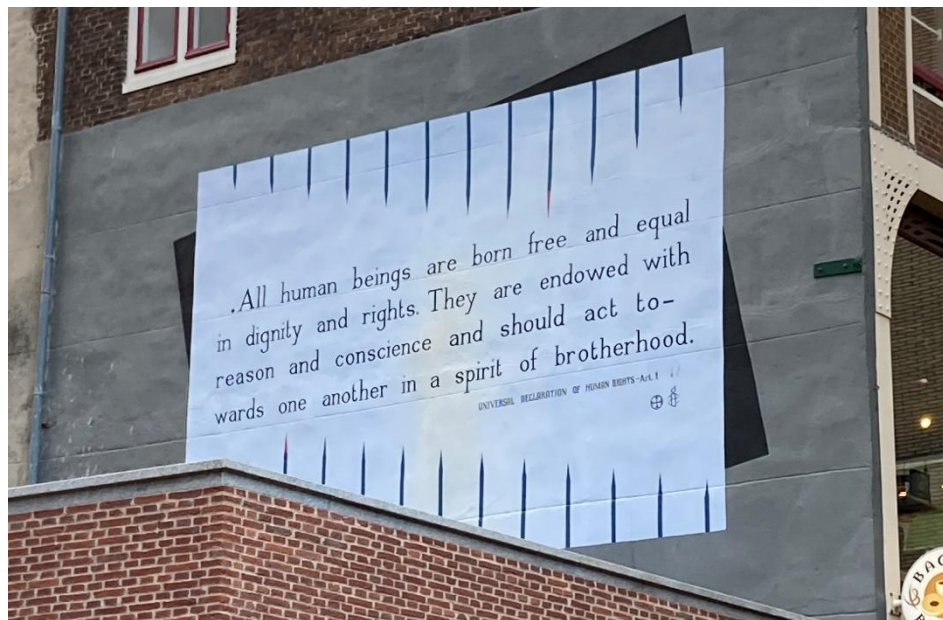


Diversiteits- en inclusiviteitsbeleid



Versie 1
Ingestemd in bestuursjaar 45 (2022-23)



Introductie

De SVS dient al sinds 1978 als een plek voor studenten van Chinastudies om een gezellige studententijd met elkaar door te brengen. Om dit doel te waarborgen is dit diversiteits- en inclusiviteitsbeleid opgesteld, zodat ieder lid zich op diens plek voelt in de vereniging en de vereniging als veilige omgeving kan dienen, ongeacht de identiteit van die persoon.

Leden die bepaald voedsel niet mogen of willen eten kunnen niet altijd deelnemen aan activiteiten of krijgen zeer beperkte opties aangeboden vanwege hun eetvoorkeuren, en vaak wordt er, al vaak onbewust, te weinig aandacht besteed aan bepaalde niet-Nederlandse feestdagen. Bovendien is er tot onze grote spijt soms sprake van grensoverschrijdend gedrag, zoals gevallen van discriminatie of aanranding. Deze en gelijksoortige situaties willen wij als vereniging voorkomen en verhelpen.

Dit beleid beschrijft dus een streven dat serieus genomen dient te worden door het bestuur en de commissies van de vereniging. Elk volgend bestuur wordt geacht alle beleidsdocumenten doorgenomen te hebben en, wanneer nodig, initiatief te nemen eventuele aanpassingen te maken en te laten instemmen op de ALV wanneer blijkt dat ze tekortschieten. Voor bestuursleden is het hierin belangrijk om te bedenken dat zij de vereniging en daarbij alle leden representeren, opdat zij niet enkel uitgaan van hun eigen belang maar van het belang van alle leden voor wie zij zich inzetten.

Het is niet erg als het soms niet mogelijk is of vergeten wordt om de visie die hier beschreven staat te realiseren; van fouten kun je immers ook leren. De Raad van Toezicht van de vereniging beoogt het bestuur hiervoor echter wel verantwoordelijk te houden en grijpt in wanneer zij ziet dat het bestuur stelselmatig tekortschiet in het implementeren van de inhoud van het beleid, aangezien het ingestemd is door de ALV.

