



5.1.2e

5.1.2e

01.02.2023



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

# Overview

1. Recent developments and topics
2. Strategic approach: from pilot to policies
3. Projects and themes 2023



# Recent developments and topics

- Horizon Europe Gender Equality Plans: plan, dedicated resources, monitoring and implicit bias trainings
- National Action Plan (OCW)
- Amnesty Manifesto on sexual violence
- Action Plan Against Discrimination and Racism (OCW)
- New categories Barometer Culturele Diversiteit
- New target percentage female professors (35% in 2025)
- Strategic Plan: connecting, innovation, responsibility, freedom

# Capacity and ownership of D&I

- All faculties have a portfolio holder D&I in the faculty board
- Three faculties have dedicated positions at the policy level in the area of D&I (FGGA, FdR, FGW) – workplans and dedicated webpages for D&I
- An increasing number of faculties and institutes have soundboardgroups D&I who put D&I on the agenda
- Assessors are actively engaged in D&I
- Study associations/StoP have written the Declaration of Equity, signed by 51 study associations
- The D&I Expertise Office collaborates closely with HRM, SEA, Real Estate, Strategic Communications, Functioneel beheer, ICT and Strategy and Academic Affairs in a range of projects.
- The capacity of the D&I expertise office is now 2.2 fte (spread over three positions) with permanent funding for salaries and a work budget.
- Collaboration and exchange with Diversity Officers of the Landelijk Netwerk Diversity Officers
- Regular contact with the advisory group and working groups of the National Action Plan for more Diversity in Higher Education
- Participation in the steering group of the LERU EDI policy group



# From pilot to policy

## **Awareness and insight:**

Workshops, presentations, events offer new insights, raise awareness, create spaces for inspiration and plant seeds.

Example: Events on the history of slavery, anti-Asian racism, D&I symposium, workshops on inclusive language, presentation on gender inclusive address.

## **Engagement:**

Training programs, pilot projects, flyers, toolkits, initiatives offer opportunities to engage, take things in your own hands, contribute to diversity and inclusion in an accessible fashion.

Example: D&I trainings, HR toolkit inclusive hiring and selection, guidelines on gender inclusive address.

## **Integration and sustainability**

Once concrete needs are identified, and there is broad support, policy and guidelines can be established, and different D&I initiatives embedded in the organization by creating capacity, train the trainers programs, and making D&I as integral element of specific work areas.

Examples: Gender inclusive address as part of the house style; consent trainings for students, faculty financing of D&I trainings, inclusive education as a criterium for new teaching programs, ITS as accessibility standard for new buildings.

# Proposed themes 2023

- History of slavery, Ketu Koti 2023- lectures, activities, awareness about racism
- Inclusive education: inclusion in the educational vision, guidelines for new programs
- Data and monitoring: advisory report Expertgroup monitoring
- Safety and security: campaign safety and security for students, anti-racism

# Communication

Newsletter, instagram (@LUdiversity),

D&I symposium, International Women's Day, Ketikoti, IDAHOBIT, paarse vrijdag, Orange the World, ism SCM

## **Themes events and campaigns:**

Gender inclusive address

Inclusive terminology list

European Week against Racism

Financial inclusion

D&I symposium 2024

## **Students: inclusive introduction weeks, and student culture**

Collaboration with introduction weeks

Consent trainingen by SOZ

STAR/safe space meetings

# Community building: D&I networks

## Staff

RISE, Vitaal, LGBT+, LUDEN, Neurodiversity Platform,

## Students:

Afro Student Association

Middle East and North Africa Student Association

Access and Support Platform

Association for Latin American Students

Space to Talk About Race



# Student trainings

- Consent
- Inclusive party culture
- Active bystander
- Inclusive leadership
- Brown Eyes Blue Eyes
- Safe space training

## CONSENT

Consent is a clear, coherent, willing, and ongoing agreement for something to happen between different people.

- **Clear:** it is actively expressed through words or actions that create mutually understandable permission.
- **Coherent:** all parties need to be in a state in which they are able to make reasonable and rational decisions.
- **Willing:** it can never be given under pressure or through physical, psychological, or emotional manipulation/threat.
- **Ongoing:** it should be obtained every time and before each step.

Consent is as easy as FRIES!

F reely given  
R eversible  
I nformed  
E nthusiastic  
S pecific



Do you want to do this?

No, I changed my mind.

Yes, I want to!

Can we do that instead?

