Belastingdienst

Richtlijnen Inclusief taalgebruik

5.1.2e

December 2021



Inleiding

Taal is een machtig instrument. De woorden die we gebruiken beschrijven onze werkelijkheid én schrijven die ook voor. Taal heeft de kracht om mensen in te sluiten of uit te sluiten, om stereotypen te bevestigen of juist te ontkrachten.

Als Belastingdienst willen we iedereen in onze diverse maatschappij gelijkwaardig aanspreken en representeren. En ook in onze taal rekening houden met verschillen die er zijn in gender, seksuele geaardheid, religie, etniciteit, huidskleur, beperking. We willen niemand buitensluiten, we willen inclusief communiceren, zonder onbedoeld stereotyperingen, negatieve vooroordelen of clichés te bevestigen.

Dat klinkt gemakkelijker dan het is. Want we hebben als mensen allemaal – hoezeer we dat ook proberen te vermijden - last van vooroordelen en stereotype beelden. Zonder dat we ons daarvan bewust zijn, klinken die door in onze woorden en in de taal die we gebruiken. Vaak nemen we onszelf als norm en beschrijven we de werkelijkheid vanuit ons eigen perspectief. Sommige perspectieven worden de norm en sluiten onbedoeld en onbewust andere perspectieven uit. Denk bijvoorbeeld aan het gebruik van het woord 'brandweerman' in plaats van 'brandweerkracht' of "papadag" (bestaat er ook een "mamadag"?).

Inclusief communiceren is communicatie die iedereen gelijkwaardig insluit en betrekt. Dat gaat niet vanzelf. Eerst moeten we ons bewust worden van het feit dat onze communicatie allerlei onbewuste vooroordelen en stereotypen bevat. Dat kost tijd, kan gevoelig liggen en soms zelfs pijnlijk zijn. Het is een leerproces waar we open en actief mee aan de slag moeten met elkaar.

Dit document vormt daar een startpunt voor. We beschrijven de visie van de Belastingdienst op inclusieve communicatie en geven richtlijnen voor inclusief taalgebruik over een aantal thema's (gender, seksuele geaardheid, religie, etniciteit en beperking).
De richtlijnen zijn gebaseerd op de meest gebruikte gidsen voor inclusief taalgebruik in Nederland op dit moment[1]. Ze vormen een groeidocument dat steeds aangevuld en aangepast zal worden. Want taal blijft zich vernieuwen en ontwikkelen, evenals maatschappelijke opvattingen. Zo ook de taal en de maatschappelijke opvattingen over diversiteit en inclusiviteit.

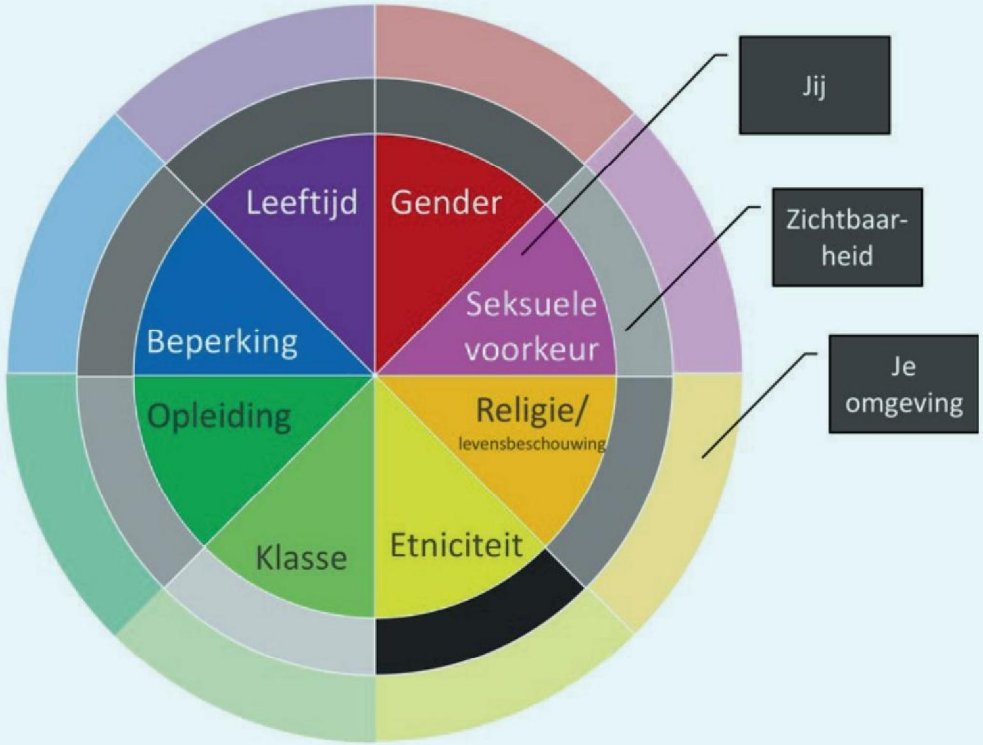
De richtlijnen zijn bedoeld om te inspireren om met zowel externe als interne doelgroepen inclusief te communiceren. We zijn er niet op uit om welke collega dan ook de maat te nemen. Belangrijk is dat we bewust worden, leren, nieuwsgierig zijn, vragen stellen, fouten durven te maken en daarvan leren. En zo met elkaar steeds verder op weg zijn naar een gelijkwaardige en inclusieve manier van communiceren.

