

Nota Universiteitsraad

UR nummer	DMS nummer
22.051	-

Aan : College van Bestuur

Van : VUUR; UUinActie; UPP; Partij voor de Utrechtse student; De Vrije Student; Dian Enting, Annemiek Hoogenboom, Joop Schippers, Erna van Wilsem (VLAM), Valéry Oude Groen-van Rijswijk,

Opsteller : Katell Lavéant (UUinActie), Chiara Stam (Lijst VUUR)

Onderwerp : Genderinclusief taalgebruik op de UU

Status : Ter bespreking

Kern van de inhoud

De Universiteit Utrecht kondigt aan het gebruik van inclusief schrijven te steunen en geeft ervoor al advies aan medewerkers; inclusief schrijven wordt al deels door bepaalde centrale diensten geïmplementeerd. Wij merken echter dat adviezen en tips op dit gebied alleen op het Intranet (kennisbank) beschikbaar zijn, dus niet voor studenten zichtbaar, en dat zij lang niet bij alle medewerkers bekend zijn.

Het doel van deze nota is om de bewustwording op het gebied van inclusief schrijven te vergroten, en alle leden van de universitaire gemeenschap, zowel diensten als individuen, zowel docenten als studenten, aan te moedigen om inclusief schrijven te gebruiken of in ieder geval open te staan voor het gebruik ervan door anderen. Zo hopen wij een verdere stap te zetten in de bewustmaking van de vooroordelen die door niet-inclusief taalgebruik in stand worden gehouden.

Verzoek aan het College van Bestuur

De raad verzoekt het College een aantal acties uit te voeren aan de hand van deze nota en de hiervoor gevoerde gesprekken.

Allereerst verzoeken we het College de volgende documenten en teksten onder de loep te laten nemen en genderneutraal of genderinclusief te maken.

1. Teksten op alle pagina's van de UU-websites (genderneutraal)
2. Universitaire reglementen, Onderwijs en Examenregelingen en gerelateerde onderwijsdocumenten (genderneutraal)
3. Vacatures (genderinclusief)

Een uitgebreide toelichting hierover kan gevonden worden onder punt 2. Voorstellen.

Daarnaast verzoekt de raad een reeks van aanbevelingen en richtlijnen, zoals de Schrijfwijzer, actief te verspreiden onder de volledige universitaire gemeenschap en hiermee dus ook de toegang tot de Schrijfwijzer te verlenen aan studenten.

Tenslotte verzoekt de raad het College van Bestuur een heldere boodschap uit te dragen waaruit duidelijk wordt dat studenten inclusief schrijven mogen gebruiken in de producten waarop ze beoordeeld worden.

English Summary

Utrecht University proclaims its support for the use of inclusive writing and already provides advice to staff; inclusive writing is already partly implemented by some central services. However, we notice that advice and tips in this area are only available on the Intranet (knowledge base), thus not visible to students, and that they are far from being familiar to all employees.

The aim of this memo is to raise awareness about inclusive writing, and to encourage all members of the university community, both services and individuals, both staff and students, to use inclusive writing or at least to be open to its use by others. In this way, we hope to take a further step in raising awareness of the biases that are maintained by the use of non-inclusive language.

The council requests the Board to carry out several actions based on this memorandum and the previous discussions on this subject.

First, we request the Board to have the following documents and texts reviewed and made gender-neutral or gender-inclusive, when they are not already:

1. Texts on all pages of the UU websites (gender neutral)
2. University regulations, Education and Examination Regulations and related course materials (gender neutral)
3. Job vacancies (gender-inclusive)

(A detailed explanation can be found under point 2. Proposals)

In addition, the council requests to actively distribute a series of recommendations and guidelines, such as the style guide, among the entire university community and thus also to grant access to the style guide to students.

Finally, the council requests the Executive Board to send a clear message that students are allowed to use inclusive writing in the products they are assessed on.

