



Gelijke Kansen en Diversiteit 2014-2018

Het gelijkekansenrapport van de Vlaamse universiteiten

Gelijke Kansen en Diversiteit 2014-2018

Het gelijkekansenrapport van de Vlaamse Interuniversitaire Raad is gepubliceerd in elektronische versie en is als download beschikbaar op de website: www.vlir.be.

Verantwoordelijke uitgever:
Koen Verlaeckt, secretaris-generaal

Vlaamse Interuniversitaire Raad
Ravensteingalerij 27 - bus 6, 1000 Brussel
T. +32 (0)2 792 55 00
administratie@vlir.be
www.vlir.be

D/2018/2939/4

“

De leden van de universitaire gemeenschap, studenten en personeel, vertonen een grote variatie aan kenmerken, die ieder van hen uniek maken. Of ze nu man of vrouw zijn, als tiener dan wel als vijftiger instromen, tot de zoveelste generatie academici behoren of als eerste uit de familie studeren, thuis Nederlands of een andere taal spreken, al dan niet Belg zijn, een functiebeperking hebben, hetero of holebi zijn, ... de universiteit wil iedereen die er de capaciteiten voor heeft een volwaardige kans geven om zich academisch te ontwikkelen.

”





Inhoud

I.	<i>Voorwoord</i>	7
II.	<i>Inleiding</i>	11
III.	<i>Actielijnen van de VLIR-werkgroep Gelijke kansen</i>	17
1.	<i>Van GON naar Inclusief Hoger Onderwijs</i>	18
2.	<i>Eenduidige registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs</i>	19
3.	<i>Gender</i>	21
4.	<i>In actie voor vluchtelingen</i>	25
IV.	<i>Algemeen samenvattend deel: democratische en toegankelijke universiteiten, waar iedereen met academisch talent terecht kan</i>	27
V.	<i>Overzicht per universiteit</i>	35
1.	<i>KU Leuven</i>	35
2.	<i>Universiteit Antwerpen</i>	51
3.	<i>Universiteit Gent</i>	71
4.	<i>Universiteit Hasselt</i>	85
5.	<i>Vrije Universiteit Brussel</i>	99
VI.	<i>Besluit</i>	113

“

De VLIR-werkgroep Gelijke kansen beschouwt haar opdracht als gericht op het maximaal tot ontplooiing brengen van alle academische talenten.

”





Voorwoord

Universiteiten hechten veel belang aan de brede rol die ze spelen in de samenleving. Onderwijs, onderzoek en dienstverlening hebben een impact die zowel maatschappelijk, economisch, als cultureel is. De kansen die ze bieden zijn grotendeels door publieke middelen gefinancierd, en hun resultaten dienen dan ook de gehele samenleving toe te komen. Daarom richtte de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) in 2000 een werkgroep Gelijke kansen op, die regelmatig de staat opmaakt van de acties en vorderingen die de Vlaamse universiteiten op het vlak van gelijke kansen en diversiteit maken. Daarbij kijkt ze ook naar de toekomst, formuleert ze suggesties en aanbevelingen, zodat het rapport als bron van inspiratie gelezen kan worden.

In de lijn van de vorige rapporten heet ook deze publicatie 'gelijkekansenrapport'. In de praktijk in de instellingen wordt echter steeds meer de term 'diversiteit' gebruikt. Deze verschuiving duidt op een evolutie in de doelstellingen achter het beleid binnen de universiteiten. Naast gelijke behandeling of anti-discriminatie, is de trend meer en meer om een beleid te ontwikkelen dat uitgaat van de meerwaarde van verscheidenheid, een beleid dat de eigenheid van ieder individu waardeert en elk talent ondersteunt. In het verlengde hiervan, beschouwt de werkgroep Gelijke kansen haar opdracht als gericht op het maximaal tot ontplooiing brengen van alle academische talenten. Het begrip diversiteit is breed en beslaat alle kenmerken waarop mensen van elkaar verschillen: gender, thuissituatie, migratieachtergrond, (fysieke en mentale) functiebeperkingen, armoede, levensbeschouwelijke en religieuze verschillen, seksuele geaardheid, ... Almaar meer criteria worden binnen een diversiteitsbeleid betrokken. Door deze brede definitie wordt benadrukt dat ieder persoon een unieke combinatie van kenmerken heeft, zodat diversiteit de norm wordt. Een logisch gevolg is het pleidooi voor een inclusief beleid.

Dit rapport is het vijfde op rij, en bericht over de periode van 2014 tot het voorjaar van 2018. Zo sluit het aan bij het vorige rapport, gepubliceerd in 2015, dat de periode 2011 tot en met 2013 omvatte. De structuur van het vorige rapport werd

behouden. Als inleiding is een interview met prof. Bert Van der Zwaan, oud-rector van de Universiteit Tilburg opgenomen. Hij heeft het over de plaats van de universiteit in de maatschappij van de toekomst. Daarna worden de thema's overlopen waarop de werkgroep Gelijke kansen haar interuniversitaire samenwerking focuste. Vervolgens wordt een beeld geschetst van de activiteiten van universiteiten op het vlak van gelijke kansen en diversiteit zonder in te gaan op het specifieke beleid en initiatieven van één instelling. De kern van dit rapport is zoals steeds een overzicht van de realisaties per universiteit, zowel doelgroepoverschrijdend als per kansengroep. In het besluit worden een aantal beleidssuggesties gebundeld.

De werkgroep Gelijke kansen is als geheel verantwoordelijk voor het regelmatig opmaken van een gelijkekansenrapport in opdracht en onder gezag van de VLIR-raad.

De werkgroep was ten tijde van de redactie van dit rapport als volgt samengesteld:

Ides Nicaise	KU Leuven (voorzitter)
Chantal Van Audenhove	KU Leuven
Heidi Mertens	KU Leuven
Marjan Van Aerschot	KU Leuven
Bie Nielandt	UHasselt
Kristien Seghers	Universiteit Antwerpen
Kathleen Vercauteren	Universiteit Antwerpen
Marysa Demoor	Universiteit Gent
Sigried Lievens	Universiteit Gent
Chia Longman	Universiteit Gent
Gily Coene	Vrije Universiteit Brussel
Debbie de Caluwé	Vrije Universiteit Brussel
Lisa Wouters	Vrije Universiteit Brussel
Jo Breda	Vlaamse Interuniversitaire Raad (secretaris)
Patrick Willems	Departement Onderwijs en Vorming, waarnemer
Bart Dumolyn	Departement EWI, waarnemer
N.N.	VVS

In hoofdstuk III, Actielijnen van de VLIR-werkgroep Gelijke kansen, zijn de delen over GON en de registratie van kansengroepen geschreven door Bie Nielandt, het stuk over vluchtelingen door Ides Nicaise en het deel over gender door Kathleen Vercauteren. Voor hoofdstuk V, Overzicht per universiteit, leverde elke universiteit het hoofdstuk over het eigen diversiteitsbeleid aan. De andere delen, inclusief de eindredactie van het rapport, werden geschreven door Jo Breda, secretaris van de werkgroep, onder het voorzitterschap van Ides Nicaise.

“

Met een scherp verhaal trek je mensen mee. Gelukkig is er veel evidentie voor een duidelijke conclusie: hoe meer diversiteit, hoe betere resultaten.

Prof. Van der Zwaan

”





Inleiding: Brenge we talent naar de goede plek? Een interview met Prof. Van der Zwaan

Als inleiding presenteert de VLIR-werkgroep Gelijke kansen een interview met prof. Van der Zwaan om de ontwikkelingen en het belang van diversiteitsbeleid te kaderen binnen het algemene beleid en de toekomst van de universiteit.

Prof. Bert Van der Zwaan is net afgezwaid als rector van de Universiteit Utrecht. Na een sabbatical in 2015 schreef hij in 2016 het boek: 'Haalt de universiteit 2040? Een Europees perspectief op wereldwijde kansen en bedreigingen' en bij interviews rond zijn mandaateinde als rector nam hij publiekelijk uitdagende standpunten in over de vrije toegang tot universitair onderwijs en de banden tussen universiteit en de maatschappij waarbinnen ze genesteld is. De werkgroep Gelijke kansen meende in prof. Van der Zwaan een geknipte figuur te vinden voor een brede en uitdagende kijk die de inspanningen van de Vlaamse universiteiten rond gelijke kansen in perspectief plaats. We ontmoetten hem op een winderige voorjaarsdag, in de gangen van het bestuursgebouw van de Universiteit Utrecht. Want een kantoor wil hij niet meer. Kwestie van zich onder te willen dompelen tussen studenten en personeel.

***VLIR:** Paul Ashwin (Lancaster university) omschreef het doel van een universiteit als 'We look after knowledge for society', maar dit lijkt soms op gespannen voet te staan met de eisen die de maatschappij voor haar verwoordt. Moet de universiteit zich opnieuw legitimeren?*

***Prof. Van der Zwaan:** Universiteiten zijn inderdaad niet alleen 'custodians of knowledge for knowledge', maar moeten daar ook voorbij, richting 'knowledge for society'. Maar wat dat betekent is aan het verschuiven. Het is niet duidelijk hoe je dat doet, kennis verzorgen voor de maatschappij, en hoe een universiteit zich verhoudt ten opzichte van de maatschappij is in beweging. Een nieuwe 'narrative' is nodig. Voor mij – en de Universiteit Utrecht – ligt de toekomst in het concept van de 'civic university', waarbij grote maatschappelijke vragen aan fundamenteel onderzoek worden verbonden. Fundamenteel onderzoek is niet in tegenstelling tot het bestuderen van de grote, vaak wereld-*

wijde, uitdagingen van de maatschappij. Er zijn verschillende kruispunten te vinden tussen beide, en ze vormen een belangrijke legitimatie voor het nut van de universiteit. Natuurlijk is niet elk onderzoek direct, één op één, op deze manier te verantwoorden, maar gezien de grilligheid van het wetenschappelijk proces kan én moet dat ook niet.

VLIR: En voor universitair onderwijs? De studentenpopulatie is geen spiegel van de bevolking, en daar wordt kritisch naar gekeken.

Prof. Van der Zwaan: De maatschappij mag zeker aan universiteiten vragen dat iedereen die geschikt is voor universitair onderwijs, ongeacht achtergrond, gender, etniciteit, een plaats krijgt als student. Dit loopt nu niet goed. Er gaat talent verloren. Als we niet oppassen kan er een 'academic bubble' ontstaan, een op zichzelf gerichte, rijke, community waarnaast een kloof loopt met de armere, minder geschoolde bevolking.

VLIR: De democratisering is misschien vooral een massificatie voor de middenklasse gebleken? Is de universiteit wel onbepert schaikbaar?

Prof. Van der Zwaan: Het groeitempo van de universiteiten is niet bij te houden, ook financieel niet. Maar naast het financiële is er ook een ideale grootte voor een universiteit, zo rond de 20.000 studenten, lijkt me. Daarbinnen kunnen schaalvoordelen spelen, daarboven wordt het anoniem en moeilijk aan te sturen. Ook voor het hogeronderwijsstelsel als geheel zijn er grenzen aan de groei: hoeveel hoogopgeleiden heeft een maatschappij nodig? In Zwitserland heeft daarrond een debat gelopen, en heeft men er een aantal opgeplakt, dus niet: zo veel mogelijk. Nu is het zo bij ons dat er verkeerde studenten komen, studenten die hopen betere banen te vinden of meer prestige te halen uit een universitair diploma, of soms gaan studeren om de start van hun professionele loopbaan uit te stellen. Academisch onderwijs moet een positieve keuze zijn, gebaseerd op een wetenschappelijke interesse.

Maar het is ook minstens even dramatisch dat we mensen missen als student omwille van hun achtergrond. We zijn niet efficiënt in het toeleiden van studenten naar de juiste opleiding. We verliezen zo talent op basis van gender, etniciteit en welvaart. Iedereen heeft recht op een kans, hoe minimaal ook. In plaats van een focus op het aantal studenten, zou de focus moeten liggen op: brengen we talent naar de goede plek? Het antwoord is nu nee.

Er is recht op onderwijs, zeker, maar niet op elk soort onderwijs, en het recht moet in verhouding staan tot de capaciteit van een student. Dit is hét sleutelpunt in een meritocratie. Maar het knelt met de doorverwijzing van talenten, het detecteren van capaciteit en motiveren van de juiste personen om een gepaste opleiding aan te vatten. Het secundair en basisonderwijs hebben daar een grote rol in, maar als universiteiten kunnen we in die doorverwijzing ook een functie hebben. Onder andere daarvoor zijn academisch geschoolde leraren nodig.

VLIR: Nu zijn de universiteiten passief, ze moeten toelaten wie zich aanmeldt. Verwacht u dat de situatie zou verbeteren wanneer universiteiten studenten selecteerden, misschien ook actief gaan rekruteren in ondervertegenwoordigde groepen?

Prof. Van der Zwaan: We moeten daar in ieder geval over nadenken. Selectie is moeilijk want competenties zoeken is moeilijk. Er zijn zeker problemen mee, kijk maar naar het Amerikaanse systeem. Het idee van zelfselectie spreekt me wel aan: jongeren in het secundair en zelfs het basisonderwijs al confronteren met het academische denken, en ze laten reflecteren of ze dat leuk vinden of niet. In de universiteit Utrecht wordt er veel onderzoek naar selectie gedaan, en we hebben goede statistieken die na het eerste examen de groep kunnen aanduiden die een heel beperkte slaagkans heeft. Ik wil die studenten kunnen afwijzen. Mochten daar mensen tussen zitten die omwille van hun achtergrond onterecht afgewezen worden, moet dat gecorrigeerd worden.

VLIR: Mocht er vooraf geselecteerd kunnen worden op competentie, zou dat een zuinigere oefening zijn? Dan verschuift de investering van het eerste jaar naar selectie voordien.

Prof. Van der Zwaan: 25% van de studenten faalt in het eerste jaar, 25 à 30% doen er te lang over. Dat is veel geld. Ook de maatschappelijke kost van falen wordt onderschat. En het is een kost die vermeden kan worden. Er moet een betere afstemming komen tussen de onderwijsniveaus.

Het grote achterliggende probleem, is het consumentisme. Recht op onderwijs is iets anders dan doen wat je wil. Mensen eisen een universitaire opleiding. Daardoor is er massificatie, maar hoeveel universitair geschoolden zijn er eigenlijk nodig in de maatschappij? In Zwitserland kwam men uit op 26-27%. De overheid heeft dat cijfer bepaald. De structuur van het hoger onderwijs hier in Nederland en Vlaanderen staat nu op gespannen voet met de verdeling van talent in de maatschappij, én met de vragen van de arbeidsmarkt. Het hoger beroepsonderwijs wordt onderschat. Dat moet meer prestige krijgen, zodat een academische opleiding een positieve, intrinsieke keuze wordt.

VLIR: In Vlaanderen is er het probleem dat jongeren met een migratieachtergrond veel minder deelnemen aan hoger onderwijs.

Prof. Van der Zwaan: Dat is er in Nederland ook. Universiteiten hebben hier een verantwoordelijkheid, maar niet alleen. Er moet actie ondernomen worden in de hele onderwijskolom. Universiteiten moeten zich inspannen om deze jongeren naar binnen te halen, door met scholen te netwerken, zelfs in het lager onderwijs. De Universiteit Utrecht werkt met programma's als 'meet the professor' en trainingprogramma's voor leraren om jongeren kennis te laten maken met wetenschap. Ook ondersteunen we brede scholen in achterstandswijken. Er is een hoop te doen! Specifiek voor vluchtelingen hadden we een buddy project, waarbij we ook aan de Nederlandse jongeren lieten zien waar de kracht van de vluchtelingen lag, en niet alleen focusten op een achterstand die bijgewerkt moet worden. Dat is verrijkend voor beide groepen.

VLIR: Verwacht u van digitalisering en levenslang leren nieuwe kansen voor verdere democratisering of komen die ontwikkelingen vooral de middenklasse ten goede?

Prof. Van der Zwaan: *Digitalisering kan een steun zijn voor ondervertegenwoordigde groepen. In de Universiteit Utrecht zetten we grote stappen in levenslang leren. Er is een veel groter onderdeel afstandsonderwijs aan het ontstaan, in vele opleidingen. En het gaat niet enkel om het aanbieden van informatie, waarnaast mensen aan hun lot worden overgelaten. Daar zouden waarschijnlijk vooral eerstegeneratiestudenten onder lijden. Nee, er is ook aandacht voor community building, met bv digital classrooms. Daarom zie ik in digitalisering toch kansen om verder te democratiseren. De digitale ontwikkelingen worden trouwens als geheel onderschat. Het gaat om omvattende evoluties, waarin vele beroepen zullen vervangen worden, of toch grondig veranderen. Een digitaal onderwijsaanbod zorgt voor grote mogelijkheden. Ik zie een evolutie naar minder nadruk op diploma's. Studenten zullen eerder op zoek zijn naar competentieverwerving. Ze zullen cursussen stapelen doorheen een dynamische, gepersonaliseerde loopbaan. Dat plaatst universiteiten in de rol van adviseurs. Daarin passen wel bredere bachelors, gericht op een brede ontwikkeling. Specialisatie zie ik pas in de masterjaren.*

VLIR: En hoe organiseer je dan een beleid rond diversiteit in een universiteit?

Prof. Van der Zwaan: *Elke universiteit heeft wel een task force diversiteit. Maar daarnaast heb je ook de doorzettingsmacht van het bestuur nodig. Het bestuur kan afspraken bindend maken, en doorduwen in faculteiten en onderzoeksgroepen. Dat gaat van aantallen vrouwelijke hoogleraren, een taai probleem waar we nu maar gewoon korte metten mee moeten maken, tot het gebruik van de Engelse taal in de international classroom. Nu is top down natuurlijk niet alles, maar alleen bottom up werken zal niet genoeg effect hebben. Een goede narrative verbindt beide.*

Hier aan de Universiteit Utrecht doen we aan evidence based learning. Het is belangrijk de noodzaak tot verandering te verantwoorden. Waarom doen we wat we doen? Wat is de 'narrative' van ons onderwijs? Waarom vinden we diversiteit belangrijk? Met een scherp verhaal trek je mensen mee. Gelukkig is er veel evidentie die leidt tot een duidelijke conclusie: hoe meer diversiteit, hoe betere resultaten. Dat geldt zowel voor onderwijs als voor onderzoek. Iedereen heeft het recht dat te ervaren want diversiteit is enorm verrijkend.

De VLIR-werkgroep Gelijke kansen dankt prof. Van der Zwaan voor de inkijs in zijn ideeën rond de toegang tot en de toekomst van de universiteit. Een aantal van zijn voorstellen kunnen waarschijnlijk controversieel genoemd worden, maar ze hebben in ieder geval de verdienste om de huidige status-quo kritisch in vraag te stellen. Een aantal vragen willen we hier scherpstellen en in de Vlaamse context plaatsen.

- Prof. Van der Zwaan trekt de vanzelfsprekende logica bij het toelatingsbeleid in vele Westerse landen in twijfel. Er wordt in Vlaanderen sinds kort meer geïnvesteerd in begeleiding bij de studiekeuze (toelatingsexamen, oriëntatie-instrument, ijkingsstoets,..) maar Vlaamse universiteiten moeten – op specifiek omschreven uitzonderingen na – van overheidswege elke student die zich aanmeldt, inschrijven. Is dat een toekomstbestendige strategie?
 - Is er een maximum aan het aantal universitair geschoolden waaraan Vlaanderen nood heeft?
 - In hoeverre kiezen Vlaamse studenten op basis van intrinsieke motivatie? Hoe belangrijk is consumentisme aan de Vlaamse universiteiten?
 - Zal een scherpere opdeling tussen academisch en professioneel hoger onderwijs meer aspirant-studenten een studiekeuze laten maken die beter aansluit bij hun interesses en competenties, én bij vragen van de arbeidsmarkt?
 - Moet er een nieuwe balans gevonden worden tussen selectiviteit op basis van competenties en democratisering naar sociale herkomst?
- Het publiek dat zich inschrijft aan de Vlaamse universiteiten is geen weerspiegeling van de diversiteit in de maatschappij. Hoe kunnen universiteiten bijdragen aan de democratisering van het leerplichtonderwijs en een meer diverse instroom in de universiteiten bevorderen? Academisch gevormde leraren? Projecten in het leerplichtonderwijs en in de overgang naar het hoger onderwijs?
- In hoeverre kunnen positieve tendensen in verband met diversiteit zich doorzetten mits 'bottom-up' initiatieven en welke targets inzake diversiteit moeten de universiteiten 'top-down' doordrukken?
- Welke strategische/digitale plannen hebben de Vlaamse universiteiten en hoe zien ze hun effect op diversiteit?

Het zijn cruciale vragen, met brede maatschappelijke implicaties, die een grondig en open debat waard zijn. De werkgroep Gelijke kansen zal de komende jaren binnen de VLIR hierin het voortouw nemen.

“

Vanaf 2020 zal men dan kunnen beschikken over vergelijkbare, duidelijke en betrouwbare cijfers voor Vlaanderen. Deze beleidsinformatie zal gebruikt worden om het diversiteitsbeleid te monitoren.

”





Actielijnen van de VLIR-werkgroep Gelijke kansen

De VLIR-werkgroep Gelijke kansen betreft in haar werking een ruime reeks onderwerpen die bij een brede definitie van diversiteit en gelijke kansen horen. Thema's die prioritair geacht worden, of waarvoor zich een bijzondere opportuniteit voordoen, worden verder uitgewerkt. Sinds het vorige gelijkekansenrapport is op vier thema's bijzonder ingezoomd: gender, vluchtelingen, studenten met een functiebeperking en de registratie van kansengroepen. In dit hoofdstuk wordt voor deze actielijnen een kort overzicht gegeven van de huidige stand van zaken en worden een aantal aanbevelingen geformuleerd.

Tijdelijke werkgroep Sociaal beleid

Eind academiejaar 2015-2016 startte Vlaams minister van Onderwijs Hilde Crevits een overleg op over het sociaal beleid in hoger onderwijs. Concreet stonden twee dossiers op de agenda: de eenduidige registratie van kansengroepen en de toekomst van Geïntegreerd Onderwijs (GON)- begeleiding in het hoger onderwijs. Naast medewerkers van het kabinet en de administratie namen vertegenwoordigers van VLIR, VLHORA (Vlaamse Hogescholen Raad), VLOR (Vlaamse Onderwijs Raad) en SIHO (Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs) deel aan het overleg. VLIR had vier vertegenwoordigers in de werkgroep: naast een vertegenwoordiging vanuit de werkgroep Gelijke kansen was er afvaardiging vanuit de werkgroepen Sociale Voorzieningen voor studenten (SOVO) en Studieloopbaanbegeleiding: instroom, doorstroom, uitstroom (SIDU). De werkgroep Sociaal beleid vergaderde zeven keer tussen 21 juni 2016 en 23 mei 2017.

1| Van GON naar Inclusief Hoger Onderwijs

Het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (IVRPH) van 2006 stelt inclusie van personen met een handicap in de verschillende aspecten van het samenleven voorop. België onderschreef het IVRPH in 2009. Ook het hoger onderwijs valt onder de IVRPH, wat zich vertaalt in de regeling in de Codex Hoger Onderwijs. Krachtens artikel II.276, §3 heeft elke student met een functiebeperking die ingeschreven is in een hogeschool of universiteit recht op redelijke aanpassingen¹.

Om studenten met een functiebeperking volwaardig te laten participeren in het onderwijs was door de Vlaamse overheid voorzien in Geïntegreerd Onderwijs (GON)-begeleiding. Dit hield in dat onder bepaalde voorwaarden (naar type functiebeperking en naar te volgen procedure) studenten met een functiebeperking in hogescholen een beroep konden doen op begeleiding vanuit het buitengewoon onderwijs. Naar aanleiding van de integratie van de academische hogeschoolopleidingen in de universiteit werd de ongelijkheid tussen universiteit en hogescholen, waarbij hogescholen wél en universiteiten geen beroep konden doen op GON, in vraag gesteld in een advies van de associatie KU-Leuven van oktober 2015, GON in het hoger onderwijs. Rond diezelfde periode, in december 2015, schreef het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs (SIHO) haar adviesnota GON-ondersteuning in het hoger onderwijs waarin gepleit werd voor een volwaardig inclusief hoger onderwijs met autonomie voor de instellingen (hogescholen en universiteiten) om de ondersteuning voor al hun studenten zelf uit te werken. Dit advies werd besproken op de werkgroep Gelijke kansen van de VLIR en na interne consultatie door alle universiteiten onderschreven.

In het kader van het M-decreet en de hervorming van GON in het leerplichtonderwijs keurde de Algemene Raad van de VLOR in februari 2017 een advies over de nota over het ondersteuningsmodel goed. Hier werd resoluut gekozen voor een eigen ondersteuningsmodel op maat van de context hoger onderwijs. In diezelfde periode werkten de vertegenwoordigers van VLIR en de VLHORA in de werkgroep Sociaal beleid van het kabinet een nota uit met een gezamenlijk standpunt rond 'Hoe kan het GON Hoger Onderwijs er uit zien na de hervorming voor het leerplichtonderwijs?' De nota anticipeerde op de middelen die vrijkwamen door de hervorming GON in het leerplicht, de zogenaamde 'trekkingsrechten' waarop hogescholen tot augustus 2017 beroep konden doen. Het betrof 87,5 voltijds equivalenten (totaal bedrag van 4 miljoen euro). De principes werden gedeeld door alle hogeronderwijspartners maar het gebrek aan bijkomende middelen, waardoor het bestaande budget voor hogescholen verdeeld moest worden tussen hogescholen

¹ Bron: <http://www.siho.be/sites/sites.arteveldehogeschool.be.siho/files/leidraadondersteuningsmodel.pdf>

en universiteiten lag (en ligt) moeilijk. Een ad-hoc-werkgroep op de VLIR, met vertegenwoordigers van de universiteiten in de werkgroep Sociaal beleid en de voorzitter van de werkgroep Gelijke kansen, werkte een voorstel van verdeelsleutel uit. In totaal betreft het een herinvestering van 4 miljoen euro, die zoals hierboven gesteld vroeger via het leerplichtonderwijs ingezet werd, en nu rechtstreeks in de instellingen hoger onderwijs wordt verdeeld. De verdeling tussen hogescholen en universiteiten werd vastgelegd door de Vlaamse Overheid op respectievelijk 70% en 30% van de 4 miljoen en is gebaseerd op de spreiding van studenten met een functiebeperking met een VAPH-nummer over hogescholen en universiteiten. Op 23 mei 2017 keurde de Commissie Onderwijs van het Vlaams parlement de amendementen goed voor het Ondersteuningsmodel Inclusief Hoger Onderwijs. Het nieuwe systeem ging van start op 1 september 2017.

De nieuwe regeling stelt dat de ondersteuning van studenten met een functiebeperking een taak is van de instellingen hoger onderwijs. Hiervoor ontvangen de instellingen jaarlijks een extra budget dat wordt toegevoegd aan de sociale toelage. De extra middelen worden in alle universiteiten hoofdzakelijk gebruikt voor de aanstelling van zorgcoördinatoren en/of begeleiders voor studenten met een functiebeperking. Het SIHO ondersteunt de implementatie van de nieuwe regeling en heeft in iedere instelling een vast aanspreekpunt. SIHO werkte een eerste evaluatie van de nieuwe regeling uit, op een studiedag in september 2018. De werkgroep Gelijke kansen meent dat de opstart van het nieuwe systeem al bij al goed verlopen is, en dat nu de tijd genomen moet worden om het systeem te laten groeien. Wel stipt ze het pijnpunt aan dat de verdeling van het extra budget gebeurde op basis van de bestaande middelen waardoor de middelen zowel voor hogescholen als voor universiteiten onvoldoende zijn in functie van de zorgbehoefte en dat een verdeling op basis van studiepunten in plaats van koppen eerlijker is.

2| Eenduidige registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs

De werkgroep Gelijke kansen is altijd een actief medestander geweest om te komen tot een eenduidige registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs. Leden van de werkgroep werkten mee aan het advies van de VLOR in 2008 rond de registratie van kansengroepen en de actualisatie van dit VLOR-advies in 2015. Naar aanleiding van de bespreking van het geactualiseerd VLOR-advies in de werkgroep Gelijke kansen werd voorgesteld om met alle universiteiten een engagement vast te leggen om te komen tot eenduidige registratie met als uitgangspunt het advies en de richtlijnen van de VLOR. Dit resulteerde in het Charter van de Vlaamse univer-

siteiten voor de registratie van kansengroepen bij studenten dat in november 2015 door de VLIR-Raad goedgekeurd werd.

Om tot de concrete uitwerking van het charter te komen werd vanuit de werkgroep Gelijke kansen een tijdelijke werkgroep Operationalisering Charter opgericht, met naast vertegenwoordigers van de werkgroep Gelijke kansen ook experts op het vlak van registratie en databeheer uit diverse universiteiten. Deze technische werkgroep kwam de eerste keer samen in maart 2016. De secretaris van de werkgroep Sociaal beleid van VLHORA was waarnemend lid van deze werkgroep. Er was zowel vanuit VLIR als vanuit VLHORA een voorkeur om de gemeenschappelijke registratie uit te werken voor het hele hoger onderwijs. Dit werd versterkt door een oproep van Vlaams minister van Onderwijs Hilde Crevits op de VLUHR-Raad van Bestuur in april 2016 om de registratie van kansengroepen voor het hele hoger onderwijs uit te werken. Dit leidde tot de VLIR-VLHORA werkgroep Registratie en het Charter Registratie Kansengroepen bij studenten dat door de besturen van VLHORA (december 2016) en VLIR (januari 2017) goedgekeurd werd.

De VLIR-VLHORA-werkgroep Registratie werkte nog een leidraad uit met concrete richtlijnen en voorbeeldvragen, zodat instellingen hoger onderwijs hun systeem voor registratie van studentkenmerken bij inschrijving kunnen aanpassen in functie van de afspraken in het charter. In het charter is 15 december 2019 bepaald als de eerste meetdatum: op die datum wordt een foto gemaakt van de status van de studenten van het academiejaar (AJ) 2018-2019 bij het afsluiten van het AJ 2018-2019 (referentieperiode).

De VLIR-VLHORA-werkgroep Registratie werkt samen met de administratie hoger onderwijs en de beheerders van de Databank Hoger Onderwijs (DHO) verder aan de nodige privacytoelatingen zodat de gegevens kunnen weggeschreven worden in DHO.

De universiteiten zijn klaar om op een vergelijkbare manier gegevens in verband met kansengroepen te verzamelen bij de inschrijving van studenten. De werkgroep Gelijke kansen kijkt er naar uit om over gegevens voor heel Vlaanderen te beschikken, en vraagt voldoende mensen en middelen uit te trekken voor de analyse van deze gegevens en haar interpretatie naar de praktijk toe.

3| Gender

Naast de VLIR-werkgroep Gelijke kansen, is er nog een werkgroep die specifiek rond gender werkt. De VLIR-High Level Task Force Gender (TF Gender) werd in 2012 opgericht door de VLIR-Raad om op korte termijn concrete maatregelen uit te werken als alternatief voor de genderquota die door de decreetgever worden opgelegd. Dit resulteerde in het ‘VLIR-Actieplan Gender. Vrouwen in de academische loopbaan en het universitair beleid’ (2013). Bijkomend kreeg de task force de opdracht om een monitoringsysteem uit te werken.

De TF Gender komt op grond van onderzoeksresultaten en ervaringen tot het besluit dat het realiseren van een gendersensibilisering en een breedgedragen cultuurverandering een basisvoorwaarde vormt voor een **duurzaam genderbeleid** binnen de universiteiten. Een dergelijke verandering is essentieel voor het welslagen van specifieke acties die binnen een organisatie ontwikkeld worden.