1 *Genderneutraal taalgebruik in het Europees Parlement.Europees Parlement, 2018. (Incomplete) stijlgids voor inclusieve taal. Women Inc. www.inclusievetaal.nl Regenboogtaalgids. Handreiking voor respectvolle en inclusieve communicatie. Gemeente Amsterdam, 2018. Handreiking waarden voor een nieuwe taal, een veilige, inclusieve en toegankelijke taal voor iedereen in de kunst- en cultuursector. Code Diversiteit & Inclusie, 2021.*

375813 2026-545 0001

Visie op inclusieve communicatie

De Belastingdienst is er voor alle belastingplichtigen. Met de taal en beelden die wij gebruiken willen we zoveel mogelijk mensen aanspreken en representeren. We weten dat onze samenleving heel divers is. Mensen verschillen in gender, religie, etniciteit, huidskleur, sociaal-economische klasse, opleidingsniveau, beperking of leeftijd. Als betrokken specialist houdt de Belastingdienst daar rekening mee in zijn taal- en beeldgebruik zodat iedereen zich aangesproken voelt, serieus genomen, gezien en gerespecteerd. Want woorden en beelden doen ertoe. We willen mensen niet kwetsen, discrimineren of buitensluiten met onze woorden of beelden. Daarom streven we naar inclusieve communicatie, waarmee we iedereen aanspreken, vrij van stereotyperingen, negatieve vooroordelen of clichés, met erkenning en waardering voor diversiteit en op basis van gelijkwaardigheid.



1. Genderneutraal m/v

Het pleidooi voor genderneutrale communicatie startte in de 20e eeuw vanuit feministisch-emancipatoire hoek.
Kern van het pleidooi:

- Zie man en vrouw als gelijkwaardig en hanteer niet onbewust mannelijk als de norm.
- Stop met denken in de traditionele rolverdelingen tussen mannen en vrouwen.
- Stop met stereotypering van mannen en vrouwen.
- Wees genderneutraal in je communicatie zodat iedereen zich aangesproken voelt.

Richtlijnen

Gebruik geen onnodige taal[2]. Refereer alleen aan gender als dat relevant is.	
Dus niet:	*En wel:*
De vrouwelijke CEO	De CEO
De mannelijke schoonmaker	De schoonmaker
De zorgende vader	De vader

2 *Onnodige taal gebruiken we onbewust vaak als iets niet aan ons stereotype beeld beantwoordt. Daarmee bevestigen we onbedoeld stereotyperingen.*