Aanleiding en begripsbepaling

Diversiteit en inclusie zijn begrippen die steeds belangrijker worden en die ook steeds breder geïnterpreteerd kunnen worden, zo ook het begrip gender. Dat er meer bestaat dan enkel man en vrouw, lijkt wellicht modern, maar is al een eeuwenoud idee. Toch lijkt de definitie en gebruik van het begrip gender de laatste jaren steeds vaker onder de aandacht te komen. Nu ook in de Kamer vragen komen over meer genderneutraal taalgebruik, duurt het niet lang meer totdat de discussie ook overslaat naar de rest van de maatschappij.

De universiteit is een institutie die per definitie een aanjagende rol heeft in de maatschappij. Door zelf actief gebruik te maken van en de universitaire gemeenschap te wijzen op de taalmogelijkheden die er zijn om eenieder geïnccludeerd te laten zijn voelen, dient de universiteit niet alleen de voorbeeldfunctie op zich te nemen, maar ok een extra stap te zetten in het proces naar een inclusieve en veilige werk- en leeromgeving. Zo wordt de academische gemeenschap écht voor iedereen.

Naast dat genderneutraal taalgebruik een breder publiek trekt, er bestaat immers meer dan enkel man en vrouw, is ook genderinclusie van belang. Juist door soms actief onderscheid te maken, in bijvoorbeeld vacatures, en niet te generaliseren d.m.v. mannelijke generieken, worden personen die zichzelf identificeren direct als vrouw aangesproken, zo stelt de wetenschap. Wanneer zij door middel van connotaties van woorden zich in een vacaturetekst, al dan niet onbewust, meteen geïdentificeerd voelen, vergroot zo'n tekst de kans op bijvoorbeeld vrouwenparticipatie.

1. Definitie bepaling en huidige stand van zaken

Voordat wij op ons concrete voorstel ingaan, is het van belang alle neuzen dezelfde kant op te hebben staan als het gaat om de definities van 'genderneutraal' of 'gender inclusief'. Het Europees Parlement heeft in 2018 de volgende definitie gekozen:

"Genderneutraal taalgebruik is het overkoepelende begrip voor alle vormen van niet-seksistisch, inclusief en gendergelijk taalgebruik. Genderneutraal taalgebruik beoogt het vermijden van woorden die als vooringenomen, discriminerend of denigrerend kunnen worden ervaren doordat zij impliceren dat een bepaald geslacht of gender de norm is. Gendergelijk en inclusief taalgebruik draagt ook bij aan de vermindering van genderstereotypering, brengt sociale verandering teweeg en zorgt voor meer gendergelijkheid."¹

In de nota kiezen wij ervoor om een splitsing te maken tussen 'genderneutraal' en 'genderinclusief'. Echte genderneutraliteit in taalgebruik blijkt namelijk ingewikkeld als het bijvoorbeeld gaat om vacatureteksten. Juist hierom is voor dit soort teksten genderinclusie een beter begrip. Studente aan onze universiteit Ludmilla Coornstra schreef haar scriptie "Hoe neutraal is genderneutraal? De male bias van genderneutrale voornaamwoorden"² al over genderinclusiviteit en heeft ook een aantal blogs aan dit onderwerp gewaagd. Zij stelt dat in het Nederlands vaak gekozen lijkt te worden om 'hij' te gebruiken als algemeen voornaamwoord: "Het idee is dat je weliswaar de mannelijke woordvorm gebruikt, maar dan als pars pro toto: het voornaamwoord kan naar iedereen verwijzen, dus net zo goed naar mannen als naar vrouwen of non-binaire personen. In deze functie noemen we deze woorden 'mannelijke generieken.'³ Uit vervolgonderzoek van promovendus (v) Theresa Redl blijkt echter al meteen dat deze optie in de praktijk niet zo gender inclusief is. Uit haar onderzoek blijkt dat de proefpersonen wanneer zij het woord "hij" zagen automatisch aan een man dachten. Om dus eenieder aangesproken te laten zijn en zich welkom te voelen op de Universiteit Utrecht, is een actieve benadering van belang. Door achter titels duidelijkheid te creëren door (m/v/x/) te gebruiken, includeer je hier meer personen⁴.