In het Huishoudelijk Reglement van de vereniging staat dit beleid opgenomen, en ieder lid moet bij aankoop van het lidmaatschap akkoord gaan met de Algemene Voorwaarden, waarin de op dit beleid aanvullende gedragsregels opgenomen staan. Bij dit beleid dienen de volgende documenten ter aanvulling:

1. Een termenlijst waarin bepaalde termen omtrent diversiteit en inclusiviteit en gewenst taalgebruik in communicatie naar de leden toegelicht staan;
2. Gedragsregels waarmee de leden akkoord gaan bij aankoop van lidmaatschap, waarin overtredingen en bijbehorende sancties beschreven staan;
3. Een protocol voor het bestuur waarin onder andere tips en stappenplan beschreven staan over hoe om te gaan met grensoverschrijdend gedrag, aansluitend op de gedragsregels.

Deze documenten zijn te vinden in de bijlage.

Inhoudsopgave

1. Bestuur	4
2. Veilige omgeving	4
a. Grensoverschrijdend gedrag	4
b. Vertrouwenspersonen	4
3. Communicatie	4
a. Taal van communicatie	4
b. Speciale dagen en periodes	4
c. Voornaamwoorden	5
4. Activiteiten	5
a. Diversiteit van activiteiten	5
b. Activiteit omtrent diversiteit en inclusiviteit	5
Bijlagen	6
a. Termenlijst	6
b. Gedragsregels	9
c. Protocol	10

1. Bestuur

Het bestuur streeft ernaar elk jaar een of meerdere bestuursleden een cursus of college te laten volgen, vanuit de universiteit of een andere instantie, met betrekking tot diversiteit en inclusiviteit. Wat zij geleerd hebben zullen ze dan actief implementeren in de vereniging. Op deze manier is er altijd minstens een bestuurslid actief betrokken bij het divers en inclusief maken en houden van de vereniging en kan die op hun beurt de rest van het bestuur bij dit proces betrekken.

2. Veilige omgeving

a. Grensoverschrijdend gedrag

Binnen de SVS is er geen plaats voor racistische, seksistische of andere kwetsende uitlatingen. Bij schending zal het bestuur het protocol voor grensoverschrijdend gedrag volgen en eventuele passende sancties opleggen aan het desbetreffende lid. Dit geldt op alle digitale en fysieke platforms waar de SVS bij betrokken is.

Zie hiervoor ook de bijgevoegde gedragsregels en het bijgevoegde protocol.

b. Vertrouwenspersonen

Iedereen mag te allen tijde een van onze vertrouwenspersonen benaderen over enige problemen die zij zouden kunnen ondervinden tijdens activiteiten, bijvoorbeeld vanwege een beperking, zodat die, eventueel anoniem, doorgegeven kunnen worden aan ofwel bestuur ofwel de verantwoordelijke commissie en daarmee rekening gehouden kan worden. De vertrouwenspersoon heeft hierin een geheimhoudingsplicht, tenzij het betreffende lid anders aangeeft.

De vereniging streeft er daarom naar te allen tijde ten minste een vertrouwenspersoon die geen bestuurslid is aangesteld te hebben, waarbij een andere vertrouwenspersoon binnen het bestuur ook wenselijk is.

3. Communicatie

a. Taal van communicatie

In communicatiemiddelen naar leden zal waar mogelijk over activiteiten gecommuniceerd worden in het Nederlands en Engels. Zo worden de activiteiten voor alle leden, ongeacht waar zij vandaan komen, toegankelijk gehouden, bijvoorbeeld voor internationals via samenwerkingen of voor Vrienden van SVS.

b. Speciale dagen en periodes

SVS zal bepaalde speciale (feest)dagen en periodes benoemen in de nieuwsbrief en op onze stories en eventueel een activiteit omtrent deze dag of periode organiseren of promoten. Denk hierbij aan Chinese feestdagen, die niet alleen aansluiten bij de inhoud van de studie maar ook bij de levens van een specifieke groep leden binnen de vereniging. Een ander voorbeeld is het rekening houden met mensen die de feestdagen in december niet op een traditionele

Nederlands-christelijke manier doorbrengen door de leden het algemenere 'fijne feestdagen' te wensen in plaats van een 'fijne kerst'. Dit creëert bovendien bewustzijn onder leden die wel kerst vieren.

c. Voornaamwoorden

In nieuwsbrieven, KMK's, posts op sociale media, de SVS-website en alle andere communicatiemiddelen naar leden zal gecommuniceerd worden met genderneutrale voornaamwoorden om zo geen enkel SVS-lid te kwetsen of buiten te sluiten. Denk bijvoorbeeld aan "alle leden mogen hun trui op komen halen in het hok" ipv "zijn/haar truien". Zie hiervoor ook de bijgevoegde termenlijst voor concrete beschrijvingen van gewenst taalgebruik.