Om de cultuurverandering te realiseren die een basisvoorwaarde vormt voor een duurzaam genderbeleid, verbonden de Vlaamse universiteiten zich in 2013 met het VLIR-actieplan tot 5 actielijnen:

- het expliciteren van een duidelijk engagement vanuit de top van de universiteit;
- het inbedden van dit engagement binnen alle lagen van de universiteit;
- een diversiteitsvorming van mannelijke en vrouwelijke leidinggevenden;
- een genderbeleid voor instroom naar en doorstroom binnen het ZAP-kader;
- een genderbeleid in bestuursorganen en andere raden en commissies.

De afzonderlijke instellingen implementeerden dit engagement rekening houdend met hun eigenheid. Het VLIR-Actieplan Gender werd door alle universiteiten geconcretiseerd in een instellingseigen beleidsplan.

Het VLIR-Bestuur mandateerde de TF Gender die het actieplan had voorbereid, om het proces van implementatie ervan mee te begeleiden en een interuniversitair monitoringprogramma op te zetten. De hoofdpdracht bestond erin om cijfermateriaal te verzamelen en te verwerken.

De genderthematiek gaat echter niet alleen over de in- en doorstroom van vrouwelijke academici maar ook over de vertegenwoordiging van vrouwen in raden en commissies. Het is evident dat het genderevenwicht in de academische loopbaanpaden impact heeft op de vertegenwoordiging van vrouwen in deze universitaire advies- en bestuursorganen.

De analyses zijn voornamelijk gebaseerd op kwantitatieve gegevens. De data over academische loopbanen zijn afkomstig uit de VLIR-personeelsstatistieken.

De data over de gendersamenstelling van raden en beleidsorganen werden aangeleverd door de universiteiten.

De interpretatie van de data in verband met de raden en beleidsorganen wordt bemoeilijkt omwille van de diversiteit in bevoegdheid - elke instelling heeft haar specifieke organisatiestructuur - en samenstelling van raden en besturen. Wat de genderverhoudingen in academische loopbanen betreft is er weinig internationale literatuur beschikbaar die een degelijke vergelijking met situaties in het buitenland mogelijk maakt. De studies zijn niet enkel contextspecifiek maar vaak ook partieel.

Om de beschikbare data beter te kunnen duiden en tot dieper inzicht te komen in de problematiek, is er kwalitatief onderzoek nodig. De TF Gender beveelt focusgesprekken aan met de doelgroepen waar uit de cijfers blijkt dat er een probleem van door groei is (of van retentie). Deze focusgesprekken worden momenteel voorbereid.

Een kwart van de Vlaamse professoren is vrouw

Daar waar anno 2002 slechts 15% van het ZAP-kader vrouw was, nam het percentage vrouwen binnen het ZAP-personeelsbestand de voorbije jaren geleidelijk aan verder toe, van 20% in 2010 tot 26% in 2017. Er wordt vooruitgang geboekt, doch de evolutie naar minder genderongelijkheid gebeurt vrij traag.

Deze toename kon mede gerealiseerd worden door een éénmalige uitbreiding van de middelen voor structurele plaatsen voor Zelfstandig Academisch Personeel (ZAP-kader). De nettogroei bij het vrouwelijk ZAP is vier keer groter dan bij de mannen. Bij de interpretatie van deze data dient rekening gehouden met de beginsituatie die gekenmerkt wordt door een gering absoluut aantal vrouwen waardoor een toename in eenheden makkelijk resulteert in relatief grote percentages nettogroei. Verder heeft de verhoudingsgewijze grotere uitstroom van mannelijke emeriti een impact op de nettogroei aan mannelijke zijde.

Daarnaast kunnen deze cijfers wijzen op een historische correctie - met dien verstande dat vrouwen (evenals mannen) voornamelijk instromen in de laagste ZAP-graden - waardoor er een kweekvijver geschapen wordt voor verdere doorstroom. Het verdient aanbeveling de doorstroom van vrouwen en mannen te monitoren, hiervoor is cohorte-onderzoek en kwalitatieve opvolging nodig.

In die context waarbij slechts 26% van het ZAP vrouw is, vergt het invullen van (decretaal opgelegde) normen voor minimum genderverhoudingen in bestuursorganen nog steeds een extra inspanning van de organisatie, temeer daar voor sommige raden en commissies een specifieke academische graad gevraagd wordt. Het behalen van de normen legt ook extra druk op de individuele vrouwen.

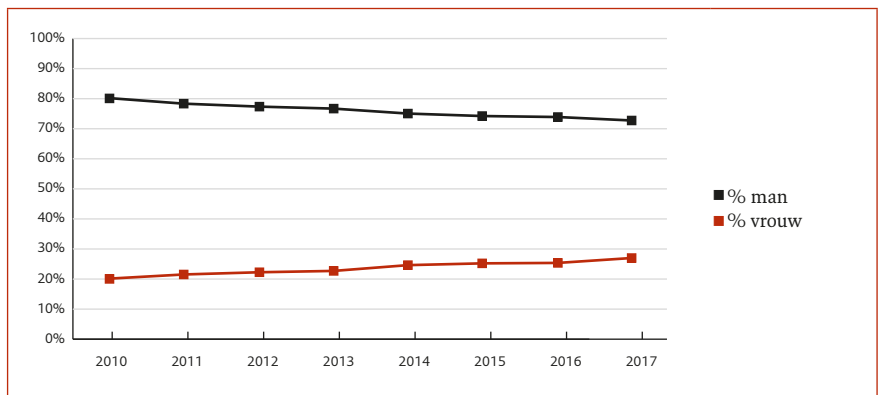
De instroom van vrouwelijke postdoctorale onderzoekers in het ZAP-kader blijft een knelpunt. Het probleem situeert zich niet zozeer in de selectie- en aanwervingsprocedures maar ontstaat veeleer in het daaraan voorafgaand proces.

Vrouwen stellen zich minder snel kandidaat voor vacante functies. Hierbij kunnen diverse factoren spelen: zelfselectie (vrouwen zijn sterk geneigd zich enkel kandidaat te stellen als ze 100% zeker zijn dat ze voldoen aan alle vereisten, mannen kandideren veel sneller); de combinatie van onzekere tewerkstelling (gedurende vele jaren, bij het begin van de loopbaan, het Tenure Track loopbaantraject wordt door velen ervaren als een verlenging van het tijdelijk statuut) én erg hoge werkdruk; de work-life balans die voor vrouwen extra belastend kan zijn, juist in de betrokken levensfase; de beeldvorming van sterk doorgedreven competitie, weinig teamwork; de sterk kwantitatieve benadering van dossiers; de mobiliteitsvereiste; de praktijk van het 'similar-to-me' talentscouten (aanmoedigen/ondersteunen van mannelijke pre- en postdocs) en rekruteren bij de oudere ZAP-hiërarchie ...

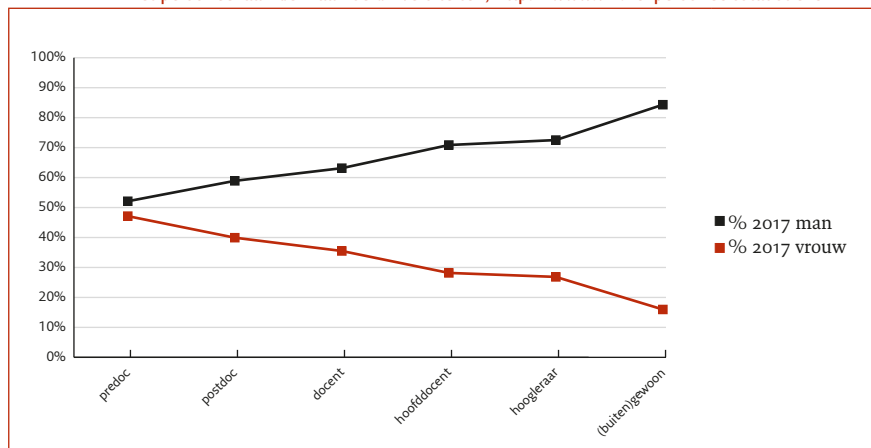
Bijgevolg adviseert de TF Gender om sterk in te zetten op het motiveren en coachen van vrouwen. Werken aan positieve beeldvorming, mentoring en zoekcommissies kunnen hierbij een instrument zijn. Genderantennes of genderspitsen kunnen mee toezien op een gendersensitieve besluitvorming in beoordelingscommissies en/of in de algemene werking op facultair niveau.

De TF Gender besluit dat de academische pijplijn genderlekken blijft vertonen vanaf het postdoctorale niveau. Er tekent zich een positieve evolutie af m.b.t. de instroom in het ZAP-kader en het bevorderingsbeleid gaat de goede richting uit, doch de evolutie naar groter genderevenwicht gebeurt erg geleidelijk.

Grafiek 1: Evolutie van het aandeel mannen en vrouwen in het ZAP-personeelsbestand van de Vlaamse universiteiten tussen 2010 en 2017. Bron: Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten, <http://www.vlir.be/personeelsstatistieken>



Grafiek 2: Evolutie van het aandeel mannen en vrouwen in de carrièrestappen van het academisch personeel van de Vlaamse universiteiten in 2017. Bron: Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten, <http://www.vlir.be/personneelsstatistieken>



Zoals hoger vermeld, werkt de TF Gender aan verdieping en verbreding van haar monitoring. Er staan focusgesprekken met (ex-)personeelsleden gepland, zodat de redenen voor de genderlekken in academische carrières verder onderzocht kunnen worden. Bovendien betreft de TF Gender nu ook cijfers over het assisterend en technisch personeel (ATP) in haar analyses. De TF Gender hoopt al deze informatie te verwerken tot een nieuw monitoringrapport tegen eind 2019, waarna het, samen met beleidsaanbevelingen, aan het VLIR-bestuur voorgesteld kan worden.

4 | In actie voor vluchtelingen

In 2015 kende België opnieuw een piek in de instroom van vluchtelingen - ditmaal vooral uit Syrië, Irak en Afghanistan. Een nieuwe trend in de recente immigratiestromen is dat een belangrijk deel van hen midden- tot hooggeschoold is. Hoe zouden universiteiten best kunnen bijdragen tot de integratie van deze groepen? Daarom startte de VLIR-werkgroep Gelijke kansen in het najaar van 2016 met een verkennende consultatieronde over dit thema en ging in gesprek met diverse actoren uit het onderwijs, de sociale en integratiesector. De respons was enthousiast, en de verwachtingen bleken even hoog. In het voorjaar van 2018 werkten zeven werkgroepen met een brede samenstelling binnen en buiten het hoger onderwijs discussiepapers uit over diverse deelaspecten van de problematiek: informatie en outreaching, sociale dienstverlening, erkenning van competenties en kwalificaties, voortrajecten, het opleidingsaanbod, de inzet van (Vlaamse) studenten bij de integratie van vluchtelingen aan de universiteiten, de doorstroom

naar de arbeidsmarkt en naar academische loopbanen in het bijzonder. Op 24 april 2018 werden deze discussiepapers – telkens met een probleemstelling, voorbeelden van goede praktijken en voorstellen voor beleid en praktijk – aangevuld met opmerkingen uit een ruime groep stakeholders tijdens een druk bijgewoond colloquium². De Koning Boudewijnstichting ondersteunde het initiatief financieel. Het project kon voorts rekenen op medewerking van talrijke stakeholders: in de eerste plaats studenten en onderzoekers met een persoonlijke ervaring als vluchteling, maar ook de Jonge Academie, de Vereniging van Vlaamse Studenten, de Koninklijke Vlaamse Academie van België, andere werkgroepen van de VLIR, en allerlei actoren van buiten het hoger onderwijs.

Doorheen de consultaties, de discussiepapers en het colloquium werden heel wat mogelijkheden geopperd om meer kansen te scheppen voor vluchtelingen aan de Vlaamse universiteiten. De voorstellen dekken alle niveaus (instelling, associatie, lokaal sociaal beleid, VLIR, Vlaamse en hogere overheden). Aangezien veel van bovenstaande suggesties en probleempunten op het hele hoger onderwijs betrekking hebben, kan op diverse vlakken ook samenwerking met de hogescholen aanbevolen worden. De suggesties overstijgen vaak ook de doelgroep van vluchtelingen: heel wat maatregelen en initiatieven zijn evenzeer nuttig voor andere nieuwkomers, en zelfs voor andere kansengroepen. Doorheen vele gesprekken kwam als devies naar voor: inclusief waar mogelijk, doelgroepgericht waar nodig.

Concluderend kan gesteld worden dat het project bij de universiteiten op zoek gaat naar mogelijkheden om kansen te bieden aan vluchtelingen zodat ze hun talenten ten volle in kunnen zetten ten dienste van de Vlaamse maatschappij. Zo zouden de universiteiten een sleutelrol kunnen opnemen en de maatschappelijke meerwaarde van de opvang van vluchtelingen voor Vlaanderen versterken.

Op basis van de verzamelde ervaringen en ideeën van op het colloquium, zal de VLIR werkgroep Gelijke kansen in het najaar van 2018 een ontwerp van actieplan formuleren.

² Zie <http://www.vlir.be/colloquium-vluchtelingen-24-04-2018>

“

Meer en meer instellingen noemen aandacht voor diversiteit een transversaal gegeven, vanuit alle sectoren binnen de universiteit, naar de hele universitaire gemeenschap, inclusief alle studenten en alle personeel.

”



IV



Algemeen samenvattend deel: democratische en toegankelijke universiteiten, waar iedereen met academisch talent terecht kan

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van waar de universiteiten mee bezig zijn op het vlak van gelijke kansen en diversiteit zonder in te gaan op het specifieke beleid en initiatieven van één instelling.

1| Visie en strategie

De vijf Vlaamse universiteiten hebben elk een missie of opdrachtsverklaring die hen te midden van de maatschappij plaatst. Vele instellingen verwijzen naar die kerntekst als bron voor hun opdracht op vlak van diversiteitsbeleid. Zo citeert de Universiteit Antwerpen uit haar Opdrachtsverklaring (2013) in haar deelrapport: 'De Universiteit Antwerpen biedt ruimte aan diversiteit en geeft gelijke kansen en maximale ontplooiingsmogelijkheden aan haar personeelsleden en studenten.' Ook verwijzingen naar de levensbeschouwelijke inspiratie en openheid van hun universiteit komen regelmatig voor in de deelrapporten.

Het zijn de beleidsploegen die handen en voeten geven aan de missie van hun universiteit. Verschillende universiteiten melden dat concrete beleidsdoelen of -strategieën rond gelijke kansen door een nieuwe rector en zijn team naar voor geschoven wordt. Tegelijk maken verwijzingen naar de structurele inbreng vanuit studenten en personeel duidelijk dat het uittekenen van diversiteitsbeleid niet iets van een klein groepje ingewijden is, maar integendeel juist ruim besproken wordt. Universitair bestuur steunt ook hier op participatieve besluitvorming, waar studentenbetrokkenheid en inspraak van de staf de regel is. Het diversiteitsbeleid van een universiteit staat niet los van de omliggende maatschappelijke realiteit. De meeste universiteiten verwijzen expliciet naar hun engagement voor hun omgeving, zoals de UHasselt die zich in een regio met een mijn- en migratiegeschiedenis genesteld ziet of de VUB die zich als Vlaamse universiteit en grootste Nederlandstalige werkgever in Brussel voor een bijzondere rol geplaatst weet in deze thematiek.

In de ontwikkeling van een expliciet diversiteitsbeleid heeft het Aanmoedigingsfonds (AMF) een grote rol gespeeld. Het AMF voorzag in gekleurde financiering vanwege de overheid voor de instellingen hoger onderwijs in Vlaanderen om projecten uit te werken die de participatie van studenten uit kansengroepen aan het hoger onderwijs moest verhogen, maar het werd tijdens de periode 2013-2017 afgeschaft. Ten tijde van het AMF kregen vele universiteiten een afzonderlijke diversiteitsdienst, werden nieuwe initiatieven opgestart en bestaande projecten onder de noemer van diversiteit bijeengebracht. Na de afschaffing van het AMF, zijn de diensten en initiatieven blijven bestaan. De financiering is verschoven naar instellingseigen, interne budgetten. In verschillende instellingen verschoven de thema's eveneens van een specifiek afzonderlijk beleidsdomein meer naar de kern van het algemene universitaire beleid, met bv algemene nota's over alle domeinen zoals onderwijs, onderzoek en personeel, heen. Zo rapporteert de KULeuven over diversiteitsbeleid als centrale pijler in haar onderwijsbeleid. Meer en meer instellingen noemen aandacht voor diversiteit een transversaal gegeven, vanuit alle sectoren binnen de universiteit, naar de hele universitaire gemeenschap, inclusief alle studenten en alle personeel. De principes die de universiteiten in hun deelrapporten noemen, gaan dan ook over gedeelde waarden rond openheid, het wegwerken van belemmeringen voor kwetsbare groepen en het streven naar talentontplooiing voor iedereen, principes die men wenst uitgedragen te zien door alle leden van de universitaire gemeenschap.

2| Structurele initiatieven

2.1. Algemeen

Elke Vlaamse universiteit heeft een actieve beleidsgroep diversiteit, die als denktank en participatieraad functioneert, waar beleidsverantwoordelijken (vaak treedt een vicerector op als voorzitter), personeel en (meestal ook) studenten deelnemen. Voor UHasselt is deze te situeren op associatieniveau. Alle universiteiten hebben ook gespecialiseerde diversiteitsmedewerkers, soms in een aparte dienst diversiteit(sbeleid), soms geïntegreerd in een andere dienst als onderwijs. Er zijn ook overal systematische banden gelegd tussen deze centrale staf met de faculteiten via vaste contactpunten. Het transversale of de domeinoverschrijdende werking van het diversiteitsbeleid manifesteert zich via banden met participatieraden van andere domeinen en/of inbedding van de gespecialiseerde medewerkers in andere groepen.

2.2. Meldpunt Grensoverschrijdend gedag

Grensoverschrijdend gedrag is een maatschappijbreed thema. Alle organisaties, ook universiteiten, zijn vatbaar voor vormen van (seksueel) grensoverschrijdend

gedrag. Voor klachten met betrekking tot gelijke kansen en diversiteit bij het personeel hebben alle universiteiten een 'Meldpunt voor Geweld, Pesterijen en Ongewenst Seksueel Gedrag op het Werk', in het kader van de Welzijnswet, gericht op psychosociale risico's. Aan de KU Leuven en de VUB is er één meldpunt grensoverschrijdend gedrag voor iedereen (studenten, personeel, derden). Voor de VUB is een professionele hulpverlener van CAW Brussel het eerste aanspreekpunt. De andere instellingen werken met ombudspersonen voor studenten met klachten over grensoverschrijdend gedrag.

Hoewel in alle hogeronderwijsinstellingen de wettelijke regelingen hierover geïmplementeerd zijn, vroeg Minister Hilde Crevits dat het hoger onderwijs een gezamenlijk draaiboek zou ontwikkelen met richtlijnen voor het voorkomen van en omgaan met grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs aan het eind van 2016, voor #Me Too de sociale media domineerde in de herfst van 2017.

Geïnspireerd door de verschillende procedures die in hogeronderwijsinstellingen in voege zijn, werkte in 2017 een VLIR-VLHORA-werkgroep aan een gezamenlijk project om de werking rond grensoverschrijdend gedrag nog te versterken. De werkgroep kwam tot 10 generische instructies ter versterking van het beleid inzake grensoverschrijdend gedrag. Het gaat om een leidraad voor uitwerken of evalueren van instellingsspecifiek beleid rond grensoverschrijdend gedrag, met specifieke aandacht voor seksueel grensoverschrijdend gedrag. Deze instructies zijn gebaseerd op bestaande goede praktijken en ervaren lances en kunnen door de hogeronderwijsinstellingen geïmplementeerd worden in de reeds bestaande kanalen. De instellingen kunnen de richtlijnen ook op metaniveau hanteren, als een 'handleiding voor het opstellen van een draaiboek'. De richtlijnen zorgen zo tegelijk voor voldoende ruimte voor de autonomie en eigenheid van een instelling zodat de verantwoordelijkheid voor een cultuur die grensoverschrijdend gedrag tegenaakt duidelijk bij haar blijft, als voor voldoende onafhankelijke en ernstige behandeling van het thema.

2.3. Geïnformeerd beleid

De universiteiten vinden het belangrijk om hun beleid te baseren op feiten. Elke universiteit heeft een eigen manier om aan monitoring te doen. Zo organiseerde de U Hasselt in het kader van maatregelen voor een genderbewuste en gezinsvriendelijke bedrijfscultuur in de eerste helft van 2015 een doorlichting door middel van een uitgebreide kwantitatieve survey bij alle personeel. In het kader van een diversiteitsbeleid voor UGent-medewerkers werden in april 2015 focusgroepen met personeelsleden georganiseerd. De KU Leuven organiseerde in 2015 in samenwerking met iNostix een grootschalige bevraging van het KU Leuven-personeel. Diversiteit vormde daarbij een belangrijk aandachtspunt en werd uitgewerkt in een apart themaluik. Aan de UAntwerpen sloegen het Departement Universiteit & Samenleving (Gelijke Kansen en Diversiteit), het Departement Personeel & Organi-

satie, Departement ICT en het Europees project EGERA (Effective Gender Equality in Research and the Academia) de handen in elkaar voor het uitwerken van een dashboard 'gender' in het Business Intelligence Systeem, waardoor de cijfers met betrekking tot de aanwezigheid van mannen en vrouwen en hun bevorderingsmogelijkheden aan de UAntwerpen meer structureel kunnen worden opgevolgd. Dit programma heeft ook een deel over kansengroepen. De VUB werkt met periodieke welzijnsenquêtes ivm diversiteit bij het personeel betreft, een jaarlijkse gendermonitoring. Daarnaast participeerde VUB in 2017 aan de Trendhuis werkbarometer.

3| Doelgroepgerichte initiatieven

Alle universiteiten voeren een inclusief diversiteitsbeleid, maar er is aandacht voor verschillende doelgroepen. Tussen de universiteiten zijn er verschillen in de omvang van de inspanningen voor bepaalde specifieke doelgroepen, maar elke universiteit heeft tenminste een focus op: gender, personen met een migratieachtergrond, personen met een functiebeperking, werkstudenten, eerstegeneratiestudenten en studenten met financiële noden.

3.1. Registratie kansengroepen

Om een effectief diversiteitsbeleid te voeren, is het essentieel om zicht te hebben op de omvang van kansengroepen in de studentenpopulatie. In 2016 werden binnen de VLIR gemeenschappelijke definities van kansengroepen geoperationaliseerd. Daarin is ook het registratiesysteem verwerkt dat de VLOR opbouwde voor studenten met een functiebeperking. De afspraken werden verzameld in een 'VLIR-Charter over de registratie van kansengroepen bij studenten', waarmee alle universiteitsbesturen zich ertoe engageerden om achtergrondkenmerken van studenten en kansengroepen te registreren. In 2017 ging een VLIR-VLHORA-werkgroep er mee aan de slag: er werden afspraken gemaakt waaraan alle Vlaamse hogeronderwijsinstellingen, hogescholen zowel als universiteiten, Vlaanderen zich kunnen houden. Ook werd met de overheid overlegd om het mogelijk te maken dat de registratiegegevens centraal bijgehouden worden in de Databank Hoger Onderwijs. Er werd afgesproken dat alle instellingen vanaf academiejaar 2018-2019 registreren via het afgesproken systeem. Vanaf 2020 zal men dan kunnen beschikken over vergelijkbare, duidelijke en betrouwbare cijfers voor Vlaanderen. Deze beleidsinformatie zal gebruikt worden om het diversiteitsbeleid te monitoren.

3.2. Gender

Aan het thema van gender en de werkzaamheden van de gespecialiseerde TF Gender is een apart hoofdstuk gewijd, in de inhoudstafel te vinden onder III3. In dit hoofdstuk vatten we samen op welke vlakken de universiteiten in hun instelling actief zijn geweest op dit vlak.

Het personeelsbeleid van alle universiteiten is zo georganiseerd dat discriminatie uitgesloten, of toch in ieder geval geminimaliseerd, wordt. Het bevat overal expliciete elementen om rekrutering en doorstroom van personeel, zowel academisch, administratief als technisch personeel, zonder genderdiscriminatie te organiseren. Zo wordt er voor benoemings- en promotiecommissies die zich buigen over academische carrières gewaakt over gendersensitieve beoordeling van de dossiers, onder andere met het instrument van een generevenwichtige samenstelling, of het inzetten van sensibiliseringstools. Gezien de genderlekken in de academische carrière, zet elke universiteit ook in op mentoring van jonge academici en acties om vrouwen aan te zetten om zich kandidaat te stellen voor promoties. Daarnaast zijn er een veel initiatieven die kaderen in een hedendaags Human Resources beleid om van de universiteit een aantrekkelijke werkgever te maken, bv. gericht op work-life-balance.

In verband met de samenstelling van bestuursorganen, is er veel gebeurd aan alle universiteiten. In een aantal universiteiten is een minimaal generevenwicht als decretale verplichting ingevoerd voor een beperkt aantal bestuursvergaderingen. Maar ook buiten decretale verplichting om streven alle universiteiten naar generevenwicht in alle belangrijke vergaderingen, meestal op een dwingende manier. Onder studenten is er wel een generevenwicht in aantallen studenten die aan een universiteit studeren maar de verdeling over opleidingen is zeer scheef. Studenten kiezen in vele gevallen genderstereotiep. Dit is een probleem dat ook een brede maatschappelijke achtergrond heeft van stereotiepe beelden van beroepen, en van mannelijke en vrouwelijke kwaliteiten, maar twee universiteiten voeren actie om toch bij studiekeuze in hun instelling de clichés te overstijgen.

De meeste universiteiten hebben nog geen expliciet beleid rond 'LGTB'- en -transpersonen, op UGent na. De VUB deed al een verkennend onderzoek en organiseerde een training voor personeelsleden, en de werkgroep Gelijke kansen besliste zich te verdiepen in het Gentse voorbeeld om de best practices te veralgemenen.

3.3. Personen met een migratieachtergrond

Alle Vlaamse universiteiten voeren een beleid gericht op openheid naar verschillende achtergronden en respect voor levensbeschouwelijke verschillen. Dat uit zich onder andere in initiatieven rond interculturaliteit en dialoog tussen religies. Het merendeel van de universiteiten voorzien in stille ruimtes waar verschillende religies aan bod kunnen komen, en bieden een brede keuze aan voedsel aan. Voor personeelsleden worden regelmatig diversiteitsstrainingen georganiseerd. In het personeelsbeleid van elk van de universiteiten staat talent centraal en is er expliciet aandacht voor het vermijden van discriminatie en voor het ondersteunen van kansengroepen. Het aantal universiteitsstudenten met een migratieachtergrond is kleiner dan op basis van de populatie verwacht kan worden. De instroom van deze studenten uit het secundair onderwijs is problematisch: te weinig aspirantstudenten met een migratieachtergrond schrijven zich in, en van diegenen die zich inschrijven, heeft een te groot deel een suboptimale vooropleiding. Alle universiteiten leveren dan ook inspanningen om de instroom van mogelijke kandidaatstudenten met een migratieachtergrond vanuit het secundair onderwijs te bevorderen: er zijn partnerschappen met en initiatieven in het secundair onderwijs om jongeren te motiveren, er zijn buddy- en tutorenprojecten om jongeren te begeleiden, en er wordt ondersteuning aangeboden bij de start in het hoger onderwijs, bv in de vorm van taalcursussen Academisch Nederlands. Over het algemeen zijn deze initiatieven ook toegankelijk voor eerstegeneratiestudenten, studenten die als eerste uit hun gezin gaan studeren, met of zonder migratieachtergrond.

3.4. Personen met een functiebeperking

De Vlaamse overheid heeft extra middelen vrijgemaakt om studenten met een functiebeperking te ondersteunen in de universiteiten (zie hiervoor ook hoofdstuk III¹). De bijkomende middelen worden in alle universiteiten hoofdzakelijk gebruikt voor de aanstelling van zorgcoördinatoren en/of begeleiders voor studenten met een functiebeperking. Personeelsleden met een functiebeperking kunnen terecht bij de personeelsdiensten.

3.5. Werkstudenten

Alle universiteiten hebben specifieke maatregelen voor werkstudenten zoals specifieke opleidingen, en een eigen statuut voor werkstudenten en student-ondernemers. Op basis van dit statuut verkrijgen zij een aantal faciliteiten, zoals examenspreiding, of afwijking van studiepuntgrenzen. In de meeste gevallen worden de voorzieningen toegekend aan een ruimere groep dan wat de definiëring van overheidswege bepaalt. Vooral aan de VUB en de UAntwerpen gaat het om een omvangrijke groep, bv in de UAntwerpen ondersteund door een apart Centrum WeST.

4| Onderwijs en onderzoek over gelijke kansen

4.1. Onderwijs

De aandacht voor diversiteit wordt in elke universiteit doorgetrokken in het onderwijs. Enerzijds zijn er initiatieven naar docenten toe, om hun interculturele competenties te versterken en hen te ondersteunen bij het omgaan met heterogeniteit. Anderzijds worden er voor studenten verschillende initiatieven voorzien. In alle universiteiten zijn er opleidingsonderdelen zoals 'Interculturele Communicatie', of 'Internationalisation at home'-initiatieven die studenten kunnen kiezen. Enkele universiteiten stellen ook een opleidingsonderdeel verplicht zoals 'Levensbeschouwing' binnen de bacheloropleidingen van de UAntwerpen, of de diversiteitsstage in alle lerarenopleidingen aan de KULeuven. Daarnaast zijn er ook opleidingen die in hun geheel gericht zijn op diversiteit, met de interuniversitaire master Gender en diversiteit als voorbeeld bij uitstek.

4.2. Onderzoek

Alle Vlaamse universiteiten hebben onderzoekers en onderzoeksgroepen die focussen op diversiteit, functiebeperkingen en gender. Sommige zijn heel uitgebreid, met een waaier aan onderzoekslijnen, anderen zoomen in op één thema. Allemaal hebben ze veel contacten met andere onderzoekers ter zake en zijn ze ingebed in een internationale wetenschappelijke context.

“

Het diversiteitsbeleid van een universiteit staat niet los van de omliggende maatschappelijke realiteit.

”



V



Overzicht per universiteit

1. KU Leuven

1| Visie en strategie

Aan het begin van de beleidsperiode 2013-2017, werd meteen gestart met het uitwerken van een nieuw beleidsplan voor het diversiteitsbeleid van KU Leuven. Dit nieuwe beleidsplan werkt inhoudelijk voort op het in 2011 goedgekeurde beleidsplan diversiteit dat richting gaf aan de diversiteitsdoelstellingen tot 2020. Dit diversiteitsbeleid is gestoeld op de volgende principes:

1. De KU Leuven streeft naar een open houding van alle actoren, om te komen tot een diversiteitscultuur, die gedragen wordt door de brede universitaire gemeenschap.
2. De KU Leuven gaat ervan uit dat in alle lagen van de bevolking potentieel talent aanwezig is, ook bij maatschappelijk kwetsbare groepen. Daarom wil ze bewust en proactief mogelijke hinderpalen en belemmeringen voor kwetsbare groepen wegwerken en wenst ze te streven naar talentontplooiing voor al haar studenten en personeelsleden.
3. KU Leuven wil een weerspiegeling zijn van het talent in de samenleving en neemt initiatieven om naar een evenredige en evenwaardige participatie te evolueren³. KU Leuven voert daarbij een inclusief beleid, gecombineerd met een dynamische benadering, waarbij maatregelen worden ontworpen voor een zo ruime mogelijke groep, maar er wel aandacht blijft voor specifieke drempels bij specifieke doelgroepen.

