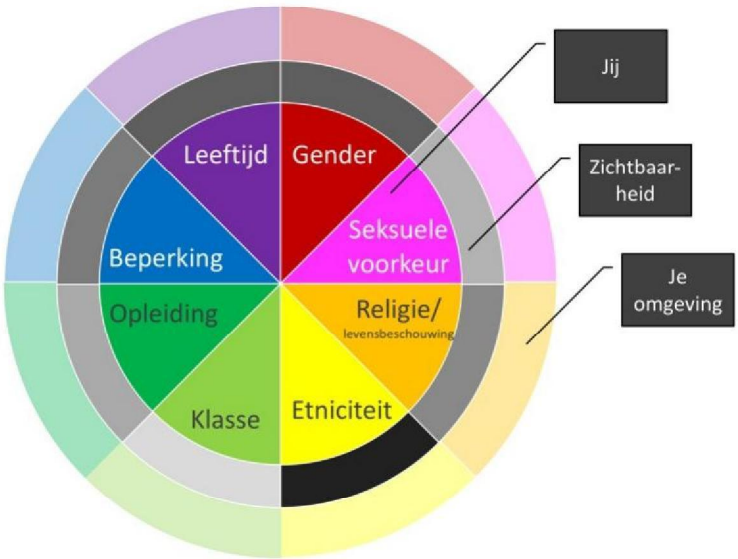
5.1.2e
13 september 2021

Op een gegeven moment denk ik een inleidi
een leeswijzer toevoegen. Waarom dit docu
waargaat het over.
5.1.2e
09/17/2021 11:06

Visie op inclusieve communicatie

De Belastingdienst is er voor iedereen in Nederland. 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 niet (onbedoeld) mensen 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 eerste pleidooi voor genderneutrale communicatie startte in de vorige eeuw en kwam uit feministisch-emancipatoire hoek.
Kern van het pleidooi:

- Zie man en vrouw als gelijkwaardig en hanteer niet stiekem 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.

Suggereert een beetje dat je nog een paar volgende stappen gaat behandelen

5.1.2e
09/17/2021 11:05

Richtlijnen

Gebruik alleen 'hij' en 'zijn' als je naar een man verwijst.	Inspecteur Christiaan Jansen rondde zijn rapport af vlak voordat hij met vakantie ging.
Gebruik 'zij' als je naar een vrouw verwijst	De inspecteur heeft haar werk overgedragen vlak voordat zij met zwangerschapsverlof ging.
Gebruik 'hij of zij' als je naar zowel mannen als vrouwen verwijst (niet hij/zij, dat leest niet prettig	Een ambtenaar wordt automatisch gepensioneerd wanneer hij of zij de AOW-leeftijd bereikt.
Of maak gebruik van technieken om 'hij of zij' te vermijden. Dus niet: Een directeur moet zijn medewerkers de kans geven zich bij te scholen.	Ambtenaren worden automatisch gepensioneerd wanneer zij de AOW-leeftijd bereiken. En wel: Een directeur moet de medewerkers de kans geven zich bij te scholen. Een directeur moet medewerkers de kans geven zich bij te scholen. 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: Als één man Mankracht De gewone man Er zaten 40 man in de zaal De postbus bemannen Op de man af Vakmanschap	En wel: Eensgezind, unaniem Personeel, medewerkers Gewone mensen Er zaten 40 mensen in de zaal De postbus bemensen Zonder omwegen Professionaliteit
Maak geen seksistische "complimenten" Dus niet: Je denkt als een man. Dat een carrierevrouw als jij zo elegant gekleed gaat. Zij is de enige man 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). Vermijd de neiging om iets expliciet te benoemen dat niet stereotiep is (de zorgende vader, de werkende moeder, de vrouwelijke directeur).	
Benoem bij vergelijkingen de norm die je hanteert. Dus niet: Vrouwen zijn onzekerder en minder ambitieus.	En wel: Vrouwen zijn onzekerder en minder ambitieus dan mannen.

Dit punt, gaat met dit voorbeeld denk ik vra
en onnodige gesprekken oproepen. Evt weg

5.1.2e

09/17/2021 11:08

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 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. Hoe dit precies uitgewerkt moet worden, is nog onderwerp van overleg. Minister van Engelshoven heeft de TK geinformeerd over de voortgang in een brief dd 3 juli. Er is inmiddels een afwegingskader opgesteld dat organisaties een handvat geeft wanneer wel en niet het geslacht uit te vragen. Ook wordt onderzocht of het mogelijk is van m/v een facultatief veld te maken of een derde optie (o of x) toe te voegen. Wat praktisch mogelijk en haalbaar is voor de Rijksoverheid en voor Belastingdienst moet nader blijken.

Dit is misschien wat technisch als het straks kaderdocument is. Voor nu prima, straks misschien vooral aangeven dat het onderwe beweging is, normen ook maatschappelijk n ontwikkeling zijn en dat er voor de overheid veel praktische kanten aan zitten.
5.1.2e
09/17/2021 11:09

Richtlijnen

Vraag sekse niet onnodig uit.	
Gebruik neutrale termen voor sociale rollen. Dus niet: Beste vaders en moeders Beste jongens en meisjes Beste dames en heren in de zaal Geachte heer, mevrouw Man en vrouw, echtpaar	 En wel: Beste ouders Beste kinderen Beste aanwezigen Beste lezer Partners
Gebruik de gewenste aanhef als je weet hoe iemand aangesproken wilt worden.	Geachte mevrouw Bergsma (v) Geachte heer De Vries (m) Geachte R. Dorst (non-binair)
Als je de gewenste vorm niet weet, gebruik dan een neutrale vorm.	Geachte reiziger Geachte lezer Geachte belastingplichtige
Er bestaan geen landelijke richtlijnen voor het gebruik van voornaamwoorden voor mensen non-binair zijn. [1]	Steeds gebruikelijker wordt:[2] Die en diens (ipv hij/zij en zijn/haar) Hun (ipv hij/zij) Hen (zijn/haar)

Misschien formuleren als advies? 'Zoek naar meests gepaste voornaamwoorden bij mense wie we weten dat ze non-binair zijn'
5.1.2e
09/17/2021 11:12

[1] De Nederlandse Taalunie brengt naar verwachting dit najaar een advies uit over genderinclusief taalgebruik.