Naast het gebruik van aansprektitels gebaseerd op genderinclusie, kan over het algemeen meer gestreefd worden naar genderneutraliteit. In het Nederlands zijn verschillende mogelijkheden, sommige iets eenvoudiger in gebruik dan andere. Om de overstap zo eenvoudig mogelijk te maken raden wij aan om, waar dit kan, zoveel mogelijk een meervoud te gebruiken. Wanneer er bijvoorbeeld 'de student en zijn werk' geschreven staat, roept dit een beeld op van een mannelijke student. Echter, wanneer gebruikgemaakt wordt van de meervoudsvorm, in dit geval dus 'de

¹ https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187106/GNL_Guidelines_NL-original.pdf

² Ludmilla Coornstra, *Hoe Neutraal is Genderneutraal? De Male Bias van Genderneutrale Voornaamwoorden* (2021: Utrecht, Universiteit Utrecht).

³ <https://neerlandistiek.nl/2022/01/genderneutrale-voornaamwoorden-zijn-ook-voor-de-gewone-man/>

⁴ <https://www.voxweb.nl/nieuws/hoe-genderneutraal-is-genderneutrale-taal>

studenten en hun werk' includeert dit iedereen en niet enkel mannen in het beeld. Wanneer het niet mogelijk is om het onderwerp van de zin naar een meervoud om te buigen, zoals dit bij bijvoorbeeld de OER'en het geval is, is 'die' en 'diens' de eenvoudigste en meest neutrale term.⁵

Binnen de Universiteit Utrecht is al in de afgelopen jaren in diverse gremia aandacht gegeven aan deze kwestie, waaruit een schrijfwijzer is gemaakt die veel handvatten biedt voor inclusief schrijven, en die ook genoeg ruimte geeft aan individuen om oplossingen te hanteren die het beste bij hen passen of voor hen werkbaar zijn⁶. Wij stellen geen nieuwe oplossingen voor, maar zouden graag zien dat deze gids meer bekendheid krijgt en systematischer wordt gebruikt in alle lagen van de universiteit.

2. Voorstellen

Om ervoor te zorgen dat de voorstellen in deze gids meer bekendheid krijgen en beter worden toegepast, verzoekt de raad het College van Bestuur een aantal acties uit te voeren aan de hand van deze nota en de hiervoor gevoerde gesprekken.

2.1. Taalcheck in documenten

Allereerst verzoeken we het College de volgende documenten en teksten onder de loep te laten nemen en genderneutraal of genderinclusief te laten maken:

1. Alle pagina's van de UU-website (genderneutraal)
2. Universitaire reglementen, Onderwijs en Examenregelingen, en onderwijsgerelateerde documenten (genderneutraal)
3. Vacatures (genderinclusief)

Website

De UU heeft veel pagina's op de website, die door een groot aantal medewerkers worden geschreven of gewijzigd en door veel externe bezoekers worden gelezen. Het is daarom belangrijk dat pagina's gecheckt en waar nodig gewijzigd worden om ervoor te zorgen dat zij een genderneutrale taal gebruiken, om recht te doen aan de diversiteit van de profielen bij deze bezoekers (toekomstige studenten, docenten en onderzoekers van andere academische instellingen, werkgevers, enz.). Deze check kan door de communicatieafdelingen in de verschillende faculteiten gedaan worden, in samenwerking met de betreffende diensten, afdelingen en programma's waarop deze pagina's gaan. Om geen extra werkdruk bij deze communicatieafdelingen te generen, is ons voorstel dat deze check gebeurt naarmate pagina's worden vernieuwd, met een redelijke eindtermijn in gedachten, die door de betreffende communicatieafdelingen voorgesteld zou kunnen worden. Zo kunnen bijvoorbeeld de pagina's van een Masterprogramma op genderneutraliteit gecheckt worden op het moment dat er met de mastercoördinator naar de Masterdagen wordt gewerkt.