³ De term evenredige en evenwaardige participatie werd ontleend uit de engagementsverklaring van de Vlaamse Hogeronderwijsraad (VLOR) met betrekking tot diversiteit in het hoger onderwijs: Diversiteit als meerwaarde: Engagementsverklaring van het Vlaams Hoger Onderwijs (31 mei 2005); zie <http://www.vlor.be/sites/www.vlor.be/files/project/2010/09/engagementsverklaringho.pdf>
Evenredige participatie wil zeggen dat de deelname van groepen personeelsleden en studenten aan de KU Leuven minstens gelijk is aan hun relatieve aandeel in de samenleving. Evenwaardige participatie staat voor een volwaardige sociale en academische integratie van alle leden van de universitaire gemeenschap.

Er werden tien beleidsprioriteiten naar voor geschoven voor de beleidsperiode 2013-2017.

KU Leuven vindt het belangrijk dat beleidskeuzes gestoeld zijn op feiten en cijfers. Er bestond in 2013 reeds een diversiteitswerking die ondersteund werd door **monitoring**, verzameling en analyse van data rond diversiteitskenmerken bij studenten (diverse thema's) en personeel (voornamelijk gender). Deze monitoring, verzameling en analyse bleef gedurende de beleidsperiode 2013-2017 een prioriteit.

Het Aanmoedigingsfonds, dat in gekleurde financiering voorzag aan de instellingen hoger onderwijs in Vlaanderen vanuit de overheid om projecten uit te werken die de participatie van studenten uit kansengroepen aan het hoger onderwijs moest verhogen, werd tijdens de beleidsperiode 2013-2017 afgeschaft. De middelen uit dit aanmoedigingsfonds werden ongekleurd toegevoegd aan de algemene werkmiddelen van de hoger onderwijsinstellingen en worden hiermee over de instellingen verdeeld volgens de algemene verdelingsprincipes binnen het hoger onderwijs in Vlaanderen. Dit was voor KU Leuven een opportuniteit om een **instellingseigen diversiteitsbeleid** uit te bouwen, met eigen prioriteiten en accenten. Dit resulteerde in een nieuwe financiële structuur, waarbij enerzijds een aantal voormalige diversiteitsprojecten definitief werden ingebed in de algemene werking van de universiteit en anderzijds een jaarlijks budget werd voorzien voor de continuering van de bestaande diversiteitswerking en het uitwerken van nieuwe initiatieven. KU Leuven sloeg hierbij een nieuwe weg in en vaart daarmee haar eigen koers.

KU Leuven streeft een inclusief diversiteitsbeleid na waarbij de universitaire gemeenschap zo is vormgegeven dat iedereen zich kan thuisvoelen aan de universiteit en zo weinig mogelijk drempels ervaart in het succesvol afronden van universitaire studies en het uitbouwen van een universitaire loopbaan of het werken in ondersteunende functies. Naast de inclusieve visie, blijft de universiteit aandacht hebben voor specifieke behoeften van bepaalde doelgroepen met bijzondere noden. Dit is een dynamisch gegeven, waarbij op basis van cijfermateriaal en feitelijke kwalitatieve gegevens, maatregelen worden uitgewerkt om drempels weg te nemen en ondersteuning te bieden waar nodig.

KU Leuven voerde in de periode 2013-2017 een doelmatig **toegankelijkheidsbeleid** met het masterplan fysieke toegankelijkheid. Universiteitsbreed wordt er meer sensitiviteit aan de dag gelegd voor toegankelijkheid van evenementen, studiedagen, gebouwen en lokalen. Deze inclusieve benadering geeft mensen met een functiebeperking meer vrijheid en meer mogelijkheden in hun handelen.

De universiteit gaf in deze beleidsperiode opnieuw aandacht aan **financiële, culturele en sociale drempels** vanuit het oogpunt van minder begoede studenten en pionierstudenten (studenten die als eerste in hun gezin verder studeren).

Hiermee wil de universiteit bewaken dat ze geen instelling wordt waar begoede studenten uit hooggeschoolde milieus de norm zetten. Studentenvoorzieningen ontwikkelde een model om financiële drempels in kaart te brengen en voorziet een aanbod aan de faculteiten om deze drempels weg te werken.

De aanwezigheid van internationale studenten en onderzoekers is een troef voor een diversiteitsbeleid dat studenten en personeel stimuleert vanuit een open houding ten aanzien van diversiteit met elkaar in dialoog te gaan, zo klonk het in het Visie en beleidsplan diversiteit aan het begin van deze beleidsperiode⁴. Deze **open houding** is essentieel voor het creëren van een thuisgevoel voor deze internationale studenten, maar ook voor studenten met een minder traditionele achtergrond, zoals pionierstudenten en studenten met een migratieachtergrond.

Het genderbeleid was gedurende de afgelopen periode een belangrijke prioriteit voor KU Leuven, met als voornaamste doelstelling om het aantal vrouwen in een academische loopbaan aan de universiteit te verhogen. In januari 2014 ging het KU Leuven **Genderactieplan** van start met 5 strategische doelstellingen⁵: In december 2016 werden de realisaties van dit genderbeleid voorgesteld met het rapport 'Wie zal haar vinden?'⁶.

Een volgende prioriteit in deze beleidsperiode was het opnemen van **diversiteitsbeleid als centrale pijler** in het onderwijsbeleid. Dit resulteerde in 2015 in de visietekst Onderwijs en diversiteit: een veelzijdige verwevenheid, waarin de link wordt gelegd tussen diversiteit en het persoonsgerichte toekomstbeeld, dat de kern uitmaakt van de onderwijsvisie aan KU Leuven. De tekst bevat aanbevelingen om zowel onderwijs over diversiteit als diversiteitsgevoelig onderwijs waar te maken. Het belang van variatie in onderwijs- en examenvormen wordt naar voor geschoven; evenals het belang van het opnemen van engagement gedurende de studieloopbaan en de (voorbeeld)rol van een divers personeelsbestand. Er wordt geïnvesteerd in competentieontwikkeling bij docenten inzake diversiteit, in het ontwikkelen van een identiteitsportfolio voor studenten als addendum bij hun diploma en in een nieuw kwaliteitszorgsysteem dat aanmoedigt tot voortdurende reflectie over de onderwijskwaliteit in faculteiten.

Vanaf academiejaar 2013-2014 integreerden verschillende hogeschoolopleidingen in de universiteit. KU Leuven werd hiermee uitgebreid met **campussen** over heel Vlaanderen en in Brussel. Dit bracht grote structurele veranderingen met zich mee, ook voor het diversiteitsbeleid. De structuur van de diversiteitswerking werd in die zin aangepast, dat er naast een diversiteitsteam en facultair aanspreekpunt voor

4 Dienst Diversiteitsbeleid (2014) Beleidsplan diversiteit. Leuven: KU Leuven.
http://www.kuleuven.be/diversiteit/pdf/BRO_BELEIDSPLAN_DIV.pdf

5 KU Leuven (2014) Genderactieplan KU Leuven. Leuven: KU Leuven.
https://www.kuleuven.be/diversiteit/BRO_GENDERACTIE%20tweede%20druk.pdf

6 Malfiet, K., Van Aerschot, M. en Bekers, T. (2016) Wie zal haar vinden? Het genderactieplan aan KU Leuven. Een tussentijds rapport. Leuven: KU Leuven.

de faculteit (over de campussen heen) ook een aanspreekpunt per campus werd voorzien. De opvolging van het diversiteitsbeleid van de campussen werd als taakstelling toegevoegd aan de Rectorale Dienst Diversiteitsbeleid.

Een laatste prioriteit in het beleidsplan voor de beleidsperiode 2013-2017 was om **diversiteitsgerelateerd onderzoek** te stimuleren en als basis te gebruiken voor beleidsontwikkeling en -implementatie.

2| Structurele initiatieven

2.1. Structuur van het diversiteitsbeleid aan KU Leuven

De Dienst Diversiteitsbeleid, aangestuurd door de vicerector voor Diversiteit, coördineert het diversiteitsbeleid aan de KU Leuven. De medewerkers van deze dienst zijn vertegenwoordigd in een aantal raden en organen aan de KU Leuven, zodat input vanuit het diversiteitsbeleid in een groot aantal dossiers mogelijk is. Ook in andere diensten werden medewerkers ingebed wiens functie deel uitmaakt van de diversiteitswerking: een stafmedewerker beleidsinformatie bij de Cel Datamanagement van de Dienst Onderwijsbeleid, een instroomadviseur bij de Dienst Marketing, een coördinator van het Contactpunt Interculturaliteit en het Contactpunt Religie en Levensbeschouwing bij Studentenvoorzieningen, zorgcoördinatoren bij Studentenvoorzieningen, medewerkers die ondersteuning bieden inzake digitale toegankelijkheid bij ICTS, enzovoort. Op deze manier wordt de diversiteitswerking meteen ondergebracht in de dienst waar deze thuishoort, zodat diversiteit een deel kan worden van de algemene werking van deze verschillende diensten.

Naar analogie met de Onderwijsraad en de Onderzoeksraad van de universiteit werd een Diversiteitsraad opgericht. Verschillende geledingen van de universiteit zijn hierin vertegenwoordigd, evenals diversiteitsexperten, studenten en vicerectoren. De taken van de Diversiteitsraad omvatten het adviseren van de Academische raad over diversiteitsaangelegenheden, het aanmoedigen van diversiteitsinitiatieven bij studenten en personeel en het waken over de maatschappelijke rol van de KU Leuven inzake diversiteitsthema's en gelijke onderwijskansen. Werkgroepen die onder de Diversiteitsraad ressorteren, werken bepaalde deelthema's uit ter voorbereiding van de beleidsontwikkeling.

Decentraal wordt het diversiteitsbeleid van de KU Leuven verankerd door een netwerk van diversiteitsteams in faculteiten en diensten, en op de campussen. Deze teams bestaan uit een diversiteitsverantwoordelijke (i.e. een persoon met beleidsbevoegdheid, bijvoorbeeld een vicedecaan), diversiteitspromotoren en een facultair aanspreekpunt. Er wordt gevraagd om ook studenten op te nemen in de

diversiteitsteams. De teams ontwikkelen jaarlijks diversiteitsactieplannen voor hun faculteit, communiceren centrale beleidsbeslissingen, creëren een draagvlak voor diversiteitsbeleid op de werkvloer en signaleren aandachtspunten aan de centrale dienst Diversiteitsbeleid. Buiten de diversiteitsteams, zijn er aan elke faculteit ook genderspitsen toegevoegd aan de structuur. Zij gaan na of de procedures aan KU Leuven gendersensitief verlopen. Alle decanen zijn genderspits voor hun faculteit en ook in elke beoordelingscommissie werd een genderspits aangeduid. De Diversiteitsraad, de onder de Diversiteitsraad ressorterende diversiteitswerkgroepen en het decentrale netwerk van diversiteitsteams, zorgen voor een duidelijke en zichtbare diversiteitsbeleidsstructuur die een gedragen en transparant diversiteitsbeleid verzekert.

Het diversiteitsbeleid van KU Leuven is ingebed in de ruimere context van het onderwijslandschap in Leuven, het hogeronderwijslandschap in Vlaanderen en het universitair landschap in Europa. Medewerkers van de Dienst Diversiteitsbeleid participeren actief aan het Leuvense onderwijsbeleid, binnen SOM⁷ (de opvolger van de vroegere onderwijsraad Leuven) en binnen de stuurgroep van het Buddyproject Leuven⁸. In associatieverband vindt één of tweemaal per jaar overleg plaats in de Associatiewerkgroep Diversiteit, waarin vertegenwoordigers van de hogescholen uit de associatie zetelen. Deze werkgroep doet voornamelijk aan kennisdeling en informatie-uitwisseling. Op Vlaams niveau maken de vicerector Diversiteitsbeleid en een medewerker van de Dienst Diversiteitsbeleid structureel deel uit van de VLIR-werkgroep Gelijke kansen. Als vertegenwoordiger vanuit die werkgroep, zetelt de medewerker van de Dienst Diversiteitsbeleid ook in de Commissie Diversiteit van VLOR. Op die manier participeert KU Leuven mee aan de beleidsadviezen op Vlaams niveau. Ook aan de ad hoc Werkgroep Registratie van Kansengroepen (VLIR/VLHORA) wordt vanuit diversiteitsbeleid KU Leuven geparticipeerd. De Europese context van de diversiteitsthema's wordt opgevolgd binnen de Werkgroep Gender van de League of European Research Universities (LERU).

2.2. Klachtenbehandeling

De Dienst Diversiteit beheert het Meldpunt Gender en Diversiteit⁹, waar personeel en studenten van KU Leuven terecht kunnen met meldingen rond discriminatie en diversiteit. In 2018 werd ook een vernieuwde structuur voorgesteld: het Meldpunt grensoverschrijdend gedrag¹⁰. Het meldpunt Grensoverschrijdend gedrag kan gecontacteerd worden door iedereen (studenten, personeel en derden) voor vragen over of meldingen van verbale of fysieke agressie, pesten, discriminatie, seksueel ongewenst gedrag, enzovoort. Het meldpunt wil vroege detectie van problemen mogelijk maken, voor eerste opvang zorgen en - indien gewenst - gericht door-

7 <https://www.facebook.com/SOM-samen-onderwijs-maken-Leuven-685096701632976/>

8 <http://buddyleuven.be/>

9 <https://www.kuleuven.be/diversiteit/Meldpunten>

10 <https://admin.kuleuven.be/thema/gg>

verwijzen voor volgende stappen binnen het vertrouwensnetwerk studenten of het vertrouwensnetwerk personeel of buiten KU Leuven. Een van de medewerkers van de Dienst Diversiteitsbeleid is het eerste aanspreekpunt van dit Meldpunt.

2.3. Integraal diversiteitsbeleid

De integrale benadering van de diversiteitswerking dringt door tot in alle gelegingen van de universiteit en is gericht op zowel studenten als personeel van KU Leuven, en heeft linken naar het onderzoek, het onderwijs en de wetenschappelijke dienstverlening. Diversiteitsbeleid bevindt zich niet in het luchtledige, het raakt thema's aan die universiteitsbreed zijn en er zijn kruisverbanden met andere beleidsdomeinen aan de KU Leuven.

In de afgelopen beleidsperiode is veel aandacht gegaan naar het bieden van een tegengewicht voor de zeer concurrentiële en snel veranderde academische wereld. Zowel studenten als personeel hebben baat bij het opzoeken van de **stilte**, om zich te bezinnen of te herbronnen of eindelijk eens volledig geconcentreerd te kunnen doorwerken zonder gestoord te worden door andere zaken. Voor het personeel werd daarom het Stiltehuis opengesteld: een oase van rust in de Egenhovense bossen¹¹. Voor studenten en personeel zal er op elke campus een stille ruimte worden uitgebouwd. Deze ruimtes dienen om tot rust te komen temidden van alle drukte van een campus, even stil te zijn of te bidden.

KU Leuven werkt initiatieven uit om de **interlevensbeschouwelijke dialoog** te bevorderen. De bedoeling is om mensen met een verschillende levensbeschouwelijke achtergrond met elkaar te laten kennismaken en in dialoog te laten gaan over de levensbeschouwelijke dimensie. Als universiteit die prioritair inzet op diversiteitsbeleid, is het cruciaal om in het huidige maatschappelijke klimaat van religieuze polarisering oog te hebben voor de levensbeschouwelijke dimensie van haar studenten en personeelsleden. De Commissie Levensbeschouwelijke Diversiteit werkte een concept uit om hiermee aan de slag te gaan. Hiervoor wordt samengewerkt met het KU Leuven Lifestance Network.

2016 was voor Leuven het jaar van **Utopia**. 'The Future is more – 500 jaar Utopia' was een initiatief van de stad Leuven en KU Leuven in het kader van de herdenking van de druk van het boek van Thomas More 500 jaar geleden. Op allerlei domeinen werd aan utopisch denken gedaan, en ook diversiteitsbeleid aan KU Leuven stortte zich op de vraag hoe een utopisch diversiteitsbeleid er zou kunnen uitzien. De tekst hierover van de hand van vicerector Katlijn Malfliet is terug te vinden in 'A Truly Golden Handbook'¹². Zij schetst een inclusief diversiteitsbeleid los van het groepsdenken, een inclusieve manier van het bouwen aan een gemeenschap, waar elk individu opgeleid wordt in het diversiteitsdenken van de toekomst.

¹¹ <http://www.kuleuven.be/duurzaamheid/archief-1/stiltehuis>

¹² Achten, V., Bouckaert, G. en Schokkaert, E. (2016) A truly golden handbook. The scholarly quest for Utopia. Leuven: Leuven University Press.

Doorheen de beleidsperiode 2013-2017 werd voor het genderbeleid op regelmatige basis afgestemd met de Europese collega's van de League of European Research Universities (LERU). Een gezamenlijke dataverzameling maakte het mogelijk om onze eigen feiten en cijfers rond gender te toetsen aan de andere Europese universiteiten van LERU¹³ ¹⁴. Een andere bron van **inspiratie** voor het diversiteitsbeleid aan KU Leuven vonden we in de University College Los Angeles (UCLA), dat bekend staat voor het concept inclusive excellence, waarbij de kandidaturen van studenten op een holistische wijze worden beoordeeld en er veel belang wordt gehecht aan motivatie, engagement en gemeenschapsvorming.

De **toegankelijkheid** van de gebouwen van KU Leuven voor mensen met een functiebeperking is niet altijd optimaal. KU Leuven omvat veel oude gebouwen en in het verleden werd er weinig rekening gehouden met de bereikbaarheid van de lokalen voor mensen die minder mobiel zijn of meer ruimte nodig hebben om een lokaal te betreden. Om de knelpunten rond toegankelijkheid van de gebouwen aan te pakken, werd er een masterplan toegankelijkheid uitgewerkt, dat met een budget van 5 miljoen euro investeringen kan doen in de aanpassing van gebouwen en toegangswegen. Een belangrijke realisatie binnen dit masterplan is de lancering van de KU Leuven Access Guide¹⁵. Deze Access Guide geeft een inzicht in de mate waarin gebouwen en lokalen van de KU Leuven in Leuven toegankelijk zijn. In totaal bevat de Access Guide toegankelijkheidsinformatie over 80 gebouwen en 500 reserveerbare lokalen in Leuven en Heverlee. De KU Leuven Access Guide wordt ook vermeld op alle uitnodigingen voor universiteitsbrede evenementen aan KU Leuven.

De KU Leuven organiseerde in 2015 in samenwerking met iNostix een grootschalige **bevraging** van het KU Leuven-personeel¹⁶. Diversiteit vormde daarbij een belangrijk aandachtspunt en werd uitgewerkt in een apart themaluik. Voor het eerst werd er aan alle medewerkers gevraagd of zij zichzelf beschouwen als iemand met een migratieachtergrond, met een functiebeperking of als internationale medewerker. Dit stelt ons in staat om een inschatting te maken van hoeveel medewerkers met een migratieachtergrond en hoeveel personeelsleden met een arbeidshandicap KU Leuven tewerkstelt. Het themaluik rond diversiteit werd uitgewerkt door de Dienst Diversiteitsbeleid, in samenwerking met de personeelsdienst en andere experts.

13 Maes, K., Gvozdanovic, J., Buitendijk, S., Hallberg, I.R., Mantilleri, B. (2012) Women, research and universities: excellence without gender bias. Leuven: LERU.

14 Buitendijk, S. en Maes, K. (2015) Gendered research and innovation: Integrating sex and gender analysis into the research process. Advice paper no. 18, September 2015, Leuven: LERU.

15 http://www.leru.org/files/publications/LERU_AP18_Gendered_research_and_innovation_final.pdf
<https://www.kuleuven.be/kulag/>

16 KU Leuven (2015) Tevredenheidsmonitor 2015. Een overzicht van de krachtlijnen van de resultaten op organisatieniveau. Leuven: KU Leuven.

3| Doelgroepgerichte initiatieven

Naast de inclusieve benadering van diversiteit, werkt KU Leuven ook met doelgroepgerichte initiatieven.

3.1. Gender

Begin 2014 werd van start gegaan met het KU Leuven **genderactieplan**. Dit plan had als doelstelling een culturele omslag te bewerkstelligen en zo het aandeel vrouwen in een academische loopbaan en in raden en besturen aan de universiteit, te verhogen. Ondertussen werd in december 2016 het genderrapport voorgesteld, met een tussentijdse voorstelling van de realisaties. De belangrijkste realisaties binnen het genderactieplan zijn:

- Het behalen van het streefcijfers van 50% vrouwen bij de nieuwe benoemingen voor ZAP in de benoemingsronde in juni 2016 voor ZAP;
- Het realiseren van een even groot aandeel vrouwen in benoemingen en bevorderingen als in de kandidaturen hiervoor;
- Het aanduiden en trainen van genderspitsen in beoordelingscommissies en faculteiten;
- De ondersteuning van buitenlandse dienststreizen door de outgoing mobility consulent en de mogelijkheid om binnen het career center vragen rond loopbaan en gender te stellen;
- Hervormen van de beoordelingsprocedures in de richting van een meer kwalitatieve benadering, waar ruimte is voor het in rekening brengen van niet-academische ervaringen en periodes van onderbreking van de loopbaan;
- Hertekenen van de rol van zoekcommissies om gericht te zoeken naar excellente kandidaten uit ondervertegenwoordigde groepen;
- Ondersteunen van de work-life balans van medewerkers en het duidelijk verspreiden van informatie over dit thema door middel van een website met tools die nog dit academiejaar wordt gelanceerd.
- Het realiseren en continueren van het aanbod aan loopbaanbegeleiding, mentoring en training rond gendergerelateerde thema's;
- De uitbreiding en verankering van de monitoring rond gender en personeel.

Deze en andere realisaties zijn terug te vinden in het **genderrapport** 'Wie zal haar vinden?'¹⁷.

De Diversiteitsraad van de KU Leuven besloot om eind oktober 2016 een **rode-tafelgesprek** te organiseren omtrent de instroomverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke generatiestudenten. Een toenemende groep studenten lijkt namelijk eerder genderstereotiep te kiezen en overweegt vermoedelijk niet alle mogelijke

17 Malfiet, K., Van Aerschot, M. en Bekers, T. (2016) Wie zal haar vinden? Het genderactieplan aan KU Leuven. Een tussentijds rapport. Leuven: KU Leuven.
https://www.kuleuven.be/diversiteit/Genderrapport_def_versie.pdf

opties, ondanks hun potentieel en talenten; en met een toenemende segregatie tot gevolg. KU Leuven lanceerde in 2012 al een nota omtrent gender en studenten met bijhorend implementatieplan, die weerklank kreeg tot op de EU Gender Summit (Brussel, 2012). Dit rondetafelgesprek besprak met een aantal experts en vice-rectoren standpunten, ideeën, implicaties en mogelijke multidisciplinaire oplossingen. Het doel was om tot een verhoogde sensibiliteit, betrokkenheid en inzicht te komen.

3.2. Personen met een migratieachtergrond

3.2.1. Definitie

KU Leuven volgt de afspraken rond de uniforme definiëring van kansengroepen.

3.2.2. Initiatieven

De **Werkgroep HR Beleid voor kansengroepen** ressorteert onder de Diversiteitsraad en bereidt een advies over de mogelijke beleidslijnen om personeelsleden met een functiebeperking en medewerkers met migratieachtergrond beter en meer proactief te ondersteunen. De werkgroep werkt vanuit de visie dat de KU Leuven elk personeelslid een stimulerende omgeving wil aanbieden om zijn/ haar talenten maximaal te ontplooiën.

Naast losse opleidings- en sensibiliseringsactiviteiten, heeft de KU Leuven vooral ingezet op opleidingen in het kader van beleidsmaatregelen. Immers, de effectiviteit van **diversiteitstrainingen** hangt grotendeels af van de mate waarin deze trainingen samen gaat met de realisatie van een diversiteitscultuur. Verschillende sessies in de vorm van opleidingen, lezingen en workshops beoogden een kennisoverdracht en -uitwisseling van het diversiteitsbeleid bij de diversiteitsteams en hun netwerk. Daarnaast zette de KU Leuven in tot de realisatie van een verhoogd bewustzijn en een gevoeligheid voor diversiteit bij alle personeelsleden. Thema's en werkvormen werden afgebakend volgens behoeften van teams of volgens specifieke beleidslijnen: interculturele communicatie, 50 jaar migratie, gendered communication, sensibiliseringscampagne implicit bias, lezingen door experts over kwaliteitsbeleid en diversiteit, leerervaringen uit de diversiteitsstage van de lerarenopleiding en omgaan met diversiteit voor leidinggevenden.

De verdere uitbouw van de werking van het **Contactpunt Interculturaliteit** aan KU Leuven en de implementatie van de welkomstdagen in de faculteiten voor studenten die als eerste in hun gezin hoger onderwijs aanvatten, heeft bijgedragen tot een betere sociale en academische integratie van de betrokken studenten. De oprichting van het **Contactpunt Religie en Levensbeschouwing**, waar (toekomstige) studenten en ook personeel terecht kunnen met hun vragen rond religieuze beleving is een bijkomende troef voor onze universiteit. De werking van de KU Leuven instroomadviseur, die met de **Ambassadeurs** (studenten) in secundaire scholen gaat spreken over het belang van en de toegang naar hoger onderwijs,

draagt bij tot het beeld van KU Leuven als open en toegankelijke universiteit. Er is nog veel potentieel om de instroom van studenten met een migratieachtergrond aan KU Leuven te verhogen.

KU Leuven heeft een **beleid naar religieuze gemeenschappen** toe, waarbij een ruimte ter beschikking wordt gesteld voor religieuze beleving in groep en gebedsvieringen. Verschillende geloofsgemeenschappen maken gebruik van deze faciliteiten: de joodse gemeenschap, de moslimgemeenschap en de christelijke gemeenschappen (orthodoxe, protestantse en rooms-katholieke erediensten). De religieuze en gebedsruimtes zijn bedoeld voor studenten en personeel van KU Leuven.

In het kader van de verhoogde vluchtelingenstroom, werden een aantal initiatieven voor vluchtelingen uitgewerkt. Sinds midden december 2015 wonen niet-begeleide minderjarige asielzoekers samen in het Kartuizerklooster van de KU Leuven. Dit LOI (Lokaal Opvanginitiatief) wordt gedragen door vier partners: de Stad Leuven, het OCMW Leuven, het CAW Oost-Brabant en de KU Leuven. Het Karthuis biedt de jongeren onderdak tot hun erkenningsprocedure afgerond is. Voor de begeleiding van deze vluchtelingen buiten de schooluren worden specifiek buddy's gezocht met een bepaalde vooropleiding. Voor **vluchtelingen** die wensen te studeren aan KU Leuven werden procedures uitgewerkt voor erkenning van buitenlandse diploma's, waarbij er trajecten worden voorzien in geval van afwezigheid van documenten of bewijsmateriaal in verband met voorheen behaalde kwalificaties. Er kwam ook een website met leesvriendelijke pagina's in het Nederlands en het Engels met informatie voor vluchtelingen en ondersteunende diensten. Samen met de andere universiteiten werd onder de koepel van de VLIR een studiedag georganiseerd in het voorjaar van 2018, met als thema vluchtelingen en Hoger Onderwijs. Trekker en bezieler van deze studiedag is de VLIR-werkgroep Gelijke kansen, met voorzitter Ides Nicaise.

3.3. Personen met een functiebeperking

3.3.1. Definitie

KU Leuven volgt de afspraken rond de uniforme definiëring van kansengroepen.

3.3.2. Initiatieven

De **Werkgroep HR Beleid voor kansengroepen** (zie hierboven) bereidt een advies over de mogelijke beleidslijnen om personeelsleden met een functiebeperking en medewerkers met migratieachtergrond beter en meer pro-actief te ondersteunen.

Naast het masterplan **fysieke toegankelijkheid** (zie hierboven) werkt KU Leuven ook aan de **digitale toegankelijkheid**. Dit neemt de Werkgroep Digitale Toegankelijkheid voor haar rekening, in samenwerking met ICTS, Dienst Diversiteitsbeleid, Studentenvoorzieningen, Marketing, Bibliotheekdiensten en een aantal experts. Zij werken samen rond ondersteunend software bij dyslexie, aanvragen

van digitale versies van cursussen en boeken, een scanservice voor studenten met een erkende functiebeperking, enzovoort. Er komen nog richtlijnen en tips voor webmasters doorheen de universiteit voor het maken van digitaal toegankelijke websites binnen hun eigen dienst.

Studenten met een functiebeperking kunnen terecht bij studentenvoorzieningen voor **ondersteuning** doorheen hun studieloopbaan. Alle informatie hierover is gebundeld op een website¹⁸.

3.4. Werkstudenten

3.4.1. Definitie

KU Leuven volgt de afspraken rond de uniforme definiëring van kansengroepen.

3.4.2. Initiatieven

KU Leuven heeft een aantal **opleidingen** die specifiek zijn ingericht voor werkstudenten en ook een eigen **statuut** voor deze studenten, dat ruimer gaat dan de definiëring van overheidswege. Op basis van dit statuut verkrijgen zij een aantal **faciliteiten**, zoals examenspreiding, afwijking van studiepuntsgrenzen of toegang tot een notitienetwerk. Alle informatie hierover werd gebundeld op een webpagina¹⁹.

3.5. Eerstegeneratiestudenten

In samenwerking tussen de Dienst Diversiteitsbeleid en Studentenvoorzieningen werden initiatieven uitgewerkt om **studenten die als eerste van hun gezin hoger onderwijs aanvatten** bij aanvang van hun studies aan de universiteit, extra te ondersteunen. Er werd een concept uitgewerkt in samenwerking met een aantal faculteiten die aan een proefproject deelnamen, waarbij er **onthaaldagen** werden georganiseerd voor pionierstudenten. Afhankelijk van de faculteit werden deze momenten die specifiek gericht waren op de pionierstudenten ingebed in het algemene programma voor alle studenten, of werden er aparte momenten voorzien voor deze doelgroep. De inhoud van het programma voor de pionierstudenten is gericht op de **sociale en academische integratie** van deze groep. Ondertussen is deze werking de fase van het pilootproject ontgroeid. Er werd een draaiboek opgesteld op basis waarvan faculteiten zelf onthaalinitiatieven kunnen inrichten ter ondersteuning van pionierstudenten. De meerderheid van de faculteiten aan KU Leuven heeft nu een werking gericht op pionierstudenten.

3.6. Studenten met financiële noden

Studenten met financiële noden kunnen voor ondersteuning terecht bij de **Sociale Dienst** van de KU Leuven. Zoals eerder aangehaald, ontwikkelde Studentenvoorzieningen een model om financiële drempels in kaart te brengen.

¹⁸ <https://www.kuleuven.be/studentenvoorzieningen/functiebeperking>

¹⁹ <https://www.kuleuven.be/studentenvoorzieningen/werkstudenten>

In 2016 schreef prof. Ides Nicaise een **visietekst**²⁰ over diversiteitsbeleid, waarin democratisering het focuspunt is. De tekst werd voorgesteld op de Netwerkbijeenkomst van mei 2016, waar deze goed onthaald en kritisch besproken werd door leden van de Raad van Bestuur van KU Leuven. De **succesvoorwaarden** voor een krachtig diversiteitsbeleid dat gelijke kansen biedt voor talent uit alle groepen, worden in deze tekst als volgt benoemd: een gedeelde visie over de basisprincipes; plannen met operationele doelstellingen en streefcijfers, instrumenten en maatregelen; focus op studenten én personeel; continue vorming en reflectie; monitoring en evaluatie; participatie van alle doelgroepen. KU Leuven onderneemt actie op al deze terreinen en streeft verbetering na waar mogelijk om een meer democratische en toegankelijke universiteit te zijn waar iedereen met talent terecht kan.