Gebruik 'hij' en 'zijn' als je naar een man verwijst.	
	Inspecteur Christiaan Jansen rondde zijn rapport af vlak voordat hij met vakantie ging.
Gebruik 'zij' en 'haar' als je naar een vrouw verwijst[3].	
	Inspecteur Inge Bakker heeft haar werk overgedragen vlak voordat zij met vakantie ging.
Als je het niet specifiek over een man of een vrouw hebt (of dat niet weet), wees zo neutraal mogelijk en maak gebruik van technieken om 'hij of zij' te vermijden.	
Dus niet:	*En wel:*
Een ambtenaar wordt automatisch gepensioneerd wanneer hij of zij de AOW-leeftijd bereikt.	Ambtenaren worden automatisch gepensioneerd wanneer zij de AOW-leeftijd bereiken.
Een directeur moet zijn medewerkers de kans geven zich bij te scholen.	Een directeur moet de medewerkers de kans geven zich bij te scholen.
	Een directeur moet medewerkers de kans geven zich bij te scholen.

3 *We gebruiken voornaamwoorden zoals 'zij', 'hij' en 'haar' verder als we naar dingen of bijvoorbeeld organisaties verwijzen. Volg hierbij de algemene regels voor woordgeslachten. "De Belastingdienst en zijn medewerkers".*

375813 2026-545 0001

	Als directeur moet je je medewerkers de kans geven zich bij te scholen.

Gebruik neutrale functiebenamingen	
	Ambtenaar, redacteur, medewerker, directeur, inspecteur, voorzitter, bestuurder, bewindspersoon, beleidsmedewerker, staatssecretaris, minister.
Sommige beroepen kennen geen neutrale variant (raadsheer, vroedvrouw, secretaresse). Kies dan een neutraal alternatief. Soms helpt ook de meervoudsvorm.	Rechter, verloskundige, management-ondersteuner. Brandweerlieden, zakenmensen.

Let op niet-genderneutrale woorden of uitdrukkingen	
Dus niet:	*En wel:*
Als één man	Eensgezind, unaniem
Mankracht	Personeel, medewerkers
De gewone man	Gewone mensen
Er zaten 40 man in de zaal	Er zaten 40 mensen in de zaal
De postbus bemannen	De postbus bemensen
Op de man af	Zonder omwegen

Maak geen seksistische 'complimenten'	
Dus niet:	*Dus wel:*
Je denkt als een man.	Je bent een sterke denker.
Dat een carrièrevrouw als jij zo elegant gekleed gaat.	Jij gaat altijd zo elegant gekleed!
Zij is de enige man in het gezelschap.	Zij is de stevigste persoon in het gezelschap.

Let op de etiketten die je gebruikt voor vrouwen en mannen en hun rol in de maatschappij. Vaak bevestigen etiketten stereotypen (luizenmoeder).

375813 2026-545 0001

2. Genderneutraal m/v/ LHBTI

De afgelopen jaren is het begrip genderneutraal taalgebruik uitgebreid met het bewustzijn dat niet iedereen heteroseksueel is én dat niet iedereen zich thuis voelt in het hokje man of vrouw. Hierbij komt het aspect van emancipatie LHBTI[4] (lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transseksueel, interseksueel) om de hoek kijken. Dat uit zich bijvoorbeeld in neutrale aanspreekvormen Zo spreekt de NS van 'Beste reizigers' in plaats van 'Beste dames en heren, jongens en meisjes'. En heeft de gemeente Amsterdam een Regenboogtaalgids ontwikkeld met als doel respectvol te spreken en schrijven over seksuele – en genderidentiteit.

Ook Rutte III vraagt aandacht voor genderneutraliteit: alle overheden moeten genderneutraal communiceren en mogen m/v niet onnodig uitvragen. Wat dit financieel betekent, wat technisch mogelijk en haalbaar is voor de Rijksoverheid en voor Belastingdienst wordt op dit moment nader onderzocht door BZK.

4 *LHBTI is een parapluterm voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele, transgender en intersekse personen.*

Richtlijnen

Gebruik geen onnodige taal. Refereer alleen aan gender en seksuele geaardheid als dat relevant is.	
Dus niet:	*En wel:*
De homoseksuele minister	De minister
De transgender presentatrice van het Songfestival Nicky de Jager	De presentatrice van het Songfestival Nicky de Jager
Vraag sekse niet onnodig uit.	