## CONSENT CULTURE - BASIC PRINCIPLES:

- Normalize asking for help.
- Show compassion when someone discloses sensitive information to you.
- Take accountability for your own actions.
  - Reflect, learn, and respond thoughtfully.
- Encourage easy channels for critical communication.
  - Make sure that people are heard and listened to.
- Make positive responses to problems.

## ACTIVE LISTENING

When talking to vulnerable people:

- Ensure confidentiality of your conversation
- Create a safe, supportive, and distraction-free environment for your conversation
- Remind them that what happened was not their fault
- Believe their story
- Show them you care and understand by being an empathetic listener
- Help them access services if they are want to

Caring for survivors with trauma

- Educate yourself
- Respect their boundaries
- Be there to provide comfort
- Anticipate triggers (specific people, places, things, or situations)



## HELP-SEEKING OPTIONS

Centrum Seksueel Geweld Zuid-Holland

- 0800-0188
- [centrumseksueelgeweld.nl/csg-zuid-holland/](https://centrumseksueelgeweld.nl/csg-zuid-holland/)

Student Psychologists

- Plexus
- Kaiserstraat 25, Leiden
- 071 5.1.2e
- [psychologen@sea.leidenuniv.nl](mailto:psychologen@sea.leidenuniv.nl)  
[universiteitleiden.nl/studentenpsychologen](https://universiteitleiden.nl/studentenpsychologen)

Contact the Confidential Counsellor for undesirable behavior:

- [universiteitleiden.nl/vertrouwenspersonen-studenten](https://universiteitleiden.nl/vertrouwenspersonen-studenten)

5.1.2e

Submit a **formal complaint** to the Complaints Committee

**Helpdesk** for conduct giving rise to concern:

- [adviespuntzg@sea.leidenuniv.nl](mailto:adviespuntzg@sea.leidenuniv.nl)
- 071 5.1.2e



# Education

- Inclusion in the educational vision/ onderwijsvisie
- Guidelines for new teaching programs
- Activities of the Leiden Inclusive Education network