4| Onderwijs en onderzoek over gelijke kansen

4.1. Onderwijs

Het beleidsplan 2013-2017 stelt dat we studenten opleiden die in staat zijn om genuanceerd om te gaan met de toenemende diversiteit in de samenleving. De diversiteit in de studentenpopulatie, met inbegrip van de grote aanwezigheid van internationale studenten, vormt een instrument bij uitstek om intercultureel leren te bevorderen.

De Dienst Diversiteitsbeleid heeft samen met de Dienst Internationale Studenten een ondersteuningsaanbod uitgewerkt ten aanzien van docenten en ondersteuners die werk willen maken van **interculturele competenties** in het onderwijs. Vanaf 2015 werd experimenteel een aanbod voorzien in de vorm van vakinhoudelijke experts en pedagogisch didactische ondersteuners die ingeschakeld werden in een les/ bij een persoonlijke begeleiding van een docent. Dit aanbod wordt aangevuld met de jaarlijkse succesvolle organisatie van een Workshop Interculturele Communicatie met dr. Edwin Hoffman.

De Dienst Onderwijsprofessionalisering en -Ondersteuning ontwikkelde in 2017 een **online module rond heterogeniteit**. De module bestaat uit een basisgedeelte waarin docenten een kader aangereikt krijgen om naar heterogeniteit te kijken en hier rond aan de slag te gaan. Daarnaast kunnen docenten een keuze maken vier verdiepende tracks: voorkennis verschillen, culturele verschillen, verschillen in metacognitie en niveaueverschillen.

²⁰ Nicaise, I. (2016) Een visie op diversiteitsbeleid. Leuven: KU Leuven. Visietekst voorgesteld op de Netwerkbijeenkomst van diversiteitsteams KU Leuven op 30 mei 2016 in aanwezigheid van leden van de Raad van Bestuur van KU Leuven. <http://www.kuleuven.be/diversiteit/pdf/inicaise>

Ook **Pangaea** biedt als intercultureel ontmoetingscentrum een platform aan voor iedereen die initiatieven wil nemen met betrekking tot intercultureel leren in de praktijk. Via initiatieven en projecten van Pangaea worden studenten uitgedaagd om in een diverse context met elkaar in dialoog te gaan. Verschillende initiatieven kunnen ten dienste staan van het curriculum en eventueel op maat samen verder uitgewerkt worden, vb. taalverwerving in de praktijk, interculturele communicatie op het terrein, 'sharing knowledge' van internationale studenten en onderzoekers vanuit diverse wereldoriëntaties.

De werkgroep **Taalbeheersing Nederlands** werkte een advies uit rond een beleid inzake **Taalbeheersing Nederlands** aan KU Leuven. Omdat voor studenten een sterke taalbeheersing van het Nederlands cruciaal is voor hun studiesucces én hun latere beroeps-, maatschappelijk en persoonlijk leven, verdient het aanbeveling dat alle opleidingen – vanuit hun eigen profiel, speerpunten en doelstellingen – een visie en een actieplan rond de bevordering van de taalbeheersing Nederlands van al hun studenten ontwikkelen, en daarbij bijzondere aandacht besteden aan studenten die op dat vlak extra ondersteuning nodig hebben. De coaches die het ontwikkelen van een visie en actieplan in de opleidingen begeleiden, vertrekken vanuit de opleidings-specifieke behoefte en werken met materiaal uit de opleiding zelf. Samen met de docenten wordt er casusspecifiek bekeken welke acties mogelijk zijn.

Binnen het onderwijs en gedurende de examens worden er **redelijke aanpassingen** voorzien voor studenten met een erkende functiebeperking. De lijst met mogelijke redelijke aanpassingen wordt per faculteit opgesteld en goedgekeurd door het faculteitsbestuur, waarbij de redelijkheid en haalbaarheid van een aanpassing of faciliteit wordt geëvalueerd. Er worden ook faciliteiten toegekend omwille van levensbeschouwelijke redenen, zoals de verplaatsing van een examen op erkende feestdagen.

In het begin van deze beleidsperiode werd er een verplichte **diversiteitsstage** ingevoerd in alle lerarenopleidingen van KU Leuven. Door middel van deze verplichte diversiteitsstage komen alle studenten van de SLO's in contact met de bestaande diversiteit in de maatschappij en worden ze voorbereid op werken met leerlingen met diverse achtergronden. Dit draagt bij tot een meer complete vorming van de studenten.

Er is een bestaand **aanbod van specifieke opleidingen** of opleidingsonderdelen over diversiteit: bijvoorbeeld 'Islamitische Theologie en Godsdienstwetenschappen', het postgraduaat 'Diversiteitsmanagement'; de interuniversitaire master 'Gender en Diversiteit' of opleidingsonderdelen zoals 'Interculturele Communicatie'. Ook het universiteitsbrede aanbod met Studium Generale, de lessen voor de XXIe eeuw en het interfacultair college 'Genderstudies' voorziet in onderwijs over diversiteit.

Stages (diversiteitsstage in de lerarenopleiding, armoedebestrijding of het aanbod aan stages in grootsteden of ontwikkelingslanden) en doctoraatsprogramma's kunnen meer verdieping bieden en een stimulans zijn om diversiteit ook in te brengen in het onderzoeksdesign.

4.2. Onderzoek

Binnen het thema **interculturaliteit** werkt het diversiteitsbeleid samen met professor Nadia Fadil. Zo werden onder meer een Sinterklaasdebat en initiatieven rond 50 jaar migratie²¹ opgezet. Ook andere academici dragen bij aan de wetenschappelijke onderbouwing voor het thema interculturaliteit, zoals prof. Em. Johan Leman en prof. Em. Norbert Vanbeselaere. Voor de wetenschappelijke onderbouwing van het beleid binnen het thema **functiebeperking** werd in 2015 een grote studiedag georganiseerd, met als sprekers prof. Ann Heelan en prof. Dirk Dewachter: Functiebeperking en universiteit: een toekomstperspectief²². In opdracht van de Dienst Diversiteitsbeleid schreef dr. Annelies D'espallier een verkennend rapport met aanbevelingen voor het beleid met betrekking tot redelijke aanpassingen en inclusie in het hoger onderwijs²³.

Een belangrijke pijler voor het onderzoek binnen het thema **gender** aan KU Leuven is de aanstelling van de BOF ZAP professor Genderstudies Colette Van Laar. Op basis van haar onderzoek en expertise werd ook beroep op haar gedaan in het kader van de training rond gender bias voor gender spitsen en decanen. Binnen de Werkgroep Gender van LERU werden twee publicaties afgewerkt over het inbrengen van een genderperspectief in wetenschappelijk onderzoek²⁴. Het hanteren van een genderperspectief van bij de start van het onderzoeksontwerp, leidt vaak tot vernieuwende inzichten. De laatste jaren komen hierdoor meer en meer blinde vlekken binnen onderzoeksdomeinen aan het licht. Een gekend voorbeeld hiervan is het onderzoek naar symptomen bij en behandeling van hartaanvallen in de medische sector. Hieruit blijkt dat bestaande behandelingen, die voornamelijk gebaseerd zijn op onderzoek bij mannen, minder effectief zijn voor vrouwen.

21 <http://soc.kuleuven.be/web/home/11/100/nl>

22 <https://www.kuleuven.be/diversiteit/studiedagfunctiebeperking>

23 D'espallier Annelies (2015) Universiteit en functiebeperking een toekomstperspectief. Verkennend rapport met aanbevelingen voor het beleid met betrekking tot redelijke aanpassingen en inclusie in het hoger onderwijs. Leuven: Steunpunt Gelijkekansenbeleid.
<https://www.kuleuven.be/diversiteit/pdf/verkennd%20rapport%20universiteit%20en%20functiebeperking%202015.pdf>

24 Maes, K., Gvozdanovic, J., Buitendijk, S., Hallberg, I.R., Mantilleri, B. (2012) Women, research and universities: excellence without gender bias. Leuven: LERU.
http://www.leru.org/files/publications/LERU_Paper_Women_universities_and_research.pdf
en Buitendijk, S. en Maes, K. (2015) Gendered research and innovation: Integrating sex and gender analysis into the research process. Advice paper no. 18, September 2015, Leuven: LERU.
http://www.leru.org/files/publications/LERU_AP18_Gendered_research_and_innovation_final.pdf

2. Universiteit Antwerpen

1| Visie en strategie

De Universiteit Antwerpen is een jonge, dynamische en toekomstgerichte universiteit. Ze wil een kosmopolitische en pluralistische universiteit zijn, waar álle studenten en personeelsleden zich thuis voelen. Vanuit haar missie als maatschappelijk geëngageerde universiteit heeft de Universiteit Antwerpen zich steeds ingezet om de in-, door- en uitstroom van studenten uit kansengroepen te bevorderen. Omwille van haar grootstedelijke context staat de UAntwerpen voor heel wat uitdagingen. Antwerpen zal het volgende decennium evolueren naar een 'majority-minority city' waarbij de meerderheid van de bewoners uit een waaier van minderheden bestaat. De universiteit ziet diversiteit als meerwaarde en bron van creativiteit en verrijking, door de variatie aan inzichten.

Het gelijkekansenbeleid van de Universiteit Antwerpen is pragmatisch gegroeid vanuit zeer concrete initiatieven. Projecten rond bijvoorbeeld instroom van studenten met een migratieachtergrond en kansarme studenten (Tutoraatproject, Klimop) of vorming rond Academisch Nederlands (Monitoraat op Maat) zijn kleinschalig begonnen, maar in de loop der jaren verder uitgegroeid. Ondertussen vormt aandacht voor diversiteit en gelijke kansen een wezenlijk onderdeel van de beleidsprioriteiten. Het is verankerd in de Opdrachtsverklaring (2013): 'De Universiteit Antwerpen biedt ruimte aan diversiteit en geeft gelijke kansen en maximale ontplooiingsmogelijkheden aan haar personeelsleden en studenten.'

In februari 2015 keurde de universiteit de nota 'Diversiteitsbeleid aan de UAntwerpen' goed. Het academisch bestuur, de studenten en personeelsleden

erkennen hierbij vijf principes als leidraad in hun gedrag t.o.v. elkaar en de samenleving. In elke vorm van beleid, beslissingen of acties worden deze vijf principes in acht genomen.

1. De Universiteit Antwerpen erkent de positieve waarde van diversiteit.
2. De Universiteit Antwerpen staat voor actief pluralisme. Ze stelt een attitude voorop die verschillen en gelijkenissen tussen individuen erkent, waardeert en ondersteunt.
3. De Universiteit Antwerpen streeft naar synergie door het bevorderen, ontplooiën en gebruiken van alle beschikbare competenties van studenten en personeel ongeacht achtergrond, persoonsgebonden kenmerken en overtuigingen.
4. De Universiteit Antwerpen benut de dynamiek van haar diversiteitsbeleid om actief op veranderingen in de samenleving in te spelen.
5. Elk lid van de universitaire gemeenschap engageert zich om te functioneren in een diverse universiteit en samenleving.

Ook binnen de kerntaak onderwijs is 'Diversiteit en Participatie' expliciet als strategisch beleidsthema gedefinieerd, namelijk zorgen voor gelijke in- en doorstroomkansen voor alle studenten, en met een sterke participatie van de studenten in alle beleidsorganen. De UAntwerpen investeert in een krachtige leeromgeving waarin elke student met de nodige intellectuele capaciteiten, ongeacht zijn/haar achtergrond, de begeleiding en faciliteiten aangeboden krijgt om zijn/haar leerproces tot een goed einde te brengen. Tenslotte wijdt de beleidsverklaring van de rector (2016-2020) een heel hoofdstuk aan diversiteit. De aandacht die de nieuwe beleidsploeg hieraan schenkt wordt vertaald in het uitwerken van een diversiteitsactieplan, in het voorjaar van 2018.

Op het vlak van levensbeschouwelijke diversiteit kiest de Universiteit Antwerpen resoluut voor actief pluralisme, waarbij inhoudelijke positionering aangemoedigd wordt. De samenleving en het publieke debat – waarin de universiteit een belangrijke medespeler is – zijn gebaat met inhoudelijke reflectie en communicatie, waarbij mensen de verschillende levensbeschouwelijke bronnen kunnen expliciteren en zo met elkaar confronteren. Vanzelfsprekend draagt de Universiteit Antwerpen het vrij onderzoek, de kwaliteit van onderzoek en onderwijs, de vrije meningsuiting, het vrije initiatief en de academische vrijheid hoog in het vaandel. De aanwezigheid van levensbeschouwingen is daarmee volgens het actief pluralisme niet strijdig.

2| Structurele initiatieven

2.1. Structuur van het diversiteitsbeleid aan de Universiteit Antwerpen

Het diversiteitsbeleid aan de Universiteit Antwerpen wordt gestuurd door de academische Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit. Deze geeft als denktank richting aan het diversiteitsbeleid, zowel voor personeel als voor studenten. Er wordt rechtstreeks gerapporteerd en geadviseerd aan de Raad Dienstverlening, een van de drie kerntaakraden. De stuurgroep bestaat uit acht ZAP-leden, aangevuld met personeelsleden uit de departementen van de centrale bedrijfsvoering. Bij de samenstelling wordt rekening gehouden met de expertise en met dwarsverbanden met onderzoek en onderwijs. Dit beleid staat onder leiding van de vicerector, Prof. Filip Lardon, die tevens voorzitter is van de Raad Dienstverlening. Hij wordt hierin bijgestaan door het Departement Universiteit & Samenleving, team Gelijke Kansen en Diversiteit.

Verder zijn ook andere departementen betrokken bij gelijkheidsprojecten voor studenten. Zo worden bepaalde initiatieven behartigd door het Departement Onderwijs (zoals bijvoorbeeld het Centrum WeST) en ressorteren andere faciliteiten (zoals de bijzondere faciliteiten voor studenten met een functiebeperking) onder de Dienst Studieadvies en Studentenbegeleiding (Departement Sociale, Culturele en Studentgerichte diensten).

De financiering van het diversiteitsbeleid gebeurt zowel vanuit de universiteit zelf als via externe financiering. De middelen van het Aanmoedigingsfonds die geïntegreerd werden in de werkingstoelage, worden volledig voorbehouden voor het diversiteitsbeleid van de universiteit. Daarnaast investeert de universiteit zelf ook nog in personeel en werking. Vaak wordt voor nieuwe projecten geprobeerd externe financiering aan te trekken door deel te nemen aan projectoproepen of subsidies aan te vragen. Ook bestaande projecten kunnen vaak nog rekenen op beperkte externe middelen, zoals het Tutoraatproject op de tutoringsubsidie van het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming en op een bijdrage van Exxon-Mobil en BNP Paribas Fortis. Dankzij de steun van de serviceclub Zonta Antwerpen kunnen een aantal verdienstelijke tutees een beroep doen op de Tutoraatprijs Zonta.

Het Centrum voor Migratie en Interculturele Studies (CeMIS)²⁵ is een interdisciplinair onderzoekscentrum dat zich toelegt op onderzoek, vorming en academische dienstverlening op het vlak van migratie, integratie en interculturele thema's in maatschappelijke domeinen zoals onderwijs, arbeidsmarkt, welzijn, gezin, gezondheid en recht. In 2015 onderzochten zij op vraag van het universiteitsbestuur

²⁵ www.uantwerpen.be/cemis.

de onderwijsloopbaan van maatschappelijk kwetsbare groepen aan de UAntwerpen aan de hand van een 'mixed method design'. Zij maakten een uitgebreide situatie-analyse over de in-, door-, en uitstroom van deze studenten, gekoppeld aan een studentensurvey. Het onderzoek werd aangevuld met gesprekken en een beknopte literatuurstudie. Het eindrapport 'De Universiteit in een tijd van toegenomen diversiteit, een studie over de in-, door- en uitstroom van maatschappelijk kwetsbare studenten' aan de UAntwerpen' werd intern op verschillende manieren onder de aandacht gebracht. Het onderzoek en de beleidsaanbevelingen worden aangegrepen om het bewustzijn te verhogen en het diversiteitsbeleid verder te verdiepen. Er werd besloten de studentensurvey jaarlijks te herhalen. In 2016 leidde dit tot het rapport 'Analyse van studietrajecten en ondersteuningsbeleid aan de Universiteit Antwerpen' waarbij naast de survey ook twee projecten werden onderzocht op het effectiviteit. Het beleid besloot om ook in 2017 het onderzoek te herhalen. Dit gaf de mogelijkheid om resultaten over drie jaren heen te bekijken.

In april 2017 werd de onderzoeker halftijds aangesteld om de onderzoeken te vertalen naar een concreet diversiteitsactieplan. Het diversiteitsactieplan (DAP) bevat een waaier aan acties, die tegemoet komen aan de behoeften van de faculteiten om het vooropgestelde diversiteitsbeleid naar concrete, uitvoerbare en meetbare **acties** te vertalen en hen een helder kader bieden waarbinnen ze hun eigen diversiteitsbeleid vorm kunnen geven. Dit diversiteitsactieplan zal in het najaar van 2018 aan de Raad van Bestuur worden.

2.2. Klachtenbehandeling

Voor klachten met betrekking tot gelijke kansen en diversiteit bij het personeel is er het 'Meldpunt voor Geweld, Pesterijen en Ongewenst Seksueel Gedrag op het Werk', in het kader van de Welzijnswet. Men kan terecht bij de externe preventieadviseur of bij een van de twaalf interne vertrouwenspersonen, gelokaliseerd op de verschillende campussen. Om de drempel laag te houden zijn dit zowel mannen als vrouwen afkomstig uit de verschillende geledingen.

Studenten kunnen voor klachten terecht bij de decaan van hun faculteit. In het geval deze klachten verband houden met onderwijs, fungeert de voorzitter van de Onderwijscommissie als aanspreekpunt. Informatie over deze personen wordt ruim verspreid onder de studenten. Verder heeft iedere faculteit/opleiding/opleidingsjaar een ombudsman/vrouw en is er één centrale ombudspersoon. De facultaire ombudspersonen treden op als **contactpersoon en bemiddelaar voor onderwijs- en examenproblemen**. In het bijzonder zijn zij de aangewezen **bemiddelaars tussen de examinatoren en de examinandi**. Ze kunnen tevens optreden als vertrouwenspersoon voor zowel professoren als studenten.

2.3. Communicatie

Op 10 juni 2016 keurde de Raad Dienstverlening de richtlijn 'Diversiteitsgevoelig communiceren aan de UAntwerpen' goed. De Universiteit Antwerpen wil zowel in haar interne als externe communicatie diversiteitsgevoelig communiceren. Dit houdt in dat we ons los kunnen maken van het eigen perspectief, via verschillende invalshoeken naar zaken kunnen kijken én ons kunnen inleven in het perspectief van diegenen met wie we in interactie treden. Diversiteit is een belangrijke bril wanneer we in woord en beeld communiceren. Er wordt nog meer ingezet op toegankelijke en genuanceerde communicatie en houden in onze communicatiestrategie rekening met diversiteit. Dit door enerzijds de bewustwording rond het belang van diversiteitsgevoelige communicatie te verhogen en anderzijds praktische richtlijnen ter beschikking te stellen om dit te realiseren. Als onderdeel hiervan volgde het Departement Communicatie een tweedaagse workshop over 'Diversiteitsgevoelig Communiceren'.

Brede communicatie rond gelijke kansen gebeurt via verschillende kanalen. Zo is er in de eerste plaats heel wat informatie te vinden op de externe website www.uantwerpen.be/diversiteit. Verder worden ook het Intranet 'Pintra' en het daarbij behorende magazine 'Pintra Magazine' gebruikt om iedereen op de hoogte te houden van de activiteiten en tevens terug te koppelen over de initiatieven met betrekking tot diversiteit en gelijke kansen.

De voorzitter van de Stuurgroep Gelijke Kansen koppelt binnen de Raad Dienstverlening structureel terug over de werking van Stuurgroep en de acties rond gelijke kansen. Zo kunnen systematisch kruisverbanden gedetecteerd worden met de verschillende werkingsdomeinen van Dienstverlening. Aangezien in deze Raad een vertegenwoordiger van elke faculteit zetelt, vindt de informatie zo zijn weg naar alle faculteiten.

3 | Doelgroepgerichte initiatieven

Het diversiteitsbeleid aan de Universiteit Antwerpen is een combinatie van inclusief en doelgroepgericht beleid. De UAntwerpen ondertekende het VLIR-VLHORA Charter voor de gezamenlijke registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs in Vlaanderen. Dat betekent dat zo snel mogelijk de definities zoals vooropgesteld in het Charter zullen worden geïmplementeerd.

In 2016 werd in het Business Intelligence Systeem een dashboard 'Kansengroepen' gebouwd. Dit tabblad geeft aan de universiteit en aan de faculteiten de mogelijkheid veel structureler aan de slag te gaan met cijfers over de instroom en doorstroom van de verschillende kansengroepen.

3.1. Gender

3.1.1. *Beleid*

Sinds het 'Decreet tot wijziging van de bestuurlijke inrichting van de Universiteit Antwerpen' begin 2013 werd uitgebreid met een artikel over genderevenwichten in bestuurs- en adviesorganen, streeft de UAntwerpen daar naar een evenwichtige vertegenwoordiging van beide geslachten.

Het Strategisch actieplan 'Duurzaam genderbeleid voor academisch personeel', met acties en maatregelen om werk te maken van genderdiversiteit in de academische geledingen, werd op 21 januari 2014 goedgekeurd door de Raad van Bestuur.

Eén van de acties uit dit actieplan is de structurele opvolging van cijfers en gegevens ter monitoring van het genderbeleid. Departement Universiteit & Samenleving (Gelijke Kansen en Diversiteit), Departement Personeel & Organisatie, Departement ICT en het Europees project EGERA (Effective Gender Equality in Research and the Academia) sloegen de handen in elkaar voor het uitwerken van een dashboard 'gender' in het Business Intelligence Systeem, waardoor de cijfers met betrekking tot de aanwezigheid van mannen en vrouwen en hun bevorderingsmogelijkheden aan de UAntwerpen eenvoudig en structureel kunnen worden opgevolgd.

In de loop van 2017-2018 werkte de Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit aan een nieuw rapport over gender aan de UAntwerpen. Het bevat een update van cijfermateriaal en nieuwe beleidsaanbevelingen. Het zal in het najaar van 2018 voorgelegd worden aan de Raad van Bestuur.

3.1.2. *Loopbaan*

Met het oog op de loopbaanbegeleiding/-planning voor vrouwelijke personeelsleden organiseert het Departement Universiteit & Samenleving (team Gelijke Kansen en Diversiteit) samen met de Antwerp Doctoral School en Departement Personeel & Organisatie sinds 2014-2015 MentUA, het mentoringprogramma voor postdocs. Concreet houdt het mentoringprogramma het volgende in: een ervaren ZAP-lid van de Universiteit Antwerpen engageert zich gedurende een jaar om een jonge postdoctorale onderzoeker te begeleiden en te coachen door ervaringen uit te wisselen en feedback te geven bij concrete vragen. De doelstelling van het mentoringprogramma is een loopbaan-instrument te creëren om zowel vrouwelijke als mannelijke postdocs beter te begeleiden tijdens hun academische carrière en hen de mogelijkheid te bieden problematieken en pijnpunten waarmee ze tijdens hun loopbaan worden geconfronteerd, maar die ze moeilijk kunnen aankaarten in hun directe werkomgeving, te bespreken met de mentor.

De Universiteit Antwerpen voert een doelgericht personeelsbeleid. Dit betekent dat het bevorderings- en aanwervingsbeleid gericht is op helder geformuleerde

beleidsdoelstellingen. Het generieke ZAP-functieprofiel, dat opgebouwd is uit resultaatgebieden en vaktechnische en gedragscompetenties, neemt hierbij een centrale plaats in. Hierbij wordt enerzijds rekening gehouden met een brede waaier van facetten die een ZAP-opdracht kan omvatten, en anderzijds wordt ook ruimte gelaten voor individuele profilering met respect voor het vakgebied waarin het ZAP-lid actief is.

Het promotiebeleid van het ZAP werd vernieuwd, met ingang van promotieronde 2018. Het competitie-element is verdwenen, tenzij voor de promotie naar hoogleraar met minder dan 10 jaar ervaring en naar gewoon hoogleraar. Wanneer docenten de nodige anciënniteit hebben (respectievelijk 5 jaar voor een docent om te kunnen bevorderen naar hoofddocent en 10 jaar voor een hoofddocent om te kunnen bevorderen naar hoogleraar) kunnen ze bevorderd worden wanneer ze een dossier indienen dat aan de gedefinieerde criteria voldoet.

3.1.3. Werk en leven

De universiteit biedt zowel voor het AP als voor het ATP een reeks van gezinsvriendelijke voorzieningen aan.

In de eerste plaats zijn er de wettelijke voorzieningen betreffende de combinatie van werk en gezin, zoals ouderschapsverlof, deeltijds werken enz. Voorts biedt de universiteit de mogelijkheid tot glijdende werktijden en thuiswerk voor het ATP, evenals de mogelijkheid om naast de 35 wettelijke verlofdagen nog 30 dagen extra gecontingenteerd verlof te nemen.

De beleidsnota 'gezinsvriendelijk vergaderen' vraagt aan iedereen inspanningen te doen om vergaderingen en activiteiten zo in te plannen dat personeelsleden met een gezinslast maximaal kunnen participeren.

Vanaf 1 januari 2015 voorziet de Universiteit Antwerpen structureel in vervanging van ZAP-leden tijdens hun moederschapsrust. Concreet betekent dit dat tijdens de afwezigheid van het ZAP-lid, de onderwijsopdracht overgenomen wordt door een vervanger, met financiering die niet ten laste komt van de betrokken faculteit. Dit fonds zorgt ervoor dat de verschillende benaderingen die de faculteiten hadden ontwikkeld, o.m. niet-vervanging of tijdelijke overdracht van de taken naar andere AP-collega's weggewerkt zijn. Bovendien zorgt een goed voorbereide vervanging ervoor dat de betrokken ZAP-collega, haar onderwijs- en examenverplichtingen met een gerust hart kan overlaten. Daarnaast werden faculteiten gesensibiliseerd om te voorzien in vervanging tijdens ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof voor medische bijstand.

In 2018 starten twee pilootprojecten m.b.t. de reservatie van voorschoolse kinderopvangplaatsen voor personeelsleden in crèches met een bijzonder gunstige ligging

nabij de stadscampus en nabij de buitencampussen. Na twee jaar zal bekeken worden of deze vorm van samenwerking wordt gecontinueerd.

3.1.4. Transgender

Er weden een aantal stappen ondernomen om een transgenderbeleid uit te werken. Studenten kunnen ervoor kiezen om een zelf gekozen voornaam te gebruiken in alle niet-officiële documenten en communicatie nog voor de juridische voornaamswijziging rond is. Voor personeelsleden is deze procedure in de maak.

3.2. Personen met een migratieachtergrond

3.2.1. Definitie

Sinds het academiejaar 2009-2010 wordt de volgende definitie gebruikt: 'Een student met een migratieachtergrond is een student die een diploma secundair onderwijs heeft behaald in België, die een hoofdverblijfplaats heeft in België en minstens één ouder of twee grootouders heeft die een nationaliteit bezit(ten) uit één van de volgende landen of continenten: EU-groep 2 en 3 en alles buiten Europa.'²⁶ De UAntwerpen ondertekende ook het Charter voor de gezamenlijke registratie van kansengroepen in het Vlaamse Hoger Onderwijs. Sommigen definities zullen dus nog verdere verfijningen ondergaan om in lijn te komen met de bepalingen van het Charter.

3.2.2. Initiatieven

Er worden geen specifieke projecten gericht enkel naar de doelgroep studenten met een migratieachtergrond. De universiteit hanteert de benadering van 'leerbedreigde' studenten. Dit zijn sociaal kwetsbare studenten die voldoen aan een combinatie van drie of meer van volgende achtergrondkenmerken: thuistaal niet-Nederlands, migratieachtergrond, schoolse vertraging, lage sociaal economische status, lage scholingsgraad binnen het gezin en werkloosheid bij een van de ouders. Er wordt bewust gekozen voor de term 'leerbedreigde' studenten om af te stappen van de éénduidige focus op 'studenten met een migratieachtergrond'. Bovendien spreken we op deze manier een zo groot mogelijke populatie studenten aan met lagere slaagkansen. Deze achtergrondcriteria zijn tevens gebaseerd op zowel de wetenschappelijke literatuur, onderzoek binnen de UAntwerpen als het VLOR-advies over de registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs.²⁷

Het Tutoraatproject²⁸ van de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen (AUHA) zet al meer dan 10 jaar in op het verbeteren van de onderwijspositie én het verhogen van de instroom naar het hoger onderwijs van leerbedreigde leerlingen. Tutoren (studenten van de AUHA) hebben gedurende minstens 1 semester

²⁶ EU groep 2: Cyprus, Griekenland, Italië, Malta, Portugal, Spanje. EU groep 3: Bulgarije, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije en Tsjechië

²⁷ http://www.vlor.be/sites/www.vlor.be/files/rho-rho-adv-1415-004_0.pdf

²⁸ www.uantwerpen.be/tutoraat

wekelijkse bijeenkomsten met leerbedreigde leerlingen uit het 4de, 5de of 6de jaar ASO, TSO of KSO (= tutees). De tutores geven in de eerste plaats vakinhoudelijke studie-begeleiding, waardoor schoolachterstand kan worden ingehaald. Anderzijds wordt er gewerkt aan studiemethode en studiemotivatie.

Vanuit een specifieke nood naar tutoring voor anderstalige nieuwkomers, werd in 2016-2017 het **pilootproject IKAN** opgezet. Binnen IKAN focussen de bijeenkomsten op het vergroten van de leerkansen om de Nederlandse taalvaardigheden van anderstalige nieuwkomers (ex-OKAN leerlingen) uit te breiden om zo hun overstap naar het reguliere onderwijs te ondersteunen. Het doel is de slaagkansen van de leerlingen te vergroten, te werken aan hun (studie)motivatie en zelfvertrouwen, de overgang naar het hoger onderwijs te ondersteunen en hen te coachen. Het pilootproject werd positief geëvalueerd en in 2017-2018 in een uitgebreide vorm verder gezet.

Daarnaast is er het **project Klimop**,²⁹ waarbij studenten leerbedreigde leerlingen in het secundair onderwijs informeren over verder studeren. Ze vertellen vanuit de eigen ervaring over studiekeuze, financiering, knelpunten en succesfactoren. Hierbij motiveren ze de leerlingen en fungeren als voorbeeldfiguur.

Mentoraat Plus³⁰ biedt een ondersteuningstraject op maat aan, gericht op de academische en sociale integratie van leerbedreigde generatiestudenten en dit in drie faculteiten. Door de deelnemende studenten doorheen het academiejaar zowel individueel als in groep op te volgen en te ondersteunen waar nodig, zet Mentoraat Plus in op een verhoogde doorstroom en een hoger studierendement voor deze doelgroep. Het traject bestaat uit een combinatie van individuele gesprekken, groepsbijeenkomsten en opleidingsspecifieke trainingen maar biedt ook de ruimte voor ad hoc ondersteuning in functie van de specifieke noden van de deelnemers.

Het **project Monitoraat op maat**³¹ organiseert introducties en taalassessments Academisch Nederlands voor instromende studenten op maat van de betrokken opleidingen. Studenten die extra ondersteuning nodig hebben voor Academisch Nederlands, kunnen heel het academiejaar terecht in workshops en individuele ondersteuning. De ondersteuning vertrekt vanuit de specifieke noden van de studenten (studentgericht), sluit aan bij taken en vereisten in de opleiding (vakgericht) en zet door middel van leerstrategieën in op de zelfredzaamheid van de studenten (verzelfstandigend). Daarnaast geeft Monitoraat op Maat vraaggestuurd advies aan docenten bij de taalondersteuning van hun studenten, onder andere door het ontwikkelen van feedbackinstrumenten voor academische taalvaardigheid.