Reglementen

Wij verwachten dat veel universitaire reglementen en OERen al genderneutraal zijn. Zij dienen tenslotte alle leden van de studenten- en docentenpopulatie aan te spreken. Wij stellen echter voor dat er specifiek door Onderwijs- en Examencommissies wordt gecheckt dat dit ook het geval is, bij de volgende ronde waarin deze OERen in het academische jaar 2022-23 gecheckt zullen worden. Ook stellen wij voor dat alle cursusbeschrijvingen volgens hetzelfde principe bij de volgende ronde van wijzigingen in het academische jaar 2022-23 worden gecheckt. De verantwoordelijkheid ligt in eerste instantie bij de docenten die verantwoordelijk zijn voor de beschrijvingen van de cursussen waarvan zij coördinator zijn, en bij de opleidingscoördinatoren die dit proces bewaken. De aanbevelingen kunnen dan ook vlak voor het herzien van de cursusbeschrijvingen door de onderwijsdirecteuren aan de opleidingen gecommuniceerd worden, zodat dit aandachtspunt op het netvlies van de opstellers staat.

Een punt van aandacht blijven de syllabi: deze cursusbeschrijvingen worden door de docenten zelf voor intern gebruik binnen een cursus geschreven. Wij willen niemand verplichten om inclusief schrijven voor het opstellen van zulke stukken te gebruiken, en hopen dat het gebruiken van

⁵ Ludmilla Coornstra, "Genderneutrale voornaamwoorden? Die gebruiken we allang", <https://neerlandistiek.nl/2021/11/genderneutrale-voornaamwoorden-die-gebruiken-we-allang/>.

⁶ <https://intranet.uu.nl/kennisbank/schrijfwijzer/inclusief-schrijven>

genderneutrale/inclusieve taal in alle bovengenoemde onderwijsgerelateerde documenten een aansporing zal zijn om individuele docenten bewuster te maken van de mogelijkheid om ook in hun syllabi en andere cursusdocumenten te gebruiken.

Vacatures

In principe worden de vacatureteksten al door HR-diensten gecheckt om zo inclusief mogelijk te zijn. Wij verzoeken echter de centrale HR-diensten te verifiëren dat dit in de praktijk systematisch gebeurt en te zorgen dat de vermelding (m/v/x) bij de vacaturekopjes gebruikt wordt. Het schrijven van een vacaturetekst heeft vaak enige urgentie om te zorgen dat het vacatureproces snel verloopt. Daarom is het ook belangrijk om de opstellers van vacatureteksten (afdelingshoofden en departementshoofden) erop te wijzen dat van hen verwacht wordt om genderinclusief te schrijven, zodat dit aspect al vanaf de eerste redactieslag zichtbaar wordt en niet verloren raakt in de urgentie van het publicatieproces.

2.2 Communicatie

Daarnaast verzoekt de raad een reeks aan aanbevelingen en richtlijnen uit de Schrijfwijzer actief te verspreiden onder de volledige universitaire gemeenschap en dus ook de toegang tot de Schrijfwijzer te verlenen aan studenten. Dit kan in eerste instantie via de universitaire en facultaire nieuwsbrieven worden gedaan, en ook via social media (twitter account(s) van de UU, instagram) om studenten te bereiken. Om de verschillende groepen binnen de academische gemeenschap te bereiken, kan dit bericht vervolgens ook door departementshoofden, onderwijs- en onderzoekdirecteuren, en afdeling- en diensthoofden onder de betreffende medewerkers verspreid worden. Wij denken verder graag mee om de meest efficiënte manieren te vinden om dit boodschap ook onder de studentenpopulatie te verspreiden.

2.3. Evaluatie van studenten

Tenslotte verzoekt de raad het College van Bestuur en in het bijzonder de Rector om zich op het volgende punt uit te spreken: het gebeurt regelmatig dat studenten door hun docenten worden aangesproken als zij inclusief schrijven in hun werkstukken en andere tentamenproductie gebruiken en dat dit gebruik een negatieve invloed op hun cijfer kan hebben. Wij willen uiteraard dat er een constructieve dialoog tussen studenten en docenten op dit gebied ontstaat, en dat goede afspraken kunnen worden gemaakt voor het inleveren van een werkstuk, zodat het taalgebruik door alle partijen als hanteerbaar wordt gezien. Wij zouden echter graag het volgende principe willen voorstellen: in een universiteit die het gebruiken van inclusieve taal promoot, zou dit gebruik in studentenproducten nooit een negatieve invloed moeten hebben op de cijfers die aan deze producten worden toegekend en zou dat niet als negatief punt bij de beoordelingscriteria mogen worden genoemd.

