperking.

### **Dyslexia**

**Dyslexie:** Een taal-gebaseerde leerstoornis. Dyslexie verwijst naar een cluster van symptomen, die ertoe leiden dat mensen problemen hebben met specifieke taalvaardigheden vooral met lezen. Leerlingen met dyslexie ondervinden meestal problemen met andere taalvaardigheden zoals spelling, schrijven en het uitspreken van woorden. Dyslexie treft individuen gedurende hun hele leven; de impact ervan kan echter variëren in verschillende stadia van iemands leven. Het wordt een leerstoornis genoemd omdat dyslexie het voor een student erg moeilijk kan maken om academisch te slagen in de typische schoolse instructie-omgeving. In de meer ernstige vormen zal dyslexie ervoor zorgen dat een student verwezen wordt naar het buitengewoon onderwijs, speciale voorzieningen, of extra ondersteunende diensten.

**Employee Resource Group (ERG):** Vrijwillige groep die door medewerkers geleid wordt en die het hebben van een diverse en inclusieve werkplaats, overeenstemmend met de missie, waarden, doelen, praktijken en doelstellingen van de organisatie, helpt bevorderen (Catalyst, 2022).

### **Equal Employment opportunity**

**Gelijke kansen op het werk:** Voorwaarden en omstandigheden van werkgelegenheid, evenals managementbeslissingen, over werkgerelateerde factoren nemen zonder rekening te houden met leeftijd, huidskleur, beperking, nationale afkomst, ras, religie of geslacht.

### **Equality**

**Gelijkheid:** De staat van gelijk zijn. Het is fundamenteel in een democratische samenleving. De strijd voor gelijkheid is de strijd om verschillende soorten gelijkheid te bereiken; zoals ras, geslacht of de gelijkheid van kansen tussen rijk en arm. Dit wordt vaak geassocieerd met vooruitgang in de richting van dat ideaal dat iedereen echt gelijk is.

### **Equity**

**Billijkheid/equity:** Diversiteit, Billijkheid en Inclusie wordt gebruikt in organisaties om inspanningen van bedrijfsleiders te beschrijven om hun organisaties meer divers, billijker en inclusiever te maken. Equity of billijkheid zijn inspanningen die gericht zijn op het bevorderen van billijkheid, rechtvaardigheid, onpartijdigheid en eerlijkheid binnen de procedures, processen en verdeling van middelen door instellingen of systemen.

### **Ethnic**

**Etnisch:** Van of gerelateerd aan mensen gegroepeerd volgens een gemeenschappelijk ras, een gemeenschappelijke nationale, tribale, religieuze, linguïstische of culturele oorsprong.

### **Etnicity**

**Etniciteit:** Verwijst naar gedeelde culturele praktijken, perspectieven en onderscheidingen die de ene groep mensen van de andere onderscheiden. De meest voorkomende kenmerken die verschillende etnische groepen onderscheiden, zijn cultuur, religie, taal of iets dergelijks.

### **Feminism**

**Feminisme:** Geloof in en verlangen naar gelijkheid tussen de geslachten. Het is de overtuiging dat mannen en vrouwen gelijke rechten en kansen moeten hebben en het omvat sociale, politieke en economische gelijkheid.

### **Frames of reference**

**Referentiekader** Een bijzondere manier om de wereld om ons heen waar te nemen en te begrijpen. Een set filters waarlangs gedachten, handelingen en beslissingen passeren.

### **Gaslighting**

**Gaslighting of gaslichten:** Gaslighting is een vorm van psychologische manipulatie die focust op het creëren van twijfel aan jezelf. Het is iemand als onstabiel, irrationeel en niet geloofwaardig laten overkomen of iemand zo doen voelen. Het is proberen iemand te doen voelen dat wat die ziet of voelt niet echt is, dat die persoon iets verzint en dat niemand anders hen zal geloven.

Gaslighting houdt een disbalans van macht in tussen de misbruiker en de persoon die het gaslighting ondergaat. Misbruikers buiten vaak stereotypes of kwetsbaarheden gerelateerd aan gender, seksualiteit, ras, nationaliteit en/of klasse uit (Conrad, 2022).

### **Gay**

**Homo:** Een veelvoorkomend en aanvaardbaar woord voor mannen die zich aangetrokken voelen tot andere mannen, het wordt soms ook voor andere genders gebruikt.

## **Gender**

**Gender:** Deze term verwijst naar de externe, sociaal geconstrueerde regels, rollen, gedragingen, activiteiten en attributen die een samenleving geschikt acht voor vrouwen en mannen; geslachtscategorieën zijn "vrouwen" en "mannen".

## **Gender dysphoria**

**Genderdysforie:** Klinisch significant leed veroorzaakt wanneer het toegewezen geboortegeslacht van een persoon niet hetzelfde is als hetgeen waarmee die zich identificeert.

"Dysforie" wordt door veel trans mensen gebruikt om ervaringen van ongemak en/of vervreemding van iemands geest en/of lichaam te beschrijven maar cisgender individuen mogen deze term niet gebruiken om de geleefde ervaringen van trans personen te "diagnosticeren" of te labelen.