Gebruik neutrale termen voor sociale rollen.	
Dus niet:	*En wel:*
Beste vaders en moeders	Beste ouders, verzorgers
Beste jongens en meisjes	Beste kinderen
Beste dames en heren in de zaal	Beste aanwezigen
Geachte heer, mevrouw	Beste lezer
Man en vrouw, echtpaar	Partners

375813 2026-545 0001

Gebruik de gewenste aanhef als je weet hoe iemand aangesproken wilt worden in gepersonaliseerde brieven.	Geachte mevrouw Bergsma, beste mevrouw Bergsma (v) Geachte heer De Vries, beste heer De Vries (m) Geachte R. van Dorst, beste R. van Dorst(non-binair)
Als je de gewenste vorm niet weet, gebruik dan een neutrale vorm. Gebruik ook een neutrale vorm in algemene brieven.	Geachte reiziger, beste reiziger Geachte lezer, beste lezer Geachte belastingplichtige, beste belastingplichtige

Er bestaan nog geen landelijke richtlijnen voor het gebruik van voornaamwoorden voor mensen non-binair zijn[5] De Belastingdienst wacht op dit punt de richtlijnen van de Taalunie af. Advies tot die tijd is om non-binaire mensen te vragen welke persoonlijke voornaam-woorden zij zelf gepast vinden.	Steeds gebruikelijker wordt:[6] Hen of die (ipv hij/zij) Hun of diens (zijn/haar) Raven van Dorst heeft een tv-programma waarin hen wekelijks gasten ontvangt op hun boerderij. Raven van Dorst heeft een tv-programma waarin die wekelijks gasten ontvangt op diens boerderij.
Let op stereotypering: niet alle homoseksuele mannen houden van het songfestival, niet alle heteroseksuele mannen van voetbal. Gender en seksuele oriëntatie zijn slechts een deel van iemands identiteit (persoon-eerst principe)[7].	

5 *Persoon-eerst-principe: of het nu gaat om mensen uit de LHBTI-groep, mensen met een beperking of een migratie-achtergrond: het gaat om mensen. Benoem mensen als mensen en niet als één van hun eigenschappen. Reduceer iemand niet tot een bepaald kenmerk, mensen zijn meer dan één bepaalde eigenschap.*

6 *Deze vormen worden gebruikt door veel nieuwsmedia, het ANP en zijn opgenomen in Van Dale. Zij hebben de voorkeur van het Transgender Netwerk Nederland.*

7 *De Nederlandse Taalunie brengt naar verwachting dit najaar een advies uit over genderinclusief taalgebruik.*

375813 2026-545 0001

3. Etniciteit

In onze geglobaliseerde wereld is het belangrijk om een taal te ontwikkelen waarin iedereen zich thuis voelt, uit welke cultuur of land iemand ook komt

Taal en woorden doen er toe als het gaat om vraagstukken die te maken hebben met discriminatie, racisme en verschillen in etniciteit. Racisme en kolonialisme hebben tot extreme onderdrukking geleid. Alle woorden die hiermee te maken hebben, liggen erg gevoelig. Wees respectvol, waak voor wij-zij denken en stereotypering.

Richtlijnen

Gebruik geen onnodige taal. **Refereer alleen aan etniciteit en huidskleur als dat relevant is.**	
	Gebruik de term Nederlander voor iedereen die Nederlands staatsburger is. Asielzoeker: iemand die eigen land verlaten heeft en bescherming zoekt in ander land, maar nog geen status heeft als vluchteling. Vluchteling, statushouder of vergunninghouder: iemand die als vluchteling erkend is. Expat: iemand die tijdelijk in Nederland verblijft voor werk of studie. Nederlands staatsburger = Nederlander.
Als het belangrijk is te refereren aan afkomst, doe dit dan met een streepje.	Marokkaans-Nederlandse docent Turks-Nederlandse arts

375813 2026-545 0001

Gebruik geen termen die negatief bijdragen aan wij-zij-denken.	
Dus niet:	*En wel:*
Allochtoon [8] en autochtoon	Mensen met een migratieachtergrond, mensen met een Nederlandse achtergrond.
Nieuwkomer of nieuwe Nederlander.	Mensen die voormalig vluchteling zijn.

