



Aan College van Bestuur  
Van 5.1.2e Expertisebureau D&I  
C.c.  
Datum 30 juni 2021  
Telefoon  
Nummer -  
Onderwerp Geanoteerde agenda UR vergadering 5 juli 2021  
Notitie Genderneutraliteit en -inclusie

De Universiteitsraad heeft in zijn vergadering van 28 juni 2021 de door de fracties DSP, LVS en PhDoc opgestelde memo inzake Genderneutraliteit en -inclusie en de reactie van het College hierop besproken. De Raad is verheugd te zien dat Raadsleden hiertoe het initiatief hebben genomen. Hij heeft al vele keren naar voren gebracht hoe belangrijk hij het vindt dat de Universiteit zorgdraagt voor een veilige en inclusieve studeer- en werkomgeving. De Raad waardeert de positieve reactie van het College en brengt graag de volgende bespreekpunten naar voren.

Het College van Bestuur deelt de belangstelling voor diversiteit en inclusie, en het bevorderen van een gender inclusieve werk- en leeromgeving. Het College is zich bewust van het belang erkenning te geven aan de diversiteit van gender identiteiten die sterk leeft met name onder studenten, maar ook bij medewerkers. De Universiteit is een open gemeenschap die iedereen verwelkomt. Faciliteiten, aanhef en communicatie zijn een belangrijk onderdeel van een inclusieve en open universitaire gemeenschap.

Ten eerste ziet de Raad een kans om een kaart te maken van alle toiletlocaties, waarbij ook aangegeven wordt waar er sprake is van een all-gender- of mindervalidentoilet. Zo wordt de informatie laagdrempelig toegankelijk voor alle studenten en medewerkers. Daarbij merkt de Raad op dat een volledige facultaire inventarisatie en doorlopende actualisatie voorwaarden voor succes zijn.

Het College is zich bewust van het belang van zichtbaarheid en vindbaarheid van verschillende faciliteiten en de beschikbaarheid van all-gender toiletten en rolstoeltoegankelijke toiletten in allen universitaire gebouwen. De gebouwenpagina's zullen aangevuld worden met informatie over de aanwezigheid van faciliteiten zoals een all-gender toilet, een rolstoel toegankelijke toilet, kolfruimte, stilteruimte, en een gehandicapten parkeerplaats. We zullen ook onderzoeken waar een overzicht geplaatst en gelinkt kan worden over de aanwezigheid van all-gender toiletten. Er bestaat al een vergelijkbaar overzicht voor [kolfruimtes en stilteruimtes](#) die als voorbeeld kan dienen. De voorkeur heeft een formaat dat makkelijk bij te werken is, aangezien gebouwen en faciliteiten in de loop van de tijd veranderen. In 2020-2021 zijn belangrijke stappen gezet wat betreft het inventariseren en de planning van de inrichting van all-gender toiletten in alle gebouwen van de Universiteit. Hierdoor zullen naar verwachting op termijn in alle universitaire gebouwen (met uitzondering van speciale gevallen) all-gender toiletten gerealiseerd worden.

Ten tweede wenst de Raad wederom te benadrukken dat goede communicatie cruciaal is voor het slagen van dergelijk genderinclusief beleid. Informatie over de





Blad 2/3

beschikbaarheid van hulpmiddelen om de Universiteit inclusiever te maken dient zowel duidelijk als goed vindbaar te zijn, voor zowel studenten als docenten.

Goede communicatie over de beschikbaarheid van informatie en instrumentarium is inderdaad van groot belang. Het Expertisebureau heeft verschillende handreikingen in ontwikkeling die na oplevering breed gecommuniceerd zullen worden, waaronder een handreiking voor gender inclusieve aanhef en formulieren en het aangepaste promotiereglement. De notitie van de Universiteitsraad is een goede aanleiding om de ontwikkelingen universiteitsbreed onder de aandacht te brengen via verschillende kanalen. Vanzelfsprekend zal alle informatie ook op de website van het Expertisebureau D&I te vinden zijn.