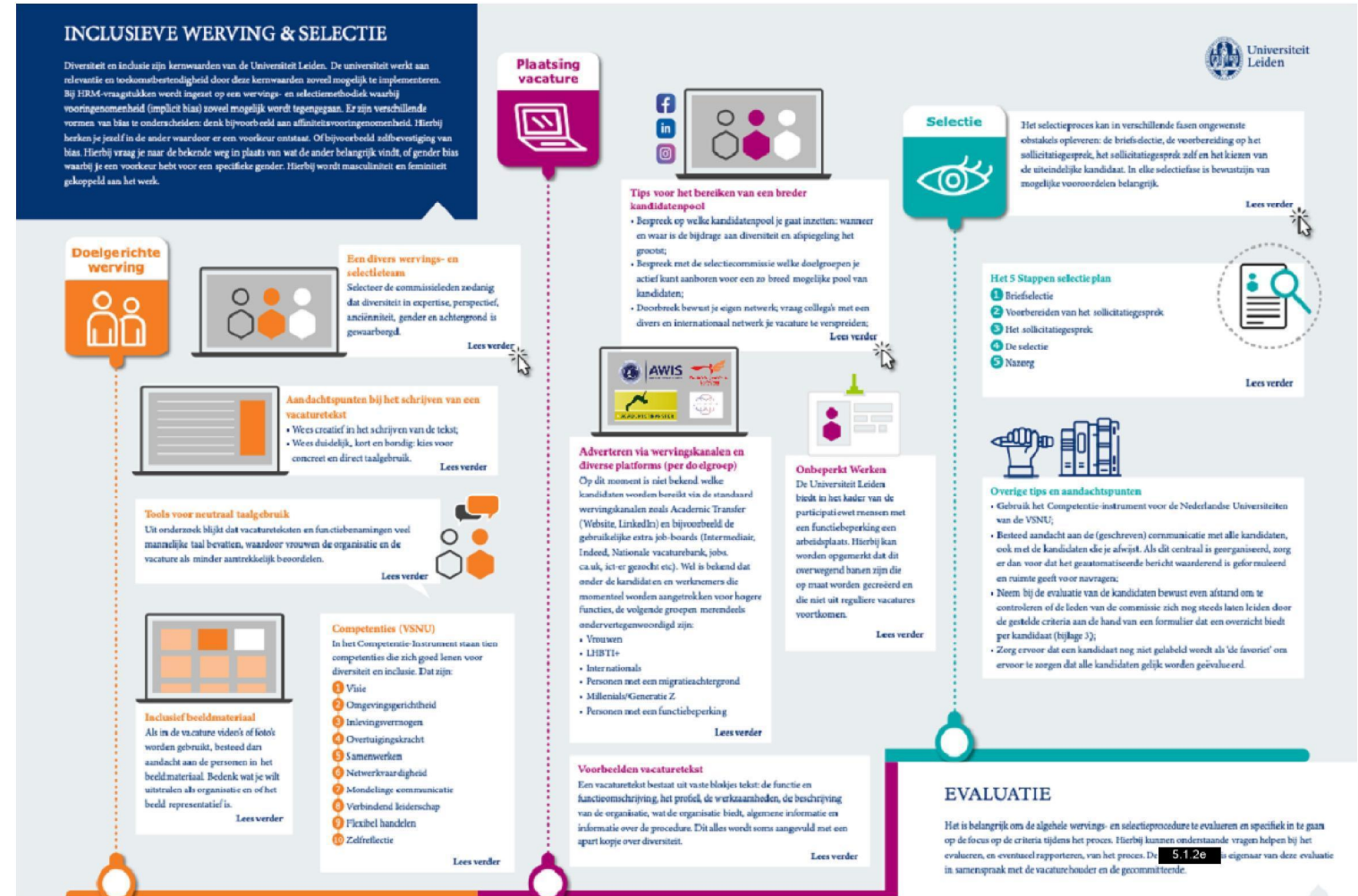
# Staff

- Implementation toolkit for job search committees and training
- Implicit bias training for supervisors and committees

## Trainingsmenu

- Inclusive education
- Werving en selectie incl. implicit bias
- Implicit bias training
- Brown Eyes Blue Eyes
- Beyond the Labels training
- Culture Clash

Gender equality plan/overzicht acties HRM en D&I



# Research and monitoring

- **Advice Expertgroup monitoring D&I** – themes, methods, categories and approach
- Monitor Talent naar de Top
- LNVH Monitor



# Inclusive and safe learning and working environment

Pilot building scans – improving accessibility of KOG, Oude Sterrewacht, UBL, PdlC, buildings FWN

Accessibility and facilities on the building pages

# Gender inclusieve aanhef

Het College van Bestuur heeft besloten:

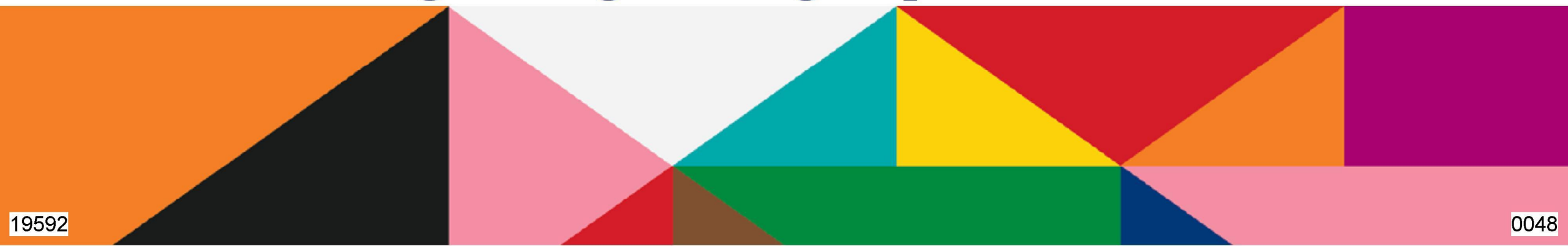
- om informatie over genderinclusieve aanhef op te nemen in de **schrijfrichtlijnen van de huisstijl** van de Universiteit.
- om **genderinclusieve aanhef toe te passen in geautomatiseerde en officiële communicatie templates;**
- om het **uitvragen van genderidentiteit in formulieren op noodzakelijke situaties te beperken**, en een format met vier opties te standaardiseren en op te nemen in de schrijfrichtlijnen van de huisstijl;
- om bij **vervanging van concernsystemen (uSIS, SAP), zoals de komende vervanging van SAP, de uitvraag van geslacht te beperken op wettelijk noodzakelijke situaties** gebaseerd op paspoort informatie



# Uitgangspunten

- Iedereen vindt het belangrijk op een gepaste manier aangesproken te worden.
- Naam, formeel geslacht zijn niet altijd een indicatie van gender identiteit
- Er zijn meer gender identiteiten dan man/vrouw, hierdoor is de aanhef heer/mevrouw niet altijd passend.
- Het uitvragen van gender identiteit is technisch uitdagend en privacy gevoelig.