29 www.uantwerpen.be/tutoraat

30 <https://www.uantwerpen.be/nl/overuantwerpen/missie-en-visie/diversiteit/initiatieven-voor-studenten/mentoraat-plus/>

31 www.uantwerpen.be/monitoraatopmaat

Pastoraal medewerker met bijzondere aandacht voor moslimstudenten en personeelsleden

De pastorale dienst van de Universiteit Antwerpen heeft een halftijdse collega die zich, naast de algemene werking van de dienst, ook specifiek bezighoudt met de moslimstudenten en -personeelsleden die momenteel aan de universiteit verbonden zijn. De moslimgemeenschap is heel divers. Vandaar dat het niet de bedoeling is om namens alle moslimstudenten en -personeelsleden te spreken, maar wel om hen te verbinden en als tussenpersoon en spreekbuis op te treden voor hun verlangens en noden. Concreet resulteert dit in een toenemend aantal activiteiten en initiatieven, vaak vertrekkend vanuit de studenten en collega's zelf. Zo bestaat er reeds een jaarlijkse iftar (het gezamenlijk verbreken van de vasten tijdens de Ramadan) en zullen er binnenkort interlevensbeschouwelijke reizen van start gaan. Daarnaast zijn er voor studenten een aantal momenten voorzien om onthaal en begeleiding te bieden en wordt doorheen het academiejaar een luisterend oor geboden. Ook collega's kunnen bij deze medewerker terecht voor vragen over onderwerpen die verband houden met moslimcultuur, -gebruiken en -geloof. Op beleidsniveau is het de bedoeling om het actief pluralisme aan de universiteit actief en constructief te ondersteunen.

Bovendien zetten drie interculturele studentenverenigingen, namelijk **Student Focus**, **Mahara**, **TOY (Turkish Organized Youth)** en **AYO** zich in opdat studenten met een migratieachtergrond zich thuis voelen aan onze universiteit.

De Universiteit Antwerpen biedt op elke campus een Stille Ruimte aan waar studenten en personeel van verschillende religies zich in alle rust kunnen bezinnen. De studentenrestaurants voorzien iedere dag in minstens één vegetarische maaltijd.

Voor het **personeel** werkt de Universiteit Antwerpen sinds 2010 samen met **Jobkanaal** voor het verspreiden van vacatures. Onderaan elke vacature wordt het volgende vermeld: 'De Universiteit Antwerpen is een gezinsvriendelijke organisatie, met aandacht voor gelijke kansen en diversiteit.'

De UA Antwerpen heeft n.a.v. de vluchtelingen crisis stappen ondernomen om vluchtelingen met een educatief perspectief te ondersteunen om hogere studies aan te vatten. Er werd een Werkgroep Vluchtelingen opgezet in de schoot van Departement Onderwijs en de International Students Office om de verschillende initiatieven voor deze doelgroep te coördineren. De belangrijkste verwezenlijkingen zijn:

- **Webpagina refugees:** een webpagina waar vluchtelingen alle informatie gebundeld terugvinden
- **Taaljaar Nederlands voor anderstaligen in een academische context:** Linguapolis, het universitaire talentencentrum biedt een postacademisch jaarprogramma dat zich richt tot buitenlandse studenten die zowel een grondige

kennis van het Nederlands en de Nederlandse leefwereld als van de academische cultuur in Vlaanderen en Europa willen verwerven. Het eindexamen van het vak 'taalverwerving Nederlands' is de Interuniversitaire Taaltest Nederlands voor Anderstaligen (ITNA). Wie hiervoor slaagt, voldoet aan de talige inschrijvingsvoorwaarden van een aantal Nederlandstalige universitaire of hogeschoolopleidingen, waaronder die van de UAntwerpen.

- **Project Taalmaat:** dit project is gestart in 2016-2017 om oefenkansen Nederlands te creëren voor taaljaarstudenten uit het 'Taaljaar Nederlands voor anderstaligen in een academische context aan de UAntwerpen'. Taalteams, samengesteld uit Nederlandstalige studenten van de UAntwerpen en andersstalige taaljaarstudenten, leggen gedurende één semester een taaltraject af met de nadruk op het creëren van informele oefenmomenten Nederlands. Taalmaat is een project voor en door studenten waarbinnen studenten de vrijheid krijgen om op basis van hun eigen taalniveau, achtergrond, interesse, ervaring en (voor)opleiding een eigen invulling aan de taalbijeenkomsten te geven. Hiernaast krijgen taaljaarstudenten door samenwerking met studenten van de UAntwerpen op een informele en laagdrempelige manier een inzicht in het hoger onderwijs, de academische context van de universiteit en het leven als student in Antwerpen.
- **THEA (Try Higher Education Antwerp)** is een flexibel programma voor vluchtelingen met een hoger onderwijs perspectief. Via THEA kunnen vluchtelingen tijdens de eindfase van hun taaltraject Nederlands al proeven van hoger onderwijs. Kandidaat-studenten krijgen de kans om een aantal opleidingsonderdelen van hun studiekeuze te volgen waardoor ze sneller en diepgaander kennismaken met hun geplande studie en ze zo beter voorbereid kunnen toegeleid worden. THEA is een samenwerking van de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen en ATLAS - Integratie & inburgering Antwerpen (stad Antwerpen). THEA loopt het eerste jaar als proefproject en wordt in juni 2018 geëvalueerd.

3.3. Personen met een functiebeperking

3.3.1. Definitie

Studenten met een functiebeperking zijn studenten bij wie er een blijvende of langdurige uitval is op één of meer lichaamsfuncties opgesomd in de International classification of Functioning, Disability and Health (ICF). We onderscheiden deze subgroepen:

1. Motorische functiebeperking
2. Visuele functiebeperking
3. Auditieve functiebeperking
4. Chronische ziekte
5. Ontwikkelingsstoornissen:
 - o (Leer)stoornis (dyslexie of dyscalculie)
 - o Autismespectrumstoornis
 - o Aandachtsdeficiëntie/hyperactiviteitsstoornis
 - o Ticstoornis
 - o Coördinatieontwikkelingsstoornis
 - o Ontwikkelingsdysfasie
 - o Ontwikkelingsstotteren
 - o Combinatie ontwikkelingsstoornissen
6. Psychiatrische functiebeperking
7. Overige functiebeperkingen
8. Meervoudige functiebeperkingen

Personeelsleden met een functiebeperking kunnen terecht bij Departement Personeel & Organisatie, maar worden niet systematisch geregistreerd.

3.3.2. Initiatieven

Voor studenten:

Voor vragen en voorzieningen kunnen studenten met een functiebeperking terecht bij de Dienst Studietoelagen en Studententoelagen (Departement Sociale, Culturele en Studentgerichte Diensten). De zorgcoördinatoren van deze dienst zijn aanwezig op drie verschillende campussen en coördineren de aanvragen van bijzondere faciliteiten voor onderwijs en/of examens (waarbij de VLOR-criteria voor de attesten wordt gehanteerd), begeleiden de studenten met een functiebeperking en geven informatie en advies over hulpmiddelen en voorzieningen. Mogelijke faciliteiten kunnen bijvoorbeeld 30% extra examentijd zijn of hulp van andere studenten bij het verkrijgen van notities. Er wordt - binnen de grenzen van de haalbaarheid, verdedigbaarheid en aanvaardbaarheid - getracht de onderwijs- of examensituatie af te stemmen op de beperkingen van de individuele student. De procedure om in aanmerking te komen voor bijzondere faciliteiten wordt voortdurend onder de loep genomen om deze zo veel mogelijk te vergemakkelijken voor de student. Zo moeten studenten niet meer elk jaar opnieuw een aanvraag doen om

faciliteiten te verkrijgen, maar is het statuut gedurende een hele studieloopbaan geldig, mits de juiste attestering. Er is ook een beroepsprocedure opgenomen waar elke student van op de hoogte wordt gesteld.

Studenten kunnen, net zoals alle andere studenten, individuele begeleiding krijgen of workshops volgen. Er worden echter ook twee extra workshops georganiseerd die zich meer richten op studenten met een functiebeperking, namelijk 'Studievaardigheden en planning voor studenten met dyslexie' en 'Stilstaan en omgaan met AD(H)D'. Rond autismespectrumstoornis is er een publicatie geschreven, 'Verder studeren met autisme', waarbij zowel de student als de docent en de omgeving praktische handvatten kunnen vinden. Naast de zorgcoördinatoren zijn er twee dossierbeheerders die mee de praktische ondersteuning voor de studenten organiseren. Vanuit een samenwerking met vzw Kinsbergen, kunnen studenten met een functiebeperking daar gratis begeleiding krijgen en faciliteren zij mee de attestering.

Ook wat betreft de communicatie naar docenten toe wordt geïnvesteerd. Er zijn initiatieven genomen om de docenten te ondersteunen in de begeleiding van studenten met een functiebeperking. Zo zijn er overlegmomenten geweest per faculteit, namiddagssessies georganiseerd vanuit ECHO en werd er een docentenbrochure samengesteld 'Tips voor docenten: omgaan met studenten met een functiebeperking'.

Met betrekking tot de fysieke toegankelijkheid van de gebouwen wordt voor elke vraag van de studenten een oplossing gezocht. Sinds 2011 screent de Universiteit Antwerpen stap voor stap de hele universiteitsomgeving op toegankelijkheid. Elk rapport van een screening bevat een uitgebreid overzicht van de knelpunten en een advies ter verbetering. Sommige aanbevelingen vergen grote investeringen om ze om te zetten in de praktijk. Hier hanteren de verantwoordelijken een pragmatische aanpak. Kleine ingrepen worden op korte termijn aangepast. Grotere ingrepen worden in het achterhoofd gehouden en opgenomen in de meerjarenbegroting.

Wat betreft de digitale toegankelijkheid wordt ook stapsgewijs geïnvesteerd in ondersteuningsmiddelen zoals een beeldschermloep in de bibliotheek, voorzien van vergrotingstechnologie en spraaktechnologie, voorleessoftware enzovoort. Er werden meer licenties SPRINT en Kurzweil aangekocht om aan de toegenomen vraag tegemoet te komen.

Ter opvolging van de stand van zaken in verband met het gelijkekansenbeleid voor studenten, worden statistieken met betrekking tot studenten met bijzondere faciliteiten wegens een functiebeperking systematisch verzameld. Deze cijfers zijn waarschijnlijk een onderschatting van het werkelijke aantal studenten met een functiebeperking aan de UAntwerpen. Niet alle studenten met een functie-

beperking vragen bijzondere faciliteiten aan omdat ze niet anders willen zijn andere studenten, men denkt het niet nodig te hebben, ... Voor personeelsleden bestaat deze opvolging niet.

Voor personeel:

Voor personen met een functiebeperking bestaat op dit ogenblik nog geen speciale loopbaanbegeleiding/-planning. Wel wordt onderaan elke vacature het volgende vermeld: 'De Universiteit Antwerpen is een gezinsvriendelijke organisatie, met aandacht voor gelijke kansen en diversiteit.'

De UA Antwerpen biedt nog steeds stageplaatsen aan voor mensen met een arbeids-handicap in samenwerking met de organisaties De Ploeg vzw en GTB Vlaanderen. Zij willen de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt bevorderen door hen stage te laten lopen.

3.4. Werkstudenten

Om tegemoet te komen aan de stijgende vraag naar diplomagericht levenslang leren richtte de Universiteit Antwerpen in 2008 een Centrum voor Werken en Studeren (Centrum WeST) op, zowel voor de begeleiding van de werkstudenten als voor de ondersteuning van de opleidingen, die specifieke werkstudententrajecten willen uitbouwen.

Ter opvolging van de stand van zaken in verband met het gelijkekansenbeleid voor werkstudenten worden opgesplitste statistieken systematisch verzameld. In het academiejaar 2016-2017 telde de Universiteit Antwerpen 1055 werkstudenten.

3.4.1. Definitie

De drie voorwaarden voor **registratie als** werkstudent aan de Universiteit Antwerpen (academiejaar 2017-2018) hebben betrekking op de werksituatie én de inschrijvingsvorm:

1. Je bent een student die:

- een studietoelage van de Vlaamse Gemeenschap en het statuut van zelfstandige student heeft
- een uitkeringsgerechtigde werkzoekende is. De opleiding kadert (niet) binnen een door VDAB voorgesteld traject naar werk
- valt binnen het kader van gezinslast of mantelzorg, in dienstverband werkt met een omvang van minder dan de helft van een voltijdse opdracht
- werkt als zelfstandige (of vrij beroep) in hoofdberoep
- werkt in dienstverband met een omvang van minder dan 80 uren per maand maar minstens de helft van een voltijdse opdracht
- werkt in dienstverband met een omvang van minstens 80 uren per maand

2. Je volgt één van volgende opleidingen:

- Bacheloropleiding
- Masteropleiding
- Ma-na-ma opleiding erkend voor BEV onder diplomacontact
- Postacademische vorming erkend voor BEV onder diplomacontact
- Schakel- of voorbereidingsprogramma
- Specifieke lerarenopleiding

3. Je studeert met één van onderstaande studiecontracten

- Diplomacontract (deeltijds of voltijds)
- Combinatie van een examencontract (diplomagericht) en een creditcontract

3.4.2. Initiatieven

Centrum WeST voert de volgende kerntaken uit:

1. Specifieke studietrajecten voor werkstudenten

Werkstudenten kunnen aan UAntwerpen terecht in 29 opleidingstrajecten, die aangeboden worden via blended leren: begeleide zelfstudie op basis van digitaal cursusmateriaal in Blackboard en weblectures via de Mediasite, met een beperkt aantal extra contactmomenten 's avonds. In de andere opleidingen kunnen geregistreerde werkstudenten onderwijs- en examenfaciliteiten op maat aanvragen. De onderwijs- en examenfaciliteiten voor werkstudenten op basis van de registratie blijven ongewijzigd opgenomen in het Onderwijs- en examenreglement van 2017-2018 met verdere uitwerking in de inschrijvingsprocedure.

2. Ondersteuning van werkstudenten

Voor informatie over werken en studeren kunnen (kandidaat-)werkstudenten terecht bij Centrum WeST (vb. website, nieuwsbrief, helpdesk, infosessies en individuele adviesgesprekken op maat). De informatievoorziening gebeurt in nauw overleg met de Dienst Communicatie en de Dienst voor Studieadvies en Studentenbegeleiding (DSSB). Zo is het Centrum aanwezig op alle infomarkten en opencampusdagen van de Universiteit Antwerpen, op de studie-informatiedagen (SID-in) in Antwerpen en op het Talentforum. De brochures 'Studeren op maat: Flexibel studeren' en de brochure 'Studeren op maat: sociale en financiële voorzieningen' werden in 2016 volledig vernieuwd.

Centrum WeST organiseert ook voorbereidende workshops (vb. bibliotheek-introducties, Blackboard/SisA, academisch Nederlands en Engels, studievaardigheden, presentatietechnieken en een workshop 'Van stress naar succes'). Daarnaast zijn er specifieke activiteiten voor werkstudenten (vb. onthaalavond, wetenschapscafé). Werkstudenten kunnen eveneens gebruik maken van een aparte boekenservice na de werkuren.

Werkstudenten kunnen ook een loopbaanbegeleidingstraject volgen via Centrum WeST, waarbij een Persoonlijk Ontwikkelingsplan wordt opgesteld (POP).

3. Ondersteuning van docenten en universitaire diensten

Centrum WeST ondersteunt docenten en facultaire administraties bij het afstemmen van het opleidingsaanbod en de dienstverlening op de doelgroep van werkstudenten (vb. weblectures, zelfstudiepakketten, onderwijs- en examenfaciliteiten, infosessies). Deze ondersteuning wordt opgevolgd door de Werkgroep Werkend Studeren, waarin alle faculteiten, het Departement Onderwijs, de Dienst voor Studieadvies en Studentenbegeleiding en werkstudenten zelf vertegenwoordigd zijn. Ook de EVC-procedure (voor vrijstellingsaanvragen op basis van eerder verworven competenties) verloopt via Centrum WeST.

4. Belangenbehartiging van werkstudenten

Centrum WeST volgt de ontwikkelingen inzake financiële voorzieningen voor werkstudenten nauwgezet op (vb. tijds krediet met motief opleiding, betaald educatief verlof en opleidingscheques).

3.5. Studenten met financiële moeilijkheden

Studenten die in een financieel precare situatie verkeren, kunnen bij de Sociale Dienst van de universiteit het statuut van minvermogende student aanvragen. Dit statuut biedt de mogelijkheid om beroep te doen op extra tussenkomsten in studiegelden en extra financiering bij internationaliseringsactiviteiten.

4| Onderwijs en onderzoek over gelijke kansen

In 2016 trad de Universiteit Antwerpen toe tot het Aurora network. Dit is een **institutioneel netwerk van negen Europese universiteiten** opgericht eind 2016 op initiatief van de Vrije Universiteit Amsterdam en de University of East Anglia. Het brengt onderzoeksuniversiteiten in Europa bijeen in hun gezamenlijk streven naar een inclusieve en diverse universitaire gemeenschap. In hun hoogstaand onderzoek en onderwijs willen de universiteiten sterk inzetten op maatschappelijke meerwaarde. De hechtheid van het netwerk zorgt voor een sfeer van vertrouwen die het toelaat om op verschillende niveaus expertise te delen en gezamenlijke initiatieven op te zetten. Diversiteit is een van de speerpunten.

4.1. Onderwijs

Met het oog op het verwerven van diversiteitscompetenties volgen alle studenten het opleidingsonderdeel 'Levensbeschouwing' verplicht binnen de bacheloropleiding. Dit vak, verzorgd door het Centrum Pieter Gillis wil via actief pluralisme

en in een geest van respect en kritische dialoog, een antwoord bieden op de levensbeschouwelijke diversiteit van de samenleving en van de universiteit. Het Centrum biedt tevens een forum aan om over levensbeschouwelijke vragen te communiceren via lezingen, discussiemomenten, symposia enz.

In academiejaar 2017-2018 werd het proces opgestart over een korf van verplichte en keuze opleidingsonderdelen. Hier zal ruimte worden gemaakt voor een vak over interculturaliteit en diversiteit.

De Universitaire Stichting Ontwikkeling en Samenleving (USOS)³² is een leerhuis dat culturen van overal (hier en elders) met elkaar in contact wil brengen via lezingen, vormingen, debatten enz.

In de opleiding geschiedenis (Faculteit Letteren en Wijsbegeerte) is sinds 2015 in de bacheloropleiding een aparte leerlijn Geschiedenis van de Islamwereld opgezet. Verschillende andere opleidingen geven steeds meer aandacht aan diversiteit in hun opleidingsonderdelen.

4.2. Onderzoek

Het **Centrum Pieter Gillis** wil via actief pluralisme en in een geest van respect en kritische dialoog, een antwoord bieden op de levensbeschouwelijke diversiteit van de samenleving en van de universiteit, in de vorm van onderzoek, onderwijs en dienstverlening.

Het **Centrum voor Migratie en Interculturele Studies (CeMIS)**³³ is een interdisciplinair onderzoekscentrum dat zich toelegt op onderzoek, vorming en academische dienstverlening op het vlak van migratie, integratie en interculturele thema's in maatschappelijke domeinen zoals onderwijs, arbeidsmarkt, welzijn, gezin, gezondheid en recht.

OASes is een onderzoekscentrum binnen het Departement Sociologie aan de Universiteit Antwerpen. Haar leden werken aan theoretisch geïnformeerd sociologisch onderzoek gericht op armoede en sociale uitsluiting, de stad en leefomgeving, kennis en organisaties.

Het **Centrum voor Sociaal Beleid** Herman Deleeck (CSB) onderzoekt al meer dan 30 jaar de sociale ongelijkheid en het verdelingsvraagstuk in de welvaartsstaat. Volgende kernthema's komen daarbij aan bod: Armoede en inkomensverdeling, Sociale zekerheid en fiscaliteit, Europees Sociaal Beleid, Arbeid, Gezin, Gezondheid, Migratie, Onderwijs en Vergrijzing.

³² www.uantwerpen.be/usos

³³ www.uantwerpen.be/cemis.

De **onderzoeksgroep Burgerschap, gelijkheid en diversiteit** doet onderzoek naar gelijkheid en ongelijkheid in de hedendaagse maatschappij.

In 2018 werd het **Antwerp Gender and Sexuality Studies Network** opgericht aan de UAntwerpen. Dit netwerk brengt expertise en onderzoek samen over de thema's gender en seksualiteit.

Het **Steunpunt Gelijkekansenbeleid** werd opgericht om het beleid wetenschappelijk te ondersteunen bij het snel, proactief en adequaat inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en uitdagingen. Het onderzoeksprogramma van het Steunpunt GKB wordt aangestuurd door de bekommernis om de oorzaken en mechanismen die gelijkheid of ongelijkheid genereren op te sporen, te analyseren en te begrijpen, en betere manieren te vinden om gelijkheid en inclusie te definiëren en te promoten. De vijf beleidslijnen zijn: antidiscriminatierecht, handicap, gender, LGBT (Lesbian Gay Bisexual and Transgender), transversaal perspectief. De opdracht van het steunpunt liep af eind 2015.

Tot slot is in de Universiteit Antwerpen ook het **Instituut voor Joodse Studies** gevestigd. Het Instituut legt zich toe op de wetenschappelijke studie van het jodendom vanuit de verschillende cultuurwetenschappelijke disciplines, zoals de geschiedenis, de filologie, de literatuurwetenschap, de godsdienstwetenschap, de rechtswetenschap, de filosofie en de sociologie. Het Instituut is actief op het gebied van academisch onderzoek, universitair onderwijs, en educatieve en wetenschappelijke dienstverlening.

4.3. Vrouwen- en genderstudies

De Universiteit Antwerpen neemt actief deel aan de eenjarige interuniversitaire master Gender en diversiteit.

De UAntwerpen is sinds begin 2014 de Belgische partner in EGERA, een FP7-project om Effective Gender Equality in Research and Academia te promoten. Het werkpakket 'gendervriendelijke werkomgeving' wordt getrokken door de UAntwerpen.

4.4. Functiebeperking

Het **Centrum voor ZorgTechnologie (CZT)** is een interfacultair centrum van de Universiteit Antwerpen dat innovatie, onderzoek, valorisatie en ondernemerschap voor een betere zorg in Vlaanderen stimuleert, katalyseert en faciliteert. Het CZT biedt aan zorgactoren een platform om hun dagdagelijkse problemen aan te bieden ter analyse met als doel een actief deel te nemen aan de opkomende trend van zorginnovatie.

Op 21 juni 2018 opende het **Expertisecentrum Toegankelijke Media en Cultuur: OPEN**. Dit expertisecentrum voert onderzoek naar en biedt informatie over het wegwerken van fysieke, sensorische en taalkundige barrières in media en cultuur. Toegankelijkheid neemt veel vormen aan. Rolstoeltoegankelijkheid, ondertiteling voor doven en slechthorenden, gebarentolken, audiodescriptie van film en theater voor blinden en slechtzienden, liveondertiteling van colleges en relaxed performances voor mensen met een mentale beperking zijn slechts enkele voorbeelden.

3. UGent

1| Visie en strategie

De beleidscel Diversiteit en Gender werd in 2008 opgericht in de nasleep van het UGender project en de publicatie van de Equality Guide (coördinatie VLIR). De beleidscel werd verankerd en uitgebreid met middelen van het Aanmoedigingsfonds (cofinanciering). Het doel van het AMF was het bevorderen van de in- en doorstroom van studenten uit kansengroepen. Daarom werd gekozen om prioritair in te zetten op de instroom en doorstroom van studenten uit volgende kansengroepen: studenten met een functiebeperking, studenten uit etnisch-culturele minderheden en studenten met een kwetsbare socio-economische positie. Na de afschaffing van het Aanmoedigingsfonds werd niet enkel beslist om de diversiteitswerking te blijven financieren, maar ook om het beleid open te trekken naar alle studenten en medewerkers van de UGent. De projecten en beleidsinitiatieven die door het Aanmoedigingsfonds werden opgestart konden op die manier gecontinueerd, verankerd en/of uitgebreid worden.

Zo werd er na een evaluatie van de diversiteitswerking o.m. geconcludeerd dat er nood was aan meer aandacht voor diversiteit bij het personeel van de UGent. Daarnaast kwam de nadruk meer te liggen op een geïntegreerde aanpak met de centrale administratie en de faculteiten. Sinds 2013 wordt er enerzijds gekozen om te werken rond een algemeen diversiteitsbeleid dat inwerkt op bestaande structuren, met name de leer- en werkomgeving. Anderzijds wordt ingezet op projecten die zich rechtstreeks richten naar studenten en personeel en zo op korte termijn een invloed kunnen hebben op de in- en doorstroom van studenten en personeelsleden.

De visietekst 'Diversiteit aan de UGent' (goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 13 februari 2009) vormt het uitgangspunt voor de beleidsacties en projecten die de beleidscel Diversiteit en Gender ontwikkelt en uitvoert. De vijf krachtlijnen van het diversiteitsbeleid zijn:

1. Toegankelijkheid (sociaal, fysiek, digitaal enz.);
2. Evenredige en evenwaardige participatie van studenten en personeel;
3. (Gelijke) kansen creëren: wegwerken van sociale ongelijkheid door middel van een tweesporenbeleid:
 - a. Emancipatie en ondersteuning van ondervertegenwoordigde groepen
 - b. Wegwerken van structurele drempels in leer- en werkomgeving
4. Diversiteit is een verantwoordelijkheid van alle studenten en personeelsleden;
5. Diversiteit gaat samen met een streven naar uitmuntendheid.

Op basis van de registratie van kansengroepen bij de inschrijving analyseert de beleidscel Diversiteit en Gender jaarlijks de in- en doorstroom van (nieuwe) studenten uit kansengroepen aan de UGent. De UGent hanteert de definities voor kansengroepen zoals omschreven door de VLOR. Deze data vormen de basis van de concrete actieplannen.

2| Structurele initiatieven

2.1. Structuur van het diversiteitsbeleid aan de UGent

De beleidscel Diversiteit en Gender maakt deel uit van de Directie Bestuurszaken en bestaat uit drie beleidsmedewerkers, drie projectmedewerkers en een administratief medewerker. Daarnaast zijn drie talenbeleidsmedewerkers en een aanspreekpunt voor studenten met een functiebeperking verbonden aan de Directie Onderwijsaangelegenheden. De beleidscel Diversiteit en Gender wordt geadviseerd en begeleid door de Werkgroep Diversiteit en Gender, die wordt voorgezeten door de vicerector.

Om het draagvlak voor het diversiteitsbeleid te vergroten en het bestaande diversiteitsbeleid te consolideren werden in de elf faculteiten diversiteitsteams opgericht. Elk team wordt aangestuurd door een diversiteitscoördinator en is samengesteld uit geëngageerde medewerkers en studenten. Het diversiteitsteam heeft als opdracht om het diversiteitsbeleid op faculteitsniveau te initiëren en verder uit te bouwen. De algemene coördinatie van de diversiteitsteams gebeurt door de beleidscel Diversiteit en Gender. De elf diversiteitscoördinatoren zetelen in de Werkgroep Diversiteit en Gender. Op die manier wordt de informatie-uitwisseling tussen de centrale administratie en de faculteiten geoptimaliseerd.

In het kader van een diversiteitsbeleid voor UGent-medewerkers werden in

april 2015 focusgroepen met personeelsleden georganiseerd. Uit deze gesprekken kwamen heel wat ideeën die verder uitgewerkt werden, o.a. personeelsnetwerken rond specifieke diversiteitsthema's. Netwerken voor medewerkers uit kansengroepen bestaan al bij verschillende organisaties, bedrijven en buitenlandse universiteiten. Deze voorbeelden werden gebruikt om medewerkersnetwerken binnen de UGent op te starten rond de thema's migratie-achtergrond; arbeids-handicap of chronische ziekte; en holebi en transgender. De netwerken staan open voor de medewerkers uit de doelgroepen én medewerkers die werken rond diversiteitsthema's of hierin geïnteresseerd zijn. De algemene doelstellingen van de personeelsnetwerken zijn:

- Het samenbrengen van medewerkers uit kansengroepen en geïnteresseerden
- Deze medewerkers een forum geven om ervaringen uit te wisselen
- De medewerkers informeren over gelijkemansentema's
- Medewerkers de mogelijkheid geven om zelf knelpunten aan te wijzen en oplossingen aan te dragen
- De zichtbaarheid van diversiteit aan de UGent vergroten.

2.2. Klachtenbehandeling

De UGent heeft vijf vertrouwenspersonen in dienst die deel uitmaken van de cel Psychosociaal Welzijn. Zij zijn onder andere het aanspreekpunt voor meldingen van psychosociale risico's zoals stress, conflicten en ongewenst gedrag en zijn verantwoordelijk voor de uitbouw van het UGent-beleid ter zake. Psychosociale risico's kunnen ook het gevolg zijn van problemen inzake gelijke kansen en diversiteit. Alle informatie m.b.t. psychosociaal welzijn is gebundeld op een webpagina en elk nieuw personeelslid ontvangt een brochure met informatie en contactgegevens. Eind 2016 werd een netwerk van facultaire vertrouwenscontacten uitgebouwd zodat ook in faculteiten laagdrempelige aanspreekpunten voor psychosociale risico's aanwezig zijn. Dit netwerk wordt gecoördineerd vanuit de cel Psychosociaal Welzijn.

Elke melding van een psychosociaal risico wordt geregistreerd voor het intern en extern jaarverslag. Er is een draaiboek met stappenplannen, procedures en werkinstrumenten die een structurele opvolging van de meldingen mogelijk maakt. Maandelijks is er overleg met betrekking tot casuïstiek en psychosociaal welzijnsbeleid met de externe preventieadviseur voor psychosociale aspecten van welzijn op het werk. Op basis van de meldingen, de genoteerde signalen en de interventies formuleert de vertrouwenspersoon voor het bestuur conclusies en aanbevelingen in het jaarverslag, zodat brede preventie maatregelen getroffen kunnen worden.

In 2018 organiseert de cel Psychosociaal Welzijn voor alle personeelsleden opnieuw de bevraging 'Hoe goed voel jij je op het werk?' zodat de evolutie van het psychosociaal welzijnsbeleid van de UGent kan worden opgevolgd en waar nodig bijgestuurd. Bij de verwerking van de resultaten en de communicatie over

de analyse ervan wordt bijzondere aandacht gegeven aan aspecten als statuten, geslacht, leeftijd enz. De resultaten van de bevraging en de reacties op de communicatie van de resultaten zullen ook gebruikt worden bij de verdere ontwikkeling van het genderbeleid.

Voor studenten werkt de UGent met ombudspersonen. In 2006-2007 werden de ombudsdiensten geconformeerd aan het Decreet betreffende de rechtspositieregeling van de student. Een ombudspersoon treedt op als klachtenbehandelaar of neemt een bemiddelende rol op bij geschillen tussen een student en één of meerdere personeelsleden wat betreft zaken die met het Onderwijs- en Examenreglement te maken hebben.

Naast de institutionele ombudspersoon, die wordt aangeduid door de rector, stelt ook elke faculteit jaarlijks één of meerdere facultaire ombudspersonen aan. Sedert 2008 stelt elke faculteit ook ombudspersonen voor doctoraatsstudenten aan. De (doctoraats)studenten kunnen voor de meeste problemen of klachten terecht bij die facultaire ombudspersonen. Lukt of kan dat niet, dan kan men bij de institutionele ombudsdienst aankloppen.