## **Gender expansive**

**Genderexpansief:** Brengt een breder, flexibeler bereik van genderidentiteit en /of -expressie over dan typisch geassocieerd met het binaire gendersysteem.

## **Gender expression**

**Genderexpressie:** Extern uiterlijk van iemands genderidentiteit, meestal uitgedrukt door gedrag, kleding, kapsel of stem en die al dan niet voldoen aan sociaal gedefinieerd gedrag en kenmerken typisch geassocieerd met mannelijk of vrouwelijk zijn.

## **Gender identity**

**Genderidentiteit:** Iemands diepste concept van zichzelf als mannelijk, vrouwelijk, een mix van beide of geen van beide - hoe individuen zichzelf waarnemen en hoe ze zichzelf noemen. Iemands genderidentiteit kan hetzelfde of anders zijn dan hun geslacht toegewezen bij de geboorte.

## **Gender Nonconforming, or G.N.C.**

**Gender non-conform:** Iemand die gender uitdrukt buiten de traditionele normen die geassocieerd worden met mannelijkheid of vrouwelijkheid. Niet alle gender-non-conforme mensen zijn transgender en sommige transgender personen drukken gender uit op conventioneel mannelijke of vrouwelijke manieren.

## **Genderqueer**

**Genderqueer:** Genderqueer mensen verwerpen meestal noties van statische categorieën van gender en omarmen een vloeibaarheid van genderidentiteit en vaak, maar niet altijd, seksuele oriëntatie. Mensen die zich identificeren als "genderqueer" kunnen zichzelf zien als zowel man en vrouw, noch man noch vrouw of als volledig buiten deze categorieën vallend.

## **Gender Fluid**

**Genderfluïde:** Een term gebruikt door mensen wiens identiteit verschuift of verandert. Soms identificeren deze individuen zich of uiten ze zich als meer mannelijk op bepaalde dagen en als meer vrouwelijk op andere dagen.

## **Gender Role**

**Genderrol:** Regels die door de samenleving zijn toegewezen en die bepalen welke kleding, gedrag, gedachten, gevoelens, relaties, enz. geschikt en ongeschikt zijn voor leden van een bepaald geslacht.

### **Gender-Neutral**

**Genderneutraal:** Iemand die liever niet door een specifiek geslacht wordt beschreven maar liever "die" als enkelvoudig voornaamwoord of de eretitel "Mx." hanteert, een substituuut voor "Mr." of "Ms." (in het Engels).

### **Gender Transition**

**Gendertransitie:** Het proces waarmee sommige mensen ernaar streven hun interne kennis van gender beter op elkaar af te stemmen op hun extern uiterlijk. Sommige mensen gaan door een sociale transitie, waarbij ze zich soms beginnen te kleden, namen en voornaamwoorden gaan gebruiken en/of sociaal erkend worden als een ander gender. Anderen ondergaan een fysieke transitie waarin ze hun lichamen veranderen door medische ingrepen.

### **Glass Ceiling**

**Gazen plafond:** Barrières, reëel of waargenomen, die van invloed zijn op de promotie of het aannemen van beschermde groepsleden.

### **Go Back To Where You Came From**

**Ga terug naar waar je vandaan komt:** Dit is een denigrerende uitdrukking en mag nooit worden gebruikt. De VS Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) bijvoorbeeld heeft specifieke regels geschreven die mensen beschermen, meestal immigranten, tegen discriminatie op de werkvloer op grond van hun nationale afkomst. Het agentschap is verantwoordelijk voor de handhaving van wetten die discriminatie en intimidatie op basis van ras, huidskleur, geslacht, religie, nationale afkomst, leeftijd en beperking verbieden.

In België geldt de [antidiscriminatiewet](#) om discriminatie op het werk tegen te gaan.

**Graysexual:** Iemand die af en toe seksuele aantrekkingskracht ervaart, maar dat meestal niet doet; het bedekt een soort grijze ruimte tussen aseksualiteit en seksuele identiteit.

### **Hair Discrimination**

**Discriminatie o.w.v. iemands haar:** Discriminatie op basis van haartextuur is een vorm van sociale onrechtvaardigheid, die wereldwijd gevonden wordt, die gericht is op zwarte mensen, met name zwarte mensen met afro-getextureerd haar dat niet chemisch steil gemaakt is.

### **Harassment (Ethnic and Racial)**

**Intimidatie (etnisch en raciaal):** Woorden of gedrag gecommuniceerd met kwaadwilligheid en met de bedoeling om te intimideren of een andere persoon lastig te vallen op een manier die wordt geassocieerd met het ras, de etniciteit, de huidskleur, de religie, de afkomst of de nationaliteit van die persoon.

### **Harassment (malicious)**

**Intimidatie (kwaadaardig):** Opzettelijke intimidatie in verband met iemands ras, huidskleur, religie, afkomst, nationaliteit, of mentale, fysieke of zintuiglijke beperking die lichamelijk letsel aan een andere persoon veroorzaakt; of, door woorden of gedrag wordt een andere persoon in redelijke angst voor schade geplaatst.