**Gender neutrale aanspreekvormen zorgen voor minder ongemakkelijke situaties en zorgen voor een inclusieve werk- en leeromgeving waar studenten en collega's zich gezien en gerespecteerd voelen.**





# Toepassing

Gepaste aanhef is afhankelijk van de situatie; daarom worden opties geboden waaruit keuzes gemaakt kunnen worden. De uitgangspunten zijn:

- **Groepen en generieke emails en notificaties (bijv. algemene notificaties uit SAP, uitleen, enz.), :** Gebruik gender neutrale aanspreekvormen in communicatietemplates en notificaties gericht aan groepen of in generieke mails, bijvoorbeeld ‘Beste collega,’ ‘beste student,’ of in meervoud ‘Beste collega’s’, ‘beste studenten,’ in plaats van ‘Geachte heer/mevrouw,’ ‘Beste dames en heren.’
- **Geautomatiseerde en officiële communicatie gericht aan een specifieke persoon (bijv. Helpdesk, contracten):** gebruik gender inclusieve aanspreekvormen en ontkoppel geregistreerd geslacht van geautomatiseerde aanhef. ‘Beste Voornaam Achternaam’ of ‘Geachte Voornaam Achternaam’ in plaats van Geachte mevrouw/Geachte heer, beste mevrouw/beste heer. Afhankelijk van de situatie kunnen hier verschillende keuzes gemaakt worden waaronder ook het gebruik van initiaelen en titels als gender neutrale aanhef.
- **Uitvraag van gender identiteit beperken tot noodzakelijke situaties** (registratie van geslacht op basis van paspoortgegevens bij aanstelling blijft wettelijk noodzakelijk; bij aanmelding voor een evenement is dit niet het geval), gebruik bij uitvraag anders dan wettelijk noodzakelijke registratie vijf categorieën: man, vrouw, non-binair, wil niet zeggen).
- **Respecteer gender diversiteit in individuele communicatie (niet gebaseerd op templates):** gebruik de aanhef mevrouw/heer bij collega’s en studenten waarvan je weet dat zij dit prettig vinden, respecteer collega’s en studenten die liever gender inclusief aangesproken willen word
- **Gebruik neutrale aanhef of vraag geprefereerde aanhef uit bij buluitreikingen**
- Het Expertisebureau D&I kan adviseren over de passende keuze van aanhef in specifieke situaties.



## Huisstijl - Nederlands

Aanhef	Genderneutraal alternatief
<i>Situatie: Formele en geautomatiseerde communicatie, berichten gericht aan groepen</i>	Advies: Genderneutrale aanhef of Naam van groep
Geachte heer, Geachte mevrouw, Geachte dames en heren, Beste dames en heren, Beste heer/mevrouw	Geachte student/Beste student, Geachte collega/Beste collega, Geachte genodigde, Geachte kandidaat, enz. Beste gebruiker, lezer, enz.
<i>Situatie: Formele communicatie gericht aan een individu</i>	Advies: Volledige naam/initialen/Titel
Geachte heer Van Leiden, Geachte mevrouw Van Leiden, Beste heer Van Leiden, Beste mevrouw Van Leiden,	Geachte M.A. van Leiden, Geachte Marijn van Leiden, <b>Beste Marijn van Leiden,</b>
Geachte dr. Van Leiden, Geachte Prof. dr. van Leiden, Geachte mevrouw dr. van Leiden, Geachte mevrouw Prof. dr. van Leiden,	Geachte Prof. dr. Van Leiden, Geachte dr. Van Leiden,
<i>Situatie: Informele persoonlijke communicatie</i>	Advies:Roepnaam
Beste Marijn,	Beste Marijn, Beste student, Beste medewerker,

## House style - English

Salutation	Gender inclusive alternative
<i>Situation: formal and automated communication, messages directed at groups</i>	Advice: Use gender neutral salutation/Full name/initials/Title
Dear Ladies and Gentlemen, Dear Sir or Madam,	Dear student, Dear colleague, Dear participant, Dear reader Dear candidate etc.
Dear Mr. Van Leiden, Dear Mrs. Van Leiden, Dear Ms. Van Leiden,	Dear Mx.Van Leiden, * (for non-binary identities and those who do not wish to say) Dear M.A. van Leiden, <b>Dear Marijn van Leiden</b> , (if preferred name is known)
Dear Professor Van Leiden Dear Dr. Van Leiden	Dear Professor Van Leiden Dear Dr. Van Leiden
<i>Situation: Informal personal communication</i>	Advice: Preferred name
Dear Marijn,	Dear Marijn,  <i>If preferred name is not known</i> Dear student, Dear colleague,