[2] Deze vormen worden gebruikt door veel nieuwsmedia, het ANP en zijn opgenomen in Van Dale. Ze hebben de voorkeur van het Transgender Netwerk Nederland.

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 (*person-first principe*). Dus niet: LHBTI'ers biseksueel, lesbienne, homo, transgender.	 En wel: LHBTI-persoon, biseksueel persoon, lesbische vrouw, transgender persoon.

3. Etniciteit

Tegenwoordig wordt genderneutraal communiceren opgevat als een aspect van inclusief communiceren. Bij inclusief communiceren gaat – naast sekse, gender en seksuele geaardheid - ook om verschillen in bv etniciteit, religie, opleidingsniveau, beperking en leeftijd.

Taal en woorden doen toe als het gaat om vraagstukken die te maken hebben met discriminatie, racisme en verschillen in etniciteit. Gebruik de juiste termen. Waak voor wij-zij denken en stereotypering.

Richtlijnen

Gebruik de term Nederlander voor iedereen die Nederlands staatsburger is. Dus niet: Marokkaanse jongeren	En wel: Marokkaans-Nederlandse jongeren
Gebruik de juiste terminologie. 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. Iemand die tijdelijk in Nederland verblijft voor werk of stude=expat Nederlands staatsburger=Nederlander.	
Refereer alleen aan etniciteit en huidskleur als dat relevant is.	
Als het belangrijk is te refereren aan afkomst, doe dit dan met een streepje. Marokkaans-Nederlandse docent Turks-Nederlandse arts	
Gebruik geen termen die negatief bijdragen aan wij-zij-denken. Dus niet: Allochtoon Nieuwkomer of nieuwe Nederlander. Autochtoon	En wel: Mensen met een migratieachtergrond Mensen die voormalig vluchteling zijn Mensen met een Nederlandse achtergrond.
Gebruik het woord 'wit' en 'zwart' in plaats van blank en bruin/donker. Blank roept associaties op met ons koloniale verleden waar blank als superieur en de norm werd beschouwd. Vermijd uitdrukkingen waarin zwart als	

Deze misschien helemaal boven? Anders lijkt net of we juist de hele tijd over afkomst en etniciteit willen praten.

5.1.2e

09/17/2021 11:13

negatief bijvoeglijk naamwoord wordt gebruikt (zwart geld, zwartspaarders, zwarte bladzijde in de geschiedenis, zwartwerken).	
Vermijd het onderscheid westers en niet-westers. Noem specifieke continenten en suggereer niet dat westers de norm is.	
Vermijd het containerbegrip Aziatisch. Als net nodig is, gebruik dan meer specifieke benamingen zoals Indisch, Pakistaans, Chinees, Japans, etc.	

4. Religie

Religie of levensovertuigingen zijn vaak heel belangrijk voor mensen en kunnen gevoelig liggen. Kernwoord hier is respecteren.

Richtlijnen

Respecteer religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen. Wat voor de één een simpele krachtterm is, raakt de ander aan diens meest existentiële bron van leven.	Vloek niet op de werkvloer, 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.	

5. Inclusief taalgebruik: 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

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	

(*person first*). Dus niet: Gehandicapten Een autist Een blinde Rolstoelgebonden Doventolk	 En wel: Personen met een handicap/beperking Iemand met autisme Iemand met een visuele beperking Rolstoelgebruiker Tolk Nederlandse gebarentaal
Vermijd constructies als 'lijden aan' en 'slachtoffer zijn van'.	
Vermijd onnodige verwijzingen naar het fysieke of mentale/intellectuele vermogen van een persoon.	
Gebruik geen denigrerende uitdrukkingen als 'reageer niet zo spastisch', 'dove kwartel', 'blinde mol' etc.	

6. Opleiding en sociale klasse

Gebruik duidelijke taal. Zorg dat je communicatie voor iedereen begrijpelijk is. Sluit mensen niet uit op hun opleidingsniveau of beheersing van het Nederlands.

Richtlijnen

Duidelijke taal gebruiken is de kern van het landelijke BZK-programma Direct Duidelijk waar ook de Belastingdienst aan deelneemt. Zijn er richtlijnen ontwikkeld of in de maak? Wordt hier niet uitgewerkt.

7. Leeftijd

Behandel ouderen en jongeren gelijkwaardig. Niet alle ouderen zijn digibeet, niet alle jongeren uitgaansbeesten. Ook oudere werknemers hebben hun waarde.

Richtlijnen

Nog verder uitwerken.

Algemene mechanismen en valkuilen bij inclusiviteit

Dit kan evt ook als bijlage en als educatief materiaal; zeker interessant!

5.1.2e
09/17/2021 11:15

- **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.

- **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".

En tenslotte
Wees je ervan bewust dat taal zich blijft vernieuwen. Taal ontwikkelt zich voortdurend. Leer, blijf nieuwsgierig, stel vragen en durf fouten te maken (en die ruimhartig te erkennen)
Sta open voor feedback, correctie, nieuwe waarden en voortschrijdend inzicht.

Zoiets kunnen we ook in de inleiding nog ee onderstrepen

5.1.2e

09/17/2021 11:16

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.