### **Heteronormative**

**Heteronormatief:** Culturele regels (inclusief sociale, familiale en juridische) die iedereen onder druk zetten om zich te conformeren aan een heteroseksuele standaard van identiteit. Een

heteronormatieve samenleving gaat ervan uit dat heteroseksualiteit en specifieke geslachtskenmerken de menselijke 'standaard' zijn. Deze aannames kunnen kwetsend zijn omdat ze stigmatiseren en marginaliseren en ze kunnen mensen die LGBTQIA+ zijn het gevoel geven dat ze als afwijkend of onnatuurlijk worden gezien.

### **Heterosexism**

**Heteroseksisme:** De houding dat heteroseksualiteit de enige geldige seksuele oriëntatie is. Heteroseksisme ontkent, denigreert, en stigmatiseert elke niet-heteroseksuele vorm van gedrag, relatie of gemeenschap. Heteroseksisme neemt vaak de vorm aan van het negeren of discrimineren van LGBTQIA+ individuen of het helemaal afbreuk doen van hun ervaringen.

### **Heterosexual/Straight**

**Heteroseksueel:** Een persoon wiens emotionele, seksuele of romantische aantrekkingskracht voornamelijk gericht is op mensen met een ander geslacht dan die van de persoon. Dit wil zeggen: Als je als man romantisch en/of seksueel aangetrokken bent tot vrouwen, of als je als vrouw romantisch en/of seksueel aangetrokken bent tot mannen, dan kan je jezelf hetero noemen.

### **Homophobia**

**Homofobie:** De irrationele angst en haat voor of ongemak met mensen die zich aangetrokken voelen tot leden van hetzelfde geslacht. Het is de angst die seksisme en heteroseksisme afdwingt. Het extreme gedrag van homofobie is geweld.

### **Hostile sexism**

**Vijandig seksisme:** Hetgeen waar de meeste mensen aan denken. Vrouwen openlijk beledigen, objectiveren en vernederen.

### **Immigrant**

**Immigrant:** Iedereen die internationaal is verhuisd naar een land van bestemming waarvan ze geen autochtonen zijn. In de VS bijvoorbeeld is iedereen, met uitzondering van Native Americans, een immigrant.

### **Inclusion**

**Inclusie:** Het bieden van gelijke kansen aan alle mensen om zich volledig in te zetten voor het creëren van een omgeving en een culturele houding waarbij iedereen en elke groep past, zich aanvaard voelt, waarde heeft en ondersteund wordt door een fundament gebouwd op vertrouwen en wederzijds respect.

### **Inclusiveness**

**Inclusiviteit:** Het aanmoedigen van erbij horen.

### **Institutional Racism**

**Institutioneel racisme:** Een verscheidenheid aan systemen die binnen een organisatie werken die attitudes, gedragingen en praktijken hebben die personen of groepen ondergeschikt maken vanwege ras of etnische achtergrond.

### **Islamophobia**

**Islamofobie:** Irrationele angst voor, afkeer van of discriminatie van de islam of mensen die de islam praktiseren.

### **Internalised oppression**

#### **Geïnternaliseerde onderdrukking**

Het proces waarbij een lid van een onderdrukte groep zelf onderdrukker wordt: de inaccuraten mythen en stereotypen die van toepassing zijn op de onderdrukte groep worden aanvaard en er wordt naar geleefd.

### **Internalised sexism**

**Geïnternaliseerd seksisme:** Wanneer het geloof in de minderwaardigheid van vrouwen onderdeel wordt van het eigen wereldbeeld en zelfconcept.

### **Intersectionality**

**Intersectionaliteit:** Een juridische term gecreëerd door Kimberlé Williams Crenshaw die de klassieke modellen van onderdrukking houdt binnen de samenleving, zoals die op basis van ras/ethniciteit, gender, religie, nationaliteit, seksuele oriëntatie, klasse, soort of beperking. Deze modellen van onderdrukking handelen niet onafhankelijk van elkaar, in plaats daarvan hangen deze vormen van onderdrukking met elkaar samen, waardoor een systeem van onderdrukking gecreëerd wordt die de "kruising" van meerdere vormen van discriminatie weerspiegelt.

### **Intersex**

#### **Intersekse**

Een term voor iemand geboren met biologische geslachtskenmerken die niet traditioneel worden geassocieerd met mannelijke of vrouwelijke lichamen. Interseksualiteit verwijst niet naar seksuele oriëntatie of genderidentiteit.

### **In the closet**

#### **In de kast**

LGBTQIA+ personen die hun seksuele oriëntatie niet openlijk aan anderen bekendmaken. Mensen kunnen dit aan niemand, sommige of alle mensen die ze kennen bekendmaken.

### **Lesbian**

#### **Lesbienne**

Een vrouw wiens emotionele, seksuele of romantische aantrekkingskracht voornamelijk op andere vrouwen gericht is.