Ter opvolging rapporteren de ombudspersonen geregeld aan de faculteitsraden, de Onderwijsraad en de Raad van Bestuur (via het jaarverslag). De ombudsdienst bezorgt ook jaarlijks zijn verslag aan de Vlaamse Ombudspersoon omdat de UGent bij decreet is opgericht en dus integraal onder het Klachtendecreet valt. Dat is niet het geval voor de andere universiteiten of voor de hogescholen. De ombudspersonen voor doctoraatsstudenten rapporteren aan de Doctoral Schools. Het werk van de ombudsdienst valt grosso modo uiteen in twee delen: de formele interne beroepen tegen studievoortgangsbepalingen en de gewone klachtenbehandeling. De facultaire ombudspersonen nemen, net zoals de institutionele ombudsdienst, diverse functies waar: een bemiddelingsfunctie, een inlichtings- en verwijzingsfunctie en een klachtenbehandelingsfunctie. Zoals tijdens de voorgaande jaren vervult de facultaire ombudspersoon in hoofdzaak de functie van bemiddelaar en klachtenbehandelaar. De meeste ombudsdossiers (met uitzondering van weigeringen tot herinschrijven) konden dan ook via bemiddeling tussen de betrokken partijen opgelost worden.

Daarnaast blijken heel wat studenten zich tot de facultaire ombudspersonen te wenden met de vraag om inlichtingen. De inlichtingen hebben hoofdzakelijk betrekking op het Onderwijs- en Examenreglement, het bijzonder statuut, het indienen van bachelor- en masterproeven of wat te doen in geval van ziekte, sociale of familiale problemen. Veel vragen kunnen rechtstreeks door de lesgever, de FSA (facultaire studentenadministratie), de curriculummanager, het monitoraat, de trajectbegeleider of Minerva worden beantwoord. De ombudspersoon verwijst in dit geval door.

Klachten of meldingen over (al dan niet vermeend) gebrek aan gelijke kansen, discriminatie en/of grensoverschrijdend gedrag worden systematisch door de ombudsdienst gemeld aan de Cel Gender en Diversiteit van de UGent. Deze meldingen gebeuren anoniem tenzij de melder expliciet vraagt om zijn/haar identiteit bekend te maken.

2.3. Communicatie

De beleidscel Diversiteit en Gender communiceert haar beleid via verschillende kanalen. In de eerste plaats werkt ze samen met de Werkgroep Diversiteit en Gender en met interne en externe experts inzake diversiteit. Ze organiseert tevens middaglezingen met de bedoeling om aan disseminatie te doen van onderzoek naar diversiteit en om kennisuitwisseling en expertisedeling te bevorderen. Het beleid en de initiatieven van de beleidscel worden regelmatig toegelicht in het UGent-magazine en medewerkers lichten de resultaten van de diversiteitswerking acties tevens toe op studiedagen en congressen. Daarnaast zetelen medewerkers van de beleidscel Diversiteit en Gender in verschillende interne en externe raden en commissies.

De beleidscel Diversiteit en Gender heeft een eigen webpagina waarop de acties en beleidsthema's toegelicht worden. Daarnaast worden zowel interne als externe geïnteresseerden via de facebookpagina op de hoogte gehouden van nieuwe initiatieven. Specifieke informatie voor studenten met een functiebeperking is op een webpagina van de Directie Onderwijsaangelegenheden terug te vinden.

3| Doelgroepgerichte initiatieven³⁴

3.1. Gender

3.1.1. Gender

Het genderbeleid van de UGent hanteert het tweesporenbeleid. Dit betekent dat naast gender mainstreaming ook wordt ingezet op concrete acties. Deze dubbele aanpak sluit aan bij het integrale en structurele karakter van het beleidsplan: het is universiteitsbreed en betreft alle geledingen. Met deze aanpak willen we impact hebben op de organisatiecultuur van de universiteit en de noodzakelijke cultuur-omslag bewerkstelligen.

Op 17 januari 2014 keurde de Raad van Bestuur het genderbeleidsplan goed. Dit plan is een eerste implementatie van het VLIR-besluit van 19 juni 2013 houdende de goedkeuring van een interuniversitair charter voor een duurzaam genderbeleid aan de Vlaamse universiteiten. De doelstelling is om een effectief en structureel

34 Alle initiatieven kunnen geraadpleegd worden op de website:
<https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/diversiteit-en-gender>

verankerd genderbeleid te voeren dat kan rekenen op een breed draagvlak en in te zetten op concrete acties die een duurzame cultuurverandering met zich mee zullen brengen. In de loop van 2015 werd het plan verder uitgewerkt, geëvalueerd en geactualiseerd. In 2016 startte de UGent, in navolging van de VN, een eigen HeForShe-campagne op. Aangezien dit programma wordt gedragen door personen in leidinggevende posities, hebben de decanen van de 11 faculteiten een videoboodschap opgenomen en een concreet engagement m.b.t. gendergelijkheid uitgesproken. Elke decaan kondigt binnen het project maatregelen op maat van de eigen faculteit aan.

Sinds 2012 worden de raden en commissies aan de UGent die ze zelf kan samenstellen en waar ze niet gebonden is aan decreten en reglementen genderneutraal samengesteld. Dit wil zeggen dat maximum twee derde van de stemgerechtigde leden van hetzelfde geslacht zijn. Vanaf oktober 2014 wordt de Raad van Bestuur bovendien samengesteld met een verhouding 60/40 tussen beide geslachten. Dit principe wordt per geleding toegepast, zodat alle geledingen aan de UGent genderneutraal vertegenwoordigd worden in de Raad van Bestuur. Hiermee vult de UGent pro-actief de Europese norm in. Ten gevolge van het universitaire decreet van 212 en met het oog op de rectorale verkiezingen, hebben de vrouwelijke (gewoon) hoogleraren zich sedert 2013 verenigd in een denktank en netwerk waarbij uitwisseling van ervaringen en ideeën in het kader van de academische carrière centraal staan. De denktank verwelkomt ondertussen alle vrouwelijke ZAP-leden en is uitgegroeid tot een platform waar vrouwelijke professoren feedback kunnen krijgen en waaruit ze stimulansen kunnen halen. De We_ZAP denktank wordt gecoördineerd door de directeur van het Centrum voor Genderstudies, prof. Marysa Demoor.

Aan de UGent lopen er verschillende initiatieven die jonge onderzoekers voorbereiden op een waaier van academische en niet-academische carrières, de mentoringprogramma's MenTa en MenZa zijn hier voorbeelden van.

De UGent wil het combineren van beroepsloopbaan en gezin faciliteren door het aanbieden van volgende faciliteiten:

- kinderopvangmogelijkheden in de buurt van de werkplaats. De UGent beschikt momenteel over zes kinderdagverblijven
- strijkdienst voor personeelsleden in samenwerking met Partena: ophalen van strijk in de buurt van de werkplaats
- vakantiecampen voor kinderen van personeelsleden: personeelsleden krijgen korting bij bestaande vakantie-initiatieven
- parkeergelegenheid voor zwangere personeelsleden: vrouwen kunnen vanaf hun zesde maand zwangerschap een parkeerplaats in de buurt van hun werkplaats krijgen.
- Telewerk
- De UGent beschikt over een universiteitsbreed vervangingsfonds voor lesopdrachten van vrouwelijke statutairen in zwangerschapsverlof

3.1.2. Transgender

In 2016 keurde de Raad van Bestuur een transgenderbeleidsnota goed. In deze nota worden een aantal maatregelen voorgesteld die gelijkheid voor transgenderpersonen aan de UGent mogelijk moeten maken.

Studenten en medewerkers kunnen ervoor kiezen om een zelf gekozen voornaam te gebruiken in alle niet-officiële documenten en communicatie nog voor de juridische voornaamswijziging rond is. Het gaat onder meer over niet-officiële briefwisseling, studenten- en personeelskaarten, emailadressen en klassenlijsten.

De beleidstekst en good practices zijn terug te vinden op de webpagina:

<https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/diversiteit-en-gender/gender/transgender>

3.2. Personen met een migratieachtergrond

3.2.1. Definitie

De UGent volgt de definitie van de VLOR met betrekking tot de registratie van kansengroepen. Allochtonen zijn studenten met een hoofdverblijfplaats in België, én een ouder of twee grootouders met niet-Belgische nationaliteit of die zelf de Belgische nationaliteit niet hebben, én minstens twee jaar secundair onderwijs gevolgd hebben in België.

3.2.2. Initiatieven

Levensbeschouwing en religie

De UGent is een geëngageerde en pluralistische universiteit die openstaat voor studenten met verschillende levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen. Vanuit deze pluralistische instelling vindt de UGent het belangrijk dat medewerkers en studenten zich respectvol opstellen ten aanzien van ieders levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging. Behalve de non-discriminatieverklaring stelde de UGent een aantal richtlijnen op hoe binnen de onderwijsorganisatie wordt omgegaan met levensbeschouwing en religie. Deze tekst werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur van de UGent op 13 mei 2016. Deze initiatieven moeten ertoe bijdragen discriminatie te verbannen en de individuele ontplooiing van en de onderlinge contacten en wederzijdse verrijking tussen leden van de universitaire gemeenschap van uiteenlopende achtergrond te bevorderen.

Rolmodellen en mentoren

De groepsgesprekken met rolmodellen vinden plaats in secundaire scholen in Oost-Vlaanderen (3^e graad ASO, TSO en BSO). Tijdens de groepsgesprekken vertellen de rolmodellen o.m. over hun ervaringen in het hoger onderwijs, hoe zij een studiekeuze hebben gemaakt, welke (studie)begeleiding binnen de instelling bestaat, welke hindernissen zij ondervinden en hoe zij ermee omgaan. De rolmodellenwerking werd de afgelopen jaren verder ontwikkeld tot een inclusief project met aandacht voor alle kansengroepen. Dit houdt uiteraard ook in dat het aantal rolmodellen

en scholen gestegen is. Daarnaast werd een samenwerking met Arteveldehogeschool, Hogeschool Gent, de provincie Oost-Vlaanderen, LUCA-School of Arts en Odisee Technologicampus aangegaan om een nog ruimere doelgroep te kunnen bereiken. Sinds het academiejaar 2014-2015 hebben de rolmodellen bovendien een vaste plaats in de opstelling van de UGent op de SID-in in Oost-Vlaanderen.

In het academiejaar 2013-2014 werd gestart met een universiteitsbreed keuzevak 'Coaching en diversiteit' (drie studiepunten). Studenten krijgen een theoretische inleiding waarin ze kennismaken met een aantal concepten zoals 'coaching', 'interculturele communicatie' en 'diversiteit'. Wie kiest voor dit vak combineert theorie en wetenschappelijke kennis met een maatschappelijk engagement. De student wordt een academiejaar lang de mentor van een eerstejaarsstudent uit een specifieke doelgroep: studenten met een andere moedertaal, met een functiebeperking, een student die als eerste in de familie hoger onderwijs volgt of met een atypische vooropleiding.

UGent in zicht

In 2016 ging de beleidscel Diversiteit en Gender, in samenwerking met DOWA (Directie Onderwijs Aangelegenheden), van start met een nieuw project, UGent in zicht: talent op komst. De Universiteit Gent biedt talentvolle leerlingen met een migratieachtergrond een uniek jaartraject aan over studiekeuze en waardevolle academische vaardigheden. Het gaat om een 10-delig traject op maat waarbij laatstejaarsleerlingen met een migratieachtergrond onder begeleiding van DOWA en de beleidscel Diversiteit en Gender een actief studiekeuzeproces doorlopen. Het traject loopt vanaf oktober tot juni, parallel met het studiekeuzeproces in het laatste jaar secundair onderwijs. Maandelijks worden activiteiten gepland, waarbij het educatieve luik verplicht is en het sociaal-recreatieve deel vrijwillig kan gevolgd worden.

Initiatieven voor vluchtelingen

Sinds de zomer van 2015 kent België een verhoogde instroom van vluchtelingen voornamelijk uit Syrië en Irak. Dit leidde ook tot meer vragen van hoogopgeleide vluchtelingen die interesse hebben om te studeren of te werken aan de UGent. Daarop besliste de UGent begin 2016 om een centraal aanspreekpunt voor vluchtelingen aan te stellen en werd een webpagina met specifieke info voor vluchtelingen ontwikkeld. De UGent richtte ook een interne werkgroep op met medewerkers uit verschillende directies om het beleid ten aanzien van vluchtelingen te coördineren en uit te voeren. Om vluchtelingen te informeren over hun mogelijkheden om te studeren of te werken aan de UGent organiseerde de beleidscel Diversiteit en Gender in 2016 en in 2017 een Refugee Welcome Day. Telkens waren meer dan 100 deelnemers aanwezig. Vanaf september 2017 zal de UGent maandelijks infosessies organiseren voor vluchtelingen en hun begeleiders. Daarnaast kunnen vluchtelingen ook deelnemen aan het Voortraject voor Anderstalige Nieuwkomers (zie verder) om zich voor te bereiden op een opleiding in het Nederlandstalig hoger onderwijs.

In 2016 richtte de UGent ook een interdisciplinair centrum voor onderzoek naar migratie en vluchtelingen op, het Centre for the Social Study of Migration and Refugees (CESSMIR).

Tot slot is de UGent lid van Scholars at Risk, een wereldwijd netwerk van universiteiten die zich inzetten voor bedreigde en vervolgdde wetenschappers. Jaarlijks biedt de UGent 1 of 2 tijdelijke posities aan aan onderzoekers die vervolgd of bedreigd worden. Daarnaast worden activiteiten georganiseerd om dit thema onder de aandacht te brengen van de ruime academische gemeenschap.

Voortraject Hoger Onderwijs voor Anderstalige Nieuwkomers (VTHO)

Jaarlijks vestigen zich een heel aantal personen van buitenlandse herkomst in België. Sinds de zomer van 2015 zien we tevens een toename van het aantal hoogopgeleide vluchtelingen, voornamelijk uit Syrië en Irak. Heel wat hoopgeleide nieuwkomers zijn bijzonder gemotiveerd zijn om (opnieuw) te studeren met het oog op het behalen van een Vlaams diploma hoger onderwijs om zo hun kansen op de arbeidsmarkt te optimaliseren. Omdat tot nog toe een adequaat voorbereidingsprogramma ontbrak, werd in samenwerking met de beleidscel Diversiteit en Gender, IN-Gent vzw en het Universitair Centrum voor Talenonderwijs een voortraject ontwikkeld. Het programma wil de studenten de nodige taalondersteuning geven en hen inhoudelijk voorbereiden op hun toekomstige opleiding. Zo kunnen de instroom en slaagkansen van deze groep aanzienlijk worden vergroot. 21 studenten schreven zich in voor het pilootjaar (2014-2015). In academiejaar 2015-16 schreven opnieuw 19 nieuwkomers zich in voor het VTHO. In het academiejaar 2016-2017 kent het traject 31 deelnemers, waarvan 22 vluchtelingen

3.3. Personen met een functiebeperking

3.3.1. Definitie

Studenten met een functiebeperking worden gedefinieerd op basis van het financieringsdecreet en betreft studenten die ingeschreven zijn bij het VAPH. De UGent voorziet daarnaast de volgende uitbreiding: studenten die op het inschrijvingsformulier aangeven dat ze een functiebeperking hebben en studenten die een bijzonder statuut omwille van een functiebeperking aanvragen.

Voor personeelsleden geldt dat het de VDAB is die beslist of een functiebeperking of chronische ziekte al dan niet erkend wordt als arbeidshandicap. Wordt ze erkend, dan heeft de werknemer onder meer recht op gespecialiseerde begeleiding en bijzondere tewerkstellingsmaatregelen. Uiteraard is er ook aandacht voor de noden van personeelsleden die geen officiële erkenning van de VDAB kregen, maar wel moeilijkheden ondervinden bij het uitoefenen van hun werk. De beperkingen die men bij het uitvoeren ervan ervaart, zijn onder meer afhankelijk van de functiebeperking, het takenpakket en de arbeidsomgeving.

3.3.2. Initiatieven

De UGent heeft drie personeelsleden die studenten met een functiebeperking begeleiden. Deze aanspreekpunten werden in 2013 opgenomen in de Directie Onderwijsaangelegenheden. De cijfers over studenten met een functiebeperking of een bijzonder statuut worden opgenomen in de jaarlijkse diversiteitsstatistiek.

Het Bestuurscollege keurde in 2013 een beleidsvoorstel voor personeelsleden met een functiebeperking goed. Vanaf 2014 worden personeelsleden met een arbeids-handicap (functiebeperking en/of chronische ziekte) begeleid bij het aanvragen van subsidies en bij de toekenning van redelijke aanpassingen. Er werd een website en brochure uitgewerkt waarop de procedures voor begeleiding beschreven worden. De brochure maakt deel uit van het welkomspakket voor nieuwe medewerkers.

De UGent wil haar websites optimaal toegankelijk maken voor alle gebruikers en neemt daarom specifieke maatregelen om online documenten toegankelijk te maken voor internetgebruikers met visuele, motorische en auditieve beperkingen maar ook ouderen.

In de loop van 2013 - 2015 werden de gebouwen van de verschillende faculteiten en centrale administratie gescreend op hun toegankelijkheid. Van elk plaatsbezoek werd een rapport en een aangepast grondplan opgemaakt. De grondplannen worden op de UGent-website beschikbaar gesteld. Op die manier worden studenten, personeelsleden en bezoekers geïnformeerd over rolstoeltoegankelijke routes.

3.4 Werkstudenten

3.4.1. Definitie

De UGent baseert zich voor haar definitie op het financieringsdecreet, volgens de welke een werkstudent:

- in het bezit is van een bewijs van tewerkstelling in dienstverband met een omvang van ten minste 80 uren per maand;
- OF in het bezit is van een bewijs van uitkeringsgerechtigde werkzoekende en de opleiding kadert binnen de door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling voorgestelde traject naar werk;
- EN nog niet in het bezit is van een tweede cyclusdiploma of masterdiploma;
- EN ingeschreven is in een studietraject met specifieke onderwijs- en leer-vormen en met specifieke modaliteiten van begeleiding en aanbod, dat als zodanig geregistreerd is in het hogeronderwijsregister. De afzonderlijke registratie in het hogeronderwijsregister impliceert niet dat het hier een nieuwe opleiding betreft.

3.4.2. *Initiatieven*

De faculteiten leggen in een facultair reglement vast welke faciliteiten de werkstudenten kunnen krijgen. Vooral in de faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen werd een programma op maat van de werkstudenten uitgewerkt. Bovendien vindt aan het begin van het academiejaar een ontmoetingsmoment plaats waarop de werkstudenten informatie over dit statuut krijgen en ervaren werkstudenten tips geven.

3.5. Eerstegeneratiestudenten

Op structureel vlak moedigt de UGent eerstegeneratiestudenten actief aan om deel te nemen aan de projecten van de beleidscel Diversiteit en Gender. Hun doelgroep wordt opgenomen in het rolmodellenwerking en mentoringprogramma en ze komen in aanmerking om in te stappen in de workshops Academisch Nederlands.

4| Onderwijs en onderzoek over gelijke kansen

4.1. **Onderwijs**

De beleidscel Diversiteit en Gender organiseerde in 2015 voor het eerst de **DiverGent Scriptieprijs**. Deze prijs wordt in samenwerking met de Dienst Regie Samenleven en Welzijn van de Stad Gent uitgereikt aan de student met de beste en meest vernieuwende masterscriptie waarin de gender- en/of diversiteitsthematiek een centrale rol speelt. De winnaar en de twee genomineerden presenteren hun scriptie op de eerste middaglesing van het kalenderjaar. De prijs bestaat uit een geldbedrag van € 500 voor de winnaar. De overige twee genomineerden ontvangen een eervolle vermelding. Alle ingediende scripties worden in een databank verzameld en zijn te raadplegen via de website van de beleidscel Diversiteit en Gender.

In 2009 startte de UGent een mentorprogramma voor vluchtelingstudenten, i.s.m. Vluchtelingenwerk Vlaanderen. Mentoren waren vrijwilligers die de nieuwe studenten wegwijs maakten aan de universiteit, hen hielpen bij het verwerken van de leerstof en vooral een luisterend oor boden. Omdat het principe van Community Service Learning steeds meer aan belang wint in het hoger onderwijs, vond de universiteit het belangrijk dit project structureel te verankeren en het universiteitsbreed aan te bieden. De UGent startte dan ook vanaf het academiejaar 2013-2014 met een **universiteitsbreed keuzevak 'Coaching en diversiteit'** (drie studiepunten).

Het onderwijsbeleid van de UGent onderschrijft ook het belang van taalvaardigheid als hefboom - en niet als drempel - voor succesvolle in- en uitstromende studenten. Uit onderzoek blijkt namelijk dat taalvaardigheid een noodzakelijke voorwaarde is voor studiesucces. Niet alle studenten uit de huidige diverse instroom zijn echter in staat om zich de vereiste taalvaardigheid zelfstandig eigen te maken tijdens de

studie loopbaan. En ook het academisch onderwijs slaagt er op dit moment onvoldoende in om tegemoet te komen aan de taalvaardigheidsnoden van die heterogene groep studenten. Daarom bekrachtigde de onderwijsraad de **beleidsnota Talenbeleid** met als missie de academische taalvaardigheid van studenten en docenten aan de UGent te versterken via onderwijs.

Daarnaast staat anderstaligheid sinds academiejaar 2017-2018 in het Onderwijs- en Examenreglement als reden om een bijzonder statuut aan te vragen. Studenten die voor het eerst inschrijven in het Vlaamse hoger onderwijs en die minder dan twee jaar Nederlandstalig onderwijs hebben gevolgd, kunnen voor één academiejaar een **bijzonder statuut op basis van anderstaligheid**³⁵ verkrijgen. Hierdoor kunnen zij vragen om extra tijd te krijgen en/of een vertalend woordenboek te gebruiken bij een evaluatie.

In 2013 werd er in de faculteit Letteren en Wijsbegeerte een voltijds **BOF-ZAP Genderstudies** aangesteld op het niveau van hoofddocent. De onderwijstaken omvatten een inleidend vak 'Gender en diversiteit' op Bachelor-niveau in de minor 'Globalisering en Diversiteit' (L&W) (5 ECTS) en de minor 'Cultuurwetenschappen' (PSW) (6 ECTS). Op doctoraal niveau organiseert prof. Chia Longman de Gender Research Seminar (3 ECTS).

Daarnaast is prof. Piet Van Avermaet als ZAP-lid aangesteld voor **studies omtrent multiculturalisme**. In het keuzevak 'Multiculturalisme Studies' (BA, 5 ECTS) worden studenten geacht om een kleinschalig onderzoek uit te voeren over multiculturele 'incidenten' en sociale ongelijkheid.

In 2014-2015 ging de **interuniversitaire master Gender en diversiteit** van start. De master wordt gecoördineerd door de UGent en is een samenwerking tussen de Vlaamse universiteiten.

In het kader van het Project Tutorbabbel begeleiden masterstudenten van de faculteit Psychologie en Pedagogische wetenschappen, Vakgroep Onderwijskunde kansarme autochtone en/of allochtone leerlingen uit het basisonderwijs bij zelf-regulerend leren. Om die doelgroep te bereiken, wordt een partnerschap aangegaan met 6 Gentse basisscholen met een hoge concentratie kansarme autochtone en/of allochtone leerlingen. (projectverantwoordelijke: prof. Hilde Van Keer)

Uiteraard organiseren verschillende opleidingen opleidingsonderdelen met betrekking tot diversiteit en/of gender.

35 OER, 2017-2018, art.25: <http://www.ugent.be/student/nl/studeren/regelgeving/interuniversitairer.pdf/view>

4.2. Onderzoek

In verschillende faculteiten wordt onderzoek naar verschillende vormen van diversiteit gedaan. De onderzoeksresultaten worden regelmatig voorgesteld op de middaglezingen Diversiteit en Gender.

Sedert 2013, en met het oog op de rectorale verkiezingen, hebben de vrouwelijke (gewoon) hoogleraren zich verenigd in een denktank en netwerk waarbij uitwisseling van ervaringen en ideeën in het kader van de academische carrière centraal staan. De denktank is uitgegroeid tot een platform waar doorgegroeiende vrouwelijke professoren feedback kunnen krijgen en waaruit ze stimulansen kunnen halen. De VGHO-denktank wordt gecoördineerd door de directeur van het Centrum voor Genderstudies, prof. Marysa Demoor.

In 2016 werd o.l.v. prof. Ilse Derluyn het interfacultaire centrum: Centre for the Social Study of Migration and Refugees (CESSMIR) opgericht. Het centrum legt zich toe op de sociale impact van migratie en vluchten en organiseert activiteiten op het vlak van onderzoek, onderwijs en dienstverlening.

Het Steunpunt Diversiteit & Leren (SDL), verbonden aan de Universiteit Gent, biedt een wetenschappelijk onderbouwde ondersteuning met betrekking tot het diversiteitsthema. Andere onderzoeksgroepen aan de UGent met een focus op gender en/of diversiteit zijn onder meer CuDos (Cultural Diversity: Opportunities & Socialisation (Vakgroep Sociologie) en het International Centre for Reproductive Health (UZ Gent). We-Changed (ERC project, Vakgroep Letterkunde) en het Onderzoekscentrum voor Cultuur en Gender (vakgroep Talen en Culturen).

Wetenschappelijk onderzoek op het gebied van Diversiteit en Gender wordt na het opdoeken van de Verslagen van het centrum voor genderstudies sedert 2014 gepubliceerd in het interuniversitair en peer-reviewed tijdschrift DiGeSt (Leuven University Press).

4. UHasselt

1| Visie en strategie

Een open houding naar diversiteit en het streven naar gelijke kansen zijn opgenomen in de opdrachtsverklaring van de universiteit Hasselt. Dit is geen apart onderdeel maar is geïntegreerd in de missie, waarden, studentgerichtheid en onderwijskwaliteit. De missie verklaart dat voor de UHasselt de ontwikkeling van het menselijk potentieel van al haar studenten en personeelsleden voorop staat. De basisprincipes bij de invulling van de kerntaken zijn academische en wetenschappelijke vrijheid, maatschappelijk engagement en aandacht voor ethische normen en zingeving – zonder ideologisch onderscheid.

Als *civic university* in een regio met een mijn- en migratiegeschiedenis is het onderwijs gericht op het realiseren van gelijke onderwijskansen. Hiervoor is ingezet op een onderwijsconcept waarbij de student centraal staat en begeleid wordt bij zelfstandig studeren in een groeiproces naar volledig autonoom studeren.

Onder de noemer elke student telt noemt de opdrachtsverklaring het een topprioriteit dat jongeren uit alle samenlevingsgroepen gelijke onderwijskansen krijgen en dat hiervoor gewerkt wordt aan de studievaardigheden in het algemeen en met bijzondere aandacht voor jongeren met een anders- of meertalige thuis-situatie. Hier wordt duidelijk dat de visie een inclusieve benadering is met aandacht voor kansengroepen en individuele beperkingen.

Het samenleven in diversiteit is opgenomen in de verklaring dat studenten aangezet worden om na te denken over de zingeving van hun activiteiten en over hun verantwoordelijkheid in de maatschappij – en dit in een geest van openheid voor alle levensbeschouwelijke strekkingen.

Als werkgever verklaart de missie van UHasselt dat zij bouwt aan een organisatie waar het aangenaam werken is. Maximale kansen op ontplooiing, respect voor de eigenheid van iedere medewerker, open communicatie, participatie aan het bestuur op alle niveaus en de waardering voor de inzet zijn kenmerken van haar bedrijfscultuur. Zij streeft naar een evenwicht tussen de persoonlijke ontplooiing van de medewerker en het efficiënt functioneren van de organisatie.

2| Structurele initiatieven

2.1. Structuur van het diversiteitsbeleid aan de UHasselt

Aan UHasselt is diversiteit geen aparte bevoegdheid. Het is geïntegreerd in de bevoegdheden van de 2 vicerectoren met name onderwijs en onderzoek. Van hieruit wordt het diversiteitsbeleid aangestuurd en ondersteund naar alle diensten die ressorteren onder zowel onderzoeks- als onderwijscoördinatie. Hiernaast is diversiteit en gelijke kansen een opdracht op het hoogste beheersniveau namelijk het rectoraat. Vanuit het rectoraat is er een sterke betrokkenheid bij de personeelsdienst.

Diversiteit in inclusief onderwijs:

Tot einde 2013 was het diversiteitsbeleidsplan van de UHasselt gericht op de doelstellingen uit de beheersovereenkomst in het kader van het Aanmoedigingsfonds (AMF) voor beleidsspeerpunten (2008-2013). Het gaf een uitvoerige omschrijving van de kansengroepen en de acties naar in-, door- en uitstroom. Naar het einde van de laatste periode Aanmoedigingsfonds (verlenging van de financiering in 2013) was sprake van een omgevingsanalyse en een mogelijke financiering op basis van opgenomen studiepunten door studenten uit kansengroep-clusters. Zoals geweten is dit voorstel niet doorgevoerd en werden de AMF-middelen aan de algemene werkmiddelen toegevoegd. In de laatste AMF-periode werkten UHasselt en de hogeschool PXL als associatiepartners van de Associatie Universiteit Hogeschool Limburg (AUHL) samen aan het verzamelen van informatie voor de opmaak van een omgevingsanalyse. Hier ontstond de werkgroep 'diversiteit' die tot op heden samenkomt en het diversiteitsbeleid in beide instellingen inhoudelijk opvolgt en gezamenlijke initiatieven neemt.

In 2014 werkte deze werkgroep een associatiebreed diversiteitsbeleidsplan uit, gebaseerd op een onderbouwde visie. Het plan, in UHasselt goedgekeurd door de onderwijsraad voor de periode 2014-2019, omschrijft het diversiteitsbeleid als een actief veranderingsproces waarbij diversiteit, inclusie en gelijke kansen deel uitmaken van de kernstrategieën en waarbij de meerwaarde van diversiteit benut wordt om het sociaal en academisch potentieel van iedere student aan te spreken en levenslang en -breed uit te dragen. Het plan heeft vier strategische doelstellingen

die gemeenschappelijk zijn voor de 2 instellingen. De verdere operationalisering in acties en initiatieven gebeurt in iedere instelling apart.

Vier strategische doelstellingen (SD):

SD1: Er is een geïntegreerd diversiteitsbeleid en een breed draagvlak voor diversiteit en inclusief onderwijs.

SD2: Alle studenten, rekening houdend met hun achtergrond, worden uitgedaagd om optimaal hun talenten te ontplooien. Structurele drempels worden opgespoord en weggewerkt. Studenten maken waar nodig gebruik van een gedifferentieerd aanbod van begeleiding en ondersteuning.

SD3: De meerwaarde van diversiteit voor het leren van individuen en groepen is een uitgangspunt en wordt benut in het curriculum en in de leeromgeving.

SD4: Onderzoek en onderwijs helpen studenten competenties te ontwikkelen om levenslang en levensbreed succesvol te functioneren in een diverse en interculturele werkomgeving en samenleving.

Naar aanleiding van de bespreking van het diversiteitsbeleidsplan op de onderwijsraad in 2015 kwam een werkgroep diversiteit samen met een vertegenwoordiger vanuit iedere faculteit om het plan tot op opleidingsniveau mee te operationaliseren. Door het ontbreken van een duidelijk mandaat kwam deze werkgroep slechts tweemaal bij elkaar en waren de bijeenkomsten vooral informatief van aard. In 2013 werd de dienst onderwijs gereorganiseerd naar verschillende functionele diensten:

- De dienst onderwijsontwikkeling, diversiteit en innovatie (OODI) is verantwoordelijk voor de implementatie van diversiteit in het onderwijs op het vlak van curriculumdesign, onderwijskundige ondersteuning van de opleidingen en onderwijsprofessionalisering.
- De dienst studiebegeleiding (SB) is verantwoordelijk voor begeleiding van studenten, met inbegrip van acties naar studenten die behoren tot een kansengroep en/of in bijzondere omstandigheden.