3. Ter afsluiting

Het doel van deze wijzigingen en de actieve verspreiding ervan is het aanjagen van een discussie. Door de discussie binnen de instantie op gang te brengen, draagt de Universiteit Utrecht bij aan een maatschappelijk debat en neemt de universiteit hierin een voorbeeldfunctie in. Naast dat dit op extern niveau dus zijn vruchten zal afwerpen, heeft het ook voordelen op intern niveau. Door intern de discussie op gang te laten komen, ontstaat normalisering van dit onderwerp. Wij hopen dat dit bijdraagt aan een constructief academisch debat én weer een stap zet richting een nog inclusievere academische gemeenschap.

Door de in punt 2.1. genoemde documenten genderneutraal en genderinclusief te maken bereik je een breder publiek en voelt eenieder zich meer geïnccludeerd en ook welkom in welke positie dan ook op de Universiteit Utrecht. In het Strategisch Plan 2025 staat al waarom dit van belang is⁷. Om deze inclusieve academische gemeenschap te vormen is investering in actief beleid noodzakelijk. Door juist te kiezen voor genderneutraliteit en genderinclusie in documenten sluit de universiteit daarin geen mensen uit, waardoor inderdaad iedereen welkom is en ieders kwaliteiten tot hun recht kunnen komen in een veilige gemeenschap.

⁷ "In onze organisatie tellen de bijdragen van alle studenten, medewerkers en alumni, ongeacht functie, gender, etniciteit, cultuur, inzetbaarheid of welke achtergrond dan ook. Diverse kwaliteiten tot hun recht laten komen vraagt om actief beleid, inclusief leiderschap en een sociaal veilige omgeving. We zullen in de organisatie extra aandacht blijven geven aan de publieke waarden gelijkheid, diversiteit, inclusie, openheid, toegankelijkheid en wederzijds respect." (<https://www.uu.nl/sites/default/files/UniversiteitUtrecht-StrategischPlan2025.pdf>)

Wij begrijpen dat het niet voor iedereen een gemakkelijke stap is. Juist om het begin te vereenvoudigen door aanbevelingen door te laten sijpelen in de volledige organisatie, hopen we dat de eerste hobbel weggenomen wordt. Door in ieder geval eenieder toegang te geven tot deze richtlijnen, is iedereen vrij om eigen keuzes te maken over het gebruik van inclusieve taal en de toepassing ervan. Daarnaast vestigt het actief verspreiden van richtlijnen met dit onderwerp de aandacht op het thema. Dit opent dan ook weer een discussie. Uiteindelijk hopen we dat dit door de gehele organisatie doorsijpelt en men zich bewust is van de mogelijkheden van taal.

Background and definition

Diversity and inclusion are concepts that are becoming increasingly important and that can also be interpreted more broadly, as is the concept of gender. That there is more than just man and woman may seem modern, but it is an age-old idea. Nevertheless, the definition and use of the term gender seems to have attracted more and more attention in recent years. Now that questions about more gender-neutral language are also being asked in Parliament, it will not be long before the discussion spreads to the rest of society.

The university is an institution that, by definition, has a driving role in society. By actively using and pointing out to the university community the language options available to make everyone feel included, the university should not only set an example, but also take an extra step in the process towards an inclusive and safe working and learning environment. In this way, the academic community becomes truly inclusive.

Besides the fact that gender-neutral language attracts a wider audience - after all, there is more than just man and woman - gender inclusion is also important. It is precisely by actively distinguishing between men and women sometimes, for example in job advertisements, and not by generalising through male generics, that people who identify themselves as women are immediately addressed, according to the scientists. When, through connotations of words, they feel immediately identified in a job vacancy text, whether or not unconsciously, such a text increases the chance of female participation, for example.