### **LGBTQIA+**

#### **LHBTQIA+**

Dit is het acroniem dat het meest wordt gebruikt in de Verenigde Staten om de lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender gemeenschap aan te spreken. Het acroniem kan op een aantal manieren variëren, waaronder LHBT en HLBT, en omvat nu aanvullende letters, zoals Q (queer; ook vragend); A (heteroseksuele bondgenoot of ally) of Aseksueel; en I (intersekse) samen met het + symbool om alles aan te duiden op het gender- en seksualiteitspectrum dat letters en woorden nog niet kunnen beschrijven.

### **M.A.A.B./F.A.A.B./U.A.A.B.**

Man-toegewezen bij geboorte/vrouw-toegewezen bij geboorte/niet toegewezen bij geboorte.

## **Majority Group**

### **Meerderheidsgroep**

Een groep mensen binnen een samenleving die de meeste macht heeft op een bepaalde plaats en soms ook het meeste leden heeft.

## **Male Gaze**

### **Mannelijke blik/lens**

Een manier om naar de wereld te kijken door een mannelijke lens die vrouwen als seksuele objecten ziet.

## **Managing Diversity**

### **Diversiteit managen**

Dit is een uitgebreid managementproces voor het ontwikkelen van een omgeving die voor alle medewerkers werkt. Dit proces houdt rekening met de nood om organisatiesystemen te veranderen om de mogelijkheid te ondersteunen om van alle medewerkers alles te kunnen krijgen wat ze te bieden hebben. Het betekent diversiteit op alle drie de niveaus benaderen: individueel, team of afdeling en organisatie. Het gaat over de manier waarop managers hun werk doen. Het vereist een fundamentele verandering in de cultuur en de manier waarop dingen worden gedaan. Het is een verandering in het zakelijke leven.

## **Mansplain**

Mansplain (werkwoord) en mansplaining (bijvoeglijk naamwoord): wanneer een man iets uitlegt aan een vrouw op een neerbuigende manier wanneer hij ofwel 1) niets afweet van het onderwerp of 2) er minder van afweet dan de vrouw waarmee hij praat.

## **Mental Health**

### **Mentale gezondheid**

Verwijst naar hoe een persoon denkt, voelt en handelt wanneer die wordt geconfronteerd met levenssituaties. Het gaat over hoe mensen kijken naar zichzelf, hun leven en de andere mensen in hun leven, over hoe ze de uitdagingen en de problemen evalueren en hoe ze keuzes verkennen. Dit omvat het omgaan met stress, omgaan met andere mensen en het nemen van beslissingen.

## **Microaggression**

### **Microaggressies**

Verbale, non-verbale en omgevingsgerelateerde afwijzingen of beledigingen, opzettelijk of onbedoeld, die vijandige, denigrerende of negatieve boodschappen communiceren, gericht op personen en dit uitsluitend gebaseerd op hun gemarginaliseerde groepsidentiteit. [Hier](#) kan je een aantal (Engelse) voorbeelden vinden van microaggressies.

## **Micro-inequities**

### **Micro-ongelijkheden**

Kleine, soms onuitgesproken, vaak onbewuste boodschappen die we voortdurend verzenden en ontvangen die een krachtige impact hebben op onze interacties met anderen. Ze kunnen zowel positief als negatief zijn. Enkele veelvoorkomende voorbeelden zijn: een knipoog van begrip van aan de andere kant van de tafel, een afgeleide blik naar het plafond of kijken terwijl iemand aan het woord is.

**Misandry****Misandrie**

Mannenhaat

**Misgendering****Misgenderen**

Wanneer iemand een persoon, zoals een transgender persoon, onjuist identificeert door het verkeerde label (zoals meneer of mevrouw) of voornaamwoord (zoals zij, hij of die) te gebruiken. Het zorgt er vaak voor dat een persoon zich als mens niet aanvaard of niet belangrijk voelt.

**Misogynoir****Misogynoir**

Misogynie of vrouwenhaat gericht tegen zwarte vrouwen

**Misogyny****Mysogynie**

Vrouwenhaat

**Multicultural****Multicultureel**

Het naast elkaar bestaan van vele, van elkaar te onderscheiden culturen binnen een bepaalde context zoals een gemeenschap of land.

**Neurodiversity****Neurodiversiteit**

Het concept dat mensen niet in een one-size-fits-all neurologisch "normaal" pakket komen. Het erkent dat alle variaties van de menselijke neurologische functie moeten worden gerespecteerd als gewoon een andere manier van zijn en dat neurologische verschillen zoals autisme en ADHD het gevolg zijn van normale/natuurlijke variaties in het menselijk genoom.

**Neurotypical****Neurotypisch**

Een persoon wiens mentale of neurologische functies door de algemene bevolking als "normaal" worden beschouwd.

**Non-binary****Non-Binair**

Een persoon die zich identificeert als noch een man, noch een vrouw en zichzelf buiten de binaire opdeling van gender ziet. Dit wordt soms afgekort tot N.B. of enby. Non-binaire mensen kunnen zich identificeren als zowel een man als een vrouw, ergens daartussenin, of als volledig buiten deze categorieën vallend. Hoewel velen zich ook identificeren als transgender, doen niet alle non-binaire mensen dat.