Rond diversiteitsthema's is regelmatig overleg tussen de diensten OODI, studiebegeleiding, studieloopbaanbegeleiding, psychosociale dienstverlening, internationalisering en studentenadministratie. Dit blijft noodzakelijk om het geïntegreerd beleid waarnaar gestreefd wordt, te kunnen realiseren. Dit overleg is niet structureel noch formeel maar informatief en in functie van samenwerkingsafspraken tussen de betrokken diensten.

Diversiteit en personeelsbeleid:

In samenwerking tussen het rectoraat en de personeelsdienst werd in 2014 het genderactieplan geïmplementeerd. Dit kwam tot stand op basis van afspraken gemaakt in de TF Gender, een ad hoc werkgroep van VLIR om een actieplan uit te werken voor de bevordering van de in- en doorstroom van vrouwen in het ZAP-kader en om te komen tot meer genderevenwicht in universitaire advies- en

bestuursorganen. Bijkomend kreeg deze Task Force de opdracht om een monitoringssysteem uit te werken.

Het genderactieplan van UHasselt is geënt op de aanbevelingen die geformuleerd zijn door de TF Gender en bevat maatregelen op drie niveaus:

- Maatregelen met betrekking tot een genderbewuste en gezinsvriendelijke bedrijfscultuur met als doelgroep alle personeelsleden.
- Maatregelen in functie van in- en doorstroom met als doelgroep academisch personeel.
- Maatregelen in het kader van werk-privé evenwicht met als doelgroep alle personeelsleden.

De insteek van het genderbeleidsplan is het inspelen op de noden van vrouwen én mannen en met bijzondere aandacht voor de situaties van 'dual-career couples', eenoudergezinnen en alleenwonenden.

In het kader van maatregelen voor een genderbewuste en gezinsvriendelijke bedrijfscultuur gebeurde in de eerste helft van 2015 een doorlichting door middel van een uitgebreide kwantitatieve survey bij alle personeel. Op basis van de resultaten werden een vijftal prioritaire domeinen gedefinieerd waarrond acties uitgewerkt worden. Daarenboven wordt getracht het genderbewustzijn te verhogen via de organisatie van jaarlijkse genderseminars en de visibilisering van rolmodellen in de interne communicatie.

In het kader van in- en doorstroom werd onder meer een gedifferentieerd loopbaanbeleid uitgewerkt. Voor de tenure tracks blijft het 'klassieke' bevorderingssysteem gelden. Vanaf graadverhoging tot hoogleraar en gewoon hoogleraar worden ook andere prestatie-aspecten in rekening gebracht, zoals innovatie, samenwerkingen met bedrijven, internationalisering. De principes gedifferentieerde loopbanen zijn goedgekeurd op Raad van Bestuur in 2014 en werden toegepast tijdens de bevorderingsrondes voor academisch personeel in 2014, 2015 en 2016. Een andere maatregel ter bevordering van in- en doorstroom is het Vervangingsfonds, in 2014 goedgekeurd. De middelen van het Vervangingsfonds kunnen aangesproken worden voor:

- Tijdelijke vervangingen van het ZAP gedurende hun voltijdse afwezigheden van ten minste 3 maanden omwille van moederschapsverlof, ziekteverlof of loopbaanonderbreking om sociale redenen;
- Tijdelijke vervangingen van het ZAP die gedurende een langere tijd afwezig zijn geweest t.g.v. moederschapsverlof, ziekteverlof, verlof voor palliatieve zorgen of verzorging van een zwaar ziek gezinslid (partner, kind) en voor wie bij terugkeer naar de werkplek een vrijstelling van onderwijsopdrachten wenselijk wordt geacht ter bijwerking van het academisch dossier.

Om de internationale mobiliteit te bevorderen vond een overleg plaats met de academici rond het invullen van internationale mobiliteit. Hieruit volgden volgende maatregelen:

- Mogelijkheid tot het nemen van 'sabbatical leaves' door het ZAP is breed gecommuniceerd;
- UHasselt voorziet tegemoetkoming voor gezinsgerelateerde kosten in het kader van mobiliteitsdossiers;
- Aanwervings- en bevorderingscriteria zijn aangepast t.a.v. belang intersectorale ervaring en waardering van 'internationale samenwerking in brede zin'.

De ondersteunende maatregelen op het vlak van werk-privé conflict worden vermeld onder gender (3.1).

2.2. Financiering

Met de middelen van het Aanmoedigingsfonds (AMF) (2008-2013) werd in die periode geïnvesteerd in personeel en werkmiddelen. Na het verdwijnen van de AMF-middelen koos UHasselt ervoor om het diversiteitsbeleid en de hiervoor voorziene middelen (in mensen en financiële werkmiddelen) te behouden en te verankeren binnen de werking van de dienst onderwijs. Dit werd in 2015 versterkt met een bijkomend onderwijskundige aan te stellen op de dienst onderwijsontwikkeling, diversiteit en innovatie (OODI), met ervaring in het vertalen van diversiteit in inclusief onderwijs tot op microniveau/onderwijspraktijk. Er zijn twee ZAP leden aangesteld op de onderzoeksgroep SEIN, een groep met als opdracht onderzoek en onderwijs rond de thema's diversiteit, inclusie en gelijke kansen.

Sinds 2014 is binnen de onderzoeksgroep O³ - onderzoek in onderwijs - een postdoctoraal onderzoeker aangesteld om samen met een promotor en een data-analist onderzoek te doen naar studiesucces rekening houdend met achtergrondfactoren en naar de overgang secundair hoger (SOHO).

2.3. Klachtenbehandeling

Conform de wetgeving rond preventie van psychosociale risico's op het werk voorziet UHasselt in contactpersonen die hulp kunnen bieden bij problemen. Op 28 april 2014 verscheen een nieuwe wetgeving in verband met de preventie van psychosociale risico's op het werk. Voortaan spreekt men over psychosociale risico's op het werk wanneer een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden. Hierdoor heeft de nieuwe wetgeving betrekking op de preventie van het geheel van de psychosociale risico's en niet langer enkel op de preventie van geweld, pesterijen

en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Op intranet is het arbeidsreglement en de bijlage psychosociale risico's te vinden en worden de nieuwe regels toegelicht. Personeelsleden die menen het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk door personen die extern zijn aan de UHasselt (leveranciers, bezoekers, ...) dienen dit te laten registreren in een feitenregister, te vinden aan het onthaal of op intranet. Overeenkomstig de wetgeving over het psychosociaal welzijn en de milieuwetgeving, staan de volgende personen en organen ten dienste van de personeelsleden:

- Een intern Preventieadviseur Veiligheid & Milieucoördinatie.
- Vier interne vertrouwenspersonen voor informele psychosociale interventies en om onafhankelijk het onthaal en de adviesverlening te verzekeren aan de persoon die meent psychosociale schade te ondervinden ten gevolge van het werk.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten met als taak om onder meer risico's te analyseren, de nodige preventiemaatregelen uit te werken en verzoeken tot informele en formele psychosociale interventie in ontvangst te nemen.
- Een arbeidsgeneesheer van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.
- Een arbeidsgeneesheer aangesteld aan de universiteit.
- Personeelsleden verantwoordelijk voor eerste hulp bij ongevallen.

Studenten kunnen een beroep doen op de ombudspersonen. Dit zijn leden van het academisch en/of onderwijsondersteunend personeel. Zij treden bemiddelend op bij geschillen tussen studenten en één of meerdere personeelsleden. Deze geschillen kunnen verband houden met de toepassing van de Onderwijs-, Examen- en Rechtspositieregeling voor studenten (OER), en/of met als onbillijk ervaren handelingen of beslissingen. Iedere faculteit heeft verschillende facultaire ombudspersonen en er is een centrale ombudspersoon voor bijkomend advies.

Sinds 2015 is op de dienst onderwijs een jurist aangesteld die naast de juridische taken docenten en ombudspersonen ondersteunt in de toepassing van het OER en preventie van mogelijke geschillen. Preventie van klachten gebeurt ook door de participatie vanuit de studentenraad (Stura) aan alle beleidsorganen in UHasselt. Hierdoor hebben studenten een stem in alle beleid dat mede op hen van toepassing is. Met een klacht, een vraag of behoefte aan vertrouwelijk gesprek kunnen studenten terecht bij een studieloopbaanbegeleider (studietraject gebonden), de sociale dienst (financieel, logistiek, ...), de studentenpsycholoog (persoonlijk welzijn,..) en de studiebegeleiders (met aanspreekpunt voor studenten in bijzondere omstandigheden en voor studenten met een migratieachtergrond). Voorheen werd bij psychosociale problemen samengewerkt met hulpverleners van een externe dienst maar sinds 2014 is intern een studentenpsycholoog aangesteld.

2.4. Communicatie

Het diversiteits- en gelijkheidsbeleid heeft geen eigen informatiekanaal en is geïntegreerd in andere diensten. Naar interne en externe beeldvorming wordt bewaakt dat stereotypen vermeden worden en minderheidsgroepen positief in beeld komen.

Jaarlijks bij de opening van het academisch jaar wordt de diversiteitsprijs uitgereikt aan een student of groep studenten van niet Belgische origine die een bijzondere leerprestatie aantonen. Door hun motivatie, inspanning en volharding zijn zij een rolmodel voor studenten met een minder voordelige startpositie in het hoger onderwijs en een voorbeeld voor alle studenten. Kandidaten worden voorgedragen door studenten en/of personeelsleden en ontvangen een geldprijs gesponsord door Concentra die ook zorgt voor media aandacht.

In 2016 liet de werkgroep diversiteit van de Associatie Universiteit Hogeschool Limburg (AUHL) een filmpje maken waarin enkele studenten van de universiteit en van de hogeschool vertellen over hun beleving als student. In deze film komen uitsluitend studenten aan bod die studeren in bijzondere omstandigheden zoals o.a. studeren met ASS, als student-ondernemer, als student die universiteit combineert met een opleiding aan het conservatorium en optredens, als herintreedster, als nieuwe Belg. In het filmpje wordt niet de bijzondere omstandigheid benadrukt, soms zelfs niet expliciet benoemd. Het gaat om de diverse ervaringen en hoe zowel student als de instelling ervoor zorgen dat zij een positief verhaal kunnen brengen. Het filmpje werd getoond op de academische opening van de AUHL, staat op de website en wordt sindsdien regelmatig gebruikt bij informatiebijeenkomsten als 'de stem van de student'.

3| Doelgroepgerichte initiatieven

Om structurele drempels te detecteren en het diversiteitsbeleid op te volgen naar in-, door- en -uitstroom is registratie van achtergrondkenmerken van studenten noodzakelijk. Sinds het academiejaar 2006-2007 registreert UHasselt bij inschrijving deze kenmerken en volgt hierbij minimaal de richtlijnen opgesteld door de VLOR 'registratiesysteem van kansengroepen' 2008-geactualiseerde versie handleiding 2009.

In de werkgroep gelijke kansen van de VLIR wordt al jaren aangedrongen op een eenduidige registratie van achtergrondkenmerken (VLIR-rapport GK en diversiteit 2010, p.99, VLIR-rapport GK en diversiteit 2011-2013, p.119). Sinds 2015-2016 is het thema gemeenschappelijke registratie versterkt onder de aandacht gekomen, zowel binnen de VLIR werkgroep GK met de opmaak van een charter en de opvolging van dit engagement binnen de werkgroep sociaal beleid van het kabinet

van de Vlaamse minister van onderwijs en vorming en een VLIR-VLHORA werkgroep registratie.

3.1. Gender

In 2013 onderschreef UHasselt samen met de andere Vlaamse universiteiten het Vlaams actieplan gender, een gezamenlijk engagement om de ondervertegenwoordiging van vrouwen onder academici en in advies- en bestuursorganen aan te pakken. De TF Gender stelde het actieplan op dat een organisatie- en managementcultuur voorstaat waarbij zowel een vrouwelijke als mannelijke aanpak tot hun recht komen. Dit vanuit de overtuiging dat het realiseren van een gendersensibilisering en een breed gedragen cultuurverandering een basiswaarde is voor een duurzaam genderbeleid binnen de universiteiten.

Het VLIR-actieplan is voor UHasselt geconcretiseerd in een Beleidsplan gender UHasselt dat in 2014 geïmplementeerd en intern ruim gecommuniceerd is. Het plan bevat maatregelen op drie niveaus (genderbewuste en gezinsvriendelijke bedrijfs-cultuur, in- en doorstroom, ondersteuning werk-privé balans - zie hoger). Als basis voor het verder uitwerken van maatregelen gebeurde in 2014 een onderzoek uitgevoerd door de onderzoeksgroep Diversiteit (SEIN) in opdracht van het rectoraat, om knelpunten in academische loopbanen aan UHasselt te detecteren. In opvolging hiervan werden een aantal maatregelen genomen om de werkdruk voor academisch personeel te verminderen en hen meer ruimte te geven voor een focus op de hen gestelde prioriteiten. Ook ten aanzien van het promoten van een genderbewuste en gezinsvriendelijke bedrijfscultuur hebben een aantal voorbereidende acties plaatsgevonden (zie 2.1 - onderdeel diversiteit en personeelsbeleid). Naast de voordelen die het beleidsplan gender reeds voorzag voor de werk-privé balans, waaronder kinderopvang tijdens de vakantieperiodes, werd in 2015 een strijkdienst voor het personeel aangeboden. Ook het proactief beleid t.a.v. vrouwen met zwangerschaps(wens) met name informatie, risico analyse en consult in samenwerking met bedrijfsarts en logistieke faciliteiten (rustruimtes) werd verder geïmplementeerd. Momenteel worden de mogelijkheden en haalbaarheid onderzocht om structurele kinderopvangfaciliteiten via de universiteit aan te bieden.

Sinds 2008 organiseert UHasselt het mentortraject voor jonge postdoc medewerkers. Het werd ontwikkeld binnen het VLIR-Equal project 'HR instrumenten voor gelijke kansen aan universiteiten'. De stuurgroep van het traject bewaakt bij de selectie een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Uit de evaluaties komt steeds naar voor dat persoonlijke mentoring een krachtig instrument is voor loopbaanontwikkeling en netwerkvorming voor jonge academici.

Het principe van coaching door middel van een mentor werd uitgebreid naar de doelgroep PhD in samenwerking met de doctoral schools. Op dit ogenblik (2017) is een mogelijk coaching traject voor tenure track docenten in bespreking.

Het genderevenwicht bij studenten is niet in alle opleidingen optimaal met aan UHasselt een oververtegenwoordiging aan mannen in de STEM-richtingen. De lopende acties zoals sensibilisering via beeldvorming en rolmodellen, wetenschapscommunicatie en informatie en communicatie activiteiten naar leerplichtonderwijs en de brede samenleving worden vanaf 2017 versterkt met de inzet van STEM-coördinatoren, verbonden aan de universiteit. Deze werken samen met leerkrachten 2e en 3e graad in secundaire scholen o.a. om jongeren waaronder zeker ook meisjes te motiveren voor STEM richtingen.

3.2. Personen met een migratieachtergrond

Als cultuur sensitieve maatregel is op de campus een stille ruimte voorzien en wordt in het studentenrestaurant rekening gehouden met een ruime keuzemogelijkheid waaronder al dan niet vlees/vis/dierproducenten en bij vlees de vermelding van welk dier het afkomstig is.

Jaarlijks organiseerde UHasselt een info avond 'studeren in het hoger onderwijs' voor jongeren en ouders van Turkse en Maghrebijnse afkomst. Sinds 2017 worden geen aparte bijeenkomsten meer georganiseerd maar is het geïntegreerd in de reguliere infodagen. Er wordt met een persoonlijke uitnodigingsbrief gewerkt naar laatstejaarsstudenten in Limburgse scholen en op de infodag zijn rolmodellen vanuit diverse achtergronden aanwezig die de rondleidingen kunnen begeleiden vanuit een andere taal dan het Nederlands.

Eerstejaarsstudenten met een migratieherkomst hebben de mogelijkheid om in hun eerste jaar een peter/meter te krijgen. Dit is een ouderejaarsstudent met niet-Belgische etniciteit die de eerstejaarsstudent ondersteunt bij diens academische en sociale integratie.

In een aantal opleidingen waar de vooropleiding wiskunde sterk bepalend is voor slagen in het eerste jaar worden studenten met een niet adequate vooropleiding (in aantal uren wiskunde) aangesproken om in het tutortraject te stappen. Een tutor is een ouderejaarsstudent die extra ondersteuning geeft. Er zijn tutortrajecten gedurende septembercursussen wiskunde en in eerste bachelor van diverse bedrijfseconomische opleidingen en de opleiding informatica. Er is aandacht dat zeker studenten met een migratieherkomst hierbij bereikt worden al is de focus vooropleiding en niet etniciteit.

In 2013 was UHasselt partner in een Europees project voor nieuwkomers met een educatief perspectief. Hieruit groeide het traject 'Nederlands voor het hoger onderwijs' dat sinds 2015 drie maal per kalenderjaar doorgaat. In een samenwerking tussen het Limburgse hoger en volwassenonderwijs en de integratie- & inburgeringssector volgen anderstaligen een intensieve cursus van drie lesweken waarin ze via lessen en workshops in de onderwijsinstellingen voorbereid worden

op studiekeuze en talige vaardigheden voor hoger onderwijs. In dit traject geeft prof.dr. Erik Moonen een workshop 'academisch Nederlands', een voorproef van het vak academisch Nederlands dat aan eerstejaarsstudenten in UHasselt gegeven wordt.

Door geopolitieke spanning en verhoogde instroom van vluchtelingen is er sinds 2014 specifieke aandacht voor deze groep. De dienst internationalisering coördineerde humanitaire solidariteitsacties.

Een spin-off van de UHasselt (CommArt International) ontwikkelde een elektronische module voor Arabisch-sprekenden die via zelfstudie Nederlands willen leren. De tool is gratis voor vluchtelingen.

3.3. Personen met een functiebeperking

Sinds 2008 registreert UHasselt studenten met een functiebeperking volgens de Vlor definities en codes zoals die intussen opgenomen zijn in DHO-2.o. Uitgaande van het handicapcreatiemodel van Fougeyrollas waarbij de interactie van persoonskenmerken met omgevingskenmerken de handicapsituatie creëren, voorziet UHasselt structureel in redelijke voorzieningen en verhoogde zorg. De redelijke minimumfaciliteiten zijn bepaald in de nota 'Procedure faciliteiten voor studenten in bijzondere omstandigheden' en opgenomen in het Onderwijs-, Examen- en Rechtspositieregeling voor studenten van UHasselt en tUL. Naast de minimumfaciliteiten waar studenten met een bepaalde beperking op basis van hun vertrouwelijk dossier bij de dienst studiebegeleiding automatisch recht op hebben zijn ook individueel toegekende redelijke aanpassingen mogelijk.

Samen met de AUHL is Kurzweil/Sprint software aangekocht dat gratis ter beschikking staat voor studenten met dyslexie.

In het kader van het nieuw ondersteuningsmodel voor studenten met een functiebeperking (GON hervorming) is in september 2017 een zorgcoördinator gestart.

3.4. Werkstudenten

UHasselt hanteert de definitie van de VLOR met uitbreiding (niet beperkt tot werkstudenten volgens het financieringsdecreet). Deze studenten hebben op basis van hun vertrouwelijk dossier bij de dienst studiebegeleiding recht op redelijke faciliteiten. De redelijke minimumfaciliteiten zijn opgenomen in de nota 'Procedure faciliteiten voor studenten in bijzondere omstandigheden' en opgenomen in het Onderwijs-, Examen- en Rechtspositieregeling voor studenten van UHasselt en tUL. Naast de minimumfaciliteiten zijn individuele redelijke aanpassingen mogelijk.

3.5. Eerstegeneratiestudenten

De groep eerstegeneratiestudenten (eerste uit een gezin naar hoger onderwijs) is aan UHasselt geen onderzochte kansengroep. Er zijn bijgevolg geen specifieke acties. Gezien de intersectie van kansengroep-factoren en de identificatie van beursstudenten, studenten met een migratie herkomst en studenten met een niet-adequate vooropleiding, is het vrij waarschijnlijk dat eerstegeneratiestudenten onder andere groepskenmerken geïdentificeerd zijn.

4| Onderwijs en onderzoek over gelijke kansen

4.1. Diversiteitsstudies

Sinds 1996 heeft UHasselt een onderzoeksgroep Diversiteit, (SEIN). De missie van SEIN is het uitvoeren van fundamenteel en toegepast onderzoek naar diversiteit, (on)gelijkheid en identiteit. Diversiteit verwijst naar socio-demografische kenmerken die de sociale positie van individuen en groepen en hun interacties bepalen: bv. gender, etniciteit (afkomst, cultuur, taal, religie), klasse, leeftijd en handicap. De term ongelijkheid verwijst naar de ongelijke machtsrelaties en uitsluitings-mechanismen die vaak gepaard gaan met identiteiten en identiteitsverschillen. Het onderzoek van SEIN dekt zowel de economische als de sociale en ethische dimensies van diversiteit in de hedendaagse samenleving. Daarnaast ondersteunt SEIN acties die gelijke kansen en inclusie willen bevorderen. Het fundamenteel en beleidsondersteunend onderzoek is verdeeld over drie thematische clusters.

- Gender: onderzoek rond gender en gelijke kansen op de arbeidsmarkt en in de samenleving.
- Etniciteit: onderzoek rond etniciteit en gelijke kansen op de arbeidsmarkt en in het onderwijs.
- Handicap: onderzoek naar handicap in de samenleving en op de arbeidsmarkt.

Verbonden aan de afstudeerrichtingen van de faculteit rechten is in 2008 het Centrum voor Overheid en Recht (CORe) opgericht. Deze onderzoeksgroep verricht fundamenteel en toegepast onderzoek binnen de sfeer van publiek recht in de ruime zin. Zo doen zij o.a. onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie in de EU en de intersectie van leeftijdsdiscriminatie met gender en handicap (Leeftijdsdiscriminatie in tewerkstelling: de visie van de EU toegepast in het recht van de lidstaten - lopend onderzoek).

In 2014 werd de onderzoeksgroep O³ opgericht. De groep doet onderzoek naar onderwijs en heeft expertise op onder meer het vlak van onderzoek naar hoogbegaafdheid en de overgang secundair naar hoger onderwijs.

4.2. Vrouwen- of genderstudies

Het Steunpunt Gelijkekansenbeleid was één van de eenentwintig Steunpunten Beleidsrelevant Onderzoek. Deze steunpunten werden opgericht om het beleid wetenschappelijk te ondersteunen bij het snel, proactief en adequaat inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en uitdagingen. De Vlaamse regering verlengde op 1 januari 2012 de opdracht van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid voor een periode van vier jaar, van 2012 tot 2015. Het steunpunt was een consortium van de vijf Vlaamse universiteiten en hierbinnen was UHasselt (onderzoeksgroep SEIN) verantwoordelijk voor onderzoek naar de invloed van gender, handicap en etnische achtergrond op tewerkstelling en arbeidsbeleving. Dit bouwde voort op expertise ontwikkeld in vorige steunpunten (2002-2006 en 2007-2011) waar UHasselt verantwoordelijk was voor gender-statistieken en gender en arbeidsmarkt. In juni 2016 heeft de Vlaamse regering het Steunpunt Gelijkekansenbeleid stopgezet.

UHasselt maakt deel uit van de adviesgroep van het EQUAL-IST project (Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology Research Institutions), een project gesubsidieerd door het 'EU Horizon 2020 Framework Programme' en gericht op het ontwikkelen en implementeren van 'tailored Gender Equality Plans' (GEPs) en het promoten van structurele veranderingen die het algemeen beleid, HR, onderzoek en dienstverlening overstijgen. Dit gebeurt in 7 deelnemende Europese Onderzoeksinstituten, allen IST (Institutes of Science and Technology) of ICT Scholen/departementen waarin vrouwen een minderheid vertegenwoordigen in de populatie van onderzoekers, professoren en studenten.

De adviesgroep is samengesteld uit een mix van genderexperten uit de hele wereld, die academische of praktische kennis hebben ten aanzien van de implementatie van genderactieplannen.

4.3. Functiebeperking

Zie onder 4.1. Functiebeperking is één van de drie clusters van onderzoek binnen SEIN. Handicap is één van de mogelijke gronden voor discriminatie waar de onderzoeksgroep CORE juridisch onderzoek naar verricht.

4.4. Onderwijs

Enkel instellingsbrede maatregelen worden vermeld en geen opleidingsonderdelen uit specifieke opleidingen.

UHasselt heeft in samenwerking met alle faculteiten een instellingsbreed keuzevak 'North-South' waar internationale ontwikkelingen in een mondiale en interculturele context onderzocht en besproken worden.

In het kader van internationalisering (reisbeurzen, projecten met partners uit het Zuiden, internationalisation@home, internationaal forum) worden doorlopend

sessies georganiseerd (zowel voorbereidend als na verwerkend) rond cultuurverschillen, interculturele communicatie, betekenis van ontwikkelingssamenwerking.

Sinds 2012 is UHasselt partner in de interuniversitaire 'master in Gender en diversiteit'.

In het aanbod onderwijsprofessionalisering is diversiteit in inclusief onderwijs een competentie waar op ingezet wordt. Het is een van de modules binnen het traject voor startende docenten ervan uitgaande dat rekening houden met diversiteit in heel het design (leerdoel, werkvorm, evaluatie) de kwaliteit en het rendement van onderwijs ten goede komt. Jaarlijks zijn er verschillende workshops rond diversiteitsthema's zoals bijvoorbeeld *interculturele communicatie*, *binnenklasdifferentiatie* en *beleid en praktijk van redelijke faciliteiten* waar vrij kan op ingeschreven worden. Het aanbod onderwijsprofessionalisering richt zich op alle academische en student/onderwijs-ondersteunende medewerkers.

5. Vrije Universiteit Brussel

1| Visie en strategie

VUB wil een diversiteitsbeleid voeren waarbij gelijkwaardigheid, inclusie en participatie centraal staan en dit vanuit de principes van openheid, kritisch denken en respect. De universiteit wil zo meebouwen aan een vrije en democratische samenleving. Als Vlaamse universiteit in Brussel heeft de VUB een bijzondere rol te spelen in deze thematiek.

Het inclusieve beleid naar **studenten** toe, destijds geïnitieerd door het Diversiteitsforum en het Diversiteitsplan van 2005, werd de voorbije jaren voortgezet. Centrale begrippen zijn universal design en 'inclusieve redelijke flexibiliteit'. Op een maximale en redelijke wijze wordt er rekening gehouden met individuele verschillen en maatregelen omtrent gelijke onderwijs- en examenkansen zijn opgenomen in het onderwijs- en examenreglement³⁶. Daarnaast worden de specifieke noden van doelgroepen via o.a. focusgroepen in kaart gebracht, met het oog op het formuleren van gepaste beleidsacties.

Vanaf 2013 kwam wat betreft het academisch **personeel** de focus te liggen op gender, met een uitgesproken focus op de academische carrières van vrouwen. Een instellingseigen Genderactieplan (2014-2016) gericht op een duurzame cultuurverandering vormde hiertoe het kader. Ondertussen werd tenminste een deel van de acties geïmplementeerd. Een jaarlijkse gendermonitoring vormt de basis voor het ontwikkelen van nieuwe beleidsacties.

36 <http://www.vub.ac.be/sites/vub/files/reglementen/onderwijs-examenreglement-13-14.pdf>, artikel 90 en 106.

In het 'Strategisch Plan 2030' opgesteld in 2017 werd **gelijkheid** als een transversale beleidslijn opgenomen. Dit houdt in dat VUB inzet op het voeren van een geïntegreerd gender- en diversiteitsbeleid ten aanzien van zowel studenten als personeel, in alle diensten en faculteiten, op het vlak van onderwijs, onderzoek en dienstverlening. Ook de connectie met Brussel is een belangrijk element. Een twejaarlijks **Gelijkheidsactieplan** vormt het kader voor het gender- en diversiteitsbeleid.

2| Structurele initiatieven

2.1. Actoren

N.a.v. het Genderactieplan werd een **Stuurgroep** opgericht met vertegenwoordigers van alle faculteiten en een aantal centrale diensten. Deze stuurgroep was actief van 2013 tot 2017, onder het voorzitterschap van Machteld De Metsenaere en vervolgens Gily Coene.

Het huidige gelijkheidsbeleid t.a.v. studenten en personeel wordt aangestuurd vanuit het **Rectoraat** met Karen Celis als adviseur inzake gender en diversiteit en bijgestaan door een beleidsmedewerker.

Een overkoepelende **expertengroep**, bestaande uit een aantal professoren, diensthoofden en studenten, geeft het beleid mee vorm. Op regelmatige tijdstippen wordt er afgetoetst met de gehele academische gemeenschap. Jaarlijks wordt er gerapporteerd aan o.a. de Academische Raad en de Raad van Bestuur.

In 2017 werd na een pilootfase een centraal **meldpunt** voor ongewenst grensoverschrijdend gedrag op de campussen opgericht waar studenten, personeel en derden terecht kunnen. Er wordt hiervoor samengewerkt met het Centrum Algemeen Welzijnswerk (CAW) Brussel.

Studenten

Sinds het ontstaan van de universiteit is er steevast bijzondere aandacht besteed aan o.a. werkstudenten, topsporters, studenten met een functiebeperking of met een bestuursmandaat. Sinds 2008 is deze specifieke werking geëvolueerd naar een algemene dienstverlening voor alle studenten, bijvoorbeeld op het vlak van studiebegeleiding en doorgedreven sociale, juridische en psychologische ondersteuning. Deze diensten maken deel uit van **het Vicerectoraat Onderwijs- en Studentenzaken**.

De dienst **Studiebegeleiding** staat in voor de integrale en inclusieve begeleiding van studenten. Binnen deze dienst fungeert één van de studentenpsychologen als aanspreekpunt voor diversiteit.

Daarnaast zijn diverse tijdelijke en structurele projecten met het oog op het waarborgen van gelijke kansen en het stimuleren van het welzijn van studenten ingebed in **centrale diensten en faculteiten**, zoals het International Relations and Mobility Office en het Academisch Talencentrum.

Er is een sterke traditie van studenteninspraak en **studentenverenigingen** worden ondersteund in hun acties naar bepaalde groepen studenten toe.

Personeel

Begin 2018 startte een traject met de diversiteitsdienst van **Actiris**, de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Samen met o.a. de vertegenwoordigers van de vakorganisaties en de personeelsdirectie worden actiepunten m.b.t. personeel gedefinieerd en opgevolgd. Aan onze zusteruniversiteit ULB loopt hetzelfde traject.

VUB participeerde aan de jaarlijkse **Werkbarometer** van Trendhuis die in 2018 diversiteit als thema had. In totaal spraken 4.635 Belgische werknemers zich uit over verschillende aspecten van diversiteit waaronder 883 VUB-personeelsleden.

Daarnaast zijn gelijke kansen m.b.t. rekrutering, opleiding en loopbaanbeleid een continu aandachtspunt binnen de centrale dienst **Mens & Organisatie** (personeelsdienst). In 2012 werd in het kader van het Europese Handvest voor Onderzoekers en de Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers, het Europese logo HR Excellence in Research aan VUB toegekend.