8 *Allochtoon betekent 'van andere aarde'. Alle geraadpleegde stijlgidsen raden het gebruik van dit woord af. Ook veel overheidsinstanties volgen hierin het advies van de WRR (zoals bijvoorbeeld het CBS) gebruiken dit begrip niet meer omdat het een uitsluitende en onderschikkende werking heeft en niet klopt voor mensen van de tweede generatie en daarna.*

Vermijd het onderscheid westers en niet-westers, dat neemt nl westers als norm. Noem specifieke continenten.[9]	
Kies voor de begrippen 'mensen van kleur' en 'witte mensen' of voor 'zwarte en witte mensen'.	
	Blank roept associaties op met ons koloniale verleden waar blank als superieur en de norm werd beschouwd[10].

9 *Ook het onderscheid westers en niet-westers is volgens de WRR niet meer passend. Het onderscheid heeft een uitsluitende en onderschikkende werking en is te breed om relevant te zijn. Iemand uit Korea bijvoorbeeld is niet-westers, terwijl een even goed opgeleid persoon uit Japan westers is. Het onderscheid voegt dus niets toe.*

10 *Afhankelijk van maatschappelijke ontwikkelingen moeten we in de toekomst mogelijk ook kijken naar negatief gebruik van het woord 'zwart'. De stijlgids voor de culturele sector pleit voor het afschaffen van uitdrukkingen als 'zwarte bladzijde in de geschiedenis, 'zwarte lijst', 'zwart geld' en 'zwartwerken'. Andere gidsen gaan hier (nog) niet in mee.*

375813 2026-545 0001

4. Religie

Religie of levensovertuigingen kunnen heel belangrijk voor mensen en gevoelig liggen. Kernwoord hier is respecteren. Wat voor de één een simpele krachtterm is of een leuke spottende grap, raakt de ander aan diens meest existentiële bron van leven.

Richtlijnen

Respecteer religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen.

Vloek niet op de werkvloer en maak geen grapjes over godsdienst. Zo blijft de werkomgeving veilig, professioneel en respectvol voor iedereen.

Ga niet uit van vooronderstellingen over iemands religieuze overtuiging. Arabisch staat voor de Arabische taal en cultuur en betekent niet dat iemand moslim is. Een moslim is iemand die de islam belijdt.

375813 2026-545 0001

5. Fysieke of mentale beperking

In het VN-verdrag over de rechten van personen met een handicap wordt opgeroepen tot maatregelen om stigmatisering van fysieke of mentale handicaps te bestrijden. Belangrijk is om negatieve stereotypen en stigmatiserend taalgebruik te onderkennen en vermijden.

Richtlijnen

Gebruik geen onnodige taal. Refereer alleen aan een beperking als dat relevant is.

Dus niet:	*En wel:*
De blinde directeur opende de vergadering	De directeur opende de vergadering

Stel de persoon centraal, benader mensen als individuele en bekwame volwaardige personen.

Typeer hen niet op basis van een beperking: een beperking is wat iemand heeft, niet wat iemand is (persoon-eerst-principe.

Dus niet:	*En wel:*
Gehandicapten	Personen met een handicap/beperking
Een autist	Iemand met autisme
Een blinde	Iemand met een visuele beperking, iemand die blind is
Rolstoelgebonden	Rolstoelgebruiker
Doventolk	Tolk Nederlandse gebarentaal, gebarentolk

Vermijd constructies als 'lijden aan' en 'slachtoffer zijn van'.

Gebruik geen denigrerende uitdrukkingen als 'reageer niet zo spastisch', 'dove kwartel', 'blinde mol' etc.

375813 2026-545 0001

Bronnen

Inclusieve communicatie.
Hanan Challouki, Kalmthout, 2021.

Naar een inclusieve organisatie in 7 stappen. *Blog Huib Koeleman 2018, www.orangeotters.nl*

Genderneutraal taalgebruik in het Europees Parlement.
Europees Parlement, 2018.