4. Activiteiten

a. Diversiteit van activiteiten

De SVS moet zorgen voor een breed scala aan activiteiten en voorkomen dat het aanbod aan activiteiten te eenzijdig wordt, waardoor dezelfde doelgroep constant niet zou kunnen of willen deelnemen.

b. Activiteit omtrent diversiteit en inclusiviteit

De SVS beoogt minimaal één keer per jaar een activiteit of lezing omtrent diversiteit en inclusiviteit te organiseren en/of te promoten, om zo aandacht te schenken aan het beleid en de omgangsregels die binnen SVS gehandhaafd worden.

Bijlagen

a. Termenlijst

NB: deze lijst is niet definitief en kan nog uitgebreid worden. Bij aanpassing van dit document of aanvullende documenten wordt te allen tijde de ALV betrokken.

Bij wijziging van dit document moet ook de bijlage in het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid worden aangepast.

Achtergrond

Achtergrond is met welk land een persoon verbonden is op basis van het geboorteland van de ouders of van zichzelf. We gebruiken het woord 'achtergrond' in plaats van 'afkomst' en 'herkomst', zoals in 'jongeren met een Chinese achtergrond'.

Discriminatie

Discriminatie is het onderscheid maken van mensen of groepen waarbij sprake is van een onterecht verschil in behandeling. Dit kan bijvoorbeeld op basis van geslacht, afkomst, leeftijd, uiterlijk, seksuele geaardheid of godsdienst.

Diversiteit

Diversiteit gaat over de verscheidenheid en verschillen tussen mensen; verschil dat je op het oog kan zien, maar ook minder zichtbare verschillen. Denk bij verschillen aan leeftijd, geslacht, culturele / etnische identiteit en seksuele geaardheid.

Gelijkheid

Gelijkheid gaat erom dat iedereen gelijke kansen krijgt. Ongeacht waar je bent geboren, welk geloof je hebt of dat je een handicap hebt, iedereen zou dezelfde kansen moeten kunnen krijgen.

Gehandicapte persoon of persoon met een beperking

Invalide betekent letterlijk 'niet-waardig'. Mindervalide betekent minderwaardig en miva werd als afkorting vaak gebruikt om die laatste minder stigmatiserend te laten klinken. Je zegt er echter nog steeds mee dat een gehandicapte persoon minder waardevol is. Deze termen gebruiken wij dus niet; in plaats daarvan zeggen wij 'gehandicapte persoon' of 'persoon met een beperking'.

Gender

Niet iedereen identificeert zich als man of vrouw: sommige mensen identificeren zich bijvoorbeeld als beide en andere identificeren zich met geen van beide groepen. Houd hier dus rekening mee bij het schrijven over gender – het is geen rigide binaire factor. Het hangt van mensen zelf af hoe ze zich identificeren. Over het algemeen geldt, wees je bewust dat gender verwijst naar sociale, culturele en psychologische kenmerken en geen binair spectrum is, en dat mensen vrij zijn om hun eigen identiteit te bepalen. Daarnaast is gender niet hetzelfde als iemands geslacht, dat biologisch bepaald is (overigens niet te verwarren met de term 'geslacht' in je paspoort)..

- Cisgender: iemand van wie de genderidentiteit overeenkomt met het geboortegeslacht. Je bent geboren als man of vrouw en voelt je ook zo.
- Transgender: iemand die een genderidentiteit of -expressie heeft die niet overeenkomt met het biologische geslacht.
- Transseksueel: iemand die zichzelf beschouwt als niet behorend tot het bij de geboorte vastgestelde geslacht en/of het (niet te veranderen) genetische geslacht, en in veel gevallen ook de behoefte heeft dit gevoel vorm te geven. De term 'transseksualiteit' kan ook duiden op het proces van een persoon die bezig is met een lichamelijke verandering van de ene naar de andere sekse.