**Non-LGBTQIA+****Niet-LGBTQIA+**

Iedereen die zich niet identificeert als onderdeel van de LGBTQIA+ gemeenschap; verwijst meestal naar hetero/heteroseksuele individuen.

## **Organizational Assessment**

### **Organisatie-assessment of beoordeling van een organisatie**

Dit houdt in dat je ontdekt waar de organisatie zich vandaag bevindt. Dit proces onderzoekt systemen, beleid en praktijken om ervoor te zorgen dat ze flexibel genoeg zijn om de toekomstige cultuur te ondersteunen. Deze fase vormt de kern van 'het managen van diversiteit'. Het gaat om het verzamelen van data om het organisatieklimaat te beoordelen. Het bestaat uit vragenlijsten over attitudes om een idee te krijgen van hoe de werkomgeving is, culturele audits (die kijken naar de "wortels" van organisaties die bepaalde systemen aansturen), beoordelingen van geschreven en ongeschreven organisatiebeleid en -procedures, en beoordelingen van klachten en aanklachten.

## **Organizational culture**

### **Organisatiecultuur**

"Onderliggende waarden, overtuigingen en principes die als basis dienen voor het managementsysteem van de organisatie, evenals de reeks managementpraktijken en gedragingen die zowel die principes illustreren als versterken." (Vertaald uit Cox, Taylor Jr., Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research & Practice, Berrett-Koehler: San Francisco, 1993, p. 161)

## **Out Employee**

### **Medewerker die "out" is op de werkplaats**

Een werknemer die hun LGBTQIA +-identiteit bekend maakt aan een paar, sommige of alle collega's.

## **Outing**

### **Outen**

Iemands LGBTQIA+ identiteit blootstellen aan anderen zonder hun toestemming. Iemand outen kan serieuze gevolgen hebben qua werkgelegenheid, economische stabiliteit, persoonlijke veiligheid of op religieuze of gezinssituaties.

## **Pansexual**

### **Panseksueel**

Iemand die zich aangetrokken voelt tot mensen van alle genderidentiteiten. Of iemand die zich aangetrokken voelt tot iemands kwaliteiten ongeacht hun genderidentiteit. (Het voorvoegsel "pan" betekent "alles", waarbij het gender-binaire – wat volgens sommigen met "biseksueel" wordt geïmpliceerd – wordt verworpen.)

## **Patriarchy**

### **Patriarchaat**

Een hiërarchisch gestructureerde samenleving waarin mannen meer macht hebben.

## **Persons of color**

### **Personen van kleur**

Alle personen die zichzelf identificeren door de algemene categorieën van Afro-Amerikaans of Zwart; Hispanic, Latino of Chicano; Aziatische of Pacifische eilandbewoner; American Indian of Native American of Alaskan Native.

## **Physical abilities**

### **Fysieke mogelijkheden**

- Beperking (disabled, DISABLED). Dit is momenteel de meest geschikte term.
- Slechtiendheid (beperkt zicht)

- Blind (geen zicht)
- Slechthorend (beperkt gehoor)
- Doof (geen gehoor)
- Verborgene uitdagingen (bv. hoge bloeddruk, hartaandoeningen, diabetes, enz.)
- Kleine mensen of mensen met dwerggroei

## **Pinkwashing**

### **“Roze-wassen”**

- (LGBTQIA+) De praktijk waarbij een staat of bedrijf zichzelf presenteert als LGBTQIA+-vriendelijke en als progressief om hun negatief gedrag te verbergen. Meer algemeen kan “pinkwashing” ook gedefinieerd worden als het communiceren van vage boodschappen van sympathie naar de LGBTQIA+-gemeenschap terwijl er weinig tot geen inzet is voor eigenlijke LGBTQIA+ gelijkheid en inclusie. Dit kan het gebruik van LGBT-marketing inhouden.
- De praktijk waarbij een bedrijf zichzelf en/of hun producten of diensten promoot gebruikmakend van de steun van goede doelen gerelateerd aan borstkanker.

## **Prejudice**

### **Vooroordeel**

Houdt een vooropgezet idee, oordeel of mening in, meestal een ongunstig idee dat wordt gekenmerkt door haat en gericht is op een raciale religieuze, culturele of etnische groep.

- Oordelen over anderen die superioriteits-/minderwaardigheids-overtuigingssystemen versterken.
- Overdrijven van de waarde van een bepaalde groep terwijl de waarde voor andere groep(en) verminderd wordt.
- Wordt versterkt wanneer ondersteund door stereotypen

## **Privilege**

### **Privilege**

Een speciaal recht, voordeel of immuniteit dat alleen aan een bepaalde persoon of groep wordt toegekend of beschikbaar is.

## **Psychological safety**

Psychologische veiligheid: in staat zijn om zichzelf te kunnen tonen en tewerkgesteld houden zonder vrees van negatieve gevolgen op iemands zelfbeeld, status of carrière.