Inclusieve communicatie in het SGR.
Raad van de Europese Unie Secretariaat-generaal, 2018.

(Incomplete) stijlgids voor inclusieve taal.
Women Inc. www.inclusievetaal.nl

Inclusieve communicatie. Richtlijnen en tips voor terminologie inclusief woordgebruik. *Kennisplatform Integratie & Samenleving, juni 2021.*

Richtlijnen om inclusief te schrijven.
Taskforce Inclusiviteit DPG Media, augustus 2021.

Regenboogtaalgids. Handreiking voor respectvolle en inclusieve communicatie.
Gemeente Amsterdam, 2018.

Handreiking Waarden voor een nieuwe taal, Een veilige, inclusieve en toegankelijke taal voor iedereen in de kunst- en cultuursector. *Code Diversiteit & Inclusie, 2021.*



375813 2026-545 0001

BIJLAGE 1 Achtergrondinformatie over mechanismen en valkuilen bij inclusiviteit

- **Unconscious bias**

We hebben allemaal onbewuste vooroordelen over groepen mensen. Dat werkt belemmerend en stereotyperend.

- **Similarity bias**

Onze neiging om ons te omringen met mensen die op ons lijken. Belangrijk aandachtspunt bij bijvoorbeeld werving en selectie- en loopbaanbeleid.

- **Stereotypering**

Wees alert op stereotypering. Stereotypering is een belangrijke voorspeller voor discriminatie. Vermijd clichés en algemene aannames.
Vrouwen willen kinderen.
Homo's houden van het songfestival.
Surinamers hebben een goed ritmegevoel.
Fransen zijn romantisch, Duitsers zijn gedisciplineerd.
Ouderen zijn digibeet.
Nederlanders met een migratieachtergrond zijn onvoldoende taal- en digitaal vaardig.
Wees voorzichtig met humor. Humor is vaak gebaseerd op stereotypering.
Hoe doodt een dom blondje een vis? Door hem te verdrinken.

- **Kleinering, uitsluiting en seksisme**

Ongelijkwaardigheid zit vaak in kleine nuances.
Spreek niet over 'eigen bedrijfje' of 'aardig boekje' bij bv vrouwen, transpersonen of mensen van kleur versus 'eigen bedrijf' en 'stevig boek' bij witte mannen
Maak geen onderscheid tussen witte pubersjongens (gozers) en puberjongens van kleur (gastjes of rotjochies)
Doe niet aan 'tone policing' (vrouw of iemand van kleur aanvallen op toon ipv inhoud) door iemand 'fel' 'pittig' 'hysterisch' 'luidruchtig' 'zo aanwezig' te noemen
Noem vrouwen geen meisjes.

- **Othering**

Het definiëren van de eigen positie en morele superioriteit tegenover de vermeende 'ander', waarbij de ander wordt weggezet als vreemd, conservatief, achterhaald en soms zelfs onmenselijk ('Wappies').

- **Tone policing**

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

- **Window dressing**

Het etaleren van een bepaald beeld van de organisatie zonder dat dit met de werkelijkheid overeenkomt. Bv dat een organisatie een enkele medewerker van kleur naar voren schuift of zich uitspreekt voor LHBTI- rechten, zonder een interne veilige sfeer voor gekleurde of queermensen te creëren of faciliteiten aan te passen zoals een gendervrije wc.

375813 2026-545 0001

- **Pinkwashing**

Marketingstrategieën en symbolische gebaren om producten, personen of instellingen te promoten door een LHBTI beeld te schetsen. Beeld schetsen tolerant en vooruitstrevend te zijn zonder dit daadwerkelijk te zijn.

- **Tokenisme**

Beleid hebben om medewerkers uit minderheidsgroeperingen aan te nemen vanuit druk van maatschappij en overheid om zo de schijn van een divers en inclusief personeelsbestand te wekken. In de praktijk komt dit vaak neer op vinkjes zetten en niet van binnenuit het streven hebben om een diverse en inclusieve organisatie te zijn ('excuustruus').

375813 2026-545 0001