- Genderqueer: iemand die zich niet identificeert als man of vrouw.
- Interseksueel: iemand die geboren is met kenmerken van het vrouwelijke én mannelijke geslacht. Dit kan zowel lichamelijk als mentaal zijn.
- Genderneutraal: er wordt geen onderscheid gemaakt in geslacht. Mensen mogen zelf een invulling geven aan de persoonlijke keuzevrijheid van een geslacht. In de praktijk zie je dit bijvoorbeeld terug in communicatie-uitingen, maar ook in het aanbod van kleding en genderneutrale toiletten.

Genderneutrale communicatie

Genderneutraal schrijven is het verwijderen van 'mannelijke' of 'vrouwelijke' labels. Als we het hebben over inclusief schrijven gaan we wat verder: je zorgt dat iedereen zich in je tekst kan vinden.

Inclusie

Inclusiviteit gaat over het waarderen van de verschillen die iedereen meebrengt en het creëren van (werk-)culturen die een gevoel van verbondenheid (en psychologische veiligheid) mogelijk maken zodat iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen.

LHBTQIAP+

LHBTQIAP staat voor lesbisch (L), homoseksueel (H), biseksueel, (B), transgender (T), queer (Q), interseksueel (I), aseksueel (A) en panseksueel (P). Buiten deze acht termen bestaan er nog vele; vandaar de plus. Deze afkorting staat kort gezegd voor iedereen die zich niet identificeert als cisgender en/of heteroseksueel.

Lesbisch / Homoseksueel : iemand met seksuele voorkeur of gevoelens voor hetzelfde geslacht

Biseksueel: iemand die zowel op mannen als op vrouwen valt.

Transgender: iemand die een genderidentiteit of -expressie heeft die niet overeenkomt met het biologische geslacht.

Queer: de betekenis van queer is voor sommigen vaag, maar valt uit te drukken als iemand die zich niet identificeert als hetero en/of cisgender.

Interseksueel: een persoon die geboren is met kenmerken van het vrouwelijke én mannelijke geslacht. Dit kan zowel lichamelijk als mentaal zijn.

Aseksueel: iemand die geen seksuele aantrekkingskracht en/of seksueel verlangen heeft. Wel kan deze persoon andere vormen van aantrekkingskracht voelen, bijvoorbeeld romantisch, en verliefd worden en/of seksuele relaties hebben.

Panseksueel: iemand die zich seksueel aangetrokken voelt tot een persoon, ongeacht het geslacht en de seksuele voorkeur.

Mensen met een migratieachtergrond

Als verzamelbegrip gebruiken wij de term 'allochtoon' niet, omdat het een vaag containerbegrip is dat geen recht doet aan het diverse karakter van migratie en de verschillen in land van herkomst, verblijfsduur en migratiemotief tussen én binnen de huidige gedefinieerde migrantengroepen. Daarom gebruiken wij 'mensen met een migratieachtergrond' als koepelterm.

Non-binaire voornaamwoorden

Non-binair wordt vaak gebruikt als een overkoepelende term voor iedereen die niet voldoet aan de traditionele geslachtsnormen. Dit kunnen agender personen zijn (personen die zich met geen enkel geslacht identificeren), bigender personen (personen die zich met twee geslachten identificeren), en meer.

Het belangrijkste is dat non-binaire mensen gerespecteerd worden en dat hun voornaamwoorden gebruikt worden. Als je twijfelt, vraag dan altijd aan iemand welk voornaamwoord hun voorkeur heeft. Het is een eenvoudige manier om respect te tonen voor iemands non-binaire identiteit. Er bestaan allerlei soorten voornaamwoorden. Hier zijn er een paar:

- hen / hun / die / diens

- hij / hem / zijn
- zij / haar / haar
- zij / die

POC

Afkorting voor People of Color. Deze term verwijst dus naar iedereen die niet wit is.