1. Definition and current situation

Before going into our concrete proposal, it is important to look in the same direction when it comes to the definitions of 'gender neutral' or 'gender inclusive'. In 2018, the European Parliament chose the following definition:

"Gender-neutral language is a generic term covering the use of non-sexist language, inclusive language or gender-fair language. The purpose of gender-neutral language is to avoid word choices which may be interpreted as biased, discriminatory or demeaning by implying that one sex or social gender is the norm. Using gender-fair and inclusive language also helps reduce gender stereotyping, promotes social change and contributes to achieving gender equality."⁸

In the paper, we choose to make a split between 'gender neutral' and 'gender inclusive'. Real gender neutrality in language use turns out to be complicated when it comes to job ads, for example. For this very reason, gender inclusion is a better term for these kinds of texts. Student of our university Ludmilla Coornstra wrote her thesis "How neutral is gender neutral? The male bias of gender-neutral pronouns" about gender inclusiveness and has also ventured a few blogs on this topic⁹. She states that in Dutch, people often seem to choose to use 'he' as a general pronoun: "The idea is that you do use the masculine word form, but as a pars pro toto: the pronoun can refer to anyone, so just as well to men as to women or non-binary persons. In this function, we call these words 'masculine generics'"¹⁰. However, follow-up research by PhD student (v) Theresa Redl immediately shows that this option is not so gender inclusive in practice. Her research shows that the test subjects automatically thought of a man when they saw the word "he". Therefore, in order for everyone to feel addressed and welcome at Utrecht University, an active approach is important. By creating clarity behind titles by using (m/f/x/), you include more people here¹¹.

Besides the use of titles based on gender inclusion, in general more effort can be made towards gender neutrality. This can be done by using personal pronouns. Often male generics are used now. However, the sources mentioned earlier already show that this does not seem to be so neutral. In Dutch, there are several possibilities, some slightly easier to use than others. In order to make the transition as simple as possible, we recommend using plurals whenever possible. For example, when 'the student and his work' is written, this conjures up an image of a male student. However, when the plural form is used, in this case 'the students and their work', this includes everyone and not just men in the image¹².

⁸ https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf

⁹ Ludmilla Coornstra, *Hoe Neutraal is Genderneutraal? De Male Bias van Genderneutrale Voornaamwoorden* (2021: Utrecht, Universiteit Utrecht).

¹⁰ <https://neerlandistiek.nl/2022/01/genderneutrale-voornaamwoorden-zijn-ook-voor-de-gewone-man/>

¹¹ <https://www.voxweb.nl/nieuws/hoe-genderneutraal-is-genderneutrale-taal>

¹² Ludmilla Coornstra, "Genderneutrale voornaamwoorden? Die gebruiken we allang", <https://neerlandistiek.nl/2021/11/genderneutrale-voornaamwoorden-die-gebruiken-we-allang/>.

Within Utrecht University, this issue has already been addressed in various forums in recent years, resulting in a writing guide that offers many handles for inclusive writing, and also gives individuals enough room to use solutions that suit them best or are workable for them¹³. We are not proposing any new solutions but would like to see this guide become better known and used more systematically at all levels of the university.

2. Proposals

To ensure that the proposals in this guide are better known and applied, the Board requests the Executive Board to carry out a number of actions based on this memorandum and the discussions held for this purpose.

2.1. Language check in documents

First of all, we request the Board to have the following documents and texts reviewed and made gender-neutral or gender-inclusive:

1. All pages of the UU website (gender neutral)
2. University regulations, Education and Examination Regulations, and education-related documents (gender neutral)
3. Vacancies (gender inclusive)

Website

The UU has many pages on its website, which are written or edited by a large number of employees and read by many external visitors. It is therefore important that pages are checked and where necessary changed to ensure they use gender-neutral language, to do justice to the diversity of profiles among these visitors (future students, lecturers and researchers from other academic institutions, employers, etc.). This check can be done by the communication services in the various faculties, in cooperation with the relevant services, departments and programmes to which these pages relate. In order not to generate any extra workload for these communication services, our proposal is that this check is done as pages are renewed, keeping in mind a reasonable end date, which could be proposed by the communication services concerned. For example, the pages of a Master's programme could be checked for gender neutrality when working with the Master's coordinator towards the Master's Days.