Ten derde constateert de Raad dat de zichtbaarheid van het D&I-beleid nog te wensen overlaat. Niet voor de gehele organisatie is duidelijk dat en welk beleid hierop wordt gevoerd, of waar mensen terecht kunnen voor informatie over D&I. De Raad adviseert het College om de transparantie en zichtbaarheid van het D&I-beleid te vergroten.

Het Expertisebureau D&I heeft zich in het afgelopen jaar actief ingezet voor grotere zichtbaarheid van diversiteit en inclusie binnen de universitaire gemeenschap. Er wordt met regelmaat in de universitaire nieuws bericht gegeven over diversiteit en beleidsgerelateerde activiteiten; er is een actief Instagram account dat regelmatig samenwerking met het universitaire account @universiteitleiden, er is de [Leiden Inclusion Blog](#), een [nieuwsbrief](#) en een website waar het werkplan D&I te vinden is. Het jaarlijkse symposium is een belangrijk moment waarbij stil gestaan wordt bij de stand van zaken van het D&I beleid. Het Expertisebureau geeft regelmatig presentaties onder andere bij verschillende gremia, faculteiten, instituten, opleidingen, studieverenigingen, de introductieweken om toelichting te geven over de stand van zaken en lopende projecten en het D&I beleid.

De jaarlijkse bijeenkomst met de leden van de Universiteitsraad aan het begin van het academisch jaar lijkt ons een belangrijk moment om met het Expertisebureau D&I bij het beleid, ambities en effectieve communicatie met elkaar stil te staan.

Wij begrijpen dat ondanks deze inspanningen de informatie dan nog moeilijk vindbaar kan zijn. Wel is duidelijk te voelen dat het Expertisebureau bereikbaar en steeds vaker benaderd wordt zowel door expertisecentra, opleidingen, commissies, als ook individuele medewerkers en studenten.

Ten vierde constateert de Raad dat er nog vaak gebruik wordt gemaakt van geslachtsregistratie op plekken waar dat niet (gelijk) nodig is. Hij adviseert hier oplettend op te zijn, zodat een geslachtsaanduiding niet gebruikt wordt wanneer de geadresseerde dat niet wenst. De Raad ziet in dat dit niet te vermijden is bij een wettelijke verplichting, zoals bij Studielink. Het lijkt hem nuttig om duidelijk te krijgen waar dat aan de orde is en in welke gevallen systemen kunnen worden aangepast met bijvoorbeeld de toevoeging 'geen van bovenstaande'. Daarbij denkt de Raad aan SAP.

Het College erkent het belang van inclusieve benadering van alle studenten en medewerkers. Bij het inschrijven van een student (in studielink), en aanstelling van een medewerker (in SAP) is het inderdaad noodzakelijk persoonsgegevens, waaronder geslacht, volgens de formele GBA gegevens vast te leggen.



Blad 3/3

Wel zijn er mogelijkheden aanhef (bijv. in automatische berichten) op een gender inclusieve manier (bijv. 'beste medewerker') in te richten zodat seksregistratie zich niet meer vertaalt in aanhef die gebonden is aan gender (mevrouw/heer). Bij het aanbesteden van nieuwe informatie systemen zal aandacht besteed worden aan de vraag of er opties bestaan wat betreft naam, voornaamwoorden en aanhef van medewerkers en studenten binnen deze nieuwe systemen.

Tegelijk kan inderdaad geconstateerd worden dat seksregistratie in andere situaties, zoals formulieren voor evenementen, aanmelding voor een nieuwsbrief, enz. niet noodzakelijk is. Het Expertisebureau is daarom bezig met het opstellen van een handreiking die adviseert erbij stil te staan of informatie over geslacht noodzakelijk is, en handvatten geeft voor inclusieve benadering van gender. Bijvoorbeeld kan gevraagd worden naar voorkeur van aanhef in plaats van geslacht. Het Expertisebureau werkt hierin samen met Strategische Communicatie en Marketing om dit universiteitsbreed onder de aandacht te brengen.