Racisme

Racisme is het idee dat 'rassen' gerangschikt kunnen worden als beter en slechter ten opzichte van elkaar. Racisme is iemand ongelijk beoordelen of behandelen op basis van nationaliteit, afkomst, huidskleur en/of cultuur, wat valt onder 'ras'

Ras

Biologisch gezien bestaan er geen menselijke rassen. Daarom vermijden we liever deze gevoelige term. Het woord komt wel voor in afleidingen, zoals 'raciaal' of 'racisme'. Ook wordt het woord ras nog wel in wet- en regelgeving gebruikt.

Stereotype

Een stereotype is een overdreven beeld van een groep mensen dat vaak niet (volledig) overeenkomt met de werkelijkheid. Het is vaak een vooroordeel of negatief denkbeeld en wordt vaak gebruikt als rechtvaardiging van bepaalde discriminerende acties.

Stigmatisering

Stigmatisering is een proces waarin een groep personen negatief wordt gelabeld, veroordeeld en uitgesloten. Dit gebeurt op grond van gemeenschappelijke, afwijkende kenmerken en/of gedragingen die angst of afkeer oproepen. Een stigma kan ook een negatief vooroordeel zijn dat leeft onder een bevolkingsgroep.

Wit

We gebruiken niet meer 'blanke' mensen maar 'witte' mensen. Wit is veel neutraler dan blank, dat laatste heeft namelijk een negatieve en koloniale connotatie. Met het woord 'blank' lag vroeger de nadruk op het reine, het pure versus de wilde, zwarte mens.

Zwart

We gebruiken niet meer 'donkere' mensen maar 'zwarte' mensen. Zwart is neutraler dan donker, dat laatste heeft namelijk een negatieve en koloniale connotatie. Met de woorden 'donker' en 'blank' lag vroeger de nadruk op het reine, het pure versus de wilde, zwarte mens.

Bronnen

<https://www.wathetis.nl/non-binair/>

<https://beetopofmind.nl/termen-in-diversiteit-equality-en-inclusiviteit/>

<https://www.kis.nl/terminologie-inclusieve-communicatie>

<https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/migratieachtergrond>

<https://taaladvies.net/taal-en-gender-algemeen/>

<https://onzetaal.nl/taalloket/sekse-geslacht-en-gender#:~:text=Gender%20verwijst%20anders%20dan%20sekse,wordt%2C%20maar%20ook%20alles%20ertussenin>

b. *Gedragsregels*

Gedragsregels SVS

1. Alle leden van de SVS (oftewel iedereen met een vorm van lidmaatschap) dienen zich te houden aan de gedragsregels van de SVS tijdens activiteiten en binnen communicatieve sferen die direct verbonden zijn met de SVS.
2. Alle leden van de SVS worden te allen tijde gelijk behandeld. Voor ieder lid is elke uiting van discriminatie niet toegestaan.
3. Voor ieder lid is de aanmoediging tot en de uitvoering van elke vorm van geweld en fysieke mishandeling niet toegestaan.
4. Voor ieder lid is de aanmoediging tot en de uitvoering van elke vorm van haat en psychisch geweld niet toegestaan.
5. Voor ieder lid is elke vorm van intimidatie en grensoverschrijdend gedrag niet toegestaan.
6. Voor ieder lid is elke uiting van het opzettelijk en kwaadwillig miskennen van de identiteit van menig lid niet toegestaan.
7. Indien er een voorval plaatsvindt omtrent de gedragsregels, wordt de privacy van alle betrokken leden te allen tijde gerespecteerd.
8. Bij ieder lid dat opzettelijk in strijd handelt met de gedragsregels van de SVS worden proportionele maatregelen getroffen op grond van het protocol omtrent diversiteit en inclusiviteit.
 - a. NB: dit protocol zal zo snel mogelijk worden gepresenteerd op een volgende ALV. Tot die tijd is punt 8 nog niet van kracht en zal het bestuur als volgt handelen: het gaat in gesprek met alle betrokken partijen, vraagt naar hun eigen behoeftes in de situatie, bespreekt de situatie met de RvT en treft op basis daarvan passende maatregelen.
9. Het bestuur draagt de verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat de gedragsregels van de SVS te allen tijde worden nageleefd. Indien dit niet het geval is, wordt terugverwezen naar punt 7 en 8.

c. *Protocol*

[Dit document zal in de toekomst worden opgesteld.]