Onderzoek

Het **RHEA-expertisecentrum** Gender, Diversiteit en Intersectionaliteit is een belangrijke actor op het vlak van gender- en diversiteitsonderzoek aan VUB. In 2014 kende RHEA een doorstart als expertisecentrum, erkend en ondersteund door VUB. Machteld de Metsenaere en Alison Woodward gaven de fakkel van het voorzitterschap door aan Gily Coene en Karen Celis. Sophie Withaecx is coördinator van het expertisecentrum dat naast onderzoek ook een platformfunctie vervult, onderwijs organiseert en beleidsadviezen verstrekt.

2.2. Financiering

De financiering van structurele en tijdelijke initiatieven inzake diversiteit en gelijke kansen is afkomstig van een aantal centrale diensten. De ondersteuning van het RHEA-expertisecentrum Gender, Diversiteit en Intersectionaliteit gebeurt via het Vicerectoraat Onderzoeksbeleid- en Organisatie. Sommige projecten ontvangen een (ad hoc) externe financiering.

De Vlaamse Overheid kent sinds 1 september 2017 extra middelen toe voor het aanbieden van GON-begeleiding (geïntegreerd onderwijs) aan studenten met een

functiebeperking. Voor de VUB gaat het om ongeveer €70.000 per academiejaar. Op advies van de Stuvoraad besliste de Studentenraad om deze GON-middelen – die VUB met ingang van begrotingsjaar 2018 binnen afdeling III (studentenvoorzelingen) verwerft – integraal te besteden aan studiebegeleiding. Jaarlijks wordt er aan de Studentenraad gerapporteerd over de manier waarop de GON-middelen worden ingezet.

2.3. Klachtenbehandeling

Studenten kunnen terecht bij de studentepsychologen van de Studiebegeleiding, bij de Sociale Dienst en het CAW Etterbeek. Het Vicerectoraat Onderwijs- en Studentenzaken staat in voor de opvolging van klachten en tuchtprocedures. Voor klachten in verband met de studies kunnen studenten terecht bij een ombudspersoon. Sinds 2016 kunnen studenten in geval van grensoverschrijdend gedrag of psychosociale risico's terecht bij een vertrouwenspersoon voor advies en bemiddeling. Net als de vertrouwenspersonen voor **personeel** zijn ook deze vertrouwenspersonen personeelsleden die een persoonlijke screening en een basisopleiding hebben genoten alsook jaarlijks een vormingsprogramma volgen. Samen met de interne preventiedienst werkt de dienst personeel aan de uitbouw van een integraal welzijnsbeleid voor het personeel.

In 2015 werd beslist tot de oprichting van een centraal **meldpunt voor grensoverschrijdend gedrag** voor studenten, personeel en derden op de campussen. In mei 2017 liep de pilootfase af en na een positieve evaluatie werd het meldpunt verankerd als een schakel binnen het preventie- en welzijnsbeleid van de VUB. Er wordt samengewerkt met CAW Brussel als externe professionele hulpverlener die instaat voor de eerstelijnsopvang en eventuele doorverwijzing en opvolging. Het eerste contact verloopt via meldpunt@vub.be.

2.4. Communicatie

De communicatie rond het diversiteitsbeleid verloopt in hoofdzaak via de reguliere communicatiemiddelen: het studentenportaal, de intranetpagina's voor personeel en de elektronische nieuwsbrief VUBToday.

Via diverse informatiebrochures worden actuele en toekomstige studenten over het gelijkkansenbeleid op de hoogte gehouden en kunnen ze hiervoor op elk moment in het onderwijs- en examenreglement te rade gaan. Medewerkers van Studiebegeleiding zijn telkens prominent aanwezig op externe infomomenten en infodagen op de campussen.

Een webpagina communiceert specifiek over het Genderactieplan:
<http://www.vub.ac.be/over/genderactieplan>.

Een platformwebsite m.b.t. alle initiatieven rond diversiteit staat in de steigers.

3| Doelgroepgerichte initiatieven

3.1. Gender en LGTB

Studenten

Er gebeurt een jaarlijkse **monitoring** van alle studenten die zich nieuw voor een opleiding inschrijven. Bij de verwerking wordt onder andere een opsplitsing gemaakt naar geslacht.

In 2016 en 2017 werden een aantal sensibiliserende en concrete acties ondernomen m.b.t. **transpersonen**, i.s.m. de Dienst Onderwijs- en Studentenadministratie. Ook voerde een stagiaire van de master gender en diversiteit een beleidsvoorbereidend onderzoek uit m.b.t. een transgenderbeleid aan de VUB.

Personeel

De VUB streeft naar een evenwichtige genderverhouding in de academische wereld en voert hiertoe een actief beleid. Ook doctoraatsstudenten worden wat betreft de uitbouw van hun academische of professionele carrière ondersteund.

Het **Genderactieplan** (2014-2016) bevat acht speerpunten:

1. De VUB voert een breed gedragen genderbeleid gericht op een duurzame cultuurverandering;
2. Elke faculteit streeft naar een evenwicht in vrouwelijk en mannelijk ZAP in alle graden;
3. Een evenwichtig aandeel mannen en vrouwen neemt bestuursfuncties op;
4. Institutionele praktijken zijn transparant, professioneel en genderneutraal;
5. Er vindt een cultuurverandering plaats;
6. De VUB zet in op het verbeteren van de work-life balance;
7. Gender maakt deel uit van excellent onderwijs en onderzoek;
8. Er heerst een positieve werksfeer waarin respect voor het individu centraal staat.

Per speerpunt werden tal van actiepunten geformuleerd. Een overzicht is te vinden op: <http://www.vub.ac.be/over/genderactieplan>.

Een aantal actiepunten uit het Genderactieplan zijn geïntegreerd in het algemene beleid. In het Organiek Statuut werden genderbepalingen ingeschreven wat de samenstelling van een aantal centrale bestuursorganen betreft. Ook in de Evaluatie- en Bevorderingscommissies dient tenminste 1/3 van het ondervertegenwoordigde geslacht effectief lid te zijn. Elke faculteit formuleerde in 2013 een streefcijfer wat het vrouwelijk Zelfstandig Academisch Personeel betreft en momenteel wordt de implementatie van genderquota onderzocht. Ook het mentoringprogramma voor startende docenten wordt verdergezet.

Er bevinden zich op de universitaire campussen van Etterbeek en Jette kinderdagverblijven en tijdens de vakantieperiodes organiseert de VUB sportkampen voor kinderen van werknemers. Er is een fonds voor vervanging tijdens het moederschapsverlof van Zelfstandig Academisch Personeel. Gezinsvriendelijke vergaderuren geraken ingeburgerd.

Op regelmatige tijdstippen vinden er lezingen en vormingen plaats over bv. gender bias en seksisme. Jaarlijks is er de Gender Week rond internationale vrouwendag die samen met het RHEA-expertisecentrum en tal van actoren uit het socioculturele en artistieke middenveld georganiseerd wordt.

VUB en ULB maakten een statement tegen homo- en transfobie door gezamenlijk deel te nemen aan de **Belgian Pride 2018** te Brussel.

3.2. Personen met een migratieachtergrond

3.2.1. Definitie

VUB volgt de afspraken rond de uniforme definiëring van kansengroepen.

3.2.2. Initiatieven

Het principe van niet-racistische gedragingen is expliciet ingeschreven in het orde- en tuchtreglement dat is opgenomen in het mission statement van VUB³⁷. Daarnaast wordt er een non-discriminatie beleid gevoerd, ondersteund door de Studentenraad.

VUB houdt zoveel mogelijk rekening met de individuele behoeften van alle studenten en personeelsleden. Zoals geformuleerd in het Beleidsplan Studentenvoorzieningen 2014-2018 streeft VUB naar een beleid zonder louter levensbeschouwelijk geïnspireerde beperkingen of voordelen. Om dit beleid te optimaliseren wordt het voortdurend opgevolgd en aangepast naar nieuwe en bestaande noden.

Tijdens het eerste studiejaar wordt bijzondere aandacht besteed aan de begeleiding van studenten met een migratieachtergrond. Zo zijn er **taal- en tutorprojecten**, maar die zijn – vanuit het principe van inclusieve diversiteit – voor alle studenten voorzien en niet enkel voor studenten met een migratieachtergrond. Hetzelfde geldt voor de zichtbaarheid van studie- of doctoraatsbeurzen en voor de stimulans om verantwoordelijke en zichtbare functies op zich te nemen. Ook het studierendement van studenten wordt opgevolgd. Op vraag van secundaire scholen informeren medewerkers van Studiebegeleiding ouders en toekomstige studenten over de studiekeuze.

37 <http://www.vub.ac.be/sites/vub/files/reglementen/tuchtreglementstudenten.pdf>

Het **BRUTUS-project** (Brusselse Tutoren voor Scholieren) loopt sinds 2006. Geëngageerde ouderejaarsstudenten gaan wekelijks naar secundaire scholen in het Brussels om er studiebegeleiding aan te bieden in kleine groepjes. Studenten van de VUB maken zo kennis met de dagelijkse realiteit van het Brussels onderwijs, treden op als rolmodellen en doen concrete ervaring op bij de begeleiding van Brusselse scholieren, die vaak een migratieachtergrond hebben, anderstalig zijn en op sociaaleconomisch vlak achtergesteld zijn. Jaarlijks gaan meer dan 100 studenten uit alle faculteiten vrijwillig aan de slag als tutor om een 300 à 400 scholieren per semester te bereiken uit alle graden en alle onderwijsvormen.

De **Leerstoel Fatima Mernissi**, opgericht in 2016, met als leerstoelhouster Iman Lechkar, heeft als doel om het oeuvre van Fatima Mernissi te eren en dit zowel academisch als maatschappelijk te verankeren. Het wil een kader creëren om urgente problematieken op het snijvlak van gender en islam kritisch te onderzoeken en bespreken. De Leerstoel heeft een academische en een samenlevingsgeoriënteerde pijler. Deze laatste pijler beoogt een dialoog tussen wetenschap en samenleving over het brede thema macht, gender en islam. De eerste 2016-2017 editie van de lezingenreeks Academia meets Society van de Fatima Mernissi Leerstoel richtte zich expliciet op een Brussels publiek en behelst een intensieve samenwerking met middenveldorganisaties die zich richten naar vrouwen en jongeren met een moslimachtergrond.

VUB nam in 2015 het voortouw met het Welcome Student-Refugees program om **vluchtelingen** kansen te bieden op het vlak van onderwijs. In 2017 startte de dienst International Relations and Mobility Office 'InCAMPUS'. Dit is een voorbereidend programma dat student-vluchtelingen de benodigde taal- en studievaardigheden wil bijbrengen om een universitaire opleiding succesvol af te ronden. Aan InCAMPUS werken zowel het Academisch Centrum voor Taalonderwijs (ACTO) als het Brussels onthaalbureau (bon) van het Agentschap Integratie & Inburgering mee. Het programma bestaat onder andere uit zowel Nederlandse en Engelse taalcursussen als voorbereidingscursussen op onderwijsmethoden en studievaardigheden, en culturele oriëntatielessen. Er is tevens voorzien in psychologische begeleiding en ondersteuning van de student-vluchtelingen voor de hele duur van hun universitaire traject.

3.3. Personen met een functiebeperking

3.3.1. Definitie

VUB volgt de afspraken rond de uniforme definiëring van kansengroepen.

3.3.2. Initiatieven

De vertegenwoordiging van studenten met een functiebeperking aan de universiteit wordt opgevolgd en gepromoot door de dienst Studiebegeleiding. Eén van de studentenpsychologen van Studiebegeleiding fungeert als aanspreekpunt.

Studenten kunnen bij deze persoon terecht met individuele vragen in verband met **redelijke flexibiliteitsmaatregelen** voor zowel studie- als examenactiviteiten. Studentepsychologen en trajectbegeleiders staan in voor een specifieke studiebegeleiding voor personen met een functiebeperking.

Voor personeelsleden wordt in het personeelsreglement informatie verschaft omtrent de plaats van functiebeperkingen bij de bevordering en de aanstelling van academisch personeel, evenals over de functievereisten en profielen van administratief en technisch personeel. Op de werkvloer wordt steevast gestreefd naar een **aangepaste werkomgeving** (bv. ergonomische toestellen) gericht op de noden van de personeelsleden in kwestie. Punctuele vragen omtrent het faciliteren van functiebeperkingen worden door Mens & Organisatie behandeld.

3.4. Werkstudenten

3.4.1. Definitie

De VUB hanteert een ruimere definitie van het begrip 'werkstudent' dan de definitie uit het financieringsdecreet. De volgende criteria staan voorop:

- Je werkt voltijds of halftijds en combineert dit met je studie;
- Je kan door je beroepsactiviteit geen dagcolleges volgen;
- Je bent uitkeringsgerechtigd werkzoekende, uitgezonderd werkzoekende in de beroepsinschakelingstijd;
- Je kan om persoonlijke redenen, bijv. door je gezinssituatie, geen dagcolleges volgen.

3.4.2. Initiatieven

Bijna 13% van totale studentenpopulatie van de VUB volgt het lesaanbod voor werkstudenten (2016-2017). Voor hen worden specifieke programma's ingericht, waarin onder andere tegemoet gekomen wordt aan de grote behoefte aan informatie met betrekking tot het financieel en sociaaljuridisch statuut als werkstudent.

De Sociale Dienst Studenten zorgt voor de opvolging van de regelgeving met betrekking tot het sociaal statuut van werkstudenten. Binnen de dienst Studiebegeleiding is een werkgroep actief rond werkstudenten.

Een aantal opleidingen hebben hun programma en/of onderwijsvormen verder aangepast in functie van de noden van de werkstudenten. Informatie omtrent studietrajecten en andere praktische informatie is te vinden op websites die specifiek voor werkstudenten zijn ontworpen, zoals

<http://www.vub.ac.be/werken-studeren/#werken-en-studeren>.

Ten slotte wordt er bij de start van het academiejaar een onthaaldag voor werkstudenten georganiseerd. Werkstudenten kunnen steeds terecht op het centrale Infopunt voor studenten.

In 2017 vierde de VUB 40 jaar werkstudenten aan de VUB met 'St Wé: de week van de werkstudent'. Werkstudenten en het ondersteunende personeel stonden een week lang in de kijker. Dat jaar werd eveneens het statuut student-ondernemer uitgewerkt. De implementatie van dit statuut omvat zowel het aanbieden van redelijke flexibele maatregelen als het ondersteunen van deze student in hun professionele activiteiten.

3.5. Eerstegeneratiestudenten

De volgende initiatieven, ingericht door Studiebegeleiding, staan open voor alle studenten, maar zijn specifiek gericht op eerstegeneratiestudenten:

- Brugcursussen (zowel vakinhoudelijk als algemeen) en ijkingsstoetsen
- Workshops studievaardigheden en examenvaardigheden
- Vakinhoudelijke begeleiding voor een aantal knelpuntvakken
- Individuele begeleiding (o.a. planning, studiemethode, studiekeuze, omgaan met stress, welzijn enz.)
- Een prioritaire groep voor de toewijzing van een VUB-studentenkamer
- Studievoortgangsbewakingsgesprekken voor studenten met onvoldoende studierendement (na 1^{ste} zit) en met bindende voorwaarden (na 2^{de} zit)

Voor elke bacheloropleiding werd in 2017 samen met de Studiebegeleiding een **begeleidingstraject** uitgewerkt, ingebed in de opleiding. Dit begeleidingstraject houdt rekening met de specifieke situatie van een opleiding en heeft als doel om risico-studenten tijdig te detecteren en om studenten ondersteuning te bieden bij studieproblemen. Voor elke faculteit werd een studiebegeleider aangesteld als contactpersoon.

Sinds 2014 voorziet de Studiebegeleiding **tutores**. Aanvankelijk voor een aantal knelpuntvakken uit 1^{ste} bachelor. Sinds het academiejaar 2016-2017 werd dit aanbod uitgebreid met vakken uit de hogere jaren en worden ook tutores voorzien voor de academische en sociale integratie van studenten. Eveneens sinds 2016-2017 is er een samenwerking met het Interfacultair Departement Lerarenopleiding (IDLO) dat studenten uit de lerarenopleiding 20u stage laat lopen als tutor.

Studiebegeleiding verzamelt systematisch naar generatiestudenten opgesplitste **statistieken** via een vragenlijst die door generatiestudenten en studenten die zich nieuw voor een opleiding inschrijven wordt ingevuld. Deze monitoring wordt nadien gekoppeld aan de studieresultaten. Analyses van deze data worden gebruikt om noden te detecteren en nieuwe begeleidingsinitiatieven uit te werken. Daarnaast voert de universiteit een beleid van positieve acties om eerstegeneratiestudenten aan te trekken, zowel tijdens infodagen als via open lesweken, herfstkampen, voorbereidingsdagen, brugcursussen, kennismakingsdagen en schoolbezoeken. Bovendien worden er specifieke workshops voor leerlingen uit het vijfde en zesde secundair onderwijs georganiseerd.

Het project 'Startvereisten' (2013) had als doel startcompetenties duidelijk in kaart te brengen en scholieren de kans geeft om na te gaan in welke mate zij over deze competenties beschikken. Tijdens dit project zijn drie tests ontwikkeld: een taaltest, een motivatietest en een studievaardigheidstest. Studenten in spé kunnen deze testen afleggen tijdens de infodagen.

Het project 'Met de stroom mee' (2013-2016) binnen de faculteit Recht en Criminologie is een illustratie van het inclusief beleid dat aan de VUB gevoerd wordt. Het vertrok vanuit concrete behoeften (nl. taal- en studiebegeleiding) en problemen van eerstejaarsstudenten (o.a. lage doorstroom, grote drop-out). Uit het project vloeiden een aantal aanbevelingen die geïntegreerd werden in het algemene begeleidingsaanbod van Studiebegeleiding.

3.6. Studenten met financiële noden

Ongeveer 17% van de studenten aan de VUB die ingeschreven is voor een initiële opleiding of een specifieke lerarenopleiding is beursstudent. De laatste jaren schommelen de cijfers van aandelen beursstudenten aan de Vlaamse universiteiten relatief sterk; dat geldt ook voor de VUB. Tussen de Vlaamse universiteiten bevinden we ons vandaag in het middensegment. Het valt wel op dat de VUB een relatief groter aandeel beursstudenten op kot heeft en het aantal aanvragen door studenten voor financiële ondersteuning stijgt de laatste jaren aanzienlijk. Binnen de studentenvoorzieningen is door de Sociale Dienst een specifiek beleid opgezet ter ondersteuning van studenten met financiële noden. Het Beleidsplan Studentenvoorziening 2014-2018 heeft bijzondere aandacht voor studenten met financiële noden.

4| Onderwijs en onderzoek over gelijke kansen

4.1. Onderwijs

De integratie van een genderperspectief in onderwijs en onderzoek werd als actiepunt opgenomen in het Genderactieplan (2014-2016).

RHEA Expertisecentrum Gender, Diversiteit en Intersectionaliteit vervult al gedurende meer dan 20 jaar een **voortrekkersrol** inzake onderwijs rond gender en diversiteit. RHEA stond mee aan de wieg van de interuniversitaire master gender en diversiteit die in het academiejaar 2014-2015 van start ging. Aan de VUB biedt RHEA het keuzevak 'Inleiding tot de genderstudies' aan dat vanuit verschillende opleidingen kan gevolgd worden, alsook het vak 'Gender, Diversity & Politics' binnen de master politieke wetenschappen.

In de **interuniversitaire master gender en diversiteit** wordt vanuit de VUB een stamvak ingericht: 'Overzicht van het feministisch denken' (Gily Coene/Sophie Withaecx) en een flexibel stamvak: 'Gender, Diversity and Politics (Karen Celis).

Daarnaast zijn er diverse VUB-vakken in verschillende disciplines die aspecten van gender, diversiteit of gelijke kansen belichten en die als keuzevak zijn opgenomen in de interuniversitaire master gender en diversiteit:

- Sociologie van de sociale gelijkheid en ongelijkheid (Ignace Glorieux)
- Jeugdcriminologie (Jenneke Christiaens)
- Filosofie en ethiek van de seksualiteit (Gily Coene/Sophie Withaecx)
- Islam and Gender (Iman Lechkar)
- Postcolonial literature in English (Elisabeth Bekers)

4.2. Onderzoek

Onderzoek naar diversiteit vindt voornamelijk plaats binnen RHEA dat als expertisecentrum op dit gebied vanaf 2014 centraal ondersteund wordt door het Vicerectoraat Onderzoeksbeleid- en Organisatie van de universiteit. RHEA fungeert als een **interdisciplinair platform** voor een 40-tal onderzoekers vanuit een variëteit aan vakgroepen en faculteiten, en biedt mogelijkheden tot netwerking, samenwerking en ondersteuning. RHEA zet tevens initiatieven op voor doctoraatstudenten in samenwerking met de Doctoral Schools, zoals de organisatie van het jaarlijkse interuniversitaire Gender Research Seminar dat beurteling wordt georganiseerd door VUB, UGent en UAntwerpen. In 2016-2017 vond het seminar plaats aan de VUB. Op regelmatige tijdstippen zijn er lunch seminars die openstaan voor geïnteresseerden.

Specifiek aan onderzoek binnen RHEA is het hanteren van een **intersectionaliteitsperspectief**, waarbij de wisselwerking tussen processen van achterstelling en privileges op basis van o.a. gender, etniciteit, 'ras', leeftijd, 'ability' en seksuele oriëntatie een analytische focus vormt. Onderzoeksthema's zijn o.a. agency en identiteit, onderwijs, recht en criminaliteit, intersectionaliteit en feministische theorie, ethiek van seksualiteit, seksuele en reproductieve rechten, migratie en superdiversiteit, religie en secularisme en politieke representatie.

Lopende onderzoeksprojecten:

- Gendering Ethnicity and Ethnicizing Gender in Politics & Policy (SRP)
- Een kritische analyse van cross-culturele discours en morele begripsvorming inzake gender, seksualiteit en lichamelijkeheid (FWO)
- Multisectoraal Academisch Programma ter preventie en bestrijding van vrouwelijke genitale verminking (MAP-FGM) (EC-Daphne)
- Gender, Health and Family Issues (Desafio/VLIR)
- Binnen de academische pijler van de Fatima Mernissi-leerstoel wordt onderzoek verricht rond het thema macht, gender en islam met een focus op identiteit en identiteitsbeleving onder moslimpopulatie en in het bijzonder jongeren in Europa; de invulling van mannelijkheid, vrouwelijkheid en feminisme in de islam; de impact van huidige politieke structuren en culturen op Islam en Europa; Brussel en haar verscheidene dynamieken en gemeenschappen.

Ook andere onderzoeksgroepen aan de VUB onderzoeken gender, gelijke kansen, diversiteit en migratie. Voorbeelden hiervan zijn: het Brussels Informatie- Documentatie en Onderzoekscentrum (BRIO), het Interfacultair Departement van de Lerarenopleiding (IDLO), het Institute for European Studies (IES), het Brussels Studies Institute (BSI), de Research group for the study of time, culture and society (TOR) en de onderzoeksgroep Interface Demography.

“

*Diversiteit dient een uitgangspunt
te zijn bij algemene beleidsvorming.*

”



VI



Besluit: **Diversiteitsbeleid, meer naar de kern**

Visie

De leden van de universitaire gemeenschap, studenten en personeel, vertonen een grote variatie aan kenmerken, die ieder van hen uniek maken. Of ze nu man of vrouw zijn, als tiener dan wel als vijftiger instromen, tot de zoveelste generatie academici behoren of als eerste uit de familie studeren, thuis Nederlands of een andere taal spreken, al dan niet Belg zijn, een functiebeperking hebben, hetero of holebi zijn, de universiteit wil iedereen die er de capaciteiten voor heeft een volwaardige kans geven om zich academisch te ontwikkelen. In het vorige Gelijke-kansenrapport, gepubliceerd in 2015, was er sprake van een pril beleid rond diversiteit, en domineerde de vraag naar integratie van diversiteit in het algemeen beleid. Ook wanneer de overheid nieuw beleid ontwikkelt, dient het gescreend te worden op effecten naar gender en naar kansengroepen. De VLIR is voorstander van een inclusief diversiteitsbeleid, een beleid dat gericht is op de volle breedte aan variatie in de academische gemeenschap. Diversiteit dient een uitgangspunt te zijn bij algemene beleidsvorming. Ondertussen heeft elke universiteit een diversiteitsdienst die focust op deze kenmerken, drempels opspoort, oplossingen uitwerkt en helpt implementeren. Initiatieven die gericht zijn op een specifiek probleem van een specifieke doelgroep kunnen soms nuttig zijn, maar komen vaak in de praktijk ook aan anderen ten goede. Ook in het vorige rapport werd gepleit voor mainstreaming, waarbij experimentele, kleinschalige initiatieven die voldragen zijn, structureel verankerd worden zodat dit een algemeen principe wordt in de reguliere werking. Rond sommige thema's is op zo'n manier een grote stap vooruit gezet, bv. in de vertegenwoordiging van vrouwen in bestuursorganen. Initiatieven rond andere thema's, zoals ondersteuning voor het ontwikkelen van academisch Nederlands bij de instroom in het hoger onderwijs, hebben nog groeimarge. Deze initiatieven zijn effectief en succesvol waar ze nu vooral voor eerstegeneratiestudenten worden georganiseerd, maar veralgemeend tot de ganse universitaire gemeenschap zouden ze nog een veel ruimere impact hebben.

Gegevens

Betrouwbaar cijfermateriaal, over universiteiten heen, en vergelijkbaar in de tijd, is beperkt. In het hoofdstuk Gender (zie hoofdstuk III) worden de aantallen mannen en vrouwen in de verschillende tredes van een academische carrière gepresenteerd. De TF Gender is een werkgroep met als specifieke opdracht de genderverhoudingen aan de universiteiten te monitoren en beleidsvoorstellen te formuleren. Naast academisch personeel, verzamelt ze cijfers over mannen en vrouwen in de bestuursorganen en in het administratief en technisch personeel. Ze werkt aan een project om deze cijfergegevens aan te vullen met kwalitatief onderzoek en hoopt hierover te kunnen rapporteren aan het eind van 2019. Rond andere kenmerken dan geslacht zijn er minder gegevens beschikbaar. Om problemen op te sporen en de efficiëntie van maatregelen te beoordelen worden er in elke universiteit statistische analyses gemaakt rond doelgroepen. Dat is belangrijk, want in het vorige VLIR-gelijkekansenrapport werd al vastgesteld dat de maatschappij steeds diverser wordt, een tendens die de afgelopen jaren nog versterkt is. De diversiteit in de omliggende maatschappij is zichtbaar binnen de universiteit, maar soms blijken irrelevante kenmerken een ongeoorloofd effect te hebben op de intrede of doorstroom in de universiteit, als student of als personeel. Tot nog toe zijn er in Vlaanderen geen overkoepelende gegevens beschikbaar over kansengroepen in universiteiten, maar daar komt verandering in. In het vorige rapport werd gepleit voor eenduidige registratie van kansengroepen over universiteiten heen. De VLIR-werkgroep Gelijke kansen heeft hierrond intensief gewerkt, samen met de collega's van de hogescholen, en is tot gezamenlijke afspraken gekomen (zie ook het hoofdstuk III hierover). De Werkgroep Gelijke kansen beschouwt dit als een belangrijke verwezenlijking. Vanaf academiejaar 2018-2019 zamelen de Vlaamse universiteiten vergelijkbare gegevens over hun studenten in. De Databank Hoger Onderwijs (DHO), beheerd door de overheid, zal de gegevens voor heel het hoger onderwijs bewaren. Vanaf dan zullen gegevens over heel Vlaanderen beschikbaar worden. Deze gegevens zullen een schat aan informatie inhouden, waar belangrijke lessen uit te halen vallen, mits er voldoende geïnvesteerd wordt in statistische analyse en wetenschappelijke omkadering ervan. De werkgroep Gelijke kansen benadrukt dat het belangrijk is met de gegevens aan de slag te gaan, en vraagt hier voldoende middelen voor vrij te maken.

Overleg

De VLIR richtte haar werkgroep Gelijke kansen op in 2000. De groep staat in voor uitwisseling tussen de universiteiten, opvolging van beleid en opstarten van initiatieven in het kader van gelijke kansen en diversiteit. Het systematische overleg is een stimulans voor praktijk en beleid. Naast vertegenwoordigers uit de universiteiten, nemen studenten en vertegenwoordigers van de departementen Economie, wetenschap en innovatie (EWI) en Onderwijs en vorming aan de werkgroep deel. Het hogeronderwijsbeleid telt echter nog partners: hogescholen, kabinet, personeelsvertegenwoordiging, ... Sinds de stopzetting van de VLOR-commissie

Diversiteit is er geen plaats meer voor systematisch overleg met hen. Onder andere in het vluchtelingenproject heeft de Werkgroep Gelijke kansen gemerkt dat er wel vraag is en blijft naar overleg en samenwerking tussen de verschillende onderwijspartners. Een beleid rond gelijke onderwijskansen kan ook niet beperkt worden tot de grenzen van het hoger onderwijs: de overgang vanuit het secundair onderwijs is immers een cruciale stap. Er lijken achtergrondkenmerken, los van academische capaciteiten, een rol te spelen in de keuze tussen al dan niet verder te studeren, en ook welke opleiding te kiezen. Sinds het rapport van 2015 zijn er verschillende instrumenten ontwikkeld om de brug tussen secundair en hoger onderwijs te versterken, en is er een overlegplatform waar het secundair en het hoger onderwijs elkaar ontmoeten bij de VLOR opgericht. Een analyse van de overgang tussen secundair en hoger onderwijs met haar nieuwe instrumenten, vanuit het oogpunt van diversiteit, dringt zich op.

Kennis

Naast overleg, is expertise- en kennisontwikkeling over diversiteit en gelijke kansen een belangrijk element om het diversiteitsbeleid te blijven ontwikkelen. In het vorig gelijkekansenrapport werd daarvoor gekeken naar de oprichting van een masteropleiding met bijhorende investering in personeel en onderzoek. De master Gender en diversiteit loopt sinds academiejaar 2014-2015, en kent een groot succes, zowel in studentenaantallen als in kwaliteit. De oprichting van de Master Gender en diversiteit heeft ook het onderzoek hierrond versterkt en zichtbaarder gemaakt. Bovendien zorgt het interuniversitaire karakter van de opleiding voor een forum voor overleg rond onderzoekssamenwerking tussen de universiteiten. Toch kan de aandacht voor gender en diversiteit nog verder gestimuleerd worden in de reguliere opleidingsonderdelen, van op bachelor- tot op doctoraatsniveau.

Geïntegreerde aanpak

In een gemonialiseerde en kennisintensieve wereld zou studeren gedurende de levensloop evident moeten zijn. Dit geldt voor de hele bevolking, maar a fortiori voor hen die als jongere niet in de mogelijkheid waren te studeren. Ook personen met een diploma dat niet erkend is in Vlaanderen, zouden veel kunnen winnen bij een onderwijsorganisatie die studeren gedurende de levensloop faciliteert. De Werkgroep Gelijke kansen ziet hier een belangrijke factor voor de integratie van nieuwkomers en vluchtelingen. Om gelijke kansen te bevorderen is het nodig te investeren in zowel (leer-)loopbaanbegeleiding als in studiebegeleiding. Een geïntegreerde aanpak zal het meeste succes met zich meebrengen. De werkgroep Gelijke kansen vraagt dat ook universitaire studies voldoende als optie meegenomen worden in (leer-)loopbaanbegeleiding en in het arbeidsbeleid. Gezien enerzijds de snelle wetenschappelijke, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen, en de nood aan hoogopgeleide profielen op deze vlakken, en anderzijds de verlenging van de arbeidsloopbaan, kunnen universiteiten niet alleen veel kansen bieden aan individuen maar ook bijdragen aan de ontwikkeling van de regio.