## **Queer**

### **Queer**

Een fluïde term met tal van betekenissen. Het wordt vaak gebruikt om seksuele oriëntatie en/of genderidentiteit of genderexpressie te beschrijven die niet voldoet aan heteroseksuele normen. De term wordt vaak gebruikt om te verwijzen naar de algemene LGBTQIA+ gemeenschap. Het kan een positieve of een negatieve term zijn, afhankelijk van de context waarin het wordt gebruikt.

## **Questioning**

### **Vragend**

Een term die wordt gebruikt om mensen te beschrijven die bezig zijn met het verkennen van hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit.

## **Race**

### **Ras**

Als een biologisch concept definieert ras groepen mensen op basis van een reeks genetisch overgedragen kenmerken zoals fysieke kenmerken, inclusief huidskleur. Het concept van ras als een sociaal-cultureel concept wordt vervangen door het meer geschikte concept etniciteit. Het concept van ras zoals sociaal-politiek gebruikt, weerspiegelt zelfidentificatie van mensen op basis van het ras of de rassen waarmee ze zich het meest identificeren. Deze sociaal-culturele en sociaal-politieke categorieën omvatten zowel raciale als nationale afkomstgroepen.

## **Racial Consciousness**

### **Raciaal bewustzijn**

Een bewustzijn van de historische reis van een groep, kennis van ongelijkheden die van invloed zijn op die groep mensen en een zelfbeoordeling van iemands houding en vooroordelen ten opzichte van die groep.

## **Racism**

### **Racisme**

Een veronderstelling dat er een inherente zuiverheid en superioriteit van bepaalde rassen en minderwaardigheid van anderen is. Het duidt op een attitude, gedrag of institutionele structuur die personen of groepen ondergeschikt maakt vanwege hun ras of etnische achtergrond. Dergelijke praktijken kunnen opzettelijk of onbedoeld zijn. In essentie is het de systemische onderdrukking van een raciale groep tot het sociale, economische en politieke voordeel van een ander.

## **Same-Gender Loving**

### **Liefde voor hetzelfde gender**

Een term die sommigen liever gebruiken in plaats van lesbisch, homoseksueel of biseksueel om aantrekking tot en liefde van mensen van hetzelfde gender uit te drukken.

## **Sex**

### **Geslacht**

Het geslacht van iemand wordt bepaald bij de geboorte. Het is enkel en alleen gebaseerd op wat de artsen visueel waarnemen bij de geboorte, en wordt als zodanig vastgelegd op de geboorteakte. Hierbij hanteren artsen normen over hoe een lichaam er uit moet zien om het als jongen of meisje te registreren. Geslacht of sekse wordt bepaald op basis van lichamelijke kenmerken. Het westerse binaire model gaat uit van twee geslachten: man en vrouw, met welomlijnde en van elkaar verschillende geslachtskenmerken. Die twee groepen maken deel uit van het brede geslachtskenmerkspectrum, maar er bestaat veel meer lichaamsvariatie. Mensen met geslachtskenmerken die niet binnen de klassieke tweedeling man/vrouw vallen hebben een interseksueel lichaam.

## **Sex characteristics**

### **Geslachtskenmerken**

Geslachtskenmerken zijn kenmerken die samenhangen met het biologisch geslacht. Concreet gaat het om verschillende categorieën van kenmerken: chromosomen, inwendige geslachtsklieren, hormonen, inwendige en uitwendige geslachtsorganen en de verdere ontwikkeling tijdens de puberteit.

Het westerse binaire model gaat uit van twee geslachten: man en vrouw, met welomlijnde en van elkaar verschillende geslachtskenmerken. Deze twee groepen maken deel uit van het brede geslachtskenmerkspectrum, maar er bestaat veel meer lichaamsvariatie.

Mensen met geslachtskenmerken die niet binnen de klassieke tweedeling man/vrouw vallen, hebben een intersekse lichaam.

### **Sexism**

#### **Seksisme**

Een systeem van overtuigingen of attitudes, dat vrouwen degradeert tot beperkte rollen en/ of opties vanwege hun geslacht. Het draait om het idee dat vrouwen inferieur zijn aan mannen.

### **Sexual harassment**

#### **Seksuele intimidatie**

Ongewenste seksuele avances, verzoek om seksuele gunsten (“quid pro quo” of “voor wat hoort wat”) en andere verbale of fysieke gedragingen van seksuele aard wanneer:

- onderwerping aan dergelijk gedrag impliciet als een arbeidsvoorwaarde wordt gesteld;
- onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen over werkgelegenheid die van invloed zijn op dat individu of
- dergelijk gedrag heeft het doel of effect onredelijk de werkprestaties van een persoon te beïnvloeden of een intimiderende, vijandige werkomgeving te creëren.

### **Sexual Minority**

**Seksuele minderheid:** Personen die zich niet identificeren als deel van de seksuele meerderheid of culturele meerderheid (bijvoorbeeld hetero). Individuen kunnen zich bijvoorbeeld identificeren als lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender of queer.

### **Sexual Orientation**

**Seksuele oriëntatie:** Seksuele oriëntatie gaat over seksuele aantrekking en opwinding. Tot welke personen voel je seksuele aantrekking? Van wie word je opgewonden, met wie wil je seks hebben?