Regulations

We expect that many university regulations and OERs are already gender neutral. After all, they should appeal to all members of the student and staff population. However, we suggest that Education and Examination Committees specifically check that this is the case, in the next round of checking these OERs in the 2022-23 academic year. We also propose that all course descriptions be checked according to the same principle in the next round of amendments in the academic year 2022-23. The responsibility lies primarily with the lecturers who are responsible for the descriptions of the courses of which they are coordinators, and with the coordinators who monitor this process. The recommendations can therefore be communicated to the programmes by the education directors just before the course descriptions are revised, so that this point gets the attention of the lecturers.

A point of attention remains the syllabi: these course descriptions are written by the lecturers themselves for internal use within a course. We do not want to oblige anyone to use inclusive writing for the drafting of such documents, and hope that the use of gender-neutral/inclusive language in all the above-mentioned documents will be an incentive to make individual lecturers more aware of the possibility of using it in their syllabi and other course documents as well.

Vacancies

In principle, vacancy texts are already checked by HR services to be as inclusive as possible. However, we ask the central HR departments to verify that this is done systematically in practice and to ensure that the statement (m/f/x) is used in the job vacancy headings. Writing a vacancy text is often a matter of some urgency in order to ensure that the hiring process runs smoothly. Therefore, it is also important to point out to the authors of vacancy texts (heads of departments and sections supervisors) that they are expected to write in a gender-inclusive way, so that this

¹³ <https://intranet.uu.nl/en/knowledgebase/university-style-guide/writing-inclusive-language>

aspect becomes visible from the very first drafting and does not get lost in the urgency of the publication process.

2.2 Communication

In addition, the council requests to actively disseminate a set of recommendations and guidelines from the style guide to the entire university community and thus also to provide access to the style guide for students. This can be done in the first place through the university and faculty newsletters, and also through social media (UU twitter account(s), instagram) to reach students. In order to reach the various groups within the academic community, this message can then also be relayed by heads of departments, directors of education and research, and sections and services supervisors to the relevant employees. We would be happy to help find the most efficient ways to spread this message among the student population as well.

2.3. Students' assessments

Finally, the Board requests the Executive Board and in particular the Rector to comment on the following point: it regularly happens that students are confronted by their lecturers when they use inclusive writing in their papers and other written production and that this use can have a negative influence on their grades. We would of course like to see a constructive dialogue between students and lecturers in this area, and that good agreements can be made before handing in a paper, so that the use of language is seen as manageable by all parties. However, we would like to propose the following principle: in a university that promotes the use of inclusive language, this use in student products should never have a negative impact on the marks awarded to these products and should not be mentioned as a negative point in the assessment criteria.

3. In conclusion

The purpose of these amendments and their active dissemination is to stimulate a discussion. By initiating discussion within the institution, Utrecht University is contributing to a social debate and setting an example. Besides the fact that this will bear fruit on an external level, it also has advantages on an internal level. By starting the discussion internally, normalisation of this subject will take place. We hope that this will contribute to a constructive academic debate and take another step towards an even more inclusive academic community.

Making the documents mentioned in 2.1. gender-neutral and gender-inclusive will reach a wider audience and make everyone feel more included and welcome in whatever position they hold at Utrecht University. The Strategic Plan 2025 already states why this is important¹⁴. To form this inclusive academic community, investment in active policies is necessary. By opting for gender neutrality and gender inclusion in documents, the university does not exclude people, so that indeed everyone is welcome and everyone's qualities can come into their own in a safe community.

We understand that it is not an easy step for everyone. It is precisely in order to simplify the beginning by having recommendations permeate the entire organisation that we hope to remove the first hurdle. By giving everyone access to these guidelines, everyone is free to make their own choices about the use of inclusive language and its application. In addition, actively disseminating guidelines with this subject draws attention to the topic. This in turn opens up discussion. Ultimately, we hope that this will trickle down throughout the organisation and that people will be aware of the possibilities of language.

¹⁴ "Our organisation values the contributions of all students, employees and alumni, regardless of their position, gender, ethnicity, culture, deployability or any other aspect of their personal background. Making the most of diverse qualities calls for active policy, inclusive leadership and a socially safe environment. Within the organisation, we will continue to pay extra attention to the public values of equality, diversity, inclusion, openness, accessibility and mutual respect." (<https://www.uu.nl/sites/default/files/UtrechtUniversity-StrategicPlan2025.pdf>)