Seksuele oriëntatie kan veranderen doorheen de tijd en in intensiteit. Als dat gebeurt, spreken we van seksuele fluïditeit. Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten aantrekking: seksuele en romantische (zie: Romantische oriëntatie). Romantische en seksuele aantrekking kunnen samenvallen, maar dat is niet voor iedereen zo.

### **Sexual preference**

**Seksuele voorkeur:** Deze term impliceert dat seksualiteit de keuze van een individu is. Deze term heeft een negatieve connotatie en wordt beter niet gebruikt.

### **Sexual Reassignment Surgery**

**Geslachtsoperatie of genderbevestigende ingreep:** Genitale chirurgie die een transgender persoon kan ondergaan. Het is slechts een deel van de transitie die een transgender persoon kan ondergaan. De term wordt door sommige medische professionals gebruikt om te verwijzen naar een groep chirurgische opties die de anatomische geslachtskenmerken van een persoon veranderen. Hoewel het inherent geen denigrerende term is, is het reductief.

### **Straight/heterosexual**

**Hetero/ Heteroseksueel:** Als je als man romantisch en/of seksueel aangetrokken bent tot vrouwen, of als je als vrouw romantisch en/of seksueel aangetrokken bent tot mannen, dan kan je jezelf hetero noemen. Maatschappelijk wordt heteroseksualiteit tegenwoordig nog vaak gezien als de norm

### **Stereotypes**

**Stereotypen:** De overtuiging dat alle mensen van een bepaalde raciale, etnische of culturele groep hetzelfde zijn en zich op dezelfde manier gedragen.

TERF: Een acroniem voor "trans exclusionary radical feminists", dit verwijst naar feministen die transfoob zijn.

### **Transgender**

**Transgender:** Mensen die zich identificeren met de kenmerken, rollen, gedragingen of verlangens van een geslacht dat verschilt van het gender dat ze bij hun geboorte toegewezen kregen. Deze identiteit is niet gerelateerd aan seksuele voorkeur.

Bij personen gebruik je transgender of trans als een bijvoeglijk naamwoord om duidelijk te maken dat de persoon meer is dan transgender. Zeg dus "trans(gender) persoon" en niet "een transgender" of "een trans(gender)persoon".

### **Trans or Trans+**

**Trans of Trans+:** Twee paraplu termen voor niet-cisgender identiteiten

### **Transition**

**Transitie:** De term die wordt gebruikt om het proces van verandering van het ene geslacht naar het andere te beschrijven; het nemen van stappen zoals het veranderen van iemands naam en/of een medische ingreep.

Je kan op heel veel verschillende manieren een transitie doormaken, en kiezen wat het beste bij je past. Niet elke trans of non-binaire persoon wil of kan "in transitie gaan". Wie dat wel wil, doet dat vaak op heel andere manieren. Vaak wordt er een onderscheid gemaakt tussen sociale, medische en juridische transitie.

- Een sociale transitie kan gepaard gaan met een nieuwe roepnaam, experimenteren met kleding en haartooi, gebruik maken van hulpstukken zoals binders of ander corrigerend ondergoed, etc.
- Wie medisch in transitie gaat, kiest voor medische opties zoals logopedie, hormoontherapie, of operaties.
- Ook juridisch kan je een transitie doen. Dan laat je bijvoorbeeld de "M" op je identiteitskaart aanpassen naar een "V", of verander je officieel van voornaam.

### **Trans man**

**Trans man:** Iemand die bij de geboorte als vrouw werd geregistreerd en zich identificeert als man. Bij personen gebruik je transgender of trans als een bijvoeglijk naamwoord om duidelijk te maken dat de persoon meer is dan transgender. Zeg dus "een trans(gender) man".

### **Transmisogyny**

**Transmisogynie:** Een mix van transfobie en vrouwenhaat, die zich manifesteert als discriminatie van "trans vrouwen en trans en gender non-conforme mensen aan de vrouwelijke kant van het genderspectrum."

### **Transphobia**

**Transfobie:** De angst en haat voor, of ongemak met, transgender personen.

### **Trans woman**

**Trans vrouw:** Iemand die bij de geboorte als man werd geregistreerd en zich identificeert als vrouw. Bij personen gebruik je transgender of trans als een bijvoeglijk naamwoord om duidelijk te maken dat de persoon meer is dan transgender. Zeg dus “een trans(gender) vrouw”.

### **Trigger**

**Trigger:** Iets dat je dwingt om een trauma opnieuw te beleven.

### **Trigger Warning**

**Trigger waarschuwing:** Een verklaring dat iemand op het punt staat uitdagend materiaal te ervaren dat mogelijk verontrustend kan zijn (expliciet, raciaal ongevoelig, seksueel expliciet, etc.).

### **Unconscious bias**

**Onbewuste vooroordelen:** Sociale stereotypen die individuen over bepaalde groepen mensen buiten hun eigen groep onbewust vormen. Onbewuste vooroordelen komen veel vaker voor dan bewuste vooroordelen en zijn vaak onverenigbaar met iemands bewuste waarden.

### **Understanding differences**

**Verschillen begrijpen:** Het begrijpen van verschillen is het bewustzijn en de aanvaarding van verschillen tussen mensen zowel op interpersoonlijk als persoonlijk niveau. Het omvat talloze dimensies zoals ras, geslacht, leeftijd, denkstijl, religie, seksuele oriëntatie, diploma en functionaliteit. Dit kan ook verwijzen naar organisaties en systemen (bijvoorbeeld lokale kantoren versus hoofdkantoor). Het doel is om interpersoonlijke of interfunctionele relaties te verbeteren.

### **Values**

**Waarden:** Waarden zijn onze subjectieve reacties op de wereld om ons heen. Ze begeleiden en vormen onze opties en gedrag. Waarden hebben drie belangrijke kenmerken. Ten eerste worden waarden al vroeg in het leven ontwikkeld en zijn ze zeer goed bestand tegen verandering. Waarden ontwikkelen zich vanuit onze directe ervaringen met mensen die belangrijk voor ons zijn, met name vooral onze ouders. Ten tweede bepalen waarden wat goed en wat fout is. Ten derde kunnen waarden zelf niet worden bewezen als correct of incorrect, geldig of ongeldig, juist of fout. Als een uitspraak bewezen is om waar of vals te zijn, kan het geen waarde zijn. Waarden vertellen wat we moeten geloven, ongeacht of er bewijs is of niet.

### **Victim-Blaming**

**Slachtoffers beschuldigen:** Wanneer het slachtoffer van een misdrijf of schadelijke daad geheel of gedeeltelijk verantwoordelijk wordt gehouden voor het misdrijf of de daad. Als je hoort dat iemand zich afvraagt wat een slachtoffer had kunnen doen om een misdrijf te voorkomen, dat is victim-blaming. Het maakt het moeilijker voor mensen om misbruik te melden.

### **White fragility**

**Witte kwetsbaarheid:** Een toestand waarin zelfs een minimale hoeveelheid raciale stress ondraaglijk wordt, waardoor een reeks defensieve reacties ingezet wordt, inclusief het extern uiten van emoties zoals woede, angst en schuld, en het vertonen van gedrag zoals argumenteren, stilte en het verlaten van de stress-inducerende situatie. Een voorbeeld hiervan kan een zwarte persoon zijn die wijst op het problematische of racistische gedrag van een witte persoon en de witte persoon die zichzelf onmiddellijk begint te verdedigen, excuses maakt en huilt in plaats van te luisteren en te aanvaarden.

wat de ander zegt. De term heeft aan populariteit gewonnen door Robin DiAngelo, een onderzoeker en auteur van het boek "White Fragility."

### **White nationalism**

**Wit nationalisme:** Een term die ontstaan is onder witte supremacisten als een eufemisme voor witte suprematie of oppermacht. Uiteindelijk probeerden sommige witte supremacisten het verder te onderscheiden door het te gebruiken als een vorm van witte suprematie dat het definiëren van een land of regio door witte raciale identiteit benadrukt en dat uitsluitend de belangen van witte mensen probeert te bevorderen, meestal ten koste van mensen met een andere achtergrond.

### **White Privilege**

**Wit privilege:** De enorme reeks voordelen en winsten die mensen hebben alleen omdat ze wit zijn of kunnen "doorgaan" als wit. Voorbeelden hiervan zijn het kunnen rondlopen in een supermarkt zonder gevolgd te worden door een winkelbediende die je verdenkt van winkeldiefstal, of in een buurt te kunnen rondrijden zonder bang te zijn dat iemand de politie op je afstuurt, of te worden tegengehouden door de politie en niet hoeven te vrezen dat je vermoord wordt enkel omwille van het feit dat je niet-wit bent.

### **White supremacy**

**Witte suprematie:** Een term die wordt gebruikt om verschillende geloofssystemen te karakteriseren waar één of meer van volgende principes centraal staan: 1) witte mensen moeten dominantie hebben over mensen met een andere achtergrond, vooral waar ze naast elkaar bestaan; 2) witte mensen moeten op zichzelf leven in een samenleving die alleen voor witte mensen is; 3) witte mensen hebben hun eigen "cultuur" die superieur is aan andere culturen; 4) witte mensen zijn genetisch superieur aan andere mensen. Als volwaardige ideologie, is witte suprematie veel omvattender dan racisme of onverdraagzaamheid. De meeste witte supremacisten geloven vandaag verder dat het witte ras met uitsterven bedreigd wordt als gevolg van een groeiende "toevloed" van niet-witte mensen, die worden gecontroleerd en gemanipuleerd door Joden, en dat dringende actie is nodig om het witte ras te "redden".

### **Woke**

**Woke** Geworteld in de zwarte activistische cultuur, betekent dit dat je bent opgeleid en je bewust bent, vooral over onrecht.

+: Niet alleen meer een wiskundig symbool maar een aanduiding van alles op het gender- en seksualiteitsspectrum dat letters en woorden nog niet kunnen beschrijven.